

Incertidumbre laboral

Percibida a través de las nuevas formas de empleo y de autoempleo

Prof. Dr. José M. Prieto Zamora

Facultad de Psicología
Universidad Complutense. Madrid

1. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años los psicólogos han encauzado sus líneas de actuación e investigación en el mundo del trabajo y de las organizaciones a través de tres grandes marcos de referencia:

— Analizando los factores laborales y no laborales que supeditan la **adaptación humana al trabajo** que ha de producirse de un modo satisfactorio para el empleado e idóneo para la empresa (Dawis & Lofquist, 1984).

— Abordando las distintas gamas de **comportamientos organizacionales** que se dan y vienen dictados por el entorno productivo tales como las actividades regulares de los empleados, los desempeños que facilitan una ejecución eficiente de las tareas, los papeles que se ejercitan en las relaciones interpersonales o en consonancia con el puesto que se detenta (McGrath, 1976).

— Brindando **asesoramiento y consejo profesional** para ayudar en la resolución de ciertos problemas personales que son perjudiciales en la situación laboral o para estudiar aquellas opciones que favorecen un desarrollo adecuado de la carrera (Beaudoin, 1986).

Desde el primer enfoque se ha prestado especial atención a las diferencias individuales que permiten predecir un mejor rendimiento y ajuste. Desde el segundo se han sondeado las pautas sociales que medias en los comportamientos laborales y que determinan qué conductas son pertinentes y cuáles son contraproducentes. Desde el tercero se ha promovido un diagnóstico y tratamiento interactivo de los asun-

tos personales que preocupan al trabajador, en un clima de confianza, sinceridad y colaboración entre ambas partes.

Estas tres líneas de aproximación han configurado un determinado marco de referencia desde las ciencias del comportamiento a la hora de desarrollar la **función de personal** en sus vertientes directiva y operativa (Testa, 1973). Han sustentado gran parte de los esquemas de trabajo vigentes a la hora de promover y llevar a cabo una acción psicosocial integrada en las empresas españolas. Han generado un **modelo alternativo** al estrictamente jurídico que regía las políticas de personal en lo concerniente a la organización del trabajo y del empleo. Han facilitado numerosos cambios congruentes a la hora de rediseñar un encuadre solvente de las relaciones laborales en el contexto de la transición política.

Ahora bien, a partir de la reconversión industrial y de la transición económica, la realidad laboral se ha transformado de un modo notable y paulatino. Los cambios han sido profundos, obligando a los empresarios y a los sindicatos a contemplar fórmulas más o menos negociadas para la creación de trabajo y empleo. He aquí algunos de los elementos característicos que describen el nuevo panorama:

— Se tiende a recalcar la **transitoriedad** y la **flexibilidad** en los puestos de trabajo como opción alternativa a la pérdida de los mismos.

— Se destaca que la **polivalencia** ha de definir los puestos de carácter fijo en el trasfondo de una reconversión laboral versátil.

— Se propicia una mayor **fluidez** en los horarios de trabajo, ritmo, mé-

todos de producción, etc. como condicionante ineludible para obtener éxito en un mercado competitivo.

— Se genera una cierta **participación circunstancial** en los asuntos de la empresa para paliar, aunque sólo sea soterradamente, el auge efectivo de un mayor control en manos de la dirección.

— Se favorece un clima de **iniciativa empresarial** y el autoempleo para obviar, con iniciativas concretas de carácter autónomo, tasas de desempleo cercanas al 20% en la población activa.

— Se presenta como inevitable la **pérdida de poder adquisitivo y de ventajas materiales** para una gran parte de los empleados y funcionarios como medida cautelar necesaria si se quiere afrontar la crisis de un modo solvente en unos plazos indeterminados.

— Se promueve un **talante innovador**, de toma de decisiones, de solución de problemas, de iniciativa en situaciones arriesgadas como única opción logística pertinente, a pesar de que durante años, «que inventen otros» había sido un lema de gran aceptación en la cultura vernácula.

Tales cambios están ahí, en la sociedad española actual. Han suscitado un talante nuevo, de **incertidumbre laboral percibida**, que se está poniendo de manifiesto entre la población adulta. Por ello, en las páginas que siguen se van a abordar las nuevas formas de organización del trabajo y del empleo que están marcando la realidad laboral española. Asimismo, se apuntarán qué cambios van a involucrar un mayor protagonismo desde las tres ópticas de intervención profesional ya mencionadas.

