

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

Perfiles de valores según puestos y ocupaciones.

Filippi, Graciela Leticia, Ceballos, Samanta, Córdoba, Esteban y Martínez, Adriana Mercedes.

Cita:

Filippi, Graciela Leticia, Ceballos, Samanta, Córdoba, Esteban y Martínez, Adriana Mercedes (2007). *Perfiles de valores según puestos y ocupaciones. 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/000-073/249>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/e8Ps/42v>

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>.

PERFILES DE VALORES SEGÚN PUESTOS Y OCUPACIONES

Filippi, Graciela Leticia; Ceballos, Samanta; Córdoba, Esteban; Martínez, Adriana Mercedes
Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

Desde la óptica de la Teoría General de los Valores Humanos de Schwartz (1992) y sobre la base de estudios previos (Zubieta 2007) que indagaron en las creencias asociadas al trabajo, se ha realizado un estudio empírico de naturaleza exploratoria descriptiva. El objetivo es indagar en el énfasis diferencial de valores y creencias asociadas al trabajo según la ocupación y los puestos laborales. La muestra, no probabilística intencional por cuotas, está compuesta por 252 sujetos activos laboralmente de la Ciudad de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense que respondieron un cuestionario auto-administrado. Los resultados arrojan diferencias significativas en que a valores de autotranscendencia y apertura al cambio respecta. Lo mismo sucede con valores de autopromoción y conservación. Asimismo se han encontrado leves diferencias en lo que refiere a centralidad absoluta en los subgrupos por puestos. En cuanto a la ocupación, se observan valores asociados a la autopromoción y conservación. No se han encontrado diferencias significativas en centralidad absoluta, Ética Protestante del Trabajo y Competitividad en ninguna de los subgrupos estudiados.

Palabras clave

Valores Ocupación Puestos Organización

ABSTRACT

VALUES PROFILES RELATED TO OCCUPATIONS

From the perspective of Human Values Theory (Schwartz, 1992) and data obtained in previous studies (Zubieta 2007) which explores work related beliefs, an explorative descriptive empirical study was carried out. Main objective was to analyze differential emphasis in values and work related beliefs in terms of occupations and command and non command post in organizations. A non probabilistic sample of 252 participants from Buenos Aires city and surroundings answered a self administered questionnaire. Results show differences in values dimensions of self-transcendence / openness to change and self-promotion / conservation. It was also found differences in work centrality in groups defined by organizational positions. No differences were found in Protestant Work Ethic and Competitiveness.

Key words

Values Occupation Organizational Positions

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a la comprensión del trabajo desde la Psicología Social, del cambio en su significado y relevancia enfatizado en los valores y creencias. A partir de la Centralidad del Trabajo y la Teoría de los Valores Humanos, el objetivo es indagar en el énfasis diferencial de valores y creencias asociadas al trabajo según la ocupación y los puestos laborales.

Schwartz (1992) define a los valores humanos como metas deseables y transituacionales, que se diferencian en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de una sociedad. A través de sus investigaciones construye una tipología de diez valores (poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalismo, benevolencia, tradición, conformidad y seguridad) que se organizan en dos dimensiones bipolares: Apertura al cambio-Conservación y Autopromoción-Autotranscendencia.

La Centralidad del Trabajo se define como el grado de identificación que las personas tienen con su trabajo y hasta que punto el trabajo es central para su identidad (MOW; Meaning of Working, Internacional Research Team, 1987). La centralidad absoluta del trabajo define la medida en que es central para la auto-imagen y resulta de la internalización de una serie de valores en la socialización temprana. Asimismo, la centralidad relativa del trabajo mide la importancia que las personas le conceden al trabajo en relación a otras esferas relevantes de la vida.

MÉTODO

Tipo Estudio: Descriptivo de diferencias de grupos.

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

En relación a los **puestos** que ocupan los individuos en la organización, quienes tienen personas a cargo presentan puntuaciones más altas en los valores de autodirección ($F(2,197)=3,098$; $p<.05$), seguridad ($F(2,197)=3,501$; $p<.05$), conservación ($F(2,197)=3,186$; $p<.05$) y de forma tendencial en conformismo ($F(2,197)=2,695$; $p<.07$). En centralidad, también este grupo puntúa más alto en compromiso e identificación ($F(2,197)=$; $p<.05$). Respecto de la **ocupación**, los profesionales pertenecientes a las profesiones tradicionales /asesores/consultores puntúan más alto en los valores seguridad ($F(3,64)=3,588$; $p<.05$) y conservación ($F(3,64)=4,896$; $p<.05$). Quienes tienen ocupaciones orientadas al comercio/servicios puntúan más alto en valores de tradición ($F(3,64)=4,486$; $p<.05$). No

se han encontrado diferencias significativas en Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competitividad entre los subgrupos de puestos y ocupación.

CONCLUSIONES

En función de los puestos se puede inferir que la diferencia existente entre quienes tienen personas a cargo y quienes no en el valor de auto-dirección esté asociada probablemente a la exigencia del cargo jerárquico respecto de competencias relacionadas con la flexibilidad y plasticidad. Cierta compensación aparece cuando son también los integrantes de este grupo quienes enfatizan valores de seguridad, conformismo y conservación, como así también en el compromiso y la identificación. Esto lleva a pensar, por un lado, la probable incidencia de la edad de los participantes de este grupo (media de 46 años) y por el otro, el nivel de compromiso que estos puestos tienen respecto del mantenimiento de la cultura organizacional. En términos de la ocupación, los profesionales/docentes/empleados de alta calificación presentan puntuaciones más altas en autopromoción, hedonismo y poder. Aquí la variable edad puede estar condicionando ya que representa el grupo ocupacional más joven (media de 36 años) y por tanto, el que menos tiende a la conservación. De manera coherente, los profesionales tradicionales/asesores/consultores puntúan más alto en seguridad y conservación, siendo el grupo de mayor edad en comparación con los otros grupos ocupacionales (media de 44 años). Los asistentes/técnicos/trabajadores con oficio presentan mayor flexibilidad por el tipo de trabajo; indicando una adaptación paulatina a los cambios y la realidad de trabajos con condiciones menos propicias para mejorar de manera progresiva su inserción en el mercado laboral. Este grupo es el más joven (media de 32 años).

NOTA

1- 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 Sanchez

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- MIRELS, H. y GARRET, J. (1971). Protestant ethic scale as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- PÉREZ GONZÁLEZ, J. D y DÍAZ VILELA, L. (2005). *La centralidad del Trabajo*. Dublín: Lulu, Inc.
- 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.
- ZUBIETA, E. (2007). Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (ETP) y Competición en estudiantes universitarios. Aceptado para su publicación en *Perspectivas en Psicología*, Vol. IV, Noviembre de 2007.