



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



# El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI.

Filippi, Graciela Leticia

2006

Cita APA: Filippi, G. (2006). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.  
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
DOCTORADO**

**TESIS**

**“EL SIGNIFICADO Y EL VALOR DEL TRABAJO EN DISTINTOS  
GRUPOS SOCIO-LABORALES DE ARGENTINA EN LOS  
ALBORES DEL SIGLO XXI”**

Alumno: Filippi, Graciela Leticia

Director de Tesis: Dr. Aldo Schlemenson

Miembros del Tribunal de Tesis: Carlos Bonantini; Gustavo González, Luis Pérez van Morlegan, Alfredo Ruprecht

Fecha de Defensa de la Tesis: 22 de Septiembre de 2008

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PALABRAS PRELIMINARES .....</b>	<b>14</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>15</b>
CONTEXTO HISTÓRICO ECONÓMICO: .....	17
CARACTERIZACIÓN DE LOS GRUPOS SOCIOLABORALES.....	21
<i>Los cartoneros</i> .....	21
<i>Los piqueteros</i> .....	22
<i>Desocupados con o sin planes de Jefes y Jefas de Hogar</i> .....	23
<i>Empleados de Fábricas Recuperadas</i> .....	24
<i>Trabajadores autónomos</i> .....	27
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:.....</b>	<b>28</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>29</b>
EL MOW .....	29
1.- <i>Centralidad</i> .....	30
2.- <i>Creencias normativas acerca del trabajo</i> .....	32
3. - <i>Resultados valorados</i> .....	33
4. <i>Metas laborales</i> .....	34
5. <i>Identificación con los roles del trabajo</i> .....	34
<i>MOW Internacional Research Team (1987): su estructura empírica</i> .....	35
LA TEORÍA DE LOS VALORES HUMANOS DE SCHWARTZ (1992).....	37
<b>ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA.....</b>	<b>40</b>
AUTORES QUE SE REFIRIERON AL SIGNIFICADO Y VALOR DEL TRABAJO .....	40
DEFINICIONES Y DIMENSIONES .....	43
CENTRALIDAD E IMPORTANCIA DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS CONCEPTOS DE IMPLICACIÓN Y COMPROMISO LABORAL .....	44
NORMAS SOCIETALES Y CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO .....	45
<i>Creencias del trabajo como obligación</i> .....	45
<i>Creencias sobre el trabajo como derecho</i> .....	46
VALORES LABORALES .....	46
<i>Valores humanos y valores laborales</i> .....	46
<i>Valores laborales extrínsecos e intrínsecos</i> .....	46
<i>Valores en el trabajo</i> .....	47
<i>Preferencias en el trabajo</i> .....	49

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA DE DÍAZ VILELA (1994) .....	53
SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUBJETIVIDAD .....	58
<b>HIPÓTESIS DE TRABAJO:.....</b>	<b>61</b>
<b>PROPUESTA METODOLÓGICA: .....</b>	<b>62</b>
CARACTERÍSTICAS: .....	62
<i>Sub-muestras:</i> .....	62
TÉCNICAS PARA EL RELEVAMIENTO DE LOS DATOS:.....	63
ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	63
<b>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:.....</b>	<b>64</b>
MUESTRA GENERAL.....	64
DESOCUPADOS .....	64
PIQUETEROS.....	65
PRESOS .....	65
JUBILADOS.....	66
EMPLEADOS PÚBLICOS.....	66
EMPLEADOS PRIVADOS .....	67
TRABAJADORES FÁBRICAS RECUPERADAS .....	67
RECOLECTORES DE CARTÓN.....	68
<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: .....</b>	<b>69</b>
EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO SEGÚN EL MOW .....	70
<i>Categorías establecidas para el análisis de la muestra pregunta B2:</i> .....	74
ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS EN EL MARCO DEL MOW: .....	75
MUESTRA GENERAL .....	75
ANÁLISIS DE LOS DATOS AGRUPADOS:.....	147
CON TRABAJO/ SIN TRABAJO.....	147
POR EDAD.....	165
POR GÉNERO.....	185
POR ESTADO CIVIL.....	202
POR NIVEL EDUCATIVO.....	221
ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ESCALA DE VALORES DE SCHWARTZ .....	237
MUESTRA GENERAL .....	239
ANÁLISIS DE LOS DATOS AGRUPADOS:.....	240
PARA CADA UNA DE LAS SUBMUESTRAS .....	240
<i>Empleados</i> .....	240
<i>Trabajadores Autónomos</i> .....	241
<i>Desocupados</i> .....	242
<i>Piqueteros</i> .....	243

<i>Cartoneros</i> .....	244
<i>Empleados de Fábricas Recuperadas</i> .....	244
<i>Jubilados</i> .....	245
<i>Presos</i> .....	245
<b>DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS SUBMUESTRAS</b> .....	246
<b>CON TRABAJO Y SIN TRABAJO</b> .....	253
<b>POR EDADES</b> .....	255
<b>POR GÉNERO</b> .....	257
<b>POR NIVEL EDUCATIVO</b> .....	259
<b>POR ESTADO CIVIL</b> .....	261

**CARACTERIZACIÓN DE CADA GRUPO ESTUDIADO EN FUNCION DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS:..... 263**

SIGNIFICACIONES Y VALORACIÓN POR SUB-MUESTRAS .....	263
<i>CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA GENERAL:</i> .....	265
<i>RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LA MUESTRA GENERAL:</i> .....	268
<i>PIQUETEROS</i> .....	273
<i>CARTONEROS</i> .....	281
<i>DESOCUPADOS</i> .....	288
<i>EMPLEADOS DE FÁBRICAS RECUPERADAS</i> .....	295
<i>EMPLEADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS</i> .....	302
<i>EMPLEADOS DE EMPRESAS PRIVADAS</i> .....	309
<i>TRABAJADORES AUTONOMOS</i> .....	316
<i>JUBILADOS</i> .....	323
<i>PRESOS</i> .....	329
<i>TRABAJA / NO TRABAJA</i> .....	334
<i>POR EDAD</i> .....	348
<i>POR GÉNERO</i> .....	369
<i>POR ESTADO CIVIL</i> .....	380
<i>POR NIVEL EDUCATIVO</i> .....	400

**ANÁLISIS DE LOS CONSTRUCTOS EN TENSIÓN SEGÚN LAS SUBMUESTRAS Y LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS..... 411**

CONSTRUCTOS DEL MOW .....	411
<i>IMPORTANCIA DEL TRABAJO</i> .....	411
<i>LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO</i> .....	415
<i>ROLES</i> .....	419
<i>DERECHOS</i> .....	421
<i>DEBERES</i> .....	423
<i>METAS</i> .....	426

<i>INVOLUCRACIÓN</i> .....	428
ESCALA DE VALORES DE SCHWARTZ .....	431
<i>DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS SUB-MUESTRAS</i> .....	431
<i>DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS</i>	439
<b>SÍNTESIS FINAL</b> .....	<b>445</b>
<b>EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN UN ESCENARIO POST-CRISIS</b> .....	<b>458</b>
<b>CONCLUSIONES FINALES:</b> .....	<b>464</b>
<b>EPÍLOGO</b> .....	<b>470</b>
<b>APÉNDICES</b> .....	<b>473</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>488</b>
<b>AGENDA FUTURA</b> .....	<b>501</b>
<b>APORTES A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS</b> .....	<b>502</b>

## **ÍNDICE DE CUADROS**

CUADRO 1 LOS TIPOS MOTIVACIONALES SEGÚN SCHWARTZ (2001) .....	38
CUADRO 2 DIMENSIONES BIPOLARES BÁSICAS SUBYACENTES .....	39
CUADRO 3 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA GENERAL .....	64
CUADRO 4 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE DESOCUPADOS .....	64
CUADRO 5 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PIQUETEROS .....	65
CUADRO 6 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE PIQUETEROS .....	65
CUADRO 7 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE JUBILADOS.....	66
CUADRO 8 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EMPLEADOS PÚBLICOS .....	66
CUADRO 9 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EMPLEADOS PRIVADOS .....	67
CUADRO 10 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES DE FÁBRICAS RECUPERADAS .....	67
CUADRO 11 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	68
CUADRO 12 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE RECOLECTORES DE CARTÓN .....	68
CUADRO 13 SIGNIFICADO DEL TRABAJO .....	76
CUADRO 14 SIGNIFICADO DEL TRABAJO .....	78
CUADRO 15 CENTRALIDAD RELATIVA .....	80
CUADRO 16 IMPORTANCIA DEL TRABAJO .....	81
CUADRO 17 TRABAJO COMO ROL.....	85
CUADRO 18 TRABAJO COMO UN DERECHO .....	87
CUADRO 19 TRABAJO COMO UN DEBER .....	88
CUADRO 20 METAS LABORALES .....	91
CUADRO 21 INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	93

CUADRO 22	POR QUÉ DEJARÍA DE TRABAJAR .....	96
CUADRO 23	QUE EXTRAÑARÍAN DE SU TRABAJO: .....	97
CUADRO 24	POR QUÉ CONTINUARÍAN TRABAJANDO EN EL MISMO EMPLEO.....	98
CUADRO 25	QUÉ CONDICIONES CAMBIARÍAN: .....	99
CUADRO 26	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO DESOCUPADOS .....	109
CUADRO 27	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO PIQUETEROS .....	109
CUADRO 28	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO CARTONEROS .....	110
CUADRO 29	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EMPLEADOS PÚBLICOS .....	110
CUADRO 30	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EMPLEADOS PRIVADOS .....	111
CUADRO 31	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO AUTÓNOMOS.....	112
CUADRO 32	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO FÁBRICAS RECUPERADAS .....	112
CUADRO 33	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO JUBILADOS.....	113
CUADRO 34	EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO PRESOS .....	113
CUADRO 35	CENTRALIDAD RELATIVA DE ACUERDO CON DISTINTAS ESFERAS DE LA VIDA .....	114
CUADRO 36	A6 FORMA DE SER ÚTIL A LA SOCIEDAD .....	118
CUADRO 37	A6 FORMA DE SER ÚTIL A LA SOCIEDAD .....	118
CUADRO 38	A6 FORMA DE SER ÚTIL A LA SOCIEDAD .....	119
CUADRO 39	A6 FORMA DE SER ÚTIL A LA SOCIEDAD .....	119
CUADRO 40	A 10 ALGO SATISFACTORIO EN SÍ MISMO.....	119
CUADRO 41	DEFINICIÓN DE TRABAJO LOS 4 ASPECTOS MÁS ELEGIDOS.....	121
CUADRO 42	DEFINICIÓN DE TRABAJO LOS 2 ASPECTOS MENOS ELEGIDOS.....	121
CUADRO 43	PUNTAJES MEDIOS DE LAS PREGUNTAS RELATIVAS A LOS ROLES, CORRESPONDIENTES A CADA SUBMUESTRA.....	124
CUADRO 44	CUADRO DE PUNTAJES MEDIOS CORRESPONDIENTES A LAS SUB-MUESTRAS PARA EL CONSTRUCTO DERECHOS.....	127
CUADRO 45	CUADRO DE PUNTAJES MEDIOS DE LAS RESPUESTAS AL CONSTRUCTO DEBERES PARA LAS SUBMUESTRAS .....	129
CUADRO 46	CUADRO DE LOS PUNTAJES MEDIOS PARA LAS RESPUESTAS AL CONSTRUCTO METAS PARA LAS SUBMUESTRAS.....	132
CUADRO 47	PORCENTAJE DE LAS FRECUENCIAS DE LAS ELECCIONES EN EL NIVEL 6 Y 7 DE LA ESCALA DE LIKERT DE LAS PREGUNTAS RELATIVAS A INVOLUCRACIÓN.....	135
CUADRO 48	COMPROMISO “QUE HARÍA SI GANA LA LOTERÍA” .....	139
CUADRO 49	COMPROMISO “QUÉ CONDICIONES CAMBIARÍA” .....	140
CUADRO 50	COMPROMISO “POR QUÉ ELIGE SEGUIR EN EL MISMO EMPLEO” .....	142
CUADRO 51	COMPROMISO “DEJARÍA DE TRABAJAR”.....	143
CUADRO 52	COMPROMISO “QUÉ EXTRAÑARÍAN” .....	144
CUADRO 53	COMPROMISO “SI TUVIERA QUE EMPEZAR DE NUEVO” .....	144
CUADRO 54	COMPROMISO “RECOMENDARÍA SU OCUPACIÓN A SU HIJO” .....	145
CUADRO 55	COMPROMISO “PLANEA CAMBIAR DE TRABAJO” .....	146
CUADRO 56	TRABAJAN Y NO TRABAJAN CENTRALIDAD RELATIVA .....	149
CUADRO 57	CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. IMPORTANCIA DEL TRABAJO.....	150
CUADRO 58	CON TRABAJO/SIN TRABAJO FUNCIONES DEL TRABAJO .....	150
CUADRO 59	CON TRABAJO/SIN TRABAJO FUNCIONES DEL TRABAJO .....	151
CUADRO 60	CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. ROLES DEL TRABAJO .....	154
CUADRO 61	CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. DERECHOS DEL TRABAJO .....	155