2. NUEVOS EMPLEOS EN ORGANIZACIONES FLEXIBLES

Durante la última década numerosas empresas españolas han llevado a cabo una reconversión o reorganización profunda que ha cambiado su configuración tecnológica y organizativa. Tales modificaciones han dado pie a nuevas gamas de bienes y servicios, muchos de ellos de naturaleza efímera. Tales innovaciones se han fundamentado en tecnologías tales como diseño asistido por ordenador, aplicaciones informatizadas en tiempo real, instrumentos controlados digitalmente, programación de sistemas robot, aplicaciones de flujo continuo así como la automatización de los equipos de oficina. La consecuencia más destacada de tales modificaciones ha sido la flexibilidad en los puestos, el desequilibrio de poder entre jefes-subordinados y entre compañeros (en consonancia con el dominio de tales tecnologías), traslados en los puestos de trabajo, redistribución de responsabilidades, pautas de involucración mediatizadas, así como sistemas de compensación y redistribución de salarios más bien austeros y restringidos.

En este contexto las empresas se muestran especialmente interesadas en incorporar dos tipos de empleados que permitan salvaguardar la flexibilidad funcional:

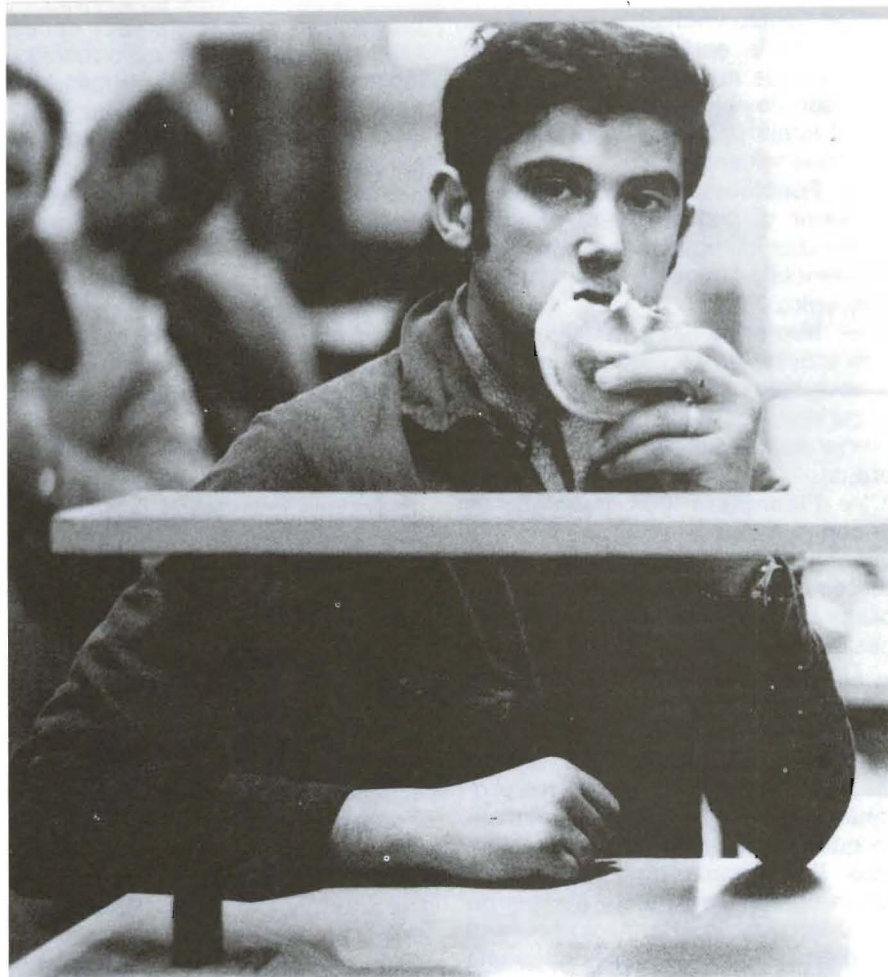
— **Personas que destaquen por su polivalencia** y a las que se pueda encomendar, por ende, distintos cometidos en sintonía con conveniencias estratégicas.

— **Personas muy especializadas** que se encarguen de determinados asuntos muy concretos durante un periodo dado, fundamentalmente relacionados con la programación y mantenimiento de los nuevos equipos informatizados.

