

**La actitud emprendedora
en la CAPV**

Kualitate Lantaldea

1999

La actitud emprendedora en la CAPV

Kualitate Lantaldea

1997



La Presidencia del Gobierno Vasco ha considerado oportuna la publicación de este trabajo en virtud de su notable interés científico, sin embargo la responsabilidad del texto íntegro del mismo corresponde totalmente a los/las autores/as de la investigación.

Eusko Jaurlaritzako Lehendakariak ikerlan hau argitaratzeari egoki deritza, bere interes zientifikoa kontuan hartuz, hala ere testu osoaren erantzunkizuna erabat ikerketaren idazleei dagokie.

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2. EL MUNDO LABORAL	11
2.1. Introducción	11
2.2. Percepción del mundo laboral	14
2.2.1. Discursos ante el mundo laboral	14
2.2.2. Coordenadas de posicionamiento laboral	18
2.2.3. Contextualización:	24
2.2.4. Procesos de cambio	30
2.2.4.1. El escenario laboral	30
2.2.4.2. El sujeto del cambio	34
2.3. Posturas y actitudes ante el mundo laboral.....	38
2.3.1. El cambio de paradigma	38
2.3.2. Protagonistas del nuevo paradigma	41
2.3.3. Experimentación del nuevo paradigma	44
3. EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN LA CAPV	47
3.1. El perfil del emprendedor	47
3.1.1. Ejes que estructuran la personalidad del emprendedor	47
3.1.2. La doble dimensión de la personalidad del emprendedor	50
3.1.3. Perfiles frente a los que se define el emprendedor	53
3.1.4. Ambitos de plasmación del carácter emprendedor	57
3.1.5. La necesidad de referencias y modelos de emprendedor	59
3.1.6. El carácter atemporal del emprendedor	60
3.1.7. Categorías de emprendedor	62
3.2. El emprendedor y los agentes socializadores	63
3.2.1. Valores socialmente disonantes	64
3.2.2. Valores potencialmente consonantes	68
3.3. Condiciones favorecedoras para asumir actitudes emprendedoras..	72
3.3.1. La tendencia al autoempleo	73
3.3.2. Nivel simbólico: el arquetipo del trabajador vasco	76
3.3.3. Dimensión socioeconómica y laboral	77

1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio corresponde a una investigación que realizó Kualitate Lantaldea, en el primer semestre de 1997, para el Gabinete de Prospección Sociológica del Gobierno Vasco. El objetivo es que sirviese de complemento a una encuesta (*Los vascos y el mundo del trabajo*) que el propio Gabinete diseñó y llevó a cabo en las mismas fechas.

Es un estudio de carácter cualitativo, es decir, no emplea la encuesta y los resultados numéricos como base del análisis, sino las reflexiones y discursos presentes en la sociedad. Esta metodología, tiene la virtualidad de poder determinar cuáles son las interpretaciones y valoraciones que la sociedad tiene sobre un tema, en este caso sobre el espíritu emprendedor, además de desarrollar argumentos del por qué se tiene esa concepción. Es una metodología, por tanto, de corte explicativo, que sirve de marco de referencia a los datos o hipótesis que existen en ese ámbito.

Las conclusiones y explicaciones que se irán exponiendo a lo largo de este informe, proceden del análisis del discurso que se ha originado en distintos grupos de discusión, reunidas para reflexionar en torno al espíritu emprendedor, y de la voz de expertos cualificados en el ámbito laboral.

El informe está segmentado en dos grandes apartados. El primero de ellos, corresponde al sentido que actualmente adquiere el espacio laboral, es decir, cuál es la percepción del mundo laboral y qué tipo de posturas y actitudes genera. Se hablará de los distintos discursos sociales, de los procesos de cambio y del nuevo paradigma laboral.

En el segundo, se incidirá directamente en el espíritu emprendedor en la CAPV, donde se realizará un perfil del emprendedor, analizando su personalidad y los ámbitos en los que se desarrolla. Nos detendremos posteriormente en la importancia que tienen los agentes socializadores en el fomento de espíritus emprendedores, analizando los valores consonantes y disonantes con dicho espíritu. Y finalizaremos con un análisis de las condiciones favorecedoras para asumir actitudes emprendedoras, en concreto en tres: la tendencia al autoempleo, el arquetipo de trabajador vasco, y la necesidad de adoptar actitudes proactivas ante un panorama socio-económico desalentador.

Como se podrá comprobar, el tono general del informe es bastante pesimista, reflejo de una sociedad que en el primer semestre de 1997 se enfrentaba a unos indicadores económicos negativos, estaba inmersa en la resaca de la reconversión industrial, tenía un alto índice de paro, y, a pesar de existir elementos positivos de empuje e implicación empresarial, carecía de argumentos que le dotasen de esperanza. Tampoco acompañaban los escasos resultados en otros ámbitos como el político, el social o el cultural.

DISEÑO METODOLÓGICO

Se ha empleado una metodología cualitativa basada en reuniones de grupo y entrevistas en profundidad, ambas con un carácter proyectivo-prospectivo:

- El carácter proyectivo obedece a la necesidad de profundizar en las vivencias y significaciones personales que la población tienen respecto al mundo laboral. Se desea trascender el discurso evidente para recoger el mundo vivencial e interpretativo de la población vasca.
- La importancia del carácter prospectivo queda justificada desde la operatividad que se pretende dotar a la investigación. Esto es, aportar un material que permita adoptar pautas y estrategias concretas para cubrir las demandas de los ciudadanos.

La virtualidad de esta metodología radica en la alta calidad de las respuestas, sobre todo en aquellas investigaciones que requieren una profundidad y riqueza de matices. Permite, por un lado, introducir diferentes temas a analizar y, por otro, que sean los propios participantes los que establezcan la importancia de éstos.

DISEÑO MUESTRAL

El núcleo de la investigación ha estado conformado por 9 grupos de discusión, estructurados en base a los siguientes criterios muestrales:

- 5 grupos que han reflexionado sobre la realidad laboral desde diferentes perspectivas:
 - 3 grupos representativos de distintos segmentos laborales (puestos bajos, puestos medios y puestos de responsabilidad)
 - 1 grupo de estudiantes universitarios y de FP
 - 1 grupo de padres-madres
- 4 grupos que evidencien la fuerza emprendedora en el mundo laboral:
 - 1 grupo de personas que buscaban el primer empleo de forma activa
 - 1 grupo de profesionales liberales jóvenes que se han puesto por su cuenta
 - 1 grupo de personas que han emprendido un negocio después de una reconversión en su trabajo anterior
 - 1 grupo de pequeños empresarios que tuviesen empleados y de implantación reciente

Además de las reuniones de grupo, se solicitó la colaboración de expertos que de una forma u otra pudiesen dar claves explicativas y marcos de referencia. Se realizaron 11 entrevistas en profundidad.

La configuración del diseño muestral de la investigación fue la siguiente:

9 REUNIONES DE GRUPO	11 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD
<ul style="list-style-type: none"> — Puestos bajos en empresas — Puestos medios en empresas — Puestos de responsabilidad — Estudiantes universitarios / FP — Padres / madres — Buscan el primer empleo (activos) — Profesionales liberales jóvenes — Negocio después de reconversión — Pequeño empresario con empleados 	<ul style="list-style-type: none"> — Responsable de formación — Responsable de RRHH — Responsable de formación de personal — Responsable de inserción laboral — Periodista económico laboral — Educador de secundaria — Orientador de FP — Profesor universitario — Representante político — Representante empresarial — Representante sindical

2. EL MUNDO LABORAL

2.1. Introducción

Desentrañar las características, particularidades, peculiaridades o cualquier aspecto involucrado en el desarrollo de lo que se denomina *espíritu* o *actitud emprendedora*, conlleva necesariamente un trabajo previo de análisis del contexto y circunstancias en los que tal actitud surge y prospera. Esta es al menos la idea defendida por la mayoría de los estudios preocupados por investigar el origen de ese *espíritu* emprendedor y creativo, capaz de dinamizar, entre otros, el ámbito de la economía. En este sentido, la opinión general subraya el hecho de que junto a factores de carácter personal existirían otros condicionantes, sociales o pertenecientes al entorno del individuo, capaces de incidir en el desarrollo o en el enquistamiento de este tipo de actitud o espíritu.

Esta necesidad de combinar aspectos individuales y sociales a la hora de explicar la fuerza que impulsa a algunos individuos a cambiar, alterar, e incluso romper con la inercia y crear algo nuevo, es defendida no sólo por los investigadores sociales, sino también por otro tipo de personas que mantienen una relación con el ámbito laboral como puede ser el caso de aquéllos que han colaborado en esta investigación.

De las palabras recogidas en las dinámicas de grupo y entrevistas, parece quedar claro que la actitud emprendedora es algo difícil de definir, y a menudo se acierta a hacerlo no tanto por las características que se le atribuyen al considerado como emprendedor, sino por los atributos que se le niegan. De esta forma una persona emprendedora es alguien que no se conforma con lo que tiene, no se queda quieto, no es estático, no se rinde, no decae... Se le reconoce como aquel que de alguna forma no se acomoda a lo que la realidad ofrece a la mayoría de los ciudadanos.

El emprendedor puede y de hecho abarca muchos campos de la realidad social. Podemos encontrar modelos o ejemplos de emprendedores en el deporte, las artes, la cultura en general, etc, pero este tipo de persona -o personalidad- tiene un referente concreto en el campo de la economía: el empresario.

Hasta épocas recientes la figura del empresario reunía un perfil definido y claro. En la actualidad, como ha ocurrido con otros aspectos de la esfera económica y social, este *prototipo* parece haber visto difuminados sus rasgos. Éxito, estrellato, fama, reconocimiento... son términos que se cruzan y se mezclan en la tarea de definir a la persona emprendedora.

La imagen de empresarios (a los que tradicionalmente se les había atribuido una personalidad emprendedora) jóvenes y ricos apareciendo en las portadas de la prensa del corazón junto a actores, cantantes, gente del espectáculo, etc... parece haber perfilado un nuevo referente, en perjuicio de los que fueron antiguos ejemplos de ética y estilo empresarial.

Por otro lado, la quiebra de algunas grandes compañías, la tendencia creciente a la micro-empresa y las continuas noticias de absorciones, compra-venta de entidades o fusiones, contribuyen a crear una imagen cada vez más abstracta y *etérea* de la realidad empresarial y laboral.

Las empresas cambian de perfil, los empresarios cambian de imagen y el mundo laboral en su conjunto se revoluciona de la mano de la tecnología, las dimensiones mundiales del mercado, la competencia internacional, las nuevas tendencias organizacionales y un sinfín de circunstancias más.

Como puede observarse, hablar de emprendedores no es hablar de un hecho aislado, el emprendedor, el creador, el artista... como el resto de los sujetos nacen y crecen en un entorno más amplio; un entorno que contribuirá a hacer germinar o a destruir ese espíritu que impulsa a algunos de ellos a dar el salto, ese paso adelante que demanda todo acto de emprender o iniciar. Teniendo esto en cuenta, antes de detenernos en la descripción y análisis pormenorizado de ese espíritu o actitud hemos creído necesario dedicar un apartado del informe al entorno, a las circunstancias, al ámbito que rodea al emprendedor, al mundo laboral en definitiva.

Entender al emprendedor, sus características actuales, su proliferación o ausencia en un momento histórico determinado necesita de un análisis previo del mundo laboral que lo alberga. Un análisis que debe centrarse al menos en dos elementos.

Por una parte, el emprendedor, lo mismo que el resto de los individuos mantiene una *percepción* particular del mundo laboral que le rodea, la misma que le llevará a adoptar una *actitud* determinada frente a ese mundo laboral. De esta forma la percepción de un mercado abierto, receptivo y generoso con la iniciativa puede, sin duda, promover o incentivar un tipo de actitud emprendedora. Es cierto que de esta circunstancia a que en realidad surjan multitud de espíritus emprendedores parecen mediar numerosos factores que, finalmente, posibilitarán o no la culminación o de esa particular *inquietud*.

Detenernos y analizar los factores posibilitadores e impulsores de la actitud emprendedora es el objetivo de la segunda parte de este informe, en la primera trataremos de profundizar en los dos aspectos mencionados: la *percepción del mundo laboral* y las *actitudes ante el mundo laboral*. Tareas a las que acompaña la intención de apuntar algunas de las circunstancias -sociales, culturales e individuales- implicadas en el origen, desarrollo y evolución de la actitud emprendedora.

a) *El acercamiento a la percepción del mundo laboral*: una fotografía de ese cúmulo de ideas, sensaciones y vivencias que existen hoy en torno a lo laboral, a la concepción y valor del trabajo. Tarea difícil porque, hoy, los grandes referentes en torno al mundo laboral son precisamente su carácter cambiante y fragmentado. En este caso la labor del investigador social se asemejaría a la del reconstructor: los discursos aparecen dispersos y multiplicados y su tono es generalmente el de la confusión. Este panorama dibuja a un individuo perdido ante el mundo laboral.

La investigación social debe hacer un esfuerzo por poner orden a tanto fragmento de confusión. En este sentido este informe propone como tareas concretas para salir de esta complicada situación:

- Analizar los *discursos* emergentes del actual mundo laboral. Analizar el tono del individuo cuando habla del mundo laboral e intentar describir qué tipo de imagen tiene del mismo.
- Apuntar las *coordenadas* en torno a las cuales los individuos se sitúan frente al mundo laboral. Conocer estas coordenadas permitirá analizar los grupos que el mundo laboral ha constituido en torno a él.
- Detectados grupos y discursos se pretende como tercer paso dibujar algunos de los *rasgos característicos del mundo laboral* actual, profundizando en la imagen y vivencia del trabajo -tanto a nivel individual como social-.
- Una última etapa en la tarea de describir la percepción del mundo laboral sería el análisis de los *procesos de cambio* acontecidos en este ámbito durante los últimos 20 años. En este sentido, el informe defiende la hipótesis de que estos cambios suponen uno de los aspectos con más peso en la construcción de la percepción del mundo laboral. Su rapidez e inmediatez en el tiempo convierte a los procesos de cambio en un referente vivo aún en la memoria de los individuos. Inmersos de lleno en la transformación del mundo del trabajo, la percepción actual del ámbito laboral es una imagen construida sobre el pasado. Esto puede observarse en el protagonismo que adquiere aún el discurso nostálgico, o en la sensación de orfandad por un pasado que se fue pero cuya pérdida es demasiado reciente como para haber encontrado un sustituto.

- b) *El análisis de las actitudes individuales y sociales ante el mundo laboral*: trabajo y sociedad están irremediabilmente unidos, condenados a entenderse y a caminar de la mano. No podemos olvidar que el trabajo es una construcción social y que lo mismo que en la antigua Grecia el trabajador (sinónimo de esclavo) era el excluido social hoy el que carece de empleo, el parado, ha pasado a situarse en los márgenes de la sociedad.

El trabajo se mantiene como una de las más importantes -sino la más importante- formas de integración social. Por ello acercarnos a las características de las actitudes individuales y sociales ante el mundo laboral, significa conocer el grado de integración entre sujeto y trabajo y las expectativas de desarrollo y evolución de cara al futuro.

En este sentido, en esta segunda parte del capítulo previo al estudio de la actitud emprendedora, vamos a intentar detenernos en el análisis de tres aspectos:

- Por una parte se analizarán las claves de lo que hemos venido a denominar *nuevo paradigma laboral*, esto es, las nuevas demandas del mundo laboral a

las que el individuo deberá hacer frente si pretende asegurarse su acceso e integración. Estas nuevas demandas intervienen en el diseño de un nuevo modelo o tipo de trabajador del que se apuntarán algunos de sus rasgos principales.

- Este nuevo modelo de trabajador -atendiendo a su carácter de *tipo*- no tiene que coincidir necesariamente con las características del individuo que actualmente se oferta al mercado laboral. De hecho en un segundo momento intentaremos detallar los elementos diferenciadores que nos permiten distinguir *tres tipologías de persona o respuestas* a ese nuevo paradigma o realidad laboral.
- Por último, analizadas las características del nuevo paradigma y señaladas las tipologías de individuos frente al mercado laboral, pasaremos a describir una última fotografía tomada a la esfera del trabajo: una instantánea en la intentaremos detectar las *necesidades de la oferta y la demanda* ante un mundo laboral que necesita más que nunca de puentes que permitan una mayor adaptación entre lo que oferta y demanda reivindican, entre lo que individuo y mundo laboral reivindican .

2.2. Percepción del mundo laboral

2.2.1. Discursos ante el mundo laboral

Las actitudes (incluida la emprendedora) de los individuos ante el mundo laboral surgen mayormente de la percepción que tienen de éste ámbito social. Una percepción que condicionará una determinada postura o actitud, y que este informe intenta mostrar transmitiendo el tono de los discursos detectados en los grupos y sujetos interrogados.

En cualquier caso, mirar y analizar los discursos que los individuos construyen en torno al mundo laboral supone una tarea compleja, de hecho parece difícil detectar argumentos, explicaciones e ideas armadas. El investigador tiene siempre la sensación de encontrarse ante fragmentos, discursos parciales, y sensaciones, más que ante realidades concretas y verbalizables como tal.

El individuo parece tener dificultades para hablar del mundo laboral, para explicarlo, para definirlo en su totalidad. Da la sensación de que lo percibiese como una especie de *caleidoscopio*.

El caleidoscopio laboral serviría para reflejar un mundo fragmentado, desvertebrado, cambiante, alejado del individuo, un mundo variable, sobre el que no se tiene a penas control; un mundo aleatorio, provisional y flexible. Este particular caleidoscopio ofrecería figuras complejas, cambios rápidos, repentinos y esa sensación de una imagen que nos maravilla -nos sorprende continuamente- sin llegar a entenderla.

El mundo laboral no es la imagen preciosa que embauca al individuo, por contra, le produce una gran perplejidad y que le mantiene atónito.

“Es que te sientes engañado, estamos muy preparados y luego que... tenemos idiomas... de todo pero no tenemos nada, hemos perdido mucho tiempo... y eso es descontento laboral... es el individuo que está quemado...”
(R.G. Empresarios Bilbao)

Centrándonos en los discursos recogidos durante el trabajo de campo de la investigación podemos decir que las características que los definirían son mayormente cuatro: *irreflexión*, *vivencialidad*, *individualismo* e *inercia*. Seguramente podrían detectarse más aspectos pero estos cuatro parecen surgir con mayor fuerza en las discusiones planteadas sobre la situación del mundo laboral.

- La *irreflexión* es una de las características que llama la atención cuando observamos al individuo expresándose sobre la realidad laboral. Las reflexiones sociales están plagadas de tópicos sobre el trabajo, la inserción laboral, etc. Tópicos de distinto signo o relacionados con diferentes aspectos pero la mayoría de ellos conocidos y utilizados en función del contexto o la circunstancias.

Las continuas referencias a la suerte y el azar a la hora de encontrar un trabajo o ascender en la empresa, sugieren la importancia otorgada a elementos externos al individuo y sobre los que no ejerce ningún control. Como elementos incontrolados no parecen pertinentes de reflexión, simplemente están ahí, es algo sobre lo que no se puede actuar ni argumentar.

El tono irreflexivo del discurso se sostiene así mismo por la preeminencia de los micro-análisis sobre las explicaciones globales, la desorientación de los discursos sin desarrollo ni conclusiones claras, o la ausencia de claves que doten de sentido a las palabras indicando su dirección o línea argumental.

- Unido a la irreflexión de los discursos lanzados por los individuos, la *vivencialidad* que éstos dejan traslucir sería otro de los aspectos que los caracteriza. Vivencialidad por el resentimiento que transmiten, la hostilidad incluso hacia un mundo que se percibe como duro, competitivo, agresivo. Vivencialidad también por la espontaneidad con la que surgen las palabras.

Como ya se ha apuntado, el déficit de reflexión es salvado por la continua presencia de sensaciones, por la expresividad del sujeto que expresa ante todo sentimientos: se habla de frustración, de nostalgia, de cansancio. El individuo se expresa en un tono de fatalismo y una mezcla de incredulidad y escepticismo ante las expectativas generadas en torno al mundo laboral.

Nos encontramos con un individuo que se expresa no tanto con discursos teóricos como con vivencias, sensaciones y sentimientos.

“El paro, creo que hay descontento en lo laboral... la gente en paro está descontenta y los que trabajan también”
(R.G. Empresarios. Bilbao)

“... hay una dinámica horrorosa en el mundo del trabajo, para triunfar tienes que vender tu alma...”
(R.G. Puestos de responsabilidad. Bilbao)

- La tendencia general es a presentar a un sujeto que muestra un comportamiento que podría ser calificado como *individualista*. El mundo laboral, el mundo del trabajo se ha convertido -en consonancia con el resto de la sociedad- en un mundo de individuos. Individuos que dejaron atrás grupos y colectivos que absorbían y canalizaban su experiencia laboral (gremios, familia como unidad económica, el proletariado como concepto unificador) y que hoy deben encarar en solitario la entrada en el mundo laboral.

Sin detenernos en los orígenes y causas que contribuyen a explicar el surgimiento de fenómenos como el individualismo en las sociedades occidentales, sí se pueden apuntar algunos de los rasgos que éste presenta en relación al mundo laboral. Así, cabe constatar que el individuo ha dejado atrás (aunque no hayan desaparecido) discursos globales relacionados con la igualdad, los derechos de los trabajadores, la explotación del proletariado... De este tipo de discursos enmarcados en la lucha por utopías colectivas hemos pasado a manifestaciones y protestas donde el orador se convierte en protagonista de sus palabras.

Se habla de experiencias y situaciones personales, o a lo sumo de situaciones referidas a personas que se conocen. Se habla de casos concretos, se conocen historias personales. El individuo ha dejado de expresarse en los términos tradicionales de “*nosotros los trabajadores*”.

Este individualismo que sitúa los derechos del individuo en el centro de su discurso, sumado al personalismo al que se ha hecho referencia tiene una de sus vertientes más involucionistas en la resistencia a los cambios. Es en este aspecto donde tal vez se observan los tintes más angustiosos de la situación laboral y económica: nadie parece dispuesto a aceptar medidas que puedan implicar un reparto del trabajo o una distribución de riquezas. Una sociedad que se vive muy apegada a lo material y a la consideración de la propiedad como proveedora de prestigio y estatus social, vive con auténtico pánico la posibilidad de una disminución de la capacidad adquisitiva o bienestar material.

El reconocimiento a la injusticia que los parados y excluidos del mundo laboral padecen, convive sin demasiado sobresalto con una lógica individualista de defensa de los logros individuales adquiridos.

“ Tienes unas metas, unos planes, al principio no exiges nada, luego cuando tenga un trabajo exigiré...”
(R.G. Estudiantes Universitarios/ FP. Donostia-San Sebastián)

En cierto sentido esto es posible debido al pesimismo instalado en la sociedad tras la crisis económica de los 70 que ha acabado por convertir a todos los sectores sociales en víctimas de algo. El victimismo se ha adueñado del discurso fruto de unas expectativas que no se han visto cumplidas.

