

# Anuario de Investigaciones

Anuario de Investigaciones

ISSN: 0329-5885

anuario@psi.uba.ar

Universidad de Buenos Aires  
Argentina

Zubieta, Elena; Filippi, Graciela; Beramendi, Maite; Ceballos, Samantha; Córdoba, Esteban; Napoli, Laura

CONCEPCIONES Y CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO. ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS FUENTES DE VARIACIÓN EN UNA MUESTRA LABORALMENTE ACTIVA

Anuario de Investigaciones, vol. XV, 2008, pp. 59-67

Universidad de Buenos Aires

Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# CONCEPCIONES Y CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO. ESTUDIO DESCRIPTIVO DE ALGUNAS FUENTES DE VARIACIÓN EN UNA MUESTRA LABORALMENTE ACTIVA

WORK CONCEPTIONS AND BELIEVES. A DESCRIPTIVE STUDY  
ON SOME SOURCES OF VARIATION IN A WORKING SAMPLE

*Zubieta, Elena<sup>1</sup>; Filippi, Graciela<sup>2</sup>; Beramendi, Maite<sup>3</sup>; Ceballos, Samantha<sup>3</sup>; Córdoba, Esteban<sup>3</sup>; Napoli, Laura<sup>3</sup>*

## RESUMEN

Desde una mirada psicosocial, el trabajo consiste en un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo que los individuos y grupos sociales desarrollan antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto flexible de cogniciones que está sujeto a cambios dependiendo de las vivencias personales y los cambios contextuales (Salanova, Gracia & Peiró;1996). Desde la perspectiva de la *socialización en el trabajo* y con el objetivo de explorar en probables fuentes de variación a partir de variables sociodemográficas, contextuales y psicosociales, se desarrolló un estudio descriptivo de diferencias de grupo sobre la base de una muestra no probabilística intencional por cuotas compuesta por 290 sujetos activos laboralmente de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. Los resultados muestran la presencia de creencias asociadas a la Ética Protestante del Trabajo y la Competitividad, valores de Apertura al Cambio y Autotrascendencia y configuraciones particulares a partir de introducir variables como el sexo, la edad, el nivel de educación y aspectos de trayectoria laboral tales como años de trabajo, permanencia en la organización y el puesto, interrupciones en la actividad laboral y modalidad de trabajo.

## Palabras clave:

Trabajo - Socialización - Fuentes de variación

## ABSTRACT

From a psycho-sociological view, work can be understood as a set of values and beliefs which individuals and groups construct before and during work process socialization. It is a flexible set of cognitions influenced by individuals personal experiences and contextual changes (Salanova, Gracia & Peiró;1996).

Taking *socialization at work* as a starting point and with the aim of exploring variation sources in terms of socio-demographic, contextual and psycho-sociological variables, a descriptive group differences study was carried out based on a convenience sample of 290 working participants from Buenos Aires city and surroundings.

Results show the presence of Protestant Work Ethic, Competitive beliefs, Self- Trascendence and Open to Change values. There were also found interesting profiles when introducing variables such as sex, age, educational levels and different work development aspects: working years, job and organization permanence, job interruption and work modality.

## Key words:

Work - Socialization - Variations sources

<sup>1</sup>Lic. en Sociología, UBA. Doctora en Psicología, UPV, España. Profesora Adjunta Regular de la cátedra I de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, UBA. Investigadora Adjunta del CONICET.

<sup>2</sup>Lic. en Psicología, UNLP. Profesora Titular Regular de la Cátedra I de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, UBA. Profesora de Comportamiento Organizacional-Carrera de Especialización en Planificación Estratégica en RRHH-Facultad de Ciencias Económicas, UBA.

<sup>3</sup>Integrantes del Proyecto de Investigación UBACyT P026 "Perfiles de valores asociados al trabajo: Un estudio con muestras urbanas".

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo, en términos de significado y concepción, es una compleja categoría conformada por variables psicosociales y socio-históricas.

Medá (1998) explica que en distintos momentos históricos el trabajo ha tenido diferentes significados. En la antigua Grecia el trabajo era sinónimo de esclavitud, en la Edad Media era sinónimo de castigo divino y recién en el SXVII el trabajo adopta un significado positivo, de dignificación y dador de identidad personal.

Los debates actuales sobre el trabajo se construyen a partir del cambio del modelo capitalista. Toffler y Toffler (2006) plantean que el nuevo cambio se debe a la sustitución de los factores tradicionales de la producción industrial por el conocimiento cada vez más refinado y especializado, hoy en día se valorizan aquellos trabajos intangibles tales como el marketing, la investigación o la planificación. Por esta razón, el mercado no requiere de muchos empleados sino de pocos empleados sumamente calificados.

Este nuevo funcionamiento desencadena una nueva problemática denominada “desempleo estructural”, que busca ser contrarrestada con un nuevo modelo: la flexibilización laboral. Esto produce un cambio sustancial en las leyes, muchas veces afectando los derechos e intereses de los trabajadores. Las medidas para paliar el desempleo tienen consecuencias más notables ya que, como bien indican Todaro y Yáñez (2004), muchos trabajos flexibles son precarios pues no brindan ingresos suficientes para asegurar la subsistencia de los trabajadores quienes carecen de protección laboral y social y de elementos que son esenciales a toda relación laboral (regulaciones sobre jornada, protección de maternidad, cotizaciones provisionales o indemnizaciones).

