

**NUEVAS FORMAS DE  
INSERCIÓN EN UN  
MERCADO DE TRABAJO  
CAMBIANTE**

**Josep M<sup>a</sup> Blanch.**

Catedrático de Psicología Social Aplicada  
Universidad Autónoma de Barcelona



## **PRESENTACIÓN**

La calidad de vida contemporánea depende y deriva en buena parte de factores laborales. De ello puede deducirse que las profundas transformaciones que experimenta la estructura laboral inciden sobre la misma. Una cuestión cada vez más ineludible es la de si las actuales políticas sociolaborales y sus lógicas subyacentes tienen suficientemente en cuenta esas metamorfosis del mundo del trabajo y, por tanto, si contribuyen adecuadamente a la promoción de la calidad de vida.

El tema del Symposium podría prestarse a un discurso psicosociológico de tono y estilo épico, apologético y triunfalista, autocomplaciente y gratificante, comprometido con la dirección

y el sentido, los valores y las estrategias del llamado *progreso tecnológico*, al que se podría imponer una única condición: la de contribuir, al mismo tiempo, al progreso humano, a través de la mejora de la calidad de vida laboral y global.

Trataré de resistir a esa tentación. Procurando no caer en posturas contrarias de signo reaccionario, meramente subversivo, contracultural o de denuncia de la ambivalencia de tal progreso, voy a ensayar una reflexión sobre el paradigma en el seno del cual cobra sentido el pensamiento convencional sobre la inserción laboral en el mercado de trabajo contemporáneo.

Para ello, esbozaré un panorama impresionista sobre lo que se puede imaginar y proponer al respecto, a la vista de los metacambios que afectan a nociones cotidianas como las de *trabajo*, *mercado laboral*, *inserción profesional* y *calidad de vida*. De la consideración del alcance y significado de tales cambios puede deducirse una serie de implicaciones teóricas y prácticas para las políticas y los programas de inserción laboral.

## 1. EL NUEVO ENTORNO

### A. Los cambios

Las transformaciones que afectan al mundo del trabajo se desarrollan en una doble dimensión espacio-temporal:

El primer aspecto destacable consiste en un proceso de mundialización, que supone, de hecho, un *cambio de escala* en el ámbito socioeconómico. Las grandes empresas ya no sólo se multinacionalizan sino que además muchas de ellas tienden a

desnacionalizarse, en un permanente proceso de trashumancia en busca de refugios en paraísos fiscales y laborales. El *Nuevo Orden Mundial* se caracteriza por la institución de grandes mercados que tienden a constituir, a su vez, grandes espacios económicos, sociales y políticos (Tratado Unión Europea, Tratado Libre Comercio, GATT, etc...). Drucker ha venido caracterizando esta situación en términos de *sociedad post-capitalista*, que presenta los tres rasgos principales siguientes :

- a) *internacionalización* económica,
- b) *regionalización* (en forma de *bloques* político-administrativos y normativos relativamente homogéneos) y
- c) *tribalismo* (afanosa búsqueda de la identidad endogrupal).

El segundo, remite a la *post-industrialización*, que conlleva, a su vez, un cambio de era en la estructura socioeconómica que, a los ojos de Inglehart (1993), conlleva, al tiempo, la emergencia de valores *post-materialistas*. La post-industrialización se caracteriza básicamente por un doble proceso: (a) la *tercialización* (que significa no sólo un desarrollo del sector *servicios* en detrimento de los demás, sino también la terciarización del segundo y del primero) y (b) la *desmaterialización* de la economía, expresada en el tránsito del poder de la manufactura al de la información y del de la chimenea al del chip. Este macroproceso ha sido descrito por el Club de Roma (King & Schneider, 1991) en términos de *La Gran Transición* y de la *Primera Revolución Mundial*. A lo largo de este proceso, se hace cada vez más patente que el coste total del producto económico del sector industrial depende cada vez menos de la materia prima y de la

mano de obra (factores clave de los *tiempos modernos*) y cada vez más de un complejo de factores entre los que sobresalen los relativos a I+D, diseño e imagen, marketing, publicidad, financiación...

