

**Grupo 15: Juventud y trabajo**

Coordinación: Leticia Fernández Berdaguer - mlferber@isis.unlp.edu.ar

**Concepciones sobre el trabajo y experiencia laboral en estudiantes de nivel medio<sup>1</sup>.**

**María Laura Napoli**

Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

marialaura\_napoli@yahoo.com.ar

**1-Introducción**

Algunos autores afirman que la concepción sobre el trabajo es una construcción histórico-cultural, que adquiere diversos significados en distintos momentos históricos, así como en diferentes contextos culturales y grupos sociales (Meda, 1998).

Otros autores consideran que *el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y societal, siendo uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad de hoy día y una de las principales actividades de las sociedades industrializadas* (Salanova, Gracia & Peiró, 1996, p.35).

Ruiz Quintanilla (1991) considera que el trabajo es un conjunto de valores, creencias y expectativas influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales.

Para Salanova, Gracia & Peiró (1996) el significado del trabajo puede caracterizarse 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 flexible y sujeto a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales” (p. 49).

Sin embargo, como indica Kornblit (2004), si bien puede considerarse que la valoración del trabajo en sí mismo, del empleo, y el compromiso con el trabajo, son los componentes esenciales de la representación social del trabajo durante la etapa industrial del capitalismo, la crisis del estado de bienestar, acaecida a partir de la década de 1970 contribuyó al paulatino cambio en cuanto a la percepción por parte del individuo de sus obligaciones con respecto a la sociedad. La

---

<sup>1</sup> Investigación realizada en el marco del proyecto UBACYT P057 Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales.

primera fisura en cuanto a la idea funcionalista del trabajo como integración a la sociedad parte del resquebrajamiento de la idea del trabajo como “deber ser”, como obligación sentida del individuo con respecto a la sociedad. En la misma línea de investigaciones, Blanch (1988) plantea que el significado del trabajo como valor se ve modificado en la era post industrial ya que la “mentalidad trabajista” va resultando disfuncional e inadecuada en relación al *statu quo*. Debido a las nuevas condiciones del mercado laboral que limitan la demanda de mano de obra debido al desarrollo de las nuevas tecnologías, se va perdiendo la idea de esfuerzo-logro que subyace a la concepción del *self made man* del capitalismo industrial (Kornblit, 2001). Por otro lado, estudios actuales acerca del movimiento de las sociedades de un materialismo a un post-materialismo, indican que la tendencia es relativa a países y contextos (Inglehart, 1998).

En una investigación acerca de la relación de los jóvenes argentinos con el trabajo (Kornblit, 2004) se concluye que los mismos no responden a una identificación con el trabajo debido a la perentoriedad del modelo que lo plantea como un aspecto de la realización personal o un valor en sí mismo. Otras investigaciones (Filippi & Zubieta, 2004) corroboraron que las personas jóvenes le adjudican menor importancia al trabajo en comparación con las adultas.

El concepto de Ética Protestante del Trabajo (Furnham, 1990), da cuenta de la centralidad otorgada al trabajo en la vida de las personas y puede ser considerado como un sistema cognitivo organizador a través del cual el mundo es percibido y explicado.

Este abordaje del concepto de trabajo, surge del análisis de Max Weber (1905;1985) sobre la influencia de la ética protestante en el desarrollo del modo de producción capitalista. A su entender, la Reforma Protestante que se dio en Europa occidental en el S XVI condujo hacia diferentes valores y a un “estilo de vida” que enfatizaba fuertemente el éxito mundano (Páez & González, 2000). En oposición a la valorización del respeto, la resignación y la traslación de la felicidad individual a otro mundo que promovía la religión católica, la fé protestante considera que el status y el prestigio se ganan trabajando y haciendo dinero para proveer a la familia, como una obligación moral. La motivación por adquirir y acumular forman un nuevo orden moral donde la racionalidad instrumental y de lucro legitiman nuevos valores éticos religiosos de la usura, el crédito, el comercio, el ahorro y la honestidad (Mendoza, 2004). Fromm (1958) denominó “individualismo espiritual” al perfil psicológico característico del individualismo económico (compulsión hacia el trabajo, el ahorro, ascetismo y sentido compulsivo del deber).

Estudios previos indican que el apoyo a la Ética Protestante del Trabajo (EPT) se asocia positivamente a la valoración de la ambición y la responsabilidad (Furnham, 1987) y al énfasis en el Logro (Feather, 1984). La ETP se asocia también a una mayor tendencia a culpar a las

personas mismas por el desempleo, a estar en desacuerdo con subsidios para apallearlo (Heaven, 1990) y con actitudes más negativas hacia los pobres.

