

Capítulo 1

Comportamientos y estrategias personales ante el cambio socioeconómico

Pierre Tap y Maria de Lourdes Vasconcelos

Capítulo 1 del libro Pierre Tap y Maria de Lourdes Vasconcelos (eds) *Précarité et vulnérabilité psychologique. Comparaciones franco-portuguesas. Toulouse, Francia. Erès 247 páginas*

En la sociedad actual, que se enfrenta constantemente a la incertidumbre y la inestabilidad, a los cambios económicos y sociales y a las desregulaciones, ¿cómo se adapta la gente? ¿Cómo reaccionan ante los acontecimientos que desestabilizan su vida cotidiana? Por supuesto, los individuos no viven aislados. Su comportamiento está más o menos determinado por su situación social, en particular su situación profesional, sus recursos económicos, sus creencias, sus afiliaciones culturales y sus orientaciones. Sin embargo, no debemos minimizar los aspectos subjetivos del comportamiento, la importancia de las representaciones y los sentimientos en base a los cuales la persona reacciona (se ataca y se defiende), se evalúa (autoestima, aprecio o depreciación), se orienta, se comunica, etc.

Objetivos y estructura del libro

Las nociones de *precariedad* y *vulnerabilidad*, que tendremos que definir y precisar, ofrecen el ejemplo de interacciones entre factores extrínsecos (precariedad: influencias externas supuestamente negativas) y factores intrínsecos (vulnerabilidad interna como consecuencia psicológica de las presiones externas). Pero esta concepción del sujeto como víctima de los acontecimientos desestabilizadores y, como mínimo, pasivo, nos parece cuestionable.

Partimos de la base de que muchas personas, incluidos los investigadores, tienen un *sesgo de indeseabilidad*. Este prejuicio consiste en asumir casi automáticamente que una persona con

dificultades físicas, económicas, sociales o culturales tendrá necesariamente dificultades psicológicas.

Por lo tanto, proponemos cuestionar esta hipótesis a partir de un modelo teórico del funcionamiento de la persona en situaciones. Estas situaciones son necesariamente sociales, pero no son vividas de la misma manera por las personas implicadas, incluso cuando perciben los acontecimientos como perturbadores o extremos, desarrollan reacciones, defensivas u ofensivas, estrategias individuales o colectivas, que les permiten adaptarse, resolver problemas, afirmar su identidad o su deseo, reducir su estrés.

Este libro trata de verificar los efectos psicológicos, tanto negativos como positivos, de la precariedad, tanto a través de investigaciones y publicaciones anteriores como de la investigación empírica. Por tanto, consta de dos partes principales:

En la *primera parte, teórica*, se presentarán sucesivamente

- Las nociones de *precariedad* y *vulnerabilidad* ;
- La historia de *la precariedad en Portugal o Francia*;
- La dinámica de la *integración* y la importancia del *apoyo social* ;
- El papel central de la *autoestima* ;
- La diversidad de estrategias de *afrontamiento* ;
- La influencia de las *creencias*, *los valores* y *los proyectos* en la orientación del comportamiento.

En la *segunda parte*, empírica, analizaremos los resultados de una encuesta realizada a 450 personas consultadas en la región de Toulouse (Francia) y Coimbra (Portugal), en situación de precariedad o no. Partimos de la hipótesis de que *la forma de vivir la precariedad depende del contexto cultural*. Pero también depende de múltiples posiciones sociales: por ejemplo, las relacionadas con el género, la conyugalidad (casado o no), la paternidad (con o sin hijos), las creencias y convicciones, los valores de referencia, etc.

En particular, analizaremos el efecto de la precariedad, en relación con las distintas variables mencionadas, sobre las representaciones subjetivas de integración social, sobre el nivel de autoestima y sobre la evaluación subjetiva de la salud, sobre la intensidad del estrés, sobre las estrategias adoptadas para afrontarlo (coping) y sobre la apreciación de los valores.

Cabe señalar que esta investigación es, de hecho, sólo una preinvestigación de una investigación más profunda que se está llevando a cabo en el marco de las actividades internacionales del Centro *Europeo de Investigación (Research) sobre Conducta e Instituciones (Ceici)*.

Comentarios sobre la persona en situaciones difíciles

La historia pasada y reciente de la humanidad está llena de situaciones extremas (guerras, catástrofes naturales, etc.) en las que la gente sufre o muere, las ciudades son destruidas, las regiones asoladas, los países están de luto. Pero la misma historia nos muestra también cómo grupos e individuos son capaces, a través de la solidaridad, el control y la *creatividad del bricolaje*, no sólo de sobrevivir, sino también de hacer frente a los acontecimientos más dramáticos y estresantes, de encontrar en sí mismos la fuerza para volver a ponerse en pie y de saber gestionar las oportunidades que las situaciones más devastadas siguen ofreciendo.

Estos loables comportamientos pueden contrastarse, por supuesto, con actitudes reprobables basadas en el odio y el desprecio a los demás, la insensibilidad moral y la negación de los valores sociales o cívicos sin los cuales la vida en comunidad se hace insoportable.

Así van los hombres, cargados de lo mejor y de lo peor o guiados por ellos; así van también las instituciones que establecen, gracias a las cuales la vida social toma forma y color, pero que también pueden, si no se tiene cuidado, reducir a los ciudadanos al rango de mecánicos o marionetas sociales, en beneficio de unos pocos.

Ante estas desgarradoras paradojas del comportamiento humano, las filosofías, las religiones y la política han tratado de dar respuestas a lo largo de la historia. Pero hoy en día, las referencias culturales se ven envueltas en la trampa del sectarismo en las creencias y prácticas, en la espiral de la venganza identitaria, que a su vez surge de los sentimientos de humillación e impotencia y de la negación de la dignidad individual o colectiva.

Este libro no pretende tratar estos problemas en toda su complejidad global. Pero hablar de inseguridad socioeconómica y de sus consecuencias sobre las representaciones y los comportamientos individuales, sobre todo si estas consecuencias son negativas para el desarrollo de las personas a lo largo de su vida (fragilidad y vulnerabilidad), no es necesariamente analizar el origen mismo de esta inseguridad en relación con las incertidumbres del mercado laboral, las estrategias de los empresarios a todos los niveles (internacional, nacional, local) en relación con las presiones financieras y las necesidades organizativas y técnicas, que a su vez se perciben de forma diferente según la posición del observador en el organigrama industrial y comercial o en las jerarquías sociales y culturales...