En un primer nivel meramente descriptivo, esa doble transición obliga a enfocar las preguntas y las respuestas sobre el futuro del trabajo desde el prisma de la relatividad contextual: por un lado, el tránsito de la escala local a la global convierte, por ejemplo, en una referencia obsoleta al Estado Nacional en tanto que marco para la definición de políticas socioprofesionales (demasiado pequeño para afrontar los grandes problemas; demasiado grande para resolver los pequeños). Por otro, la perspectiva post-industrial plantea unas preguntas para las que no valen las respuestas ancladas en valores, mitos y representaciones subyacentes a la cultura industrial.

Tales cambios de escala y de era no constituyen dos fenómenos independientes ni separables, sino interdependientes, integrados en un único proceso de transformación del espacio-tiempo laboral: siguiendo la analogía de la teoría de la relatividad, la *aceleración temporal* introduce cambios cualitativos en la productividad (cambio de era) que conllevan, a su vez, una reducción del *espacio empleo* (cantidad de puestos de trabajo, que quedan reducidos y redistribuidos en un proceso de mundialización selectiva), al que va inexorablemente asociada una degradación del *espacio social* de la calidad de vida dependiente de la dimensión sociolaboral.

No se trata de un proceso homogéneo, igualitario ni universal: mundialización y post-industrialización conllevan el desarrollo progresivo y cualitativo del vértice de la pirámide (llámese *norte, centro, superdesarrollo...*), el cual parece elevarse

sobre una cada vez más amplia base de pobreza, abandono, dependencia e indefensión (*sur, periferia, subdesarrollo...*).

Estas categorías tienen en parte significado geográfico y mucho de naturaleza social. En el centro-cúspide, tiende a concentrarse el trabajo cualificado y de calidad; mientras que la periferia se queda con el resto. Se trata de una nueva *división internacional del trabajo* consistente en una reorganización mundial del mismo en la línea del nuevo *paradigma productivo*.

Ese cambio de *gestalt* impone la consideración de la inserción laboral a partir de la disolución de múltiples presupuestos, que se reducen a un único proceso básico de *destrabajización* en los planos económico, social y cultural. Valga a título de ejemplo, la siguiente cascada de fenómenos que se van convirtiendo en anacronismos:

- el crecimiento económico ya no depende del factor *mano de obra disponible* (tiempo y fuerza de trabajo humanos),
- el crecimiento económico ya no es condición suficiente para la creación de puestos de trabajo (ruptura de la ecuación crecimiento económico-pleno empleo-integración social-desarrollo del Estado del Bienestar),
- el crecimiento económico ya no produce automáticamente desarrollo social (en el sentido tradicional del reparto de los puestos de trabajo y de los beneficios de la actividad productiva); puesto que el aumento de la competitividad y los beneficios empresariales depende, en numerosos casos, más decisivamente del factor tecnológico que de los recursos humanos; lo que da lugar a la paradoja de que un aumento de la productividad puede conllevar una elevación de la tasa de paro,

- el crecimiento económico ya no representa necesariamente una barrera para la destrucción de empleo (ni para el aumento de la marginalidad económica, social, política y cultural),
- la fuerza humana de trabajo ya no determina decisivamente el valor de los bienes y servicios económicos,
- la fuerza humana de trabajo ya no es la principal mercancía (valor de cambio),
- la fuerza humana de trabajo ya no es el medio fundamental de autorrealización/alienación personal,
- la fuerza humana de trabajo en paro o ejército industrial de reserva ya no es un referente de primer orden para la dinámica del mercado laboral.

Sin embargo, por el contrario, en la era post-industrial y de la mundialización económica, mantiene su plena vigencia la característica principal del capitalismo proto-industrial: no tiene *alma*, ni *patria* ni tampoco *vocación* de generar empleo o de evitar el desempleo gratuitamente. En otros términos, al tiempo que la compulsión por el lucro se mantiene invariable, se modifican las circunstancias y los mecanismos históricos de obtención del mismo: de la sobreexplotación industrial de la fuerza de trabajo al simple desmantelamiento post-industrial de la estructura del empleo (realizador/alienador), de la mano de la innovación tecnológica.

