

Identidades laborales en perspectivas comparativas: el papel de las variables contextuales nacionales y sectoriales

Simone Kirpal

Instituto de Tecnología y Enseñanza de la Universidad de Bremen, Alemania

RESUMEN

Las nuevas ideas normativas sobre empleabilidad y formación permanente están cambiando las exigencias del mercado laboral, ya que impulsan nuevos modelos de empleo flexible y nuevas necesidades de cualificación. Aunque el modelo típico de carrera profesional progresiva, basada en la posesión de una serie de competencias (laborales) se ha debilitado en gran medida, los trabajadores se ven forzados a asegurar su empleabilidad mediante una constante adaptación de sus perfiles competenciales, y a gestionar su propia carrera profesional individualizada. Estas tendencias afectan cada vez más a trabajadores de todos los niveles de cualificación, tanto en el sector de la producción como en el sector servicios. Varios estudios e indicadores respaldan la hipótesis de que el trabajador emprendedor, que se caracteriza por poseer conjuntos de competencias individualizados y mecanismos de control internalizados y por otorgar prioridad a los conocimientos transferibles frente a los técnicos, se convertirá de forma gradual en el nuevo prototipo de empleado ideal para los directivos y expertos en desarrollo de recursos humanos. Basado en las conclusiones del proyecto de investigación *Vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market* (Identidad laboral, flexibilidad y movilidad en el mercado de trabajo de la Unión Europea), inscrito en el Quinto Programa Marco de la Unión Europea, el presente documento pone de manifiesto que la mayoría de los trabajadores de cualificación intermedia de Europa carecen de los recursos y capacidades necesarios para convertirse en ese tipo de trabajador emprendedor. El objeto de este documento es determinar hasta qué punto puede crearse un entorno favorable o adverso en diferentes contextos nacionales y sectoriales para que los trabajadores adquieran la capacidad de hacer frente a cambios importantes en el trabajo.

Palabras clave

Vocational identity, flexibility, work concepts, vocational training, career orientation, professional development

Introducción

La identidad laboral varía tanto en el grado de intensidad con que la osentamos como en la importancia que le otorgamos (¹). Para una persona puede ser de gran importancia, o no, y cambiar de significado a lo largo de su vida y trayectoria laboral personal (Heinz, 2003). Dado que las identidades laborales están sujetas a cambios y adaptaciones, son muy dinámicas y dependen de diversos factores y circunstancias (Brown, 1997). Con todo, el concepto de identidad laboral puede ser útil para comprender qué relación tenemos con nuestra vida laboral y cómo proyectamos nuestro futuro desarrollo profesional. Además, la teoría de la socialización a través del trabajo presupone que la identidad laboral es decisiva para definir nuestra orientación profesional y hacernos sentir vinculados y comprometidos con nuestro trabajo (Heinz, 1995; 2002).

Aunque el trabajo sigue siendo un elemento que forma parte de la identidad general de la persona, también constituye un medio para la propia realización personal y para el cumplimiento de intenciones e intereses biográficos. De este modo, el trabajo en su forma institucionalizada no sólo sirve a fines de reproducción social de forma materialista, sino que además desempeña una función vital para crear la identidad de la persona y dar sentido a su vida (Hoff et al., 1985). Además, el trabajo y el empleo representan uno de los vínculos fundamentales para las relaciones sociales. Integrarse en un contexto laboral o aspirar a especializarse profesionalmente es una de las principales formas de calibrar el propio valor y de presentarse ante el mundo exterior (Goffman, 1969).

Sin duda, la dinámica entre la formación de identidad y la integración en el contexto laboral está en fase de cambio, ya que a los trabajadores de Europa se les exige una flexibilidad y movilidad laborales cada vez mayores (FAME Consortium 2003, Kirpal 2004a). Reaccionar ante continuos cambios en el trabajo no sólo afecta a las orientaciones y modelos profesionales, sino que exige que la persona adquiera una disposición al aprendizaje y laboral específicas que le permitan participar de forma activa (y positiva) en procesos de trabajo que garanticen su plena integración en diferentes entornos laborales y en el mercado de trabajo en su conjunto. La identidad laboral puede favorecer este proceso de integración.

Sin embargo, las identidades laborales internalizadas también pueden limitar la flexibilidad de la persona, al limitarla a determinados roles

(¹) El término "identidad laboral" hace referencia a cualquier clase de proceso de formación de identidad que se desarrolla mediante la interacción entre la persona y el contexto laboral, incluidas la educación y la formación profesional. Básicamente, los términos "identidad ocupacional" o "identidad profesional" (que engloba el inglés "vocational identity" y "professional identity") pueden utilizarse como sinónimos, si bien cada uno de estos términos puede referirse de forma más concreta a determinados elementos o a una concepción del trabajo específica. Por ejemplo, "identidad ocupacional" quizá se aplique más bien a los mercados de trabajo y a concepciones del trabajo estructurados en torno a los puestos de trabajo, mientras que "identidad profesional" se suele utilizar en relación con lo que se consideran las profesiones. "Identidad laboral" se considera la terminología más englobadora en este contexto.

profesionales e impedirle desarrollar orientaciones ocupacionales más generales (Loogma et al., 2004). La dinámica entre la adquisición de una fuerte identidad laboral y la capacidad para responder a nuevos paradigmas de flexibilidad y a las cambiantes demandas laborales ha sido objeto de estudio en el proyecto *Vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*, inscrito en el Quinto Programa Marco de la Unión Europea. Analizar cómo desarrollamos determinados mecanismos y pautas de actuación estratégica para hacer frente a esa dinámica ha sido la finalidad de varias publicaciones relacionadas con este proyecto de investigación, en el que han participado socios de Alemania, República Checa, España, Estonia, Francia, Grecia y el Reino Unido (Brown, 2004; Brown et al., 2004; Dif, 2004; Marhuenda et al., 2004). No obstante, este artículo no se ocupa tanto de las estrategias individuales, sino que desplaza el centro de atención a la integración estructural de las identidades laborales, analizando cómo pueden influir distintos contextos nacionales y sectoriales en la formación de la identidad en el trabajo. Los sistemas de educación y formación profesional se consideran un mecanismo institucional para enlazar la socialización a través del trabajo con la evolución del mercado de trabajo. Será útil debatir el papel de la formación profesional en diferentes contextos para comprender la interdependencia entre las estructuras institucionales, la socialización profesional y la formación de identidades laborales.

Las concepciones del trabajo y las medidas de empleo varían de forma considerable según los países y sectores europeos. Dado que los trabajadores desarrollan sus identidades laborales en distintos contextos nacionales y sectoriales, cabe esperar una gran diversidad en la forma de prepararse para hacer frente a los cambios en el trabajo y los requisitos de capacitación. A continuación se destacan algunas de estas diferencias sintetizando las conclusiones de los estudios realizados en el marco del proyecto mencionado.

Métodos

Las identidades laborales se desarrollan mediante complejos procesos de negociación que se producen cuando entran en contacto los recursos, actitudes y valores personales con los procesos y entornos de trabajo. Se manifiestan en la interrelación entre las disposiciones individuales y las condiciones estructurales del contexto laboral. En lo que respecta a las condiciones estructurales, el proyecto ha intentado abarcar las economías nacionales, los sectores y profesiones y el entorno empresarial. Estas se han considerado variables independientes que generan diferentes tipos de restricciones y oportunidades a las cuales se ven obligados a responder los trabajadores. Por ejemplo, el sistema nacional de educación y formación profesional, los modelos de empleo específicos de ca-

da sector en lo que respecta a los horarios de trabajo, niveles salariales y demandas de flexibilidad, así como determinadas tradiciones ocupacionales influyen en la evolución de los entornos laborales. Al mismo tiempo, las empresas conforman el entorno laboral inmediato de los trabajadores cuando reaccionan ante las exigencias de escala superior (o macroescala) adaptando, por ejemplo, su estructura organizativa, sus perfiles laborales y sus políticas de contratación. Además, pueden intentar activamente conformar las identidades y actitudes de los empleados relacionadas con el trabajo a través de sus políticas de recursos humanos y selección de personal (FAME Consortium, 2003).

Aunque la primera fase del proyecto consistió en una revisión bibliográfica para averiguar cómo se han integrado históricamente las concepciones del trabajo y las identidades laborales en cada uno de los respectivos países socios (Laske, 2001a), las variables contextuales sectoriales y empresariales se evaluaron por medio de una investigación empírica realizada en 2001 y 2002, en la que participaron directivos y representantes de los departamentos de recursos humanos. La finalidad de las entrevistas era conocer las perspectivas de organización y las expectativas de los empresarios respecto de la disposición para el aprendizaje y laboral de los trabajadores. Se trataba de explorar las condiciones estructurales que determinarían las estructuras de organización, los perfiles laborales y las necesidades de cualificación, así como la valoración que hacen los directivos de los cambios ocurridos en el mercado laboral durante el último decenio (en términos de flexibilidad, movilidad, organización laboral, condiciones laborales y políticas de contratación). También se preguntó a los directivos cómo valoraban la capacidad de los trabajadores para hacer frente a dichos cambios y cómo podrían afectar a la actitud de los trabajadores y a la formación de su identidad en el entorno laboral.

