

XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2007.

# Valores y creencias asociadas al trabajo: exploración de algunas fuentes de variación.

Filippi, Graciela Leticia, Nápoli, María Laura, Avagnina lun Ferrero, Yamila Inés y Sicardi, Eduardo.

Cita:

Filippi, Graciela Leticia, Nápoli, María Laura, Avagnina lun Ferrero, Yamila Inés y Sicardi, Eduardo (2007). *Valores y creencias asociadas al trabajo: exploración de algunas fuentes de variación. XIV Jornadas de Investigación y Tercer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-073/237>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e8Ps/wp8>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

# VALORES Y CREENCIAS ASOCIADAS AL TRABAJO: EXPLORACIÓN DE ALGUNAS FUENTES DE VARIACIÓN

Filippi, Graciela Leticia; Nápoli, María Laura; Avagnina Iun Ferrero, Yamila Inés; Sicardi, Eduardo  
Universidad de Buenos Aires

## RESUMEN

La presente investigación se inscribe en el marco de un proyecto general cuyo objetivo general es abordar desde una perspectiva psicosocial los valores y creencias de los individuos en relación al trabajo. Desde la Teoría de los Valores Humanos (Schwartz, 1992) y creencias relacionadas al trabajo como la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y la Competitividad se busca explorar en las probables fuentes de variación en los valores enfatizados por los individuos con diferentes posiciones respecto de la actividad laboral y en la centralidad e importancia que le adjudican al trabajo. Se desarrolló un estudio descriptivo en base a una muestra no probabilística intencional por cuotas compuesta por 252 trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. Los resultados muestran diferencias en los indicadores de Centralidad del Trabajo según género, edad y nivel de educación alcanzado. Asimismo, se observan diferencias en valores y centralidad al introducir variables como la afiliación a asociaciones profesionales y gremios, años de trabajo, años en la misma organización e interrupción de la actividad laboral. Interesantes diferencias en ETP y Competitividad surgen al comparar los niveles de educación alcanzados

## Palabras clave

Valores Creencias Trabajo Variación

## ABSTRACT

WORK RELATED VALUES AND BELIEVES.  
EXPLORING SOME VARIATION SOURCES

Current research is part of a mayor general project which main objective is to explore, from a psychosociological perspective, in individuals work related values and believes. From the Theory of Human Values (Schwartz, 1992) and related believes such as Protestant Work Ethic (PWE) and Competitiveness variation sources are explored. Differences in Individual emphasis are analyzed in terms of their position respect work activity, importance and centrality adjudicated to work. A descriptive study was carried out based on a convenient sample composed by 252 workers from Buenos Aires city and surroundings. Results show differences in work centrality indicators in terms of gender, age and educational levels. Also centrality and values differences are observed when introducing variables such us association and union affiliation, years of work activity, years in the same organization and work activity interruption. Interesting PWE and Competitiveness differences appear when comparing Educational Levels.

## Key words

Values Believes Work Variation

## INTRODUCCIÓN

Un valor es una concepción que una persona y/o un grupo tienen de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles para llevar a cabo una acción (Rockeach, 1973). Schwartz (2001) estudia los valores en actitudes y conductas, los orígenes de los valores en las experiencias únicas y compartidas de los sujetos, y en las diferencias de priorizaciones al nivel transcultural.

El MOW (Meaning of Working. International Research Team), a finales de los años 70 del siglo pasado, elaboró un modelo complejo del Significado del Trabajo que incluyó variables psicológicas tales como creencias y valores laborales, concluyendo que los sujetos pueden tener distintos tipos de identificaciones con el trabajo, pudiendo ser centrales o periféricas según la importancia del mismo para la auto-imagen.

Furnham (1987) estudia los valores asociados a la Ética Protestante del Trabajo (ETP) para dar cuenta de la centralidad otorgada al mismo en la vida de las personas. Los valores asociados a esta teoría evidencian una concepción del trabajo duro, conservación de recursos, evitación de la haraganería. Siguiendo esta línea, otros investigaciones muestran que la ETP estaría asociada al desacuerdo con medidas (subsídios) para apalear el desempleo (Heaven, 1990) y a actitudes más negativas hacia los pobres (Mac Donald, 1972). Asimismo, otras investigaciones indican la asociación entre ETP y la actitud competitiva (Spence y Helmreich, 1983).

En el marco general de un proyecto de investigación, cuyo objetivo es indagar en el significado del trabajo y los valores, creencia y expectativas a él asociados, el presente estudio focaliza en la exploración de probables fuentes de variación tales como variables sociodemográficas, contextuales y psicosociales. Se busca profundizar en el análisis de las asociaciones de los valores y creencias con variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de educación y variables situacionales como cantidad de años de trabajo en general y en una organización, interrupciones en la actividad laboral y pertenencia a asociaciones profesionales y gremios.