A su vez, dichas empresas buscan la forma de dejar de lado, mediante despidos o jubilaciones anticipadas, a dos tipos de empleados:

— **Personas** con mucha experiencia acumulada, pero **desfasadas** respecto a los nuevos equipos y estrategias en uso. No pueden ser promocionadas a los nuevos puestos porque el coste de su formación es muy elevado o porque la incorporación inmediata de candidatos jóvenes suficientemente entrenados es viable.

— **Personas** que consideran que **su tiempo libre es más importante** que su horario de trabajo. Durante



los años sesenta y setenta el tiempo de ocio se convirtió en una meta deseable, por lo que con la crisis muchas personas aprendieron a obtener de sus aficiones y entretenimientos una gama de satisfacciones que brillaban por su ausencia en los lugares de trabajo. Enfoques actuales como los **circulos de calidad** ponen de moda nuevamente la dedicación voluntaria plena como fuente de motivación y satisfacción primordial. Tales trabajadores rehúsan entrar de nuevo en este «viejo juego».

Está claro qué es lo que se persigue con ello (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1988):

— Reducir la mano de obra e incrementar la competitividad.

— Marginar las actuaciones por cuenta propia y reforzar la identificación con la empresa.

— Integrar las tareas individuales en el seno de las actividades de grupos semi-autónomos.

Además se consigue difuminar la vertiente técnica, social y organizativa en las distintas tareas y cometidos. De esta manera los puestos y

los papeles que se desempeñan en el lugar de trabajo quedan amalgamados en una definición fugaz. Se les pide a los trabajadores que afronten simultáneamente la incertidumbre técnica, la social y la organizativa. Ello trae como consecuencia que tanto quienes llevan un gran tiempo en la empresa como quienes se acaban de incorporar, **perciban** una gran **incertidumbre laboral** como un elemento característico en el proceso de entrada, permanencia o salida de la empresa. Se espera de ellos que asuman estrategias de asimilación transitorias o, en su defecto, de acomodación para afrontar con éxito los cauces de producción o la complicada situación del mercado de bienes y servicios. La experiencia, entrenamiento y competencia previa se convierten en una condición necesaria pero no suficiente para ocupar cumplidamente tales puestos.

Mientras que los empresarios se ocupan de garantizar la **flexibilidad** en el mercado laboral, las demandas de **seguridad** por parte de los sindicatos se convierten en mera utopía

en los tiempos actuales. En la etapa actual de la economía en torno al 60% de los nuevos puestos de trabajo son flexibles. La **flexibilidad laboral** suele presentarse bajo las siguientes variantes:

— **Funcional** (los empleados han de estar disponibles para efectuar cometidos diversificados con independencia de lo que establezcan los convenios).

— **Númérica** (las personas tienen que aceptar como válidas sucesivas altas y bajas en el contrato y en la seguridad social en sintonía con la oferta de trabajo prevista en la empresa).

— **Financiera** (los trabajadores tienen que asumir como pertinentes condiciones salariales efectivas diferentes de las formalizadas y con oscilaciones en la gama de retribuciones no fijas).

Tal flexibilidad laboral está siendo refrendada de un modo directo o indirecto por los gobiernos (central, autonómicos y locales) a través de las normativas en vigor y de los procedimientos de control y seguimiento que están funcionando bajo mínimos. Por ejemplo, las empresas reciben compensaciones y ayudas de los programas de Formación para el Empleo con grandes facilidades una vez presentada y justificada la correspondiente solicitud. Ahora bien, la Administración no lleva a cabo un seguimiento pormenorizado de tales programas, que en su mayoría generan puestos de trabajo temporales y más bien versátiles.

Se está creando un cuello de botella entre los currícula que se demandan a los candidatos a distintas vacantes y el conjunto de conocimientos y competencias que se está exigiendo de ellos. Se produce un desfase temporal entre los programas en vigor en la Enseñanza Media y Superior y el tipo de habilidades y de capacitación requerida en los entornos laborales. Por ejemplo, no hay una correspondencia directa o indirecta entre los estudios cursados en BUP y los puestos de trabajo a los que los bachilleres pudieran aspirar. La Formación Profesional se halla mucho más próxima de gran parte de los requerimientos usuales en industrias y oficinas. La enseñanza universitaria, tanto de primero como de segundo ciclo, está asimismo distante, por la lentitud en el cambio de programas. Además los contenidos los definen las personas que ocupan los puestos con carác-

ter vitalicio, que suelen ser competentes en su materia, pero reacios a los cambios rápidos en ópticas y tecnologías al uso. Se asume, pues, como un hecho dado el que la enseñanza reglada sirva de punto de partida y no de punto de llegada de cara a una incorporación a la vida activa.