Esta nueva situación mundial desemboca en distintas miradas que plantean distintas soluciones: el trabajo como proveedor de identidad y bienestar o el fin del trabajo (Medá, 1998). Más cerca de la primera perspectiva se encuentran autores como Schlemenson (2002) quien, desde una mirada psicológica, postula al trabajo como un dador de identidad y estructurador de la vida social y privada de las personas. El empleo aparece como un campo relevante de intervención estatal para garantizar niveles aceptables de integración social. Baudrillard (1980) está en desacuerdo con las posturas que plantean la desaparición del trabajo ya que son poco sostenibles políticamente y arriesgadas en términos de orden socioeconómico en la medida en que sólo desestabilizarían a las personas a nivel personal y social.

En la perspectiva que se orienta hacia el fin del trabajo, autores como Gorz (1998) plantean que ante esta situación se puede repensar el trabajo y buscar soluciones que impliquen una mejora en la calidad de vida de las personas. Por ejemplo, disminuir las horas de trabajo y mantener los mismos ingresos económicos. De esta forma puede aumentar el espacio de ocio en la vida de

las personas como su importancia. Trabajando en esta línea, Medá (1998) plantea que esta problemática debe estudiarse desde otra perspectiva, sostiene que las funciones que se le adjudican al trabajo como integrador social y promotor de la autorrealización de las personas, no son funciones intrínsecas del trabajo, sino que son funciones que adoptó el trabajo a partir de la revolución industrial. Por lo tanto, la autora sugiere reconducir esas funciones a otras esferas de la vida para neutralizar el impacto del desempleo.

Sin embargo, la importancia que se le adjudica al trabajo también depende de otros factores ya que el trabajo adquiere diferentes matices dependiendo del país, la cultura y el momento socio-político en que se viva. Por ejemplo, las sociedades menos desarrolladas, con mayores índices de desempleo y de inequidad social son las que más enfatizan la importancia del trabajo, junto a valores más materialistas. Siguiendo esta línea, Carballo (2005) ha corroborado que los argentinos valoran más el trabajo que los europeos:

“Los argentinos dan más importancia al trabajo que los europeos (de éstos, el 53% lo considera muy importante y 35% bastante importante), lo que puede estar asociado con la mayor incertidumbre laboral y el nivel de más bajo desarrollo económico relativo que lleva al individuo a adoptar posiciones más materialistas y conservadoras” (pág.58)

Mientras que las sociedades más desarrolladas, con estabilidad económica se caracterizan por enfatizar valores más post-materialistas que aluden a una mayor importancia del ocio y otras esferas vitales (Peiró, Prieto & Roe, 1996).

El trabajo, analizado desde una perspectiva psicosocial, focaliza el estudio de las creencias y valores que las personas poseen en relación al trabajo. Autores como Peiró, Prieto y Roe (1996) lo definen como “un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto de cogniciones flexibles que está sujeto a cambios dependiendo de las vivencias personales y los cambios contextuales” (pág. 49)

Dentro de la perspectiva psicosocial del trabajo, en la década de los '70 del siglo pasado, el Meaning of Working International Research Team (MOW) desarrolló investigaciones cuyo principal resultado fue la elaboración de un constructo multidimensional que contempla tanto al individuo como su contexto social y organizacional.

El modelo propuesto por el MOW tiene en cuenta tres categorías de variables:

**Variables condicionales o antecedentes:** su situación familiar y personal; su trabajo actual e historia de carrera; y su ambiente macro-socio-económico; entre otros.

**Variables centrales:** la centralidad del trabajo; las normas sociales.

*Variables consecuentes:* los resultados valorados del trabajo, las metas laborales y la identificación con los roles laborales.

En relación a la segunda categoría, la centralidad del trabajo se define como una creencia general acerca del valor del trabajo y la importancia general que el trabajo tiene en cualquier momento de su vida.

Existen dos componentes esenciales en el significado del trabajo: el de creencias y el de orientación/decisión. El primero comprende la identificación con el trabajo, una creencia resultante de un proceso cognitivo basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self. Este tipo de identificación puede ser central o periférica, dependiendo de la importancia que cada uno le atribuye según su auto-imagen. Asimismo este componente posee un aspecto valorativo/afectivo que incluye tanto la involucración con el trabajo, como el compromiso con el mismo. A esta dimensión se la denomina Centralidad Absoluta.

El segundo componente está orientado a la jerarquización otorgada al trabajo en comparación con otras esferas de la vida. El significado del trabajo para las personas, va variando a lo largo de sus vidas y experiencias, no es algo estático sino todo lo contrario, es un concepto dinámico. De esta manera, las personas ordenan las esferas de manera jerárquica de acuerdo al grado de importancia que les asignen a cada una de ellas (Pérez González & Díaz Vilela, 2005). A esta dimensión se la denomina Centralidad Relativa.

Otra línea de estudio sobre las creencias y valores asociados al trabajo desde la psicología ha sido tomada del sociólogo Max Weber (1994) quien asoció los valores y creencias de la ética protestante al desarrollo del capitalismo moderno en el que el trabajo obtenía una consideración fuerte y particular ocupando un lugar central en la vida de las personas.