CUADRO 62 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. DEBERES DEL TRABAJO.....	156
CUADRO 63 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. METAS DEL TRABAJO.....	158
CUADRO 64 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO.....	159
CUADRO 65 POR EDAD CENTRALIDAD RELATIVA.....	167
CUADRO 66 POR EDAD DIF.SIG. IMPORTANCIA DEL TRABAJO.....	167
CUADRO 67 POR EDAD DIF.SIG. ROL DEL TRABAJO.....	173
CUADRO 68 POR EDAD DIF.SIG. METAS DEL TRABAJO.....	177
CUADRO 69 POR GÉNERO CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA.....	186
CUADRO 70 POR GÉNERO IMPORTANCIA DEL TRABAJO DIF.SIG.....	187
CUADRO 71 POR GÉNERO FUNCIONES DEL TRABAJO DATOS ESTADÍSTICOS.....	187
CUADRO 72 POR GÉNERO FUNCIONES DEL TRABAJO.....	188
CUADRO 73 POR GÉNERO ROL DEL TRABAJO DIF.SIG.....	191
CUADRO 74 POR GÉNERO DERECHOS DEL TRABAJO DIF.SIG.....	192
CUADRO 75 POR GÉNERO DEBERES DEL TRABAJO DIF.SIG.....	193
CUADRO 76 POR GÉNERO METAS DEL TRABAJO DIF.SIG.....	194
CUADRO 77 POR GÉNERO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO DIF.SIG.....	196
CUADRO 78 POR ESTADO CIVIL CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA.....	203
CUADRO 79 POR ESTADO CIVIL IMPORTANCIA DEL TRABAJO DIF.SIG.....	204
CUADRO 80 POR ESTADO CIVIL ROL DEL TRABAJO DIF.SIG.....	208
CUADRO 81 POR ESTADO CIVIL TRABAJO COMO DERECHO DIF.SIG.....	209
CUADRO 82 POR ESTADO CIVIL METAS LABORALES DIF.SIG.....	212
CUADRO 83 POR ESTADO CIVIL INVOLUCRACIÓN DIF.SIG.....	214
CUADRO 84 POR NIVEL EDUCATIVO CENTRALIDAD RELATIVA.....	222
CUADRO 85 POR NIVEL EDUCATIVO IMPORTANCIA DEL TRABAJO DIF.SIG.....	223
CUADRO 86 POR NIVEL EDUCATIVO FUNCIONES DEL TRABAJO DATOS ESTADÍSTICOS.....	224
CUADRO 87 POR NIVEL EDUCATIVO FUNCIONES DEL TRABAJO.....	224
CUADRO 88 POR NIVEL EDUCATIVO FUNCIONES DEL TRABAJO.....	225
CUADRO 89 POR NIVEL EDUCATIVO ROL DEL TRABAJO DIF.SIG.....	227
CUADRO 90 POR NIVEL EDUCATIVO DERECHOS DEL TRABAJO DIF.SIG.....	228
CUADRO 91 POR NIVEL EDUCATIVO DEBERES DEL TRABAJO DIF.SIG.....	229
CUADRO 92 POR NIVEL EDUCATIVO METAS DEL TRABAJO DIF.SIG.....	230
CUADRO 93 POR NIVEL EDUCATIVO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO DIF.SIG.....	232
CUADRO 94 ESCALA DE VALORES LOS TIPOS MOTIVACIONALES SEGÚN SCHWARTZ (2001).....	237
CUADRO 95 ESCALA DE VALORES DIMENSIONES BIPOLARES BÁSICAS SUBYACENTES.....	238
CUADRO 96 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA COMPLETA EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	239
CUADRO 97 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	240
CUADRO 98 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE AUTÓNOMOS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	241
CUADRO 99 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE DESOCUPADOS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	242
CUADRO 100 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE PIQUETEROS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	243
CUADRO 101 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE CARTONEROS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	244
CUADRO 102 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE FÁBRICAS RECUPERADAS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	244
CUADRO 103 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE JUBILADOS EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	245
CUADRO 104 PUNTAJES MEDIOS DE LA MUESTRA DE PRESOS, EN RELACIÓN CON LA ESCALA DE VALORES.....	245



CUADRO 105 DIF.SIG. BENEVOLENCIA.....	247
CUADRO 106 DIF.SIG. TRADICIÓN .....	248
CUADRO 107 DIF.SIG. CONFORMIDAD .....	249
CUADRO 108 DIF.SIG. SEGURIDAD .....	249
CUADRO 109 DIF.SIG. PODER .....	250
CUADRO 110 DIF.SIG. HEDONISMO .....	251
CUADRO 111 DIF.SIG. ESTIMULACIÓN.....	252
CUADRO 112 DIF.SIG. AUTODIRECCIÓN .....	252
CUADRO 113 VALORES CON TRABAJO/SIN TRABAJO DATOS ESTADÍSTICOS .....	253
CUADRO 114 PUNTAJES MEDIOS POR RANGOS DE EDAD Y POR ESCALA DE VALORES.....	255
CUADRO 115 POR EDADES DIF.SIG. TRADICIÓN .....	256
CUADRO 116 POR EDADES DIF.SIG. CONFORMIDAD .....	256
CUADRO 117 POR EDADES DIF.SIG. ESTIMULACIÓN .....	257
CUADRO 118 VALORES POR GÉNERO DATOS ESTADÍSTICOS .....	257
CUADRO 119 VALORES POR NIVEL EDUCATIVO DATOS ESTADÍSTICOS.....	259
CUADRO 120 VALORES POR ESTADO CIVIL .....	261
CUADRO 121 POR ESTADO CIVIL DIF.SIG. LOGRO.....	261
CUADRO 122 POR ESTADO CIVIL DIF.SIG. HEDONISMO .....	262
CUADRO 123 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. IMPORTANCIA DEL TRABAJO.....	413
CUADRO 124 POR GÉNERO IMPORTANCIA DEL TRABAJO DIF.SIG.....	414
CUADRO 125 POR NIVEL EDUCATIVO IMPORTANCIA DEL TRABAJO DIF.SIG.....	414
CUADRO 126 CON TRABAJO/SIN TRABAJO FUNCIONES DEL TRABAJO .....	416
CUADRO 127 POR GÉNERO FUNCIONES DEL TRABAJO .....	417
CUADRO 128 POR NIVEL EDUCATIVO FUNCIONES DEL TRABAJO .....	418
CUADRO 129 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. ROLES DEL TRABAJO .....	420
CUADRO 130 POR GÉNERO ROL DEL TRABAJO DIF.SIG.....	420
CUADRO 131 POR NIVEL EDUCATIVO ROL DEL TRABAJO DIF.SIG. ....	420
CUADRO 132 POR GÉNERO DERECHOS DEL TRABAJO DIF.SIG. ....	423
CUADRO 133 POR NIVEL EDUCATIVO DERECHOS DEL TRABAJO DIF.SIG. ....	423
CUADRO 134 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. DEBERES DEL TRABAJO.....	425
CUADRO 135 POR NIVEL EDUCATIVO DEBERES DEL TRABAJO DIF.SIG.....	426
CUADRO 136 POR GÉNERO METAS DEL TRABAJO DIF.SIG. ....	427
CUADRO 137 POR NIVEL EDUCATIVO METAS DEL TRABAJO DIF.SIG. ....	428
CUADRO 138 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DIF.SIG. INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	429
CUADRO 139 POR NIVEL EDUCATIVO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO DIF.SIG. ....	431
CUADRO 140 DIF.SIG. BENEVOLENCIA.....	432
CUADRO 141 DIF.SIG. TRADICIÓN .....	433
CUADRO 142 DIF.SIG. CONFORMIDAD .....	434
CUADRO 143 DIF.SIG. SEGURIDAD .....	435
CUADRO 144 DIF.SIG. PODER .....	435
CUADRO 145 DIF.SIG. HEDONISMO .....	436
CUADRO 146 DIF.SIG. ESTIMULACIÓN.....	437
CUADRO 147 DIF.SIG. AUTODIRECCIÓN .....	438
CUADRO 148 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS CON TRABAJO/SIN TRABAJO DATOS ESTADÍSTICOS .....	439

CUADRO 149 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR EDADES TRADICIÓN.....	440
CUADRO 150 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR EDADES CONFORMIDAD .....	440
CUADRO 151 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR EDADES ESTIMULACIÓN .....	441
CUADRO 152 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR GÉNERO DATOS ESTADÍSTICOS .....	442
CUADRO 153 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR NIVEL EDUCATIVO DATOS ESTADÍSTICOS.....	442
CUADRO 154 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR ESTADO CIVIL LOGRO .....	443
CUADRO 155 DIF.SIG. ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGÁFICAS POR ESTADO CIVIL HEDONISMO .....	444
CUADRO 156 APÉNDICE .....	473
CUADRO 157 APÉNDICE .....	474
CUADRO 158 APÉNDICE .....	475
CUADRO 159 APÉNDICE .....	476