En el proyecto se realizaron entrevistas semiestructuradas, basadas en directrices de desarrollo y criterios de evaluación comunes y complementados con estudios de casos. Para tener en cuenta diversas estructuras de organización y entornos laborales, el estudio se extendió a varias profesiones de cinco sectores diferenciados y a siete economías nacionales distintas, así como a pequeñas, medianas y grandes empresas (multinacionales inclusive) (ver detalles en la figura 1). Los países analizados representan diferentes formas de integración cultural, socioeconómica y política de concepciones del trabajo y profesiones. Los socios principales (Alemania, España, Estonia, Francia y Reino Unido) realizaron entrevistas a partir de grandes muestras, cada una en siete empresas por sector como mínimo (N=132). La República Checa y Grecia asumieron el papel de observadores críticos, contrastando las conclusiones del estudio realizado por los socios principales con los resultados obtenidos de las investigaciones empíricas sobre pequeñas muestras.

El principio que ha regido la selección sectorial ha sido la diversidad, a fin de representar diferentes tradiciones ocupacionales y entornos de trabajo, por una parte, y diferentes dinámicas y retos en términos de flexi-

bilidad y movilidad, por otra. Este artículo resume los resultados de la revisión bibliográfica y de la investigación empírica con directivos y representantes de departamentos de recursos humanos, analizando de forma minuciosa las “variables independientes” de la formación de identidad laboral. Las variables dependientes –la clase de estrategias que desarrollan los trabajadores para hacer frente a los grandes cambios que se suceden en el trabajo y la forma en que ello afecta a su grado de identificación con su trabajo (o con su empresa)– apenas pueden tratarse brevemente en el ámbito del presente artículo. Los resultados de las entrevistas a más de 500 trabajadores de cualificación intermedia que analizan con detalle los modelos de adaptación de los empleados se han publicado en otros sitios (véase lo anterior).

Los contextos nacionales: la integración histórico-cultural de las identidades laborales

Las concepciones del trabajo varían en los distintos países europeos y, en consecuencia, los sistemas de formación profesional asumen diferentes funciones en la forma de responder a las demandas del mercado laboral y a la evolución de las cualificaciones. Por ejemplo, en Alemania y Francia existe un desarrollo continuado y relativamente estable de las estructuras ocupacionales y los sistemas de formación profesional estrechamente relacionados. Los sistemas de empleo y los sistemas de formación están orientados a dar respuesta a las demandas emergentes del mercado de trabajo, ya que las estructuras de formación y las vías profesionales están en constante adaptación.

En Alemania, el concepto de *Beruf* ha moldeado las identidades laborales a lo largo de los siglos, vinculándolas al prestigio de la preparación profesional, las normas de cualificación y las normas y ética profesiona-

Figura 1: Resumen de los sectores investigados en cada país socio

		Sectores de investigación					
		Metal / ingeniería	Madera y muebles	Asistencia sanitaria (²)	Telecom. (²)	Sector de TI (²)	Turismo
País socio	Estonia		X	X		X	
	Francia	X		X	X	(X)	
	Alemania	X		X	X	X	
	España	X		X			X
	Reino Unido	X		X	X	X	
	Rep. Checa (¹)				(X)	X	X
	Grecia¹						X

(¹) La República Checa y Grecia realizaron estudios empíricos sobre pequeñas muestras.

(²) Las muestras de los sectores de telecomunicaciones y tecnologías de la información (TI) incluyeron muchos casos “solapados”, debido a la creciente tendencia de las empresas a prestar servicios integrados de telecomunicaciones y TI.

les. Originado en la Edad Media, este concepto también ha tenido influencia en otras partes de Europa, estableciendo un fuerte nexo de unión entre la adquisición de competencias y los mercados de trabajo de los oficios. En este contexto, la función socializadora de la preparación de aprendices (tradicionalmente en oficios y profesiones) y la educación y formación profesional desempeñaban un papel fundamental para los procesos de formación de identidad relacionados con el trabajo. Como base del sistema de formación dual, el concepto de *Beruf* sigue siendo el principio organizativo dominante en la educación y la formación profesional y en los mercados de trabajo de Alemania, y el principal factor que define los requisitos y adaptaciones de las cualificaciones (Greinert, 1997). La formación profesional inicial sigue desempeñando un papel fundamental para socializar a los jóvenes de cara a la adquisición de una especialización laboral, estrechamente vinculada con la pertenencia a determinadas comunidades profesionales a través de categorías definidas en términos ocupacionales con las que se identifican los individuos.

Gracias a este sistema, la posición relativa de la vía profesional, frente a la vía académica, ha sido tradicionalmente muy fuerte en Alemania, mucho más que en otros países (Lane, 1988; Cantor, 1989). De hecho, aun existiendo muy poca transferencia, por ejemplo, a las universidades, la formación de aprendices no sólo estaba muy bien considerada, sino que había (al menos para los hombres jóvenes) abundantes oportunidades de progresar en el trabajo y de obtener mejores cualificaciones técnicas o de supervisión (Sauter, 1995). Sin embargo, la vía académica ha ganado en popularidad durante las dos últimas décadas y existe una gran inquietud por cómo pueda verse afectada la vía profesional (Nijhof et al., 2002; Stenström et al., 2000; OCDE, 1998). Esta inquietud va ligada a la desaparición de la práctica garantía de un progreso a puestos de trabajo cualificados permanentes y bien pagados, con perspectivas de futuro adicionales, que tenía una parte importante del grupo de aprendices. Reuling (1998) aduce que la combinación de formación para un puesto de trabajo y formación a través de un puesto de trabajo es una virtud particular del sistema alemán. Si se rompe el vínculo con el progreso en el empleo, la educación profesional altamente especializada se convierte en una propuesta más arriesgada.

Francia también tiene fuertes tradiciones ocupacionales y una marcada ética laboral. Al mismo tiempo, Francia trabaja en la incorporación de sistemas de formación profesional flexibles y diversificados. A principios de los setenta, se introdujo un sistema de formación profesional continua (CVT) como instrumento para promover la flexibilidad, el aprendizaje y el desarrollo profesional de los trabajadores mediante la asunción de tareas de mayor cualificación y responsabilidad. Diseñado como complemento a la educación profesional, el sistema francés de CVT tiene por objeto promover el acceso a una mayor formación para trabajadores de todos los niveles de cualificación a fin de combatir los efectos de exclusión generados por el sistema francés de educación formal y fomentar la acreditación

de la formación obtenida en el trabajo (Dif, 1999; Michelet, 1999). Gracias a este sistema, los trabajadores franceses tienen derecho a la formación autodirigida, normalmente a través de proyectos de formación financiados por las aportaciones obligatorias de las empresas al sistema de CVT.

Esta manera de reforzar la formación a través del trabajo tiene una importante influencia sobre los conceptos de desarrollo de recursos humanos que se aplican en Francia. Por ejemplo, más de dos terceras partes de los empresarios que ofrecen CVT impulsan activamente una estrategia para aumentar la flexibilidad y movilidad en el trabajo (Simula, 1996; Charraud et al., 1998). Sin embargo, una evaluación de este enfoque indica que la flexibilidad y el desarrollo profesional de los empleados no sólo vienen determinados por la formación, sino por factores estructurales, como el tamaño de la empresa, su estructura organizativa y sus políticas de recursos humanos; también los aspectos específicos del sector desempeñan un papel importante (Dubar et al., 1990). Por ejemplo, la tendencia a establecer jerarquías más horizontales ha limitado de forma significativa las oportunidades de movilidad ascendente para los empleados.

Aunque la formación profesional continua pretende aumentar la flexibilidad y el progreso profesional de los trabajadores, el desarrollo de la identidad ocupacional ha sufrido cambios significativos durante las tres últimas décadas. De acuerdo con varios estudios realizados por Sainsaulieu (1977, 1985, 1996, 1997) y Dubar (1992, 1996, 2000), las identidades laborales sufren un creciente proceso de atomización y dispersión en Francia. Al mismo tiempo, crece la importancia del tipo de trabajador cuya identidad laboral se moldea por un alto grado de interactividad con el trabajo, por la capacidad de adelantarse a las adaptaciones y hacer frente a los cambios en el entorno de trabajo. Para esa clase de trabajadores, la CVT se ha convertido en un importante instrumento para lograr una mayor flexibilidad y disponer de más oportunidades de progresar en el trabajo y de alcanzar niveles profesionales superiores (Barbier, 1996).