En esta nueva era, algunos de cuyos apologistas han creído constatar el *final de las ideologías* y, por tanto, de la crónica confrontación entre liberalismo e igualitarismo, bajo el signo del *New Global Order*, no faltan las voces iconoclastas que recuerdan a la conciencia postburguesa que, si en nombre de la libertad



el capitalismo ha hecho lo que ha hecho, *que Dios nos coja confesados* cuando enarbola abiertamente la bandera de la *libertad de comercio* (léase Acuerdos del GATT, del TLC...). Precisamente, no ha sido hasta mucho después de la *caída del muro* que el poderoso G-7 ha reconocido el paro estructural como uno de los mayores agujeros negros del sistema y, consiguientemente, su impotencia inconfesable para resolver la problemática social subyacente.

A todo ello cabe añadir la importante referencia a la *crisis del Estado del Bienestar*. Con ese invento de Lord Beveridge, el Estado se convirtió hace medio siglo, de la mano de la socialdemocracia, en instrumento de redistribución de la riqueza y, por tanto, en factor de igualdad y justicia social. Ello tiene lugar en la Europa de la última postguerra, caracterizada por una tendencia sostenida al crecimiento económico, por el pleno empleo y por la relativa juventud de la población (lo que garantizaba una ratio *cotizantes/perceptores* de 3/1). En ese contexto, y con el desarrollo neocapitalista, se universaliza en Europa no sólo el derecho a un trabajo digno y dignamente remunerado, sino, de paso, también a la vivienda, a la asistencia sanitaria y educativa, así como a las prestaciones por jubilación, por accidentes laborales, por enfermedad, por desempleo y a una serie de recursos socioculturales que elevan la *calidad de vida* de la ciudadanía. Como viene sugiriendo Häbermas, ha sido precisamente el indiscutible éxito del *Welfare State* lo que lo ha conducido al borde del colapso. Como el pez que se muerde la cola, el Estado-Providencia experimenta difíciles problemas de autofinanciación la cual, a su vez, actúa de lastre para la competitividad de las empresas nacionales que pagan impuestos y también para la creación de los puestos de trabajo que permitirían aumentar el número de activos cotizantes y disminuir el de perceptores pasi-

vos. En la actualidad, la *derecha (liberal)* trata simplemente de desguazarlo; mientras que la *izquierda (socialdemócrata)* intenta repensarlo, reajustarlo y recrearlo. En Europa y, en cierto modo, en los USA, una parte importante de los servicios desarrollados por profesionales de la inserción laboral depende - directa o indirectamente- de la macroestructura del Estado del Bienestar.

Un capítulo aparte merece el análisis de la relación entre las nuevas tecnologías y la estructura del mercado de trabajo. En términos generales, se perfilan tres modos principales de consideración actual de esta confusa relación:

- Desde un punto de vista meramente empírico, las investigaciones se limitan a presentar datos aparentemente contradictorios sobre creación/ destrucción de empleo.
- La tradición neoclásica sostiene que la innovación tecnológica destruye empleo en primer término, pero lo regenera a medio y largo plazo, después del consiguiente período de crisis y reajustes.
- El enfoque shumpeteriano enfatiza, por su parte, que las nuevas tecnologías conllevan a su vez nuevos productos y, por tanto, nuevas ocupaciones, en un proceso de reestructuración económica y sociolaboral.

Todo ello induce a concluir que la relación nuevas tecnologías-empleo no es simple ni lineal ni susceptible de reducción a términos meramente cuantitativos. Su complejidad deriva de la multiplicidad y heterogeneidad de sectores productivos, de procesos de producción y de tipología de productos y servicios. Por otra parte, es de carácter cualitativo, ya que afecta a la calidad, cualificación y composición de los puestos lo que trasciende la

simple comparación entre el número de puestos creados y el de los destruidos.

Cabe pues concluir que esta relación es de algún modo difusa y confusa, siendo por otra parte evidente que las nuevas tecnologías aceleran, intensifican y profundizan el cambio socio-laboral.