## **INDICE DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 1 CIRCULOS .....	37	
GRÁFICO 2 SIGNIFICADO DEL TRABAJO CATEGORÍAS MÁS ELEGIDAS.....	75	
GRÁFICO 3 SIGNIFICADO DEL TRABAJO CATEGORÍAS MÁS MOLESTAS .....	77	
GRÁFICO 4 FUNCIONES DEL TRABAJO.....	82	
GRÁFICO 5 DEFINICIÓN DE TRABAJO	GRÁFICO 6 DEFINICIÓN DE TRABAJO .....	83
GRÁFICO 7 DEFINICIÓN DE TRABAJO	GRÁFICO 8 DEFINICIÓN DE TRABAJO .....	83
GRÁFICO 9 DEFINICIÓN DE TRABAJO	GRÁFICO 10 DEFINICIÓN DE TRABAJO .....	84
GRÁFICO 11 PUNTAJES MEDIOS Y DESVÍOS STANDARD EN RELACIÓN CON LOS ROLES CON RESPECTO A LA MUESTRA GENERAL.....	85	
GRÁFICO 12 PUNTAJES MEDIOS Y DESVÍO STANDARD PARA LA MUESTRA GENERAL EN RELACIÓN CON EL CONSTRUCTO DERECHOS.....	87	
GRÁFICO 13 PUNTAJES MEDIOS Y DESVIO STANDARD DE LAS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS SOBRE DEBERES, EN RELACIÓN CON LA MUESTRA GENERAL.....	88	
GRÁFICO 14 PUNTAJES MEDIOS Y DESVÍOS STANDARD DE LAS RESPUESTAS DE LA MUESTRA GENERAL AL CONSTRUCTO METAS.....	90	
GRÁFICO 15 INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	92	
GRÁFICO 16 ALTERNATIVAS SI TRABAJA MENOS HORAS D22 .....	93	
GRÁFICO 17 COMPROMISO EN EL TRABAJO.....	96	
GRÁFICO 18 POR QUÉ SEGUIRÍA TRABAJANDO: .....	101	
GRÁFICO 19 SI TUVIERA QUE EMPEZAR DE NUEVO .....	102	
GRÁFICO 20 RECOMENDARIA SU OCUPACIÓN A SU HIJO .....	102	
GRÁFICO 21 RAZONES POR QUE SI LO RECOMENDARÍA.....	103	
GRÁFICO 22 RAZONES POR QUE NO LO RECOMENDARÍA.....	104	
GRÁFICO 23 LE PREOCUPA EL TRABAJO EN EL TIEMPO LIBRE .....	105	
GRÁFICO 24 PLANEA CAMBIAR DE TRABAJO .....	106	
GRÁFICO 25 QUÉ BUSCA EN OTRO EMPLEO: .....	106	
GRÁFICO 26 DISPUESTO A RE-ENTRENARSE .....	107	
GRÁFICO 27 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS .....	115	
GRÁFICO 28 FUNCIONES DEL TRABAJO.....	120	
GRÁFICO 29 PUNTAJES MEDIOS DE LAS PREGUNTAS RELATIVAS A LOS ROLES, CORRESPONDIENTES A CADA SUBMUESTRA.....	125	

GRÁFICO 30 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN ROLES DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA.....	126
GRÁFICO 31 PUNTAJES MEDIOS CORRESPONDIENTES A LAS SUB-MUESTRAS PARA EL CONSTRUCTO DERECHOS ...	127
GRÁFICO 32 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN DERECHOS DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA.....	128
GRÁFICO 33 PUNTAJES MEDIOS DE LAS RESPUESTAS AL CONSTRUCTO DEBERES PARA LAS SUBMUESTRAS.....	130
GRÁFICO 34 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN DEBERES DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA.....	131
GRÁFICO 35 PUNTAJES MEDIOS PARA LAS RESPUESTAS AL CONSTRUCTO METAS DE LAS SUBMUESTRAS.....	132
GRÁFICO 36 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN METAS DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUB-MUESTRA .....	134
GRÁFICO 37 PORCENTAJE DE LAS FRECUENCIAS DE LAS ELECCIONES EN EL NIVEL 6 Y 7 DE LA ESCALA DE LIKERT DE LAS PREGUNTAS RELATIVAS A INVOLUCRACIÓN.....	135
GRÁFICO 38 DIFERENCIA SIGNIFICATIVA DE INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO.....	139
GRÁFICO 39 DIFERENCIA SIGNIFICATIVA DE COMPROMISO EN EL TRABAJO .....	141
GRÁFICO 40 CON TRABAJO/SIN TRABAJO SIGNIFICADO DEL TRABAJO PRINCIPALES ELECCIONES.....	147
GRÁFICO 41 CON TRABAJO/SIN TRABAJO SIGNIFICADO DEL TRABAJO FACTORES PERTURBADORES.....	148
GRÁFICO 42 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DEFINICIÓN DE TRABAJO, 4 ASPECTOS MÁS ELEGIDOS.....	152
GRÁFICO 43 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DEFINICIÓN DE TRABAJO, 2 ASPECTOS MENOS ELEGIDOS.....	152
GRÁFICO 44 CON TRABAJO/SIN TRABAJO TRABAJO COMO ROL.....	154
GRÁFICO 45 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DERECHOS DEL TRABAJO.....	155
GRÁFICO 46 CON TRABAJO/SIN TRABAJO DEBERES DEL TRABAJO .....	156
GRÁFICO 47 CON TRABAJO/SIN TRABAJO METAS DEL TRABAJO .....	157
GRÁFICO 48 CON TRABAJO/SIN TRABAJO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	158
GRÁFICO 49 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO GANA LOTERÍA .....	160
GRÁFICO 50 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO GANA LOTERÍA CONDICIONES PARA SEGUIR TRABAJANDO.....	160
GRÁFICO 51 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO GANA LOTERÍA POR QUÉ DEJARÍA DE TRABAJAR .....	161
GRÁFICO 52 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO GANA LOTERÍA QUÉ EXTRAÑARÍAN.....	161
GRÁFICO 53 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO GANA LOTERÍA POR QUÉ SEGUIRÍA TRABAJANDO.....	162
GRÁFICO 54 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO SI TUVIERA QUE EMPEZAR DE NUEVO .....	162
GRÁFICO 55 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO POR QUÉ SI RECOMENDARÍA SU OCUPACIÓN A SU HIJO ...	163
GRÁFICO 56 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO QUÉ BUSCAN LOS QUE PLANEAN CAMBIAR.....	163
GRÁFICO 57 CON TRABAJO/SIN TRABAJO COMPROMISO SI ESTÁN DISPUESTOS A ENTRENARSE .....	164
GRÁFICO 58 POR EDAD SIGNIFICADO DEL TRABAJO .....	165
GRÁFICO 59 POR EDAD CATEGORÍA QUE MÁS LOS MOLESTA.....	165
GRÁFICO 60 POR EDAD FUNCIONES DEL TRABAJO.....	169
GRÁFICO 61 POR EDAD DIF. SIG. FUNCIONES DEL TRABAJO .....	170
GRÁFICO 62 POR EDAD LOS CUATRO ASPECTOS MÁS ELEGIDOS .....	170
GRÁFICO 63 POR EDAD LOS DOS ASPECTOS MENOS ELEGIDOS .....	171
GRÁFICO 64 POR EDAD ROL DEL TRABAJO.....	172
GRÁFICO 65 POR EDAD TRABAJO COMO DERECHO.....	174
GRÁFICO 66 POR EDAD DIF. SIG. DERECHOS DEL TRABAJO.....	174
GRÁFICO 67 POR EDAD TRABAJO COMO DEBER.....	175
GRÁFICO 68 POR EDAD DIF. SIG. DEBERES DEL TRABAJO .....	176
GRÁFICO 69 POR EDAD METAS DEL TRABAJO.....	177
GRÁFICO 70 POR EDAD INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO.....	178
GRÁFICO 71 POR EDAD DIF. SIG. INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	179
GRÁFICO 72 POR EDAD COMPROMISO SI GANA LOTERÍA .....	180
GRÁFICO 73 POR EDAD COMPROMISO SEGUIR CON OTRAS CONDICIONES .....	181

GRÁFICO 74 POR EDAD COMPROMISO SEGUIR EN EL MISMO EMPLEO .....	181
GRÁFICO 75 POR EDAD COMPROMISO CONDICIONES PARA DEJAR DE TRABAJAR.....	182
GRÁFICO 76 POR EDAD COMPROMISO QUE EXTRAÑARÍAN.....	182
GRÁFICO 77 POR EDAD COMPROMISO RECOMENDARÍA OCUPACIÓN A HIJO .....	183
GRÁFICO 78 POR EDAD COMPROMISO PORQUE SI LO RECOMENDARÍA .....	183
GRÁFICO 79 POR EDAD COMPROMISO PORQUE NO LO RECOMENDARÍA .....	183
GRÁFICO 80 POR EDAD COMPROMISO PLANEA CAMBIAR DE TRABAJO.....	184
GRÁFICO 81 POR GÉNERO SIGNIFICADO DEL TRABAJO PRINCIPALES ELECCIONES.....	185
GRÁFICO 82 POR GÉNERO SIGNIFICADO DEL TRABAJO FACTORES PERTURBADORES.....	185
GRÁFICO 83 POR GÉNERO DEFINICIÓN DE TRABAJO ASPECTOS MÁS ELEGIDOS .....	189
GRÁFICO 84 POR GÉNERO DEFINICIÓN DE TRABAJO ASPECTOS MENOS ELEGIDOS .....	189
GRÁFICO 85 POR GÉNERO ROL DEL TRABAJO.....	190
GRÁFICO 86 POR GÉNERO DERECHOS DEL TRABAJO .....	191
GRÁFICO 87 POR GÉNERO DEBERES DEL TRABAJO.....	193
GRÁFICO 88 POR GÉNERO METAS DEL TRABAJO .....	194
GRÁFICO 89 POR GÉNERO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO.....	195
GRÁFICO 90 POR GÉNERO COMPROMISO GANA LOTERÍA .....	197
GRÁFICO 91 POR GÉNERO COMPROMISO CONDICIONES PARA CONTINUAR TRABAJANDO .....	197
GRÁFICO 92 POR GÉNERO COMPROMISO POR QUÉ DEJARÍA DE TRABAJAR.....	197
GRÁFICO 93 POR GÉNERO COMPROMISO QUÉ EXTRAÑARÍAN .....	198
GRÁFICO 94 POR GÉNERO COMPROMISO POR QUÉ SEGUIRÍAN TRABAJANDO.....	198
GRÁFICO 95 POR GÉNERO COMPROMISO SI TUVIERA QUE EMPEZAR DENUEVO .....	199
GRÁFICO 96 POR GÉNERO COMPROMISO RECOMENDARÍA SU OCUPACIÓN A SU HIJO.....	199
GRÁFICO 97 POR GÉNERO COMPROMISO ARGUMENTOS POR SI Y POR NO RECOMENDARÍA .....	199
GRÁFICO 98 POR GÉNERO COMPROMISO PREOCUPACIÓN POR EL TRABAJO EN EL TIEMPO LIBRE .....	200
GRÁFICO 99 POR GÉNERO COMPROMISO QUE BUSCAN LOS QUE PLANEAN CAMBIAR .....	200
GRÁFICO 100 POR ESTADO CIVIL SIGNIFICADO DEL TRABAJO CATEGORÍAS MÁS ELEGIDAS .....	202
GRÁFICO 101 POR ESTADO CIVIL SIGNIFICADO DEL TRABAJO CATEGORÍAS MÁS MOLESTAS.....	202
GRÁFICO 102 POR ESTADO CIVIL FUNCIONES DEL TRABAJO.....	205
GRÁFICO 103 POR ESTADO CIVIL DIF.SIG. FUNCIONES DEL TRABAJO.....	205
GRÁFICO 104 POR ESTADO CIVIL DEFINICIÓN DE TRABAJO LOS CUATRO ASPECTOS MAS ELEGIDOS.....	206
GRÁFICO 105 POR ESTADO CIVIL DEFINICIÓN DE TRABAJO LOS DOS ASPECTOS MENOS ELEGIDOS .....	206
GRÁFICO 106 POR ESTADO CIVIL ROL DEL TRABAJO .....	208
GRÁFICO 107 POR ESTADO CIVIL TRABAJO COMO DERECHO.....	209
GRÁFICO 108 POR ESTADO CIVIL TRABAJO COMO DEBER .....	210
GRÁFICO 109 POR ESTADO CIVIL DIF.SIG. DEBERES .....	211
GRÁFICO 110 POR ESTADO CIVIL METAS LABORALES.....	212
GRÁFICO 111 POR ESTADO CIVIL INVOLUCRACIÓN.....	213
GRÁFICO 112 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO SI GANA LOTERÍA.....	214
GRÁFICO 113 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO SEGUIR CON OTRAS CONDICIONES.....	215
GRÁFICO 114 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO DEJAR DE TRABAJAR .....	216
GRÁFICO 115 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO QUE EXTRAÑARÍAN.....	216
GRÁFICO 116 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO POR QUÉ SEGUIRÍAN EN EL MISMO EMPLEO.....	217
GRÁFICO 117 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO RECOMENDARÍA SU OSUPACIÓN A SU HIJO.....	217
GRÁFICO 118 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO PORQUE SI LO RECOMENDARÍA.....	218