También es cierto que los individuos y grupos que experimentan los mismos acontecimientos pueden darles diferentes significados y, por tanto, reaccionar ante ellos de forma diferente. Este significado puede ser el resultado directo de la historia del individuo, el producto consciente de los valores que la persona ha podido apropiarse o reconstruir. También puede provenir de la forma en que el sujeto ha sido capaz de afrontar las dificultades de la vida cotidiana, ya que es cierto que las dificultades, acumuladas día a día, pueden tener consecuencias tan negativas, a veces más, que los dramas generalmente percibidos como mayores (la pérdida de un ser querido, la pérdida de la libertad, la pérdida del trabajo, el divorcio, etc.).

Pero *dar sentido a los acontecimientos de la vida* también significa tomar conciencia de uno mismo, de su *potencial* (lo que somos capaces de hacer, decir, superar, soportar, desafiar, etc.) pero también de sus *límites* (lo que depende de nosotros y lo que ya no depende de nosotros,

lo que depende de los demás o del contexto). Por lo tanto, también se trata de tener en cuenta la ayuda que podemos esperar y recibir de otras personas, de los grupos a los que pertenecemos y de las organizaciones sociales.

Esta búsqueda de sentido está asociada a varias otras búsquedas, que son especialmente decisivas para el desarrollo de la persona a lo largo de su vida:

- la búsqueda de *una identidad personal*, basada en la autonomía y la responsabilidad, lo que implica la necesidad de *continuidad*, una mínima *coherencia* interna y *positividad* (*autoestima, sentido de la valía personal*);
- la búsqueda del *reconocimiento social basado* en los derechos inalienables de todo individuo a ser *considerado como* persona: dignidad, respeto a la vida privada, derecho al trabajo, reconocimiento de los servicios prestados, confianza otorgada, etc. Se introducen así referencias normativas vinculadas a la ética y al derecho. Estas referencias varían en importancia según la cultura, el entorno socioeconómico y el individuo. Pero estos últimos también están sometidos a presiones que tienden a limitar sus derechos: presión para *conformarse*, para *participar a través de la inserción y la integración*, para *identificarse con la pertenencia* (orgullo familiar, nacional, religioso, profesional), para expresar sentimientos positivos hacia los demás (apego, amistad, amor, reconocimiento a cambio, etc.).

Pero estos procesos que actúan desde la infancia tienden a volverse más complejos en la edad adulta. "Si la identidad y el deseo del niño están fuertemente ligados a la historia de las identificaciones sucesivas, la identidad del adulto es sin duda mucho más dependiente de los medios sociales de que dispone para apoyar su diferencia en los conflictos y, por la misma razón, para salir de las identificaciones. El autor de esta hipótesis, en su obra sobre *La identidad en el trabajo* (Sainsaulieu, 1977, 332), ¹se refiere a la importancia de la situación laboral en la

¹ Renaud Sainsaulieu, sociólogo recientemente fallecido, contribuyó en gran medida a la comprensión de los procesos de interacción entre la personalidad y los comportamientos laborales en las empresas. Queremos rendirle homenaje aquí, en particular mencionando su obra de tesis: *L'identité au travail (La identidad en el trabajo)*, publicada en 1977 pero reeditada

construcción pero también en la puesta en peligro de la identidad construida. En una época en la que la precariedad aún no estaba a la orden del día, ya señalaba la importancia del contexto social en la aparición de la crisis de identidad: "Observemos tan sólo lo mucho que los clínicos se ven abocados a reflexionar sobre la vulnerabilidad de la identidad individual a las manipulaciones que se ejercen sobre el entorno social del sujeto. La pérdida de identidad... sería una especie de respuesta lógica del sujeto a una situación de impotencia social. Incapaz de defenderse de presiones demasiado fuertes, el sujeto optaría por escapar de sí mismo, por abandonar su identidad para huir de una situación insostenible" (*op.cit.*, 314).

Cabe señalar que en los años 70 y 80 se trataba sobre todo de demostrar que la identidad personal debía apoyarse en la identidad profesional, pero que esta última sólo podía desarrollarse a condición de que se asociara positivamente a la relación de poder (por ejemplo, en la empresa). El acceso a la identidad requeriría la gestión de los conflictos ligados al no reconocimiento del sujeto por parte de los demás en las relaciones interpersonales (intra o interprofesionales en particular) y a su incapacidad para situarse en una dinámica de *empoderamiento* (emergencia del poder de la persona para ser, decir, hacer, acceso a la autonomía, a la responsabilidad en sus relaciones con el poder social, etc.)

El poder y la autonomía en la vida cotidiana

Según Talcott Parsons (1951, 1966), el poder no es un objeto; es uno de los medios de intercambio interpersonal (más o menos vinculante), el que se asocia a la *búsqueda de objetivos*. Los otros medios, utilizados en las relaciones interhumanas, son: el dinero (asociado a los intercambios económicos), la influencia (asociada a los intercambios por persuasión para favorecer la asimilación integradora) y el compromiso (asociado a los intercambios basados en el potencial cultural).

varias veces desde entonces, que se ha convertido en una "referencia" en materia de psicología del trabajo y de las organizaciones.

La noción de empowerment psicológico (Tap y Oubrayrie-Roussel, 2003), utilizada en el contexto de la gestión, suele definirse por el hecho de *capacitar a* una persona para realizar una tarea determinada. Este empoderamiento permitiría a la persona desarrollar un sentido de valor personal, ayudarle a dominar las causas de su impotencia o debilidad, fomentar el dinamismo a través de la acción y movilizar los factores intrínsecos, en particular su motivación para trabajar. Pero el empoderamiento también se refiere a la tendencia espontánea de las personas a experimentar el control sobre sí mismas y sobre las situaciones, una sensación de autoestima y de liberación.