Desde la psicología social se ha adoptado esta teoría pero se le ha despojado de las connotaciones religiosas. Según Furnham (1990) la Ética Protestante del Trabajo (EPT) es un sistema de creencias relacionadas principalmente, pero no exclusivamente, con el trabajo, es un constructo multidimensional y relacionado con varios aspectos de la vida social, económica y política. Por lo cual, este autor ha desarrollado la sistematización de los componentes psicológicos del constructo EPT. Estos componentes son la necesidad de realización; el autoritarismo con sus aspectos de convencionalismo, sumisión autoritaria, agresión autoritaria, superstición y estereotipia, poder, destrucción y cinismo, y obsesión por el sexo; las creencias en un mundo justo; el convencionalismo; el locus de control interno, la capacidad para posponer las recompensas; valores humanos como seguridad, salvación, obediencia, etc. (Salanova, Gracia & Peiró, 1996)

Estudios previos indican que el apoyo a la EPT se asocia a una mayor tendencia a culpar a las personas mis-

mas por el desempleo (Furnham, 1990); a estar más en desacuerdo con medidas (subsidios) para paliarlo y a mostrar actitudes más negativas hacia los pobres (Mac Donald, 1971). Asimismo, existe un mayor acuerdo con las creencias asociadas a la EPT entre los identificados con políticas conservadoras -comparados con los liberales y los de izquierdas- (Furnham y Heaven, 1999). Uno de los factores que más aparece asociado a la EPT es la competitividad. Spence y Helmreich (1983; en Mendoza 2004) construyeron una escala de competitividad y corroboraron la asociación entre el individualismo instrumental y la actitud competitiva así como que las culturas desarrolladas y capitalistas eran percibidas de manera mucho más competitivas que las tradicionales. Sobre la base de muestras de estudiantes de 37 naciones se encontró una relación positiva entre una escala de EPT y la escala de Competitividad de Spence y Helmreich sugiriendo que ambos conjuntos de creencias estaban asociados (Mendoza, 2004).

En lo que hace a la indagación en sistemas de creencias, los trabajos de Rokeach (1973) demostraron la importancia de investigar los efectos de los sistemas de valores en las actitudes y los comportamientos. Schwartz. (2001), sigue la línea de Rokeach e indica que existen cinco rasgos formales que distinguen a los valores de otros conceptos relacionados -como necesidades o actitudes: 1) una creencia; 2) que pertenece a fines deseables o a formas de comportamiento; 3) que trasciende las situaciones específicas; 4) que guía la selección o evaluación de comportamientos, personas y sucesos; y 5) que se ordena por su importancia relativa a otros valores para formar un sistema de prioridades de valores.

Schwartz (2001) identificó diez tipos motivacionales que configuran relaciones dinámicas que pueden entrar en conflicto o ser compatibles entre ellas (anexo I). Asimismo concibió dos dimensiones bipolares. La primera contrasta los valores de *Apertura al cambio* con los de *Conservación*, oponiendo aquellos que enfatizan la independencia de juicio y acción y favorecen el cambio (*Autodirección* y *Estimulación*) con los que ponen el acento en la autorepresión sumisa, preservación de prácticas tradicionales y la protección de la estabilidad (*Seguridad, Conformidad y Tradición*). La segunda dimensión contrasta los valores de *Autopromoción* con los de *Autotrascendencia*, que opone los valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (*Poder y Logro*) con aquellos que destacan la aceptación de los otros como iguales y la preocupación por su bienestar (*Universalismo y Benevolencia*). *Hedonismo* está relacionado tanto con Apertura al cambio como con Autopromoción.

Esta teoría se relaciona con las dimensiones de Inglehart (1998) *materialista* versus *postmaterialista*. Los valores materialistas están basados en la necesidad de experiencias de seguridad, orden social y estabilidad (correspondientes con valores de seguridad y poder),

mientras que los valores postmaterialistas enfatizan la libertad individual, la participación ciudadana, la igualdad y la preocupación por el medio ambiente.

Desde el año 2003 el equipo de investigación<sup>1</sup> ha realizado una serie de estudios con distintas poblaciones orientados a explorar en los valores y creencias asociadas al trabajo. En la investigación realizada con una muestra de estudiantes universitarios (Filippi & Zubieta, 2004; Zubieta, 2007) el hallazgo más relevante fue que los participantes estudiantes de ciencias económicas puntuaban más alto en las creencias asociadas a la EPT y la Competitividad que sus pares de Psicología. Dato este que fue corroborado en una investigación transcultural en la que se compararon a estudiantes argentinos y chilenos. Los estudiantes de económicas aparecen más de acuerdo con la EPT y más competitivos que los de psicología a la vez que los estudiantes chilenos obtienen mayores puntuaciones que los argentinos (Zubieta, Filippi & Báez, 2007).

Los datos del estudio realizado con población desocupada (Zubieta, Filippi, & Napoli, en preparación) muestran, al definir y dar significado al trabajo, una alta centralidad del trabajo y la prioridad por parte de los participantes de necesidades básicas fisiológicas y de seguridad. De manera coherente con lo señalado por Carballo (2005) y Schlemenson (2002), tanto los beneficiarios de subsidios de desempleo como los sujetos que participaban en talleres de reinserción laboral dan prioridad a valores de seguridad que aluden a la Conservación.