Aunque el sistema dual alemán demuestra ser especialmente adecuado para ofrecer una preparación profesional de alta calidad, es menos flexible e innovador y, al mismo tiempo, mucho más diversificado gracias al principio de descentralización. Por el contrario, el sistema francés ha incorporado un cierto grado de flexibilidad en sus sistemas de formación profesional. El sistema dual alemán todavía tiene algunas dificultades para adaptarse a las nuevas demandas, especialmente a la hora de dar respuesta a las nuevas necesidades de cualificación que generan los cambios tecnológicos. Sin embargo, ambos países muestran concepciones del trabajo, códigos éticos laborales y estructuras ocupacionales que influyen sobremedida en el modo en que los trabajadores desarrollan formas de identidad laboral.

Si analizamos la situación de Estonia y España, vemos que se encuentran en un proceso de transición. Durante las últimas décadas, ambos países han pasado por momentos de grave inestabilidad y discontinuidad en el desarrollo de la educación y formación profesional, de sus estructuras

institucionales y de la configuración del mercado de trabajo. En combinación con la inestabilidad y debilidad de la economía nacional, estas alteraciones hacen que sea especialmente difícil para los empleados desarrollar una orientación ocupacional estable y una carrera profesional progresiva.

Los países en transición a la economía de mercado, como Estonia, afrontan un complejo proceso de reorientación. Durante tres épocas históricas claramente diferenciadas -la precomunista, la soviética y el nuevo período de transición-, sus mercados de trabajo y sistemas de formación profesional han sufrido varias transformaciones, cada una de ellas caracterizada por una orientación política y económica y un concepto de trabajo radicalmente diferentes. Hasta principios del siglo XX, Estonia -con un modelo parecido al alemán- estableció una estrecha relación entre la formación profesional, la adquisición de competencias y las consiguientes identidades ocupacionales que se entrelazarían con los mercados de trabajo de los oficios. El régimen soviético integró el discurso del significado del trabajo y de las identidades laborales en la ideología marxista-leninista, fomentando una fuerte identidad del trabajador y proletario que fue de la mano con el impulso a la industrialización y un sistema de valores que recompensaba de forma especial el trabajo manual. En la formación profesional, este sistema estableció una rígida correspondencia entre la especialización profesional y los perfiles laborales en los que se basaba todo el sistema económico y educativo.

El sistema soviético, altamente formalizado y centralizado y caracterizado por la estabilidad de las condiciones laborales, un limitado progreso profesional y la práctica ausencia de cualquier riesgo de desempleo, favoreció una actitud bastante pasiva por parte de los trabajadores, apenas interesados en la movilidad, la flexibilidad, la formación o la adquisición de nuevas competencias. Hoy en día, esta clase de actitud ante el trabajo choca con las nuevas demandas y condiciones laborales generadas por la economía de mercado y la democratización. Al igual que muchos otros países poscomunistas, Estonia ha de hacer frente a un desempleo estructural agravado por la disparidad entre las capacidades de que dispone la población activa y las competencias que exige la economía de mercado. Durante la última década, las grandes demandas de movilidad ocupacional impulsaron el desarrollo de medidas para promover el reciclaje formativo, la polivalencia y la flexibilidad a la luz de las nuevas exigencias de empleo y perfiles ocupacionales. Sin embargo, no es fácil eliminar de un plumazo los efectos de la socialización profesional que ha predominado en el pasado. En la actualidad, la mayor parte de los trabajadores no sólo carecen de los conocimientos especializados necesarios, sino también de la capacidad de adaptarse, de comunicarse, de asumir responsabilidades o de tomar iniciativas (Joons et al., 2001).

Poco a poco, los trabajadores estonios van dándose cuenta de que la identidad laboral ya no está tan preestructurada e influenciada ideológicamente, sino que depende de la iniciativa del individuo, basándose en gran

medida en los resultados y en el progreso profesional. Los programas de reciclaje formativo existentes en muchos ámbitos profesionales vienen a promover este enfoque. Por ejemplo, los profesionales estonios de la enfermería han de realizar cursos de reciclaje y aprobar exámenes adaptados a los nuevos planes de estudios para demostrar que cumplen las exigencias del trabajo moderno y que su actitud ante el trabajo es la que cabe esperar. Durante el proceso de adaptación, en el que adquieren nuevas competencias y elevan su nivel profesional como personal cualificado, estos trabajadores también desarrollan nuevas formas de identidad ocupacional y orgullo profesional (Kirpal, 2004b).

España presenta algunas semejanzas con los países en transición en que las épocas históricas han fragmentado y provocado discontinuidades en las concepciones del trabajo y en el sistema español de formación profesional. Estas discontinuidades son un factor importante para que persista una preparación inadecuada de las cualificaciones y para que las identidades laborales sean inestables. Históricamente, dos incidentes han iniciado un proceso de transición intensivo que ha influido de forma significativa en el mercado de trabajo y en el sistema de formación de España. Primero, el final de la época franquista en 1975 transformó de forma radical la situación política, tras 40 años de aislamiento político y económico del país. Segundo, la incorporación a la Unión Europea en 1986 otorgó un nuevo marco a la economía española.

El sistema español de educación y formación profesional pecaba de exceso de diversificación, falta de regulación y escasa calidad hasta principios de los noventa, cuando la integración formal de las prácticas laborales en los currículums de los programas de cualificación profesional reforzó notablemente el vínculo entre la adquisición de conocimientos y la demanda de competencias. Aunque la calidad e idoneidad de la formación profesional ha mejorado de forma significativa desde entonces, las elevadas tasas de desempleo juvenil y la transición de los jóvenes del colegio al trabajo siguen siendo problemas importantes. Sea cual sea el nivel de cualificación, el mercado de trabajo ofrece a los jóvenes escasas oportunidades de encontrar empleo estable y desarrollar una carrera profesional progresiva. Dado que en España sigue habiendo muchos puestos donde se requieren trabajadores de cualificación baja o media, muchos jóvenes trabajadores de alta cualificación acaban realizando trabajos que están muy por debajo de sus posibilidades. Además, muchos trabajadores han de luchar contra la aparente falta de campos profesionales reconocidos y contra el escaso reconocimiento de las cualificaciones profesionales formales. Las empresas valoran más la formación profesional continua que las cualificaciones formales, especialmente cuando se trata de ofrecer oportunidades de progreso profesional a sus empleados.

En España, los estudios realizados han podido establecer una clara conexión entre la devaluación de las cualificaciones profesionales y formales y los problemas de los trabajadores para desarrollar identidades laborales estables y confianza en sus capacidades personales (Marhuenda et

al., 2001; Kirpal, 2004a). Para la mayoría, las condiciones laborales son inestables, de modo que los empleados han de ser muy flexibles. No obstante, esta clase de flexibilidad implica un ajuste continuo que otorga escaso control al individuo sobre su propio desarrollo profesional y sobre su trayectoria profesional. Además, la identidad laboral del trabajador se ve sometida a cambios con frecuencia, en función de la situación laboral y de las condiciones de empleo. La falta de reconocimiento de su competencia y cualificación profesional, junto con la inestabilidad de la situación económica española -alto nivel de desempleo, desregulación de los mercados de trabajo, diversificación de los sistemas de formación profesional y elevada demanda de trabajadores de baja cualificación o no cualificados- hace que los trabajadores resulten especialmente vulnerables con respecto al contrato de trabajo que tienen. Una solución para escapar a estas circunstancias parece la búsqueda de un puesto de trabajo en el sector público. Actualmente, convertirse en funcionario público es la aspiración de la mayor parte de los ciudadanos españoles, ya que se trata de una de las pocas oportunidades que existen para conseguir una situación laboral de cierta estabilidad, que ofrece continuidad y progreso profesional de cara al futuro (Marhuenda et al., 2001).

Los diferentes ejemplos nacionales ilustran cómo las tradiciones ocupacionales sólidas y estables pueden crear un marco de orientación y apoyo para desarrollar identidades relacionadas con el trabajo. Así ocurre, en particular, en países donde los sistemas de formación profesional y los campos profesionales están muy formalizados y vinculados a los mercados de trabajo de los oficios, como es el caso de Alemania. En este país, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y de los correspondientes perfiles laborales ofrece a los empleados orientación y sensación de estabilidad cuando dan el paso al mercado de trabajo. Aunque actualmente la mayor parte de estas estructuras están en proceso de transición y han perdido estabilidad, lo más probable es que los cambios sean graduales, con más tiempo para adaptarse.