## B. Las inercias

Mientras tanto, el discurso científico-social, al igual que el político-económico, permanece en parte anclado en los supuestos básicos del capitalismo industrial; si bien, a la luz del desarrollo de los acontecimientos, se muestra cada vez más abierto a los principios de la *complejidad* y de la *incertidumbre* y, al tiempo, más alejado de las viejas certezas, de las panaceas y de las curas milagrosas del arcaico neocapitalismo. Los múltiples ensayos contemporáneos de aumentar o de reducir el gasto público, de redimensionar el *Estado del Bienestar*, de alterar los límites del proteccionismo, de manejar variables como la de *tiempo de trabajo* (mediante políticas de *reducción*, *reparto*, *flexibilización*, *desincronización*...) o de extender la noción de *salario* desde el ámbito meramente económico al social y político parecen indicar este estadio contemporáneo de desorientación y de afanosa búsqueda de un nuevo paradigma.

Sin embargo, en ese entorno dominado por la vacilación, llama poderosamente la atención la plena vigencia de la noción de *progreso* socio-histórico y de *emancipación* humana que emerge del discurso de la modernidad y que aparece íntimamente asociada a la representación del papel determinante del trabajo no sólo en el plano económico sino también en el social y polí-

tico, en el personal y cultural. Esta *cosmovisión trabajocéntrica* se basa en una serie de supuestos fundamentales que, más tarde o más temprano, se convertirán en *mitos en crisis*. Se reducen a dos: (a) la centralidad psicológica y cultural de la dimensión sociolaboral (la referente a empleo y desempleo, a identidad, socialización e inserción profesional) y (b) la ahistoricidad de tal institución social.

Del mito de la centralidad del trabajo derivan una serie de implicaciones:

- la calidad de vida individual y colectiva está determinada por la de la participación en el circuito económico, social, político y cultural del mercado del empleo,
- la identidad, el ciclo vital, el espacio y el tiempo, y la cotidianidad humanas están naturalmente vertebradas por el factor trabajo,
- el desempleo constituye un problema social e individual de primer orden, siendo fuente inevitable de una cascada de subproblemas derivados,
- las políticas laborales *modernas*, diseñadas desde cualquiera de los colores del arco iris ideológico, giran en torno a dos puntos, que han suscitado un sorprendente consenso entre comunistas y fascistas, liberales y socialdemócratas, católicos y protestantes, sindicalistas y empresarios: (a) la utopía colectiva del *pleno empleo* y (b) la aspiración individual al empleo como vía necesaria para la emancipación personal y el logro de una identidad social positiva.

A todo ello va asociada una antropología de la *inserción laboral* como vía instrumental necesaria para la *transición* de la

juventud a la adultez, como paso obligado de la marginación a la integración social, como indicador y resultado de la igualdad entre mujeres y hombres, de la comunidad entre pueblos, razas y culturas.

El mito de la eternidad de las categorías trabajo/empleo/desempleo conlleva una ideología funcionalista implícita, en virtud de la cual se sigue considerando la necesidad/deseabilidad/incuestionabilidad de ecuaciones como las siguientes:

- a mayor tasa de población activa ocupada, mayor grado de calidad de vida tanto en el ámbito laboral como en el social,
- a mayor simetría en cuanto a tasas de actividad, de empleo y desempleo, mayor igualdad entre las diversas categorías sociales en cuanto a sexo-género, raza, etnia, status social....

Buen exponente de esa visión de la realidad es el eslogan proclamado por la huelga general convocada por los sindicatos españoles en el año 1993: "*sin trabajo (empleo) no hay futuro*". Desde este punto de vista, parece desprenderse que, en último término, el *paro* es el paro, la *crisis* es la crisis, la *inserción* es la inserción y, por la misma regla de tres, las circunstancias, las causas, las condiciones, las consecuencias, las alternativas y las soluciones de las cuestiones laborales son, en definitiva, siempre las mismas. Por lo que las políticas se reducen sólo a un mejor o peor manejo de los mismos *medios técnicos* en orden al logro de los *mismos fines*. En suma, la ciencia y la sociedad parecen resignadas a compartir unos significantes y unos significados que parecen remitir a unas categorías unívocas, universales, transituacionales e intemporales sobre las variables que intervienen en la dinámica de un mercado de trabajo en plena *metamorfosis* (Gorz, 1988).

