

**CONCEPCIONES SOBRE EL TRABAJO EN ESTUDIANTES DE
NIVEL MEDIO¹**

Área temática: Significado y Valores del trabajo

María Laura Napoli & Elena Zubieta

Bonpland 2332- 3° B (1425) CABA

marialaura_napoli@yahoo.com.ar

¹ Investigación realizada en el marco del proyecto UBACYT 2008/2010_P057 Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales.

CONCEPCIONES SOBRE EL TRABAJO EN ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO

Resumen: El trabajo puede definirse como 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 (Ruiz Quintanilla, 1991). Desde este enfoque teórico es indispensable un estudio de los grupos sociales definidos en diferentes contextos socio-históricos, para explorar los significados del trabajo.

En la presente investigación se busca explorar las creencias asociadas a la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competitividad, Inteligencia Emocional, Valores, Concepciones y Funciones sobre el trabajo, en estudiantes de nivel medio que poseen y que no poseen experiencia laboral.

Se desarrolló un estudio de tipo descriptivo de diferencias de grupo. La muestra, de tipo no probabilística intencional, estuvo compuesta por 70 estudiantes cursando 4º y 5º año en Escuelas de Nivel de Educación Media de la Ciudad de Buenos Aires.

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), Valores de Schwartz (versión de 21 ítems), preguntas sobre Concepciones y Funciones del trabajo y datos sociodemográficos.

Los resultados principales indicaron fuertes tendencias en Ética Protestante del Trabajo y Competitividad. En relación a los valores, las puntuaciones más altas se dieron en Conformidad y Poder, mientras que las más bajas fueron en Hedonismo, Autodirección y Benevolencia.

Palabras clave: TRABAJO – ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO – CREENCIAS – VALORES

CONCEPTIONS ABOUT WORK IN SECONDARY SCHOOL STUDENTS

Abstract: Work can be defined as a set of values, beliefs and expectations influenced by society from the agents of socialization such as the family, educational institutions and labour organizations (Ruiz Quintanilla, 1991). From this theoretical approach is indispensable a study of social groups defined in different socio-historical contexts to explore the meanings of the work. This research seeks to explore Protestant Work Ethic (PWE) and Competitive beliefs, Emotional Intelligence, Values, Conceptions and Functions on labour, in secondary school students have and do not have work experience. A descriptive group differences study was carried out based on a convenience sample. The sample will be conformed by 70 secondary school students between 4° to 5° degree who follow their studies at Buenos Aires city. It was designed an self-report questionnaire composed of the scales of Protestant Work Ethic (Mirels & Garret, 1971), Competitiveness (Spence & Helmreich; 1983), TMMS-24 (Trait Meta-Mood Scale 24 items version), Schwartz values scale (21 items version), questions about Conceptions and Functions of the work and sociodemographic data. Main results indicated strong trends at Protestant Work Ethic and Competitive beliefs. In relation to the values, highest scores were in Conformism and Power, while the lowest were hedonism, self-direction and benevolence.

Keywords: WORK - SECONDARY SCHOOL STUDENTS - BELIEFS - VALUES

1-Introducción

Significado y funciones del trabajo

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).

El MOW (Meaning of Working) International Research Team (1987) identificó cuatro categorías definitorias del trabajo:

Definición concreta: una actividad es trabajo si se hace en un lugar de trabajo, en un horario determinado, si se recibe un pago a cambio de la actividad.

Definición social: aspectos o funciones de carácter social como sentirse miembro de un grupo o contribuir a la sociedad.

Definición como carga: implica un gran esfuerzo físico y/o mental.

Definición como deber: destaca el carácter obligatorio del trabajo.

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).

Peiró (1996) define once funciones psicosociales positivas que puede otorgar el trabajo:

- Integrativa o significativa

- Proporcionar status y prestigio
- Fuente de identidad personal
- Económica
- Oportunidades de interacción y contactos sociales
- Estructurar el tiempo
- Mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria
- Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas
- Transmitir normas, creencias y expectativas sociales
- Proporcionar poder y control
- Comodidad, “comfort”.

Estas funciones del trabajo están fuertemente relacionadas con el significado que tiene el trabajo para las personas y los grupos sociales. 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 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.