Estas creencias y valores se enfatizan (en mayor medida) en sociedades materialistas en comparación con aquellas posmaterialistas (Inglehart (1977,1979). Los valores materialistas están basados en la necesidad de experiencias de seguridad, orden social y estabilidad, mientras que los valores postmaterialistas enfatizan la libertad individual, la participación ciudadana, la igualdad y la preocupación por el medio ambiente.

Por su parte, Spence y Helmreich (1983; en Mendoza 2004) construyeron una escala para evaluar la competitividad encontrando que la actitud competitiva se asociaba al individualismo instrumental y a la EPT. Furnham y Heaven (1999) indican a su vez que competición y valoración de bienes materiales conforman un mismo sistema de creencias tras corroborar que la actitud competitiva estaba asociada con una mayor valoración del dinero.

La relación entre EPT y Competitividad fue corroborada en muestras locales tanto de estudiantes (Zubieta, 2007) como de trabajadores (Filippi et al., 2006). En una investigación realizada con una muestra de estudiantes universitarios argentinos (Filippi & Zubieta, 2004; Zubieta, 2007), se encontraron bajos niveles de creencias asociadas a la EPT.

En la línea de lo que puede denominarse como socialización para el trabajo, Schein (1990) afirma que “el valor de los determinantes de carrera es un concepto explícitamente de desarrollo y trata de reflejar el esfuerzo que hace cada ser humano por encontrar un concepto de sí mismo claro y aceptable, una búsqueda que puede durar toda la vida” (p. 80). En este sentido, Krau (1987) realiza una distinción entre el “contenido básico” y el “contenido específico” de los valores laborales. Mientras que el primero se refiere a la creencia general del sujeto acerca de qué necesidades pueden ser satisfechas a través del trabajo, el segundo se refiere a la preferencia de los sujetos por ciertas recompensas que proceden de los diferentes aspectos concretos del trabajo. El contenido básico procede de la socialización recibida antes de empezar a trabajar, el contenido específico se produce en contacto con el mundo laboral.

Uno de los conceptos que generó interés en los últimos años en los estudios sobre el trabajo es el de Inteligencia Emocional (Salovey & Mayer, 1990).

La inteligencia emocional implica la capacidad de percibir exactamente, de informar, y de expresar la emoción; la capacidad de tener acceso y/ o de generar sensaciones cuando facilitan pensamiento; la capacidad de regular emociones para promover crecimiento emocional e intelectual (Mayer y Salovey, 1997).

Investigaciones recientes encontraron correlaciones positivas entre la inteligencia emocional y variables del ámbito laboral como el rendimiento individual y grupal, el liderazgo, la toma de decisiones y la satisfacción en el trabajo, y correlaciones negativas con el estrés y el burn out (Berrios, en prensa).

En el presente trabajo se analizan las creencias sobre la Ética Protestante del Trabajo, la Competitividad y la Inteligencia Emocional en una población de estudiantes de nivel de educación medio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con y sin experiencia laboral. Se indaga si la experiencia laboral se asocia a estilos diferenciales de organización y explicación del mundo y a diferentes niveles de Inteligencia Emocional.

Asimismo se indagan diferencias a partir de variables como sexo, año que está cursando en la escuela y título a obtener.

## 2- Método

Se realizó un estudio de tipo descriptivo de diferencias de grupo, de diseño no experimental transversal.

### Participantes

La población de estudio está compuesta por estudiantes de nivel de educación medio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### Muestra

La muestra, de tipo no probabilística intencional, está compuesta por 70 estudiantes cursando 4° y 5° año en Escuelas de Nivel de Educación Media del ámbito público, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El 57,1 % es de sexo masculino y el 42,9 % es de sexo femenino. La media de edad es de 17,67 años (DT: 1,2). El 95,2 % es de estado civil soltero y el 4,8 vive en pareja. Del total de la muestra, un 3,2 % tiene hijos.

El 58,7 % está cursando 4° año y el 41,3 % 5° año en la escuela media. El 65,1 % obtendrá título bachiller y el 34,9 % obtendrá título comercial.

En relación a la experiencia laboral, del total de la muestra un 55,6 % trabaja o trabajó.

## 3- Material y procedimiento

Se diseñó un cuestionario autoadministrado de aplicación individual compuesto por las escalas de Ética Protestante del Trabajo (Mirels & Garret, 1971), Competitividad (Spence & Helmreich; 1983), TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale, versión de 24 ítems), y datos sociodemográficos (edad, sexo, año que está cursando en la escuela, título a obtener, trayectoria laboral, ocupación de los padres).