- Un último aspecto que también se perciben en las reflexiones de los ciudadanos es la *inercia* en la que el individuo -superado por las circunstancias y los cambios- parece haberse visto envuelto y que termina por verter en sus discursos y actitudes. Una inercia que se detecta en el conformismo y derrotismo del individuo, en la sensación de impotencia que trasmite. El mundo laboral aparece como algo lejano, complejo, vertiginoso, lleno de entresijos y ausente de referentes claros a los que poder aludir. En estas circunstancias al sujeto sólo le queda agarrarse y apropiarse de los discursos puntuales que transmiten los medios de comunicación o algunos de los agentes sociales.

Altos porcentajes de jóvenes que no han conseguido el primer empleo que su educación y alta formación parecía asegurarles; adultos amenazados por el paro u obligados a reiniciar la búsqueda de un trabajo después de haber sido socializados y convivir durante décadas con la sociedad del pleno empleo y el crecimiento. Individuos que observan como el trabajo se vuelve hostil y les obliga a duros y continuos reciclajes incluso en puertas de la jubilación. La rapidez de estos cambios les ha sorprendido a todos, y muchos parecen haberse dejado llevar por la inercia, sin saber qué hacer para no perder el tren.

Como consecuencia de todo lo señalado -la *irreflexión*, la *vivencialidad*, el *individualismo* y la *inercia* que se intuye en los discursos- podemos decir que, al igual que ha ocurrido en otros ámbitos de la vida social, las verdades, las ideologías, los paradigmas absolutos y totalizadores, han desaparecido. Los discursos y las impresiones sobre el mundo laboral se parcializan y se multiplican al mismo tiempo que las experiencias y realidades se transforman en vivencias atomizadas, casi personales.

“... Yo creo que se está creando gente más angustiada, estamos llegando a un punto en que la gente está perdiendo los ideales, que la gente está al día porque no tienes más y no sabes qué vas a tener mañana (...) estamos acorralados, acorralados es la palabra”.
(R.G. puestos medios. Vitoria-Gasteiz)

En el siguiente gráfico (ilustración 1) quedan recogidas las cuatro características que se perciben actualmente en las reflexiones que la sociedad establece sobre el mundo laboral.

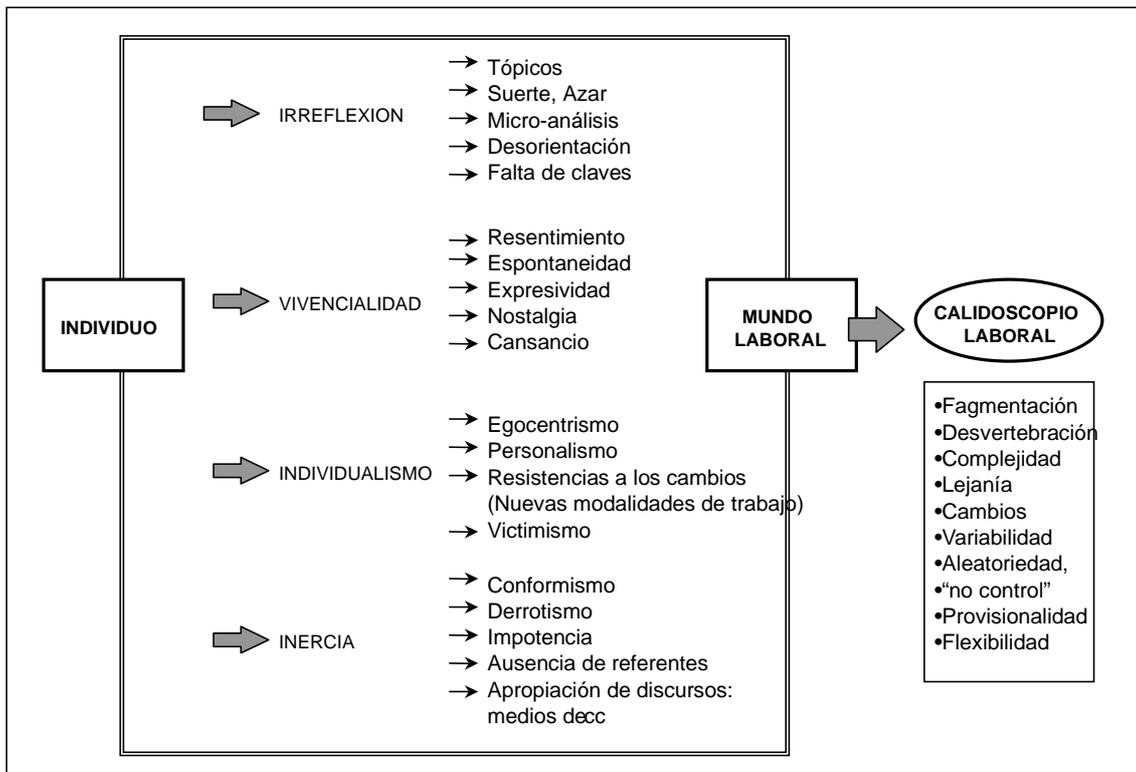


Ilustración 1: Discursos ante el mundo laboral

En esta atmósfera de hostilidad, confusión y complejidad, vamos a tratar de avanzar en el análisis y apuntar las coordenadas en base a las cuales -consideramos- se agrupan actualmente los individuos frente a lo laboral.

De esta forma, el examen de los discursos y de los grupos de los que surgen estos discursos nos situarán en un contexto más real, donde existe una lógica más directa entre lo que se dice y por qué se dice, entre las valoraciones y los colectivos a los que se pertenece.

Detengámonos por el momento en el análisis de los grupos y coordenadas divisorias en torno al mundo laboral.

2.2.2. Coordenadas de posicionamiento laboral

En función de la información recogida en las dinámicas de grupos y las entrevistas realizadas a lo largo de la investigación, parece posible distinguir dos claras variables en torno a las cuales se agruparían la mayoría de los individuos respecto al mundo laboral. Ambas variables cobran sentido alrededor de una misma categoría: la inestabilidad, el distanciamiento, el desasosiego que inspira el Mundo Laboral. Esta sensación -que hemos convertido en el eje transversal que atraviesa el conjunto de los trabajadores o

potenciales trabajadores-, tendría, tal y como queda reflejado en la ilustración 2, hay dos vertientes o dos posibles ejes:

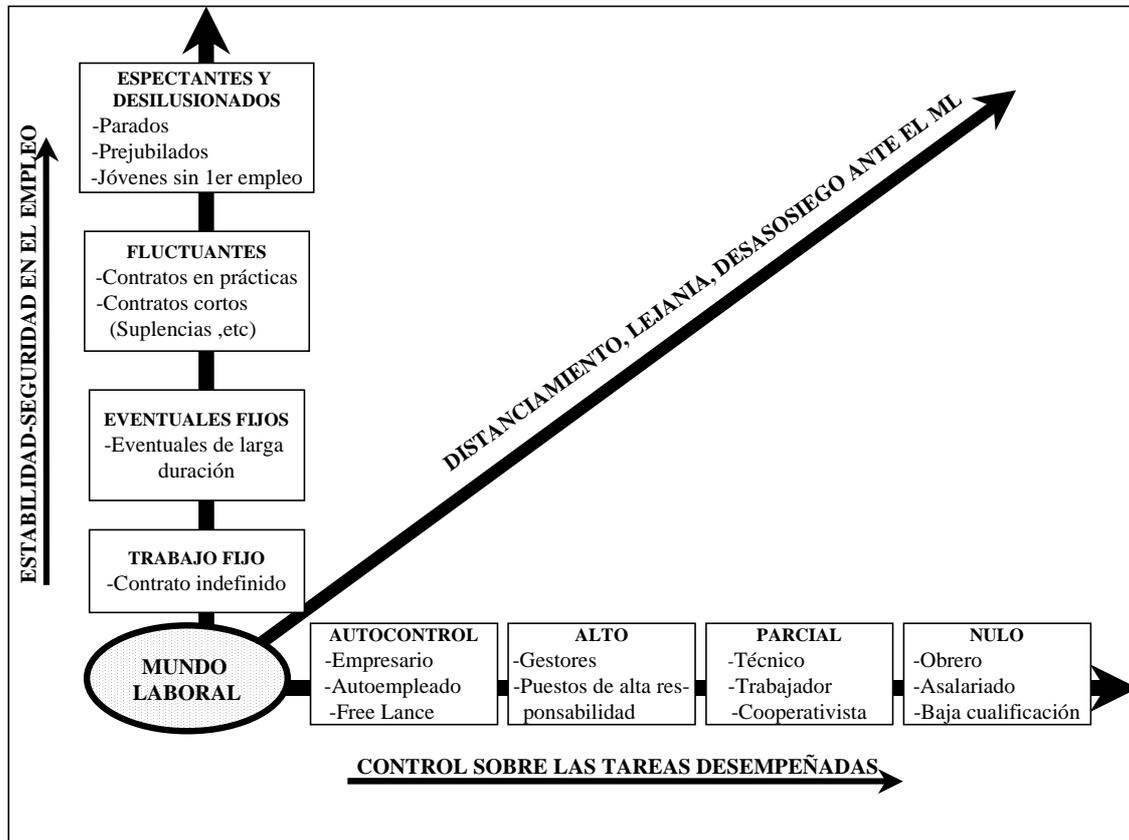


Ilustración 2: Coordenadas de posicionamiento laboral

a) Por una parte contamos con la posibilidad de analizar este desasosiego o distanciamiento en referencia a los diferentes grados *de estabilidad o seguridad en el empleo*.

“ ¡Que te explotan más, te pagan poco y encima cómo estás...! con el miedo, porque estás con el miedo de que no te renueven el contrato, estás trabajando horas extras para ver si cuela otro contrato.”
(Puestos Bajos/Eventuales. Donostia-San Sebastián)

La seguridad del empleo es una de las características más valorada en un trabajo. Cabe prever por lo tanto que diferentes grados de seguridad conformarán otras tantas formas de agrupación de los individuos y de clasificación de su situación, sentimientos y posicionamiento ante el mundo laboral. Situarse en uno u otro grupo marcará -tal y como lo entendemos- una experiencia y una actitud particular frente al mundo laboral.

Hemos considerado oportuno diferenciar cuatro grupos. Somos consciente de la dificultad que entraña agrupar a los individuos en función de una variable como la

seguridad en el empleo teniendo en cuenta la multiplicidad de relaciones contractuales posibles hoy en día. No obstante, confiamos en que la división resulte cuando menos operativa y cercana a la realidad detectable. Ordenaremos los grupos de mayor a menor grado de seguridad y estabilidad en el empleo:

- En un primer caso, podemos establecer un grupo formado por aquéllos que se podrían denominar como *fijos*. Ser *fijo* se considera cada vez más inestable, hoy nadie está fijo, esta es una de las expresiones que se repiten una y otra vez en el discurso espontáneo de los individuos. No obstante se reconoce la categoría de fijo como la única capaz de dotar al individuo de una alta seguridad y tranquilidad en el desarrollo de su vida laboral y personal.

Tener un contrato indefinido, materializado simbólicamente en la imagen del funcionario, se ha convertido en esta sociedad del riesgo en el sueño de muchas personas. Sabedores de la importancia del mundo laboral como elemento integrador y de acceso a otros mundos de sentido y socialización, mantener una estrecha y continuada relación con el trabajo supone una puerta a la realización social.

- En una segunda categoría podríamos incluir a los *eventuales* y los que hemos denominado como *eventuales fijos* o de *larga duración*. Serían personas que no cuentan con un contrato indefinido o un trabajo permanente pero poseen una actividad que les permite trabajar con continuidad, sin apenas interrupciones. En este caso nos topamos con personas que se reconocen sujetos en gran medida a fluctuaciones en la demanda del mercado de trabajo -a mejores o peores rachas- pero que de alguna forma nunca han llegado a perder el contacto con el mundo laboral.

Podemos encontrarnos con contratados por cuenta ajena o autónomos en profesiones con diferentes grados de variabilidad en la demanda. Gente relacionada con actividades manuales -pintores, carpinteros, fontaneros, administrativos, etc- o intelectuales -psicólogos, sociólogos, abogados, etc. También podrían incluirse en este grupo pequeños empresarios o autoempleados con un margen de maniobra, un capital o unos bienes de producción limitados.

Como puede observarse, hacemos referencia a gente con un importante grado de estabilidad pero amenazada continuamente por el fantasma de la quiebra o el paro. En cualquier caso, son individuos a los que se les supone un cierto potencial de recuperación y recursos como para resituarse en el mercado.

- En un tercer grupo podríamos incluir a aquéllos que se podrían definir como *fluctuantes*. Se trataría de gente sin ocupación que tiene acceso al mundo laboral en períodos cortos y concretos, puede ser en concepto de prácticas o por motivos de suplencia. Serían parados con experiencia laboral y a los que se opta por incorporar en circunstancias particulares (bajas, vacaciones estivales, épocas con un mayor cúmulo de trabajo, etc.) Es gente que fluctúa,

entra y sale del mercado de trabajo, convive con la realidad laboral durante períodos de tiempo limitados...

Una situación fluctuante que conlleva un alto grado de inestabilidad ante el mundo laboral y la situación personal en general. Es gente que vive en una especie de continuo desasosiego sin mucha alternativa más que vivir el presente a falta de una posibilidad de planear el futuro. Es gente que se siente alejada del mundo laboral, desconoce sus mecanismos y no termina de comprender las circunstancias que lo convierten -a sus ojos- en un mundo caprichoso.

Es tal vez uno de los grupos donde el desencanto es mayor, ya que viven una y otra vez la experiencia de tener la integración a la vista y no poder disfrutarla plenamente.

- El último grupo, el grupo más alejado del mundo laboral y que presenta una mayor inestabilidad e inseguridad frente a lo laboral sería el de los que hemos denominado *expectantes* o *desilusionados*. Incluimos aquí parados de larga duración, demandantes de primer empleo, o prejubilados quienes a pesar de tener garantizados -en principio- unos ingresos mínimos pueden encontrarse en la necesidad de obtener un dinero extra para mantener su nivel de vida, o creen importante prolongar su actividad laboral como forma de realización personal.

En este grupo de *expectantes* y *desilusionados* observamos una amplia tipología y variedad de situaciones: gente mejor o peor preparada, gente de diferentes edades, diferentes entornos, gente integrada y activa socialmente o gente marginada que roza la exclusión social. Gente que aún mantiene una esperanza de incorporación al mundo laboral o gente que ha abandonado toda búsqueda. Gente que se preocupa y muestra interés por el reciclaje o gente que ha perdido toda confianza en la formación como fórmula más acertada para la obtención de un empleo.

Es sin duda el grupo más alejado y distanciado de la realidad laboral y por lo tanto más desilusionado, mas inseguro ante sus demandas. Es el grupo que presenta un discurso más pesimista y a menudo más desarropado, ya que su escaso o nulo contacto con el mundo del trabajo les obliga a recurrir a un cúmulo de tópicos, recurrencias al azar, suerte, etc.

- b) Un segundo eje de análisis en torno al cual observar la distribución de los diferentes grupos o tipologías existentes en el mundo laboral, sería el mayor o menor *grado de control sobre las tareas desempeñadas*, sobre el trabajo a realizar. Se trata de una variable complicada, en la que pueden intervenir numerosos matices, pero en este caso estaría relacionada con la posibilidad que los individuos tienen de manejar y controlar información respecto a su entorno laboral o, en otras palabras, la maniobrabilidad que poseen los individuos en el citado contexto.

“ Luego me puse por mi cuenta porque me pareció mejor... luego resulta que el trabajo es lo mismo pero tengo otras satisfacciones, oriento mi actividad profesional por donde me parece y no por donde me lo mandan... esa libertad de decidir es valiosa.”

(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

Es un variable que tiene relación con la calificación del individuo, con las tareas que desempeña y con el nivel, grado de responsabilidad, o puesto alcanzado en su trayectoria laboral. Es una variable muy tenida en cuenta por los profesionales y líderes de opinión del mundo laboral, tal y como nos lo han hecho saber en las diferentes entrevistas realizadas.

Como en el caso anterior, hemos diferenciado cuatro grupos en función de su mayor o menor grado de *control* sobre el mundo laboral y, como consecuencia con un mayor o menor distanciamiento, lejanía o desasosiego frente a él. Veamos con mayor detenimiento cómo se localizan estos grupos frente a ese eje transversal y cuáles son algunas de sus características más notables.

- El colectivo que mostraría un mayor grado de alejamiento o distanciamiento frente a lo laboral sería aquel que presenta a su vez un control *nulo* sobre las tareas que desempeña. Cuando hablamos de control nulo nos referimos a una carencia de control sobre los medios de producción o sobre el proceso global de producción. Nos estaríamos refiriendo a los obreros asalariados de baja cualificación integrados en la denominada gran empresa, o en amplias cadenas de producción cuyo nivel de complejidad les impide un conocimiento o aprehensión del proceso total y de su papel en el mismo.

Se trataría de individuos con escaso margen de maniobrabilidad debido sobre todo a una carencia importante de información sobre aspectos globales, parciales e incluso, en algunos caso puntuales, del mundo laboral. Sería el grupo de individuos que recoge la información más tardíamente y por lo tanto con un margen menor para procesarla y actuar en consecuencia.

- El segundo de los grupos estaría compuesto por aquellos individuos que poseen un control *parcial* sobre la labor que desempeñan en su trabajo y en general sobre los procesos que acontecen en el ámbito laboral. En este grupo podemos encontrar: técnicos, trabajadores pertenecientes a grupos cooperativistas, puestos medios, etc.

Gente situada en la línea media y que si bien tiene dificultades para tener acceso o para incidir sobre las decisiones de la gerencia o la propiedad, su situación en los canales por los que fluye la información les sitúan en una posición notablemente mejorada frente a los puestos bajos. Su nivel de responsabilidad es a su vez mayor y su poder de decisión -siendo limitado- presenta cotas ligeramente más altas.

En opinión de algunos son los puestos más incómodos viéndose sus *buenos deseos* o intenciones atrapados entre las ordenes y objetivos de la dirección y las recriminaciones y quejas de los obreros y empleados en los puestos bajos.

- El tercero de los grupos estaría formado por aquellos cuyo control sobre la información y su capacidad de maniobrabilidad puede calificarse como *altos*. Se trataría de gestores o puestos de alta responsabilidad, con un elevado conocimiento no sólo sobre las tareas concretas por ellos desempeñadas, sino también sobre la empresa en particular y las circunstancias y características de la situación del mundo laboral en general.

Se trataría de individuos que, independientemente del grado de satisfacción que el desempeño de su trabajo les proporcione, viven el mundo laboral como una realidad muy cercana, cotidiana y que invade buena parte de sus vidas, abarcando -por el alto grado de dedicación que normalmente se les exige- otros ámbitos de socialización. Ese estrecho contacto con el mundo laboral, les permitiría un alto control sobre las posibilidades de evolución, proyección etc, en su trayectoria como trabajadores, hecho que si en ocasiones puede proporcionarles importantes dosis de estrés, les dota indudablemente de un mayor número de instrumentos y mecanismos para desenvolverse en un mundo que les es muy familiar.

- Por último nos encontraríamos con el grupo de individuos dotados de lo que hemos denominado *auto-control* sobre las tareas que desempeñan y la información concerniente a su entorno laboral. Todo ello les permite una alta maniobrabilidad para decidir, alterar, transformar o estructurar su particular ámbito laboral.

Nos encontramos en este grupo con empresarios, autoempleados, free lance, etc. Gente que tiene la propiedad de su propio puesto de trabajo, puede decidir sobre él, sobre sus características, su duración, sus tareas, su mayor o menor flexibilidad.

Es gente que normalmente alude a su situación refiriéndose a las ventajas de ese autocontrol pero también reconoce los inconvenientes -falta de horarios, vacaciones limitadas, alto grado de inmersión en el trabajo, etc- y su dependencia ante el cliente y las caprichosas demandas del mercado en general.

Su cercanía al mundo laboral es tal que puede decirse que convive con él cotidianamente, y, prácticamente durante las 24 horas del día. Su grado de cercanía y de conocimiento va más allá de su puesto de trabajo o la realidad de su empresa, alcanzado áreas y ámbitos más globales y más diversos.

Hasta aquí hemos intentado dibujar algunos de los rasgos que caracterizarían a una serie de colectivos que consideramos pueden expresar parte de la realidad del mundo laboral. Grupos o tipologías de grupos, que como ya se ha explicado giran básicamente en torno a dos posibles variables -*estabilidad en el empleo y control sobre las tareas o puesto de trabajo*- y un poderoso eje transversal que atravesaría ambas realidades: un eje que nos habla de distanciamiento, lejanía, desasosiego, provisionalidad, desconcierto, etc, adjetivos que aparecen como características centrales del presente laboral. Al menos así se desprende del discurso mayoritario de los que hoy se ven implicados en él.

2.2.3. Contextualización

Individuo, trabajo y sociedad siempre han mantenido una estrechísima relación. El trabajo es una construcción social, es decir, la idea de trabajo, de lo que se considera trabajo, la conceptualización del trabajo son producidos socialmente, y como tales, varían en función del tiempo y del espacio en el que se planteen.

Todas las entrevistas coinciden en señalar que en nuestra sociedad el trabajo se ha convertido en un bien escaso, y como tal,preciado. Preciado en la mayoría de los casos no por su valor en si mismo, no por las satisfacciones -monetarias o personales- que pueda producir, sino por las posibilidades que abre al individuo para acceder a otro tipo de bienes -materiales o servicios- que están destinados a dotarle, esta vez sí, de un estatus social, un reconocimiento, un respeto, y una posición social.

“ De repente estás en paro y tus amistades te pueden frenar porque no puedes seguir el ritmo que ellos siguen... de repente te ves solo.”

(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

“ ... Cuanto más trabajo, más prestigio, más dinero... pero pierdes calidad de vida, pero depende de tus valores.”

(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

En la antigua Grecia trabajar era sinónimo de esclavitud, solo trabajaban los esclavos, los excluidos de la ciudadanía y de la actividad política y social. Una parte importante vivía de las rentas dedicados a actividades lúdicas, intelectuales, deportivas, etc. Hoy en día esa es una situación muy difícil de imaginar. Es cierto que una mayoría de la población aspira a tener más tiempo libre, tiempo de ocio, tiempo dedicado a actividades como las que hemos mencionado, pero también es cierto que esa mayoría reconoce la imposibilidad de sobrevivir -como lo hacían los griegos- de las rentas derivadas de la propiedad. La mayoría debe trabajar, invertir unas horas de su jornada diaria desarrollando una serie de tareas por las que será remunerado.

En cualquier caso no es necesario remontarnos tantos siglos atrás para advertir la multitud de cambios acontecidos en el mundo laboral, y advertir la naturaleza social de esos cambios. Hace tan solo 40 ó 50 años el trabajo era considerado como un universo integral, un universo con una capacidad y un potencial tal que construía la biografía de multitud de individuos y familias.

Familias e individuos eran conocidos por la actividad remunerada que ejercían -los herreros, carpinteros o zapateros- hoy los individuos y las familias son frecuentemente reconocidos por el coche que conducen o la casa en la que viven. Las señas de identidad han cambiado substancialmente. Esta es una cuestión sobre la que se profundizará más adelante, pero es interesante comentarla ahora, como apunte de lo queremos subrayar: el mundo laboral ha cambiado enormemente.

