

LA SOCIALIZACION LABORAL DEL JOVEN: EL PROCESO DE TRANSICION DE LA ESCUELA AL TRABAJO

José M. Peiró

Patrocinada por la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia y la Institució Valenciana de Estudis i Investigació (IVEI) de la Generalitat Valenciana, ha tenido lugar, en Valencia, la Segunda Reunión plenaria del Equipo de Investigación Internacional sobre la socialización laboral de los jóvenes (WOSY) durante los días 26 a 29 de abril.

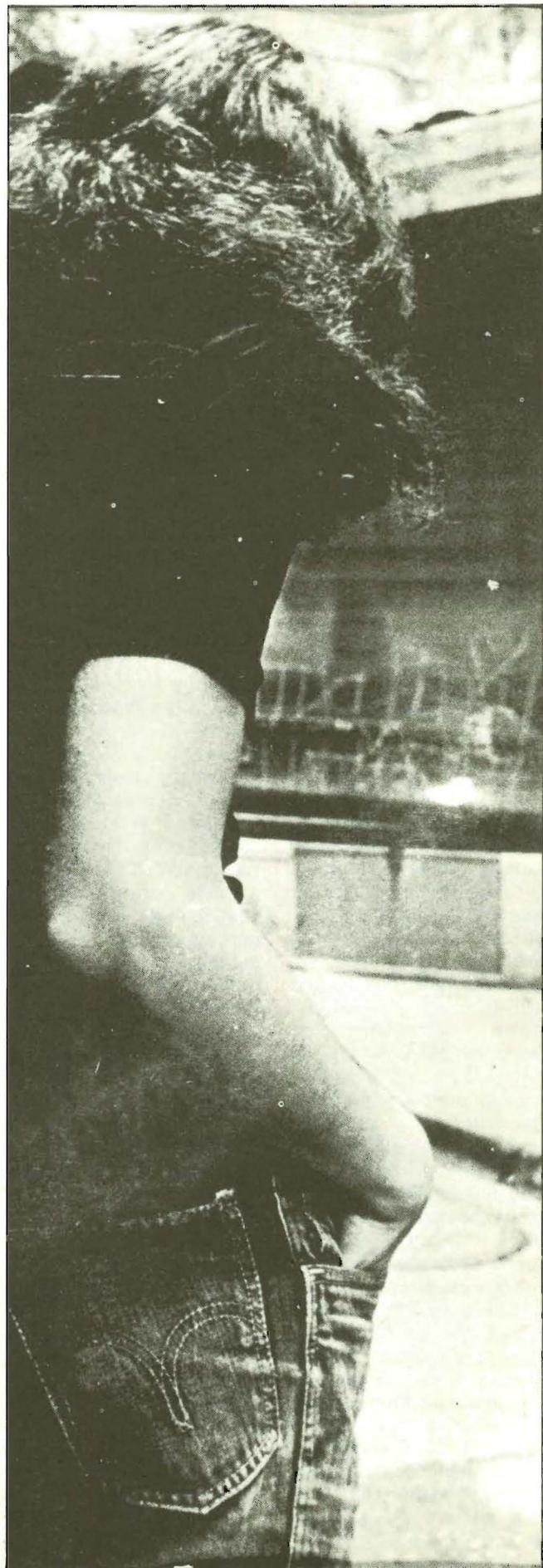
Este equipo está formado por investigadores y profesores de Universidades Europeas y Norteamericanas. En concreto, los países integrantes son los siguientes: Alemania Occidental, Bélgica, España, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Israel, Italia y Portugal. Algunos de los profesores que lo integran han desarrollado conjuntamente otros estudios transculturales. El primero de ellos se ocupó del movimiento de la Democracia Industrial en Europa (Industrial Democracy in Europe -IDE) y el segundo ha centrado la investigación sobre el significado del trabajo (Meaning of Work -MOW) para los diversos grupos de personas (trabajadores de cuello azul y de cuello blanco, profesionales de los servicios, desempleados, retirados, jóvenes en busca de primer empleo, amas de casa, etc.) en los diferentes países participantes.

Precisamente algunos de los resultados obtenidos en el estudio transcultural sobre el significado del trabajo (MOW) han llevado a plantear la necesidad de un estudio detenido de los procesos de socialización laboral del joven, dando origen al Grupo WOSY.

La socialización laboral de las personas supone un largo proceso de aprendizaje de conductas, actitudes, normas y valores que se produce an-

tes de incorporarse al trabajo y durante la vida laboral y ocupacional propiamente dicha, y con frecuencia ocurre en el marco de las organizaciones laborales. No se trata, sin más, de una adaptación o aceptación de las expectativas de los empleadores, las empresas o la sociedad acerca de cómo comportarse en el trabajo. Se trata más bien de un proceso de negociación mediante el cual las personas van clarificando y elaborando el rol que están dispuestas a desempeñar en su organización y en su trabajo, teniendo en cuenta las expectativas que los diversos emisores de rol le comunican, pero, intentando, al mismo tiempo, adecuarlas a las que ellas mismas tienen de su propio trabajo.