Ética protestante del trabajo y competitividad

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 apalearlo (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 posmaterialitas (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.

Socialización para el trabajo

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.

Inteligencia emocional y trabajo

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.

Valores y trabajo

La Teoría General de los Valores Humanos de Schwartz (2001) fue utilizada en gran parte de las investigaciones que evaluaron los valores en el área laboral o los valores asociados al trabajo. Schwartz define a los valores como metas deseables y transituacionales, que varían en importancia, que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social. Dicho autor define diez tipos motivacionales de valores:

Poder: Estatus Social sobre las personas y los recursos.

Logro: Éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales.

Hedonismo: Placer y gratificación sensual para uno mismo.

Estimulación: Entusiasmo, novedad y reto en la vida.

Autodirección: Pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración.

Universalismo: Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza.

Benevolencia: Preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente.

Tradicición: Respeto, Compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión.

Conformidad: Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales.

Seguridad: Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones, de sí mismo.

Existe además un conjunto de relaciones dinámicas entre los tipos motivacionales de valores que surge del supuesto subyacente de que las acciones emprendidas para realizar cada tipo de valor tiene consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto o ser compatibles con la realización de otro tipo de valores.

Los valores en competición se organizan en dos dimensiones bipolares: Apertura al Cambio Vs. Conservación y, Autopromoción Vs. Autotrascendencia.

- 1) **Apertura al Cambio:** Valores que enfatizan la independencia de juicio y la acción y favorecen el cambio (autodirección y estimulación)

Conservación: Valores que ponen el énfasis en la auto-represión sumisa, la preservación de prácticas tradicionales, y la protección de la estabilidad

(seguridad, conformidad y tradición)

- 2) **Autopromoción:** Valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (poder y logro).

Autotrascendencia: Valores que destacan la aceptación de otros como iguales así como la preocupación por su bienestar (universalismo y benevolencia).

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 4º y 5º 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 4º año y el 41,3 % 5º 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), Valores de Schwartz (versión de 21 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 conscientes de nuestras propias emociones así como de nuestra capacidad para regularlas. La TMMS-24 contiene 3 dimensiones claves de IEP (inteligencia emocional percibida) con 8 ítems cada una de ellas: Atención Emocional, Claridad de Sentimientos y Reparación Emocional.

La Escala de Valores está compuesta por 20 ítems del tipo “Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para él. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original”; 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).

Para explorar las concepciones sobre el trabajo se pidió a los sujetos que definieran a partir de 3 palabras el concepto de trabajo, y para las funciones asociadas al trabajo se formuló la pregunta *¿cuáles son las funciones que cumple el trabajo?*.

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 jóvenes españoles realizando su primer trabajo, en los cuales se observa una orientación normativa hacia el trabajo, es decir, como obligación (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), que se asocia a las creencias en la EPT.

Sin embargo, los resultados difieren de los hallados en una investigación previa realizada con estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (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 –al menos en los jóvenes- 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). La atención se refiere a la tendencia a observar y pensar sobre los sentimientos y emociones. La claridad evalúa la tendencia a discriminar entre emociones. Y la reparación refiere a la tendencia de los sujetos a regular o modular sus emociones.

En el análisis comparativo de los grupos de estudiantes con y sin experiencia laboral, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en

relación a las tres 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.

Valores

A nivel de la muestra total el mayor énfasis está puesto en los valores de Conformidad y Poder, mientras que las puntuaciones más bajas se dan en los valores de Hedonismo, Autodirección y Benevolencia.

Los valores de Hedonismo (placer y gratificación sensual para uno mismo) y Autodirección (pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración) se asocian a valores postmaterialistas, orientados a la autonomía y la libre expresión (Inglehart, 1998) y son característicos de contextos de certeza, estabilidad y desarrollo. Las bajas puntuaciones en estos valores estarían entonces asociadas al contexto de crisis económica y social en el que se encuentra inmersa la población estudiada.

Por otro lado, mientras que los valores de Conformidad se orientan hacia la restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales, los valores de Poder indican estatus social sobre las personas y los recursos.