De esta forma están proliferando numerosos cursos de master, talleres, seminarios, etc. sobre los que no se ejerce un control directo por parte de instituciones externas a los autodenominados Centros de Estudios Superiores o Institutos de... «especialidades varias y diversas». Se da por sentado que presentan programas novedosos con profesorado posiblemente cualificado, pero a todas luces improvisado en numerosas ocasiones. Las personas en paro o con deseos de superación, así como los empleadores suelen dar por válidos, a ciegas, diplomas y certificados de muy diverso carácter sin una idea concreta respecto a la calidad, utilidad o conveniencia de las enseñanzas que se imparten en tales Centros o Institutos. Muchos de ellos utilizan como señas de identidad denominaciones de carácter transitorio y unos domicilios sociales que, frecuentemente, son provisionales. Sin lugar a dudas, tales programas de capacitación informales con título incorporado se están beneficiando de una acogida que es muy superior a la valía demostrada. Se los considera oportunos porque garantizan una cierta polivalencia o una matizada especialización recibida en grupos de alumnado más bien reducido, a precios muy caros. Puesto que la enseñanza pública está masificada, la enseñanza privada se revaloriza por sí misma en los oportunos circuitos restringidos.

Todo lo antedicho suministra el oportuno sustrato que acentúa la **incertidumbre laboral percibida** como vertiente psicosocial inherente a la flexibilidad organizativa. Los enfoques clásicos centrados en la **adaptación humana** al trabajo siguen teniendo vigencia en este contexto toda vez que, los procedimientos de selección y formación que propician, suministran el adecuado marco de referencia convergente. Las puntuaciones en las pruebas de inteligencia, por ejemplo, permiten predecir las cotas de aprendizaje que pueden alcanzar los candidatos a través de los programas de formación. Los enfoques centrados en los **comportamientos organizativos** es-

tán siendo congruentes de cara a esta problemática a través de los diseños sociotécnicos, el alargamiento o el enriquecimiento de puestos, etc. Los enfoques centrados en el **consejo profesional** no están brindando el oportuno asesoramiento a los empleados para abordar las consecuencias personales de esta flexibilidad en el seno de las empresas. Si acaso, en este contexto, a través de procedimientos tales como el «outplacement» se atiende a las demandas de determinados empleados muy cualificados o relevantes que deben abandonar sus actuales puestos y aprender a abrirse hueco en otros espacios organizativos. Desde el INEM y desde determinadas instituciones locales y autonómicas sí se está brindando asesoramiento en técnicas de búsqueda de empleo o en orientación profesional y formativa a través de distintos programas de indole experimental unos y ya consolidados otros.

3. NUEVOS PATRONES DE EMPLEO

Desde mediados del siglo pasado hasta años muy recientes, los sindicatos han luchado en Europa Occidental para consolidar un patrón de contrato laboral muy específico: salario fijo, a tiempo completo y por un tiempo indefinido. De algún modo se ha convertido en el referente clásico en nuestro país a la hora de hablar de contratos.

No obstante, en la etapa actual de la economía este patrón clásico beneficia, tan sólo, a un 70-80% de la población adulta ocupada. Durante la transición este patrón ha sido revisado y modificado periódicamente al hilo de las dificultades económicas y las sucesivas negociaciones en el entorno del Acuerdo Económico y Social. Tal patrón se muestra hoy claramente enmendado:

3.1. Frente a los contratos con un salario fijo, se están poniendo de moda contratos por un salario mínimo.

Es decir, los convenios sectoriales se cumplen a la baja en un conjunto dado de personas recién incorporadas. Se contempla, no obstante, la opción de compensaciones extras en función de labores y horarios extraordinarios de carácter circunstancial. Ocho de cada diez personas que obtienen un puesto nuevo lo hacen en precario en lo que atañe al convenio del sector.