GRÁFICO 119 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO PORQUE NO LO RECOMENDARÍA .....	218
GRÁFICO 120 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO PLANEA CAMBIAR DE TRABAJO .....	218
GRÁFICO 121 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO CAUSAS PARA CAMBIAR DE TRABAJO.....	219
GRÁFICO 122 POR ESTADO CIVIL COMPROMISO LE PREOCUPA EL TRABAJO EN EL TIEMPO LIBRE.....	219
GRÁFICO 123 POR NIVEL EDUCATIVO SIGNIFICADO DEL TRABAJO PRINCIPALES ELECCIONES.....	221
GRÁFICO 124 POR NIVEL EDUCATIVO SIGNIFICADO DEL TRABAJO FACTORES PERTURBADORES .....	221
GRÁFICO 125 POR NIVEL EDUCATIVO DEFINICIÓN DE TRABAJO ASPECTOS MÁS ELEGIDOS.....	225
GRÁFICO 126 POR NIVEL EDUCATIVO DEFINICIÓN DE TRABAJO ASPECTOS MENOS ELEGIDOS .....	226
GRÁFICO 127 POR NIVEL EDUCATIVO ROL DEL TRABAJO .....	227
GRÁFICO 128 POR NIVEL EDUCATIVO DERECHOS DEL TRABAJO .....	228
GRÁFICO 129 POR NIVEL EDUCATIVO DEBERES DEL TRABAJO.....	229
GRÁFICO 130 POR NIVEL EDUCATIVO METAS DEL TRABAJO .....	230
GRÁFICO 131 POR NIVEL EDUCATIVO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO.....	231
GRÁFICO 132 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO GANA LOTERÍA .....	232
GRÁFICO 133 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO CONDICIONES QUE CAMBIARÍA .....	233
GRÁFICO 134 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO POR QUÉ SEGUIRÍA EN EL MISMO EMPLEO.....	234
GRÁFICO 135 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO POR QUÉ DEJARÍA DE TRABAJAR.....	234
GRÁFICO 136 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO QUÉ EXTRAÑARÍAN .....	234
GRÁFICO 137 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO RECOMENDARÍA SU OCUPACIÓN A SU HIJO.....	235
GRÁFICO 138 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO POR QUÉ SI Y NO RECOMENDARÍA SU OCUPACIÓN A SU HIJO .....	235
GRÁFICO 139 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO SI TUVIERA QUE EMPEZAR DENUEDO .....	236
GRÁFICO 140 POR NIVEL EDUCATIVO COMPROMISO QUE BUSCAN LOS QUE PLANEAN CAMBIAR .....	236
GRÁFICO 141 TRABAJA O NO TRABAJA.....	334
GRÁFICO 142 POR EDAD.....	348
GRÁFICO 143 POR GÉNERO .....	369
GRÁFICO 144 POR ESTADO CIVIL.....	380
GRÁFICO 145 POR NIVEL EDUCATIVO.....	400
GRÁFICO 146 IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS .....	411
GRÁFICO 147 FUNCIONES DEL TRABAJO.....	416
GRÁFICO 148 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN ROLES DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA .....	419
GRÁFICO 149 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN DERECHOS DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA.....	421
GRÁFICO 150 POR EDAD DIF. SIG. DERECHOS DEL TRABAJO.....	422
GRÁFICO 151 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN DEBERES DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUBMUESTRA .....	424
GRÁFICO 152 POR EDAD DIF. SIG. DEBERES DEL TRABAJO.....	425
GRÁFICO 153 DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS EN METAS DEL TRABAJO SEGÚN OCUPACIÓN O SUB-MUESTRA .....	426
GRÁFICO 154 DIFERENCIA SIGNIFICATIVA DE INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	428
GRÁFICO 155 POR EDAD DIF. SIG. INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO .....	430
GRÁFICO 156 POR GÉNERO INVOLUCRACIÓN EN EL TRABAJO DIF. SIG.....	431
GRÁFICO 157 ESQUEMA.....	455

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

ILUSTRACIÓN 1 LOS CARTONEROS .....	21
ILUSTRACIÓN 2 LOS PIQUETEROS.....	22

ILUSTRACIÓN 3 DESOCUPADOS .....	23
ILUSTRACIÓN 4 EMPLEADOS DE FÁBRICAS RECUPERADAS.....	24
ILUSTRACIÓN 5 TRABAJADOR AUTÓNOMO .....	27
ILUSTRACIÓN 6 PIQUETEROS.....	273
ILUSTRACIÓN 7 CARTONEROS .....	281
ILUSTRACIÓN 8 DESOCUPADOS.....	288
ILUSTRACIÓN 9 TRABAJADORES DE FÁBRICAS RECUPERADAS .....	295
ILUSTRACIÓN 10 EMPLEADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS .....	302
ILUSTRACIÓN 11 EMPLEADOS DE EMPRESAS PRIVADAS .....	309
ILUSTRACIÓN 12 TRABAJADORES AUTÓNOMOS.....	316
ILUSTRACIÓN 13 JUBILADOS.....	323
ILUSTRACIÓN 14 PRESOS .....	329
ILUSTRACIÓN 15 LOS QUE TRABAJAN .....	335
ILUSTRACIÓN 16 LOS QUE NO TRABAJAN .....	341
ILUSTRACIÓN 17 JÓVENES .....	348
ILUSTRACIÓN 18 ADULTOS JÓVENES .....	354
ILUSTRACIÓN 19 ADULTOS .....	359
ILUSTRACIÓN 20 JUBILADOS.....	364
ILUSTRACIÓN 21 VARONES .....	369
ILUSTRACIÓN 22 MUJERES.....	374
ILUSTRACIÓN 23 SOLTEROS.....	380
ILUSTRACIÓN 24 CASADOS .....	385
ILUSTRACIÓN 25 VIUDOS .....	390
ILUSTRACIÓN 26 DIVORCIADOS.....	394
ILUSTRACIÓN 27 HASTA SECUNDARIO COMPLETO .....	400
ILUSTRACIÓN 28 HASTA POSTGRADO .....	406
ILUSTRACIÓN 29 CELEBRAR .....	457
ILUSTRACIÓN 30 IGUALDAD                      ILUSTRACIÓN 31 FRATERNIDAD                      ILUSTRACIÓN 32 LIBERTAD	
.....	471
ILUSTRACIÓN 33 LO IMPORTANTE ES CULTIVAR NUESTRA HUERTA .....	472

## PALABRAS PRELIMINARES

Cuando se lleva adelante una investigación de estas características, en la que se conjugan el trabajo intelectual y el de campo, nunca se está solo. Si no se cuenta con un equipo de apoyo y con pares que permitan recibir un feedback de lo que se está haciendo, es imposible poder disponer de la objetividad necesaria para lograr determinar si se está o no en el buen camino, si es en esa dirección por donde se debe ir y así, de esa manera, recorrer cada una de las sendas por las que todas estas investigaciones deben transitar.

Y en esa línea, son tantas personas a las que debo agradecer, que temo omitir a alguien.

Entre ellos están, desde mi familia, mi director de tesis, mi terapeuta, mis colegas de cátedra y de la vida, mi equipo de cátedra, el equipo de mi consultora privada, mis amigos y hasta mis clientes -muchos de los cuales están esperando ansiosos conocer algunos resultados que les puedan ser útiles para comprender a algunos de sus interlocutores cotidianos-...

Todos y cada uno de ellos me dieron su apoyo, el aliento necesario para seguir siempre adelante o una ayuda específica que significó algo sumamente importante en el proceso de construcción de este trabajo. Cada cual hizo su aporte valioso, a veces tan sólo estando presentes.

Con cada uno, y de distinta manera, he compartido la emoción de descubrir algunos de los resultados, como así también el cansancio o la decepción por aquello que no fue como esperaba o pretendía que fuera.

Pero llegó el final... ...y acá está...

En las próximas páginas les presento todo lo que, en esta instancia y por ahora, tengo para decir acerca de este tema tan apasionante como es el significado y los valores con que nuestros contemporáneos se relacionan con algo tan central en la vida de las personas como es **el trabajar**.

Gracias a todos los que me ayudaron a que esto fuera posible, incluso y más aún a quienes fueron capaces de comprometerse con un juicio crítico, pues me hicieron reflexionar y me ayudaron, así, a lograr un mejor resultado.

Y gracias, muy especialmente, a todos los que desinteresadamente y sin conocer demasiado qué destino tendrían, contestaron cada una de las preguntas que les hicimos, ofreciendo uno a uno sus pensamientos y emociones, en cada una de ellas.