Por último, en la investigación realizada con adultos urbanos ocupados (Zubieta et al., 2006) se observa una alta centralidad del trabajo, tanto absoluta como relativa. No obstante, los trabajadores en relación de dependencia son quienes obtuvieron la menor centralidad, además de considerar menos importante y significativo el trabajo en sus vidas en comparación con los trabajadores independientes o quienes combinan ambas dinámicas, también ubican a los amigos como esfera importante en la vida antes que al trabajo.

Las creencias relacionadas con la EPT mostraron, de manera coherente con lo encontrado en términos de centralidad, altas puntuaciones no encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre los grupos analizados según el tipo de relación del trabajo. Lo mismo sucede con la Competitividad.

En el marco general del proyecto de investigación mencionado- que analiza la relación del trabajo con determinadas creencias y valores-, el presente estudio se centra en la socialización en el trabajo con el objetivo de explorar en probables fuentes de variación a partir de variables sociodemográficas, contextuales y psicosociales. Se busca profundizar en el análisis de las asociaciones de los valores y creencias con variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de educación y variables relacionadas con la trayectoria laboral como cantidad de años de trabajo en general y en una organi-

zación, interrupciones en la actividad laboral, ocupación, puesto y modalidad de trabajo.

## 2. MÉTODO

### 2.1. Participantes

La muestra es no probabilística intencional por cuotas y está compuesta por 290 participantes activos laboralmente de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. El 45,9% es de sexo masculino y el 54,1% de sexo femenino y la media de edad es de 38,13 años (DT: 12,6 años).

El 54,5% trabaja en relación de dependencia, mientras que el 31% es independiente y el 14,5% combina ambas dinámicas. Un 27,9% de los participantes pertenece a una asociación profesional, un 11% pertenece a otro tipo de asociación y un 10,7% pertenece a un gremio. Respecto del nivel educativo, el 47,2% de la muestra tiene estudios universitarios completos, el 21,7% universitarios incompletos y el 12,4% secundarios completos. El 6,5% tiene estudios primarios completos y secundarios incompletos y el 10,7% terciarios (completos e incompletos). El 20,3% tiene estudios de postgrado.

### 2.2. Material y Procedimiento

Se diseñó un cuestionario auto-administrado integrado por: 1) Escalas de: Centralidad del Trabajo (Pérez González & Díaz Vilela, 2005), Valores (Schwartz, 1992), Ética protestante del Trabajo (Mirels & Garret, 1971) y Competitividad (Mendoza, 2004); 2) preguntas sociodemográficas y laborales: sexo, edad, que tipo de trabajo posee, cuál es el puesto que ocupa, cantidad de años que se encuentra empleado, si interrumpió alguna vez su actividad laboral, nivel máximo alcanzado de estudios y si pertenece a una asociación o gremio.

Las preguntas que refieren a la Centralidad son 5. La primera pregunta refiere a la centralidad en términos absolutos e indaga “¿cuán importante y significativo es el trabajo, en general, en su vida?”. La segunda, tercera y cuarta pregunta expresan los componentes de creencia-valor y evalúan el grado de Involucración, Compromiso e Identificación con el trabajo. La quinta pregunta se orienta a la centralidad del trabajo en términos relativos e indaga la importancia que los sujetos dan al trabajo en relación a otras esferas vitales como Familia, Religión, Amigos, Ocio y Comunidad. Mientras que las cuatro primeras preguntas son evaluadas por los participantes en un continuo de respuestas que va de 1 (nada-Muy bajo) a 7 (Muy alto), en la quinta pregunta los participantes deben construir un orden que va desde la más importante (1) a la menos importante (6).

La Escala de Valores está compuesta por 40 ítems del tipo “Considera importante ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas”; en los que los participantes deben evaluar en qué medida lo descripto en cada ítem se parece mucho o nada a él/ella (0 = No se parece en nada a mí - 5 = Se parece mucho a mí).

La Escala de Ética Protestante del Trabajo (EPT) se

<sup>1</sup>UBACyT 2003;UBACyT 2004-2007.

compone de 19 ítems del tipo "Hay pocas satisfacciones comparables con el trabajo bien hecho", con un continuo de respuestas 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

La Escala de Competitividad (OCI) está compuesta por cinco afirmaciones tales como "Me gusta trabajar en situaciones de competición con otros", en las que los participantes indican su respuesta en un continuo que va de 1 (Fuerte Desacuerdo) a 5 (Fuerte Acuerdo).

Para la aplicación del cuestionario se contactaron a sujetos cuyo lugar de residencia fuera la ciudad de Buenos Aires o el conurbano bonaerense que estuvieran laboralmente activos. La salida a campo se dividió en dos grupos: quienes contactaron a trabajadores en relación de dependencia y quienes contactaron a trabajadores independientes balanceando al interior de los grupos variables como el sexo y la edad (50% hombres, 50% mujeres, mayores de 25 años para evitar solapamiento con estudiantes universitarios). En el caso de los trabajadores en relación de dependencia se pedía que el 50% trabajara en una organización oficial y el 50% restante en una organización privada. Finalmente, se integró una nueva categoría que agrupa a aquellos participantes que trabajan en relación de dependencia pero al mismo tiempo se reconocen también como autónomos o independientes.