Así, el empoderamiento implica dos formas de referirse al acceso al poder. La primera se equipara simplemente a *dar poder a alguien*. La segunda implica la asunción de que *el poder no viene dado sino que se gana*, a través del conflicto, mediante las relaciones de poder. En este caso, no se trata sólo de una potenciación del tema por parte de líderes o expertos. El sujeto tiende a *apropiarse de los medios de poder*, basándose en sus propias motivaciones, y a adoptar actitudes y comportamientos susceptibles de facilitar no sólo la realización de la tarea, sino también *una tensión de autorrealización a través de la realización de un proyecto*. Estas dos definiciones, una más externa, la otra más interna, son ambas admisibles a condición de que se especifique su interestructuración u oposición.

Según algunos autores (Thomas y Velthouse, 1990 y Spreitzer, 1995, citados por Tap y Oubrayrie-Roussel, 2003), el empoderamiento psicológico se ve facilitado por cuatro sentimientos:

1. un *sentido*, que implica un grado de acuerdo entre las creencias y valores personales, por un lado, y los comportamientos y objetivos profesionales, por otro;
2. el sentimiento de *autoeficacia* (o competencia), que implica la creencia, más o menos realista, en la posesión de las habilidades y capacidades necesarias para realizar un trabajo o completar correctamente una tarea (cf. Bandura, 1982 y su noción de autoeficacia);

3. un sentido arraigado de *autodeterminación*, asociado a la creencia de que el individuo tiene la autonomía necesaria o el control suficiente sobre los factores que afectan positivamente a su rendimiento laboral; y

4. la *sensación de poder influir personalmente en el entorno de trabajo*, lo que implica un control continuo sobre la totalidad del trabajo y sus resultados.

A estos cuatro sentimientos, se podría añadir la *confianza* y la *autoestima*, como también proponen Whetten et al.

Capacidad jurídica e incapacidad

Como vemos, el empowerment se ha estudiado principalmente en el contexto de las situaciones laborales, pero parece posible ampliar su uso. En términos jurídicos, el empoderamiento puede asociarse a la *capacidad de disfrute* (la capacidad de tener derechos que uno puede disfrutar) y a la *capacidad de ejercicio* (la capacidad de ejercer solo y por sí mismo los distintos derechos que uno puede tener).

Pero nos parece útil asociar el empoderamiento con su opuesto: la alienación que provoca sentimientos de impotencia y humillación, la represión del ser y del actuar, la limitación del yo por la privación (de la libertad en particular), por la pérdida y la incapacidad. Los abogados se refieren a la noción de *incapacidad legal*, de la que se pueden especificar tres niveles, acercándose gradualmente a la habilitación:

1. La *representación/tutela* se utiliza para las personas incapacitadas, privadas del ejercicio de sus derechos e incapaces de gestionarlos por sí mismas. Una tercera persona actúa en su lugar como tutor, esta persona "sustituta" gestiona su situación. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, en términos jurídicos, la *representación - la tutela* - no se aplica a las decisiones "esencialmente personales" (contratos matrimoniales o laborales, hacer un testamento, divorciarse);

2. La *asistencia/acompañamiento* es un proceso más flexible que permite a la persona actuar por sí misma, siempre que haya una persona "capaz" presente en el momento del acto para ayudarla;

3. La *autorización* difiere de la asistencia; es el último nivel de incapacidad legal antes de la aparición de la habilitación. La autorización depende de la otra. Implica el consentimiento previo para actuar solo, sin asistencia (por ejemplo, los menores emancipados), es decir, no implica necesariamente la presencia continua de un tutor. Sin embargo, el hecho de tener que pedir autorización puede ser mal vivido y percibido como humillante, prueba de la aparición de la necesidad de autonomía y del deseo de asumir responsabilidades. El poder aquí es disimétrico, externo, hay que buscarlo para poder hacer, decir, vivir... Pero se convertirá en algo interno: también habrá que solicitarlo en términos de "autorizarse a".

La autorización es, en cierto modo, el paso obligado en *la dinámica de los cambios de poder*, que también implica tres procedimientos sucesivos o paralelos. Vemos estos procedimientos aplicados en cualquier organización social (empresas, servicios públicos, familias, etc.).

El cambio de poder.

Los tres procedimientos especifican progresivamente cómo se produce la transición hacia la capacitación y la responsabilidad. Son: *delegación, transmisión, redistribución del poder*.

4. A través de la *delegación*, la persona es investida con *el poder* de representar a otra, de manera focalizada y temporal. El poder aquí es disimétrico, es externo e impone al sujeto una función de mediación, lo que implica una transferencia temporal de poder (o de potencia). La delegación de poder reside en el hecho de que el sujeto puede ser investido oficial o extraoficialmente por sus superiores de una responsabilidad que normalmente les corresponde. Esta "delegación" puede experimentarse de diferentes maneras (orgullo o sentimiento de explotación, o sentimiento de estar al servicio). Este procedimiento implica la asunción de la confianza en la capacidad de la persona para gestionar la responsabilidad correspondiente. Pero esta capacidad puede ser ad hoc

y revisable, ya que no se percibe como suficientemente estable o general como para tenerla en cuenta fuera de las situaciones ad hoc y/o urgentes.

5. En *la transmisión del poder*, éste puede percibirse como "algo que se transmite" (entrega, sucesión...), como un objeto reificado. A menudo existe una dificultad para transferir el poder, ya que el sucesor también puede ser percibido como insuficientemente competente o capaz. La transmisión tiene una función de sustitución que implica una transferencia definitiva de energía. El emisor descarga permanentemente una potencia asociada a un tipo de actividad, una función, un estado, etc.

6. *La redistribución del poder* se menciona a menudo en situaciones de conflicto en las que se cuestiona a los que mandan. Las bases exigen que se revisen las responsabilidades y se redistribuyan de forma más lógica o igualitaria.

Esta demanda se refiere a un intento de pasar de una relación vertical (jerarquía/dependencia) a una relación horizontal (red/cooperación). Implica la impugnación del origen del poder. La gestión de *conflictos* implica una *negociación* que requiere una redistribución de responsabilidades y beneficios. La negociación implica la ampliación y el desplazamiento del espacio de poder.