Una de las consecuencias centrales de este cambio ha sido la capacidad de convertirlo en característica definitoria del mundo laboral. Esto es, el mundo laboral se define *con toda seguridad* como algo -paradójicamente- inseguro y cambiante. Idea ésta que está

presente en todas las reflexiones que desde distintos ámbitos expresan los expertos del mundo laboral.

Esta perpetuación del cambio y la velocidad con la que se ha producido ha provocado una especie de explosión en la esfera laboral, dando lugar a una multiplicidad de situaciones y circunstancias individuales, colectivas, etc...

“ La rotación de los puestos en una vida, puedes pasar por muchos puestos, es un cambio cultural muy importante, yo tengo claro que puedo cambiar en cualquier momento.”

(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

“ Hay falta de adaptación de la persona a lo que sea, es una postura muy rígida ante el trabajo, es la manera de adaptarse... hay oportunidades en lo que sea, recogiendo patatas, es una manera de salir adelante.”

(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

Unido al vértigo del cambio nos encontramos con un ámbito laboral que, a la par del conjunto de la sociedad e individuos, está viviendo un tremendo proceso de apertura y globalización. El desarrollo de las comunicaciones, de los canales de información, transportes, etc han hecho desaparecer las fronteras entre los pueblos, produciéndose una apertura y expansión enormes.

Este proceso de mundialización junto a la mencionada rapidez con la que los cambios y transiciones se han llevado a cabo, han provocado una sensación de confusión general y una necesidad de buscar “*huecos*”, “*nichos*” de producción de sentido para el individuo, entornos cercanos y reducidos en los que poder desenvolverse con ciertas dosis de seguridad y certidumbre.

Mirar al mundo laboral como algo cambiante supone una reflexión previa -consciente o inconsciente- sobre otras realidades conocidas. Esto es, la idea misma del cambio, la expresión de “*el mundo del trabajo ha cambiado muchísimo*” está alimentada por la sensación de que las cosas en el pasado eran muy diferentes. De hecho la sociedad y el individuo trabajan aún con referentes que hace tan sólo unos años aparecían casi como inamovibles.

“ Aquí siempre ha habido grandes empresas con muchos obreros y nos hemos amoldado a ellas, ¿qué ha sucedido? que el que tenía su puesto no se ha preocupado de más. Cuando se ha quedado en la puta calle, entonces es cuando tiene que moverse.”

(R.G. Negocio después de reconversión industrial. Bilbao)

“ El trabajador era fiel a su empresa, era como su familia”

(R.G. Puestos de Responsabilidad. Bilbao)

“ Hemos pasado de una empresa que luchaba por crecer como empresa a una empresa que persigue un enriquecimiento a corto plazo, en 5 años parece que ha acabado... Cada vez hay menos empresarios, se han perdido, ahora se buscan negocios rápidos y que den dinero... dinero rápido.”

(R.G. Puestos de Responsabilidad. Bilbao)

En opinión de los expertos, el mundo laboral se interpreta como algo cambiante desde el momento que se observa la desaparición, la sustitución, la *ruptura de unos referentes*

cercanos y recientes en el tiempo. Referentes sociales que colocaban al individuo frente a un universo definido y absolutizador. Entre esas imágenes del pasado que se mantienen más vivas en la memoria individual y colectiva encontraríamos:

- *La sociedad del pleno empleo*: una sociedad en la que las oportunidades laborales abundaban, se contaba con empleos fijos e incluso con la oportunidad de mantener más de un empleo, o trabajar por encima del número de horas estipulado contractualmente.
- La existencia de *sectores estratégicos fuertes*: la sensación de participar de sectores capaces de sacar adelante una sociedad, dotándola incluso de sus señas particulares de identidad. Es el caso del hierro, de los altos hornos vizcaínos. Sectores con tradición, prestigio, volumen y enorme potencialidad.
- Ligado a lo anterior, estaría el mito de *la gran empresa*. Empresas que albergaban miles de obreros y con altos ratios de producción. Un tipo de empresa protectora que acogía a sus trabajadores como *hijos de*. Una gran empresa que dotaba de seguridad al individuo al tiempo que le proporcionaba toda una experiencia vital, un marco de desarrollo de relaciones personales, y un ámbito de proyección personal.
- Otro de los grandes referentes que se ha visto resquebrajado es el de la existencia de una *cultura obrera* que dotaba al trabajador de un importante referente grupal y solidario, de unas señas de identidad y de unas coordenadas en torno a las cuales situar sus discursos, sus demandas, sus perspectivas, etc
- La implantación de nuevos modelos organizativos, nuevas formas de entender las relaciones laborales, nuevos retos productivos, etc, han dado al traste con un tipo de *organización y estructuración jerárquica* de la empresa. Nuevos elementos aparentemente más flexibles se han introducido en las relaciones y en el ámbito organizativo de la empresa. La formación de grupos, la búsqueda de fórmulas que integren al trabajador, promoviendo su participación e iniciativa, el diseño de equipos, la división cada vez más pronunciada entre gestión y propiedad, etc. Todos ellos constituyen elementos *novedosos* que participan de una nueva forma de entender las relaciones laborales así como la dirección y gestión de empresas.
- La ética empresarial, la denominada *vieja ética empresarial*, caracterizada por el esfuerzo, el ahorro, el saber hacer, la búsqueda del trabajo bien hecho, etc., se está viendo contaminada por fenómenos que están en consonancia con una sociedad de cambios vertiginosos y nuevos empresarios en busca de oportunidades. Uno de estos fenómenos sería el desarrollo de la denominada *“cultura del pelotazo”*, marco en el que parecen haberse amasado grandes fortunas a velocidades vertiginosas, sobre cimientos frágiles y utilizando métodos, recursos y recorridos no exentos de duda en cuanto a su honestidad.
- Otro de los cambios que los expertos ponen de manifiesto es la antigua división entre trabajadores de *cuello blanco* y *cuello azul*. Esta división que en

su tiempo pudo ser un signo de diferenciación, también contribuyó a la localización de los trabajadores en un marco de derechos y deberes, configurando sus señas de identidad. Todo ello parece estar inmerso en un proceso de complejización, en el que el mercado, la empresa o el contratador empieza a demandar “*peones cultos*”. La formación parece requisito indispensable para el desempeño de cualquier tarea, por simple que parezca. De la misma forma cada vez se valora más una formación teórica o intelectual acompañada de experiencias o amaestramiento práctico.

La ruptura de estos referentes -y otros que se pudieran apuntar, la caída de algunos de los considerados grandes pilares de la industria, la desaparición de importantes nombres y apellidos de la economía, etc, dibuja ante la sociedad y el individuo una imagen particular del trabajo. Una concepción que todos coinciden en señalar que está “*guiada*” por la desorientación y que traza una enorme brecha entre el mundo laboral y la sociedad. Como consecuencia, podemos percibir como la sociedad y los individuos interpretan el trabajo como una especie de salto al vacío. El trabajo es algo a lo que uno se lanza, ante el que hay que arriesgar, ante el que se siente vértigo, desorientación, confusión... Son impresiones y circunstancias novedosas que provocan cierto enojo, que será mayor o menor dependiendo de la seguridad que confiera el puesto desempeñado o la capacidad personal de controlar y desarrollar las posibilidades de éste.

A la sensación de cambio y velocidad que expresan los ciudadanos, a la certeza de haberse quedado con un cúmulo de referentes rotos entre las manos, le acompaña la apuntada incertidumbre, fruto de la necesidad de entender y convivir con una multitud de realidades, formas de trabajo, requisitos, con un mercado mundial, con unas comunicaciones extremadamente desarrolladas, etc. En definitiva con una apertura y expansión considerable de realidades y oportunidades -al menos teóricas-, en las que la forma de sobrevivir es buscando huecos personales y realidades íntimas capaces de procurar algún referente concreto al individuo. De alguna forma podría afirmarse que la fragmentación es al sujeto lo que la especialización al mercado.

“ Me da pánico el enfrentarme a tener que buscar ¡me da pánico!”
(R.G. Activos en la búsqueda del primer empleo. Donostia-San Sebastián)

“ Quizás un aspecto positivo sea la búsqueda de la independencia personal a través del trabajo, antes se trabajaba para mantener la familia o comer... hoy se intenta buscar vivir a gusto consigo mismo y con cierta dignidad.”
(R.G. Profesionales Liberales. Vitoria-Gasteiz)

“ La formación en diferentes disciplinas. Es que antes era: aprendo no sé qué y vale. Hoy en día eso no vale, tienes que coger un abanico... pues depende de lo que haga, se informática, se no sé qué... y se venderlo.”
(R.G. Negocio después de reconversión industrial. Bilbao)

En este contexto, algunas de las características que apuntan los expertos para comprender las premisas y necesidades en torno a las cuales el mundo laboral se ordena, serían:

- *La flexibilidad de contratación*: éste se ha convertido en uno de los pilares del mercado laboral actual, presentando una multitud de posibilidades y tipos de

contratación, muchos de los cuales es posible que ni empleador ni empleado conozcan.

- *La multiplicación de los sentidos del trabajo*: si antes el trabajo era una actividad que nadie cuestionaba y a la que el individuo ligaba su identidad, desarrollo y experiencias vitales, hoy el trabajo constituye un mundo de sentidos y sensaciones divergentes. Es posible detectar discursos de autorrealización y satisfacción plenas junto a profundas sensaciones de malestar. De la realización personal a la sensación de esclavitud cabe todo un abanico de posibilidades.
- La multiplicación de tareas, de sentidos atribuidos al trabajo, de realidades laborales, etc, dibuja un panorama en el que *el azar o la suerte* parecen jugar un papel central como guías o pautas de futuro. Un golpe de fortuna, estar en el lugar oportuno en el momento oportuno o una serie de hechos circunstanciales parecen ser capaces de decidir sobre el futuro profesional de un individuo y, como consecuencia, sobre su historia de vida.
- *La expansión y apertura de los mercados* es otra de las características que, como ya se ha comentado, contribuyen a dibujar y definir las coordenadas del nuevo mundo laboral. Del localismo se pasa a la mundialización e internacionalización de la economía y a la circulación masiva de mercancías o servicios.
- La formación deja de ser estrictamente academicista e introduce la necesidad de prácticas y de un contacto real con la realidad laboral. *Los procesos de formación* y la estructura educativa se complejizan, al mismo tiempo que el curriculum se diversifica enormemente. El mundo laboral demanda individuos polivalentes, y éstos están obligados a formarse en áreas diversas y complementarias. La idea de módulos, de estudios especializados, masters, etc, todo ello parece enfocado a la creación de un individuo al mismo tiempo polivalente y especialista: saber menos de todo pero más de mucho.
- Paralelamente al debilitamiento y crisis de algunos de los grandes sectores económicos y corporaciones industriales, se produce una atomización de la economía que pasa a sustentarse en una tupida red de pequeñas empresas, dedicadas principalmente al desarrollo de bienes relacionados con el *sector servicios*. Este sector de reciente desarrollo ha pasado a convertirse en la estrella de la economía y a tenor de las opiniones de los expertos, parece un pozo inagotable de posibilidades. De esta forma la economía habría pasado a sustentarse sobre un tipo de producto *invisible* o difícilmente materializable, frente a lo que fue una producción de bienes pesados, perceptibles y visibles.
- Finalmente, ligado a todo lo anterior, nos encontramos con esa sensación que venimos repitiendo continuamente: la sensación de una enorme apertura del mundo laboral, en el que se abren una *multitud de posibilidades*, una diversidad creciente de circunstancias, situaciones, relaciones, etc.

Recogiendo esta última idea de multiplicidad y aplicándola a la experiencia vital del individuo, cabría apuntar entre sus consecuencias el surgimiento de una nueva imagen, un nuevo referente en la relación individuo-trabajo. De alguna forma, hemos dejado de vivir el trabajo como un camino y un recorrido lineal al que se accedía y del que se salía de forma natural, preestablecida, tras muchos años de dedicación y sacrificio.

- Los expertos subrayan que esa linealidad se está transformando en *provisionalidad*, en continuas entradas y salidas del ámbito de lo laboral, en idas y venidas. El acceso al mundo laboral marcará el inicio de un itinerario en el que se irá pasando por diferentes sitios, diferentes puestos, tareas... Un itinerario que tendrá interrupciones, parones, descanso y reanudaciones. El trabajo se convierte en algo inestable de por sí, en un reciclaje continuo, situación que afectará de manera diferente dependiendo del posicionamiento que se tenga, de la formación, habilidades y oportunidades que se hayan aprovechado.

En el siguiente gráfico (ilustración 3) podemos apreciar de forma esquemática los dos grandes fenómenos que en opinión de los expertos están sacudiendo al mundo laboral, produciendo una serie de efectos que se empiezan a percibir en algunos colectivos, sobre todo en los más jóvenes.

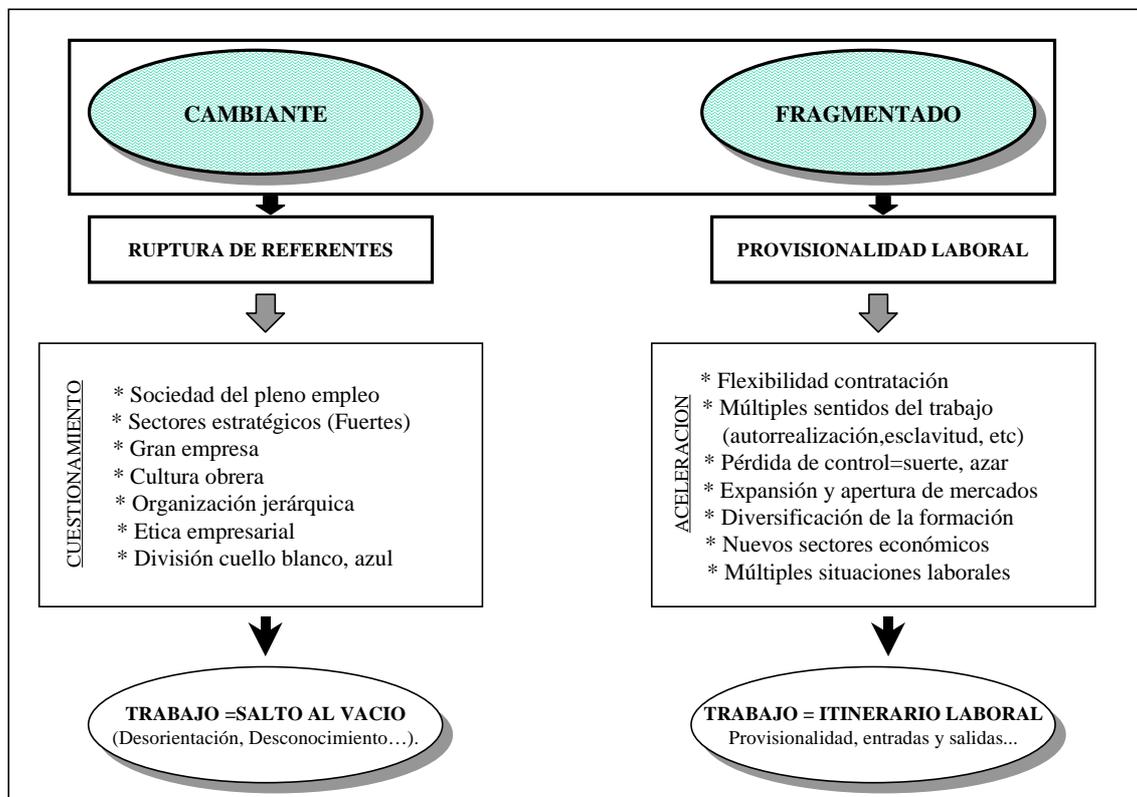


Ilustración 3: Elementos nucleares del mundo laboral

En un último escalón previo al estudio de las actitudes o posturas ante el mundo laboral, centraremos la atención en los cambios registrados en el escenario laboral y en el sujeto trabajador. El análisis de estos cambios supone repasar brevemente algunos aspectos destacados de la evolución del trabajo en los últimos 20 años y que están dando como resultado un contexto que se define como “*cambiante*” y “*fragmentado*”.

2.2.4. Procesos de cambio

2.2.4.1. El escenario laboral

La crisis económica desatada en los años 70 tendría -según los expertos- una relevancia central a la hora de entender las actuales circunstancias del mundo laboral. De esta forma, los procesos económicos y sociales derivados de la crisis se habrían constituido en los auténticos mediadores entre *el ayer* y *el hoy*, el pasado y el presente, dos mundos sino antagónicos, si bien diferenciados cuya transición se ha producido de una forma tan rápida y virulenta que no ha podido aún ser asimilada por muchos de sus protagonistas.

Pasemos a describir algunos de los rasgos característicos de ese pasado cercano, y contrastémoslos con las peculiaridades que el mundo laboral presenta en la actualidad.

Independientemente del resto de atributos con los que se describe el mundo laboral de hace 20 años, la idea de lo laboral como una esfera compacta, como un bloque, un mundo y un universo de sentido en sí mismo, prevalece sobre el resto de sensaciones e ideas. Los individuos mencionan entre otros los siguientes aspectos:

- Un mundo totalizador, dotador de sentido, un mundo habitado por trabajadores fieles a la empresa.
- Una empresa en crecimiento continuo formada por trabajadores que se sentían crecer como empresa.
- Un mundo donde predominaba la denominada ética profesional, donde existía un gusto por el trabajo bien hecho y una recompensa al esfuerzo.
- Un trabajo repetitivo y delimitado, donde el trabajador podía llegar a permanecer durante años fijo en un puesto concreto.

El mundo laboral del pasado simbolizaba un edificio compacto, compuesto de multitud de ladrillos que contribuían a dotarle de una *identidad rígida y firme*. Pasemos a enumerar algunos de esos “*ladrillos*” que lo sostenían:

- *La seguridad*: una idea basada en mitos como el de la sociedad del pleno empleo, el contrato indefinido, el puesto fijo.

- *La durabilidad:* el trabajador entraba siendo casi un niño en la empresa y era muy posible que toda su vida laboral transcurriese en el mismo centro. La longevidad de empresas y puestos de trabajo constituyen por lo tanto otro de los ladrillos de ese edificio compacto.
- *La rigidez:* todo aparece atado, previsto, la flexibilidad permitida es mínima en este tipo de estructura empresarial.
- *El paternalismo:* una filosofía paternalista y un afán protector sobre los trabajadores constituyen rasgos importantes de una particular forma de entender las relaciones laborales entre empresario y trabajadores.
- *La jerarquización:* existencia de un modelo estrictamente vertical de organización del trabajo y toma de decisiones.
- *La solidaridad:* un importante tono grupal contribuía a mantener un cierto espíritu solidario y de pertenencia a un colectivo de trabajadores, unidos por una problemática y condiciones similares.
- *La estructuración:* idea que sugiere orden y compartimentación, así como a un reparto de funciones, espacios y momentos de producción, relaciones, etc. Supone ante todo la sensación de moverse en un mundo definido.
- *La regulación:* el individuo se movía en un entorno en el que todo se mantenía en orden, regulado, controlado, prescrito o preestablecido.
- *Lo cercano:* la empresa se localizaba en el ámbito local y se integraba en él. La empresa formaba parte del municipio, de la ciudad, era una empresa visible, importante en el entorno. Actualmente con la atomización de la economía y de las empresas, muchas se vuelven invisibles, lejanas al trabajador o desvinculadas de su entorno.
- *Los sectores fuertes:* sectores que dotaban de personalidad al mundo laboral. Sectores pesados, grandes estructuras y grandes superficies.
- *Los bienes productivos:* en contraste con la actual producción masiva de bienes relacionados con el sector servicios, la producción en el pasado estaba relacionada con los bienes productivos, bienes palpables, bienes pesados.
- *El referente:* una vez más, hay que señalar que la estructura y características del mundo laboral constituían en el pasado una referencia fundamental a la hora de estructurar la vida tanto pública como privada de los individuos. El mundo laboral constituía para el individuo el universo dotador de sentido por excelencia.

Como se ha venido apuntando, la crisis de los 70 y los cambios sociales, políticos, culturales, etc, acontecidos en los últimos 20 años harán desaparecer, o al menos

reformular, la mayoría de las características y aspectos de lo laboral incuestionables hasta esa fecha. Ello indicará, sobre todo en el colectivo de trabajadores más jóvenes, aquellos que deben moverse y posicionarse en un mundo laboral guiado por paradigmas de modernidad.

El presente está relacionado con una esfera del trabajo muy diferente. Ya no se puede hablar de una estructura compacta, rígida y firme. Una especie de terremoto habría sacudido estos cimientos, resquebrajando el otra hora sólido edificio, y convirtiéndolo en la suma de ladrillos que en un pasado cercano estuvieron fuertemente enlazados y ligados entre si.

En este contexto, los expertos ponen de manifiesto los nuevos adjetivos que vienen a ocupar el hueco de aquellos que en otra época dotaron de sentido al mundo laboral y los trabajadores. Algunos de los rasgos más destacados serían:

- *La incertidumbre*: la falta de perspectivas claras, o al menos la ausencia de un norte definido. Se trata de la sensación de saberse en una época de transición en la que no se vislumbra una puerta de salida.
- *El cambio*: el cambio ya se ha definido como el nuevo paradigma, el único rasgo que permanecerá -paradójicamente- en un futuro a corto y medio plazo. La estabilidad del cambio parece ser la nueva máxima del mundo laboral.
- *La flexibilidad*: adoptar estructuras que se puedan alterar fácilmente, modificables, dinámicas. Todo debe ser pensado y construido para poder ser modificado, alterado o trasladado.
- *Mundial*: relacionado con lo que citado anteriormente, el mundo laboral ha adquirido dimensiones mundiales, internacionales. De este hecho se derivan multitud de nuevas premisas que dibujan el mundo del trabajo como algo cada vez más global e inabarcable.
- *Desangelado*: el ámbito laboral es vivido como un ámbito vaciado progresivamente de contenidos éticos o morales. Aparece por contra un mundo hostil, un mundo carente de sentido más allá del puramente pragmático o material. Las relaciones interpersonales se han cambiado por encuentros fortuitos, y el clima de solidaridad o el sentimiento de pertenencia se sustituye por equipos de trabajo convocados para producir a un muy alto nivel de exigencia.
- *La agresividad*: en relación con lo anterior, puede decirse que el ámbito laboral es percibido con una creciente carga de agresividad, relaciones enfrentadas y clima enrarecido.
- *La competitividad*: a las características precedentes se une la convicción creciente de que lo laboral es el área donde la competitividad que se percibe en el conjunto de la sociedad alcanza algunas de sus cotas más altas. La

escasez de empleo ha desatado todo tipo de luchas por la consecución de un puesto de trabajo. Del mismo modo, cualquier deseo -un ascenso, una mejora, un traslado- acaban resolviéndose tras duros enfrentamientos y continuas demostraciones de agresividad.