### 3. RESULTADOS

A nivel de la muestra total, en lo que a *centralidad absoluta* se refiere se encuentran altas puntuaciones. Los trabajadores participantes del estudio consideran al trabajo como muy importante y significativo para sus vidas en general (Media= 5,86 (DT= 1,12). Se muestran altamente comprometidos con el trabajo (media= 6,07; DT= 1,19) y con niveles también elevados en lo que hace a la involucración (media=5,97; DT=3,74) y la identificación con el trabajo (Media=5,25; DT= 1,86) aunque esta última esfera es la que registra la puntuación más baja. En relación a la centralidad relativa, en la tabla 1 se muestra el orden en que los participantes jerarquizaron las distintas esferas vitales.

**Tabla 1:** importancia de Esferas Vitales

Ubicación	Esfera Vital	Porcentaje muestral que asignó ese puesto
1º	Familia	90,3%
2º	Trabajo	47,2% (32,4% en 3º lugar)
3º	Amigos	40% (36,6% en 2º lugar)
4º	Ocio	44,1%
5º	Comunidad	62,4%
6º	Religión	71%

De las proporciones de la tabla se observa que la familia tiene un primer lugar indiscutido mientras que la comunidad y la religión tienden a ocupar los últimos puestos por detrás del ocio. Esta última esfera parece tener fuerza aunque son el trabajo y los amigos quienes más importantes aparecen para ubicarse en el segundo y tercer lugar de la jerarquía.

En términos de valores (ver tabla 2), los participantes enfatizan necesidades de Autodirección, Benevolencia y Universalismo. Mientras que los valores Benevolencia y Universalismo integran la dimensión subyacente de Autotrascendencia, el valor Autodirección forma parte de la Apertura al Cambio. Por esto, coherentemente, aquellas son las dimensiones subyacentes que aparecen como más importantes.

**Tabla 2:** Puntuaciones medias en Valores

	Media	D.t
Conformismo	3,10	,90
Tradición	2,51	,82
Benevolencia	4,00	,60
Universalismo	3,99	,63
Auto-dirección	4,15	,61
Estimulación	3,03	,99
Hedonismo	3,89	,86
Logro	2,81	,97
Poder	2,38	,92
Seguridad	3,54	,80
AUTOTRASCENDENCIA	3,99	,53
AUTOPROMOCIÓN	3,03	,67
CONSERVACION	3,05	,67
AP. CAMBIO	3,59	,67

Los valores menos enfatizados por los participantes son el Poder, el Logro y la Tradición (media= 2,51; DT= 0,83). Poder y Logro se orientan a la dimensión subyacente de Autopromoción mientras que el valor Tradición pertenece a la dimensión Conservación, subdimensiones éstas que obtienen las puntuaciones más bajas.

En lo que hace a las creencias asociadas a la EPT, la puntuación obtenida muestra que aquellas están presentes en los participantes (media= 80,95; DT= 13,86), ya que superó los 75 puntos de corte. Lo mismo sucede con la Competitividad (media=14,10; DT= 4,26) cuyo punto de corte es de 13 puntos.

### 3.1. Aspectos Sociodemográficos

Al agrupar a los participantes por grupos de edad se encontraron diferencias significativas. En Centralidad Relativa, las diferencias aparecen en las esferas de Ocio ( $\chi^2(12,289)=31,99$ ;  $p<.001$ ), Trabajo ( $\chi^2(16,289)=33,34$ ;  $p<.007$ ), Religión ( $\chi^2(12,289)=24,37$ ;  $p<.018$ ) y Amigos ( $\chi^2(14,289)=47,80$ ;  $p<.000$ ). El grupo de los más jóve-

nes -entre 18 y 25 años- le dan más importancia a los amigos (2º) y al Ocio (4º) en comparación a los participantes de 37 años o más que le dan más importancia al Trabajo (2º) y a la Religión (4º).

En relación a la Centralidad Absoluta, el análisis de varianza arroja diferencias significativas entre la edad y la identificación con el trabajo ( $F(2, 290)=6,59; p<.002$ ) mostrando que los participantes que tienen más de 26 años se sienten más identificados con el trabajo que el grupo de los más jóvenes cuyas edades están entre 18 y 25 años.

Respecto de los valores, las diferencias aparecen en Tradición ( $F(2,283)= 3,399; p<.035$ ), Seguridad ( $F(2,283)= 5,297; p<.006$ ) y Conservación ( $F(2,283)= 4,731; p<.010$ ) encontrándose que son los participantes que tienen 37 años los que más puntúan en comparación con quienes tienen edades menores.

Comparando a partir del género, las mujeres obtienen puntuaciones más altas que los hombres en el valor de Benevolencia ( $F(1,290)= 7,446; p<.007$ ) mientras que lo inverso sucede en el valor Poder ( $F(1,290)= 8,138; p<.005$ ).