El énfasis puesto en valores de Conformidad (asociados a la dimensión subyacente Conservación) puede explicarse teniendo en cuenta las fuertes tendencias halladas en EPT, asociadas al trabajo como deber (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), creencias con mayor presencia en contextos de crisis en los que predominan valores materialistas (Inglehart, 1998). Estos datos confirmarían los resultados de una investigación en la que se compararon estudiantes universitarios argentinos y chilenos (Zubieta, Filippi & Báez, 2007), en la cual los argentinos puntúan más alto en Seguridad (valor asociado a la dimensión subyacente Conservación). Sin embargo, la orientación de los

estudiantes del presente estudio hacia valores asociados a la conservación, difiere de los resultados encontrados en investigaciones previas (Zubieta et al., 2007) en las cuales, cuando entra a jugar la edad, los mayores son más conservadores que los jóvenes.

Teniendo en cuenta la variable género, los varones enfatizan más los valores Universalismo, Estimulación, así como las dimensiones subyacentes Autotrascendencia y Apertura al Cambio. Estos resultados difieren de los encontrados en investigaciones previas (Zubieta et al., 2007) en las cuales eran las mujeres quienes enfatizaban valores de Benevolencia (asociados a la dimensión subyacente Autotrascendencia) en comparación con los varones.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre quienes trabajan y no trabajan. Tampoco se encontraron diferencias al introducir la variable título a obtener.

Por otro lado, se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre Competitividad y los valores Universalismo, Poder y Logro. Asimismo se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre Competitividad y las dimensiones subyacentes de Autotrascendencia y Autopromoción.

Teniendo en cuenta lo reflejado por los datos de la muestra total, se puede establecer una correlación positiva entre Competitividad y valores de Logro y Poder (correspondientes a la dimensión subyacente Autopromoción) y una correlación negativa entre Competitividad y la dimensión subyacente Autotrascendencia (asociada a valores de Universalismo y Benevolencia). Estos datos coinciden con los resultados de una investigación con estudiantes universitarios argentinos (Zubieta et al., 2006) en la cual se verificó una correlación negativa entre Competitividad y valores de Universalismo y Benevolencia, y una correlación positiva entre Competitividad y valores de Estimulación, Logro y Poder.

No se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre Inteligencia Emocional y Valores, así como tampoco entre EPT y Valores.

Significado y funciones del trabajo

En relación a las concepciones del trabajo, teniendo en cuenta la muestra total, las palabras *esfuerzo* y *responsabilidad* fueron mencionadas en primer lugar, por el 29 % y el 19% respectivamente.

Con respecto a las funciones del trabajo, a nivel de la muestra total, la función económica (referida a través de palabras como ingresos, plata, sustento, bienestar económico, sobrevivir, remuneración), fue mencionada por el 54% de los sujetos. Por otro lado, un 13 % asoció el trabajo a la función de mantenimiento de la familia y un 10 % reiteró como función el esfuerzo.

Otras de las funciones mencionadas fueron el aprendizaje y la experiencia, la independencia, “darse los gustos”, ayuda a la sociedad, sentirse útil, recompensa espiritual o propósito de existencia, ser alguien y conseguir lo que uno quiere.

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.

Estos datos confirmarían los hallados en una investigación realizada en Argentina con sujetos activos laboralmente. En la misma 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).

El énfasis en creencias asociadas a la EPT aparece ratificado en las concepciones y funciones que los sujetos de la presente investigación atribuyen al trabajo. Entre ellas se destacan el esfuerzo y la responsabilidad, así como la función económica (asociada a motivación extrínseca).

En el grupo de estudiantes analizado prevalecen valores de Conformidad y Poder, mientras que las puntuaciones más bajas se dan en los valores de Hedonismo, Autodirección y Benevolencia.

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, la Competitividad y los Valores.

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 tres dimensiones del constructo. Tampoco se hallaron correlaciones estadísticamente significativas entre Inteligencia Emocional y EPT y Competitividad, ni entre Inteligencia Emocional y Valores. Es necesario continuar la exploración con estudios futuros para profundizar la indagación

sobre si determinadas creencias y valores sobre el trabajo se asocian a la Inteligencia Emocional, como aspecto psicosocial del bienestar.

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.

Meaning of working International Research Team (1987). *The meaning of working: an international view*. London: Academy Press.

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 (Dir.), *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.