

CENTRALIDAD, VALORES Y ÉTICA PROTESTANTE DEL TRABAJO EN POBLACIÓN URBANA OCUPADA

CENTRALITY, VALUES AND PROTESTANT WORK ETHIC IN EMPLOYED URBAN POPULATION

Filippi, Graciela¹; Zubieta, Elena²; Calvo, Valeria; Napoli, M. Laura; Ceballos, Samantha; Iun Ferrero, Yamila; Beramendi, Maite; Furlano, Paula y Cordoba, Esteban³

RESUMEN

Desde una perspectiva psicosocial que ahonda en la dimensión subjetiva de la cultura se indaga en creencias y valores asociadas al trabajo. A partir de investigaciones previas y los presupuestos de la teoría de los valores, la centralidad del trabajo y la ética protestante del trabajo, se ha realizado un estudio empírico de naturaleza exploratoria descriptiva. El objetivo general de la investigación marco es explorar en diferentes muestras urbanas aspectos psicosociales relacionados con el trabajo. En este estudio se analiza la información obtenida de una muestra no probabilística intencional compuesta por 226 sujetos activos laboralmente de la ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense que respondieron a un cuestionario auto-administrado. Los resultados muestran una alta centralidad absoluta y relativa del trabajo, la presencia de valores de autotranscendencia y apertura al cambio y puntuaciones altas en lo que refiere a Ética Protestante del Trabajo y Competitividad.

Palabras clave:

Centralidad - Valores - Ética Protestante del Trabajo - Ocupados

ABSTRACT

From a perspective which emphasizes the subjective dimension of culture, work related beliefs and values are analyzed. Following previous researches findings and values theory, work centrality and protestant work ethic proposals, an empirical exploratory descriptive study was carried out. Framed research project main objective is to explore psycho-sociological aspects related to work in urban samples. Current study analyses the information gathered from a non probabilistic convenience sample composed by 226 working participants from Buenos Aires city and surrounding area (Conurbano Bonaerense) who answered a self administered questionnaire. Results show a high work centrality -absolute and relative- and high punctuations in values related to self-transcendence and open to change. It was also found high punctuations in relation to Protestant Work Ethic conception and Competitiveness.

Key words:

Centrality - Values - Protestant Work Ethic - Employed

¹ 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. gfilippi@psi.uba.ar

² 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. ezubieta@psi.uba.ar

³ Integrantes del Proyecto de Investigación UBACyT. Otros Integrantes del equipo que participaron en tarea de campo: Viviana Aíscar, Marisa Sthele, Adriana Martínez y Hernán Siccardi.

1. INTRODUCCIÓN

Hablar de trabajo implica abrir un complejo abanico plausible de ser abordado desde distintos ámbitos disciplinares. Aún dentro de una misma disciplina es un fenómeno que puede observarse desde aristas muy diferentes entre las que se encuentra la Psicología Social.

Como señalan Peiró, Prieto y Roe (1996), al considerar el trabajo desde una perspectiva psicosocial se hace relevante el hecho de que estamos frente a un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente sino de una realidad social producto de la interacción y de la vida en sociedad.

Los autores mencionados enfatizan que el fundamento básico de la perspectiva psicosocial del trabajo se encuentra en la interacción social, en la interpretación cultural del trabajo y en la construcción simbólica que da origen a creencias y valores compartidos. En este sentido, la importancia que las personas otorgan al trabajo en el sistema de valores colectivos constituye un elemento fundamental (Peiró, Prieto & Roe, 1996; p.13).

Al hablar de interacción e interpretación cultural se alude a cultura y también a su complejidad. Intentando facilitar su análisis, Páez y Zubieta (2004), señalan que la cultura puede pensarse desde su dimensión *objetiva*, entendida como patrones de conducta en un hábitat, y desde su dimensión *subjetiva*, en tanto estructuras de significado compartidas.

Para la antropología simbólica y cognitiva, el conjunto de actitudes, normas, creencias y valores que orientan las conductas, y que son compartidas por los miembros de una nación o grupo, constituyen la *cultura subjetiva*. En ésta se incluyen las creencias o conocimiento denotativo indicando *qué es verdad*, las actitudes y valores o conocimiento connotativo indicando *qué es bueno y deseable* y las normas y roles (conductas, emociones y cogniciones consideradas adecuadas a las interacciones en general y a posiciones sociales en particular), así como el conocimiento de procedimiento (conocimiento implícito sobre cómo se hacen las tareas).

Para Triandis (1994), los componentes de la cultura subjetiva son: a) *Las creencias*: lo que es, cómo se designa (categorías, lenguaje, estructuras de creencias) y evalúa (actitudes); b) *Los roles*: las conductas esperadas y proscritas para los sujetos que tienen posiciones definidas en la estructura social; c) *Las normas*: reglas y expectativas que regulan las conductas, creencias y emociones deseables e indeseables para los miembros de la cultura; d) *Los valores*: los fines y principios relevantes en la vida, con los que las personas evalúan lo que es deseable, bueno o bello y que sirven de guía de la conducta diaria o como enunciados acerca de cómo deben ser las cosas (en Páez & Zubieta, 2004).