Por el contrario, los países donde el mercado de trabajo presenta discontinuidad y diversificación suelen carecer del apoyo institucional necesario para desarrollar sistemas sólidos de formación profesional. Las cualificaciones profesionales carecen de reconocimiento y, en cierta medida, están alejadas de las necesidades del mercado de trabajo. En estas circunstancias, los trabajadores encuentran dificultades para desarrollar orientaciones ocupacionales estables y abrir perspectivas de progreso profesional. No sólo se insta a los trabajadores a participar de manera mucho más activa en la definición y determinación de elementos de relevancia en el trabajo con los que puedan identificarse, sino que, al mismo tiempo, han de responder a procesos de redefinición de su identidad laboral en el contexto de rápido cambio de los perfiles laborales y requisitos de capacitación. Este es el caso de Estonia. El proceso de transición fuerza la aparición de nuevas exigencias laborales, normas de cualificación, sistemas de formación y nuevos campos ocupacionales a los que ha de adaptarse el

mercado de trabajo y que la población activa ha de internalizar. Además, un aspecto interesante del ejemplo de los países en proceso de transición es que nos demuestra cómo los cambios en las concepciones del trabajo y en las identidades laborales pueden convertirse en fundamentales para cumplir fines políticos o económicos. En el contexto de la reorientación, las nuevas comunidades profesionales y grupos de interés pueden desempeñar un nuevo papel fundamental, ya que crean un marco para desarrollar formas colectivas de identidad laboral.

Por último, el Reino Unido presenta un modelo donde el mercado de trabajo nunca ha estado plenamente estructurado con oficios y profesiones claramente definidas y se ha ido basando de forma creciente en un alto grado de flexibilidad, desregulación y fluidez de los perfiles laborales y requisitos de capacitación. Este sistema, más abierto y menos formalizado, no pone el acento en la vinculación de la persona a determinados oficios, sino en el desarrollo de sus capacidades individuales, en la adquisición de un conjunto de conocimientos y competencias, en la experiencia laboral y en una actitud positiva ante el trabajo. Especialmente desde la desaparición de los programas de formación de aprendices de finales de los setenta, los conocimientos técnicos o específicos del puesto de trabajo suelen ser objeto de formación en el empleo, lo que refuerza la importancia de la enseñanza general y del aprendizaje a través del trabajo frente a la educación y formación profesional (Brown, 2001). Además, el aprendizaje a través del trabajo y la formación profesional suelen estar relacionados con entornos laborales muy concretos, más que con la preparación del individuo para asumir un conjunto genérico de tareas en un campo profesional establecido.

Una característica del sistema británico de formación profesional es que el acceso al empleo está más o menos desregulado por lo que se refiere a las condiciones necesarias para obtener un puesto de trabajo (Tessaring, 1998). A esto hay que añadir el escaso reconocimiento de que gozan las cualificaciones, de modo que a quienes completan programas de formación profesional no les resulta fácil determinar el camino a seguir a partir de ahí (Brown, 1995). Se trata de una situación muy flexible: es posible llegar a muchos puestos de trabajo sin contar con cualificaciones específicas y seguir trabajando sin necesidad de obtener una cualificación formal posterior. De ahí que buena parte del aprendizaje que se realiza en el trabajo o incluso en acciones de formación más formales no goce de reconocimiento externo. En el Reino Unido, el nivel intermedio de cualificación -generalmente poco desarrollado- constituye una materia compleja, de múltiples facetas, que no es posible analizar con detalle en este informe. No obstante, una de sus consecuencias es que el número de licenciados universitarios empleados en puestos de trabajo de nivel intermedio es mucho mayor en el Reino Unido que en cualquier otro país de Europa (septentrional), como Alemania o los Países Bajos (Lloyd et al., 1999). Además, se presupone que los licenciados contratados poseen capacidades básicas o genéricas mucho más desarrolladas, como aptitudes de co-

municación, sociales y de coordinación, que en los contextos de formación y trabajo del Reino Unido suelen gozar de mayor prioridad que los conocimientos técnicos específicos.

La falta de un modelo común de educación y formación profesional, de desarrollo de capacidades y de formación de la identidad ocupacional en el Reino Unido también conlleva enormes variaciones de estos procesos en distintos sectores y oficios. Por lo tanto, las identidades laborales son muy individualizadas y dependen del contexto de trabajo, del perfil laboral, del conjunto de competencias individual y de la orientación de la carrera. La economía en su conjunto está menos estructurada en torno a los oficios o a las comunidades profesionales, aunque estas comunidades siguen siendo importantes en algunos sectores. No es que los oficios no tengan importancia, sino que no son tan importantes como en otros países europeos.

Figura 2: Los contextos nacionales: la integración estructural de las identidades laborales

		País				
		Alemania	Francia	Estonia	España	Reino Unido
Condiciones estructurales	Educación y formación profesional	Sumamente formalizada; formación dual de aprendices	Sumamente formalizada, principalmente de base escolar	Sujeta a importantes ajustes	Diversificada, desregulada, falta de reconocimiento	Débil frente a la educación general y a la formación en el empleo
	Formación profesional continua	Principalmente regulada por el Estado; mecanismo de integración en el mercado de trabajo	Flexible; complemento a la formación profesional inicial; financiada por el empresariado	Programas de reciclaje profesional de gran escala (dirigidos por el Estado y por el empresariado)	Diversificada, dirigida en parte por el empresariado; en parte sustituye a la educación y formación profesional inicial	Impulsada por la demanda, modularizada; mecanismo para fomentar la transición entre diferentes vías educativas
	Perfil de capacitación laboral	Sumamente estable	En adaptación	Reorientación; desequilibrio entre la cualificación de la población activa y la demanda de competencias	Muchos puestos de trabajo necesitan mano de obra sin cualificación; trabajando en la formulación de normas	Sumamente flexible y desregulada; fluidez de los perfiles laborales y de los requisitos de capacitación
	Características especiales	Fuertes vínculos entre la adquisición de competencias y los mercados de trabajo de los oficios	El mercado de trabajo está impulsado por las cualificaciones formales	Discontinuidad debido a los cambios de los sistemas políticos	Discontinuidad, falta de normas; alto nivel de desempleo	Economía de mercado liberal con mercados de trabajo flexibles
	Orientación general	Estabilidad	Flexibilidad	Alcanzar nuevos estándares	Mejora de competencias	Individualización

Lo que ha podido establecerse como tendencia general en todos los países analizados es que los trabajadores necesitan cada vez más desarrollar identidades ocupacionales (individuales y colectivas) multidimensionales, que puedan adaptarse a los cambios socioeconómicos y tecnológicos. En vista del declive generalizado de las formas colectivas de identidad laboral, la iniciativa propia ha ganado en importancia para el trabajador individual. Esto significa que la responsabilidad de establecer un vínculo con el contexto laboral y de desarrollar formas de identificación con el trabajo recae casi por completo en el individuo y se manifiesta cada vez más como un proceso abierto y asistemático. En los cinco países analizados, los mecanismos institucionales que podrían orientar y ayudar al individuo a adaptarse a su identidad y competencias laborales están muy poco desarrollados.

El aprendizaje y la socialización profesional parecen desempeñar un papel decisivo en este contexto. Por ejemplo, los trabajadores alemanes y estonios han pasado por grandes dificultades para reorientar y adaptar sus identidades laborales a los cambios de los entornos de trabajo, ya que habían estado integradas en marcos estables hasta hace diez o veinte años. Por el contrario, los trabajadores británicos parecen haber aprendido a manejar formas individualizadas de identidad laboral, a veces hasta el punto de que la falta de compromiso y los frecuentes cambios de empleo pueden presentar grandes dificultades para los empresarios (Brown et al., 2004).

La influencia de las particularidades sectoriales en la formación de identidades laborales

Además de los contextos nacionales, los sectores y los grupos profesionales tienen características específicas que influyen en los procesos de formación de identidades en el trabajo ⁽²⁾. A nivel sectorial, el proyecto de investigación ha identificado dos elementos que parecen tener especial importancia: el grado de formalización de las profesiones y del aprendizaje (inclusive la formación profesional inicial y continua) y la dinámica de cambio, incluidas las demandas de flexibilidad y movilidad. Teniendo en cuenta esos elementos, ha sido posible dividir los sectores investigados en altamente formalizados o desregulados y en muy dinámicos o no tanto en relación con los cambios que afectan, por ejemplo, a los perfiles laborales, a los requisitos de capacitación, al aprendizaje, a las estructuras organizativas, etc.

Por su parte, estos elementos estructurales de cada sector suelen de-

⁽²⁾ Estos elementos se analizan en profundidad para cada uno de los sectores investigados en *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3.

penden de determinadas tradiciones que, en algunos casos, se solapan con su integración nacional. Esto podría haber propiciado, con el tiempo, una combinación muy específica de estos elementos. Sin embargo, esto parece ser la excepción ⁽³⁾. Lo que hemos observado es que los sectores muestran sus particularidades en distintos países, superponiéndose en gran medida a las influencias nacionales y a la integración histórico-cultural de las identidades laborales ⁽⁴⁾. Esto indica claramente que las tendencias internacionales y globalizadoras afectan marcadamente a las identidades laborales. Sin embargo, también indica que las tareas y los perfiles laborales, que parecen ser relativamente independientes de las particularidades nacionales o culturales, ya que vienen determinados en gran medida por la naturaleza del trabajo u oficio propiamente dicho, influyen de forma significativa en las identidades laborales.