## MÉTODO

**Tipo de estudio:** descriptivo

**Diseño:** no experimental transversal.

**Muestra:** No probabilística intencional por cuotas. Compuesta por 252 participantes activos laboralmente de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. El 44% es de sexo femenino y el 55,6% de sexo masculino y la media de edad es de 37 años (DT: 12,6). El 61,9% trabaja en relación de dependencia, mientras que 21,8% es independiente y el 16,3% combina ambas dinámicas.

**Material y Procedimiento:** Se diseñó un cuestionario auto-administrado integrado por: 1) preguntas sociodemográficas y laborales y 2) Escalas de: Centralidad del Trabajo (Pérez González y Díaz Vilela, 2005), Valores (Schwartz, 1992), Ética protestante del Trabajo (Mirels y Garret, 1971) y Competitividad (Mendoza, 2004).

## RESULTADOS

Al relacionar la variable género con identificación y competitivi-

dad, se observa que los hombres obtienen mayores puntuaciones que las mujeres ( $t(1,250) = 1,906$ ,  $p < .05$ ; ( $t(1,250) = 1,775$ ;  $p < .08$ ). En lo que respecta a la edad, quienes tienen mayor edad muestran mayor identificación con el trabajo ( $F(2,250) = 9,874$ ;  $p < .001$ ) y mayor compromiso ( $F(2,250) = 4,133$ ,  $p < .05$ ). Al introducir el nivel de educación alcanzado surgen diferencias en el nivel de compromiso donde quienes tienen nivel secundario obtienen menor puntuación en comparación con los participantes de nivel terciario ( $F(7,250) = 3,127$ ,  $p < .05$ ).

Al relacionar el nivel de educación alcanzado con las creencias en la Ética Protestante del Trabajo, son quienes tienen nivel de estudios secundarios quienes puntúan más alto mientras que los puntajes más bajos se ubican aquellos de nivel universitario ( $F(3,250) = 4,699$ ,  $p < .05$ ). Sin embargo, son quienes tienen estudios de posgrado los que puntúan más alto en competitividad ( $t(203) = 2,409$ ,  $p < .05$ ).

En lo que respecta a la pertenencia a una asociación profesional, quienes pertenecen muestran un nivel más alto de compromiso e identificación con el trabajo en comparación con aquellos participantes que no pertenecen a ninguna ( $t(250) = 2,220$ ,  $p < .05$ ;  $t(250) = 2,293$ ,  $p < .05$ , respectivamente).

En relación a la cantidad de años de trabajo de los participantes, se encuentran diferencias en el nivel de importancia y significado del trabajo, compromiso e identificación. Quienes muestran mayores puntuaciones son los participantes que tienen 15 años o más ( $F(2,200) = 5,627$ ,  $p < .01$ ; ( $F(2,200) = 8,118$ ,  $p < .001$ ; ( $F(2,200) = 13,360$ ,  $p < .001$ , respectivamente). Asimismo, se encuentran también diferencias en el nivel de compromiso e identificación con el trabajo en relación a la cantidad de años que los participantes llevan trabajando en la misma organización. Las mayores puntuaciones las exhiben quienes trabajan hace 11 años y más ( $F(2,200) = 4,477$ ,  $p < .05$ ; ( $F(2,200) = 5,001$ ,  $p < .01$ ).

Se encuentran además diferencias en el nivel de compromiso con el trabajo entre los participantes que interrumpieron y quienes no interrumpieron su actividad laboral, son éstos últimos los que obtienen mayores niveles de compromiso ( $t(244) = -2,361$ ,  $p < .05$ ).

## CONCLUSIONES

De los resultados preliminares analizados podemos observar que, respecto de las variables sociodemográficas analizadas, la puntuación más alta en los hombres en identificación con el trabajo podría estar asociada a un contrato de género, presente en la mayoría de las sociedades con economía de mercado, que se expresa en el modelo familiar de hombre proveedor y mujer cuidadora (Todaro y Yañez, 2004). En la misma línea, la relación del género con competitividad a favor de los hombres está también probablemente asociado a un estereotipo cultural a partir del cual la competitividad y los atributos a ella asociados aparecen como indicadores de la esperada virilidad masculina.

Los datos indican una menor identificación con el trabajo en los jóvenes lo que aparece relativamente coherente con los resultados de investigaciones previas que muestran que para las personas más jóvenes, en comparación con adultos, el trabajo está por detrás en importancia de la familia y los amigos (Filippi y Zubieta, 2004).

El menor compromiso con el trabajo en aquellos participantes cuyo máximo nivel educativo es el secundario en comparación con los de nivel terciario, podría estar asociado a las mayores posibilidades de elección de un trabajo en éstos últimos y a la probable menor consonancia de habilidades-tareas.