Los estudios orientados a una mejor comprensión del trabajo desde la óptica de la psicología social se han

centrado en el análisis del cambio en su significado y relevancia enfatizando en las creencias y valores. La presente investigación, sigue esa línea y objetivo a partir de los constructos de Centralidad del Trabajo, Ética Protestante del Trabajo y la Teoría de los Valores Humanos. Se intenta aportar datos empíricos a la discusión sobre la evolución hacia la postmaterialidad (Inglehart, 1998), el descenso de la centralidad del trabajo (Blanch, 1988) y los valores puestos en juego (Schwartz, 2001).

1.2. Centralidad

El grupo MOW (Meaning of Working. International Research Team, 1987) define a la Centralidad como la creencia general que las personas tienen sobre la importancia del valor del trabajo en sus vidas. Se establecen dos componentes básicos: creencia/ valor y orientación/ decisión. El primero hace más hincapié en la identificación con el trabajo, de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self. El resultado de esta comparación cognitiva es el desarrollo de un tipo de identificación con el trabajo que puede ser central o periférica según la importancia del mismo para la propia autoimagen. El componente valorativo/afectivo que incluye tanto la involucración con el trabajo, como el compromiso con el mismo, es una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de una persona (Pérez González & Díaz Vilela, 2005; pp.12-13).

El aspecto valorativo-afectivo postula que un sujeto desarrolla su vida en múltiples esferas vitales/ segmentos conductuales, que tienen una importancia relativa, determinada por las preferencias de los mismos. En tanto referencia a "preferencias", subyace a la Centralidad del Trabajo la interacción de factores de personalidad relativamente estables con condiciones situacionales y sociales por lo que el constructo no puede ser pensado como algo estático y estable en todos los tiempos y sociedades, ni en todos los sujetos (Kanungo, 1991).

Blanch (1988) plantea que el significado del trabajo como valor se ve modificado en la era postindustrial puesto que la "mentalidad trabajista" va resultando disfuncional e inadecuada en relación al *statu quo*. Se va perdiendo la idea de esfuerzo-logro que subyace a la concepción del *self made man* del capitalismo industrial debido, en gran parte al desarrollo de las nuevas tecnologías y el incremento de los servicios que limitan la demanda de mano de obra como parte de las nuevas condiciones del mercado laboral (Kornblit, 2001).

Méda (1995) se cuestiona en general la idea del trabajo como algo invariante a la naturaleza humana, su concepción como categoría antropológica y diferencia a lo que es la lógica del trabajo asalariado -que confunde trabajo con empleo- de la lógica de la actividad. La autora abre el debate sobre la continuidad o el fin de las

sociedades basadas en el trabajo donde éste es el hecho social total en tanto relación fundamental. Asimismo, junto con el marxismo y otras corrientes humanistas sociológicas señala al Cristianismo como otras de las corrientes que apuntan al trabajo como la más alta expresión de la actividad creadora del hombre, como factor de integración y vínculo social y como lugar propicio para la auténtica socialización y formación de las identidades individual y colectiva. Parte de este planteo se asocia a lo que trataremos más adelante en tanto creencias asociadas a la ética protestante del trabajo y su énfasis en la realización a través del trabajo.

Se puede debatir, y es importante que se lo haga, acerca del fin de las sociedades basadas en el trabajo o sobre el fin de las sociedades del pleno empleo y las nuevas reestructuraciones, lo cierto es que las investigaciones muestran que en la actualidad son las sociedades menos desarrolladas y de mayor inequidad social las que enfatizan la importancia del trabajo junto a valores más materialistas y un mayor acuerdo con el trabajo duro. Las sociedades más desarrolladas parecen moverse a concepciones más post-materialistas en donde el ocio y otras esferas vitales adquieren mayor relevancia (Inglehart, 1998). En este sentido, las características que en otras épocas caracterizaban a las sociedades en desarrollo se trasladan a las sociedades en las que muchos aspectos -como el trabajo- están aún sin resolver y aparecen como un bien básico escaso.

1.3. Valores

La investigación en valores en los últimos treinta años ha sido fuertemente influenciada por el trabajo de Milton Rokeach (1973). Sus investigaciones demostraron la utilidad de examinar los efectos de los sistemas de valores en las actitudes y los comportamientos. Muchos investigadores han usado las contribuciones de Rokeach para avanzar en el estudio de los valores, entre ellos, la teoría desarrollada por Shalom Schwartz, de la Universidad Hebrea de Jerusalem, es la más utilizada por los actuales investigadores en psicología social.

Schwartz (2001) está interesado en los efectos de los valores en actitudes y conductas, los orígenes de los valores en las experiencias únicas y compartidas de los sujetos, y en las diferencias transculturales en las prioridades de valores. En su teoría general de los valores humanos los define como metas deseables y transituacionales, que varían en importancia, que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social. De esta definición, se deduce que los valores: 1- sirven a los intereses de alguna entidad social; 2- pueden motivar a la acción - dándole dirección e intensidad emocional; 3- funcionan como criterios para juzgar y justificar la acción y, 4- se adquieren tanto a través de la socialización en los valores del grupo dominante como a través de la experiencia personal de aprendiza-

je. El aspecto fundamental del contenido que diferencia los valores es el tipo de meta motivacional que expresan, en este sentido, los valores representan, en forma de metas concientes, las respuestas que todos los individuos y sociedades deben dar a tres requisitos universales:

- las necesidades de los individuos en tanto organismos biológicos,
- los requisitos de la interacción social coordinada, y
- los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos

Schwartz (1992) encuentra diez tipos motivacionales de valores que, a su vez, se organizan en dos dimensiones bipolares: Apertura al cambio versus Conservación y Autopromoción versus Autotrascendencia.