Por ejemplo, en cada sector se ha podido identificar un elemento básico que es característico del trabajo concreto a realizar. Estos elementos representan una "cultura sectorial" específica, que parece ser decisiva en cuanto a qué identifican los trabajadores con ella en su contexto laboral. Además, estos elementos suelen ser atractivos para los trabajadores y pueden ser un factor de motivación crucial a la hora de decidir especializarse en un campo profesional determinado, además de importantes para crear la identidad ocupacional del trabajador. En la industria metalúrgica, por ejemplo, trabajar con un determinado material y con procesos de trabajo que requieren al menos cierto grado de trabajo manual o mecánico constituye un elemento importante con el que se identifican los trabajadores. Lo mismo cabe decir del interés técnico de los trabajadores del sector de telecomunicaciones y TI, mientras que el aspecto decisivo para los profesionales de la enfermería parece ser cuidar y responsabilizarse de los pacientes. Los trabajadores del sector turístico señalan que la interacción social y la comunicación son elementos básicos que les hacen identificarse con su trabajo.

La función de la educación y formación profesional y la cualificación

En todos los sectores se ha podido observar un cambio de los requisitos de capacitación, que han pasado de los conocimientos técnicos a una mayor importancia de los conocimientos genéricos y aptitudes de comunicación, junto con una gran demanda de polivalencia. Hay al menos dos dinámicas que requieren este nuevo equilibrio de competencias: la organización del trabajo en jerarquías más horizontales y el trabajo en equipo,

⁽³⁾ Por ejemplo, el sector de la metalurgia y la ingeniería se caracteriza por un alto grado de heterogeneidad en determinada combinación con particularidades nacionales.

⁽⁴⁾ La primacía de los elementos específicos de cada sector y su fuerte influencia sobre la formación de la identidad relacionada con el trabajo reforzó el enfoque del proyecto de concentrar el análisis en las perspectivas sectoriales frente a las nacionales. El análisis nacional de primer nivel se consideró un instrumento para facilitar la integración sectorial de las conclusiones del estudio.

así como la terciarización de la economía que se orienta cada vez más al sector servicios, otorgando al cliente un nuevo papel en el contexto económico. Esto último acarrea dos consecuencias en la práctica: un alto grado de interacción con el cliente en el nivel del trabajador intermedio y el hecho de que los clientes en general se han vuelto mucho más exigentes, con ideas muy concretas sobre la calidad del servicio que esperan recibir. Con ello nace una nueva estructura competitiva, incluso para sectores de servicios ya consolidados como la enfermería o el turismo. Las estructuras de formación profesional inicial van reconociendo poco a poco estos nuevos requisitos de capacitación y, donde se han aplicado reformas durante los últimos años, los sistemas de formación han intentado dar respuesta a estas demandas ⁽⁵⁾.

La polivalencia comprende toda una serie de expectativas de los empresarios: "Para el empresario, el perfil de un técnico informático polivalente incluye diversos aspectos, como la confidencialidad, conocimientos de idiomas, conocimientos técnicos híbridos, aptitudes de comunicación, buena disposición a los cambios y al desarrollo propio permanente, capacidad para manejar el estrés, aptitudes de trabajo en equipo y conocimientos generales de administración" (Loogma et al., 2004, p. 329). Sin embargo, también hay casos donde los conocimientos genéricos y las aptitudes de comunicación se consideran secundarios tanto por parte de los empresarios como de los empleados, sobre todo en ámbitos donde el trabajo que se necesita es principalmente manual, mecánico o puramente técnico, como ocurre en algunos segmentos de la industria metalúrgica o en el sector de telecomunicaciones y TI. Aparentemente, la combinación deseada de competencias suele depender lo integrado que esté el trabajo el equipo en la práctica laboral cotidiana de las empresas. Por ejemplo, se ha observado un gran cambio en la metalurgia y la ingeniería en los últimos años, de modo que la transferencia de responsabilidad a los niveles inferiores y el trabajo en equipo se han hecho más habituales frente a las formas *tayloristas* y jerárquicas de organización del trabajo. En la asistencia sanitaria se ha producido un cambio similar, de modo que la enfermería ha pasado a estar menos estructurada en torno a las órdenes de los médicos. En el turismo, sigue predominando la organización jerárquica del trabajo, mientras que las TI y las telecomunicaciones presentan una combinación de trabajo altamente individualizado y trabajo organizado en torno a proyectos y trabajo en equipo.

La profesión de la enfermería ofrece un buen ejemplo de los cambios que experimenta la demanda de competencias. El moderno concepto asistencial orientado al paciente exige cambiar el sistema de control directivo por un sistema de capacitación que da una importancia renovada a las

⁽⁵⁾ Por ejemplo, la creación del programa dual de preparación de aprendices en Alemania para las nuevas profesiones de TI (iniciado en 1995) o el nuevo plan de estudios de enfermería de Estonia incorporan un importante número de módulos destinados a fomentar las aptitudes de comunicación.

consultas. De este modo, se introduce la orientación y el asesoramiento en el proceso de asistencia sanitaria, que requieren aptitudes interpersonales muy desarrolladas. Además, "las tecnologías de la información y las comunicaciones y la gestión de procesos de datos complejos, junto con el nuevo enfoque de orientación al cliente, redefinen el perfil tradicional de los servicios de asistencia sanitaria" (Kirpal, 2004b, p. 287). Ambos procesos requieren capacidades de comunicación avanzadas, además de amplificar las competencias generales y crear procesos de trabajo más complejos.

El cambio en las demandas de capacidades apunta directamente al papel y al reconocimiento de la formación profesional inicial y continua. Los resultados del estudio indican que, en muchos ámbitos, se da prioridad a la formación continua combinada con la experiencia laboral práctica frente a las cualificaciones profesionales formales. Por lo menos, así ha ocurrido en el sector de TI, en el turismo y, en cierta medida, en las telecomunicaciones. En la enfermería y en la metalurgia/ingeniería, la formación inicial es muy valorada por los empresarios y los trabajadores y se considera condición previa para entrar en el mercado de trabajo y para avanzar en la profesión. Además, la experiencia laboral práctica en el marco de los programas de formación profesional también se considera una estrategia de selección de personal, especialmente en el modelo dual alemán de formación por aprendizaje. Por regla general, la cualificación formal inicial aumenta la empleabilidad y las oportunidades de progreso profesional. Además, sienta las bases para adquirir capacidades de aprendizaje generales y desarrollar una forma básica de identidad ocupacional, incluso en el sector turístico, altamente diversificado. Sin embargo, para muchos grupos profesionales, la cualificación profesional inicial no logra preparar a los jóvenes trabajadores para dominar lo que se les exige en la práctica laboral cotidiana. En el turismo, las telecomunicaciones, las TI e incluso la enfermería, los empresarios y los trabajadores confirman que la experiencia en el empleo es lo que realmente cuenta. La adquisición de competencias está claramente relacionada con el aprendizaje en el trabajo, que implica formación en el empleo, aprendizaje práctico y aprendizaje autodirigido.

En la mayoría de sectores, sobre todo en las TI, en las telecomunicaciones y en la metalurgia/ingeniería, se ha podido observar una creciente demanda de conocimientos "justo a tiempo". Esta tendencia ha impulsado la reestructuración de las modalidades y funciones de la formación continua y ejerce una considerable presión sobre los trabajadores para que dediquen tiempo al estudio autodidacta y al aprendizaje informal. En la mayoría de los casos, la adquisición de esta clase de conocimientos no contribuye de manera significativa a mejorar la competencia profesional, ya que son de corto plazo, se quedan anticuados rápidamente y se consideran un requisito mínimo para seguir el ritmo de cambio de las tecnologías, a fin de mantener la propia empleabilidad. Los trabajadores son críticos al señalar que la adquisición de conocimientos "justo a tiempo" deja

escaso margen y recursos para un desarrollo de competencias más profundo y a largo plazo, que podría ser importante para facilitar las oportunidades de progreso profesional. Algunos trabajadores creen que esta estructura de conocimientos les da todavía menos control sobre el desarrollo de sus propias competencias. Además, favorece el creciente empleo de licenciados, una tendencia que se ha podido observar en campos técnicos como la metalurgia/ingeniería, las telecomunicaciones y las TI. Otros factores que impiden a los trabajadores mejorar su competencia profesional son la incompatibilidad de los cursos y ofertas de formación con los horarios laborales de los empleados, la falta de apoyo financiero de los empresarios y la escasa adecuación de la formación que se ofrece. Que las empresas favorezcan un “núcleo” frente a un segmento “desfavorecido” de la población activa en lo que se refiere a oportunidades de formación y aumento de competencias es un problema de los sectores de TI/telecomunicaciones, turismo y metalurgia/ingeniería.

Conclusiones

Las estructuras sociales y económicas actuales influyen marcadamente en la naturaleza del trabajo y conducen a una serie de modificaciones destinadas a dar respuesta a las necesidades de cambio. Evidentemente, existen grandes variaciones entre países europeos y entre sectores por cuanto se refiere a la forma en que las demandas de flexibilidad y movilidad afectan a la población activa, y cada contexto nacional y sectorial presenta un conjunto de problemas diferente. Sin embargo, algunas variables contextuales parecen influir en la formación de identidades laborales a nivel de la integración nacional de las concepciones del trabajo, así como a nivel de las estructuras específicas sectoriales.