3.2. Frente a los contratos con dedicación completa se están favoreciendo los contratos a tiempo parcial o por un número de horas semanales prefijado. En España, alrededor del 5% de la población activa es contratada en dicho régimen. Aunque ello permite afrontar el desempleo, no obstante es una fuente diáfana de discriminación: cuatro de cada cinco personas de este 5% son mujeres.

3.3. Frente a los contratos por tiempo indefinido se han promovido contratos de carácter transitorio con márgenes muy flexibles. En estas condiciones, el tiempo de duración de dichos contratos no está ligado a un indicador objetivo de finalización de la faena (plazos de entrega, temporadas, etc.). El trabajador tiene la certeza de que se trata de un puesto provisional a corto plazo. En España, el 20% de la población activa (es decir, uno de cada cinco adultos) se encuentra en tales márgenes.

3.4. Contratos transitorios a tiempo parcial con salarios mínimos también están presentes en la realidad española. Afectan a un 2% de la población activa, pero generando a su vez discriminación toda vez que de cada cinco personas, tres o cuatro son siempre mujeres.

3.5. Los períodos de prueba han dado lugar, asimismo, a contratos en prácticas, en formación, de sustitución, etc. En torno al 80% de los contratos de personal

joven se realiza en estas modalidades, de suerte que tales personas tienen que esperar entre un año y medio o tres para consolidar definitivamente su puesto de trabajo. Conseguir la condición de **fijo en plantilla** es hoy una pesadilla más que un logro fiable para muchos jóvenes que deben posponer muchas otras decisiones de su vida personal por este motivo.

Estos cinco patrones de empleo comentados están contribuyendo a asentar el talante de **incertidumbre laboral percibida** entre los adultos. A través de los trabajos publicados, no es posible detectar líneas de acción concretas desde las ciencias sociales y del comportamiento ante esta panorámica esbozada. De los tres enfoques, el de **consejo y asesoramiento profesional** se muestra particularmente pertinente. Asuntos tales como la elección de carrera, su desarrollo, seguimiento y consolidación han sido objeto de indagación y acción asidua durante muchos años. Pueden darle, al empleado que está acogido a alguna de estas modalidades de contratación, la oportuna orientación y realimentación respecto a las posibilidades reales de incorporación en condiciones homologables o las vías de reformulación y de cuestionamiento de la propia carrera con vistas a optar a otro tipo de

alternativas plausibles en el entorno próximo o lejano. Dado el elevado porcentaje de mujeres afectadas por tales contratos, es oportuno señalar que éstas recurren con más regularidad a dichos servicios de ayuda cuando éstos son dirigidos por mujeres profesionales (Beaudoin, 1986).

4. NUEVAS FORMAS DE AUTOEMPLEO

En torno al 20-40% de las personas que están en paro deciden afrontar por sí mismos la **incertidumbre laboral percibida** convirtiéndose en trabajadores autónomos, autoempleados.

Existen tres modalidades de autoempleo:

a) Aquellas personas que se deciden a legalizar sus propias iniciativas laborales dándose de alta a través de la Licencia Fiscal.

b) Aquellas personas que trabajan por cuenta propia para un solo cliente y que por tanto cuentan con un muy restringido abanico de servicios o bienes a producir.

c) Aquellas personas que están en la economía sumergida y que obtienen diversas remuneraciones a



cambio de su labor sin que quede, por ello, ningún tipo de constancia expresa.

Son muy diversos los factores psicosociales y económicos que están propiciando estas modalidades de autoempleo que las diversifica respecto a la tradición empresarial. Se mencionarán algunos:

1. Al igual que, desde hace años, se ha tendido a descentralizar las redes de comercialización de productos y servicios, se están descentralizando de nuevo algunos procesos productivos. En algunos casos se retoman viejas líneas, desechadas en las cadenas de producción, pero con demanda en el mercado. En otros se ponen a prueba productos o servicios en plan piloto, que grandes empresas han dejado de lado por no considerarlas compatibles con sus líneas preferentes actuales. En ambos casos, el autoempleo es una persona bastante experimentada por haber trabajado en la empresa matriz.

2. Nuevas promociones de Licenciados o de Titulados de Grado Medio, con una formación relativamente especializada, optan por sacar partido, por cuenta propia, de los conocimientos acumulados. Inicialmente optan por un modelo de calidad de vida laboral en el que el tiempo de trabajo y el de ocio adquieran un peso similar.