El grupo con nivel primario de educación es el que puntúa más alto en ETP y, en el otro extremo, con los puntajes más bajos se ubican los de nivel universitario. Se puede plantear -como aspecto a profundizar en próximos abordajes- que aquellos últimos al haber elegido, desarrollado y sostenido en el tiempo una carrera profesional, han podido incluir en ello elementos

gratificantes, y construido cierta vía sublimatoria; mientras que aquellos con nivel educativo primario, están atados al trabajo más por la obligación y la necesidad, lo que los acerca más a lo referido por la ETP. Esto se corresponde con lo señalado por Salanova, Gracia y Peiró (1996) acerca de la influencia de la ética protestante en la visión normativa del trabajo como una obligación, y no como un derecho. Por otro lado, al encontrar que quienes tienen estudios de posgrado son quienes puntúan más alto en competitividad, se puede pensar en énfasis de aspectos diferenciales respecto del trabajo. La competitividad se asocia a la ETP pero no es exactamente lo mismo y se puede mantener aún cuando el trabajo como obligación y redención disminuya en importancia.

Los mayores niveles de involucración y compromiso con el trabajo en quienes pertenecen a una asociación profesional (en comparación con quienes no pertenecen), puede estar relacionado con el hecho de que la pertenencia a una asociación en determinadas profesiones es una vía importante en la constitución de la identidad profesional. Asimismo, el asociacionismo puede ser visto como indicador de los distintos niveles de cohesión de las ocupaciones.

En lo que hace a los valores, los datos permiten establecer que mientras quienes pertenecen a una asociación profesional enfatizan más valores de autopromoción y poder -más individualistas-, quienes pertenecen a un gremio dan mayor prioridad a valores de conservación -tradición y seguridad. Esto último podría estar asociado al predominio de una visión del sindicato como fuente de presión, negociación y defensa frente al empleador, posiblemente más acentuado en el contexto actual y en lo que hace a la parte más fragmentada y precarizada del mercado laboral.

El nivel de compromiso con el trabajo varía de manera contundente entre quienes interrumpieron y quienes no interrumpieron su actividad laboral. En parte esto es indicativo de cómo la ruptura del contrato de la actividad laboral impacta sobre los elementos afectivos, derivando hacia cierto descreimiento y, por ende, una menor identificación y compromiso con el trabajo. Esto nos provee de una interesante línea para indagar en los efectos positivos y negativos de la flexibilidad laboral. En esta misma línea se puede pensar las diferencias en puntuaciones en compromiso e identificación con el trabajo que surgen según la cantidad de años de trabajo en general, y de antigüedad en la organización. Quienes puntúan más alto en esas escalas son los que tienen más de 15 años de trabajo y más de 11 años en la organización (no surgen diferencias significativas en la antigüedad en el puesto de trabajo). Podría suponerse que estos sujetos han podido mantener el contrato, fortaleciendo el vínculo con la actividad y percibiendo entonces el trabajo como un lugar de pertenencia.

---

## NOTA

Investigación realizada en el marco del Proyecto UBACyT 2004-2007: *Perfiles de Valores asociados al Trabajo: un estudio con muestras urbanas*. Directora: Lic. Graciela Filippi, Co-directora: Dra. Elena Zubieta. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Otros integrantes del equipo: Valeria Calvo, Marisa Stehle, Viviana Aiscar, Daniela Montaldo, Mariana Sánchez.

## BIBLIOGRAFÍA

- FURNHAM, A. y HEAVEN, P. (1999). *Personality and social behavior*. Londres/ Nueva York: Arnold/Oxford University Press.
- MACDONALD, A. (1971). Correlates of the ethic personal conscience and the ethics of social responsibility. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 37, 443.
- MENDOZA, R. (2004). Culturas y Actitudes vinculadas a la Ética Protestante, a la Competición y a la Creencia en el Mundo Justo. En D. Páez; S Ubillos; I Fernández y E. Zubieta. *Psicología Social, Cultural y Educación*. Madrid: Pearson Education.
- MIRELS, H. y GARRET, J. (1971). Protestant ethic scale as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.

MOW Internacional Research Team (1988): Construction of working: An Internacional view. Academy Press, London.

PEIRÓ, J.M.; PRIETO, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.

PÉREZ GONZÁLEZ, J.D. y DÍAZ VILELA, L. (2005). La centralidad del Trabajo. Dublín: Lulu, Inc.

ROKEACH, M. (1973). The nature of human Values. New York: Free Press.

SCHWARTZ, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura de los valores humanos?. En Ros, M; Gouveia, V. Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madrid: Biblioteca Nueva.

TODARO, R.; YÁNEZ, S. (2004). El trabajo se transforma. Chile: Editorial Cem.