Formalización frente a desregulación

Las estructuras formalizadas y reguladas fomentan la estabilidad y la continuidad y ayudan al individuo a desarrollar su orientación profesional y su identidad laboral. Por ejemplo, los sistemas establecidos de educación y formación profesional y el reconocimiento de las cualificaciones formales pueden desempeñar un papel formativo decisivo para favorecer la vinculación inicial a la profesión y la autoconfianza. Esto es aplicable en cierta medida a todos los grupos profesionales investigados. La estabilidad y fiabilidad del empleo son importantes para que el trabajador pueda sentirse vinculado y comprometido con la empresa y planificar su propio desarrollo profesional. También son importantes para avanzar en la profesión, ya sea en el sentido de profundizar en los conocimientos y competencias propios mediante la movilidad horizontal (como en el caso de la enfermería) o en el sentido de tener oportunidades de promoción a través de la movilidad vertical. Por el contrario, la inestabilidad en el empleo hace que sea

especialmente difícil para los trabajadores desarrollar una identidad laboral estable, como es habitual en el caso de los trabajadores del sector turístico.

La formalización también tiene influencia en la organización y funciones de las comunidades y asociaciones profesionales. Su marcada influencia sobre la formación de identidad se ha observado en casi todos los grupos profesionales investigados. Cuando el nivel de formalización de las asociaciones profesionales es elevado (como en la enfermería y tradicionalmente en la industria metalúrgica), la oferta de orientación y apoyo profesional ayuda a los trabajadores a consolidar su posición en lo que respecta al contexto laboral, las relaciones entre empresario y trabajador y su categoría profesional. Cuando no existen estos mecanismos, o bien son sustituidos por comunidades profesionales informales (como en el sector de TI) que realizan funciones similares o bien la situación del empleo y los procesos de formación de identidad son altamente individualizados (como ocurre en el turismo).

Cuando los mecanismos de estabilización se han erosionado (como en la industria metalúrgica y la ingeniería y en las telecomunicaciones) o no existen (como en las TI y el turismo), los trabajadores han de elaborar sus propios sistemas de identificación. En este contexto cabe destacar tres tendencias. Primero, transmitir el concepto de actitud profesional en el trabajo –que normalmente es el esperado en las llamadas profesiones liberales (como los abogados, médicos o ejecutivos)– a los empleados de cualificación intermedia. Esta tendencia se ha podido observar, por ejemplo, entre los expertos en TI, los empleados altamente cualificados del sector turístico y de la ingeniería y, en cierta medida, entre los profesionales de la enfermería. En este caso, se promueve el espíritu de trabajo, el interés y compromiso personal, la actitud positiva del sujeto de la formación y la realización personal y se adoptan como conceptos fundamentales. Una segunda posibilidad observada fue la actitud altamente individualizada ante el trabajo, ejemplificada en el contexto británico, pero también presente cada vez más entre la mayoría de los grupos profesionales investigados. Aquí a lo que se da importancia es a las aptitudes, conocimientos, competencia profesional y desarrollo profesional activo del individuo a través del aprendizaje y la formación continua, así como la movilidad y flexibilidad, como instrumentos importantes para el progreso profesional. En tercer lugar, muchos trabajadores han desarrollado una actitud meramente funcional o instrumental ante el trabajo, cumpliendo los requisitos de aprendizaje, flexibilidad y movilidad mínimos necesarios para mantener su empleabilidad. Esto se ha podido observar en las telecomunicaciones y en el sector del metal y la ingeniería, pero también en menor medida en el resto de sectores. Puede considerarse una respuesta bastante pasiva a los cambios de las exigencias laborales, mientras que las dos primeras tendencias esperan y ejemplifican un enfoque más positivo.

Flexibilidad y movilidad

Los cambios organizativos, las innovaciones tecnológicas y la marcada orientación al cliente obligan a los trabajadores a adaptarse a las nuevas demandas del contexto laboral desarrollando nuevos perfiles de cualificación y capacidad para el aprendizaje continuo. Las empresas se ven apremiadas a adaptarse a los cambios de las demandas de organización, crear un entorno de riqueza formativa y apoyar a los empleados en su adaptación a los cambios de la situación laboral. En general, están en disposición de limitar o fomentar activamente las actitudes laborales específicas de sus empleados y, por lo tanto, influyen para modelar las identidades laborales.

Con respecto a la movilidad, el consorcio del proyecto ha distinguido entre movilidad geográfica o espacial, movilidad horizontal y movilidad vertical. Las demandas de movilidad espacial de los empleados hacen referencia a la necesidad o posibilidad de cambiar de lugar de trabajo, de ser transferido a otra ciudad, de viajar por razones de trabajo o de realizar largos desplazamientos periódicos para ir y venir del trabajo. La movilidad horizontal se refiere a cambiar de empresa o departamento, practicar la rotación de puestos de trabajo, adquirir determinadas especializaciones o participar en el trabajo en equipo. Por último, la movilidad vertical comprende la capacidad, interés y oportunidad de desarrollo profesional personal aprovechando oportunidades tales como una mayor educación o promoción interna. La movilidad horizontal y vertical está muy relacionada con las oportunidades de desarrollo profesional continuo y de aprendizaje a través del trabajo. La emigración puede considerarse una forma especial de movilidad, generalmente relacionada con cambios de empresa y de ocupación. Aunque este asunto puede ser de gran interés en el ámbito europeo, el proyecto no ha tenido en cuenta a los trabajadores emigrantes, ya que el desarrollo de su identidad ocupacional constituye un caso especial.

En épocas de fuertes restricciones económicas, flexibilidad y movilidad se han considerado en primera instancia como demandas que ejercen presión sobre las empresas y los trabajadores. Sin embargo, la flexibilidad y la movilidad también crean oportunidades en lo que respecta al entorno de aprendizaje en el trabajo, los perfiles laborales, las opciones profesionales y la autonomía y realización personal de los trabajadores. Las estrategias organizativas de las empresas pueden abrir nuevas oportunidades para los trabajadores o pueden crear presiones, por ejemplo, por la intensificación del trabajo; este es un elemento predominante, mencionado por trabajadores de todos los sectores investigados. El estudio revela que la flexibilidad y la movilidad son experimentadas y valoradas de forma bastante distinta en diferentes grupos profesionales y demuestra cómo afecta esto a los procesos de formación de identidad en el trabajo.

Los trabajadores suelen relacionar la cuestión de la flexibilidad con la capacidad para hacer frente y adaptarse a los cambios en el trabajo, como nuevas tareas, situaciones de empleo y organización del trabajo, ge-

neralmente vinculadas a la ampliación de competencias y perfiles laborales. También se refieren a las condiciones laborales en términos de flexibilidad temporal, horario laboral irregular, cambios de horarios y la disposición a trabajar horas extras. Hay grandes variaciones en cuanto a la percepción de la flexibilidad y la movilidad como creadoras de oportunidades o como nuevas demandas que ejercen presión sobre los empleados. Por ejemplo, los profesionales de la enfermería creen controlar en gran medida el grado de flexibilidad y movilidad que están obligados a ofrecer y consideran haber tenido opciones individuales. Por el contrario, en las nuevas economías ambos elementos son percibidos como demandas ajenas al control de los trabajadores, que crean un alto grado de estrés. Las demandas de flexibilidad son criticadas por las horas extras y los horarios flexibles, sobre todo en el turismo, donde se afirma que los mecanismos de compensación de estas exigencias son inadecuados, no sólo en lo que respecta a la remuneración económica, sino también a la seguridad en el empleo, las perspectivas de progreso profesional y la formación. La connotación más negativa que se da a la flexibilidad es cuando se interpreta como posibilidad de contratar y despedir sin apenas costes. Las implicaciones negativas son la falta de compromiso y vinculación con la empresa y los altos niveles de rotación de personal.

Cuando se trata de la disposición de los trabajadores a ser flexibles y móviles, también se han distinguido diferencias nacionales (o culturales). Los trabajadores de Francia y el Reino Unido parecen estar mejor preparados en general para hacer frente a las demandas de flexibilidad y movilidad -y beneficiarse de ellas personalmente- que los trabajadores de Alemania. La socialización, el aprendizaje y las experiencias personales parecen desempeñar un papel importante en este contexto. Esto quedó claro, por ejemplo, al comparar las actitudes en el trabajo de los profesionales de la enfermería y de los trabajadores del sector de telecomunicaciones de los tres países. Al mismo tiempo, los trabajadores de países donde la economía no es estable, como España o Estonia, también están en general más acostumbrados a adaptarse a los cambios de las exigencias laborales, ya que suelen tener que ser muy flexibles para capear las turbulencias y los períodos de transición.