3. A través de los medios de comunicación de masas se están realizando las ventajas que conlleva a largo plazo la iniciativa empresarial, fomentándose la idea de que puede ser oportuno afrontar riesgos y desarrollar ideas propias, sean o no novedosas, por las recompensas económicas, la satisfacción y bienestar personal que pueden reportar si se logra mantener un cierto éxito.

4. En determinados ambientes socioeconómicos elevados se solicitan productos de calidad que no hayan sido elaborados en serie o que respondan a modas y exigencias de naturaleza efímera. La adquisición de tales productos y servicios es valorada como signo de distinción, clase o gusto.

5. Durante esta década los gobiernos centrales, autonómicos y locales han impulsado y financiado la puesta en marcha de iniciativas de producción o de servicio con previsión de futuro a partir de los dictámenes disponibles.

6. Las nuevas tecnologías han suministrado equipos altamente so-

fisticados que, una vez instalados en la casa y dominados debidamente, permiten el desarrollo de aficiones en una primera etapa. Posteriormente se capta que tales aficiones pueden ser rentables a la larga, por lo que el taller de aficionado puede convertirse en taller artesanal en un momento dado sin grandes costes suplementarios de mantenimiento o ampliación.

7. Los avances en telemática permiten la sincronización pormenorizada de espacios y tiempos que ya no tienen que ser inexcusablemente simultáneos. La transmisión y recepción de información, la simulación y experimentación de diseños, la eliminación de características frágiles en productos clásicos han dado lugar a nuevos modos de entender la estructura organizativa, así como nuevas formas de definir el lugar de trabajo.

8. La combinación de artesanías tradicionales y de nuevas tecnologías están generando producciones bastante atractivas que plasman nuevos conceptos de funcionalidad y estética de gran cotización en mercados nacionales e internacionales.

En el presente, el autoempleo no tiene su origen en la tradición familiar, sino más bien en la conjunción de varias de las siguientes opciones:

— Gusto por la creatividad y la autonomía individualizada o en grupos reducidos de iguales.

— Ganas de sacarle partido al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante la educación reglada o mediante actividades desarrolladas durante períodos de ocio.

— Deseos de estar al tanto de las novedades que afloran en el ambiente y de los sofisticados medios que ya están disponibles.

— Madurez emocional suficiente para afrontar los riesgos económicos, psicológicos y sociales en liza, sirviéndose de las reglas del juego que pautan la vida adulta.

— Agilidad cognitiva para atender fluctuaciones en los ingresos y en los pagos, manteniendo cotas de regularidad aceptables en las fases iniciales.

— Mente adaptativa a la hora de tomar decisiones que atañen a la fijación de costes y precios.

— Esfuerzos por destacar como polivalente en ocasiones y como experto en otras, para afianzar las propias posiciones en el mercado.

— Énfasis en la necesidad de lo-

gro y de realización como marco de autoafirmación personal consistente.

Las personas que prefieren el autoempleo difieren en muchos aspectos de las personas que optan por convertirse en asalariados por cuenta ajena.

— Tienen horarios de trabajo mucho más prolongados que los correspondientes a una jornada laboral típica.

— Prefieren conseguir ganancias moderadas en relación con el esfuerzo realizado, pero con la satisfacción que obtienen por saber que es fruto del quehacer propio.

— Están a disgusto con las políticas fiscales vigentes.

— Les agrada la labor que realizan y valoran positivamente el estado de sus finanzas (Warneryd, Davidsson, & Wahlund, 1987).

Los grupos humanos que configuran este nuevo sector productivo suelen ser jóvenes a la búsqueda de su primer empleo, adultos desempleados provenientes de empresas en crisis o quiebra, mujeres que deciden romper con los estereotipos clásicos de su papel en la sociedad.

La mayoría de ellos se ha planteado una doble cuestión crítica:

— **¿Cuánto puedo ganar como empleado y como autoempleado?**

— **¿Cuánto puedo obtener de los subsidios disponibles mientras esté en paro y cuánto puedo obtener si decido invertirlos como autoempleado?**

En ambas cuestiones han considerado que la opción del autoempleo está en consonancia con sus preferencias, valores y grado de autoconfianza, aunque ello signifique trabajar más durante más horas.

Puesto que los bancos no suelen brindarles crédito suficiente para poner en marcha sus proyectos, se suelen nutrir de ahorros personales, de préstamos de familiares o allegados, de la capitalización de los subsidios de desempleo o de diversos planes de becas-salario puestas (estas dos últimas) a su disposición a través del INEM.