Sin esa indispensable colaboración esta investigación no hubiera podido existir.

Gracias por todo, a todos.!!!!!!!

*Graciela Filippi*



## INTRODUCCIÓN

Los cambios producidos en el mercado laboral por la mundialización de la economía y la revolución tecnológica han generado, irremediabilmente, un impacto tanto en el significado del trabajo para los sujetos, como en el valor que le asignan en función del espacio vital que cada grupo social laboral habita.

De esta manera, tanto como factor de realización personal y espacio de placer o causa de alienación y enfermedad, el trabajo sigue siendo un aspecto básico y estructurante de la vida de los sujetos.

Al considerarlo como básico, se puede decir que el trabajo es en sí mismo un valor y, al mismo tiempo, se asocia a otras constelaciones de valores.

Es esta dimensión de la que se ocupará este estudio: del proceso de valoración que del trabajo hacen los miembros de distintos grupos socio-laborales, tanto en relación con otras esferas vitales -íntimamente ligadas a lo que el trabajo significa y el lugar que ocupa en las preferencias de cada uno- como a las necesidades que el mismo les satisface. Y esa estimación esta íntimamente ligada a lo que el trabajo significa para cada uno de los sujetos.

Según Pérezgonzález – Díaz Vilela (2005) las personas atribuyen al trabajo un significado que se ha adquirido a lo largo del proceso mediante el cual se adoptan los elementos socioculturales del medio ambiente y se los integra a la personalidad para adaptarse e insertarse en la sociedad a la que pertenecen.

Este proceso se llama socialización. La socialización laboral básica es un proceso mediante el cual se adoptan un conjunto de valores, creencias, actitudes y normas que la sociedad transmite a sus miembros en relación con el trabajo.

El significado atribuido al mismo incluye un conjunto de creencias y valores que cada uno de los individuos desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral. Dicho conjunto sufre modificaciones en función de las experiencias personales y de las diferentes situaciones que ha de afrontar cada individuo en el transcurso de su vida. Es decir, se establecen a través de la educación en la infancia y la adolescencia y tienen un efecto duradero en la personalidad; pero



los individuos los adaptan y modifican a lo largo de su vida conforme viven diferentes fases y situaciones (Drenth, 1991).

Analizar tanto el lugar que el trabajo ocupa en la vida de los distintos grupos sociales como las razones y atribuciones subyacentes que predicen los comportamientos específicos de cada colectivo social en sus actividades laborales, permite revelar la probable existencia de elementos compartidos que atraviesan las distintas configuraciones, es decir, factores comunes. Poder conocer cuál es el significado que la sociedad laboral argentina le da al trabajo, matizada por las distintas inserciones y relaciones que cada uno de sus subgrupos sociales establezca con él, y conocer qué entienden ellos por trabajo, forma parte del conocimiento básico que se requiere para la toma de decisiones a la hora de optar por un ingreso, un subsidio, un plan, debido a las implicancias socioeconómicas que cada acción pueda llegar a tener, tanto desde un nivel individual como colectivo.

Es necesario considerar que la gran crisis económica y social que colapsó en diciembre de 2001, generó un escenario único en la historia argentina en relación con la posibilidad de los distintos actores sociales de acceder a un trabajo digno, y comenzó a instalarse el discurso de que se había acabado “la cultura del trabajo”, proceso que ya se venía gestando con relación a la aparición de la tecnología que ya había empezado, en los años ‘90, a dejar a muchas personas fuera del sistema laboral.

Se ha constatado, en esta búsqueda, que los antecedentes en investigaciones similares a nivel internacional son alentadores, tanto en variedad, como en contenido y cantidad; sin embargo, en la Argentina los estudios en el área son muy recientes y aún existen muy pocos. Es valioso considerar que el impulso a la investigación en el campo de la Psicología del Trabajo en líneas que retomen lo social y lo psicológico resulta de gran interés, tanto para el conocimiento como para las prácticas del psicólogo dedicado a estudiar y trabajar en el ámbito organizacional y laboral.

Es así como a partir de la relevancia que la temática tiene en tanto perspectiva psicosocial del fenómeno del trabajo y la escasa producción local que actualmente se registra, se ha diseñado un estudio empírico para proveer una primera aproximación a la problemática que produzca información de base a partir de la cual orientar estudios posteriores a los fines de profundizar en el análisis, así como actuar de forma más eficaz en distintas facetas de intervención tendientes a mejorar la relación sujeto-mundo laboral.

La investigación que se propone a continuación intenta iniciar una dinámica de exploración que abarque la mayor parte del complejo escenario socio-laboral argentino, concretamente en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense, en el contexto actual y desde una perspectiva que recupere la visión del sujeto. Se trata entonces de dar cuenta de la subjetividad psico-social de este ámbito de investigación, enmarcada en el contexto actual. Saber a qué se aduce cuando se habla de trabajo, según quién y por qué, es una herramienta de gran utilidad a la hora de tomar decisiones en el ámbito público, por ejemplo, respecto de subsidios para el desempleo, así como en el ámbito privado, a la hora de planificar acciones de

motivación o planes de capacitación, y además, poder tener una respuesta responsable frente a esa famosa afirmación de que “la cultura del trabajo se ha acabado”.

## CONTEXTO HISTÓRICO ECONÓMICO:

Se hace necesario encuadrar esta investigación en su contexto socioeconómico, ya que ha sido determinante de la realidad económica actual, debido a sus características particulares. Según afirma Golovanesky (2006) desde la década del treinta hasta la mitad de los años setenta Argentina se desarrolló en base al modelo de sustitución de importaciones orientado al mercado interno.

Empujado por las circunstancias primero -Segunda Guerra Mundial- y sin poder revertirlo después, este modelo sostuvo una tendencia de crecimiento económico, pero con fuertes movimientos cíclicos que le valieron el nombre de stop & go. Pese a sus problemas, este modelo jugó un rol central, junto con otras condiciones favorables, para que en Argentina se consolidase una distribución del ingreso más equitativa que en el resto de América Latina. (pág.11 op. cit)

En 1976 llegaron al poder los militares y generaron un fuerte cambio de rumbo en lo económico. Para ello se basaron, desde lo teórico, en un enfoque de tipo monetario del balance de pagos, por lo que la conducción económica marcó una apertura externa y liberalizó el mercado financiero. Como la inflación amenazaba recurrió, con el fin de contenerla, a un esquema de control de tipo de cambio -la famosa “tablita”<sup>1</sup>- que generó una sobrevaluación de la moneda. El sector externo se vio amenazado en su equilibrio, tanto por el atraso cambiario como por la apertura externa. Por otro lado, el salario real tuvo una fuerte caída y se produjo una gran concentración del capital y de los ingresos. La distribución de la ganancia mostró regresión, como así también los niveles de consumo de gran parte de la población, especialmente las de ingresos más bajos.

La dictadura militar legó una abultada deuda externa, que pasó a ser uno de los elementos que produjo las mayores limitaciones a la política económica venidera debido a los pagos de intereses, la amortización del capital y las duras condiciones que los organismos crediticios han impuesto para poder respaldar cualquier tipo de refinanciación.

En diciembre de 1983 asume el gobierno democrático e intenta desarrollar una política que de manera gradual vaya reestabilizando la economía. Al fracasar, se intenta una política de *shock* que se llamó *El Plan Austral*, que logró por un tiempo controlar la posibilidad de que se desatara la hiperinflación sin generar pérdidas elevadas con relación al empleo, los salarios y los niveles de actividad. Pero poco a poco se desgastó y se hizo muy vulnerable en la medida

---

<sup>1</sup> La “tablita” se basaba en la fijación anticipada del tipo de cambio, con un cronograma de devaluaciones decrecientes que debían converger con la tasa inflacionaria en un período de ocho meses y que, al fracasar, disparó una fuerte fuga de divisas a medida que el atraso cambiario se ampliaba.

que el contexto internacional era desfavorable para el país. En consecuencia, frente a un *shock* externo negativo se generó un nuevo plan de estabilización: *El Plan Primavera*. Tiempo después la Argentina se quedó sin financiamiento externo, lo que se sumó a la cercanía de las elecciones presidenciales y generó una “corrida”<sup>2</sup> contra el austral, que era la moneda vigente. Esto obligó a tener que abandonar el esquema cambiario del Plan Primavera en febrero de 1989, ante la amenaza que el Banco Central perdiera las reservas.

Sí, la puja distributiva entre los distintos sectores que buscaban asegurar su posición de cara a las elecciones dio lugar a una burbuja especulativa que explotó por el sector más frágil: el externo. El aumento persistente en el tipo de cambio se tradujo en aceleración inflacionaria y, finalmente, hiperinflación. Esta experiencia tan traumática tuvo, sin duda, un rol fundamental en conseguir que la sociedad aceptase las políticas que se instrumentarían en los años subsiguientes. (Pág. 12 op. cit)

En 1989 surge un nuevo gobierno, que tuvo en sus manos el compromiso de hacer todo lo posible por reducir la inflación desmesurada, pero el éxito de esas acciones duró poco. Recién en 1991 se llega a implementar el *Plan de Convertibilidad*, que fue el único que la hizo ceder, hasta hacerla desaparecer a mitad de la década de los noventa. Se buscó garantizar el dominio del proceso inflacionario controlando la variación del tipo de cambio, y así se fijó la paridad cambiaria de un peso igual a un dólar. El control de la inflación tuvo un impacto positivo sobre el salario real, y por ese camino el gobierno logró la adhesión del pueblo.

Otro tema relevante, además de la paridad cambiaria, fue el del endeudamiento externo, por lo que se llegó a la conclusión que la única manera de garantizar que el plan se mantuviera era logrando el respaldo de los acreedores. Por ello, asegurar el pago del capital y de los intereses de la deuda fue una cuestión esencial para el gobierno de turno.

Los capitales externos ingresaron al país, hasta *el Efecto Tequila* de fin de 1994 y principios de 1995, lo cual permitió resolver de forma transitoria el tema del financiamiento, sumado a la presión fiscal producto del alza de los impuestos que recayeron de forma directa sobre el consumo, y además, como rasgo característico de esa época, la privatización de las empresas públicas, que empezó antes de la *Ley de Convertibilidad* y que generó un alivio financiero durante un período corto.

El consumo se elevó, mediante el control de la inflación y el mejoramiento de los salarios reales. El crédito volvió a estar al servicio de la gente, pues los precios se mantenían estables y eso produjo un aumento de venta de los bienes de consumo más perdurables.

El control de la inflación y el aumento del consumo permitieron aumentar la recaudación tributaria. Pero a pesar de que el crédito se recuperó, en términos de intereses, permaneció caro tanto para las pequeñas empresas como para las medianas, lo que no sucedía con las

---

<sup>2</sup> Corrida bancaria: Se produce una corrida bancaria cuando los depositantes, al escuchar el rumor de que el banco es insolvente (lo que bien puede ser falso), llegan en masa al banco a retirar sus fondos. Aún en el caso de bancos esencialmente sólidos, una corrida bancaria puede llevarlos al colapso porque por lo general el banco no puede liquidar con rapidez suficiente sus inversiones de largo plazo para satisfacer a los depositantes.

empresas grandes, que tenían acceso a los créditos del mercado internacional con tasas más bajas. Las PyMES<sup>3</sup> quedaron en desventaja y de esa manera se produjo la concentración de capital.