Procesos psicológicos.

El empoderamiento implica procesos psicológicos a través de los cuales la persona adquiere la capacidad de empoderarse. Así pues, en la construcción y gestión personal del poder intervienen tres procesos: el empoderamiento, la apropiación del poder y la potenciación.

7. El *empoderamiento* es el proceso por el cual la persona adquiere habilidades y reconocimiento por parte de los demás para actuar. El sujeto se convierte en un compañero por derecho propio, pero está facultado por un organismo externo que reconoce la adquisición de competencias. Se

refiere a la acreditación por parte de otros de ser capaz de actuar y al reconocimiento de la cualificación para actuar. La capacitación interviene en la transacción para facilitar la adquisición de una aptitud que a su vez será reconocida colectivamente.

Se supone que el punto de vista del sujeto es respetado por los superiores, que reconocen su capacidad para aprovechar los *recursos* y *gestionar las limitaciones*. Pero el término *empoderamiento* significa, en primer lugar, construir las propias habilidades, capacidades y competencias y, en segundo lugar, ser reconocido socialmente como poseedor de esas mismas habilidades. El adolescente necesita este reconocimiento, si lo percibe como parte de una dinámica transaccional. Lo impugnarán si se produce en una relación unilateral de limitación de poder (ver dimensiones 1-3). El empoderamiento implica el apoyo (iniciático, profesional y personal) para que el novato se convierta en experto, sea un recurso a su vez y aumente su autonomía.

8. La noción de *empoderamiento* se basa en una visión constructiva de las competencias. Implica que la persona considera el aprendizaje de competencias como parte integrante de su propia identidad personal. El sujeto, más allá de las pretensiones atributivas de poder, tenderá a aprovechar las oportunidades que le ofrece la situación para construir, a partir de diversas apropiaciones, sus propias estrategias y tácticas. La apropiación del poder es una forma de dar cuenta tanto de la dinámica del sujeto en posición de socialización (internalización de un poder externo), pero también es una forma de analizar la manera en que el sujeto transforma en su propia capacidad, lo que era otro, externo.

9. *Potenciación.*

La potenciación implica el proceso anterior pero va más allá. La apropiación da cuenta de la forma en que se construyen las competencias y, por lo tanto, promueve el empoderamiento, la responsabilidad y la toma de decisiones. Pero el locus de la toma de decisiones se desplaza hacia

el nivel interno: modalidades de decisión, orientación y negociación, control y autoeficacia, permitiendo la activación de la capacidad de autorizar, de expresarse, de criticar, de hacer pasar el proyecto de la intención a la realización. Las habilidades se convierten en un potencial activo. Es a partir de los recursos así "convocados" que el sujeto decide, se orienta, negocia, realiza, pero de un modo que ya no es el de la contra-dependencia. Para pasar de la intención a la realización, el sujeto es llevado a gestionar sus recursos potencializados.

Así, la potenciación de las competencias implica el poder de hacer y de ser. Las competencias se refieren a las habilidades y conocimientos que la persona va adquiriendo a lo largo de su desarrollo. En este sentido, no sólo son energéticos, también son instrumentos cognitivos, actitudes, experiencias (felices o infelices) que sirven de puntos de referencia, etc. La capitalización de las competencias permite al sujeto aumentar sus disposiciones personales, lo que le permite ser más móvil o más flexible en su adaptación psicosocial. El sujeto es llevado a actualizar y gestionar sus habilidades e incluso a utilizar recursos ocultos en situaciones difíciles que antes desconocía. Su capacidad de recuperarse (*resiliencia*) y de *aguantar ante* las dificultades está, por tanto, ligada a esta potencialización de las competencias como recursos disponibles en cualquier momento. Pero también depende de la capacidad del individuo para dar sentido a sus experiencias sociales, familiares, escolares o laborales y relacionarlas a lo largo de su vida.

Estos procedimientos y procesos definen de alguna manera los derechos y deberes relacionados con el desarrollo y la integración social de la persona, teniendo en cuenta las diferencias pero rechazando la discriminación.

En esta teoría transaccional del poder, todos los procesos mencionados actúan simultánea o sucesivamente según las modalidades de negociación. Esto implica que el poder está vinculado a las características activas de los protagonistas, pero también se sitúa en el entreacto de las relaciones, las interacciones, la mediación y la transacción. El poder también se gestiona en un

horizonte temporal (anclaje, crisis, toma y pérdida, transición, renacimiento, revuelta). Si la persona está inmersa en un periodo de transición, tendrá que aprender a gestionar el cambio, a experimentar con "nuevas formas de hacer y de ser". Experimentarán inestabilidad, incertidumbre sobre la positividad y el poder de sus acciones a lo largo del tiempo. Por tanto, la gestión de la transición implica una renegociación de la relación con el tiempo y presupone un grado de anticipación suficiente para evitar la crisis y garantizar una "continuidad del yo". El sujeto puede entonces tener que reorganizar su comportamiento en mayor o menor medida, o incluso recomponer su modo de vida, especialmente en las llamadas situaciones extremas (enfermedad, duelo, precariedad). Esta previsión se basa, pues, en la movilización de los recursos (internos y externos) de que dispone el sujeto para facilitar la aplicación de las estrategias compensatorias necesarias para la adaptación.

Estrategias de personalización

*La personalización es "el proceso por el cual el individuo, desde la infancia, no sólo participa en la construcción de su propia personalidad, en el complejo juego de múltiples determinaciones, sino que es capaz, a lo largo de su vida, de cuestionar lo que se ha hecho de él, gracias a sus capacidades adquiridas de discriminación, comprensión y autonomía"*². La personalización no se detiene en la adolescencia. Es, en el transcurso de la historia de la vida de una persona, el conjunto de estrategias que pone en marcha para sobrevivir, para promocionarse socialmente, para comportarse como "persona" y, por tanto, para construir un itinerario que lleve su marca, a sus propios ojos y a los de los demás.

La personalización es la articulación cooperativa de búsquedas estratégicas que implican el cuestionamiento de los estilos establecidos y la reactivación de una tensión realizadora. Estas

² Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, París, PUF

búsquedas son múltiples: búsqueda de poder e influencia, búsqueda de control y autonomía, búsqueda y jerarquización de valores, búsqueda de sentido y significado.