Al introducir el nivel educativo aparecen diferencias en el orden otorgado a las esferas vitales de Ocio ( $\chi^2(42,290)=88,76; p<.000$ ) y Religión ( $\chi^2(42,290)=77,12; p<.001$ ). Los trabajadores cuyo máximo nivel educativo es el secundario ubican en una posición más baja al Ocio (6º) en comparación con quienes tienen estudios terciarios o universitarios completos (4º). Asimismo, este último grupo da más importancia a la Religión que aquel primer grupo.

En los valores el nivel educativo también hace diferencia en Conformismo ( $F(7,289)= 2,999; p<.005$ ), Tradición ( $F(7,289)= 4,162; p<.000$ ), Seguridad ( $F(7,286)= 3,881; p<.000$ ), Conservación ( $F(7,289)= 5,009; p<.000$ ) y las creencias asociadas a la EPT ( $F(7,285)= 3,414; p<.002$ ). Son quienes tienen hasta el nivel secundario completo quienes muestran las puntuaciones más altas. Por su parte, los trabajadores con nivel educativo terciario o universitario enfatizan más el valor de Autodirección ( $F(7,289)= 2,501; p<.017$ ).

### 3.2. Trayectoria Laboral

En las dimensiones relacionadas con la trayectoria laboral, se observan diferencias significativas entre la cantidad de años de trabajo de los participantes y el orden o importancia otorgada a las esferas vitales de Ocio ( $\chi^2(12,290)=31,68; p<.002$ ), Trabajo ( $\chi^2(12,290)=30,83; p<.014$ ), Religión ( $\chi^2(12,290)=21,90; p<.039$ ) y los Amigos ( $\chi^2(12,290)=30,25; p<.007$ ). Aquellos trabajadores que tienen menos años de trabajo -hasta 5 años- dan más importancia a las esferas de Amigos (2º) y Ocio (4º) en comparación con quienes hacen más años que trabajan -15 años o más- (4º y 5º, y 3º respectivamente).

En relación a los años de trabajo y los valores y creencias, las diferencias aparecen en la cantidad de años

trabajados respecto del Compromiso ( $F(2,296)=5,59; p<.004$ ) y la identificación con el trabajo ( $F(2,296)=10,22; p<.000$ ). En ambos casos, son los participantes con 15 o más años de trabajo los que mayores puntuaciones registran en aquellas dimensiones de centralidad absoluta del trabajo.

Respecto del ámbito laboral, éste hace diferencia en la identificación de los trabajadores con su trabajo ( $F(2,296)=2,65; p<.049$ ). Quienes trabajan en el sector público muestran mayor identificación en comparación con aquellos del sector privado aunque son los trabajadores que se desempeñan en ambos ámbitos los que mayor puntuación exhiben.

Al indagar en los valores, se observa que los grupos difieren en el énfasis o la importancia que le otorgan al Poder ( $F(3,283)=4,225; p<.006$ ). Los trabajadores que trabajan en ambos ámbitos enfatizan más este valor que quienes trabajan en el sector público a la vez que éstos le dan más importancia que quienes trabajan en el sector privado.

En cuanto a la modalidad de trabajo, ésta hace diferencia en los niveles de identificación que los trabajadores tienen con su trabajo. Los participantes que trabajan de manera independiente muestran una mayor identificación que quienes lo hacen en relación de dependencia pero son quienes realizan su actividad laboral combinando ambas modalidades quienes obtienen los mayores niveles de identificación ( $F(2,296)=8,36; p<.000$ ). Asimismo, en términos de valores, el grupo que combina la independencia con la dependencia enfatiza más el valor de Autodirección ( $F(2,289)=5,439; p<.015$ ) y Poder ( $F(2,289)=7,822; p<.000$ ) en comparación con quienes trabajan en relación de dependencia a la vez que el Poder es más importante para los trabajadores independientes que para los que están en relación de dependencia.

Otros aspectos de la trayectoria laboral se asocian a valores y creencias. Los sujetos que llevan 11 años o más trabajando en la misma organización dan más importancia al valor Logro que quienes tienen una antigüedad menor a 10 años ( $F(2,290)=3,938; p<.012$ ). En relación a la cantidad de años en el puesto, quienes tienen una permanencia intermedia -de 3 a 4 años- muestran menores puntuaciones en el valor de Autodirección ( $F(2,289)=3,365; p<.036$ ) y Seguridad ( $F(2,289)=4,552; p<.012$ ) en comparación con quienes tienen menos de dos años o cinco años y más.

Finalmente, los trabajadores que manifestaron haber interrumpido su actividad laboral enfatizan más el valor de Conformismo ( $F(2,289)=6,668; p<.001$ ) y la dimensión de Conservación ( $F(2,289)=4,414; p<.013$ ) en comparación con los trabajadores que no la han interrumpido.

#### 4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio dan fuerza a la hipótesis de que hay una mayor presencia de valores y creencias asociadas al trabajo en términos de competitividad y de motivación extrínseca -EPT- en contextos de menor desarrollo económico y social como señalan Salanova, Gracia y Peiró (1996) y Carballo (2005). Datos interesantes para incluir en la temática sobre los valores materialistas y post-materialistas y su influencia en la cognición social. Asimismo, prevalecen también en el grupo de trabajadores analizado valores que incorporan tanto la importancia del bienestar de los demás -Autotrascendencia- como la independencia de juicio y acción y el desafío ante la novedad -Apertura al Cambio.