La *Apertura al Cambio* incluye a la *auto-dirección* -que alude a la importancia del pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración- y la *estimulación* - que prioriza al entusiasmo por la novedad y los retos en la vida.

La *Conservación* está conformada por valores como la *Tradicición* en el que prima el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión. La *Conformidad* que apunta a la restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales y, por último, la *Seguridad* en la que adquieren un lugar primordial la armonía y la estabilidad, ya sea de la sociedad toda, de las relaciones en general y del sí mismo.

La *Autopromoción* refiere a los valores de *Logro* que enfatiza el éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales, y el *Poder* que pone en primer lugar al estatus social que se tiene por sobre las personas y los recursos.

La *Autotrascendencia* se expresa en el valor de *Universalismo* en tanto comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza, y *Benevolencia* en el que es importante la preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente.

En tanto dinámicos, los valores también expresan a través de los individuos, la realidad contextual y situacional. Como señala Carballo (2005), en la última década del siglo pasado se observó en Argentina una caída del sueldo de los asalariados formales, una reducción de la demanda a la vez que un aumento de la oferta de informales. Así, la crisis que tuvo lugar en el año 2001 tuvo un fuerte impacto en el mundo del trabajo y en las relaciones de los argentinos con el empleo.

Según los datos obtenidos de la Encuesta Mundial de Valores (World Values Survey, 1984-2002), a principios de este siglo, el 73% de los argentinos consideraba al trabajo como muy importante en su vida ocupando el segundo lugar después de la familia y muy por delante

de la religión, el tiempo libre u ocio. Los argentinos obtienen una proporción menor a la de México y Brasil pero mucho mayor a la de muchos países desarrollados que rondan en el 50% - 55% como Estados Unidos, Canadá, Japón o Suecia y, lo mismo sucede comparando con naciones europeas. Estos datos se asocian muy probablemente a una mayor incertidumbre social y al más bajo nivel de desarrollo económico relativo que lleva al individuo a adoptar posiciones más materialistas y conservadoras (Carballo, 2005; pp. 124-125).

Un estudio previo realizado con desocupados (Zubieta, 2007) durante los años 2004 y 2005 muestra que a la hora de definir y dar significado al trabajo, los sujetos priorizan necesidades básicas como las fisiológicas y de seguridad. Tanto los beneficiarios de subsidios de desempleo como los sujetos que participaban en talleres de reinserción social daban prioridad a valores de seguridad que aluden a la conservación. En términos de centralidad, el trabajo aparece como una esfera importante a la que solo supera la familia.

La encuesta realizada por AC Nielsen en noviembre de 2005 sobre 23500 personas de 42 países, en relación a la confianza y percepción de problemas durante los seis meses siguientes, muestra que los argentinos ponen a la seguridad laboral como segundo problema preocupante después de la inseguridad, la probabilidad de ser atacado o que le causen daño.

Una investigación actual sobre el clima emocional social y la percepción de problemas sociales realizada con estudiantes y población general (Zubieta, Delfino & Fernández, 2007) muestra que ante la pregunta: "Durante este año, cree Ud. que la gente en general ha tenido problemas o dificultades para...", aparece Trabajo en primer lugar seguido por "vivir tranquilo, preocuparse por ser agredido", Seguridad.

1.4. Ética protestante del trabajo y Competitividad

En el recorrido de las distintas significaciones que el trabajo ha tenido a lo largo de diferentes etapas de la historia y civilizaciones, la Reforma Protestante que tuvo lugar en la Europa Occidental en el siglo XVI aparece iniciando la consideración del trabajo como una obligación o deber de valor particular debido a su contribución a la obra de Dios (Salanova, Gracia & Peiró, 1996). En el análisis de los factores que contribuyeron a la formación socioeconómica del capitalismo moderno Max Weber (1985) remarcó la importancia de los valores predominantes en la época, reflejados en la ética protestante del trabajo. Esta ética se caracterizó por modificar en la mentalidad de la gente la desvalorización del trabajo manual y del comercio, a quienes la aristocracia consideraba deshonorosos en comparación con el trabajo productivo y la sobreestimación del cálculo racional y del espíritu emprendedor de los individuos para producir beneficios. La acumulación y el intercambio comercial sustituyen a la mera auto-subsistencia

dando origen a un nuevo orden moral en el que la racionalidad de lucro e instrumental son las bases de la vocación del individuo para realizar en la tierra su deber con Dios. Así, con la Reforma Protestante adquiere relevancia el carácter instrumental del trabajo, se enfatiza su carácter normativo formando las bases de la motivación de logro y auto-realización que estimula el trabajo duro (Salanova, 1992; en Salanova, Gracia y Peiró, 1996).