Y, sin embargo, a casi nadie se le escapa que las causas, las consecuencias, las circunstancias y los protagonistas de la crisis del mercado laboral de los 90 son distintas de la de los 80, de los 70 y de los 30 y que el “status quo” resultante de la superación de cada una de estas crisis no significa en modo alguno una vuelta al estadio anterior sino el salto a una situación nueva.

## 2. MODELOS Y POLÍTICAS CONVENCIONALES DE INSERCIÓN

### A. Modelos

La situación genérica de *empleo/desempleo* es considerada convencionalmente como indicador y expresión del status de *inserción/no inserción* sociolaboral.

Sin embargo, el panorama sociolaboral actual se caracteriza por los siguientes rasgos:

- Complejidad del mercado de trabajo, donde se combinan diversos tipos de empleo y de desempleo, altas tasas de paro, subempleo, lumpem-empleo, paraempleo y empleo irregular de *mano de obra desechable*, de situaciones *jobless* (déficit estructural de puestos de trabajo) y de *workless* (déficit individual de condiciones para trabajar en los puestos ofertados).
- Heterogeneidad de las condiciones contractuales de las personas empleadas (empleo temporal o indefinido, legal o sumergido, normal o precario...) y de las modalidades de empleo (autoocupación o por cuenta ajena, de jornada completa o a tiempo parcial...).

- Diversidad de los itinerarios de acceso al empleo (transición directa escuela-empresa o a través de una fase más o menos larga y sinuosa por el desempleo, por la formación dispersa o por el entretenimiento en actividades paralaborales...).

Todo ello induce a convenir en que el término *inserción* resulta polisémico. Figuera (1994) sugiere precisar las siguientes distintas acepciones:

- **Inserción laboral.** Remite a un proceso de desempeño de una actividad laboral relativamente distinta de la que corresponde a la propia especialización y calificación, que se desarrolla a través de un itinerario disperso y difuso, ritmado por la inestabilidad y el cambio de rumbo, afectado por la desorientación y la mera coyunturalidad. El resultado lógico de todo ello no puede ser otro que la falta de acumulación de experiencia significativa que permita el progreso en la línea específica de una *carrera profesional*.
- **Inserción profesional.** Consiste en el conjunto de procesos por los que una persona inicia el ejercicio de una actividad laboral estable y adecuada a su cualificación que le permite adquirir la experiencia y los conocimientos necesarios para la realización de un itinerario profesional coherente y de calidad.
- **Inserción social.** Está determinada por el logro de la independencia residencial y la autosuficiencia económica con respecto de la familia de origen; lo que conlleva asimismo la consecución de la plena autonomía psicológica y moral, eso es, la culminación del proceso de transición juvenil a la vida adulta.

Los modelos que inspiran las ideologías subyacentes a las actuales políticas sociolaborales son diversos:

Por un lado, mantiene su relativa vigencia el ideal progresista neoilustrado que cristalizó, hace unas décadas, en las tesis tecnodemocráticas de Schultz (1961) sobre el *capital humano*, según las cuales la educación constituye una *inversión* individual y social en uno de los factores clave del desarrollo económico. Sin embargo, esa idea de la formación para el trabajo como medio de progreso personal (inserción) y colectivo (desarrollo e integración social) no explica la relación no lineal empíricamente constatada entre inversión educativa y calidad de la inserción profesional, ni tampoco justifica satisfactoriamente las situaciones de *overbooking* de titulados superiores, con los consiguientes potenciales efectos socialmente perversos de la *sobreeducación*.

Las diversas teorías que inciden sobre el campo de la orientación sociolaboral enfatizan la vertiente social de la *estructura de oportunidades* (es el status social lo que determina el tipo y la calidad de la formación recibida y de la posterior inserción profesional); así como el referente formal del título profesional en tanto que *credencial* de productividad potencial, indicador de competencia y competitividad profesionales, garantía de socialización en valores y valencias, actitudes y normas paralaborales centrales en la cultura del trabajo (esfuerzo, disciplina, atención, constancia, motivación, método...).