El trabajo aparece como una esfera central en la vida de los sujetos ubicándose en segundo lugar después de la Familia y en pugna en relación a los Amigos cuando aparecen factores como la edad o el tipo de trabajo. El Ocio -valor más post-materialista, adquiere más relevancia a medida que el nivel educativo alcanzado por los trabajadores es mayor.

En relación al género, Schwartz (2001) considera que las configuraciones que se pueden encontrar en esta variable están condicionadas más que nada por el contexto o la situación. Se mantendría cierto estereotipo en los participantes que muestran una mayor tendencia a la Benevolencia en las mujeres -preocupación por el bienestar de los otros- y al Poder- mayor estatus sobre personas y recursos- en los hombres. Valores éstos que están más cerca del modelo familiar más tradicional de hombre proveedor y mujer cuidadora que Todaro y Yáñez (2004) consideran como una de las configuraciones a discutir en el debate sobre lo que es el trabajo "normal" en la actualidad. Para las autoras, este esquema responde a un contrato de género que se mantiene aún con fuerte presencia en la mayoría de las sociedades con economía de mercado, aún cuando la presencia femenina se incrementa de manera sostenida.

La edad es otro aspecto relevante y los datos indican una menor identificación con el trabajo entre los participantes de menor edad. Estos resultados están en concordancia con los obtenidos en investigaciones previas que muestran que las personas más jóvenes, en comparación con los adultos, le adjudican mayor importancia a la familia y a los amigos que al trabajo (Filippi y Zubieta, 2004). Asimismo, se da también fuerza al planteo del estudio realizado por Kornblit (2004) sobre la relación de los jóvenes argentinos con el trabajo. La autora concluye que los jóvenes no responden a una identificación con el trabajo debido a la perentoriedad del modelo que plantea al trabajo como un aspecto de la realización personal o un valor en sí mismo, sino que se lo conceptualiza como una adaptación a las circunstancias de la vida.

Desde una mirada más concreta en relación a la tarea, se podría relacionar la baja identificación con el trabajo

por parte de los sujetos de menor edad con el hecho de que dichos sujetos en su mayoría están iniciando su recorrido dentro del mercado laboral en un contexto caracterizado por cierto deterioro en lo que respecta a los escenarios del trabajo, generado por la flexibilización, la precariedad laboral y las nuevas formas de contratación.

En términos de niveles educativos, son los trabajadores que poseen un menor grado de educación formal -secundario completo- quienes más adhieren a las creencias asociadas a la EPT y muestran una motivación extrínseca respecto del trabajo mientras que los que alcanzan el nivel universitario se orientan a una motivación más intrínseca y desplazan la importancia del trabajo para dar lugar a aspectos más hedónicos, como por ejemplo el ocio. De manera esperable, el nivel educativo parece mantener una asociación positiva con valores más post-materialistas de independencia y autorrealización. Salanova, Gracia y Peiró (1996) señalan la influencia de la EPT en la visión normativa del trabajo como una obligación y no como un derecho. La mayor presencia de los valores de conformismo, tradición y seguridad -que tienden a la conservación- en los trabajadores que tienen sólo hasta el nivel secundario refuerza aquella orientación.

El hallazgo de las diferencias en identificación con el trabajo según la modalidad y de su mayor nivel en los trabajadores que combinan la independencia con la relación de dependencia puede asociarse en alguna medida a la variedad de trabajo y a la combinación de una mayor independencia con una mayor función expresiva del trabajo. Asimismo, al indagar en otros aspectos relacionados con la trayectoria laboral, se observaba que el nivel de compromiso con el trabajo varía entre quienes interrumpieron y quienes no interrumpieron su actividad laboral. Entre otras cosas, se puede pensar cómo la ruptura del contrato de la actividad laboral puede impactar sobre los elementos afectivos, en una menor identificación y compromiso con el trabajo, consecuencias probables de una flexibilidad laboral mal entendida. En términos de valores y creencias, la interrupción laboral aumentaba los niveles de conformismo y conservación de los trabajadores. Es decir, disminución de la independencia de pensamiento, la creatividad, el entusiasmo por la novedad y la búsqueda de placer.

En esta misma línea, además de la edad, las diferencias en los niveles de compromiso e identificación con el trabajo se asocia a la cantidad de años de trabajo en general suponiendo que los sujetos han podido mantener el contrato formal y el contrato psicológico (Schein, 1982) fortaleciendo el vínculo con la actividad y la percepción del trabajo como un lugar de pertenencia. Recordemos también que valores como el Logro -éxito personal y competencia social- estaban más presentes en los trabajadores que mostraban una alta permanencia en la misma organización y que la mayor Auto-direc-

ción -pensamiento independiente, creatividad y exploración, se encontraba en quienes tenían menos de dos años o más de cinco en el puesto.

A modo de síntesis, esta exploración descriptiva muestra que hay una variada gama de aspectos que están en juego a la hora de comprender los esquemas sociocognitivos que se conforman alrededor del trabajo, su importancia y significado, y que se traducen en prácticas cotidianas específicas.