El *Plan de Convertibilidad* también tenía otro eje que fue la llamada *Reforma del Estado*, con la que se privatizaron la mayoría de las empresas públicas y el Estado se debilitó como un organismo regulador. Se llegó a sancionar el decreto de desregulación, para poder llegar lo más cerca posible al concepto de libre mercado.

El sector externo logró que se produjera un proceso de gran apertura, con una reducción y hasta desaparición de los aranceles de importación en algunos de los casos. Esto permitió que las comunidades internacionales apoyaran este proyecto, obteniendo la inserción en los mercados extranjeros y permitiendo, así, que los precios se mantuvieran controlados mediante la entrada de productos de otros países que la mayoría de las veces eran mucho más baratos que las manufacturas locales.

Los tres ejes básicos del plan: la reforma del Estado, la desregulación y la apertura al exterior, lograron por una parte un gran crecimiento del producto y un gran impulso a la modernización, pero produjeron graves consecuencias sobre el crecimiento del empleo, fundamentalmente en el sector industrial -las fábricas cerraban por la llegada de los productos extranjeros más baratos-, y también en la distribución del ingreso.

El plan empezó a mostrar sus flaquezas a partir del Efecto Tequila, que frenó el crédito internacional, y la posibilidad de que hubiera capitales externos disponibles para los mercados emergentes.

Hasta este momento, con la inflación controlada, y el producto en crecimiento, se hablaba del “milagro argentino” (aunque dentro de la economía había grandes y pocos ganadores, y muchos perdedores). Al endurecerse el crédito externo, los problemas del plan económico (que antes sólo se visualizaban hacia adentro, y por quienes los estaban padeciendo) pasaron también a los aspectos macroeconómicos. En este contexto los efectos negativos sobre el empleo (inevitables, dados los cimientos sobre los que se basaba el plan) hicieron eclosión, y la tasa de desocupación alcanzó en 1995 un nivel nunca antes visto en nuestro país. Sin embargo, esto no le impidió al gobierno volver a ganar las elecciones y seguir profundizando las reformas en el mismo sentido durante el resto de la década de los noventa. (Golovanesky pág.14 op. cit.).

En 1999 surge un nuevo gobierno que debió hacerse cargo de todas las consecuencias del modelo que se implementó en los años previos. No obstante haber ganado las elecciones precisamente con un discurso de tono fuertemente crítico hacia el gobierno que hasta ese momento estaba en el poder, cuando se hizo cargo, debió reforzar esas políticas previas al punto de que su ministro de economía llegó a ser el gestor de la Ley de Convertibilidad.

---

<sup>3</sup> Sigla que designa a las *Pequeñas y Medianas Empresas*.

La terrible crisis bancaria del 2001, el llamado “corralito<sup>4</sup>”, permitió que se planteara la posibilidad de hacer un cambio de rumbo, que necesitaba como una condición *sine qua non* la devaluación de la moneda nacional. Al cambiar de manera súbita la relación de precios, se recuperó la posibilidad de exportar y se disminuyeron al mínimo las importaciones, lo que hizo posible que muchos sectores productivos y deprimidos por la política anterior, que estaban devastados por la competencia de los productos externos, se recobraran.

Mientras que el modelo de sustitución de importaciones que era la característica básica del modelo económico argentino desde el primer peronismo hasta el golpe militar del año 1976, permitió integrar a la mayoría de la población, el nuevo modelo neoliberal, que fue llevado a su plenitud en los años noventa, produjo vulnerabilidad a aquellos sectores sociales con ingresos medios y bajos.

La sustitución de importaciones generaba una economía de características más cerradas, menos competitiva y un Estado protector, que daba servicios universales de salud, educación y previsión social, que fueron de excelente calidad en un momento de la historia. Los Premios Nobel que dio la Argentina se formaron dentro del sistema de la educación pública y gratuita que el país ofrecía y a la que tenían acceso a todos sus hijos. En este nuevo modelo, la apertura a los mercados internacionales, sumado al retroceso del Estado, intensificaron la inseguridad y la indefensión para aquellos sectores de la sociedad de bajos ingresos, ya que el Estado redujo al mínimo su función de ser el proveedor de bienes y servicios, pasando a manos privadas casi todas las empresas públicas, y desfinanciando los pocos servicios de salud y educación que quedaban, que además fueron transferidos a los gobiernos provinciales y municipales con presupuestos más magros y sin la correspondiente partida presupuestaria. Además dejó de lado su función reguladora y de esa manera desprotegió a la sociedad de los monopolios u oligopolios, sobre todo en los servicios públicos que son vitales para la población y cuyas consecuencias se sufren en la actualidad, por ejemplo, en el sector energético.

Por primera vez en el año 1984, la OIT se refiere al sector informal de la economía señalando que con ese término alude a las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas.

Comenzaron entonces a aparecer en la escena sociopolítica grupos sociolaborales muy particulares, tales como, los cartoneros, los piqueteros, los desocupados favorecidos o no por los planes sociales como *Jefes y Jefas de Hogar*, los integrantes de fábricas recuperadas y los trabajadores autónomos. Las escuelas pasaron de ser un espacio para el aprendizaje, a ser el lugar básico de la alimentación de los niños, que no contaban con la misma en sus hogares. Se generó así una distorsión, producto de tener que paliar la crisis, que poco a poco empezó a tener sus efectos en la relación de las personas con el concepto subjetivo de trabajo. En este punto cabe recordar a Meda cuando afirma que el trabajo no es una categoría antropológica y

---

<sup>4</sup> En menos de dos años los bancos comenzaron a enviar sus capitales al exterior y el Estado debió decretar un corralito, instancia que limitó el retiro de los ahorros depositados en los bancos.

por tanto inherente a la naturaleza humana, sino una categoría histórica, y que por lo tanto adopta características diferentes en cada momento de la vida de la Humanidad.

## Caracterización de los grupos sociolaborales

Se caracterizará someramente, a continuación, a cada uno de los nuevos grupos:

### Los cartoneros



Ilustración 1 Los cartoneros

Son personas que recolectan y venden papel y otros productos reciclables para poder sobrevivir.

Hasta hace poco tiempo era un fenómeno oculto y marginal que devino masivo y visible, y creció aceleradamente amparado por el corralito, la devaluación y la feroz recesión. Se fueron incorporando a este grupo gente que provenía de otros oficios, tales como el circuito del cuentapropismo, la venta ambulante, algunos provenientes de la industria de la construcción, changarines, que a medida que fueron perdiendo la posibilidad de encontrar un sustento económico en lo suyo consideraron el “cartonear” como una ocupación posible. Es una actividad que no requiere demasiados conocimientos previos, habilidades, contactos e inversión, excepto el poder caminar y recolectar materiales, y se puede empezar en cualquier momento. En los tiempo más críticos, mucha gente se incorporó a esta actividad de manera total o parcial como estrategia de supervivencia.

Según los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada en mayo del 2002, se estimó en ese momento que eran 10.800 los cartoneros y vendedores ambulantes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 62.000 los del Conurbano Bonaerense.

Algunos actores dedicados a esta tarea se reconocen a sí mismos como trabajadores, realizando el carácter productivo de su práctica, otros se consideran desempleados y conciben su actividad sólo como un refugio ante la adversidad que les toca vivir.

## Los piqueteros



Ilustración 2 Los piqueteros

Las caracterizaciones que se les dan a los desocupados o a los “sujetos piqueteros”, como gusta decir el Partido Obrero, son de una envergadura tal que ya en la publicación semanal del Partido Obrero, Prensa Obrera en su editorial firmada por su líder máximo, Jorge Altamira, se afirma que: «El movimiento piquetero es la expresión histórica más profunda que ha producido el movimiento obrero argentino, por lo menos desde el Cordobazo...» Y, continúa expresando dicha nota: «...El movimiento piquetero es una fuerza de vanguardia, más si tenemos en cuenta en ella solamente a sus agrupamientos independientes de la burguesía, como el Bloque Piquetero Nacional y la Asamblea Nacional de Trabajadores». El mismo Jorge Altamira, en un discurso realizado en el año 2006, afirmó que “el piquetero es un desocupado que tiene conciencia de clase y ha salido a luchar por sus derechos”.

Generalmente, suelen llevar bastante tiempo sin trabajo y luego de varios intentos infructuosos buscando salidas individuales a la falta del mismo, optan por una posible solución colectiva, que de algún modo les permita hacer frente a la situación, siendo ésta una de las razones primordiales por la que pasan a formar parte de estas organizaciones.

El primer beneficio que se busca al ingresar a estas agrupaciones consiste en una ayuda material concreta e inmediata a partir de la obtención de un plan social, y de mercadería o la asistencia a comedores, especialmente para niños.

Las poblaciones de riesgo que forman parte de estos movimientos son en su mayoría las personas de edad, pues son más vulnerables a la falta de trabajo, y también los jóvenes, que han llegado a la edad laboral en los momentos de mayor crisis ocupacional del país, lo que les ha dificultado tener una educación formal completa y, por ende, la posibilidad de tener un trabajo más o menos permanente.

El nivel educativo es uno de los factores que hace que se presenten diferencias significativas en las posibilidades concretas de acceder a un trabajo.

Llamarse piqueteros les confiere una identidad diferente a la de ser desocupados y les permite contar con un grupo específico de pertenencia, que tiene una lógica de funcionamiento propia frente al desocupado que es, en términos de identidad, mucho más inespecífico. Sería como una identidad laboral transitoria, que ocupa ese lugar que existe entre el tener o no tener trabajo.

## Desocupados con o sin planes de Jefes y Jefas de Hogar

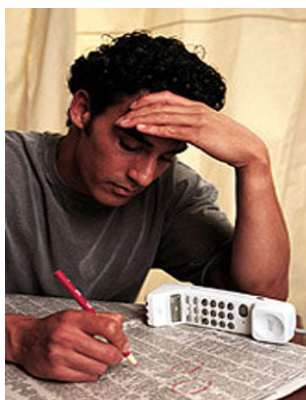


Ilustración 3 Desocupados

Los desocupados son las personas que, aún sin tener una ocupación, la buscaron activamente en los últimos 180 días. Este grupo incluye además a los trabajadores suspendidos que no reciben pagos y a quienes interrumpieron la búsqueda por razones circunstanciales. La población inactiva está integrada por las personas que no tienen trabajo y no lo buscan activamente.

Pueden distinguirse los inactivos marginales -como los desocupados desalentados- y los inactivos típicos, que no están dispuestos a incorporarse al mercado de trabajo.