La movilidad horizontal suele ser un medio importante de ampliar las competencias profesionales y aumentar las oportunidades de progreso profesional. Especialmente en las TI y en el turismo, y sobre todo en el Reino Unido, los cambios de empresa para adquirir experiencia laboral están estrechamente relacionados con el desarrollo profesional. En la enfermería, es normal buscar la movilidad horizontal (sobre todo entre diferentes departamentos de los hospitales) para ampliar y profundizar en las competencias profesionales, pero sin ideas de promoción. Resulta sorprendente observar que, en casi todos los sectores, la mayoría de los trabajadores de cualificación intermedia prefieren la movilidad horizontal a la movilidad vertical. Esta tendencia puede vincularse a los elementos básicos de una profesión (descritos anteriormente) con los que se identifi-

can normalmente los empleados de este nivel de cualificación. Estas pautas de identificación profesional pueden llevar a una cierta incompatibilidad entre la realización de tareas técnicas y la asunción de funciones de coordinación y administración con responsabilidades laborales de nivel superior. Por ejemplo, en los sectores de telecomunicaciones, TI y metalurgia/ingeniería, el paso de trabajar como experto técnico a asumir una función coordinadora ha resultado ser fuente de conflicto para muchos empleados, que a menudo se ven imposibilitados para ascender a posiciones de liderazgo de equipos. Los especialistas en TI asocian incluso las posiciones de dirección con la inevitable degeneración de los conocimientos técnicos y las capacidades prácticas (Loogma et al., 2004). Casi todos los profesionales de la enfermería experimentan un conflicto similar: quienes se identifican mucho con la atención directa al paciente no suelen querer ocupar cargos de dirección o adquirir competencias relacionadas con la administración, la coordinación o tareas generales de gestión (Kirpal, 2004b).

Estos resultados pueden llevarnos a la conclusión de que, para la mayoría de los trabajadores cualificados, es más importante realizar las tareas básicas de una profesión que ascender a puestos de supervisión o liderazgo de equipos, especialmente cuando la estructura salarial no cambia de forma significativa, como ocurre en la enfermería. Se ha observado una mayor orientación de la carrera entre los trabajadores británicos y franceses y entre los empleados de sectores diversificados y menos formalizados como el turismo y las TI. Aquí es importante señalar que, sobre todo en el Reino Unido, la estructura salarial cambia bastante cuando se asciende en la escala profesional. Resulta sorprendente que, para los trabajadores británicos, seguir una trayectoria de desarrollo profesional progresivo está principalmente relacionado con la movilidad ascendente y el aumento de sueldo; si se combina con el paso por diferentes situaciones de empleo, esto también suele implicar un cambio de ocupación. Ni siquiera la vinculación a una determinada empresa o entorno laboral parece tener gran importancia. Por el contrario, los trabajadores cualificados del resto de países se identifican mucho más con la idea de ser un experto en un determinado campo, lo cual produce una marcada identificación con las actividades propias del trabajo que conllevan la aplicación de capacidades técnicas muy específicas.

Otros factores estructurales que ofrecen escasos incentivos a los trabajadores para aceptar la movilidad vertical son la falta de oportunidades de progreso profesional debido a la reestructuración organizativa, la falta de apoyo de los empresarios o la forma de organización propia de la profesión. La tendencia a jerarquías horizontales en la organización del trabajo en los sectores de telecomunicaciones, TI y metalurgia/ingeniería ha reducido notablemente el número de cargos de supervisión disponibles, sobre todo en la dirección intermedia. Una consecuencia que esto ha producido en Alemania, por ejemplo, es que son muchos menos los empleados que utilizan la cualificación *Meister* como forma clásica de pro-

greso profesional, ya que esta vía también resulta cada vez más perjudicada por la contratación de licenciados para estos puestos. La falta de apoyo de los empresarios para proporcionar y facilitar formación adecuada resulta especialmente problemática en el turismo y las TI, mientras que en la enfermería, la organización altamente formalizada de la profesión limita notablemente las oportunidades de progreso profesional.

Quizá la relación entre la movilidad, la flexibilidad y la identidad laboral resulte más evidente si se analiza la forma en que se ven a sí mismos los especialistas en TI y los trabajadores del sector metalúrgico, que se distinguen claramente del personal administrativo, los directores y los consejeros. El estudio del sector de TI revela que la identidad laboral de un especialista en TI puede estar tan profundamente arraigada en la tecnología que conlleve un alto grado de inflexibilidad cuando se trata de desarrollar una orientación ocupacional más amplia. Sería interesante seguir investigando hasta qué punto las competencias técnicas muy desarrolladas, pero de enfoque reducido, ponen a estos empleados en peligro en el contexto de la exigencia de adaptarse a los cambios en los contextos laborales.

Reflexiones

Este proyecto de investigación ha podido confirmar que los trabajadores europeos están cada vez más expuestos a demandas de mayor flexibilidad y movilidad en el trabajo y han de enfrentarse a continuos cambios y adaptaciones. Las conclusiones del proyecto también revelan que no todos los empleados de cualificación intermedia poseen los recursos personales necesarios para hacer frente a las demandas de adaptación a su trabajo, desarrollo de competencias y orientación de la carrera. Si volvemos a centrarnos en el individuo, en todos los grupos profesionales investigados hemos encontrado trabajadores con formas clásicas de identidad laboral caracterizadas por un alto grado de identificación con su profesión, con el empresario, con el producto de la empresa o con sus tareas cotidianas. Para este grupo de trabajadores, los rápidos cambios en el trabajo presentan un reto importante, especialmente para quienes carecen de los medios o recursos personales necesarios para adaptarse a las nuevas exigencias. En estos casos, los trabajadores suelen desarrollar una estrategia de "retirada", intentando conservar su actual categoría y perfil laboral. Este grupo de trabajadores se resisten en gran medida a las demandas de mayor flexibilidad, con escaso o ningún interés por aprender, progresar en su profesión o cambiar de centro de trabajo o de empresa. Además, la presión que supone la demanda de flexibilidad y los cambios de tareas, de rol profesional o de empresa suele causar estrés y falta de control sobre los resultados del trabajo. Así ocurre en especial en las profesiones y organizaciones donde las exigencias de flexibilidad y movilidad

son grandes y las formas de organización del trabajo y las tareas cambian con rapidez, como en el sector de TI.

Por el contrario, los trabajadores con formas de identidad laboral flexibles, transitorias e individualizadas, que son capaces de adelantarse e internalizar las exigencias de los constantes cambios en el trabajo, están mucho mejor preparados para responder a las demandas de flexibilidad. Estos trabajadores suelen tener la deseada combinación de competencias técnicas y sociales híbridas y la capacidad para utilizar la flexibilidad, la movilidad y el aprendizaje como instrumentos para desarrollar su carrera profesional. Los resultados del estudio también revelan que los empresarios prefieren esta clase de empleados flexibles y que tienden cada vez más a esperar un tipo de emprendedor autónomo, que presta sus servicios, competencias y aptitudes según la demanda (véase también Pongratz et al., 2003; Vob et al., 1998). Este tipo de trabajador presenta un alto grado de flexibilidad, de formación continua, capacidad para gestionar los riesgos y para modelar y construir activamente su propia identidad laboral y la orientación de su carrera.

Las nuevas formas de relación entre empresario y trabajador también apoyan este modelo emprendedor, abandonando gradualmente los antiguos tipos de relación basada en la confianza y relajando las pautas de compromiso con la organización (Baruch, 1998; Reader et al., 2001). Esta tendencia promueve y apoya una tendencia general a la "individualización" de las identidades laborales, que se aleja de las formas colectivas clásicas y dificulta la negociación de convenios colectivos por parte de los trabajadores. Además, este modelo transfiere las responsabilidades de formación, aprendizaje y desarrollo profesional de la empresa al individuo. Sin embargo, la actitud emprendedora y polivalente del trabajador individual también genera identidades laborales complejas, flexibles y multidimensionales que pueden crear conflictos cuando se adaptan constantemente a las exigencias de cambio. Cada vez es más frecuente que sean los propios empleados quienes hayan de construir la estabilidad y continuidad que antes se generaban formalmente a través de contratos de empleo fijo y una vinculación estable a la empresa.