En ese largo proceso que, desde una consideración evolutiva del ciclo vital (*life span*), dura toda la vida, existen sin embargo períodos cruciales por sus repercusiones sobre la vida ocupacional y laboral adulta. Uno de esos períodos es, precisamente, el que contempla la transición de los jóvenes y adolescentes desde la escuela (o desde los centros educativos en general) al mundo del trabajo. En la última década, esa transición no se produce sin dificultades en nuestro mundo occidental. Los elevados índices de desempleo hacen que dicha transición tarde, con frecuencia, uno o más años en producirse y venga mediada por períodos de desempleo prolongados. Por otra parte, la incorporación de las nuevas tecnologías y la mayor rapidez de cambio en las ocupaciones, no siempre acompañada de los correspondientes cambios en el sistema educativo, de modo que la preparación y el entrenamiento laboral responda a los



requisitos de esos nuevos puestos, también han aportado nuevas dificultades y complejidades a ese proceso de transición.

Además, en ese proceso, una serie de agentes socializadores desempeñan un papel relevante; mencionemos, entre ellos, la familia, el propio sistema educativo, los servicios de información ocupacional y de orientación vocacional y los propios compañeros y amigos. Por ejemplo, si la familia transmite a los jóvenes una serie de actitudes sobre el trabajo que enfatizan la seguridad y la estabilidad en el empleo cuando la oferta de trabajo actualmente predominante contiene puestos de carácter temporal, puede que su influencia lleve a los jóvenes a perder o rechazar oportunidades que podrían aceptar, de concebir su carrera ocupacional desde una perspectiva más dinámica.

El estudio de todos estos aspectos, desde una perspectiva longitudinal que plantea un seguimiento de los sujetos desde su salida del sistema educativo (a los 16 o a los 18 años) hasta tres años después de haber abandonado su formación, es el objeto del Grupo WOSY. Durante ese periodo se van a llevar a cabo entrevistas con los sujetos en diversos momentos y se van a analizar sus conductas, actitudes, valores, expectativas, motivaciones y otras características psicológicas y sociales, comparando las de aquellos que uno o dos años después de finalizar su formación han encontrado trabajo con las de los que no lo han encontrado.

Además, el carácter internacional, eminentemente europeo, del proyecto ofrece la posibilidad de una comparación transcultural. En efecto, las diferencias en los sistemas educativos, los sistemas de entrenamiento profesional, los servicios de orientación y empleo, o la obligatoriedad o no del servicio militar en los distintos países implicados son aspectos que sin duda inciden diferencialmente en ese proceso. También lo hacen variables estructurales de carácter macroscópico, como la tasa de desempleo o la estructura ocupacional de cada país, por mencionar algunas a modo de ejemplo.

En la reunión plenaria recientemente celebrada, orga-

nizada por el Departamento de Psicología General de la Universidad de Valencia, se han discutido las principales características del modelo de investigación, se ha clarificado y delimitado el propio concepto de socialización laboral del joven y se han planteado otros aspectos relevantes del diseño de la investigación. Las aportaciones de los diver-

sos equipos nacionales implicados han sido amplias y significativas, como lo prueban los más de veinte documentos analizados durante la reunión. Con esta segunda reunión plenaria se ha avanzado de manera importante en la coordinación de la investigación y los proyectos de investigación en ella establecidos van a iniciar su desarrollo

en los países participantes. Esperamos que su logro proporcione resultados teóricos y socialmente relevantes.

• José M. Peiró es catedrático de Psicología Social de la Universidad de Valencia y ha sido el coordinador de la Segunda Reunión Plenaria del Grupo Internacional WOSY.

NORMAS DE PUBLICACION

«Información Psicológica» aceptará para su publicación trabajos relacionados con la Psicología en todos sus aspectos y áreas de intervención profesional.

A) TRABAJOS ORIGINALES

1. Los originales se remitirán a la Secretaría de Redacción mecanografiados a doble espacio, por una sola cara y en formato DIN A-4, numerados en el ángulo superior derecho, no excederán de dieciocho A-4, se admitirán hasta seis figuras y seis tablas.

2. En la primera página se indicarán: título del artículo, nombre y apellidos de los autores, nombre completo del centro y dirección del mismo, dirección para la correspondencia.

3. Fotografías: tamaño 9 x 12 cm., o múltiplo mayor, de buena calidad, máximo seis fotos, numeradas al dorso, con el nombre del autor; los pies deben ir mecanografiados en hoja aparte.

4. Gráficas: hasta un máximo de seis, en tinta negra (formato 9 x 12 cm., o un múltiplo), numeradas como figuras.

5. Tablas: presentar en hojas aparte, con número de tablas en números arábigos, título, una sola tabla por hoja, las siglas y abreviaturas se acompañarán de nota explicativa al pie.

Se acusará recibo de los trabajos enviados y se informará de su aceptación.

El Consell de Redacció se reserva el derecho de rechazar originales que no se juzguen apropiados o proponer modificaciones a los mismos.

Los originales se remitirán a Secretaría de Redacció «Informació Psicológica». Col.legi Oficial de Psicòlegs. C./ Comte d'Olocau, 1. 46.003 VALÈNCIA.

B) OPINION Y DIVULGACION

1. La extensión de los artículos de opinión no sobrepasará los seis folios.

2. La extensión de los artículos de divulgación y/o estudio no sobrepasarán los diez folios.

C) CRITICA DE ARTICULOS, REVISTAS Y LIBROS

1. La crítica de libros se efectuará por miembros del Consell de Redacció o aquéllos en quien la Redacció delegue.

2. La revista publicará reseña crítica de los libros recibidos.

3. Una vez publicada la crítica se enviará ejemplar al autor o dirección de la editorial.

D) INTERCAMBIOS

La revista aceptará intercambios con otras revistas o publicaciones periódicas técnicas a nivel nacional e internacional.