La Escala de Ética Protestante del Trabajo (EPT) se compone de 19 ítems del tipo *Hay pocas satisfacciones comparables con el trabajo bien hecho*, con un continuo de respuesta de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

La Escala de Competitividad (OCI) está compuesta por cinco afirmaciones tales como *Me esfuerzo mucho cuando compito con otras personas* en las que los participantes indican su Fuerte Desacuerdo (1) o Fuerte Acuerdo (5).

La Escala de Inteligencia Emocional (TMMS-24) está basada en la Trait Meta-Mood Scale (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer. La escala original es una escala de rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. Específicamente, las destrezas con las que podemos ser concientes de nuestras propias emociones así como de nuestra capacidad para regularlas. La TMMS-24 contiene 3 dimensiones claves con 8 ítems cada una de ellas: Atención Emocional, Claridad de Sentimientos y Reparación Emocional.

Finalmente se pregunta sobre aspectos sociodemográficos: edad, sexo, estado civil, año que está cursando en la escuela, título a obtener, trayectoria laboral, ocupación de los padres.

#### 4- Resultados

##### EPT y Competitividad

La muestra total analizada presenta en EPT una media de 87,87 superando ampliamente los 75 puntos de corte e indicando un fuerte acuerdo con la Ética Protestante del Trabajo (son las puntuaciones con un valor de 86 o más las que indican un fuerte acuerdo con estas creencias). De manera coherente con otras investigaciones, la puntuación media en Competitividad es de 15,35 superando ampliamente los 13 puntos de corte e indicando la presencia de valores o tendencia a la Competitividad (las puntuaciones por debajo o igual a 11 indican baja competitividad mientras que valores de 13 o más indican mayor creencia en la actitud competitiva).

Estos datos ratificarían los resultados de una investigación de con jóvenes realizando su primer trabajo, en la cual se muestra una orientación normativa hacia el trabajo como obligación (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), asociada a las creencias en la EPT.

Sin embargo, los resultados difieren de los hallados en una investigación previa realizada con estudiantes universitarios (Zubieta, 2007) quienes no demostraban un fuerte acuerdo con las creencias asociada a la EPT y la Competitividad.

La Competitividad y los valores asociados a la EPT refieren a una orientación hacia el trabajo que enfatiza el trabajo duro, la conservación de los recursos y la evitación de haraganería. Ratificando los resultados de investigaciones previas (Mendoza, 2004) la competitividad y la EPT mantienen una asociación positiva.

En el análisis comparativo de los grupos de estudiantes con y sin experiencia laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a la EPT y la Competitividad. Estos datos confirman los resultados encontrados en investigaciones previas de estudiantes, en las cuales la experiencia laboral no introduce diferencias en relación a estas creencias y valores (Zubieta, 2007). Tampoco se hallaron diferencias cuando se introducen las variables sexo, año que está cursando en la escuela y título a obtener.

### Inteligencia Emocional

La muestra total analizada presenta en las tres dimensiones de la escala de Inteligencia Emocional, puntuaciones medias cercanas a los 3 puntos, lo cual estaría indicando presencia de factores asociados a la atención (media: 3,05; DT: 1,35), claridad (media: 3,19; DT: 1,33 ) y reparación emocional (media: 3,49; DT: 1,40).

En el análisis comparativo de los grupos de estudiantes con y sin experiencia laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a las 3 dimensiones del constructo. Tampoco se hallaron diferencias cuando se introducen las variables sexo, año que está cursando en la escuela y título a obtener. Estos datos difieren de los encontrados en otras investigaciones en estudiantes secundarios en las cuales las mujeres puntúan más alto que los hombres en empatía (Tapia & Marsh, 2006).

Por otro lado, no se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre Inteligencia Emocional y EPT, así como tampoco entre Inteligencia Emocional y Competitividad.

### 5- Discusión

El debate sobre la consideración del trabajo como categoría antropológica o como categoría histórica nos invita a la reflexión sobre la centralidad del trabajo y las creencias asociadas al trabajo en las sociedades contemporáneas. Por ello es imprescindible, para analizar el significado del trabajo tener en cuenta el contexto histórico, cultural y el grupo social en el cual se construye dicho significado.

En una investigación realizada sobre la Encuesta Mundial de Valores se muestra la mayor importancia que los argentinos otorgan al trabajo en comparación con los países desarrollados de América, los países de Europa Occidental o Japón (Carballo, 2005).