Como bien postula Furnham (1990), quien más trabajo sistemático ha realizado alrededor de estas creencias y sus dimensiones, aunque la tesis original de Weber enfatiza elementos del Protestantismo, el concepto de Ética Protestante del Trabajo se usa actualmente sin connotaciones religiosas para dar cuenta de la centralidad otorgada al trabajo en la vida de las personas y puede ser considerada como un sistema cognitivo organizador a través del cual el mundo es percibido y explicado.

Las investigaciones muestran que la actitud competitiva se asocia a una mayor valoración del dinero sustentando la idea de que la competición y la importancia dada a los bienes materiales integran un mismo conjunto de creencias (Furnham & Heaven, 1999). Asimismo, las personas que acuerdan con las creencias de la EPT muestran también una alta valoración de la ambición y la responsabilidad (Furnham, 1987) y una mayor orientación al logro (Feather, 1984).

En lo que respecta al contexto argentino, los datos de una investigación realizada con estudiantes universitarios (Zubieta, 2006) muestran bajas puntuaciones en Competitividad y EPT, indicando la débil valoración del trabajo duro y su relego como esfera de importancia después de la familia y los amigos. Esto podría ser indicativo, por un lado, de una diferencia vital, generacional respecto de los adultos, y por el otro, como señala Kornblit (2001), que agotado el recurso del trabajo por cuenta propia en el capitalismo posindustrial sobreviene -especialmente para los jóvenes- la percepción de ruptura entre esfuerzo y logro, que no sólo se expresa en la relación al trabajo sino que también invade otros ámbitos (p.121).

A partir de lo expuesto hasta aquí, se presentan y discuten a continuación los resultados obtenidos sobre las creencias y valores asociadas al trabajo a partir de las respuestas de sujetos adultos ocupados. Si bien el proyecto general en el que se enmarca el presente estudio incorpora otras muestras como jóvenes o personas desempleadas, el trabajo se centra en la muestra de individuos ocupados o con empleo.

2. MÉTODO

Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal.

2.1 Participantes y Muestra

La población de estudio son sujetos adultos ocupados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Conurbano Bonaerense.

La muestra, de tipo no probabilística intencional por cuotas está compuesta por 226 sujetos. El 44,3% es de sexo masculino y 55,7 femenino. La media de edad es de 37,61 años (DT: 12,7). En relación al desempeño laboral la muestra se divide en tres, trabajan en *relación de dependencia* (64,6%), de manera *independiente* (18,6%) y en *ambas* categorías (16,8%).

De los *trabajadores independientes* (42), el 57,1% son hombres y el 42,9% mujeres y la media de edad es de 36,32 años (DT: 12,97). Del total de *trabajadores en relación de dependencia* (146), el 60,3% es de sexo femenino y el 39,7% de sexo masculino, con una media de edad de 41,17 años (DT: 12,56). El 56,8% de estos participantes trabaja en organizaciones privadas y el 43,2% restante en el ámbito oficial.

De aquellos que manifiestan pertenecer a ambas categorías, el 55,3% son hombres y el 44,7% mujeres con una edad media de 38,58 años (DT: 11,81).

2.2 Procedimiento

Para la aplicación del cuestionario se contactaron a sujetos cuyo lugar de residencia fuera la ciudad de Buenos Aires o el conurbano bonaerense, estuvieran activos laboralmente. 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. Al momento de realizar este trabajo se continúa aplicando cuestionarios al grupo de trabajadores independientes ya que la cuota no pudo completarse y 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.

2.3 Instrumento

Se diseñó un cuestionario auto-administrado de aplicación individual compuesto por cuatro escalas que operacionalizan los constructos centrales del estudio: a) Escala de Valores (Schwartz, 1992); b) Preguntas sobre Centralidad Absoluta y Relativa del Trabajo (Pérez González y Díaz Vilela, 2005); c) Escala de Competitividad (Spence & Helmreich; 1983) y d) Escala de Ética

Protestante del Trabajo (Mirels & Garret, 1971). El apartado e) refería a Datos Sociodemográficos y de Trayectoria Laboral.

La escala de valores de nivel individual, se encuentra formada por 40 ítems del tipo *Le parece importante siempre "ser amable" con todo el mundo. Trata de nunca molestar o irritar a los demás*; en los que los participantes deben evaluar en qué medida lo descrito 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).

Las preguntas que refieren a la Centralidad del Trabajo son cinco. En la primera se indaga *"¿cuán importante y significativo es el trabajo, en general, en su vida?*, en las tres restantes se evalúa el grado de Involucración, Compromiso e Identificación con el trabajo con un continuo de respuesta que va de 1 (nada-Muy bajo) a 7 (Muy-Muy alto). La primera pregunta refiere más a la centralidad en términos absolutos mientras que las otras expresan los componentes de creencia-valor. 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, a partir de construir un orden que va desde la más importante (1) a la menos importante (6).