- *La complejidad*: ésta aparece como otra de las máximas del mundo laboral y de la sociedad en su conjunto. Se trata de un fenómeno de diversificación y complicación donde cada vez es más difícil tener una visión global y acertada de lo que está ocurriendo. Todo se relaciona con todo y en unos niveles micros y macros que hacen de la realidad algo difuso e inaprehensible.
- *La precariedad*: es otra de las características destacadas con más fuerza. Una precariedad que es sinónimo de adaptabilidad, de maleabilidad de los trabajadores, que, obligados por las circunstancias y la escasez de empleo, se ven obligados a aceptar cualquier condición si pretenden acceder a un trabajo remunerado.
- *La desvertebración sectorial*: frente a la nitidez de los términos utilizados en el pasado para la definición de los sectores económicos, en la actualidad los cambios sufridos en la economía y el mercado mundial han desembocado en la desvertebración y reconversión de los sectores tradicionales de la economía, un proceso del que aún se están viviendo sus consecuencias.
- *Los servicios*: frente a la anterior primacía de los bienes productivos, el sector servicios ha sufrido un enorme desarrollo, contemplándose en la actualidad -y así lo percibe también la gente- como el sector económico del futuro y para el que aún quedan por definir algunas de sus características.
- *La confusión*: confusión es otro de los sentimientos que surge con fuerza en cualquier entrevista o conversación mantenida en torno a lo laboral. Confusión ante la desaparición de los grandes argumentos y referentes del pasado y ante un futuro que se intuye en base a un presente balbuceante.

El cambio entre un pasado que no acaba de morir y un futuro que no acaba de nacer, es lo que pretende reflejar el siguiente gráfico (ilustración 4), que se presenta a modo de conclusión de las transformaciones del escenario laboral.

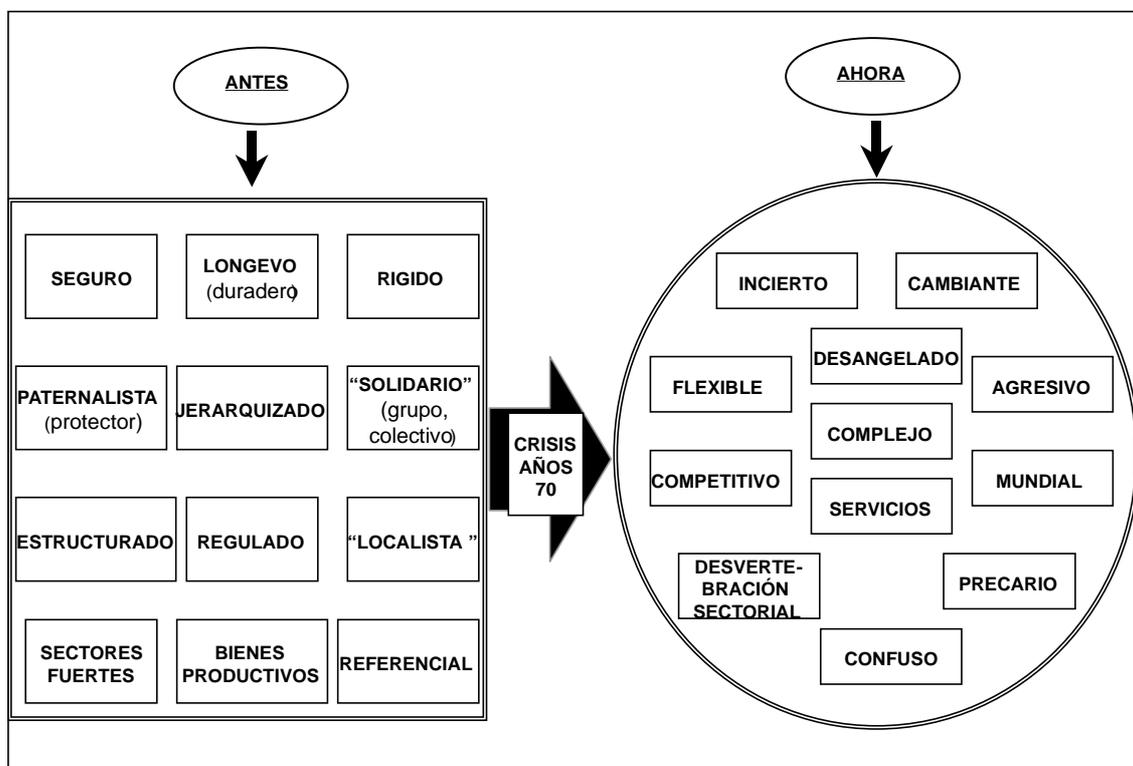


Ilustración 4: Transformaciones del escenario laboral

2.2.4.2. El sujeto del cambio

Tras el intento de describir las transformaciones acontecidas en el escenario laboral -en el telón de fondo de la economía-, haremos alusión en un segundo paso a las consecuencias que estos cambios han tendido para el individuo; esto es, intentaremos observar de qué forma o en qué sentido se ha alterado la relación que mundo laboral e individuo mantenían. Una relación en la que diferenciamos -para su análisis- dos aspectos centrales:

- Los procesos de integración y diferenciación social.
- Los procesos de reconocimiento e identidad individual.

Ambos son aspectos que difícilmente son verbalizados por los sujetos, pero que pueden inferirse en sus discursos, a través de la narración de sus vivencias, en las interpretaciones del pasado y en las versiones de futuro.

De esta forma nadie duda de que hace unos años el mundo laboral se podía interpretar como un universo totalizador que permitía la inserción y diferenciación social del individuo, al tiempo que posibilitaba su reconocimiento e identidad individual. Por contra, en la actualidad se ha empujado al sujeto a plantearse la necesidad de buscar nuevos

espacios de sentido al margen de las grandes y tradicionales instituciones como el trabajo o la política.

“ Hoy en día lo que aporta algo a la vida es el ocio, porque si tu estás en un trabajo que no te dice nada, evidentemente lo que te va a aportar es fuera del trabajo”.

(R.G. Activos en la búsqueda del primer empleo. Donostia-San Sebastián)

“ Es el tiempo (ocio) donde no te dicen qué hacer, no hay obligaciones... decides tú... leer, ver la tele... decides tú, desconectas, te olvidas de la ocupación.”

(R.G. Estudiantes Universitarios/ F.P. Donostia-San Sebastián)

Frente a un mundo laboral cambiante, fragmentado y desangelado, frente a la hostilidad de unas relaciones asentadas en la competitividad, otras esferas, otros mundos de sentido ganan relevancia. En ellos el individuo se siente libre de elegir -o al menos cree poder elegir libremente- decidir y disfrutar de realidades más íntimas, más personales, más directas, más cercanas. Estos nuevos mundos de sentido están relacionados principalmente con el ocio, el consumo, el tiempo libre... ámbitos a los que se acostumbra a acceder en función de las posibilidades económicas. En este sentido, el mundo laboral adquiere relevancia porque permite el acceso a esos otros mundos.

Será precisamente la realidad surgida de la interrelación entre el mundo laboral y esos otros mundos la que marque nuevas formas de integración y diferenciación social y, al mismo tiempo, nuevas formas de reconocimiento e identidad individual. Veamos detenidamente el proceso.

Antes *la integración y diferenciación social* del individuo se producía principalmente mediante su precoz incorporación al mundo laboral. Prácticamente desde niño, el individuo se veía inmerso en relaciones de producción: la familia era considerada como una unidad económica en la que era necesaria la participación de todos los miembros, que se veían sumergidos desde temprana edad en todo un universo de transacciones, producción y largas jornadas de trabajo. En otras palabras, el sujeto se socializaba en el trabajo y pasaba a constituir su referente vital más importante.

En este mismo entorno el individuo se apropiaba de las habilidades necesarias para trabajar. Era un aprendizaje casi inconsciente, basado en la práctica y alejado de las clases teóricas y magistrales. Un aprendizaje que tenía una pronta continuidad en la industria, en la empresa a la que se incorporaba y que se encargaba de formarlo para unas tareas específicas.

En el entorno de la gran compañía el individuo -que a menudo podía haber optado por moverse de su lugar de origen para buscar trabajo en otra ciudad- desarrollaba un importante sentido de colectividad apoyado por unas fuertes relaciones laborales. A menudo existía un *continuum* entre el dentro y el fuera de la empresa, otras veces la reivindicación, la necesidad de solventar un problema concreto era suficiente para conseguir la unidad o la congregación en forma de colectivo trabajador.

Acorde con la sencillez y el carácter rudimentario de este mundo laboral tradicional, los individuos aparecían socialmente diferenciados en función de la clase social adquirida. La división entre clases era nítida y no había lugar para la confusión. Pertener a la

clase obrera constituía al tiempo que una forma de diferenciación social, una forma de integración y de delimitación de las expectativas personales.

La socialización temprana, el aprendizaje de unas habilidades, el arroje de unas sólidas relaciones laborales, la pertenencia a una clase social determinada, unas expectativas limitadas...; todo ello era posibilitado directamente por la integración del individuo en el universo laboral. El mundo laboral era la vía de integración de las personas, la fórmula de convertirse en adultos, en ciudadanos, en individuos autónomos e independientes.

En este caso la identidad y el reconocimiento del individuo como sujeto particular descansaba básicamente en la adquisición de la identidad de *trabajador*. Trabajador era, en ese particular contexto, una categoría que no necesitaba más definición puesto que se relacionaba mayormente con todo un mundo de tareas, relaciones, etc. De la misma forma el individuo reforzaba su identidad en función de unos derechos laborales que le pertenecían y una definición de honradez que le acompañaba casi permanentemente.

De lo apuntado hasta ahora puede decirse que mundo laboral y sociedad formaban un tándem casi perfecto a la hora de proporcionar a sus moradores un ámbito de integración social e individual. En torno a ello surgió toda una cultura en la que los elementos económicos estaban presentes en todos los aspectos de la vida cotidiana e interpretaciones sociales. Todo era medido en términos de sacrificio, ahorro, lucha, y trabajo.

No obstante, hoy nadie duda de los enormes cambios a los que se ha visto sometido este modo tradicional de integración social y formación de identidades. La crisis económica, la reducción de los puestos de trabajo, las dificultades en general para acceder al mundo laboral, y -como consecuencia de lo anterior- la necesidad de procurarse otro mundo de sentido y realización al margen del trabajo, ha provocado dos consecuencias directas:

- Por una parte que las fórmulas usadas por el mundo laboral para la inserción del individuo estén sufriendo importantes alteraciones.
- Que el individuo empiece a apostar por nuevas variables definitorias de su identidad y reconocimiento.

Los expertos comentan que la fisonomía del *panorama actual* difiere en bastantes aspectos del de antaño:

En lo que a la integración y diferenciación social se refiere habría que hablar de un importante retraso en la incorporación del individuo al mundo laboral. Una incorporación en la que lo que se demanda es tanto el despliegue de habilidades como de actitudes: un saber estar, un saber comunicar, venderse, etc. De un mundo en el que lo importante eran las manos, la fuerza, la habilidad manual, se ha pasado a otro modelo en el que se exigen dotes abstractas relacionadas con la comunicación, el don de gentes, el liderazgo, etc. Actitudes que deben ser adquiridas y trabajadas por el propio individuo, ajenas en la mayoría de los casos a la formación o conocimientos que le son transmitidos en ámbitos más formales o informales.

“ Donde más está fallando el sistema educativo es en esas actitudes y aptitudes, el sistema educativo no enseña a trabajar en equipo, a trabajar en calidad, a tomar decisiones, a tomar determinaciones...”

(Entrevista. Representante empresarial)

La integración se produce igualmente en un ambiente cada vez de mayor provisionalidad y en la indefinición creciente de las fronteras existentes entre las diferentes clases sociales. En el mismo sentido de apertura e indefinición, las expectativas de los individuos permanecen en el aire, pendientes de golpes de suerte, del azar.

El mundo laboral proporciona por lo tanto un tipo de inserción social basada cada vez más en el riesgo, la duda, la apertura, la flexibilidad, las capacidades no aprendidas. Ante estas circunstancias, el individuo se ve obligado a afianzar su personalidad por otras vías. De ahí surge la necesidad de socializarse, crecer y desarrollarse en otros mundos que doten de sentido a su vida y le permitan afirmar su identidad como sujeto.

Actualmente los rasgos que definen la identidad del individuo, las características con las que nos referimos a alguien raramente son las de “*honesto*”, “*trabajador*” o “*constante*”. En su lugar identificamos a las personas por su grado de consumo (el coche o la casa que tienen), al tiempo que ansiamos convertirnos en especialistas, ascender, colmar nuestras aspiraciones personales, poder declararnos satisfechos con lo que hacemos y hemos conseguido, movernos y conocer otros mundos y otras culturas, y sobre todo alcanzar el más alto estatus posible.

Ideas que nos remiten de forma más o menos velada a un mundo de aspiraciones, exigencia, disfrute, satisfacción... relacionado con nuevos conceptos emergentes como ocio, consumo o calidad de vida que vienen a confirmar la defensa a ultranza del individuo como centro de un nuevo tipo de sociedad.

En este sentido el individuo necesita de unos ingresos que le permitan acceder a los bienes, a los servicios que conforman la esfera en la que él se siente dueño de sus propias decisiones, su tiempo y su espacio. Ingresos que el trabajo le proporciona, y desde ahí, el trabajo sigue teniendo sentido y sigue abriéndole puertas para su integración social y la definición de su identidad.

De manera esquemática presentamos en la ilustración 5 el conjunto de transformaciones que a nivel de identidad e integración social aparecen en el discurso de los ciudadanos, cuando reflexionan sobre el significado que tenía antes y ahora el mundo laboral:

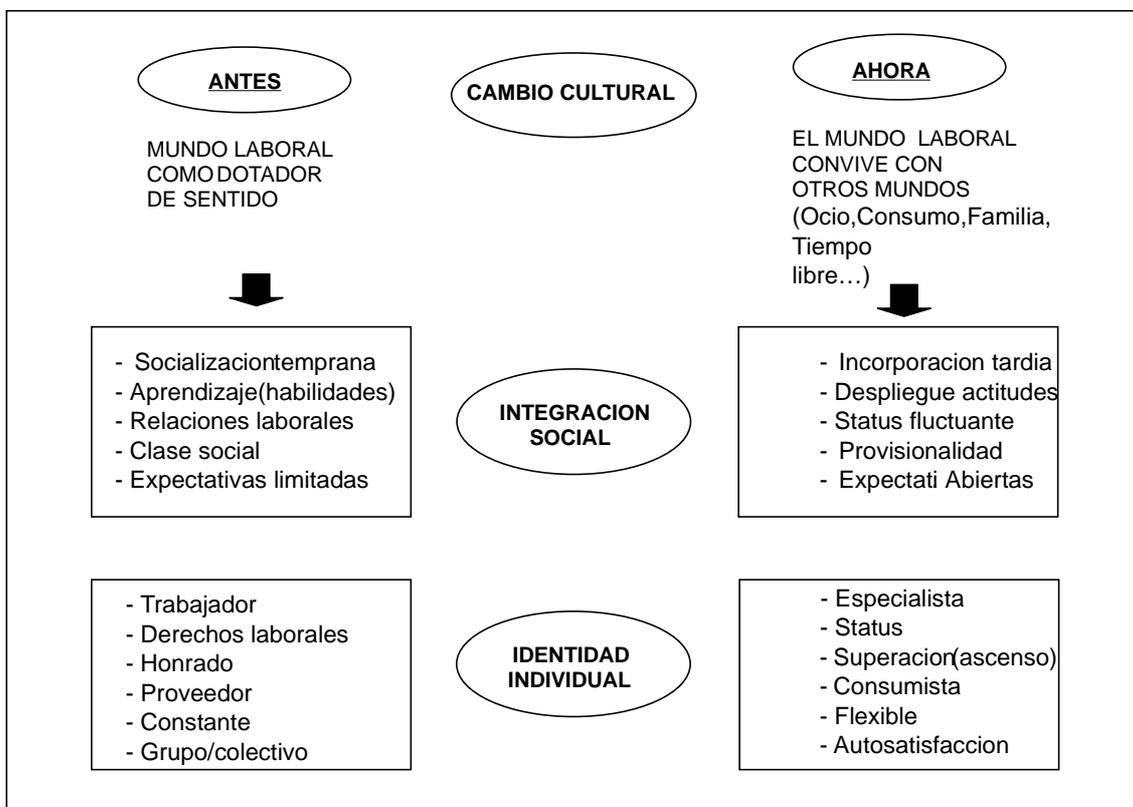


Ilustración 5: Transformaciones en la identidad y en la integración

2.3. Posturas y actitudes ante el mundo laboral

Como aparece indicado en el epígrafe, en este apartado nos centraremos en las posturas existentes frente al mundo laboral, o, mejor dicho, en las actitudes existentes frente a esta situación de cambio y renovación de atributos que define lo laboral.

La mayoría de los interrogados, e imaginamos un amplio segmento de la población vasca en general, han advertido las profundas transformaciones que se están viviendo en el ámbito del trabajo. Las actitudes e inquietudes ante este hecho son diferentes, lo mismo que sus interpretaciones.

2.3.1. El cambio de paradigma

Tras observar y analizar en profundidad los rasgos de esa situación de transición en la que al parecer nos encontramos, vamos a intentar señalar algunas de las líneas hacia las que el futuro, los nuevos paradigmas de trabajador y trabajo apuntan.

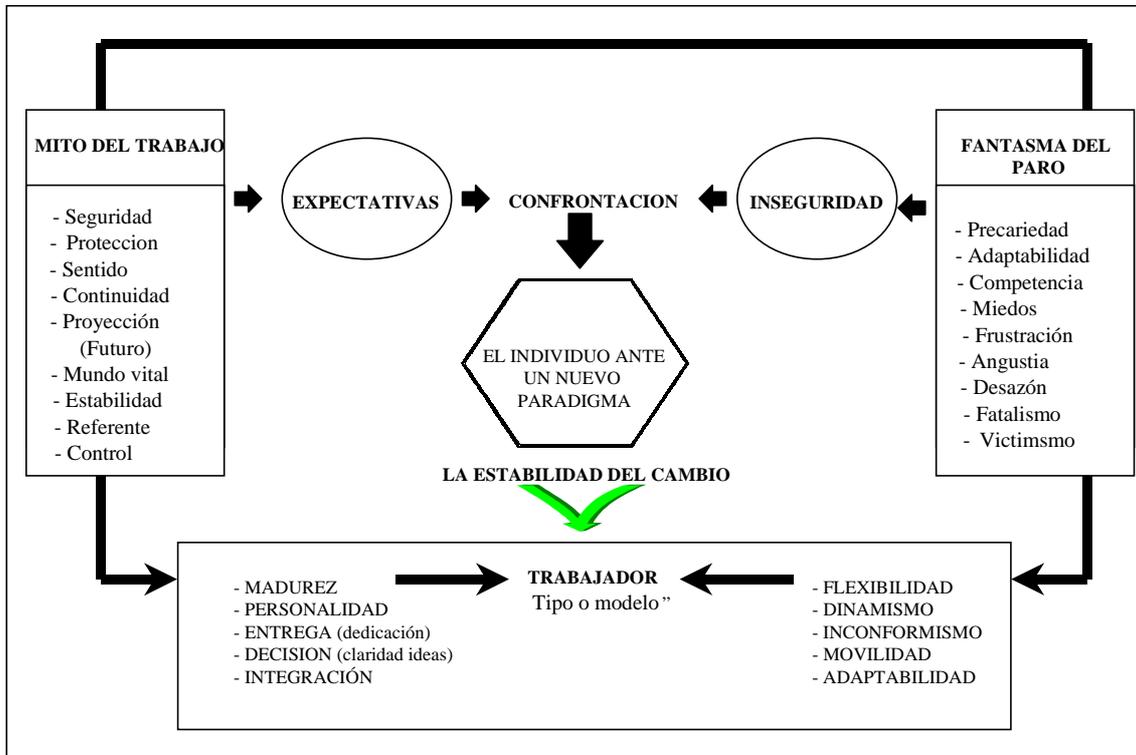


Ilustración 6: El cambio de paradigma

Como hipótesis de partida defendemos la idea de que el nuevo paradigma, el nuevo trabajador tipo estaría surgiendo de un momento de confrontación entre dos circunstancias, dos modelos o realidades anteriores:

a) Por una parte, nos encontramos con una realidad originada por el denominado “*mito del trabajo*”. Un mito que, como ya se ha analizado, se instauró y dominó sobre el pensamiento y las vidas de una serie de generaciones que creyeron y construyeron sus biografías sobre el entramado referencial que éste les ofrecía: seguridad, protección, sentido, continuidad, proyección de futuro, mundo vital, estabilidad, referente, control.

Aspectos todos ellos dibujados aquí en abstracto pero que tenían para el individuo, y así lo hacen constar los trabajadores de cierta edad, una plasmación real en un proyecto de vida, relativamente sencillo, pero muy cercano y con grandes posibilidades de convertirse en realidad, porque el mito del trabajo, nacido y desarrollado en una sociedad del pleno empleo, permitía aun a cuenta de sacrificios y esfuerzos, alcanzar las metas y expectativas que los individuos demandaban como proyectos de vida.

Unas expectativas que probablemente no guardan relación con las que hoy día se plantean muchos jóvenes, pero que en cualquier caso eran susceptibles de ser soñadas porque esa sociedad del pleno empleo y el crecimiento lo permitía.

b) Frente al “*mito del trabajo*” nos encontramos con el “*fantasma del paro*” que atemoriza las generaciones más jóvenes en los últimos años. Un fantasma real que origina, frente a ese mundo de expectativas que sus padres y en algunos casos sus abuelos pudieron habitar, un entorno de tremenda inseguridad. Esta inseguridad se asienta en los guiños y mensajes que el mundo laboral viene lanzando sobre el conjunto de la sociedad y la economía.

Mensajes que sin duda han recogido ya los individuos y son los que ellos a su vez repiten cuando son llamados a describir su situación. Mensajes de precariedad en el empleo, adaptabilidad al entorno empresarial y económico en general, relaciones de competitividad, miedos, frustración, angustia, desazón, fatalismo, victimismo, etc.

Estas son las sensaciones que configuran ese entorno de inseguridad que se enfrenta y confronta con las expectativas surgidas del paradigma anterior. Un paradigma que aún pervive en muchos segmentos de la sociedad, porque sus referentes directos, generaciones que hoy pueden situarse entre los 50 y 60 años, todavía están ahí para recordárnoslo.

Y es precisamente de la confrontación -interiorizada inconscientemente por el individuo- entre estos dos paradigmas: expectativas por una parte e inseguridad por otra, del que surge un nuevo concepto del trabajo y un nuevo trabajador. Un nuevo modelo que los expertos definen como el paradigma de “*la estabilidad del cambio*”, paradoja que viene a sugerir que hoy, y en el futuro inmediato, lo único que está destinado a permanecer como referente es el cambio. El cambio es ya el valuarte de nuestra sociedad y como tal se constituye en guía de los nuevos sujetos.

“ El único elemento que va a ser estable en los próximos años va a ser el cambio. El cambio en los procesos, la tecnología... eso obliga a que los trabajadores hoy en día estén continuamente formándose.”

(Entrevista representante empresarial)

En consonancia con esta idea -originada en esa confrontación simbólica entre expectativas e inseguridad- podemos encontrar un nuevo tipo de trabajador que en una época de transición como la que vivimos, ha venido a integrar a su vez características de ese pasado cercano y rasgos de ese futuro que viene demandándose.