Algunas de ellas enfatizan particularmente la articulación de los factores sociosituacionales con los personales: así, Super (1984) describe la *carrera* como desarrollo de la constelación de roles que la persona desempeña a lo largo de su vida. El itinerario o trayectoria patrón de la carrera profesional viene determi-



nado, según él, por el interjuego de un doble tipo de factores fundamentales: los situacionales (socioeconómicos e históricos) y los personales (psico y biológicos). Entre los primeros, figuran la estructura social, el sistema educativo, el mercado laboral y la gestión política; mientras que entre los segundos sobresale el entramado individual de necesidades, valores, intereses y habilidades. La dinámica resultante del primer bloque de factores da lugar a una estructura de oportunidades que oscila entre la igualdad y la discriminación. La del segundo a un encadenamiento de resultados que se inscriben en el ámbito del éxito-fracaso.

En esa línea, este autor (Blanch, 1990) desarrolla un modelo psicosocial de las condiciones de inserción laboral. Entre los principales postulados del mismo figuran los siguientes:

- La causa o la razón por la que una persona pierda o no encuentre empleo o bien lo encuentre o lo conserve no es sólo de naturaleza socioeconómica.
- La estructura socioeconómica de oportunidades es una condición necesaria, pero no suficiente, de la ocupación laboral.
- El empleo/desempleo no se reparte aleatoriamente entre los miembros de la población activa. Tras la igualdad jurídica, se esconde una desigualdad social de oportunidades, a la que subyace una diferencialidad psicosocial de probabilidades de empleo.
- El acceso individual de un demandante de empleo a la ocupación de un puesto de trabajo depende, en parte, de la adecuación de sus propias características curriculares a las exigencias del puesto ofertado.

- La política económica y la acción de los macroagentes sociales influyen, por el lado de la oferta, en la configuración de la estructura de oportunidades objetivas de ocupación laboral. La política social puede, a su vez, reforzar las probabilidades de ocupación de algunos tipos de demandantes, mediante la aplicación de medidas correctoras de desigualdades sociodemográficas y compensadoras de déficits curriculares.
- La formación ocupacional y las medidas de discriminación positiva contribuyen a esa función compensadora, aumentando la contratabilidad de las personas desempleadas menos contratables.

Sin embargo, con todo ello no se habrá logrado la igualdad real de probabilidades de acceso al empleo; puesto que se habrá obviado la intervención sobre un perfil psicosociocultural latente, que marca significativas diferencias en cuanto a las probabilidades objetivas de acceso a la ocupación por parte de las distintas categorías de personas desempleadas.

El cuadro de página siguiente describe los factores de la *ocupabilidad* o grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una situación dada. Depende de su *contratabilidad* y su *empleabilidad*. La primera de estas nociones se refiere al grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares de las personas demandantes de trabajo a las de los puestos ofertados. La segunda remite al grado de adecuación de las características psicosociales de una persona demandante de empleo al perfil típico de la empleada en un contexto dado.

Según este punto de vista, la mayor parte de los programas convencionales de fomento del empleo de los años 80 están

orientados a potenciar la ocupabilidad mediante el incremento de la *contratabilidad*. La investigación empírica desarrollada por el autor pone de manifiesto la importancia de atender asimismo a la *empleabilidad*.