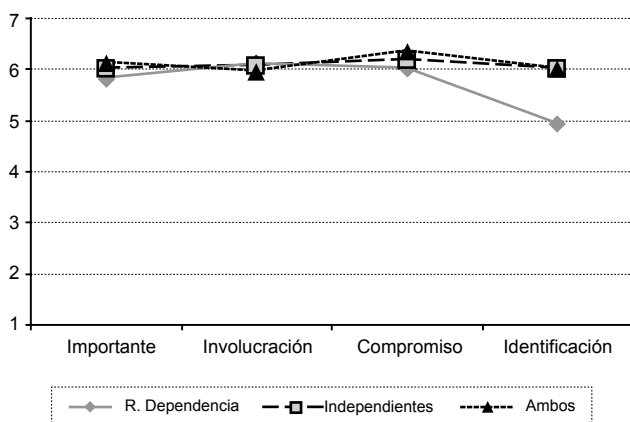
La Escala de Competitividad (OCI) está compuesta por cinco afirmaciones tales como *Me molesta cuando otras personas trabajan o rinden mejor que yo*, en los que los participantes indican su Fuerte Desacuerdo (1) o Fuerte Acuerdo (5).

La escala de Ética Protestante del Trabajo (EPT) se compone de 19 ítems del tipo *El trabajo duro ofrece pocas garantías de éxito*, con un continuo de respuesta de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo).

Finalmente, se pregunta sobre aspectos Sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, si tienen hijos, nivel educativo) y de Trayectoria Laboral (tipo de trabajo, tipo de organización en la que trabaja y cantidad de años, puesto que ocupa, interrupción de actividad laboral). En este trabajo no se analizaron todas las variables sociodemográficas y de trayectoria laboral relevadas, sólo el sexo y la edad, el tipo de trabajo (dependencia, independencia, ambos) y de organización (para quienes trabajan en relación de dependencia).

3. RESULTADOS

3.1. Centralidad



Para el grupo MOW, el ítem más directo en términos de centralidad absoluta del trabajo es el que indaga acerca de cuán importante y significativo es el trabajo para la vida de los sujetos, como puede observarse en el gráfico 1, los tres grupos tienen puntuaciones muy altas en este aspecto (CEN1).

El componente creencial tiene que ver con la identificación con el trabajo en tanto creencia que resulta de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self. Aquí la puntuación también es alta (CEN4) lo que indica una alta importancia del trabajo para la autoimagen aunque en menor medida para el grupo que trabaja en relación de dependencia cuya media es más baja ($F(2,226) = 10,25; p < .01$).

En lo que hace al componente valorativo-afectivo, tanto las puntuaciones del nivel de involucración (CEN2) como del compromiso (CEN3) son altas. Ambos representan la respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona. Mientras la involucración es a nivel conductual, el compromiso alude al elemento intencional futuro. Respecto de la centralidad relativa, esta tiene que ver con los intereses vitales centrales partiendo de la idea que una persona desarrolla su vida en múltiples esferas vitales conductuales de importancia relativa según las preferencias de la persona.

Como puede observarse en la Tabla 1, los sujetos que trabajan en relación de dependencia ponen al Trabajo en tercer lugar luego de la Familia y los Amigos mientras que quienes trabajan de manera independiente o combinan ambas dinámicas laborales ponen al Trabajo en segundo lugar antes que los Amigos ($X^2 = 26,09; gl = 12; p = .01$). El resto de las esferas se ordenan de igual forma para los tres grupos.

Aquellos que trabajan en relación de dependencia muestran menos fuerza en el componente creencial, la identificación, mostrando mayor distancia entre la comparación del trabajo como actividad y las percepciones

de sí mismos. También, relegan el Trabajo al tercer lugar después de la Familia y los Amigos, es el grupo que menor centralidad exhibe.

Tabla 1: Centralidad Relativa del Trabajo Importancia de Esferas Vitales (n=226)

Esferas Vitales	R. Dependencia	Independientes	Ambos
1°	Familia (90,5%)	Familia (90,5%)	Familia (84,2%)
2°	Amigos (43,8%)	Trabajo (52,4%)	Trabajo (63,2%)
3°	Trabajo (41,8%)	Amigos (42,9%)	Amigos (71,1%)
4°	Ocio (47,9%)	Ocio (35,7%)	Ocio (36,8%)
5°	Comunidad (61%)	Comunidad (71,4%)	Comunidad (63,2%)
6°	Religión (70,5%)	Religión (64,3%)	Religión (76,3%)

3.2. Valores, EPT y Competitividad

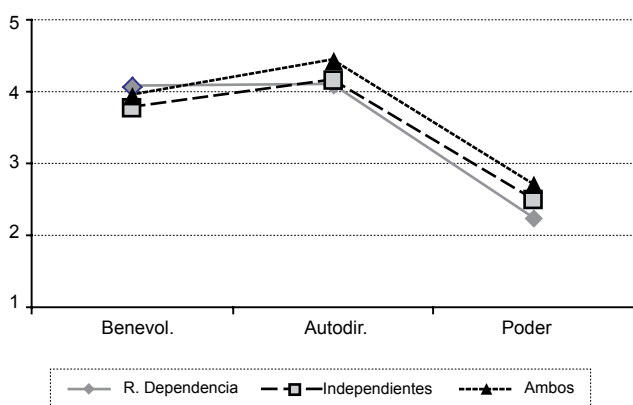
Tabla 2: Puntuaciones Medias en Valores Toda la Muestra (n= 226)