Por una parte, se recuperan algunos de las señas de identidad del sujeto forjado en el “*mito del trabajo*” y la sociedad del crecimiento como son la madurez, la personalidad, la entrega o dedicación al trabajo, la decisión o las ganas de salir adelante y luchar, la integración en el entorno laboral. Al trabajador modelo se le exige hoy una fortaleza en la personalidad y toma de decisiones, características del momento económico de máximo crecimiento en el que despegó la sociedad de masas y consumo.

Por otro lado, frente a estos rasgos, se demandan otros más típicos de una sociedad acuciada por el paro y la crisis económica, una sociedad que ha aprendido -o esta aprendiendo- a moverse en nuevas claves. Claves relacionadas con la flexibilidad, el dinamismo o el cambio, el inconformismo surgido de la necesidad de buscar o de salir adelante, la movilidad y, finalmente la adaptabilidad. Estas características están llamadas a ser integradas en el nuevo modelo de trabajador e individuo, porque son

rasgos surgidos del cambio y que deben pervivir y desarrollarse en las señas de identidad de los sujetos, que viven y se socializan en el cambio como paradigma de estabilidad.

Hoy los jóvenes están empezando a captar los mensajes de adaptabilidad, cambio y flexibilidad y saben que la única posibilidad de convivir con ellos es la de interiorizarlos y acomodarse a una sociedad de lo aleatorio, de lo alterable e incluso del riesgo. En cierta forma todo permanece pendiente de un hilo. Esa parece ser la única referencia segura.

2.3.2. Protagonistas del nuevo paradigma

En este proceso de integrar el cambio como valor seguro de nuestra sociedad, los individuos presentan diferentes respuestas y capacidades de adaptación. En base a estas diferencias intuadas en los discursos recogidos en dinámicas de grupos y entrevistas, hemos diseñado tres tipologías en función de las cuales podríamos localizar a los distintos sujetos que hoy se sitúan frente al mundo laboral.

El diseño de estas tipologías se sustenta en la existencia de unos elementos diferenciadores capaces de influir en la distribución de los sujetos en cada uno de los grupos o tipologías. Estos elementos diferenciadores estarían relacionados con dos factores o circunstancias que repercuten en el individuo, que pasamos a exponer previo al desarrollo de las tipologías .

a) Por una parte contaríamos con una serie de *factores individuales o personales* que en función de su desarrollo o de su carencia en los sujetos contribuirán a marcar un perfil u otro.

Estos factores personales guardarían relación con el procesamiento y canalización de una serie de experiencias relacionadas con:

- Manejo de información y recursos.
- Relaciones interpersonales.
- Experiencias en diferentes ámbitos.
- Fracasos y aciertos vividos.
- Afectos y apoyo recibidos.
- Oportunidades de desarrollo de la autonomía personal.
- Oportunidades para afrontar dificultades y problemas.

b) Frente a los factores individuales señalados contaríamos con una serie de *factores sociales*. Factores que nos remiten a las experiencias del sujeto en una serie de entornos formales e informales.

Actualmente está reconocido que experiencias en los entornos familiares, educativos, en los grupos informales, barrio o comunidad; experiencias con lo laboral o el trabajo; experiencias vividas o recibidas a través de los medios de comunicación o desde la

relación con el mundo de la política van a ser fundamentales para conformar la personalidad y el perfil de los sujetos sociales.

Tanto los factores individuales como los sociales deben ser tenidos en cuenta a la hora de calibrar la adaptación, o el tipo de integración de un individuo a lo laboral. Detrás de los problemas, de los éxitos o las diferentes historias y biografías existen elementos individuales y sociales que pueden hablarnos de problemas ó éxitos de integración.

Aún siendo conscientes de que toda elaboración de tipologías encierra riesgos y peligros de reduccionismo, también es cierto que constituye una metodología que nos ayuda a explicar y entender la realidad para, en un segundo paso, actuar sobre ella. En cualquier caso debemos de tener presente una idea importante: estamos trabajando con tipologías aún en ciernes, tipologías que forman parte de ese intento de adaptación del individuo a las nuevas demandas del mercado laboral y que se ven influidas por ese clima de confusión reinante en la mayoría de los grupos y sectores sociales.

El análisis de la realidad presente nos permite dibujar la existencia de tres tipos de individuos, tres tipos de actitudes y respuestas frente a lo laboral. En función de ellas se ha diseñado la siguiente tipología (ilustración 7):

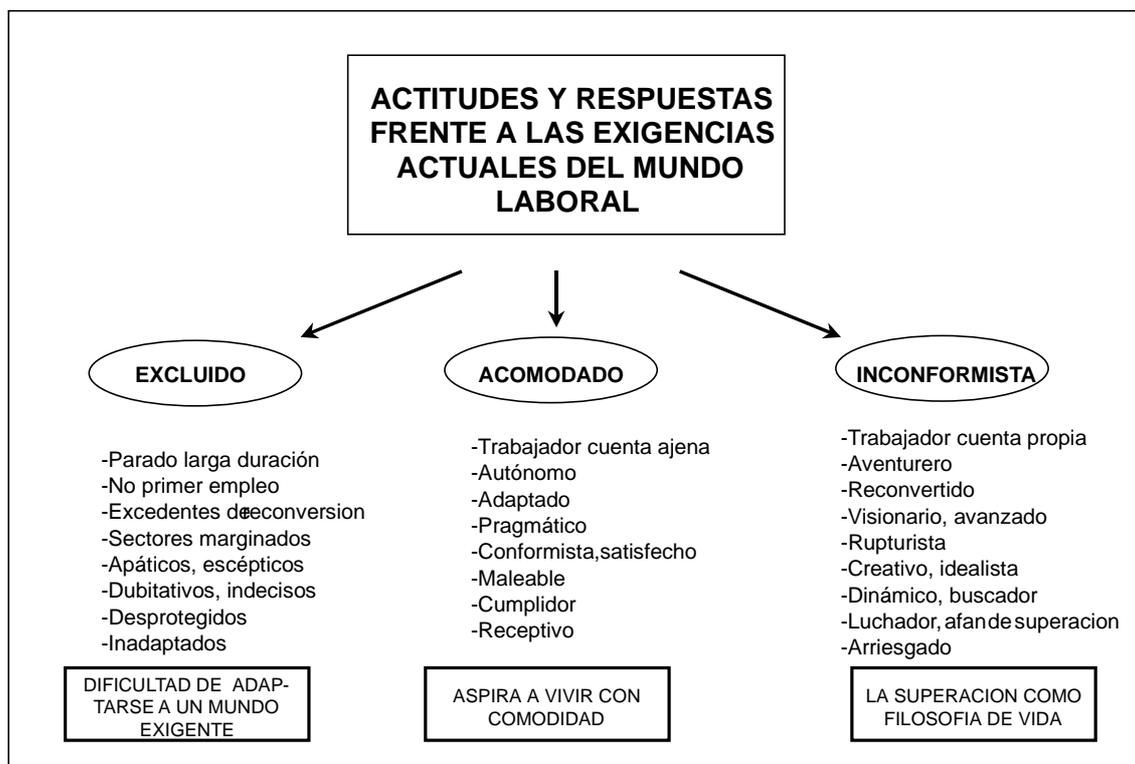


Ilustración 7: Tipologías de respuesta ante el mundo laboral

- a) Por una parte encontramos el tipo que hemos denominado *excluido*, un grupo de individuos que corre el riesgo de quedar al margen de las demandas y exigencias del nuevo paradigma laboral.

Dentro de este grupo encontramos parados de larga duración próximos a perder el contacto con lo laboral y sus nuevas exigencias, o jóvenes que aún no han encontrado su primer empleo y a los que les cuesta imaginar una realidad con la que nunca han tenido la oportunidad de conectar. Excedentes de la reconversión que no han podido ser reemplazados estarían también dentro de este grupo.

Es una tipología en la que encajan sectores catalogados socialmente como marginados o que presentan problemas de integración social. Grupos caracterizados por su falta de información, por su apatía y escepticismo. Gente dubitativa o indecisa que presenta dificultades para diseñar su futuro y aún más para trazar el camino que le conduzca a él. Grupos de desprotegidos o de lo que podríamos denominar supervivientes, aquéllos que solo buscan suplir necesidades primarias y no pueden aspirar a nada más que a seguir y salir adelante. Gente nostálgica o melancólicos de un pasado mejor que les sirve de referente y del que no han podido desprenderse. Gente inadaptada en general.

Todos ellos quedan más o menos al margen de los procesos de adaptación a un mundo exigente y con demandas concretas pero de difícil interpretación, que requiere un alto esfuerzo por parte del individuo que no todo el mundo puede o está dispuesto a realizar.

- b) La segunda de las tipologías estaría integrada por los denominados *acomodados*, gente que ha sabido adaptarse a las condiciones, a los cambios, a las demandas que le han llegado desde lo laboral. Una adaptación que sin duda ha sido facilitada por unas circunstancias personales y sociales que ha contribuido a ello.

Nos encontramos aquí con el trabajador por cuenta ajena, el autónomo o el empresario oportunista -no tanto el gran empresario emprendedor, creativo o innovador- que ha sabido ver e interpretar un hueco, una oportunidad propiciada por el mundo laboral. Es el adaptado a los cambios, a las exigencias de lo laboral. Una persona pragmática, práctica, receptiva, conformista y satisfecha con lo mucho o lo poco conseguido. Una persona maleable, que sabe adaptarse y reciclarse, dispuesta a evolucionar progresivamente en función de lo que se le demande. Cumplidora y servil.

Es tal vez la tipología que mejor recoge las circunstancias y ambiciones de una gran mayoría de la población, que sin unas expectativas aparentemente altas aspira a vivir con comodidad y está dispuesta a adaptarse a las exigencias que se le vayan imponiendo. Es cierto que parecen existir diferentes grados de acomodación, y es posible que esté en ese diferente grado de adaptación el hecho de que unos hayan sabido ajustarse mejor y con mayor prontitud a los cambios demandados desde lo laboral.

Es esta una tipología que presenta un cierto grado de inmovilismo y las diferentes capacidades para salvarlo nos conduce a diferentes niveles de acomodación, en mayor o menor consonancia con las demandas hacia el nuevo trabajador. La capacidad de dinamismo parece poder marcar diferencias entre los individuos.

- c) La última tipología hace referencia al individuo *inconformista*, aquél que se sitúa frente al mundo laboral y sus demandas en una actitud desafiante, dispuesto a ganarle la partida. Dentro de esta tipología encontramos trabajadores por cuenta propia y “*aventureros*”, pequeños o grandes empresarios que se arriesgan a tomar las riendas de su trabajo, su empresa y diseñan el futuro que quieren como trabajadores y como individuos. En muchos casos son reconvertidos, insatisfechos con una situación anterior que optan por romper la inercia.

Se les podría calificar como visionarios, avanzados de su tiempo, rupturistas. Presentan un carácter creativo e idealista, un espíritu dinámico, son buscadores, decididos, luchadores y con importante afán de superación. No parecen asustados ante el riesgo e incluso puede decirse que creen en él como filosofía de vida. No tienen miedo a los cambios porque se creen capaces de convivir y adaptarse a ellos.

2.3.3. Experimentación del nuevo paradigma

Tanto los expertos como el discurso de los ciudadanos evidencia que la relación entre el individuo y el mercado laboral o, lo que es lo mismo, entre oferta y demanda se nos presenta como distante. Una relación en la que media un vacío importante, una falla profunda. Por una lado nos encontramos con el individuo, la oferta, que se presenta ante el mercado laboral con un discurso que básicamente puede describirse como el *discurso de la desorientación*. Por otra parte, la demanda, el mundo laboral, dirige un discurso muy distinto al sujeto, es el *discurso de la adaptación*.

Tal y como puede apreciarse en la ilustración 8 ambos discursos aparecen como enfrentados entre sí, alejados de la posibilidad de un encuentro, de construir un escenario laboral común. Ante esta situación nos parece que una de las propuestas que inconscientemente se están lanzando es la necesidad de “*crear discursos puente*”, discursos que debieran surgir desde todos los agentes sociales implicados: familia, educación, administración, sindicatos, empresa, medios de comunicación...; desde el entorno social del individuo en general.

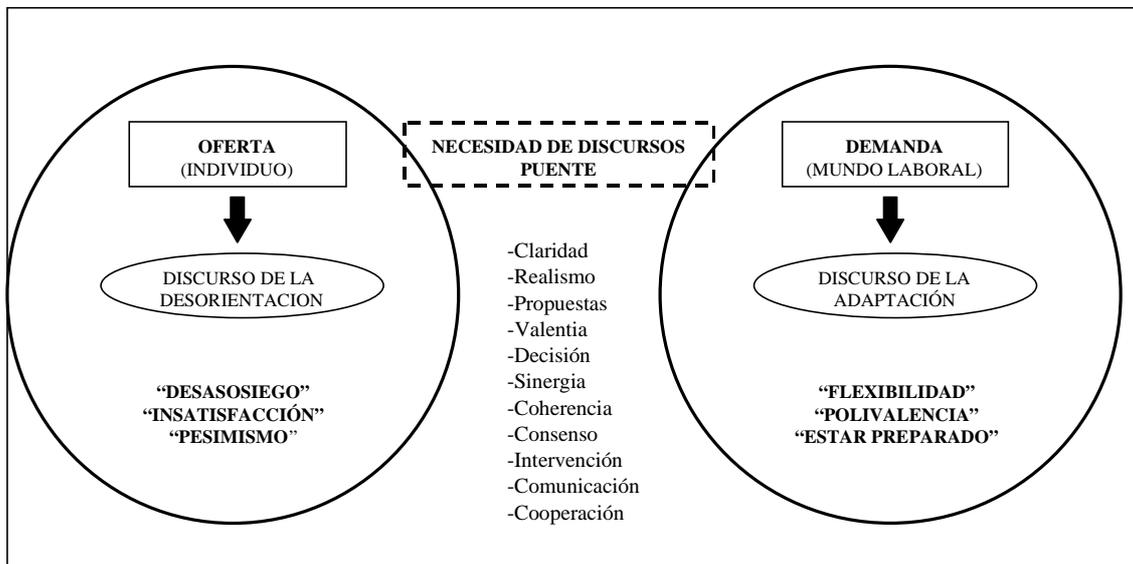


Ilustración 8: Distancia entre los individuos y el mercado laboral

Lanzar estos denominados discursos puente no es sino responder a las demandas de individuos y mercado laboral, que en sus desentendidos dejan entrever la necesidad de plataformas que los acerquen mutuamente, que acerquen las necesidades, los proyectos y las intenciones de cada uno.

En estos momentos de transición entre viejos referentes y nuevos paradigmas, creemos necesario que se debiera trabajar e incidir sobre conceptos como:

- Claridad de discursos.
- Realismo en las demandas.
- Concisión en las necesidades.
- Valentía y riesgo en las propuestas.
- Decisión en la búsqueda de alternativas.
- Animo de intervención y participación.
- Comunicación entre los diferentes agentes.
- Sinergias entre los implicados.
- Cooperación, interacciones, multidisciplinariedad.
- Coherencia en las decisiones.
- Información sobre la realidad y las demandas.
- Consenso general.

De esta forma el tradicional discurso de la desorientación característico de la oferta, y el ánimo que éste conlleva, debería ser sustituido por el de un individuo más inclinado al desarrollo y elaboración de su propio proyecto profesional. Se vendría a demandar una mayor intervención del individuo en el diseño de su curriculum y de su futuro profesional. De alguna forma todos deberíamos aprender a ser emprendedores y empresarios en y para nuestro puesto de trabajo, de nuestro proyecto profesional, marcar el itinerario del recorrido profesional.

“ Ya no es aquel trabajador que entraba en la fabrica y ¡se acabó!, no. Va a hacer una especie de proyecto profesional, proyecto de vida el cual le va a exigir en un momento dado el tener que cambiar y va a estar preparado para cambiar, va a ser consciente de que tiene que ir formándose cada vez más...”

(Entrevista Orientador F.P.)

Para todo ello el papel de los agente sociales es sin duda fundamental, pero tampoco puede olvidarse que al igual que se le plantean unas necesidades al individuo, también surge una inquietud frente al mundo laboral, frente a la demanda, a la que se le exige una mayor apertura, una mayor permeabilidad, un dejarse ver y entender.

El individuo necesita de mensajes más claros y concisos, más unitarios; el ámbito laboral busca sujetos más fuertes y decididos, emprendedores por encima de todo. Ambos están obligados a entenderse, aunque el reto no deje de presentar dificultades. Aclarar el panorama, despejar dudas debe ser uno de los objetivos centrales de unos y otros, ésta parece ser la única forma de hacer desaparecer el desasosiego, la insatisfacción y el pesimismo del panorama laboral.

“ Se cambia la estructura organizativa, sigue habiendo un director general, pero empiezan a surgir equipos de trabajo... Donde antes era fundamentalmente departamentos estancos, se empieza a generar una cultura de participación en proyectos, de desarrollo con el cliente o solución de los problemas de fábrica pero de una manera interrelacional, es decir, todos tenemos algo que decir.”

(Entrevista. Responsable de Selección de Personal)

3. EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR EN LA CAPV

3.1. El perfil del emprendedor

3.1.1. Ejes que estructuran la personalidad del emprendedor

Existe un notable consenso entre los participantes en esta investigación respecto de la imagen de la personalidad emprendedora. Los atributos que la rellenan se repiten casi siempre como eco social, forjando unos rasgos bastante definidos.

La agrupación de dichos atributos en bloques de significación internamente coherentes da como resultado unos ejes que estructuran, por áreas, las cualidades de las que ha de constar la personalidad del emprendedor.

De un modo pormenorizado, pasamos a exponer cada uno de dichos ejes o áreas, así como los atributos que los componen:

- *Esfuerzo*: Remite a la idea más sacrificada del trabajo. Supone un alto grado de predisposición e implicación personal en la búsqueda de la consecución de unos objetivos, casi siempre con la contrapartida de renunciarse a una mayor dedicación a otras esferas más placenteras de la vida (ocio, tiempo libre, aficiones,...).

"Tienes que dejarte la piel y saber que no hay horas suficientes. Estar continuamente luchando"

(R. G. Negocio después de Reconversión Industrial. Bilbao)

Los atributos que rellenan este área de la personalidad del emprendedor son:

- Pelea
 - Lucha
 - Sacrificio
 - Fuerza
 - Capear temporales
 - Energías
 - Ganas de trabajar
- *Autosuperación/Autoestima*: Conlleva un fuerte componente de competitividad, aunque no necesariamente tomando como referencia básica el ámbito externo de los demás -su reconocimiento social- como el propio: la autovaloración. Implica una gran confianza en las propias capacidades y energías personales pero también una elevada dosis de autoexigencia.

“No puedes conformarte con lo que has conseguido hoy. Tu sabes que lo puedes hacer mejor mañana y lo tienes que hacer”
(Entrevista a educador de secundaria)

Las cualidades que conforman esta faceta de la personalidad son principalmente las siguientes:

- Reto
- Riesgo
- Orgullo
- Inconformismo
- “Self made man” (hombre hecho a si mismo)
- Querer salir adelante
- Cambiar/mejorar
- Dinamismo

— *Motivación*: Expresa el impulso emocional y la capacidad de estimulación del individuo. Es su energía en estado activo, el mantenimiento de una actitud perseverante, subordinada al ejercicio de una actuación consciente y el deseo de lograrlo.

“Tienes que tener una ilusión y alimentarla día a día con tu lucha por lograrla”
(R. G. Profesionales liberales. Vitoria-Gasteiz)

Las peculiaridades que ha de reunir el emprendedor, desde lo motivacional, son:

- Iniciativa
- Voluntad
- Valentía
- Autodisciplina
- Responsabilidad
- Ambición

— *Vocación*: Es la inclinación, el sentirse llamado a realizar algo que representa un proyecto vital para quien la siente. Entronca con la parte profesional de la persona y presupone una cierta ética más allá del ejercicio correcto del trabajo.

“Si no te gusta lo que haces, si no lo sientes y lo vives, sólo te queda el hastío al cabo de un tiempo”
(R.G. Empresarios. Bilbao)

Los rasgos que definen la vocación del emprendedor son:

- Fe
- Firmeza
- Deseo de realizarse
- “Invertir en tu futuro”
- “Luchar por lograr tus objetivos”
- “Disfrutar con tu trabajo”

- *Creación*: Conecta con una parte innovadora y representa su capacidad para explorar nuevos horizontes y enfocar nuevas respuestas. La actitud creativa no requiere tanto de la originalidad de una idea, como de aquellas cualidades de la persona que le ayudan a ver una realidad desde una perspectiva distinta a la que habitualmente otros ven.

“Es importante no dar nada por sentado. Asumir que siempre hay nuevas formas de enfocar una misma actividad. No perder la ingenuidad para sorprenderse”
(Entrevista a periodista económico-laboral.)

Los atributos que definen la dimensión creativa del emprendedor son:

- Idealista
 - Imaginativo
 - Visionario
 - Aventurero
 - Pionero
 - Con proyectos
 - Soñador
- *Liderazgo*: Es el talento para persuadir y convencer a otros tras la idea o el objetivo en el que el propio emprendedor cree. Requiere siempre de una personalidad lo bastante atractiva para comunicar el entusiasmo por dicho objetivo y lograr que los demás confíen en él y lo hagan suyo. El líder es el elemento de transferencia, o el reforzador de la relación, entre el proyecto pretendido y los demás.

Pero también requiere una aptitud psicológica para estructurar como grupo a aquellos que participan del proyecto común.

“Es necesario un magnetismo especial para lograr que los demás crean en ti y en tus ideas pero también para saber sacar lo mejor de cada uno”
(R.G. Puestos de responsabilidad. Bilbao)

Las cualidades que conforman el liderazgo del emprendedor son:

- Tener carisma
 - Capacidad de ilusionar
 - Conectar con la gente
 - Seleccionar el equipo adecuado
 - Promover a gente capaz de participar
 - Aglutinar a la gente
 - Organizar
- *Inteligencia*: Se trata principalmente de una facultad innata, aunque no por ello desprovista de otras cualidades como la predisposición, la intuición y la actitud mental abierta. Puede ser, por tanto, una capacidad en buena medida moldeable y reforzable.

“Ser inteligente, estar atento a lo que pasa, ir por delante de los acontecimientos”
(Entrevista Recursos Humanos.)

Los rasgos que definen la inteligencia emprendedora son:

- Tener ideas propias
- Capacidad para comprender
- “*Ser despierto*”
- Disponer de riqueza de recursos
- Ser polivalente
- Tener flexibilidad mental
- Tomar decisiones rápidas

— *Formación*: Refuerza la capacidad innata de la inteligencia, dotándole de nuevos recursos y permitiéndole obtener los mayores rendimientos de dicha capacidad.

La formación es clave para toda actividad que requiera poner en práctica un saber técnico concreto, sin el cual el desempeño de dicha actividad será seguramente deficitario.