Introducir esta noción es, en cierto modo, criticar las concepciones clásicas de la personalidad que se basan en la acumulación estática de rasgos, factores o tipos. Implica, por el contrario, una concepción dinámica de la persona, una concepción estratégica. Toda *estrategia* es a la vez cognitiva, afectiva, conativa y social. Se organiza en una *lógica interna finalizada*, pero también presupone una *energía de inversión* implicada en la dinámica de la toma de decisiones, y la puesta en práctica y *la escenificación* de los objetivos, en la *realización de los comportamientos*. Estas estrategias están siempre, en cierta medida, asociadas a relaciones reales o simbólicas con otros actores.

Las estrategias de personalización consistirían, en nuestra opinión, en gestionar la situación presente (estrategias de afrontamiento), afirmar o defender la propia identidad, tanto presente como pasada (estrategias de identidad), buscar el reconocimiento de una posición social (estrategias de integración, estrategias de posicionamiento y compromisos sociales) y orientarse hacia un futuro, lo que implica estrategias de proyecto.

Se pueden proponer cuatro grupos de estrategias:

- Las *estrategias de identidad* están asociadas a un pasado que hay que defender y, a través de él, a una continuidad que hay que mantener. El individuo construirá su identidad integrando el cambio en la continuidad. La función de las estrategias de identidad es actuar sobre la autodefinición, mantener, preservar o aumentar el grado de autoestima, asumir una "lógica interna" mediante la cual el sujeto se legitima, invierte y controla. Estas estrategias son el resultado de una construcción individual y/o colectiva que se expresa en la adaptación diaria según las variaciones y desafíos de las situaciones y según los objetivos y recursos de los sujetos (Camillieri et al. , 1990, 49). Se basan en el mantenimiento de una *continuidad del yo en el tiempo*, a través de la defensa de la identidad del sujeto, en lo que ha sido (pasado), en lo que es (presente)

y en lo que quiere ser (futuro), pues es cierto que la identidad está ligada al hecho de querer "ser el mismo", "seguir siendo uno mismo", al mismo tiempo que "llegar a ser uno mismo". Podemos llamar "identización" (Tap, 1979) a la dinámica paradójica por la que cualquier persona tiende a manejar simultáneamente y de forma más o menos articulada o contradictoria, los tres procesos siguientes:

* *anclaje de la identidad* (ser el mismo): mantener y defender, por permanencia o al menos por continuidad, lo que le une a sus *raíces*, sea cual sea la naturaleza de estos apegos y raíces, (*identidades temporales conservadoras*);

* *Afirmación y potenciación de la identidad* (ser uno mismo): mantener y defender lo que hemos llegado a ser nosotros mismos hoy. Esta imagen del *yo actual* se ha construido, por supuesto, a partir de múltiples identificaciones anteriores, de lo que se ha hecho de ti (tu cultura, tu familia, etc.). Pero el yo actual ha adquirido "forma" (coherencia de las representaciones subjetivas), "color" (afectos subjetivos, sentimientos de autoestima, autovaloración) y "movimiento" (dinámica del comportamiento); (*identidades estructurales*);

* *la aspiración al cambio personal* (llegar a ser uno mismo) basada en la asunción de que somos seres insatisfechos, siempre en busca de la plenitud y la superación, constantemente relanzados (*identidades temporales innovadoras*).

De hecho, estos tres procesos tienen un carácter más o menos ilusorio e idealista, pero intervienen en distinto grado a lo largo de la vida. *La identificación* aparece así como el proceso que permite a la persona dar sentido a su vida, ya sea construyendo retrospectivamente un pasado lineal en el que cualquier ruptura quedaría de algún modo reducida por las explicaciones justificativas, o dando prioridad absoluta al tiempo presente, fundiéndose entonces la identidad con cada uno de los momentos sucesivos cuya variedad emocionalmente coloreada quedaría incluida en una unidad fundida pero fugaz, como un fuego artificial.