	Media	D.T
Conformismo	3,10	,89
Tradición	2,52	,79
Benevolencia	3,99	,59
Universalismo	3,96	,62
Auto-dirección	4,15	,61
Estimulación	3,02	,96
Hedonismo	3,91	,86
Logro	2,83	,97
Poder	2,36	,92
Seguridad	3,56	,82
AUTOTRASCENDENCIA	3,97	,51
AUTORPOMOCIÓN	3,03	,67
CONSERVACIÓN	3,06	,67
APERTURA AL CAMBIO	3,58	,66

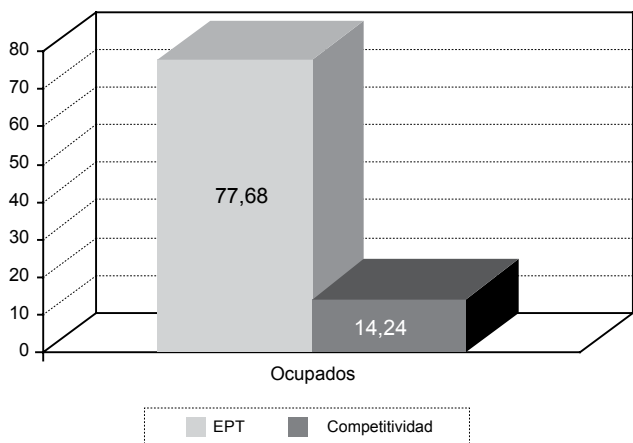
En términos generales los tres grupos enfatizan más los valores de *Autodirección* (pensamiento independiente y elección de la acción), así como los de *Benevolencia* y *Universalismo* que son valores que se orientan más al bienestar de la gente con quien uno está en contacto más frecuente -en el caso del primero- o al bienestar de toda la gente -en el caso del segundo-. Mientras que los valores *Benevolencia* y *Universalismo* se orientan a la dimensión subyacente *Autotrascendencia* (enfatisa la aceptación de otros como iguales así como la preocupación por su bienestar), el valor *Autodi-*

rección es un valor de la dimensión *Apertura al Cambio* (enfatisa la independencia de juicio y acción y favorece el cambio).

Por otro lado, las puntuaciones más bajas se dan en los valores de *Poder* (estatus social sobre las personas y los recursos), *Logro* (éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales) y *Tradicición* (respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión). Mientras que los valores de Poder y Logro se orientan a la dimensión subyacente *Autopromoción* (enfatisa la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros), el valor Tradición pertenece a la dimensión *Conservación* (pone énfasis en la autorrepresión sumisa, la preservación de prácticas tradicionales, y la protección de la estabilidad).



Comparando los grupos, se observa que quienes trabajan en relación de dependencia enfatizan más que los otros grupos el valor de *Benevolencia* ($F(2,224) = 4,24; p < .05$). Quienes trabajan de manera independiente o combinan ambas dinámicas enfatizan más la *Autodirección* aunque este valor junto con el *Poder* son más altos en el último grupo ($F(2,224) = 4,74; p < .05; F(2,224) = 4,22; p < .05$).



La muestra analizada presenta en EPT una media de

77,68, superando los 75 puntos de corte e indicando la presencia de una ética protestante del trabajo. De manera coherente con otras investigaciones, la puntuación media en Competitividad es de 14,24 puntos superando los 13 puntos de corte e indicando la presencia de valores o tendencia a la competitividad.

La Competitividad y los valores asociados a la Ética Protestante del Trabajo refieren a una orientación hacia el trabajo que enfatiza el trabajo duro, la conservación de recursos y la evitación de haraganería. En el análisis comparativo de los grupos de trabajadores no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Estos datos difieren de los hallados en la investigación previa realizada con estudiantes universitarios (Zubieta, 2007) quienes no demostraban un fuerte acuerdo con las creencias asociadas a la EPT y la Competitividad. Al igual que lo que sucedía con la centralidad, podemos avanzar tanto en la idea de una diferencia de preferencias por etapa vital así como en una disminución en los jóvenes de la importancia otorgada al trabajo.

3.3. Relaciones entre las variables

Tabla 3: Correlaciones entre Dimensiones de Valores, Competitividad y Ética Protestante del Trabajo (n= 226)

VALORES Y CREENCIAS	COMPETITIVIDAD	EPT
AUTOTRASCENDENCIA		
AUTOPROMOCIÓN	,439(**)	,204(**)
CONSERVACIÓN	,195(**)	,317(**)
APERTURA AL CAMBIO	,164(*)	
COMPETITIVIDAD		,331(**)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en las correlaciones que aparecen en la Tabla 2, al igual que lo hallado en un estudio previo (Zubieta, 2007), hay una asociación positiva entre la EPT y la competitividad y de éstas con los valores de autopromoción y conservación. Por su parte, la Competitividad aparece más relacionada con la apertura al cambio que la EPT.

Tabla 4: Correlaciones entre Valores - Creencias y Centralidad del Trabajo (n= 226)

VALORES y CREENCIAS	CENTRALIDAD DEL TRABAJO			
	Importante y Significativo en la vida	Grado de Involucración	Nivel de Compromiso	Grado de Identificación
CONSERVACIÓN	,208(**)	,232(**)	,206(**)	,290(**)
APERTURA AL CAMBIO	,160(*)		,142(*)	
EPT	,174(**)			
COMPETITIVIDAD	,209(**)			

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En lo que respecta al indicador directo de Centralidad, el creer que el trabajo es muy importante y significativo en la vida se asocia a la EPT y la Competitividad. Los cuatro indicadores (Importancia, Identificación, Compromiso e Involucración) se asocian con la Conservación aunque la importancia dada al trabajo y el nivel de compromiso también aparecen asociados a la apertura al cambio.