Salanova, Gracia y Peiró (1996) plantean que la ética tradicional del trabajo, caracterizada por la alta importancia concedida al trabajo por encima de otras esferas de la vida -en términos de una obligación de los individuos hacia la sociedad- está siendo reemplazada por una nueva ética que se caracteriza por una mayor valoración del tiempo libre, la vida en familia y la dominancia del derecho más que la obligación. Sin embargo, los datos no son contundentes al respecto. Los resultados de investigaciones previas y los aportados en este estudio no permiten aseverar la aparición de una nueva ética *per se*.

Aspectos como los valores, sumados a la edad y el género, características de trayectoria laboral, el contexto histórico y cultural, así como el desarrollo económico dan lugar a diferentes constelaciones en términos de concepción y de la relación que los sujetos establecen con el trabajo.

La educación parece favorecer la aparición de valores más postmaterialistas, de autorrealización e independencia así como una motivación más intrínseca respecto del trabajo. La relación entre la interrupción laboral y el compromiso, la de aquella con el aumento en la tendencia hacia la seguridad y la conservación así como la permanencia en una misma organización o en el puesto con valores de logro y auto-dirección iluminan la discusión sobre los efectos de la rotación y la flexibilización laboral.

La presencia de algunas diferencias por género marcan una disonancia entre un mercado laboral en el que se incorporan cada vez más mujeres y ciertas creencias que adjudican roles sociales según sexo. Asimismo, las creencias y énfasis diferenciales según las edades plantean al trabajo tanto como un proceso de maduración a la vez que una realidad probablemente cada vez menos asociada con la realización personal.

Pensando al trabajo desde la perspectiva de cogniciones flexibles que se forman a partir de las vivencias personales y de los cambios y realidades contextuales a la vez que proveedor de identidad y bienestar, la línea de investigación a profundizar es de gran riqueza y complejidad pero de relevante aporte para la intervención (Alonso García, 2004). Por definición y perspectiva, es necesario en una etapa futura superar las limitaciones de no poder extrapolar los hallazgos a un nivel más general y a trabajadores de otros contextos, es decir atender a la variabilidad tanto intra como intercultural.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso García, M. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en la orientación laboral, *revista de educación*, 335, 319-334.
- Baudrillard, J. (1980). *El espejo de la Producción*. Barcelona: Gedisa.
- Carballo, M. (2005). *Los argentinos y el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Nueva Mayoria. *Encrucijadas*, 17.
- Filippi, G. & Zubieta, E. (2004). Valores y Trabajo: un estudio con estudiantes universitarios. *Anuario de Investigaciones*, Facultad de Psicología, UBA.
- Filippi, G.; Zubieta, E.; Calvo, V.; Napoli, L.; Ceballos, S.; Iun Ferrero, Y.; Beramendi, M.; Furlano, P. & Córdoba, E. (2006). Centralidad, valores y ética protestante del trabajo en población urbana ocupada. *Anuario de Investigaciones*, Vol. XIV, 51-60.
- Furnham, A. & Heaven, P. (1999). *Personality and social behavior*. Londres/Nueva York: Arnold/Oxford University Press.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic*. London: Routledge.
- Gorz, A. (1998). *Miserias del presente. Riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS/ Siglo XXI.
- Kornblit, A.L. (2004). Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en relación con el trabajo, en *OIE: Monografías virtuales: Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales*, Número 4 Junio de 2004.
- Mac Donald, A. (1971). Correlates of the ethic personal conscience and the ethics of social responsibility. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 37, 443.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Mendoza, R. (2004). Culturas y Actitudes vinculadas a la Ética Protestante, a la Competición y a la Creencia en el Mundo Justo. En D. Páez; S Ubillos; I Fernández y E. Zubieta, *Psicología Social, Cultural y Educación*. Madrid: Pearson Education.
- Mirels, H. y Garret, J. (1971). Protestant ethic scale as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- MOW Internacional Research Team (1988). *Construction of working: An International view*. London: Academy Press.
- Pérez González, J.D. & Díaz Vilela, L. (2005). *La centralidad del Trabajo*. Dublín: Lulu, Inc.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human Values*. New York: Free Press.
- Salanova, M.; Gracia F. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Schlemenson, A. (2002). *La estrategia del talento*. Buenos Aires: Paidós.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental Social Psychology* (pp. 1-65). Nueva York: Academic Press.
- Schwartz, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos?. En Ros, M; Gouveia, V., *Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Todaro, R. & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma*. Chile: Editorial Cem.

Toffler, A. & Toffler, H. (2006). *La revolución de la riqueza*. Madrid: Debate.

Weber, M. (1994). *La ética protestante y el espíritu de capitalismo*. Mexico: Diálogo Abierto.

Zubieta, E. (2007). Creenencias en la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competición en estudiantes universitarios. *Perspectivas en Psicología*, Vol. 4, Nº1, 66-72

Zubieta, E; Filippi, G & Napoli, L. (en preparación). Valores y creencias sobre el trabajo en desempleados.

Zubieta, E; Filippi, G & Báez, J. (2007). Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes universitarios de Argentina y Chile. *Summa Psicológica*, Vol.4, Nº2, 81-98.

Fecha de recepción: 27 de marzo de 2008

Fecha de aceptación: 10 de septiembre de 2008