La medida en la que los trabajadores puedan hacer frente a las demandas de flexibilidad y adaptación afecta notablemente a su motivación, a su compromiso laboral y a sus formas de identificación con el trabajo. Este artículo ha intentado demostrar que no sólo es el individuo quien determina el potencial de adaptación, sino que las variables estructurales también desempeñan un papel fundamental para apoyar o inhibir la evolución de los trabajadores. Dado que el número de trabajadores europeos que no son del tipo emprendedor -y que, por lo tanto, podrían estar en desventaja- es potencialmente alto, los trabajadores necesitan algún tipo de apoyo para prepararse a satisfacer las exigencias de cambio en el trabajo. Los resultados del estudio demuestran que los trabajadores de cualificación intermedia de más de 35 años de edad han de contar con un apoyo y orientación especiales para evitar que caigan en la estrategia pasiva de

“retirada” que puede conducirles en última instancia a su exclusión profesional. Por el contrario, los trabajadores que han recibido formación durante los diez últimos años están mucho mejor equipados para adelantarse y hacer frente a las demandas de flexibilidad y formación continua. Con esto se pone de manifiesto el papel fundamental que desempeña la educación y formación profesional inicial en este contexto si se diseña adecuadamente para preparar a los jóvenes para hacer frente a los retos que plantean los entornos laborales modernos. Sin embargo, si los trabajadores pierden la oportunidad de recibir formación conforme a los estándares modernos, la formación continua a través del trabajo ha de actuar como compensación.

La flexibilidad es especialmente necesaria cuando se trata de integrar adecuadamente la formación profesional inicial y continua y desarrollar una combinación equilibrada de conocimientos técnicos específicos y competencias genéricas. También es necesario mejorar la acreditación de la formación informal para facilitar el acceso efectivo a formación adicional, promoción profesional y movimientos de empleo horizontales. Los instrumentos orientativos para ayudar a los trabajadores a responder debidamente a las demandas de flexibilidad y movilidad y capacitarles para convertirse en agentes de su propio desarrollo profesional no han de limitarse necesariamente a los sistemas institucionales. El aprendizaje profesional continuo iniciado y dirigido por el propio trabajador y las “auditorías de competencia” relacionadas con la orientación socioprofesional auto-guiada también pueden ser instrumentos eficaces.

Bibliografía

- Barbier, Jean-Marie. De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation. *Education permanente, formation et dynamiques identitaires*, Special ed. 128, 1996, p. 11-26.
- Baruch, Yehuda. The rise and fall of organizational commitment. *Human Systems Management*, 1998, Vol. 17, Nº 2, p. 135-143.
- Brown, Alan. A dynamic model of occupational identity formation. En Brown, Alan (ed.). *Promoting vocational education and training: European perspectives*. Tampere: University of Tampere Press, 1997, p. 59-67.
- Brown, Alan. Reflections on the processes of becoming skilled in England, Germany and the Netherlands. En Laske, Gabriele (ed.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universidad de Bremen, 2001, p. 165-196. (ITB working papers, 27)

- Brown, Alan. Engineering identities. *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3, p. 245-273.
- Brown, Alan; Kirpal, Simone. 'Old nurses with new qualifications are best': managers' attitudes towards the recruitment of health care professionals in Estonia, France, Germany, Spain and the United Kingdom. En Warhurst, Chris; Keep, Ewart; Grugulis, Irena (ed.). *The skills that matter*. New York: Palgrave, 2004, p. 225-241.
- Brown, Phillip. Cultural capital and social exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market. *Work, Employment and Society*, 1995, Vol. 9, Nº 1, p. 29-51.
- Cantor, Leonard. *Vocational education and training in the developed world: a comparative study*. London: Routledge, 1989.
- Charraud, Anne-Marie et al. *L'offre de formation: les organismes et leurs marchés.*, Marseille: Céreq, 1998. (Document Etudes, 7)
- Dif, M'Hamed. On the performance of self-directed learning within the French continuing vocational training system. En Alheit, Peter et al. (ed.). *Lifelong learning inside and outside schools. contributions to the second European conference on lifelong learning, Bremen, 25-27 February 1999*. Roskilde: University Press, Vol. 2, p. 728-748.
- Dif, M'Hamed. Vocational identities in change in the telecommunications sector. *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3, p. 305-322.
- Dubar, Claude. Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue Française de Sociologie*, 1992, Nº 33, p. 505-529.
- Dubar, Claude. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. 2ª ed. París: Armand Colin/Masson, 1996.
- Dubar, Claude. *La crise des identités: l'interprétation d'une mutation*. 2ª ed. París: Presses Universitaires de France, 2000.
- Dubar, Claude; Podevin, Gérard. Formation et promotion en France depuis vingt ans. *Céreq-Bref*, 1990, Nº 59.
- FAME consortium. *Work-related identities in Europe: how personnel management and HR policies shape workers' identities*. Bremen: Universidad de Bremen, 2003. (ITB working papers, 46)
- Goffman, Erving. *Wir alle spielen Theater: die Selbstdarstellung im Alltag*. Munich: Piper, 1969.
- Greinert, Wolf-Dietrich. *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland: Struktur und Funktion*. Stuttgart: Holland + Josenhans, 1997.
- Heinz, Walter R. *Arbeit, Beruf und Lebenslauf: eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa, 1995.
- Heinz, Walter R. Self-socialization and post-traditional society. En Settersten, R.A.; Owens, Timothy J. (ed.). *Advances in life course research: new frontiers in socialization*. Nueva York: 2002, p. 41-64.
- Heinz, Walter R. From work trajectories to negotiated careers: the contingent work life course. En Mortimer, Jeylan, T.; Shanahan, Michael J. (ed.). *Handbook of the life course*. Nueva York: Kluwer, 2003, p. 185-204.

- Hoff, Ernst-H.; Lappe, Lothar; Lempert Wolfgang (ed.). *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Schriften zur Arbeitspsychologie*, Nº 40, Stuttgart: Huber, 1985.
- Joons, Sofia et al. Work related identity, flexibility and mobility in Estonia. In Laske, Gabriele (ed.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universidad de Bremen, 2001, p. 39-79. (ITB working papers, 27)
- Kirpal, Simone (a). *Work identities in Europe: continuity and change: final report of the 5th EU framework project 'FAME'*. Bremen: Universidad de Bremen, 2004. (ITB working papers, 49.)
- Kirpal, Simone (b). Work identities of nurses: between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3, p. 274-304.
- Lane, Christel. Industrial change in Europe: the pursuit of flexible specialisation in Britain and West Germany. *Work, Employment and Society*, 1988, Nº 2, p. 141-168.
- Laske, Gabriele (a) (ed.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universidad de Bremen, 2001. (ITB working papers, 27).
- Laske, Gabriele (b). Profession and occupation as medium of socialization and identity formation. En Laske, Gabriele (ed.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universidad de Bremen, 2001, p. 11-37. (ITB working papers, 27).
- Lloyd, Caroline; Steedman, Hilary. *Intermediate level skills – how are they changing?* Sudbury: DfEE, 1999. (Skills task force research paper, 4)
- Loogma, Krista; Ümarik, Meril; Vilu, Raivo. Identification-flexibility dilemma of IT specialists. *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3, p. 323-348.
- Marhuenda, Fernando et al. Vocational education, flexibility and professional identity in Spain. En Laske, Gabriele (ed.). *Project papers: vocational identity, flexibility and mobility in the European labour market (FAME)*. Bremen: Universidad de Bremen, 2001, p. 81-134. (ITB working papers, 27)
- Marhuenda, Fernando; Martínez Morales, Ignacio; Navas, Almudena. Conflicting vocational identities and careers in the sector of tourism. *Career Development International*, 2004, Vol. 9, Nº 3, p. 222-244.
- Michelet, Valérie. *Le financement de la formation et de l'enseignement professionnels en France*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas, 1999. (Cedefop Panorama series, 89).
- Nijhof, Wim J.; Heikkinen, Anja; Nieuwenhuis, Loek F.M. (ed.). *Shaping flexibility in vocational education and training*. Dordrecht: Kluwer, 2002.
- Pathways and participation in vocational and technical education and training*. París: OCDE, 1998.

- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter. *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma, 2003.
- Reader, Sabine; Grote, Gundula. Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 2001, N° 4, p. 352-364.
- Reuling, Jochen. Key qualifications in work and education. En Nijhof, Wim J.; Streumer, Jan N. (ed.), *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer, 1998, p. 63-76.
- Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 1ª ed. París: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977.
- Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 2ª ed. París: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1985.
- Sainsaulieu, Renaud. *L'identité au travail*. 3ª ed. París: Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1996.
- Sainsaulieu, Renaud. *Sociologie de l'entreprise*. 2ª ed. París: Presses de Politiques et Dalloz, 1997.
- Sauter, Edgar. Continuing training and company organisation development in Europe. En: Koch, Richard; Reuling, Jochen (ed.). *The European dimension in vocational training: experiences and tasks of vocational training policy in the Member States of the European Union*. Bielefeld: Bertelsmann, 1995.
- Simula, Pierre. Les organismes de formation continue: Pluralité des activités, diversité de gestion des personnels. *Céreq-Bref*, 1996, N° 126.
- Stenström, Marja-Leena; Lasonen, Johanna. *Strategies for reforming initial vocational education and training in Europe*. Jyväskylä: Institute for Educational Research, 2000.
- Tessaring, Manfred. *Training for a changing society: a report on current vocational education and training research in Europe*. Salónica: Cedefop, 1998.
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J. Der Arbeitskraftunternehmer: eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 1998, Vol. 50, N° 1, p. 131-158.