El *Programa Jefes de Hogar* comenzó a gestionarse a principios de 2002 como respuesta a la necesidad de inclusión social para más de dos millones de mujeres y hombres, afectados por una crisis sin precedentes en nuestro país. Este plan nace no sólo como herramienta de la política social, sino principalmente como instrumento para apaciguar un conflicto social de características inéditas que ponía en juego la continuidad del sistema político institucional. De esta manera, se transformó en un aspecto central de la política del Gobierno de transición. Ahora bien, lejos de la pretensión de consagrar un derecho, el plan se limita a distribuir beneficios asistenciales precarios, que no alcanzan a cubrir las necesidades mínimas de la población en situación de indigencia.

El decreto 565/021 (publicado en el Boletín Oficial el 4 de abril de 2002 y reglamentado por la resolución 312/02 del Ministerio de Trabajo) reglamentó el *Programa de Jefes de Hogar*, también denominado *Derecho Familiar de Inclusión Social: Plan Jefes y Jefas Desocupados* (en adelante, el Programa o el Programa Jefes y Jefas), para ser aplicado hasta el 31 de diciembre de 2002 en todo el territorio nacional y en el marco de la declaración de la emergencia alimentaria, ocupacional y sanitaria.

Los considerandos del decreto señalan que el establecimiento del Derecho Familiar de Inclusión Social se origina en el cumplimiento del mandato del art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, que establece el rango constitucional de los tratados y pactos internacionales, y expresamente en las disposiciones del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PIDESC). Cita, además, la actual coyuntura económica, la gravísima situación que vive el país y las recomendaciones de la Mesa de Diálogo Argentino. Adicionalmente, señala que todas las instituciones sociales, sindicales, políticas,



empresariales, organizaciones no gubernamentales que participaron del *Diálogo Argentino*, manifestaron que uno de los principales problemas que enfrenta el país es el carácter regresivo de la distribución del ingreso, y en consecuencia indica que “es importante promover una redistribución de recursos entre quienes disponen de mejores ingresos, hacia los sectores sociales que menos tienen, para contribuir a una mayor equidad y promover un desarrollo económico sustentable”. El decreto 39/03, del 7 de enero de 2003, prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2003 la Emergencia Ocupacional Nacional (art. 1º) y la vigencia del Programa Jefes y Jefas (art.2º). Esta prórroga se realizó en las mismas condiciones de funcionamiento del Programa, por lo que no se modificó el sistema original.

El monto del beneficio es de pesos 150 por cada titular. Los destinatarios son los jefes o jefas de hogar desocupados con hijos menores a cargo. El Programa persigue asegurar la concurrencia escolar de los hijos, así como el control de la salud. También alcanza a los jefes de hogar cuya cónyuge, concubina o cohabitante se encuentre en estado de gravidez.

En el decreto que crea este plan se menciona que "podrá hacerse extensivo" a los desocupados jóvenes o mayores de 60 años que no hubieran accedido a una prestación previsional. Luego de casi un año de funcionamiento, sus prestaciones sólo se extendieron a los mayores de 70 años que habitan en las provincias con mayor porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza.

### **Empleados de Fábricas Recuperadas**



**Ilustración 4 Empleados de fábricas recuperadas**

La recuperación de empresas es una experiencia que se inicia en 1996/1997, pero que cobra mayor intensidad y repercusión pública a partir de 2001, momento de un profundo colapso económico, como efecto final de las reformas estructurales implementadas en el país a partir de 1976 y profundizadas en la década de los '90.

Este fenómeno local cobró visibilidad junto con otros procesos de resistencia vehiculizados por distintos grupos en un contexto de fuerte protesta social, sintetizado en la consigna más convocante de ese momento: “que se vayan todos”.

A pesar de tratarse de un momento de convergencia en el campo popular, cada una de esas agrupaciones proponía sus propias reivindicaciones: los grupos de personas desocupadas, los que pedían la renuncia de la Corte Suprema de Justicia, los cartoneros/as, los piqueteros/as, quienes reclamaban por sus ahorros en los bancos y no podían retirar el dinero, las personas endeudadas, los acreedores/as, grupos assemblearios, entre muchos otros.

A comienzos del siglo XXI, en Argentina, debido al racionamiento del crédito, las altas tasas de interés y las restricciones bancarias, la mayoría de las empresas se vieron seriamente afectadas, pero mucho más aquellas que presentaban altos índices de endeudamiento. Ese deterioro del aparato productivo ocasionó una fuerte caída de la ocupación, la puesta en crisis de la sociedad salarial y la precarización de las condiciones de trabajo por la flexibilidad laboral. Estos hechos se producían a partir de una serie de reformas que estuvieron orientadas a instalar un modelo económico propuesto por el Consenso de Washington, que establecía reducir el Estado a su mínima expresión, para permitir el mayor despliegue del capital financiero. Como se afirmó anteriormente, la imposición de la lógica del mercado produjo una creciente desindustrialización, quedando el poder económico en un núcleo muy acotado de grandes empresas. La industria nacional se perjudicó en su conjunto, pero principalmente afectó a las pequeñas y medianas empresas, imposibilitadas de competir frente a los productos importados. Este proceso ha sido consecuencia de una de las etapas más destructivas del capitalismo denominada globalización, la que produjo efectos funestos en América Latina en general y en la Argentina en particular.

Stiglitz (2002) afirmó que el malestar de la época, es decir el malestar en la globalización, consistía en la generación y perpetuación de la pobreza a partir de las políticas implementadas por el *Fondo Monetario Internacional*, junto con otros organismos internacionales de control económico. Esas instituciones rectoras fracasaron respecto de sus propósitos explícitos: promover la estabilidad global y erradicar la pobreza. No obstante, afirmaba Bourdieu (2000), resultaron exitosas en cuanto a su capacidad cultural, dado que lograron imponer sus visiones del mundo. De manera continua se fue construyendo un marco adverso al proteccionismo económico, con el importante apoyo de los medios masivos de comunicación.

Más específicamente, en Argentina, durante el período en que surgieron las empresas recuperadas por sus trabajadores y trabajadoras, la desocupación llegó a índices desconocidos hasta entonces. Según Julio Godio (2005), desde un 14,7% entre 1997 y 2000, llegó a la escandalosa cifra de 31,5% en 2001/2002.

En esa época, el significado que adquiría la amenaza de quedarse sin trabajo fue un factor fundamental para comprender el fenómeno local de estas empresas recuperadas. A la vez ese mismo contexto catastrófico también podía explicar que la clase trabajadora aceptara las peores condiciones, aún las más flexibilizadas, para seguir manteniendo el empleo. Fueron tiempos terribles en que lo único importante era tener trabajo, a cualquier costa, para poder apenas, la mayoría de las veces, sobrevivir y poder mantenerse “heroicamente” dentro del sistema.

En el marco de la resignación frente a las visiones del mundo circulantes, desde algunas empresas en las que sus empleados y empleadas ya no tenían nada que perder, comenzaron a gestarse resistencias organizadas para no caer en lo que R. Castel R. (2004) denominó “exclusión contemporánea”.

No es sencillo definir a qué se denomina *Empresas Recuperadas por sus Trabajadores y Trabajadoras*. Para Magnani (2003), a pesar de las fronteras borrosas, hay rasgos fundamentales que las describen:

1. Control de hecho de los obreros y obreras dentro de la fábrica.
2. Igualdad de derecho a la hora de tomar las decisiones.
3. Marco jurídico que permite el funcionamiento, aunque sea precario.

Este proceso social y económico presupone la existencia de una empresa anterior, la que se encontraba funcionando bajo el modelo de una empresa capitalista tradicional y que, a partir de un proceso de quiebra, vaciamiento o inviabilidad, "(...) llevó a sus trabajadores a la lucha para lograr la puesta en funcionamiento bajo formas autogestivas" (Ruggeri, Martínez y Trincherro, 2005, pág. 23).

Cabe recordar que para ese momento tampoco la legalidad vigente protegía los intereses de la clase trabajadora durante un proceso de quiebra.

Los propios protagonistas las definen como "un nuevo método de lucha de la clase trabajadora", con el que es posible ampliar criterios y modalidades de enfrentamiento, dado que los métodos tradicionales ya no resultaban eficaces en ese momento histórico (Robertazzi, Ferrari, Pérez Ferretti y Pertierra). A modo de ejemplo, cuando la clase empresaria abandona las fábricas no hay a quién aplicarle una medida de fuerza por salarios o indemnizaciones.

Las empresas recuperadas por sus trabajadores y trabajadoras surgen por fuera de las estructuras sindicales, partidarias y jurídicas tradicionales, sin el apoyo inicial de quienes deberían haber sido sus legítimos representantes. Es la acción social que despliegan los grupos de trabajadores/as los que consiguen revertir posiciones conservadoras.

Las fábricas recuperadas no tienen como objetivo crear una red de economía social alternativa al mercado y realimentan su eficiencia en el mercado al competir en él.

El Movimiento comenzó con la primera fábrica recuperada en la Argentina, que es la ex *Gip-Metal S.R.L.*, el 22 de agosto de 2000; ubicada en Spur 354 de la localidad de Sarandí, Partido de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires.

Ese día los trabajadores recibieron los telegramas de despido porque se había decretado la quiebra por pedido de sus propios dueños. Ellos advirtieron una irregularidad, dado que habían trabajado en forma normal hasta el día anterior, entonces tomaron la decisión de ingresar a la planta para permanecer en forma pacífica en resguardo de los bienes y hasta tanto se aclare la situación.

Luego vino el intento de desalojo, la resistencia, la formación de la *Cooperativa de Trabajo Unión y Fuerza Limitada*, el alquiler de las maquinarias, la primera *Ley de Expropiación* de una planta fabril el 16 de Diciembre de 2000.

El 8 de enero de 2001 fue el primer día laborable de estos pioneros de la recuperación del trabajo por sus principales actores, los obreros. Al inicio eran 54 trabajadores, los 18 empleados administrativos y gerentes no continuaron. Han llegado al número de 84 obreros que llevan adelante la producción, venta, administración, comercialización y gerenciamiento de

la fábrica. Se han capacitado en forma directa y demostraron que los trabajadores pueden hacer producir una planta industrial.

Este fue el ejemplo que siguieron los demás trabajadores que a la fecha han recuperado alrededor de 160 fábricas en todo el país.

### Trabajadores autónomos



Ilustración 5 Trabajador autónomo

En términos de la estadística oficial se considera como «trabajador por cuenta propia o autónomo» a la persona que desarrolla una actividad económica independiente y no es auxiliado en ella por ningún obrero o empleado.

Se deben tener en cuenta diversas variables, entre ellas, la posesión o no de determinado conocimiento teórico profesional o técnico (comúnmente denominado capital intelectual, a pesar de no constituir propiamente un capital en el sentido de la propiedad sobre medios de producción y de vida de otros), cuya aplicación permitiera la venta de determinados servicios a través de la cual asegurarse la reproducción de sus condiciones de existencia.

La tarea desempeñada puede ser de carácter profesional o técnica, pero también los hay que hacen tareas operativas o no calificadas.