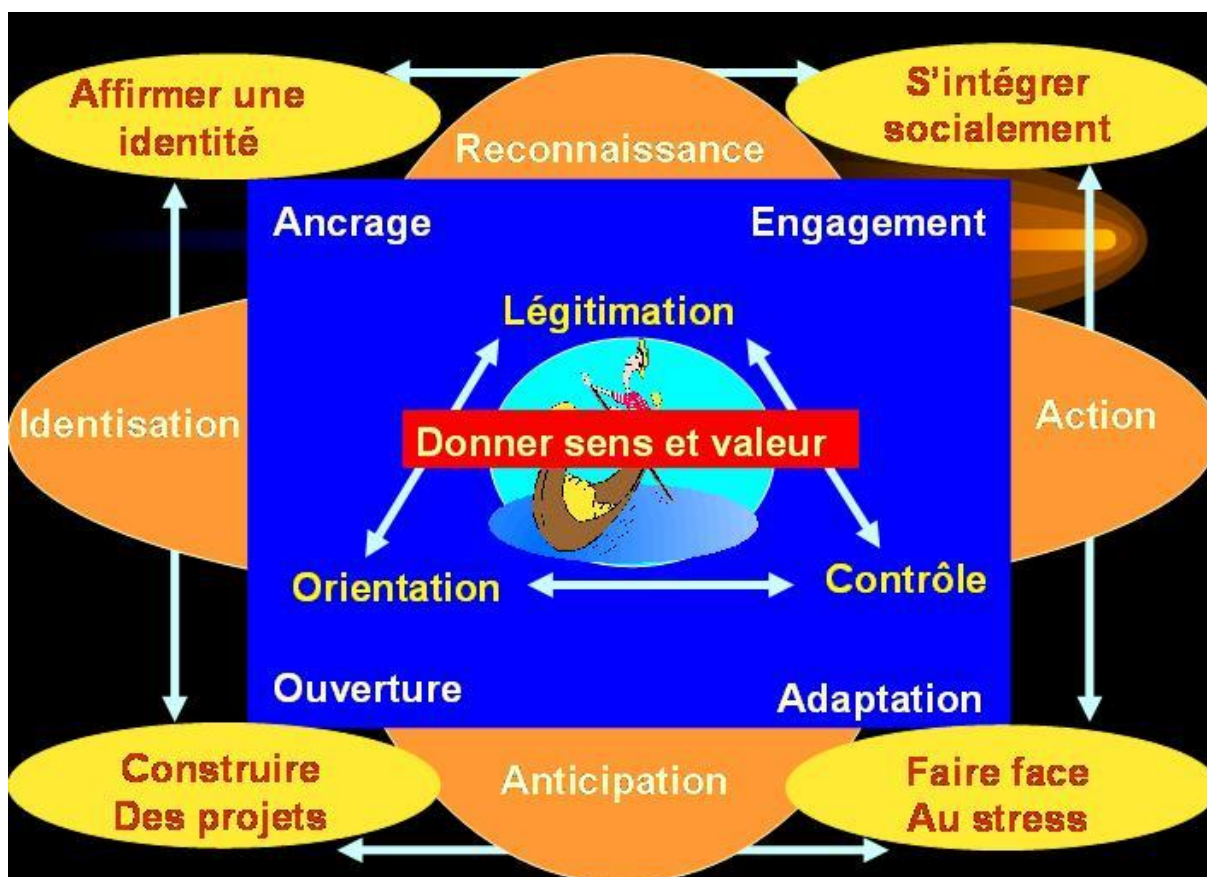
Por lo tanto, *la identificación* también puede definirse como el proceso por el que el sujeto (o el grupo) tiende a gestionar la paradoja entre la continuidad de su ser (identidad) y la observación o la necesidad de autotransformación, en función del significado que se da a las situaciones, los comportamientos sociales, los proyectos y los procesos adaptativos (gestión del estrés). La identificación permite al sujeto "tranquilizarse" constantemente, hacer invariable, en apariencia o de hecho, una imagen de sí mismo cambiante, una posición social inestable, proyectos variables y reacciones adaptativas fugaces. La identificación implica la puesta en marcha de *estrategias identitarias gracias a* las cuales la persona se construye a sí misma en la acción (en una relación de satisfacción-satisfacción, sentimiento de valor personal articulando el ser y el devenir, el ser en el devenir) a través de múltiples defensas y relanzamientos;

- Las *estrategias de integración y posicionamiento social* consisten en encontrar o inventar una solución para resolver una crisis o un conflicto, modificando la relación de los roles desempeñados y participando en nuevas redes. El compromiso y la implicación del sujeto en relación con los demás o en la situación vivida y sentida como importante, son necesarios para permitirle tomar posición, "posar" como sujeto singular, con un papel que desempeñar y sostener, para afirmarse, elegir, evaluar y ocupar un lugar entre los demás. El adolescente se parece a los suyos, pero se diferencia de ellos oponiéndose a ellos para establecerse como persona (Wallon, 1941).

- Las *estrategias de afrontamiento* permiten al sujeto controlar o intentar controlar algo de la situación actual, junto con el estrés que le provoca, para poder actuar y/o ajustarse a una nueva situación y defenderse de cualquier sujeción o sometimiento. El afrontamiento es un factor estabilizador que permite al sujeto mantener la adaptación psicosocial durante los períodos de estrés. El sujeto no se somete pasivamente a la situación, sino que intenta constantemente modificar su entorno, buscando condiciones compatibles entre sus deseos y las posibilidades de la situación.

En sus respuestas de afrontamiento, el sujeto tiene en cuenta su experiencia pasada, su aprendizaje, sus habilidades, el recuerdo de sus fracasos y éxitos, su capacidad de autoevaluación y su capacidad de respuesta a la demanda. Así, puede verse abocado a adoptar cuatro tipos de estrategias ante una situación difícil: estrategias de control, de apoyo social, de retirada y de rechazo (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader y Tap, 1996). Para afrontar la situación, para adaptarse a ella, el sujeto moviliza todos sus recursos personales, sus potencialidades. Sin embargo, la movilización puede no ser suficiente. El sujeto tendrá entonces que desarrollar una capacidad de anticipación y previsión de los acontecimientos son habilidades que le permitirán actuar y reaccionar adecuadamente ante la nueva situación.

Lo que lleva al sujeto a articular estas diversas estrategias es el *sentido que da a la situación*, al contexto en el que actúa, a la relación entre su propia historia y sus aspiraciones. Este significado no se reduce a los elementos de comprensión y significación. Incluye la *forma en que el sujeto aplica su jerarquía de valores a las necesidades de la acción*, pero también la forma en que acaba transformando esta jerarquía, según los efectos de la adaptación en su propia evolución.



- Las estrategias de proyecto permiten a las personas defender sus proyectos, salir de una situación problemática, encontrar un hueco, una apertura, un resquicio, dar sentido a un recorrido, gestionar los conflictos anticipando o esperando el cambio a través de proyectos reales o imaginarios, o a través de los sueños. Requieren que el sujeto evalúe sus capacidades y habilidades en relación con la situación y los obstáculos que debe superar. Su puesta en práctica se basa en la legitimación de las propias aspiraciones, en la justificación de los medios y las vías posibles para alcanzar las metas y los objetivos fijados, en articulación con los proyectos individuales y también colectivos (Tap y Oubrayrie, 1993, 1999).

Estas estrategias de proyecto se basan en una representación de la situación vivida y en el deseo de reorganizarla y transformarla para preparar el futuro.

Así, las estrategias de personalización mencionadas son todas ellas medios de autodefensa o de autopromoción que permiten al sujeto personalizarse o incluso repersonalizarse a través de la *búsqueda de poder* (empoderamiento, dominio del entorno y de sí mismo), de la *búsqueda de*

sentido y de significado, de la búsqueda de *autonomía* (construcción de un espacio personal y búsqueda de los propios límites) y de la *búsqueda de autorrealización* (realizar para realizarse). Partimos de la base de que la actualización de estas estrategias de personalización se inscribe más concretamente en una dinámica transaccional y en las relaciones de poder entre los actores familiares, educativos, "económicos" y profesionales, dentro de un marco cívico y cultural.