“Hoy en día no basta con tener ganas y una idea genial. Hace falta estar muy preparado”.
(R. G. Padres-madres. Bilbao)

Los contenidos que rellenan la idea de formación son fundamentalmente:

- Tener habilidades
- Ser especialista
- “*Saber de todo*”
- Poseer buenos conocimientos
- Estar preparado
- Estudiar una carrera

3.1.2. La doble dimensión de la personalidad del emprendedor

Atendiendo a una perspectiva caracterial, la personalidad del emprendedor puede analizarse y así lo entendemos nosotros, desde una doble dimensión que ya ha sido apuntada anteriormente en alguno de los ejes estructuradores de su personalidad.

- El espíritu emprendedor.
- La actitud emprendedora.

Existe una fuerte tendencia social a considerar que en la personalidad emprendedora hay una especie de *espíritu*, que es innato en el individuo que lo posee; algo que forma parte intrínseca de uno mismo.

“El ser emprendedor está en la persona”

(R.G. Jóvenes activos buscando el primer empleo. Donostia-San Sebastián)

Se posee o no, en tanto que cualidades intelectivas como un código genético que marca el carácter de la persona. Este espíritu, connatural a su poseedor, es lo que conforma su genialidad, la personalidad descollante sobre el conjunto de quienes le rodean.

Pero, como espíritu que es, representa la parte más inmaterial del yo, lo no construido por el propio sujeto, el don que ha sido recibido. De ahí que, desde una concepción un tanto misteriosa, el espíritu emprendedor sea una especie de gracia del que no todas las personas gozan sino sólo aquellos pocos que han sido elegidos.

Existe un riesgo en esta visión, cual es la de absolutizar la idea de espíritu dentro del carácter emprendedor, ya que mantiene un substrato ideológico, no del todo oculto: fundamentar una genealogía de la Historia sustentada en la inevitabilidad de un destino que elige a sus sujetos providenciales más allá de la voluntad de los individuos.

En todo caso, y esto puede ser más importante, puede servir de coartada justificatoria para asumir posturas deterministas y fatalistas que alejan al sujeto de una voluntad de cambio y mejora personales.

Pero también se contrabalancea esta dimensión espiritual de la personalidad del emprendedor con una parte más motivacional: *la actitud emprendedora*. Esta es la parte adquirida o aprendida del individuo. A través de su actitud, y de un trabajo motivacional, se plasman y moldean aquellas capacidades de las que la persona dispone.

La creación de la figura del emprendedor no depende, y en esto también coinciden los integrantes de la investigación, tan sólo de que el azar dote a un individuo de la genialidad necesaria que le permita serlo. Es una personalidad sujeta al modelaje de la voluntad.

Esta voluntad no se forma simplemente desde la iniciativa individual sino que requiere una influencia ambiental, social, que la module y estimule, desde la potenciación de dichas capacidades.

Forjar la voluntad emprendedora, comentan los expertos laborales, supone educar al individuo en valores y comportamientos sociales que le vayan imprimiendo un carácter, y dotándole de la autoconfianza necesaria para asumir una actitud superadora de su propia realidad, a partir del desarrollo de sus propias capacidades.

Una educación en valores como:

- Esfuerzo
- Sacrificio
- Seguridad
- Autoestima
- Responsabilidad
- Fe en si mismo,

y otra serie de atributos, todos los cuales han sido ya señalados anteriormente.

Son los expertos en educación los que hacen mayor hincapié en que educar a la persona hacia actitudes que favorezcan conductas emprendedoras, implica formarle en la práctica cotidiana de dichos valores

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">— Potenciando su propia autonomía en las decisiones que le afectan como individuo.— Apoyando su voluntad de ser él mismo en sus opiniones.— Estimulando su capacidad para tener ideas propias.— Orientándole en un ejercicio responsable de su libertad.— Transmitiéndole experiencias propias que pueda aportarle enseñanzas.— Valorando su sentido crítico en el análisis de la realidad.— Fomentando su creatividad en la resolución de los problemas.— Etc. |
|--|

Analizadas las dos dimensiones desde las que expresa la personalidad del emprendedor, cabe señalar que, para el público estudiado, ésta emerge de la combinación de la creatividad y la genialidad de la persona (espíritu) con su fuerza y voluntad (actitud) y que, en gran medida, estas dos últimas tienen el peso suficiente para compensar las limitaciones de las primeras, tal y como queda reflejado en la ilustración 9:

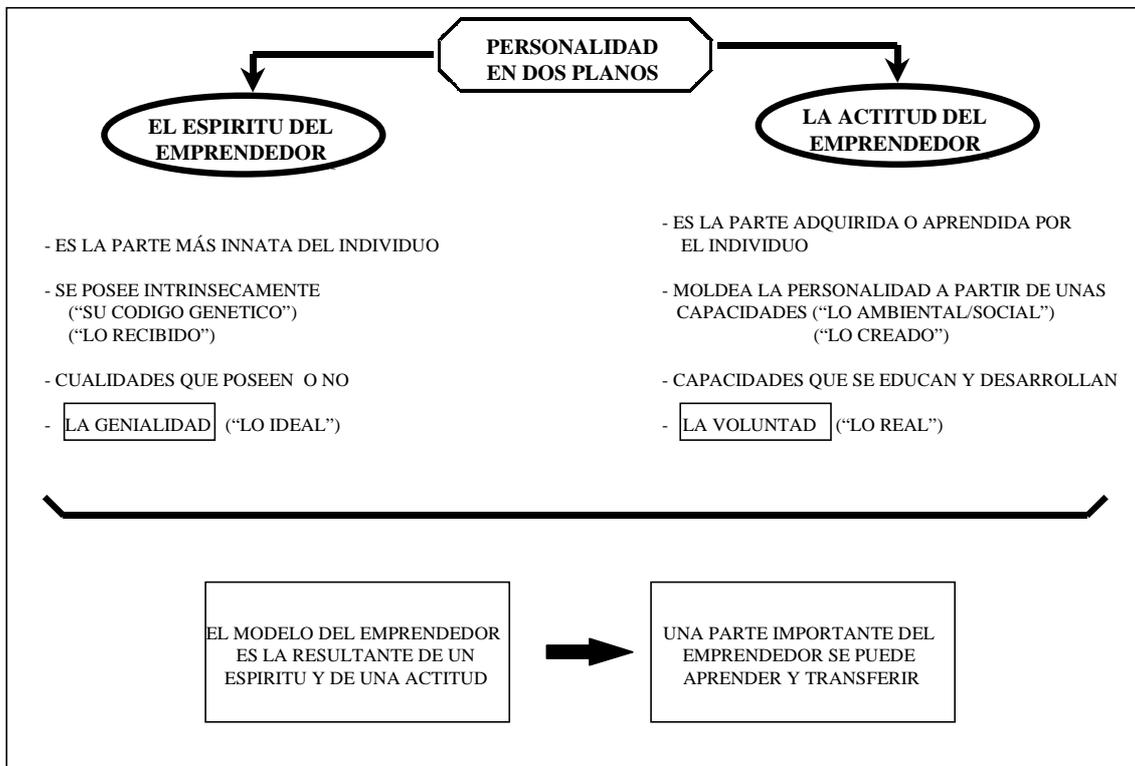


Ilustración 9: Las dos dimensiones de la personalidad del emprendedor

3.1.3. Perfiles frente a los que se define el emprendedor

La figura del emprendedor, aunque definida en si misma con un grado de consenso importante, se haya constreñida entre dos figuras sociales que tienden a solaparse y confundirse parcialmente con ella, lo que provoca la necesidad en los entrevistados de diferenciarlos

- El pseudoemprendedor.
- El triunfador.

PSEUDOEMPRENDEDOR vs. EMPRENDEDOR:

Podemos considerar pseudoemprendedor a quien, pareciendo que posee algunos de los atributos que al emprendedor le son propios: iniciativa, voluntad, esfuerzo, sacrificio, firmeza.

Sin embargo, carece de sus motivos, sueños e ilusiones para serlo. Resultará, pues, relativamente fácil diferenciar ambos.

Es cierto que ambas figuras comparten un mismo tipo de empeño: impulsar y lograr el objetivo particular de cada uno de ellos, casi siempre hacer avanzar con resultados positivos sus propias empresas. Pero en tanto que el pseudoemprendedor parece que actúa movido por unas circunstancias que le vienen prácticamente impuestas, el auténtico emprendedor suele ser el artífice de sus circunstancias; ha sido libre para elegir y se ha visto motivado desde su vocación por dicho objetivo.

De un modo más concreto, el pseudoemprendedor es quien impelido, casi siempre, por unas razones económicas acuciantes ha actuado buscando una salida positiva a estas.

El emprendedor, por el contrario, no ha necesitado de esas causas objetivas o no se encuentra tan dependiente de ellas para encontrar dentro de si mismo unas motivaciones propias que le estimulen a actuar.

De ahí que quepa señalarse, en consonancia con el discurso de los ciudadanos, que el pseudoemprendedor es alguien marcado por un estado de necesidad (la carencia de otras alternativas laborales/profesionales distintas a la asumida y que les permiten supervivir). Es una figura que hasta el presente se identifica en gran medida con el trabajador autónomo de sectores tradicionales (taxis, hostelería, pequeño comercio, etc.), proveniente en muchos casos de sectores productivos en reconversión.

El emprendedor, por su parte, se define casi siempre, en los grupos empleados en esta investigación, desde el proyecto inicial que dio origen a su actividad, y que le ha permitido ejercerla con la libertad de quien se siente dueño de su destino y autor de su futuro, independientemente del grado de dificultades objetivas y concretas con las que pueda encontrarse para la consecución de sus objetivos.

Estos contrastes explican las diferentes vivencias, y sentimientos de cada uno de ellos.

El pseudoemprendedor, que se vio impulsado a actuar por unos temores a su futuro personal y a una previsiblemente precaria situación económica (con frecuencia también de su familia), vive el mantenimiento de su actividad con incertidumbres, miedos y angustias, ya que suele sentirse inseguro tanto del camino emprendido como de si mismo y de su capacidad personal para hacer frente a los retos con los que con frecuencia se encuentra.

“Piensas: tiro para delante o me hundo...y mucha gente se ha hundido”.
(R.G. Negocio después de Reconversión Industrial. Bilbao)

El emprendedor, que inicialmente encontró su motivación en la ilusión por ver realizado su proyecto y su idea, encuentra en el día a día nuevas causas para seguir reforzando su motivación inicial y continuar desarrollando su actividad, desde su capacidad para alentarse con los pequeños logros cotidianos y de sentirse capaz de superar las dificultades con las que habitualmente se encuentra.

EMPRENDEDOR vs. TRIUNFADOR:

Ambos perfiles comparten algunos atributos caracteriales que aparentemente los asemejan: capacidad de trabajo, iniciativa, inteligencia, habilidades, proyectos, personalidad propia, contribuyendo a crear cierta confusión entre sus imágenes. No obstante, existen suficientes elementos diferenciales desde los que el público los diferencia y remarca su polaridad.

La imagen del emprendedor está fuertemente connotada de positividad desde su ligazón al sacrificio y el esfuerzo por mejorar personalmente y llevar a cabo un proyecto. Algo que no sucede con la del triunfador, percibido como un sujeto oportunista, que busca el éxito fácil. Dicho de otro modo, en tanto que el emprendedor aparece como un sujeto honrado, que se realiza en su actividad y trata de materializar una ilusión, a través de un trabajo intenso, el triunfador se connota de la imagen picaresca de quien busca caminos rápidos para el enriquecimiento personal.

“Roldán consiguió lo que quiso, riéndose de los demás”
(R.G. Jóvenes activos buscando el primer empleo. Donostia-San Sebastián)

Otro aspecto en el que emprendedor y triunfador difieren, en la valoración de los ciudadanos, es en su postura ante el éxito. Para el primero se reconoce que el éxito no es necesariamente un objetivo fundamental e imprescindible, sino más bien un plus que puede coronar o no sus esfuerzos pero que, en todo caso, la sociedad lo considera merecido. En cambio, para el triunfador el éxito es su meta decisiva y lo que le permite materializarse como tal, aunque no todos los factores para su consecución dependen de él. Antes bien, la suerte juega en su caso un papel muy importante en la consecución de dicho triunfo, algo coherente con su imagen de buscador de oportunidades.

Para el emprendedor el reconocimiento social es un acicate posterior a sus esfuerzos pero en ningún caso una necesidad, ya que encuentran en si mismos las energías que requieren para llevar a cabo sus iniciativas e ideales.

El triunfador, en su versión actual, es hijo de la sociedad mediática. Sólo se alcanza el éxito cuando éste es reconocido por los demás, hasta el punto en que en buena parte de los triunfadores su proyección de imagen externa como personajes públicos es la clave de su éxito y de su encumbramiento económico.

Se ha producido una colusión de figuras entre el *self made man* de los negocios y los famosos del papel *couché*, de tal modo que, en buena medida, su capacidad para ser noticia por si mismos, independientemente de sus obras, es lo que determina prestigio y cotización populares en la sociedad del espectáculo.

Es cierto que una parte de quienes son considerados triunfadores lo han logrado por el triunfo en la realización de alguna actividad concreta (finanzas, empresa, artes audiovisuales, deportes,...) pero también lo es que suelen buscar, en su gran mayoría, la popularidad como colofón social de sus éxitos, mediante las mismas fórmulas aplicadas

por quienes sólo disponen de la exhibición de sus vidas particulares para encumbrarse a la fama (la venta pública de su espacio privado/ el escándalo como forma de vida).

Esta oposición abre igualmente la puerta a otro contraste importante en la valoración social que se hace de cada tipología de personaje: la del emprendedor es una figura con una imagen fuertemente ética desde la proyección de los rasgos reseñados de trabajo y capacidad personal. Sin negarse estos atributos personales al triunfador (ha de tener virtudes para alcanzar el triunfo), lo cierto es que la suya es una imagen controvertida, ya que por un lado despierta el deseo y la identificación del público, pero por otro obtiene el rechazo propio de quien, en muchos casos, es considerado sospechoso en las formas de alcanzar el éxito.

Por lo que se refiere a lo carismático de sus personalidades, la diferencia también aparece en las valoraciones de los ciudadanos: el emprendedor se muestra como poseedor de una personalidad líder en todas las facetas de su vida (familia, amigos, trabajo, relaciones sociales, etc.). Su capacidad de liderazgo se despliega de una forma global. El triunfador es visto como un sujeto que ha proyectado todas sus capacidades de liderazgo en una sola dirección: el éxito en la actividad a la que dedica sus energías. Puede contar con esa cualidad de líder en otras áreas de su vida, pero en todo caso ese liderazgo está subordinado al objetivo final señalado.

Por último, una diferencia de perspectiva del público sobre la trayectoria profesional de una y otra figura: la del emprendedor, enfocada fundamentalmente en el desarrollo de una inquietud o actitud vocacional. La del triunfador, centrada principalmente en el alcance de su meta y en el mantenimiento de sus logros. Ello ilustra con claridad meridiana la oposición de una visión romántica del primero (la estética del reto) frente a una concepción más pragmática del segundo (la conservación del territorio conquistado); algo que explica, en gran modo, las diferentes simpatías que hacia una y otra figura se manifiestan socialmente.

“Ser emprendedor es estar siempre corriendo tras un ideal y ser triunfador es estar arriba, controlando que no te quiten lo que has conseguido”
(R.G. Estudiantes. Donostia-San Sebastián)

En el siguiente gráfico (ilustración 10) recogemos de forma somera las características diferenciales que para los ciudadanos tienen las 2 figuras analizadas: pseudoemprendedor y triunfador versus emprendedor.

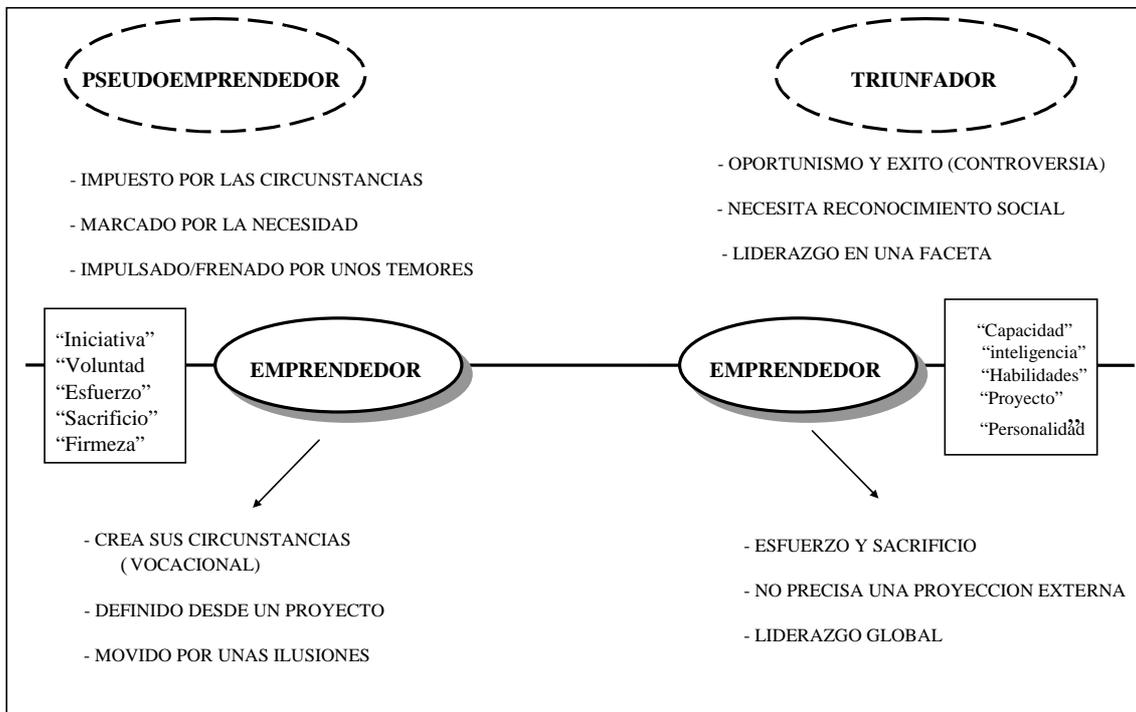


Ilustración 10: Emprendedor versus pseudoemprendedor y triunfador

3.1.4. Ámbitos de plasmación del carácter emprendedor

Aunque son muchos los ámbitos en los que se puede detectar y analizar perfiles de emprendedores (deporte, cultura, ciencia...) en esta investigación nos hemos ceñido a la esfera de la empresa, fundamentalmente para relacionar los resultados de este estudio con los obtenidos en el cuantitativo *"los vascos y el mundo del trabajo"* desarrollado por el Gabinete de Prospección Sociológica.

El carácter emprendedor en el mundo empresarial se encuentra ampliamente asentado por varias razones:

- Por un lado, la empresa conecta con la cultura vasca del trabajo. La idea de Euskadi como pueblo trabajador está fuertemente arraigada en la memoria colectiva de los vascos.
- Por otro lado, la empresa como ámbito del trabajo enlaza con la historia empresarial de Euskadi. La gran industria vasca, que arranca del siglo XIX y llega hasta principios de la década de los ochenta del presente siglo, ha conformado la historia del desarrollo económico de Euskadi y ha constituido el paisaje natural de sus ciudades.

- Además, como *corpus* en el que se concreta la actividad económica y laboral, la empresa permite materializar muy claramente la voluntad y la capacidad de esfuerzo y de superación.

Ello explica en gran medida la mitificación y la vindicación nostálgica que se percibe en el discurso de los ciudadanos ante la imagen del empresario vasco del pasado. Esta figura que amparó y promovió el desarrollo de la sociedad vasca es idealizada, desde el imaginario colectivo, como el gran benefactor social que, surgido de una sociedad agraria y preindustrial, fue capaz de trascender su realidad circundante para acometer, con el exclusivo capital de su esfuerzo, el desafío de la modernidad y dejar tras sí la realización de grandes obras que transformaron el escenario económico de Euskadi.

Frente a esta visión lejana y magnificada del pasado, se constata en el discurso de la opinión pública una gran dificultad para insertar el espíritu y la actitud emprendedora de los pioneros de antaño en la empresa actual de Euskadi.

Se comenta que la reconversión industrial y tecnológica ha arrumbado el tejido industrial de la gran empresa vasca (siderúrgica, naval, metalúrgica, etc.), sin que hayan surgido otras grandes industrias que hayan venido a cubrir el hueco dejado por las desaparecidas. Por el contrario, el mercado de trabajo de Euskadi, como el del resto de otras comunidades del Estado español se ha fragmentado en multitud de pequeñas empresas, la gran mayoría de ellas pertenecientes a sectores de actividad terciaria.

Lo que se observa es que paralelamente a la desaparición de la figura del gran empresario vasco, muy ligada a una ética del trabajo y a un modelo productivo desarrollista, se viene abajo toda una concepción de la moral empresarial del sacrificio y el esfuerzo, para ser sustituida por otra más acorde con los tiempos de crisis económica y de valores (cultura del pelotazo, ingeniería financiera, economía especulativa,...) que ponen en tela de juicio y connotan negativamente la imagen empresarial actual (intereses fundamentalmente lucrativos y personales).

Pero, a nuestro parecer, uno de los factores que más contribuyen a desactivar el ánimo emprendedor en el contexto empresarial es la fuerte disonancia de los valores que aquél requiere con los que están presentes de forma dominante en la sociedad actual: consumismo, hedonismo, comodidad, dinero fácil, paternalismo, auténticos contravalores que exigen del emprendedor una actuación personal a contracorriente de la presión social.

Todo ello explica esa sensación colectiva de que prácticamente han desaparecido los grandes modelos personales del pasado y que aquellos pocos que aún adquieren una dimensión social, no dejan de lograrla con un cuestionamiento de sus actitudes y comportamientos públicos: caso de Mario Conde. La figura de López de Arriortua es interesante porque logra escapar a esa estigmatización, constituyéndose como referente casi exclusivo de emprendedor euskaldun. Las acusaciones internacionales no logran empañar la fortaleza y personalidad de un ingeniero vasco que no sólo se ha codeado con las grandes figuras, sino que ha logrado imponer una concepción distinta de los procesos productivos

3.1.5. La necesidad de referencias y modelos de emprendedor

Si bien es cierto que mayoritariamente en la sociedad vasca existe la sensación de una pérdida de espíritus emprendedores, también lo es que demandan y que se considera necesario recuperar esos perfiles. Analicemos en primer lugar los factores que provocan esa sensación de desánimo que aparece con tanta frecuencia en los discursos que la sociedad estructura sobre el carácter emprendedor en el mundo laboral.

Un factor decisivo, y del que se descuelgan gran parte de las justificaciones, es la *crisis económica* que se percibe en la realidad vasca¹. El tono vital es pesimista, incapaz de remontar las consecuencias de la recuperación industrial, incapaz de percibir el esfuerzo que se está llevando a cabo por desarrollar nuevos ámbitos productivos, sumergida en esquemas de pensamiento que le impiden enfrentarse a los nuevos retos. Son muchos los elementos que se citan como constantes del temor y la incertidumbre

- La complejidad y precariedad del tejido económico y productivo, caracterizado por una gran flexibilidad laboral (trabajo a tiempo parcial, rotación, precarización del empleo, contratos basura, etc.), una inserción productiva, consecuentemente, débil de los trabajadores en el mercado laboral y, en definitiva, empleo escaso y altos índices de paro.
- La sensación de crecientes dificultades en el mundo de la empresa, con una fuerte competitividad en mercados inestables, insuficiente recuperación de la demanda, comportamiento errático de los tipos de interés y elevadas cargas fiscales por trabajador, crea un importante desánimo entre el mundo empresarial.