4. DISCUSIÓN FINAL

Como se señalaba en la introducción del estudio, hay diversas posturas respecto del trabajo como esencial para el hombre pero consenso a la hora de considerarlo como categoría histórica. Así, más que en las razones y pasos de su invención se ponía en el centro del análisis a algunos aspectos relacionados con su significado cambiante según las épocas y los contextos.

Más que debatir aquí sobre el fin del trabajo, se intenta aportar al análisis de la importancia que aquél adquiere o mantiene en contextos de gran incertidumbre. En el análisis que Carballo (2005) hace de los datos de la muestra argentina de la Encuesta Mundial de Valores se confirmaba la mayor importancia que los argentinos otorgaban al Trabajo en comparación con los países desarrollados de América, los países de Europa occidental o Japón. Asimismo, se enfatizaba el hecho de que los sujetos tienden, en épocas de crisis, a moverse hacia posiciones más conservadoras y materialistas. La certeza, la estabilidad y el desarrollo permiten la preeminencia de lo que Inglehart (1998) denomina como valores postmaterialistas.

Inglehart (2004) propone la dimensión bipolar materialismo-postmaterialismo para dar cuenta del grado en que las personas y las sociedades dan prioridad a la seguridad física y económica por sobre la autonomía y la libre expresión. Si bien desde la última década del siglo pasado han aparecido y consolidándose nuevos valores relacionados con el trabajo y su significado, a la vez que una reducción de la concepción del mismo

como obligación (EPT), estos cambios deben relativizarse según contextos y situaciones. Generalmente, por ejemplo, las situaciones estresantes de crisis económica en las sociedades hacen que sus integrantes se replieguen hacia valores de conservación y más materialistas.

Entre los años 1984 y 1995 se observa en Argentina una reducción de las posiciones materialistas -predominio de valores económicos y de seguridad- y el aumento de una tendencia postmaterialista -mayor preocupación por la calidad de vida-, movimiento probablemente asociado a la recuperación de la democracia y de una cierta estabilidad económica. Esta tendencia se detiene entre los años 1995 y 1999 y aún en el año 2004 -después de la gran crisis económica y social- son bajas las proporciones de sujetos que dan prioridad a la libertad de expresión y la participación ciudadana y aún son altos los porcentajes respecto de la preocupación por el alza de precios y la necesidad de mantener el orden (Carballo, 2005; p.61).

En este contexto, se esperaba encontrar en los participantes una alta centralidad del trabajo, tanto absoluta como relativa. Además de la corroboración de esta tendencia general, resulta interesante el hallazgo que surge de la comparación entre grupos por el tipo de relación del trabajo. Los trabajadores en relación de dependencia son quienes obtienen la menor centralidad, probablemente asociada a una mayor percepción de seguridad laboral -aspecto a profundizar en el futuro. 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 el trabajo, respuesta más en la línea "postmaterialista".

En términos de valores y a partir del tipo de relación del trabajo, se observa un movimiento interesante desde la Benevolencia al Poder. Quienes trabajan en relación de dependencia enfatizan la Benevolencia, es decir la preocupación por el bienestar del grupo inmediato, quienes trabajan de manera independiente se mueven hacia la Auto-dirección, que prioriza la independencia de juicio y acción, mientras que quienes combinan ambas dinámicas son similares a los anteriores pero incrementan su puntuación en Poder. En términos de las dimensiones subyacentes a los valores, hay una línea que se marca en los distintos énfasis que hacen los grupos, desde una mayor focalización en el grupo (los dependientes) hacia una mayor focalización en el individuo, haciendo resaltar sus singularidades (los independientes) hasta la individualidad con Autopromoción, básicamente por el mayor énfasis del valor Poder, que implica la necesidad de estatus sobre las personas y los recursos.

En lo que hace a las creencias relacionadas con la Ética Protestante del Trabajo, de manera coherente con lo

encontrado en términos de centralidad, las puntuaciones de los sujetos de la muestra son altas y no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los grupos analizados según el tipo de relación del trabajo. Lo mismo sucede con la Competitividad. Estos datos dan fuerza a los resultados de investigaciones previas (Mendoza, 2004) que indican que el esquema cognitivo de la EPT en los últimos años parece ser más propio de sociedades de menor desarrollo o allí donde el trabajo sigue siendo un bien básico escaso así como el acceso a bienes materiales.

Respecto a las relaciones entre las variables analizadas, se corrobora la relación positiva entre EPT y Competitividad y de éstas con los valores de Conservación. En un estudio previo (Zubiela, 2007), al comprobarse esta asociación se planteaba la idea de que las creencias relacionadas a la EPT, con mayor énfasis en el individuo, supone un marco cognitivo de conservación, por eso también su asociación a la tendencia a tener actitudes más prejuiciosas en las explicaciones del desempleo o los subsidios para apalearlo (Furnham, 1982).