La interestructuración de las personas y las instituciones

El análisis de las estrategias de personalización sólo adquiere su verdadero sentido en la *interestructuración* entre, por un lado, los sujetos y, por otro, los contextos, situaciones y espacios socioculturales. Ahora bien, esta noción de interestructuración implica que analicemos cómo las estructuras (de los sujetos y de las instituciones) se desarrollan, interactúan, entran en conflicto, en el tiempo de una época, de una vida, de una negociación, de una conducta. (Baubion, Malrieu y Tap, 1987)

Tomemos el ejemplo de la formación continua de adultos, en relación con la motivación de los adultos para matricularse. Se pueden mencionar tres procesos estructurales o temporales:

1. La recuperación

¿Por qué los adultos, mucho tiempo después de su formación inicial, siguen formándose (ya sea de forma autodidacta o en formación continua)? Los primeros argumentos se basan en la necesidad (por ejemplo, el desempleo), en su deseo de cambio o en su necesidad de promoción profesional y/o social.

Pero para un cierto número de ellos, es porque una ruptura, un conflicto, una crisis, tanto intrapersonal como interpersonal, les obliga a desarrollar un nuevo proyecto de sí mismos, una nueva forma de orientarse. Al cabo de cierto tiempo, pueden volver a entrenar para encontrarse a sí mismos, para recuperarse tras una fase de incertidumbre o bloqueo, para redefinirse, para replantear su identidad a través del movimiento y la pasión, la búsqueda de nuevos conocimientos

y nuevas habilidades. La autoformación es, pues, una estrategia personal para salir de un contexto alienante, de una relación desequilibrada, de una vida demasiado monótona o automática que ha perdido su sentido, etc.

2. *Transición y cambio*

El deseo de entrar en un curso de formación suele producirse en fases de *transición o cambio*. Sabes lo que dejas, pero te comprometes a un tiempo incierto, en el que has perdido parte de tu confianza en ti mismo o en los demás.

La transición se produce cuando, en algún momento de la vida, una persona tiene lagunas, dificultades para definir posiciones, creencias y objetivos. Saben lo que han sido, lo que quieren llegar a ser, pero en el tiempo intermedio no saben cómo defender lo que han adquirido, a la vez que gestionan los medios para adquirir algo nuevo.

3. *Controlar*

Organizar implica coordinación y control: control de la situación, control del tiempo (articular su pasado y sus aspiraciones en un tiempo presente), control de sí mismo. Nuestra identidad es necesariamente múltiple. Somos muchos y, sin embargo, la acción, junto con la mirada de los demás y nuestro propio deseo de coherencia, nos obliga a limitar nuestra "dispersión", a luchar contra la opacidad, el enmascaramiento, la primacía de *las apariencias* sobre el *ser*. Pero el control no se limita a los aspectos axiológicos de la conducta. La persona también debe controlar sus emociones e impulsos, coordinar sus ideas, acciones y palabras.

Estrategias personales en situaciones de conflicto

Dentro de la dinámica de la *inclusión social y la marginalidad*, también se pueden describir cuatro estrategias importantes³.

³ Estas cuatro estrategias, presentadas de forma metafórica, fueron propuestas por P. Tap y M. C. Llorca.

- La primera podría denominarse *estrategia de anclaje* (o estrategia "Pantagruel") basada en mantener el territorio de origen y capitalizarlo, haciéndolo fructífero. La persona "persevera en su ser", se coloca en una posición de "anidamiento prolongado", de instalación de hábitos por necesidad de seguridad;
- La segunda sería la *estrategia de movilización* (o estrategia "Jason") basada en la obsesión por un objetivo que hay que alcanzar a toda costa, una especie de proyecto de vida polarizado.
- La tercera sería la *estrategia de la transición* (o de Penélope o de Moisés, según el caso, ;con la necesidad de precisar sus diferencias! Pero Ulises volverá, mientras que Moisés no podrá llegar a la Tierra Prometida al mismo tiempo que su pueblo.). La transición se asocia simbólicamente a la muerte inevitable (del otro o de uno mismo)⁴, pero en realidad empuja a vivir de nuevo, a resistir, a seguir adelante, a pesar de los obstáculos que se presenten.
- Por último, la cuarta estrategia sería la *estrategia errante o nómada* (o de Ulises), en la que se supone que la persona es "zarandeada" por los acontecimientos (como Ulises en el mar), por los determinismos sociales, políticos, profesionales y biológicos, pero que, sin embargo, construye un itinerario (de isla en isla) en el que intervienen los deseos, las decisiones y la capacidad de adaptación (Ulises es el símbolo de esta capacidad, aunque aparentemente sea el juguete de los conflictos entre los dioses, una forma de evocar su indecisión, su resistencia interior a volver)⁵.

De la *identidad en el trabajo* a la identidad en el "trabajo sin trabajo" o "trabajo precario".

La publicación del libro de Sainsaulieu sobre "*La identidad en el trabajo*" en 1977 tuvo un efecto significativo en la representación de las estrategias utilizadas por las personas, ya sean

⁴ El término "transición" procede del latín "transire", que significa pasar de la vida a la muerte. La primera "transición" se asoció, pues, al paso del aquí al más allá: una supuesta victoria contra la ruptura radical de la muerte y la existencia de una nueva vida. Toda transición implica hoy la hipótesis de un esfuerzo por evitar la ruptura, un paso de la vida a la vida, por así decirlo.

⁵ Según los griegos, los humanos eran capaces de utilizar *la metis*, la astucia, la eficacia práctica. Y el más astuto de todos ellos era Ulises, que era tan polifacético como el propio *mestizo*. (Vignaux, G. 2003 La ruse, intelligence pratique en *Sciences Humaines*,137,32-35)

trabajadores, técnicos o directivos, en su comportamiento en el trabajo. Mostró cómo las condiciones y la naturaleza del trabajo pueden facilitar o dificultar la aparición de identidades profesionales estables y positivas. Pero también mostró hasta qué punto la actitud y las estrategias desarrolladas en una situación laboral pueden depender también de las condiciones de vida y de las actitudes personales fuera del trabajo (ocio, vida familiar, compromisos sociales, etc.).