Otro factor significativo, aunque con una menor consciencia social, es la imagen actual que tiene *el empresario vasco*, lo que retroalimenta ese abatimiento social provocado por la crisis económica:

- Desde la figura del empresario éste se ha visto desprovisto de los necesarios atributos éticos a la vista de la sociedad, lo que le resta de ciertos elementos de legitimación que prestigien moralmente su papel frente a los clásicos argumentos en los que se ha venido sustentando históricamente la razón de ser social del empresario: generación de riqueza social, creación de desarrollo y empleo.

La población tiende a ver, en los modelos sociales empresariales, unos comportamientos motivados fundamentalmente por: intereses personales excluyentes del bien común, el logro de una riqueza personal, el ánimo de lucro.

¹ Recuérdese que el trabajo de campo se realizó en el primer trimestre de 1997, cuando todavía predominaba en el recuerdo la inercia de la crisis padecida.

- Los medios de comunicación también han contribuido a ese perfil al transmitir una imagen y un tanto envilecida (pillería, chanchullos) del emprendedor. Se presentan unos perfiles en los que las claves de la realización personal son el éxito y el triunfo fáciles, junto a un valor de la fama por si misma, carente de cualquier otro significado que la justifique.

Por último existe una clara *ausencia de grandes modelos* que sirvan de referencia a la población y que impulsen las energías creadoras de la sociedad y de quienes puedan sentirse movidos a actuar de forma emprendedora, recuperando a su vez el auténtico componente ético del trabajo y de la empresa. Un componente ético que equilibre los aspectos sacrificiales de lo laboral: energía, esfuerzo, no acomodamiento con el disfrute de aquella actividad que se hace por propia voluntad: realización personal, creatividad liderazgo.

De las tres realidades analizadas y que quedan recogidas en el siguiente gráfico (ilustración 11) es posible extraer una conclusión fundamental: la constatación de la necesidad de crear totems o modelos referenciales, emulables socialmente, y que sinteticen el esfuerzo del conjunto de la ciudadanía y constituyan un apoyo y un estímulo moral y de ilusión colectiva.

PESIMISMO SOCIAL	CONNOTACIONES NEGATIVAS DEL EMPRESARIO	DESAPARICION DE LOS MODELOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> - Precariedad del tejido económico y productivo • Flexibilidad Laboral • Falta de oportunidades • Paro / Empleo escaso - Dificultades crecientes en el mundo de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Cuestionamiento social <ul style="list-style-type: none"> • Intereses personales • Desimplicación social - Los medios de comunicación han distorsionado su imagen <ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería financiera • Triunfador mas que emprendedor 	<ul style="list-style-type: none"> - Mitificación nostálgica del empresario vasco - Cultura del “pelotazo” - Valores sociales no favorecedores del ser emprendedor: consumismo, hedonismo, comodidad

Ilustración 11: Factores que limitan el carácter emprendedor en el mundo laboral

3.1.6. El carácter atemporal del emprendedor

La figura del emprendedor, su razón de ser y necesidad histórica trasciende a un *tempo* concreto. En nuestra opinión, sea en el pasado como en el presente, y previsiblemente en el futuro, *su figura se valida y justifica como elemento clave del cambio social*. Analicemos por separado la percepción que la sociedad tiene de las circunstancias que enmarcaban al emprendedor en el pasado y en el presente.

En el pasado el tejido social de Euskadi se asentaba estructuralmente en la gran empresa industrial. Paralelamente unos pocos grandes emprendedores -léase empresarios- concentraban el soporte económico de la sociedad.

La economía se sustentaba en un marco sólido que en principio se interpreta como que aportaba cierta seguridad a la actuación del emprendedor. Las circunstancias socioeconómicas y laborales eran en cierta medida más favorecedoras, ya que los ciclos económicos marcaban un escenario netamente positivo de desarrollo. El pleno empleo era una muestra palpable de ello y el optimismo social en la realidad económica su consecuencia.

Por su parte, las instituciones: familia, enseñanza, empresa, administración pública, cumplían una función de moralización social, transmitiendo unos valores consonantes con los entonces imperantes en el mundo del trabajo. Era una sociedad asentada en una ética productiva, del sacrificio y el trabajo.

Por el contrario, el presente de Euskadi se caracteriza por un tejido productivo asentado en multitud de pequeñas empresas, lo que hace necesario el concurso de múltiples pequeños emprendedores que las impulsen.

Esto sucede en medio de unas circunstancias que se califican más desfavorecedoras para la actuación del emprendedor, ya la crisis estructural del sistema económico y los altos índices de paro son sus rasgos más sobresalientes. En consecuencia, un fuerte pesimismo social impregna el estado anímico actual de las gentes en relación con la economía y la actividad empresarial y laboral.

Los expertos también comentan que las instituciones en la sociedad actual viven inmersas en una crisis de valores que caracteriza a la postmodernidad, por lo que su función moralizadora estará debilitada, ya que en gran medida, y salvo en el caso de la familia (institución que mantiene su prestigio social), están profundamente cuestionadas por la ciudadanía. Ello sucede en una época convulsa, de grandes y acelerados cambios que resulta, en gran medida, imprevisibles y asumibles socialmente.

La comparación de los dos momentos (ilustración 12), por lo menos en los parámetros en los que parecen situarlos los entrevistados, nos lleva a la conclusión de que la sociedad actual presenta mayores dificultades para la acción emprendedora.



Ilustración 12: El perfil del emprendedor en el pasado y en el presente

No obstante, consideramos que precisamente *por esa inestabilidad económica y laboral se hace hoy más necesario que nunca ser emprendedor*, como adaptación proactiva a los cambios y como forma de superación de las dificultades presentes.

3.1.7. Categorías de emprendedor

Del discurso recogido de los ciudadanos hemos podido extraer tres categorías o niveles de emprendedor:

- *Gran emprendedor*. Es, como ya se ha indicado anteriormente, un personaje propio del pasado. Se le identifica con el gran empresario vasco, la figura totémica que llevó a cabo las grandes realizaciones industriales.

En el presente, se le percibe como un estímulo necesario para favorecer el deseo de emulación de otros emprendedores.

- *Pequeño emprendedor*. Es una figura actual, característica del tejido productivo de Euskadi en el presente.

Se corresponde con los pequeños empresarios, profesionales y autónomos, generadores del autoempleo y la pequeña empresa.

De su personalidad destaca fundamentalmente lo actitudinal, su sacrificio y esfuerzo por sacar adelante su negocio o actividad laboral, más allá de los logros que en cada momento obtenga: es un luchador.

“Tienes que estar ahí, siempre encima porque los principios son muy difíciles...y luego continuar porque así son las cosas. No te regalan nada”.
(R.G. Entrevista Responsable de inserción laboral. Bilbao)

Busca hacerse un hueco propio en el mercado, con frecuencia a través de la especialización frente a su competencia.

— *Emprendedor personal*: Es más una necesidad actual, derivada del cambio de escenario socioeconómico y laboral del presente, que una realidad constatable.

Son los expertos en la esfera de lo laboral los que mayor hincapié realizan en esta figura desde la constatación de que la sociedad vasca aún no ha interiorizado profundamente la necesidad de adaptar actitudes y mentalidad a la nueva realidad.

Afirman que se necesita una adaptación proactiva y no un mero ajuste a las circunstancias del mercado laboral y empresarial. Se trata de cambiar con los tiempos, siendo capaces de autosuperarse en cada circunstancia personal laboral. Perder el miedo al futuro y a la inestabilidad en el trabajo, asumir que de ahora en adelante la realidad empresarial será distinta, y confiar en las propias capacidades personales para salir airoso del reto laboral/empresarial.

La conclusión más generalizada de las entrevistas es que cada trabajador, independientemente de su realidad productiva concreta, deberá aprender a ser empresario de sí mismo y a pensar y a actuar de forma: valiente, decidida, con capacidad crítica, responsable, autogestionaria, inquisitiva, curiosa, motivada.

Se trata de buscar dentro de uno mismo lo mejor del espíritu emprendedor que pueda llevar y reforzarlo y ampliarlo desde unas actitudes autoexigentes, implicadas e inconformistas.

3.2. El emprendedor y los agentes socializadores

En este capítulo vamos a analizar el grado de coherencia/incoherencia de los valores transmitidos por los distintos agentes socializadores, potencialmente influyentes sobre la formación de las actitudes emprendedoras:

- Familia
- Enseñanza
- Medios de comunicación
- Instituciones públicas

- Empresa
- Sindicatos

Ese influjo de cada agente socializador puede ser por tanto más positivo o negativo en función de la consonancia o disonancia entre los valores que emite y los requeridos para forjar la actitud emprendedora.

En todo caso consideramos que lo más pertinente, a efectos de los objetivos de la presente investigación, es localizar, en cada agente socializador, unos y otros tipos de valores para comprobar de este modo sus concordancias y discordancias con el perfil de emprendedor. Esto lo realizaremos extrayendo de los grupos de discusión los atributos y contenidos que se imputan a cada ámbito socializador, para posteriormente compararlo con la definición y perfil que se ha realizado de la figura del emprendedor.

Ello nos permitiría en primer lugar detectar los puntos débiles de la actuación de cada agente socializador y optimizar, en segundo lugar, aquellos atributos con mayor grado de positividad o proximidad a los valores que han de conformar el carácter emprendedor.

La percepción social mayoritaria acerca de la labor de estas instituciones, en relación con la formación del carácter emprendedor, es predominantemente negativa. De ahí que consideremos oportuno establecer los contravalores opuestos a los demandados para el modelaje de la personalidad emprendedora, que cada agente social transmite.

3.2.1. Valores socialmente disonantes

FAMILIA VS. EMPRENDEDOR:

En la opinión pública prevalece la idea de que una buena parte de los valores transmitidos por la familia a sus miembros -hijos/as- son fuertemente proteccionistas y fomentadores de una actitud pasiva del individuo, todo lo contrario de la energía que debe emanar de la actitud emprendedora.

El endurecimiento de la realidad social, económica y laboral ha hecho que los padres traten de evitar el sufrimiento de sus hijos, retrasando al máximo su choque o incorporación a esa realidad.

De un modo muy sintético, exponemos a continuación el contraste existente entre los valores disonantes transmitidos por la familia y algunos de los atributos que el emprendedor requiere:

FAMILIA	EMPRENDEDOR
Miedo a la realidad social	Asunción de riesgos
Sobreprotección	Autonomía personal
Evitar dificultades	Luchar
No responsabilidad personal	Autodisciplina
Desmotivación	Voluntad
Desactivación de la iniciativa	Valentía
No educación en valores sólidos	Fe

ENSEÑANZA VS. EMPRENDEDOR:

La idea central que se puede recoger del discurso social es que la enseñanza como institución educativa y formadora del individuo, está en crisis.

Aunque los entrevistados se centran fundamentalmente en la educación universitaria, antes que en la FP y otros niveles educativos, lo cierto es que las críticas que son válidas para el ciclo superior, en gran medida lo son también para el resto.

Existe una gran distancia entre una enseñanza transmisora fundamentalmente de conocimientos teóricos y una realidad laboral que exige del emprendedor capacidades antes que saberes.

Estos son principalmente los atributos de contraste entre la enseñanza como institución transmisora de valores disonantes y los atributos que el emprendedor necesita en cuanto a sus capacidades:

ENSEÑANZA	EMPRENDEDOR
Comportamientos acríticos	Tener ideas
Actitudes apáticas	Despierto
Afán por el título	Estar preparado
Transmisión de conceptos	Dominio de recursos
Conocimientos estáticos	Procesos dinámicos

MEDIOS DE COMUNICACIÓN VS. EMPRENDEDOR:

En una sociedad mediática, los valores son más que nunca colectivos y los medios de comunicación juegan un papel decisivo en su difusión.

La sensación que se tiene es que estos medios han creado modelos referenciales de deseo en los que se entroniza el hedonismo y su logro como objetivo principal del ser humano, algo muy opuesto a las necesarias virtudes de ética del trabajo necesarias para imprimir en los ciudadanos un carácter emprendedor.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN	EMPRENDEDOR
El sacrificio carece de recompensa	La Ilusión por unos objetivos recompensa
Elección del camino más fácil y corto para el éxito	Ganas de trabajar
Placer	Sacrificio
Comodidad	Esfuerzo
Consumismo	Ahorro

INSTITUCIONES POLÍTICAS VS. EMPRENDEDOR:

La distancia que la sociedad establece entre ambas figuras es suficientemente significativa de las connotaciones y valoraciones que tienen las instituciones políticas como precursoras de actitudes emprendedoras.

De hecho las instituciones y partidos políticos son vistos como entidades alejadas de la realidad económica, laboral y de la empresa, considerándose además poco favorecedores de la actitud emprendedora en un mercado donde esta figura necesita fundamentalmente estímulos por la complejidad y dureza de la realidad de mercado.

Las instituciones transmiten una imagen de confrontación de intereses partidistas, de falta de contundencia en la toma de decisiones y de escaso margen en las acciones positivas que realizan.

INSTITUCIONES POLÍTICAS	EMPRENDEDOR
Partidismo	Eficacia
Falta de implicación en buscar soluciones	Voluntad
Discurso demagógico	Organizar
No concreción de propuestas	Decisiones rápidas
Lenguaje poco alentador	Ilusión

EMPRESA VS. EMPRENDEDOR:

Las dificultades o los valores disonantes que la empresa puede presentar al emprendedor provienen de los desajustes entre oferta (trabajador) y demanda (mercado).

Cuando el emprendedor desarrolla su actividad por cuenta ajena, las dificultades son principalmente de adaptación de la organización empresarial a sus capacidades y dinámicas creativas, cuando lo es por cuenta propia, los inconvenientes derivan fundamentalmente de la falta de ayuda y de la dificultad de controlar muchas variables del mercado.

En todo caso, la tensión empresa-emprendedor se expresa fundamentalmente en la opuesta dinámica entre una y otra figura. En tanto que la empresa presenta serias dificultades de adaptación a los cambios socioeconómicos, la figura del emprendedor se caracteriza por su gran capacidad de adaptación.

La opinión generalizada es que el contexto empresarial no es lo bastante facilitador para que el emprendedor desarrolle plenamente sus potencialidades dentro de la empresa.

EMPRESA	EMPRENDEDOR
Pesimismo por la reconversión industrial	Riqueza de recursos
Anclaje en la cultura anterior del trabajo	Profesionalidad
Inmovilismo y miedo a los cambios	Dinamismo e innovación

SINDICATOS VS. EMPRENDEDOR:

El mundo sindical es considerado por la opinión pública como uno de los menos sensibles y favorables a las necesidades y realidades del emprendedor. Ambas figuras representan intereses contrapuestos.

Por otro lado, los ciudadanos consideran que ambos tienen culturas de la empresa muy diferentes: el sindicato entiende el espacio de la empresa como lugar de confrontación de intereses y a la figura del empresario-emprendedor como oponente del trabajador. El emprendedor es un líder que persigue el espíritu de cooperación dentro de la empresa, y que entiende ésta como un ente que se conforma a partir de la conciencia de la existencia de unos fines colectivos.

Independientemente del grado de ajuste a la realidad que pueda tener el enfoque sindical sobre la empresa, lo cierto es que la sensación general que se tiene es que los sindicatos están muy alejados de la visión empresarial del emprendedor.

SINDICATOS	EMPRENDEDOR
Conflicto	Colaboración
Formas de lucha tradicionales	Flexibilidad mental
Visión del empresario como enemigo	Trabajar por objetivos comunes

3.2.2. Valores potencialmente consonantes

Son la otra cara de la moneda, es decir, aquellos valores que poseen connotaciones inicialmente positivas para potenciar la actitud emprendedora en cada uno de los espacios socializadores, si bien han de ser reorientadas, optimizando su potencial para ser convergentes con los valores emprendedores que se pretenden transmitir.

A continuación, vamos a presentar los valores positivos que cada agente socializador transmite, junto con los matices optimizadores que en cada caso se considera necesario debe imprimírseles, a fin de potenciar atributos propios del emprendedor.

FAMILIA Y EMPRENDEDOR:

Es un agente de gran importancia potencial en la formación del carácter, fundamentalmente en la infancia y primera juventud del sujeto. Por ello en relación a la formación de la personalidad emprendedora su papel puede ser clave, principalmente por lo que se refiere a valores y dimensión emocional del individuo.

La optimización de lo aportado por la familia al sujeto pasa, en opinión de los entrevistados, por una mayor direccionalidad de dichos aportes, al objeto de dotarle de un fuerte componente motivacional.

FAMILIA	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Apoyo	(Refuerzo)	Energía
Afectividad	(Premio al esfuerzo)	Mejorar
Libertad	(Autonomía personal)	Inconformismo
Valores	(Orientación/Transmisión)	Firmeza
Sacrificio de los padres	(Responsabilización)	Motivación

ENSEÑANZA Y EMPRENDEDOR:

Quizá el mayor potencial de la enseñanza académica se encuentre en su carácter socializador y organizado. La optimización que se solicita de los atributos positivos de este agente debiera encaminarse en facultar al sujeto de los elementos necesarios para que él mismo aprenda a desarrollar sus capacidades.

ENSEÑANZA	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Bagaje teórico	(Capacidad de relación)	Estar preparado
Disciplina	(Capacidad resolutive)	Firmeza
Seguridad	(Autoestima)	Valentía
Socialización	(Saber desenvolverse)	Habilidades
Formación	(Riqueza de recursos)	Invertir en tu futuro

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y EMPRENDEDOR:

Algunos de los valores consonantes que los medios de comunicación transmiten se orientan en un sentido filantrópico y moral, no carentes de un considerable componente emocional.

Poseyendo estos valores un significado positivo, el problema que se percibe es que carecen *per se* de la vía vincular que los conecte con la dimensión social del emprendedor. La optimización de dichos valores debiera venir por tanto por connotar al trabajo de esa dimensión social que posee el emprendedor.

M. DE COMUNICACIÓN	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Solidaridad	(Ética del trabajo)	Lucha por lograr objetivos
Igualdad	(Intereses colectivos)	Liderazgo
Relaciones	(Búsqueda del bien común)	Proyectos

INSTITUCIONES POLÍTICAS Y EMPRENDEDOR:

El carácter mediático e intervencionista de las instituciones políticas se considera que constituye una fuente de algunos valores con potencial favorecedor del carácter emprendedor.

La optimización de dichos valores debiera pasar por una actuación orientadora de la administración y las organizaciones políticas, en mayor medida en un tiempo de cambios en el que quienes desean asumir un rol emprendedor no cuentan con demasiados referentes sólidos que favorezcan climas de confianza para la empresa.

INSTITUCIONES POLÍTICAS	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Recursos	(Aportar coherencia)	Lucha por lograr objetivos
Intereses colectivos	(Organizar)	Liderazgo
Acciones	(Marcar pautas)	Proyectos

EMPRESA Y EMPRENDEDOR:

Por ser el marco natural y el posibilitador más claro para el despliegue de las energías emprendedoras, la empresa posee, ya en si misma, valores positivos y potencialmente convergentes con dicho perfil de personalidad.

Son aquellos atributos que potencian la acción y el deseo por hacer, los que se considera que pueden establecerse de puente coherente entre los potenciales que aporta la empresa y los que requiere el carácter emprendedor.

EMPRESA	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Crea empleo	(Reto)	Creador
Mueve energías	(Ilusionar)	Soñador
Responsabilidad social	(Compromiso)	Iniciativa
Favorece el desarrollo	(Construcción)	Dinamismo

SINDICATOS Y EMPRENDEDOR:

Existe una línea de actuación sindical que lentamente se va percibiendo, y que trasluce una nueva cultura atractiva de relaciones laborales sindicatos-empresas. Se trata de la asunción por parte sindical de compromisos crecientes con la empresa.

El elemento de nexo y optimización de esos nuevos valores sindicales estaría, en opinión de los entrevistados en la sustitución del paradigma conflictual por el de la convergencia y la colaboración mutuas.

SINDICATOS	OPTIMIZACIÓN	EMPRENDEDOR
Concertación	(Diálogo)	Aglutinar
Acuerdo	(Actitudes positivas)	Capacidad de comprender
Poder institucional	(Madurez)	Responsabilidad

Como colofón de la exposición realizada hasta el momento respecto de la adecuación disonante o consonante de los distintos agentes socializadores a la personalidad del emprendedor, cabe reseñar que la conclusión asumida de manera generalizada es que

entre todos se puede generar un clima socialmente positivo y potenciador de actitudes emprendedoras. Las pautas que han trabajado los distintos grupos han sido desarrolladas a lo largo de este capítulo, y resumiendo se trata de lograr que:

- *La familia* eduque a los hijos en valores de iniciativa y asunción responsable de riesgos, orientando a los jóvenes en la formación de su voluntad y autonomía personales, sustituyendo el sobreproteccionismo con el rodeo a los hijos/as por un apoyo positivo, encaminado a fortalecer su personalidad.

“Los padres nos ocupamos de romper la incitativa sistemáticamente desde la más temprana edad. Luego esa gente, cuando acaba la carrera espera -porque todo se le ha dado- que le den un puesto de trabajo”

(Entrevista. Profesor Universitario. Donostia-San Sebastián)

- *La enseñanza* transmita contenidos y valores que faculten al individuo en su vida social activa, fomentando el razonamiento como método y su capacidad para tener ideas propias.

Para ello es necesario que la educación estimule un sentido crítico del conocimiento y una actitud inquieta, valiente e inquisitiva hacia la realidad que rodea al individuo.

- *Los medios de comunicación* positivicen los modelos emprendedores que transmiten y reflejan socialmente, buscando aquellos que al público puedan resultarle cercanos, creíbles y moralmente positivos.

El objetivo sería crear referentes personales de emulación social que, por resultar accesibles, hiciesen atractivas y factibles las actitudes y comportamientos emprendedores.

- *Las instituciones políticas y administrativas* aporten una coherencia y un sentido al cambio de paradigma laboral y empresarial.

Se trata de transmitir, no una imagen de arbitrariedad e improvisación, sino de posesión de proyecto y de ideas directrices. Las actitudes emprendedoras necesitan un principio de realidad en el que basarse y un escenario en el que poder desarrollarse.

- *Los empresarios y las asociaciones empresariales* adapten la cultura, estructura y formas de la empresa al espíritu emprendedor que la sociedad del presente requiere.

Es necesario un cambio de mentalidad empresarial que haga de la empresa un ámbito de potenciación de las energías emprendedoras, estimulando la iniciativa personal, el espíritu de equipo, el desarrollo de las ideas, la participación en objetivos comunes y todas aquellas formas que posibiliten el mejor aprovechamiento de las capacidades y predisposiciones personales.

- *Los sindicatos* asuman responsablemente su papel social como representantes de los intereses colectivos de los trabajadores; responsabilidad que debe conllevar una actitud predispuesta a entrar en la realidad de la empresa, trascendiendo el exclusivo planteamiento confrontacional, para interpretar aquélla como entidad de objetivos -en su funcionamiento, eficacia, resultados, optimización, éxitos,...- en los que han de implicarse activamente a través de una cultura cogestora de la realidad empresarial.