En los contextos de crisis los sujetos tienden a moverse hacia posiciones más conservadoras y materialistas que priorizan la seguridad económica y física. En cambio, los contextos de certeza, estabilidad y desarrollo, promueven valores postmaterialistas, orientados a la autonomía y la libre expresión (Inglehart, 1998).

Mientras que los valores postmaterialistas se asocian a las concepciones del trabajo como derecho, los valores materialistas se asocian a las obligaciones en relación al trabajo. 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.

En la población estudiada era esperable entonces encontrar fuertes tendencias en EPT y en Competitividad (por ser una creencia asociada, tal como lo demuestran investigaciones previas), debido al contexto de crisis en el que se encuentra inmersa.

En una investigación realizada en Argentina con sujetos activos laboralmente, se encontró que, en términos de niveles educativos, los trabajadores que poseían un menor grado de educación formal -secundario completo- eran quienes más adherían a las creencias asociadas a la EPT y poseían una motivación extrínseca del trabajo, mientras que los que alcanzaban el nivel universitario se orientaban a una motivación más intrínseca y desplazaban la importancia del trabajo para dar lugar a aspectos más hedónicos, como por ejemplo el ocio (Zubieta et al, 2008).

Estos datos confirmarían los hallados en esta investigación que muestra el énfasis de creencias asociadas a la EPT y la Competitividad en estudiantes de nivel medio.

En el análisis comparativo de los grupos de estudiantes con y sin experiencia laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a la EPT y la Competitividad.

Los estudios sobre Inteligencia Emocional en relación al trabajo son relativamente nuevos. A partir de los datos obtenidos en la presente investigación podemos solamente afirmar que, en la muestra investigada, comparando los grupos de estudiantes con y sin experiencia laboral, no se



encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación a las 3 dimensiones del constructo. Tampoco se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre Inteligencia Emocional y EPT, ni entre Inteligencia Emocional y Competitividad.

## 6- Referencias

- Berrios, M. P. La inteligencia emocional en el ámbito laboral.  
En J. M. Augusto (Coord.) Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional. (en prensa).  
Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Blanch, J.M (1988). El paro como circunstancia y como representación. En T. Ibáñez (Ed.)  
*Ideologías de la vida cotidiana*. Barcelona: SENDAI.
- Carballo, M. (2005). *Los argentinos y el mundo del trabajo*. Buenos Aires: Nueva Mayoría.
- Feather, N. (1984). Protestant work ethic conservatism and values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1132-1141.
- Filippi, G y 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. (1987). Predicting Protestant work ethic believes. *European Journal of Personality*, 1, 93-100.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic*. London: Routledge.
- Furnham, A. y Heaven, P. (1999). *Personality and social behavior*. Londres/Nueva York: Arnold/Oxford University Press.
- Fromm, E. (1958). *El miedo a la libertad*. Buenos Aires: Paidós.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS/Siglo XXI.
- Kornblit, A. (2001). Los valores de los jóvenes en relación al trabajo. En J F Morales; D Páez, A. Kornblit y D Asún, *Psicología Social*. Buenos Aires: Prentice Hall.



- Kornblit, A. (2004). Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en relación con el trabajo. *OIE, Monografías virtuales: Ciudadanía, Democracia y valores en sociedades plurales*, N° 4, Junio 2004.
- Krau, E. (1987). The crystallization of work values in adolescence: A sociocultural approach. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 103-123.
- 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, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson Educación.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997) What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (eds.): *Emocional development and emotional intelligence: educational applications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mirels, H. y Garret, J. (1971). Protestant ethic scale as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Páez, D y González, J.L. (2000). Culture and social psychology. *Psicothema*, Vol. 12, Supl., 6-15.
- Ruíz Quintanilla, S.A. (1991). Introduction: The meaning of work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.
- Salanova, M. , Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Dirs), *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Schein, E. (1990) *Career Anchors*. San Diego, CA: University Associates.
- Weber, M. (1985). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Premia Editora.
- Tapia, M. & Marsh, G. E. II (2006). The effects of sex and grade-point average on emotional intelligence. *Psicothema*, 18, supl., 108-111.

Zubieta, E. (2007). Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competición en estudiantes universitarios. *Perspectivas en Psicología*, Vol. 4, N°1, 66-72

Zubieta, E; Filippi, G & Báez, J. (2007). Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes universitarios de Argentina y Chile. *Summa Psicológica*, Vol.4, N°2, 81-98.

**Zubieta, E; Filippi, G; ; Beramendi, M; Ceballos, S; Córdoba, E y Napoli, L. Concepciones y creencias sobre el trabajo. Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. Anuario de Investigaciones, Vol XV, 59-67.**