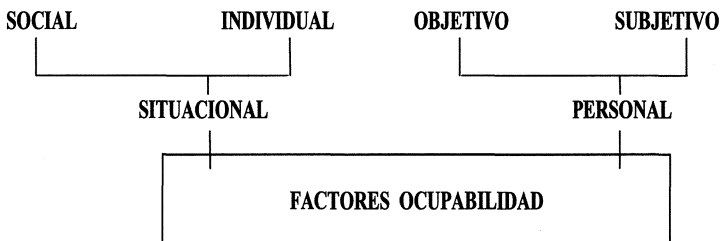
*Cuadro I.*

**Factores situacionales y personales de ocupabilidad**

**CONTRATABILIDAD**

**EMPLEABILIDAD**

| ESTRUCTURA Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL                                                                                                                                | CARACTERÍSTICAS DEL DEMANDANTE                                                                                                                                          | PERFIL PSICOSOCIAL LATENTE                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contexto macroeconómico<br>Oferta/demanda empleo<br>Ámbitos creación empleo<br>Áreas destrucción empleo<br>Política sociolaboral<br>Tasa desempleo<br>Contratos efectuados | sexo<br>edad<br>estado civil<br>roles familiares<br>formación cultural<br>especialización profesional<br>experiencia laboral<br>antigüedad paro<br>habilidades sociales | valores y valencias laborales<br>atribuciones empleo/desempleo<br>autoimagen profesional<br>disponibilidad al empleo<br>estilo afrontamiento desempleo |



Los principales componentes predictores de ocupabilidad del mencionado perfil psicosocial son los siguientes:

- *valores y valencias laborales* (centralidad personal del empleo),
- *disponibilidad para el empleo* (actitud hacia la aceptación de las condiciones para el desempeño de un puesto de trabajo),
- *autoimagen profesional* (conjunto de cogniciones autorreferenciales sobre la competencia personal y profesional),
- *atribuciones del empleo/desempleo* (organización psicológica de las causas percibidas de la propia situación sociolaboral),
- *estilo de afrontamiento del desempleo* (cantidad de actividad de búsqueda de empleo y calidad de las estrategias desarrolladas en ese empeño).

En la actualidad son numerosas las perspectivas teóricas y empíricas que destacan la importancia de este factor personal a la hora de encontrar empleo. En efecto, a la luz del nuevo paradigma productivo, que presenta, entre otras características, el recurso a las llamadas *estrategias blandas* (círculos de calidad, Just-in-time, flexibilidad contractual/funcional/temporal, polivalencia, teletrabajo...), emerge un nuevo perfil de la persona aspirante a profesional *insertable*: además de los consabidos valores y valencias, actitudes y habilidades sociales, reúne adaptabilidad al cambio, polivalencia, flexibilidad, tolerancia a la frustración, recursos psicológicos para afrontar positivamente el estrés, capacidad de trabajo en grupo, creatividad, sensibilidad y motivación

con respecto a la calidad. Además de las adecuadas dosis de idiomas y de credenciales para el manejo de programas informáticos.

## B. Políticas

El contexto sociolaboral en el que se produce el cambio de *gestalt* anteriormente descrito es una estructura dinámica y compleja.

En ese marco, los proyectos convencionales de los servicios públicos de empleo apuntan hacia diversos frentes principales:

- (a) Sobre la oferta empresarial, incentivando la creación de nuevos puestos de trabajo.
- (b) Sobre las personas demandantes de empleo, mediante programas que facilitan los saberes teóricos y prácticos requeridos por los puestos de trabajo ofertados.
- (c) Sobre la legislación laboral, ya sea con medidas de discriminación positiva para colectivos difíciles de emplear o mediante la introducción de elementos de *flexibilidad* contractual, en aras de la llamada *competitividad*.
- (d) Sobre la misma estructura sociolaboral, mediante políticas de reorganización del trabajo, de redistribución del tiempo laboral, de potenciación de las agencias de intermediación, de mediación en la negociación colectiva o de exploración de lo que el *Libro Blanco* DELORS denomina *nuevos yacimientos de empleo*: atención a

personas, servicios de proximidad, mejora de las condiciones de vida, protección medioambiental, ocio y cultura...

- (e) E incluso sobre la misma cultura productivista, promocionando los valores centrales de la llamada ética trabajista entre segmentos marginales del mercado laboral, como las personas en paro de larga duración.

En esta misma línea apuntan las directrices de algunas de las más significativas declaraciones de principios recientemente emanadas de las altas instancias de la Unión Europea (*Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad, empleo; Libro Verde sobre política social; proyectos como Leonardo, sobre formación ocupacional; iniciativas como *Emploi o Adapt*, en el ámbito del fomento de la ocupación, y NOW (*New Opportunities for Women*), en el de la igualdad de oportunidades sociolaborales para las mujeres ...).*

Lo que tienen en común tales políticas, sus respectivas filosofías implícitas y los programas concretos de acción que de ellas derivan, es la opción por un cambio; eso es por la búsqueda de respuestas a la vieja pregunta de cómo lograr una situación social de *pleno empleo* o, lo que es lo mismo, el acceso universal a la ocupación laboral.