Boutinet (2000), en términos históricos, discutió esta contribución: "Este estudio pretende ser una contribución a la comprensión del hombre en el trabajo a través de la identidad profesional que se construye a sí mismo; cabe preguntarse si esta aportación de Sainsaulieu, con la lenta desorganización del trabajo que empieza a surgir en esa época, no manifiesta *a contrario un* punto de no retorno, aquel que ve cómo la profesión deja de ser una referencia estructurante de primer rango; se podría entonces interpretar el planteamiento de Sainsaulieu percibiendo en él lo contrario de lo que nos quiere manifestar explícitamente: Más que buscar los medios adecuados para dar coherencia a las identidades profesionales en el seno de las organizaciones, se trata de tomar nota del fin de las identidades profesionales en una cultura postindustrial y, por tanto, del inevitable repliegue hacia las identidades personales y su fragilidad: todo el mundo está ávido de reconocimiento, pero ahora sabe que ya no es principalmente a través del trabajo, al menos el que nos legó la sociedad industrial, como se puede negociar este reconocimiento. Pero Sainsaulieu ya había planteado este problema en 1980: "Rupturas considerables trastornan los estatus adquiridos, los papeles desempeñados desde hace mucho tiempo, los modelos de comportamiento y los valores que se han convertido progresivamente en parte de nuestras costumbres; el malestar colectivo de los supervisores, de los directivos más o menos jubilados, de los jóvenes sin futuro, de los profesionales y técnicos descalificados o de los empleados robotizados refleja la importancia de estas rupturas; no es la menor, sin duda, la amenaza del desempleo que llega como "recompensa" por años de buenos

y leales servicios. *Las viejas identidades profesionales están siendo destrozadas por las nuevas realidades del sistema.* ¿Puede el trabajo seguir siendo el universo de referencia dominante si ya no puede presentarse como el lugar principal de encuentro entre las necesidades y las capacidades? En la actualidad, las crisis de identidad ya no parecen estar vinculadas tanto a cambios particulares en las estructuras internas de las empresas como a una especie de brecha considerable entre el hombre del trabajo y el hombre de la sociedad circundante. Para unos pocos individuos, la coherencia parece haberse logrado, para la mayoría hay desilusión, ruptura y una profunda brecha entre las promesas de la escuela, la familia, los líderes y las instituciones que declaran los valores del futuro y la realidad de las iniciativas, implicaciones y perspectivas de trabajo"⁶. Pero Sainsaulieu se niega a limitarse a un estado de cosas y a encerrarse en una posición pesimista. Adopta una postura voluntarista sobre la formación permanente y la reactivación cultural, que ya no se refiere únicamente a las identidades profesionales, sino a la identidad de la persona fuera del trabajo o sin trabajo, una persona ciertamente debilitada pero que sigue buscando sentido, autonomía, reconocimiento y libertad. Es cierto que esta búsqueda puede verse bloqueada, alienada, imposibilitada por limitaciones externas y por sentimientos internos de depreciación y culpabilidad, en parte vinculados al sentimiento de no ser aceptado por los demás y por las instituciones.

Veinte años después, podemos ver cómo la inseguridad socioeconómica, asociada o no al desempleo, tiende a plantear la cuestión de las fuentes de valorización o desvalorización personal, los efectos de la afirmación o de la crisis de la identidad, y las nuevas condiciones, o dificultades, de acceso al reconocimiento social.

Los autores de este libro se han propuesto responder a estas preguntas, en términos históricos y teóricos, pero también mediante el análisis concreto de las respuestas de más de 450 personas entrevistadas en las regiones de Toulouse (Francia) y Coimbra (Portugal). Esta encuesta,

⁶ Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail en P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

llevada a cabo por el CEICI (Centro Europeo de Investigación del Comportamiento y las Instituciones, de la Universidad Bissaya Barreto), servirá de investigación previa para una investigación comparativa europea más amplia.

Bibliografía

Bandura, A. (1982). Mecanismo de autoeficacia en la agencia humana. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. y Tap, P. (1987)) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'immaturité de la vie adulte*. París, PUF

Camilleri, C., Kastersztein, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A.(1990) *Stratégies identitaires*, París, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P.(1996)

Malewska-Peyre, H., y Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, París,PUF

Parsons T. (1966) *Sociedades. Ensayo sobre su evolución comparativa*, NY, Prentice tr. El padre. Dunod,1973

Parsons, T. (1951). *El sistema social*. Glencoe, IL: Free Press.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. París, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1ª edición

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail en P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

Spreitzer, G.M. (1995). Empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo: dimensiones, medición y validación. *Academy of Management Journal*, 38, (5), 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Características socio-estructurales del empoderamiento psicológico. *Academy of Management Journal*, 39, (2), 483-504.

Tap P. (1989) Talcott Parsons: cambio evolutivo e individualismo institucional en P. Malrieu (ed.) *Dynamiques sociales et changements personnels*, Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Tap, P. y Oubrayrie, N. (1993). Proyectos y autorrealización en la adolescencia. En S.N.E.S. (Eds), "Projets d'avenir et Adolescence. Los problemas personales y sociales". París: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (personalización y dinámica relacional), en portugués y francés. Pessoa como centro. Revista de estudos rogerianos. Lisboa. 1999-4, 41-84.

Tap, P. y Oubrayrie, N : (2003) Dinámica transaccional y relaciones de poder entre adolescentes y padres (análisis crítico del empoderamiento)

Tap, P. (1979) Introducción en P. Tap (ed.) Identités collectives et changements sociaux, Toulouse, Privat,

Thomas, K.W. y Velthouse, B.A. (1990). Elementos cognitivos de la capacitación: Un modelo "interpretativo" de la motivación intrínseca a la tarea. Academy of Management Review, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique en Sciences Humaines,137,32-35

Wallon, H. (1941). La evolución psicológica del niño. París: Armand Colin (reed. 1997).

Whetten, D., Cameron, K. y Woods, M. (2000). Desarrollar las capacidades de gestión para Europa. Harlow, Londres: Pearson Education-Printice Hall, 2ndEd.