En torno al 60% de tales iniciativas suelen salir adelante después de un año de esfuerzos y dificultades.

Los tres enfoques clásicos en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones han prestado escasa atención a estas personas que optan por el autoempleo. Desde el INEM se han iniciado ciertos apoyos en la línea de **consejo profesional**. En al-



gunos países como Suecia se han realizado algunos estudios desde la óptica de la **adaptación humana al trabajo** (Warneryd, 1986). Desde la de la **conducta organizacional** se les podría brindar apoyo a la hora de diseñar grupos de trabajo efectivos, adquirir un adecuado entrenamiento en estilos de dirección y mando, familiarizarse con procedimientos de análisis de problemas y tomas de decisiones, adquirir tácticas de autoassertividad, desarrollar determinadas habilidades necesarias para el buen fin de entrevistas y negociaciones, etc. De momento, la iniciativa está en mano de los autoempleados. Ellos han decidido hacer frente, por sí mismos, a la **incertidumbre laboral percibida**.

5. CONCLUSIÓN

Si se pasa revista al 14-D se podrá comprobar que la **incertidumbre laboral percibida** está subyaciendo

tras el malestar expresado en esa jornada. Los apartados 2 y 3 de esta exposición los han puesto de relieve a través de algunos de los datos disponibles.

Hace poco más de un año se planteó la siguiente pregunta, en el seno de una encuesta más amplia, a una muestra estratificada de la población española: ¿En qué medida su bienestar personal depende del Estado? Esa misma pregunta había sido incluida en encuestas similares llevadas a cabo en Francia y en USA en esa misma época. Las distintas distribuciones en las respuestas ha resultado diáfano. En España el 75% respondía que en gran medida su bienestar dependía del buen funcionamiento del Estado. En Francia está respuesta la dio un 50%. En USA solamente un 33% contestó en idéntico sentido.

Este tipo de pautas sustentan la creencia vigente en España de que es la iniciativa y la gestión del gobierno (nacional, autonómico o incluso local), no la actividad y la dedicación individual las que garantizan las cotas de bienestar personal medias que se pueden alcanzar en la sociedad española. Ello permite detectar un notable grado de alienación en la manera de concebir los logros y consecuciones asequibles y un destacado grado de desconfianza ciudadana respecto a la propia valía y capaci-

dad de promover una adecuada calidad de vida por méritos, experiencia y capacitación acumulada.

En estos momentos la **incertidumbre laboral percibida** forma parte del presente histórico español en lo que atañe a las distintas formas de organizar el trabajo y el empleo. Se han mencionado las opciones que están siendo intentadas a través de la iniciativa gubernamental, sindical y empresarial. Se ha comentado asimismo las pautas que siguen los autoempleados (en auge). No obstante, a lo largo de la exposición se ha puesto de relieve que las ciencias sociales y del comportamiento están prácticamente ausentes en dicha tesitura. Ciertamente, los profesionales de la Psicología están en condiciones de reflexionar sobre la problemática planteada para proveer los cauces oportunos para que tenga lugar una acción social integradora en el contexto empresarial (en lo que respecta a los apartados 2 y 3 de este artículo) y en el comunitario (en lo que atañe al 4). Éstos son los retos que nos acucian a algunos psicólogos del trabajo en el panorama actual.

REFERENCES

- BEAUDOIN, O. (1986). *Le Counseling en milieu de travail*. Montreal: Agence d'ARC Inc.
- DAWIS, R. V., & LOFQUIST, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (1988). *Participation in technological change*. Dublin: Fundación Europea Mejora Condiciones Vida y Trabajo. (Working Paper EF/WP/87/146/EN.)
- MCGRATH, J. E. (1976). Stress and Behavior in Organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1351-1395). Chicago, IL: Rand McNally.
- TESTA, G. (1973). *Organización y dirección del personal*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- WARNERYD, K. E. (Ed.) (1986). *The Psychology of Innovative Entrepreneurship*. Bruselas: European Institute for Advanced Studies in Management. (Working Paper 86-4).
- WARNERYD, K. E., DAVIDSSON, P., & WAHLUND, R. (Eds.) (1987). *Some characteristics of swedish self-employed*. Stockholm: Stockholm School of Economics. (Research Paper 6328).