### 3. CUESTIONES

El desarrollo de los procesos materiales socioeconómicos y tecnológicos, por una parte, y la toma de consciencia de sus implicaciones sociales, políticas y culturales, por otra, parecen seguir ritmos distintos. Ello puede ayudar a comprender el porqué parece progresarse económicamente hacia la *post-moderni-*

*dad*, manteniéndose, sin embargo, plenamente operativas las categorías filosóficas, ideológicas y culturales *modernas*.

Merton (1974) describiría este afrontamiento de la quiebra del *sistema industrial* con mentalidad de tiempos modernos en términos de *ambivalencia sociológica*, eso es, de inadecuación de los medios socioinstitucionales para hacer frente a los fines culturales. La filosofía y la política sobre la planificación del mercado de trabajo y sobre el papel de la *inserción laboral* en la vida de las generaciones futuras deben basarse en *nuevas preguntas*, entre las que no deberían faltar algunas como las siguientes:

- ¿cómo lograr una óptima apropiación social del progreso minimizando, al tiempo, los eventuales efectos socialmente perversos de la innovación tecnológica?,
- ¿resulta absorbible por *nuevos yacimientos de empleo* el paro estructural y masivo generado por las nuevas tecnologías?,
- ¿cómo prevenir eficazmente la *dualización social* (desarrollo/ subdesarrollo; empleo cualificado y bien remunerado/sub-lumpem-desempleo)?,
- ¿qué nuevas utopías sociolaborales cabe diseñar desde los paradigmas de la complejidad y la incertidumbre?,
- ¿qué tasas de desempleo, subempleo y lumpem-empleo resultan culturales?, ¿dónde está el punto crítico de su *carrying capacity* -cantidad de vida (organismos, subsistemas, interacciones, procesos) capaz de producir y soportar un ecosistema natural o un estado social, sin

correr el riesgo del colapso (degradación-desnaturalización-entropía-muerte)?,

- ¿cuáles son los costos personales y sociales en cuanto a sobreeducación y *subempleo, desempleo y lumpem-emplo* asumibles por las actuales opciones estratégicas de los países del *Norte*, concernientes a la inversión en recursos humanos en su propio ámbito y a escala mundial?,

En lo que se refiere especialmente a la planificación e inserción profesional, cabe preguntarse si lo que se piensa y lo que se programa actualmente desde la inercia del pasado tiene sentido de cara al futuro.

Mientras tanto, en el corto plazo, no cabe otra opción que la de repensar el desafío de la inserción laboral/profesional en contextos de desempleo estructural crónico. En el medio y largo plazo, cabe la responsabilidad de afrontar la realidad *post-moderna* superando categorías intelectuales simplemente modernas, pasando de la arqueología a la prospectiva sociolaboral.



**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- BLANCH, J.M. (1990). **Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social.** Barcelona. PPU.
- FIGUERA, P. (1994). **La inserción socio-profesional del universitario/a.** Tesis doctoral. Ciencias de la Educación. Universidad de Barcelona.
- GORZ, A. (1988). **Métamorphoses du travail.** París. Galilée.
- INGLEHART, R. (1993). **Mutació de valors dins les societats industrials: el cas d'Amèrica del Nord (1981-1990).** In M.A. Roque (ed) *La mutació del sistema de valors en les societats europees i magrebines.* Barcelona. ICEM.
- KING, A. & SCHEINER, B. (1991). **La primera revolució mundial.** Informe al Club de Roma. Barcelona. Plaza & Janes. 1992.
- MERTON, R. K. (1974). **Ambivalencia sociològica.** Madrid. Espasa-Calpe. 1980.
- SCHULTZ, T. W. (1961). **Investment in human capital.** American Economist Review. 51, 1-17.
- SUPER, D. E. (1984). **Career life development.** In D. Brown & L. Brooks (eds.). *Career choice and development.* San Francisco. Jossey-Bass. (194-232).