3.3. Condiciones favorecedoras para asumir actitudes emprendedoras

En este capítulo pretendemos responder al objetivo de diseñar una prospectiva o cómo crear un escenario facilitador para impulsar y favorecer la asunción de actitudes emprendedoras por parte de los ciudadanos.

Pero previamente consideramos oportuno dar respuesta al interrogante sobre la actitud real de los vascos ante el hecho de ser emprendedor; en definitiva, conocer si los vascos se sienten o no emprendedores.

Lo cierto es que el vasco cuando reflexiona sobre este tema, tiene de si mismo una imagen como pueblo trabajador y luchador y que recuerda, con gran carga afectiva, la imagen muy mitificada de los grandes empresarios vascos del pasado, movidos por un gran espíritu emprendedor, de reto y sacrificio. Pero también lo es que la mirada persistente sobre el pasado, lleva implícito un evidente aire de nostalgia y que su visión sobre el presente está impregnada de temores y pesimismo.

La añoranza por el esplendor económico perdido, la visión del gran emprendedor vasco como una figura del pasado, las incertidumbres e inseguridades ante el futuro laboral, la fijación en un modelo económico ya superado (pleno empleo, expansión industrial, desarrollo y crecimiento económicos) y unas fuertes resistencias al cambio de paradigma socioeconómico y laboral, hacen pensar que el vasco tiene dificultades para afrontar la realidad con una actitud emprendedora y activa.

En una sociedad que tiene conciencia de decadencia económica, de pérdida de bienestar material y cuyas perspectivas son el mantenimiento y la precarización antes que el desarrollo y el progreso económicos, resulta complejo buscar la actitud optimista o, cuando menos, activa y decidida en clave motivacional. No existen indicadores económicos esperanzadores y entre ellos uno de los más temibles es el índice de paro y el escaso crecimiento de la economía.

Los ciudadanos que han participado en esta investigación reflejan una realidad donde asumen con preocupación y energía la búsqueda de su empleo y acatan unas condiciones laborales y económicas crecientemente endurecidas y regresivas, pero lo hacen sin la convicción de quien cree que puede cambiar sus circunstancias personales por el hecho de desearlo vehementemente y esforzarse decididamente para hacerlo,

sino tan sólo desde la perspectiva de la supervivencia económica o en el mejor de los casos del mantenimiento del nivel actual de vida, antes que de la mejora de ésta.

El vasco no se siente actualmente emprendedor porque no encuentra las razones para serlo en un mercado de trabajo crecientemente insatisfactorio, donde la asunción del riesgo y el sacrificio personales a menudo no va acompañada de la recompensa que lo estimule. Es más bien un resistente, un sujeto que trata de adaptarse a los cambios, sin lograrlo plenamente pero que se esfuerza y trabaja porque la necesidad económica y de manutención le obliga a ello.

Sin embargo, la realidad económica y social obliga a un cambio de mentalidad, a la adopción de una actitud emprendedora por parte de los ciudadanos, lo que hemos venido en denominar la asunción del papel de emprendedor personal por parte de cada ciudadano.

Pero esta nueva mentalidad y actitud no puede plasmarse en una mera adaptación reactiva frente a los cambios. Ello no supondría más que un acto pasivo que contribuiría a un incremento de la distancia real entre trabajador y mercado de trabajo, por un lado, y entre velocidad de los cambios y la sensibilización de la población ante ellos, por otro.

Sucede que los cambios son de tal envergadura: transformación radical del escenario productivo, rapidez y virulencia de las innovaciones tecnológicas y complejidad de la nueva realidad que la mera adaptación a dichos cambios resulta profundamente insuficiente porque supondría ir por detrás de la realidad y porque la propia fuerza de los cambios haría inútiles los esfuerzos de adaptación de cada individuo.

A continuación pasamos a exponer y analizar los tres ejes en los que sitúan los expertos las posibles salidas o líneas de desarrollo de actitudes emprendedoras:

3.3.1. La tendencia al autoempleo

Existe una tendencia objetiva al autoempleo como una de las vías más utilizadas para lograr un puesto de trabajo. Ello es lógico en la medida en que la escasez de la oferta no es capaz de dar respuesta a las necesidades de empleo actuales.

Sin embargo, no es menos cierto que existen toda una serie de frenos que convierten la búsqueda y creación de autoempleo en un cúmulo de incertidumbres y temores:

- Los esfuerzos por crear una pequeña empresa o un puesto de trabajo personal no se ven lo bastante acompañados por el éxito. La gran mayoría de las pequeñas empresas y negocios fracasan en sus 2-3 primeros años de existencia. El temor a que los riesgos asumidos vayan acompañados por el fracaso de la tentativa frena la creación de buena parte del autoempleo potencial y, probablemente, hipoteca su futuro.

- Por otro lado, existe la sensación de que la creación de autoempleo no es estimulada ni apoyada adecuadamente por los agentes sociales y por las instituciones políticas y administrativas.

No se perciben como suficientes las diferentes ayudas de las administraciones a la creación de autoempleo (sea en su versión de Sociedades Limitadas, Cooperativas o Sociedades Anónimas Laborales), lo que resulta lógico en una realidad económica en la que las necesidades de la demanda exceden con mucho a las capacidades de la oferta y en la que el empresario ha estado habituado a unos riesgos reales escasos.

“De los 30 a los 45 no hay ayudas ni subvenciones. Con la nueva reforma podías hacer contratos,...ahora lo han quitado”

(R.G. Negocio después de Reconversión Industrial. Bilbao)

- Quienes se enfrentan a la creación de sus propios puestos de trabajo con frecuencia lo hacen con unos bajos niveles de capacitación profesional, información y formación empresarial, lo que explica la fuerte desorientación predominante entre la mayoría de ellos acerca de datos de interés fundamental tales como nuevos sectores productivos emergentes, relaciones laborales, derecho del trabajo y sistemas de contratación, etc.

Este conjunto de cuestiones nos adentra en la existencia de varias necesidades, a las que los expertos comentan que es preciso dar respuesta a fin de lograr una mayor eficacia de la fórmula del autoempleo y una mejor aceptación de ésta como alternativa por parte de amplias capas de la ciudadanía.

La primera de ellas trasciende incluso al hecho de que la consecución del puesto de trabajo personal se haga finalmente a través o no del autoempleo. Se trata más bien de una filosofía de actuación: la responsabilización personal frente al mundo laboral.

Los expertos laborales están cansados de repetir que no bastan las actitudes pasivas, consistentes en inscribirse en las oficinas de empleo, enviar curriculum a las empresas y prepararse técnica y profesionalmente mediante formación complementaria de postgrado y otros cursos de enseñanza no reglada. Es necesario transformar en objetivo personal la búsqueda y creación de empleo, adoptar una actitud activa en su consecución y poner en práctica las más variadas fórmulas, a la vez que actuar de acuerdo a formas planificadas para lograrlo.

La segunda necesidad en relación con la búsqueda del propio empleo es la de *instrumentalizar conocimientos que estén adaptados al nuevo marco económico laboral*.

Se trata de asumir que la información es, en el presente, un factor decisivo de las correctas orientaciones y decisiones laborales. Por tanto, el promotor de su propio empleo debe realizar constantes esfuerzos de reciclaje profesional, de cualificación en materia empresarial, más allá de la especialidad en la que se haya capacitado y de recogida de información de medios directos o cercanos al entorno empresarial al que se quiere dirigir.

La mera capacitación teórica, aislada de una retroalimentación continuada de información actualizada y real, en torno a la actividad productiva en la que se desea ejercer una ocupación laboral, deviene conocimiento inservible.

Pero la satisfacción de ambos tipos de necesidades mediante el mero recurso a la voluntad personal no sería sino un apelación ingenua o falaz o, lo que es lo mismo, la proliferación de un férreo darwinismo social, válido para quienes previamente dispusiesen de una posición de ventaja inicial, lo que incrementaría la desigualdad de oportunidades de los individuos ante el mercado de trabajo y relegaría aún más las posibilidades de quienes partiesen de situaciones de gran desventaja.

Es necesario por tanto, acompañar el incremento del compromiso personal por la consecución del propio puesto de trabajo de políticas institucionales que supongan apoyos reales u aumento de los recursos destinados a reforzar dichas actitudes proactivas. Se trata de facilitar al ciudadano los más diversos medios para desarrollar la creación de autoempleo. Medios que pueden surgir de la iniciativa pública o privada pero que en todo caso deben recibir un respaldo y un aliento de las instituciones administrativas:

- Orientación, información y asesoramiento a quien crea su propia empresa o se constituye como trabajador por cuenta propia.
- Formación y reciclaje profesional, especializado y en materia de administración empresarial.
- Educación y potenciación de actitudes proactivas.
- Incremento y difusión de las ayudas al autoempleo.
- Creación de redes corporativas y profesionales de autoayuda.
- Búsqueda, localización y potenciación de nuevos yacimientos de empleo.
- Etc.

Muchas de estas acciones se vienen realizando ya por parte de las administraciones, pero no son del todo conocidas por los ciudadanos; de ahí que una labor fundamental sea la de información, acercamiento y asesoramiento personalizado.

Las dificultades y necesidades que hemos analizado en el eje del autoempleo quedan reflejadas en el siguiente cuadro (ilustración 13)

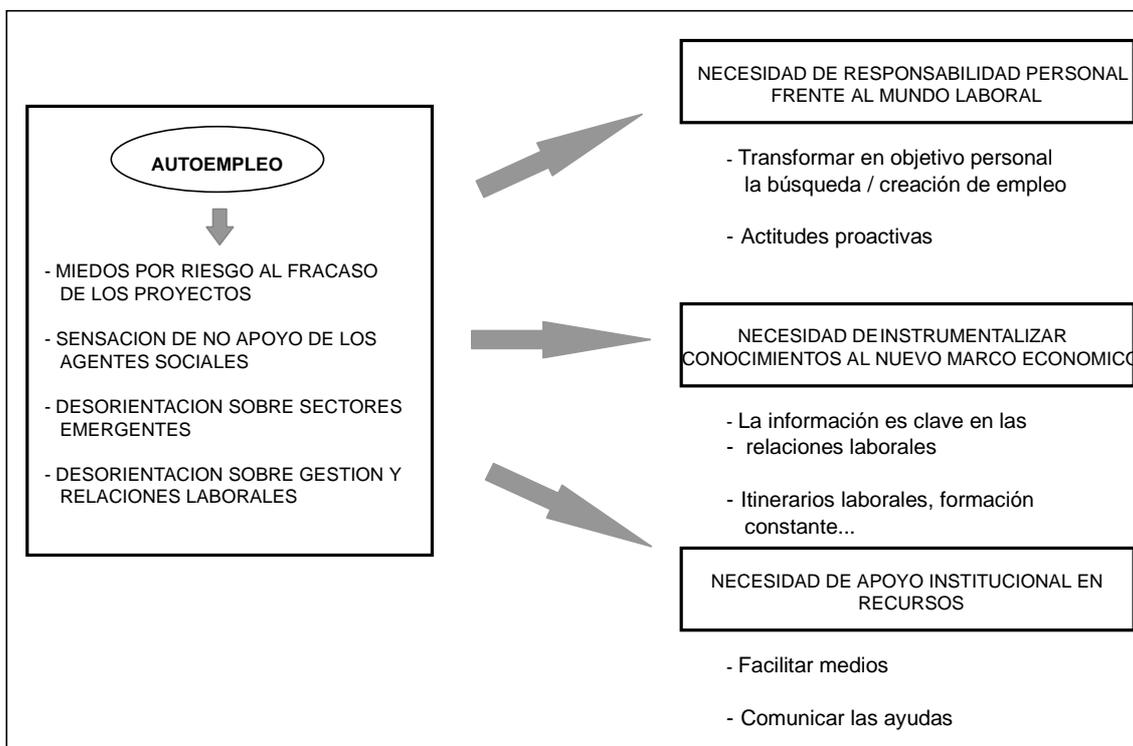


Ilustración 13: El autoempleo como favorecedor de actitudes emprendedoras

3.3.2. Nivel simbólico: el arquetipo del trabajador vasco

Los ciudadanos vascos tienen una percepción de si mismos como pueblo trabajador y esforzado; desde el pasado, incluso como gentes emprendedoras.

El inconveniente estriba en que se sigue anclado en una imagen del trabajador vasco cargada de atributos de fuerza y coherente con un modelo de sociedad industrial (siderurgia, carbón, naval, etc.) que se corresponde con una concepción puramente física del trabajo, no habiéndose dotado a dichos atributos de un perfil de modernidad, acorde con un modelo de desarrollo económico en el que prima una diferente composición orgánica del capital (tecnología) y una fuerte terciarización, propia de una sociedad de servicios y de fuertes demandas de calidad de los consumidores.

Se hace, por tanto, necesario articular un hilo que permita conectar los arquetipos históricos de imagen del trabajador vasco con los atributos propios de unas fuerzas productivas del presente.

De un modo sintético exponemos a continuación (ilustración 14) el resultado de un ejercicio desarrollado en los grupos de discusión que consistía en actualizar de la forma más coherente los atributos de imagen del trabajador vasco.

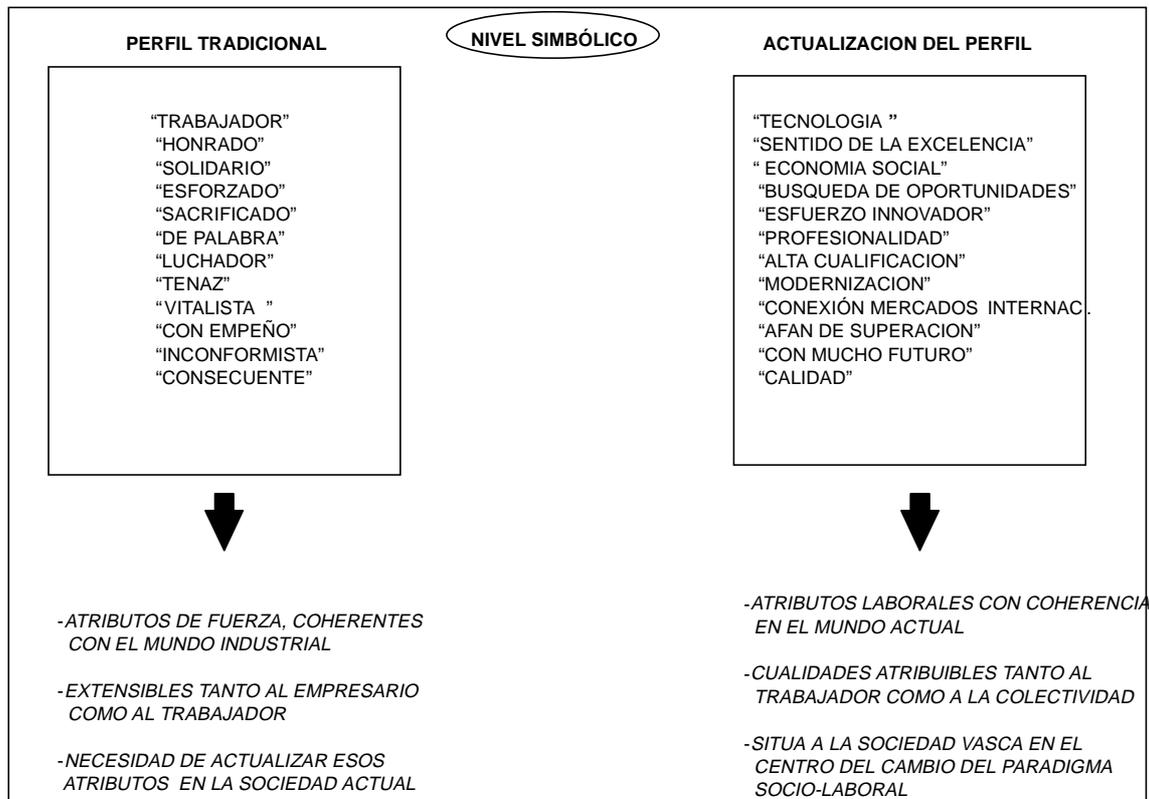


Ilustración 14: Atributos de imagen del trabajador vasco

En tanto que los arquetipos del pasado representan la idiosincrasia de un pueblo plasmado en atributos personales, la actualización de los valores del trabajo requieren de una apropiación desde lo colectivo; se trataría de ampliar la perspectiva, es decir, configurar la personalidad del trabajador vasco, no tanto como individualidad (*"persona honrada"*) sino como comunidad (*"el sentido de la excelencia en Euskadi"*).

De este modo se lograría no sólo comunicar las capacidades laborales de la población activa de Euskadi sino, principalmente, dar un arropo y un sustento sociales a los esfuerzos e iniciativas de los emprendedores, *situando a la sociedad vasca en el centro del cambio de paradigma socioeconómico y de la actitud emprendedora*. Esto permitiría crear una figura interpuesta, que eludiese el convencionalmente demandado paternalismo institucional, que contribuye a diluir la responsabilidad personal en éste y otros agentes sociales, y que reforzase el compromiso personal dentro de un movimiento de cambio colectivo.

3.3.3. Dimensión socioeconómica y laboral

El análisis realizado a lo largo de este informe nos lleva a una panorámica en la que la percepción social de la realidad laboral y socioeconómica de Euskadi, se caracteriza por la actuación negativa de tres fenómenos concretos:

- Un pesimismo ambiental y personal (paro, desindustrialización, conflicto social y político,...) que dreña la confianza necesaria del ciudadano en los potenciales de la economía vasca; potenciales que son considerables
 - Alta cualificación y formación de los jóvenes.
 - Disposición de una tecnología punta, susceptible de constituirse en elemento motor de un nuevo desarrollo industrial.
 - Capacidad de esfuerzo de los propios trabajadores, pero que se hayan cautivos de una visión excesivamente negativa de la realidad social.

- Un desconocimiento profundo de la realidad económica actual, que impide tomar conciencia de los procesos de innovación y desarrollo de Euskadi:
 - Parques tecnológicos en Bizkaia, Gipuzkoa y Araba, con una fuerte inversión en I+D.
 - Corporación Cooperativa de Mondragón.
 - Fuerte intervención del capitalismo financiero vasco en el desarrollo económico de la comunidad.

- Una perspectiva anclada en el modelo industrialista del pasado que impide apreciar adecuadamente la existencia e importancia de un nuevo modelo de dotación de infraestructuras y de creación de servicios:
 - Proyecto Euskadi XXI
 - Guggenheim
 - Metro de Bilbao
 - Terciarización de las grandes ciudades.

La conclusión que se enmascara tras el diagnóstico realizado es que el ciudadano no estima ni valora de forma apropiada la significación de los esfuerzos transformadores llevados a cabo.

En cierto modo los considera un dispendio no claramente justificado de acuerdo a unos fines concretos, ya que no alcanza a comprender su trascendencia. Tiene una visión muy fragmentaria, achatada e incoherente de los cambios ya que no percibe un plan o estrategia que los articule y dé sentido.

El escenario descrito nos permite inferir la necesidad de determinar varios objetivos:

- Cambiar el pesimismo social por un clima de mayor fe y optimismo, transmitiendo mensajes concretos de realizaciones, proyectos, iniciativas y modernización global llevada a cabo.
- Educar a los ciudadanos en una cultura laboral de sociedad de servicios, surgida no como respuesta a un problema de desindustrialización sino formada a partir de la emergencia de nuevas necesidades sociales y, consiguiendo, de nuevas oportunidades de negocio.
- Hacer visibles los esfuerzos institucionales realizados, dotándoles de un sentido coherente y global que los haga comprensibles.

- Cambiar la percepción social de la economía vasca, mostrando la profundidad de los cambios y aportando un sentido integral, a través de su vinculación a un proyecto de modernización.

En el siguiente gráfico (ilustración 15) aparecen recogidos los tres niveles analizados de discurso social, realidad y necesidades a cubrir para desarrollar actitudes más emprendedoras en la sociedad vasca.

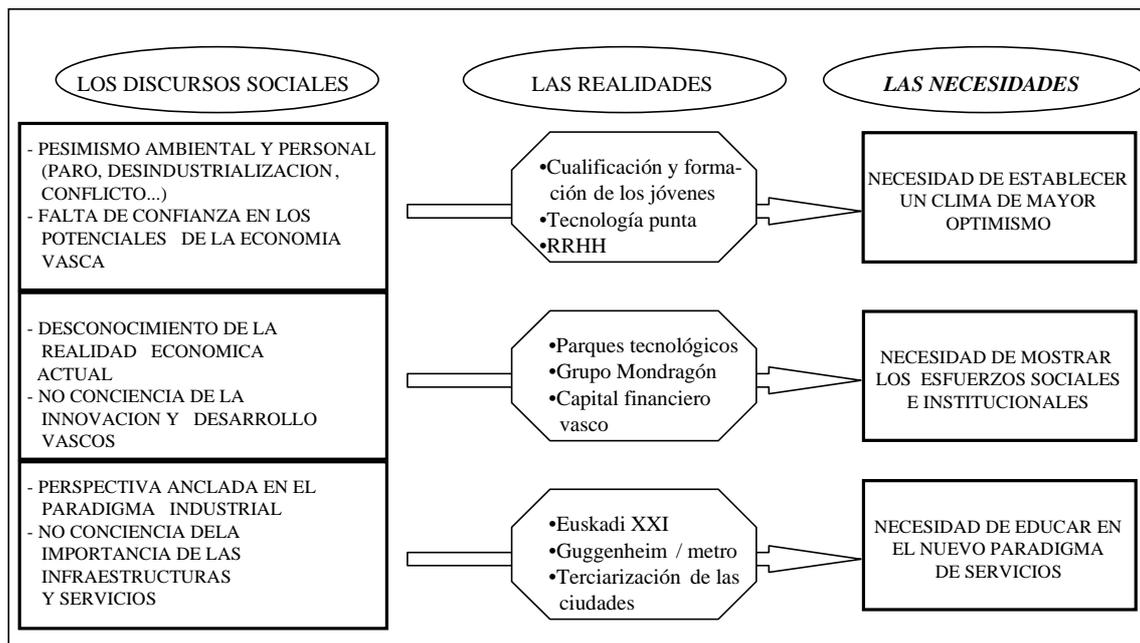


Ilustración 15: Frenos y necesidades en el ámbito socio-económico

El contenido de este primer cuaderno de trabajo corresponde a una investigación encargada por el Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco a la empresa *Kualitate Lantaldea*, y que fue realizada en el primer semestre de 1997.

El informe consta de dos grandes apartados. El primero se refiere al sentido conferido actualmente al espacio laboral, esto es, a la percepción del mundo del trabajo, al tipo de posturas y actitudes que en él se generan, a los procesos de cambio que en él se suceden y a la existencia de un nuevo paradigma laboral.

El segundo apartado está dirigido específicamente al estudio del espíritu emprendedor en la CAPV. Para ello se esboza un perfil tipo del emprendedor, se analizan los diversos agentes socializadores que propician la presencia de tal espíritu, y se plantean una serie de condiciones favorecedoras al respecto.