En este sentido, todos los indicadores de centralidad del trabajo como la importancia, la involucración, el compromiso y la identificación se asocian a los valores de Conservación.

La alta importancia y significado del trabajo para la vida de una persona se asocia de manera coherente con las creencias de la EPT y la Competitividad pero además, junto con el compromiso, se asocian también a la dimensión de valores de Apertura al Cambio. Esto puede ser indicativo de que la centralidad del trabajo no es sólo un marco de creencia con tintes de conservación sino que también en un esquema más asociado a la apertura al cambio donde aún la competitividad adquiere otro significado.

Teniendo en cuenta la naturaleza del estudio y las limitaciones de generalización del tipo de muestra con el que se trabajó, los hallazgos permiten avanzar en uno de los aspectos a los que este trabajo intenta contribuir, la de ubicar el significado e importancia del trabajo en contextos y situaciones, a la vez que explorar en diferencias y semejanzas al interior del trabajo como actividad misma.

Interesa continuar la exploración en las fuentes de variación ya que las diferencias en valores y creencias asociadas al trabajo no sólo se dan a lo largo de la historia sino que en un mismo período histórico se constatan variaciones al nivel de las naciones y grupos ocupacionales, en función de la edad, el sexo de los individuos y otras características relevantes (Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

En esta etapa de análisis no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en términos de sexo, edad o tipo de organización en la que los sujetos trabajan en términos de pública o privada. En este sen-

tido, las investigaciones orientadas a esclarecer los correlatos sociodemográficos de la EPT no arrojan evidencia clara sobre su asociación con la edad y sí parece haber cierta tendencia a que su presencia sea menor en sujetos de mayor nivel educativo (Hassall, Muller & Hassall, 2005).

Actualmente se está trabajando en la probable intervención de otras variables tales como la ocupación entre los trabajadores independientes o el puesto dentro de la organización en aquellos que trabajan de forma dependiente; los años de trabajo en la misma organización o la interrupción de la actividad laboral. Se incluirán además otras variables sociodemográficas relevadas como el estado civil, si tienen o no hijos o el nivel educativo.

Asimismo, las diferencias en las Centralidad del Trabajo y las puntuaciones en EPT y Competitividad de esta muestra de sujetos adultos con las obtenidas con jóvenes estudiantes (Zubiela, 2007) ratifica la necesidad de seguir profundizando en interesantes líneas. Por un lado, la de la pérdida de centralidad del trabajo en términos de su valor instrumental como medio para obtener recursos para la supervivencia (Kornblit, 2001). Por el otro, las diferencias entre generaciones o etapa vital de los sujetos que hacen aparecer distintas percepciones sobre la autoridad, la obligación y la importancia de las competencias por sobre la experiencia (Peiró, Prieto & Roe; 1996).

BIBLIOGRAFÍA

- AC Nielsen. (2006) *Trabajo y delito, lo que más preocupa en la región*. Diario Clarín, 14/02/06. Sección El Mundo. p.25.
- 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.
- Furnham, A. (1982). The protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 277-286.
- 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. & Heaven, P. (1999). *Personality and social behavior*. Londres/Nueva York: Arnold/Oxford University Press.
- Gracia, F. J.; Martín, P.; Rodríguez, I. & Peiró, J.M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 2, 17, 201-206.
- Hassall, S.; Muller, J. & Hassall, E. (2005). Comparing the Protestant work ethic in the employed and unemployed in Australia. *Journal of Economic Psychology*, 26, 327-341.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS/ Siglo XXI.
- Kanungo, R. N. (1991). Making meaning of out of MOW research: a discusión. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 161-166.
- 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.
- Mirels, H.L. & Garret, J.B. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- 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.
- MOW Internacional Research Team (1987). *The meaning of working: an internacional view*. London: Academy Press
- Páez, D. & Zubieta, E. (2004). Cultura y Psicología Social. En D. Páez; I. Fernández; S. Ubillos, E. Zubieta (coordinadores). *Psicología Social, Cultura y Educación*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Peiró, J.M.; Prieto, F. & Roe, R. (1996). El Trabajo como fenómeno psicosocial. En JM Peiró y F Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo*, Volumen II. Madrid: Síntesis.
- Pérez González, J.D. & Díaz Vilela, L. (2005). *La centralidad del Trabajo*. Dublín: Lulu, Inc.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.
- Salanova, M.; Peiró, J.M. & Prieto, F. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. M. Bravo, P. Ripio, I. Rodríguez, P. Hontangas & M. Salanova (Dir.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida* (pp. 21-40). Valencia: Nau Libres.
- Salanova, M.; Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Dir.), *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- 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* (Vol. 25, 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. (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and Social Psychology*. Nueva York: McGraw Hill.
- Weber, M. (1985). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Premia Editora.
- Zubieta, E. (2007). Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competición en estudiantes universitarios. Aceptado para su publicación en *Perspectivas en Psicología*, Vol. IV, Noviembre de 2007.
- Zubieta, E; Filippi, G, Calvo, V y Napoli, L. (2007). Valores y creencias sobre el trabajo en desocupados (en preparación).

Fecha de presentación: 19 de febrero de 2007

Fecha de aceptación: 22 de junio de 2007