Los años posteriores al 2002 generaron tasas de crecimiento muy elevadas, planteando un nuevo panorama y nuevos desafíos. El dólar en su valor real, más las condiciones macroeconómicas que acompañaron al país, los puso más competitivos, y así poco a poco se comenzó a salir de la crisis, pagar la deuda externa con el FMI -el mayor hostigador nacional- y reactivar la economía. Pero todos estos intensos procesos históricos y sociales no ocurren en vano, y así fue que quedó ubicada en el medio de la escena, la relación contractual de los distintos actores sociales con el trabajo y en este marco es que esta investigación tiene lugar.

**PALABRAS CLAVES:** Trabajo, Centralidad, Significado del Trabajo, Valores, Esferas Vitales, Subjetividad Laboral, Intereses, Necesidades.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Indagar la relación subjetiva con el trabajo, significado y valores, en grupos laborables integrantes del mercado argentino actual, localizados específicamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Indagar la definición y el significado que los participantes atribuyen al trabajo.
- Detectar con qué otros valores básicos del sujeto están relacionados.
- Evaluar las necesidades que los participantes explicitan satisfacer a través del trabajo. Detectar los factores motivacionales que los movilizan o no a la ejecución del mismo.
- Explorar las diferencias y semejanzas respecto de la centralidad del trabajo, las definiciones y significado, las necesidades que satisfacen y los perfiles de valores o metas motivacionales en los distintos subgrupos ocupacionales.
- Explorar la incidencia de aspectos sociodemográficos como edad, sexo, ocupación, nivel de educación, estado civil, en las distintas configuraciones analizadas.

## MARCO TEÓRICO

Esta investigación está enmarcada en la **Teoría del MOW**<sup>5</sup> (Meaning of working) y la **Teoría de los Valores de Schwartz** que le agrega a la posible elección del trabajo como un valor central o periférico, qué valores se le atribuyen al trabajo, que acompañan o justifican esa elección.

### El MOW

Para abordar el tema desde el punto de vista teórico se tomará la perspectiva de Pérezgonzález y Vilela (2005).

El modelo de investigación del **Significado del Trabajo** propuesto por el MOW, Internacional Research Team (1987) es el primer modelo teórico referido al tema de las creencias, expectativas y valores que posee el trabajador respecto del trabajo en general.

Muchos autores de investigaciones posteriores que intentan replicar la estructura del modelo (Harpaz, 1990; Díaz Vilela, 1994, 1997 y estudios relacionados: Pérez Quintana, Díaz Vilela y Lorenzo Leal, 1993; Núñez Rodríguez, Díaz Vilela, Lorenzo Leal, Rodríguez Hernández y Chams-El-Dim Delgado, 1995) también participan de su estructura teórica inicial, de manera más o menos explícita, al usar su mismo dispositivo de recolección de datos. Por tanto, a partir de aquí la referencia al modelo del MOW Internacional Research Team (1987) se hace extensiva a esas otras investigaciones que participan de su misma concepción teórica de partida, y luego agregan las aportaciones específicas que se obtienen a partir de cada uno de esos estudios. Asimismo, se incluyen aquellas investigaciones que utilizan algunos de los elementos centrales del MOW, aunque no todos, y sus respectivos instrumentos de medida

---

<sup>5</sup> El significado del trabajo, MOW, según lo explica Hugo Gaggiotti (2004), es el conjunto de valores, creencias, actitudes y expectativas que las personas sostienen con relación al trabajo. Este acrónimo, MOW, fue acuñado en 1987 por un grupo de investigación integrado por científicos sociales de 8 países que diseñaron, desarrollaron e implementaron una investigación sobre determinados colectivos de trabajadores a partir de criterios homogéneos de análisis de datos empíricos obtenidos de encuestas a empleados de distintas categorías. En su planteo original, las investigaciones del MOW incluyeron sólo 10 grupos de empleados. El objetivo principal del estudio, que se llevaba a cabo en 8 países diferentes por 14 investigadores de distintas disciplinas, era obtener resultados que fueran comparables a nivel europeo y que permitieran advertir las diferencias del significado del trabajo entre los distintos países entre 1987 y 2002.

cuando tienen que definir los elementos que tienen en cuenta para la investigación (Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991; Harpaz, Claes, Depolo and Ruiz Quintanilla, 1992).

El modelo considera tres categorías de variables: condicionales o antecedentes (situación familiar y personal, trabajo actual e historial de carrera, ambiente macro-socio-económico); centrales (centralidad, normas sociales, resultados laborales valorados, metas laborales e identificación con roles laborales) y consecuencias. Para el MOW Internacional Research Team, el Significado del Trabajo está determinado tanto por el individuo (sus elecciones y experiencias) como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y trabaja. En el marco de estas investigaciones los autores consideran que el referente del estudio es el trabajo en general (el *work involvement* de Kanungo, 1979, 1982) y no el trabajo que el individuo desempeña actualmente (*job involvement*). Por otra parte, el trabajo es entendido como aquella actividad por la que se recibe una contraprestación económica a cambio. (MOW, Pág.11 op. cit.)

## 1.-Centralidad

La *Centralidad del Trabajo* se define como la creencia general acerca del valor de trabajar en la vida de las personas. Comprometerse e involucrarse con el trabajar es conceptualmente distinto de comprometerse o involucrarse con el trabajo actual (Kanungo, 1979, 1982).

En este concepto se pueden distinguir dos componentes principales, cada uno de ellos con propiedades particulares (MOW Internacional Research Team, 1987).

1. **Componente de creencia/ valor:** implica una orientación valorativa sobre el trabajar como un rol en la vida. Las dos características más importantes de este factor son la identificación con el trabajo, una creencia resultante 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 (Lodahl and Kejner, 1965; Maurer, 1968; Lawler and Hall, 1970).
2. La segunda propiedad de este componente valorativo/afectivo incluye tanto la **Involucración** con el trabajo (*work involvement*) como el **compromiso** con el trabajo (*work commitment*). Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona. *Work involvement* es el elemento de involucración conductual actual, mientras que *work commitment* es un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo. La Identificación con el trabajo y la Involucración/compromiso con el mismo se refuerzan mutuamente.

### 1.1. Componente de orientación/decisión

La orientación para decidir de la centralidad del trabajo está basada en los Intereses vitales centrales (*central life interests*) de Dubin (1956), la *Teoría de los escenarios de comportamientos* de Barker (1968) y la *Teoría de las relaciones interpersonales* de Heider (1958). Este componente plantea que las experiencias de un sujeto están segmentadas en diferentes sub-esferas vitales y que las personas difieren en sus preferencias por las diferentes esferas de la vida.

El primer elemento de esta propiedad implica una noción de identificación basada en las preferencias de la persona por unas u otras esferas de vida. Cualquiera de ellas, incluyendo la del trabajo, puede ocupar una posición central o periférica en la vida del sujeto en función de su grado de preferencia por ella (la persona puede participar en áreas de vida menos preferidas porque tienen un valor instrumental para conseguir otras metas, pero se espera que tengan mayor significado las conductas que desarrolla en las esferas predilectas). Este elemento implicaría al *self* en el trabajo versus el *self* en otras áreas de vida (Harpaz, 1990) y supondría que las esferas de vida pueden ser ordenadas jerárquicamente para una persona dada en función de la importancia que éstas tengan para ella.

El segundo elemento es la importancia misma de cada esfera de vida y las conductas asociadas con ella, algo así como el peso relativo de cada área de vida con respecto a las otras. Esta elección (o peso) implica una noción de involucración con esa esfera de vida y provee las condiciones por las que una persona establece lazos afectivos y conductuales con su entorno. Ya que el sujeto no necesita estar igualmente involucrado o comprometido con todos los segmentos de su vida (algunas conductas pueden estar prescritas más que voluntariamente elegidas), este compromiso o involucración es un proceso selectivo. El grado del mismo depende de la elección del ambiente y del rango potencial de conductas preferidas disponibles en ese ambiente en particular.

Estos dos elementos que constituyen la Centralidad del Trabajo tienen semejanzas conceptuales, tales como las propiedades de involucración y propiedades relacionales, y la identificación de la persona con el trabajo en general como algo valioso para ella. Sin embargo, también tienen sus diferencias: el componente de creencia/valor enfatiza su relación directa con el sí mismo, como producto de la consistencia cognitiva entre el trabajo como actividad y el sí mismo como referente; mientras que el componente de orientación/decisión está basado en el lugar de preferencia del trabajo entre otras esferas de vida.

Ruiz Quintanilla y Wilpert (1991) y Kanungo (1991) establecen que estas diferencias se explican porque lo que es del ámbito de lo relacional depende en gran medida de aspectos situacionales y del medio social y es más permeable a las influencias que tienen que ver con los ciclos vitales, mientras que la orientación valorativa o importancia absoluta del trabajo tiene que ver con el concepto de Centralidad que en los grupos de población adulta permanecen más estables. De todas formas, se considera que la valoración del trabajo se generaría en las



edades tempranas, significando centralidad o marginalidad del trabajo, según el caso y tiene que ver con la percepción de la propia identidad de la persona. Estos autores concluyen que la Centralidad del Trabajo refleja una interacción entre factores de personalidad, relativamente estables, con influencias situacionales y sociales. Así, el concepto de Centralidad refleja tanto valores individuales como circunstancias sociales.

Para el MOW (1987), un procedimiento adecuado para la medida de la Centralidad pasa por la combinación de dos formas de medida:

1. Una que tuviera en cuenta el componente de creencia/valor, es decir, la evaluación cognitiva entre el sí mismo y el trabajar, además de las propiedades de involucración/compromiso. Para el equipo MOW internacional, un ítem con escala de actitudes tipo Likert<sup>6</sup> de siete puntos, que preguntara “¿Cuán importante y significativo es el trabajo, en general, en su vida?”, fue considerada como una medida de la Centralidad en términos absolutos.
2. Una segunda medida apresaría el componente de orientación/decisión. El procedimiento de medida, en este caso, debía incluir las principales esferas de la vida de las personas, permitir su elección y ordenación jerárquica según la importancia que tuvieran para el respondiente y proveer una indicación del grado de involucración y compromiso del mismo en cada una de ellas. Para el equipo internacional, una medida de comparación de la esfera laboral respecto de las otras cuatro esferas de vida propuestas por Dubin (1956, 1976), en la que la persona debía repartir 100 puntos entre las cinco esferas de vida propuestas según la importancia que cada una tuviera para dicho sujeto, fue la medida preferida para este segundo componente de la Centralidad del Trabajo. Esta escala se consideró como una medida de la Centralidad en términos relativos (frente a otras esferas de la vida). (pág.14 op. cit.)

La combinación de las dos medidas llevada a cabo por distintos autores parte del supuesto de que tal combinación provee una conceptualización más completa del constructo Centralidad del Trabajo como una creencia general acerca del valor del trabajo en la propia vida (MOW Internacional Research Team, 1987; Harpaz, 1990, Harpaz et. al., 1992; Claes, 1993; Pérez Quintana et. al. 1993; Díaz Vilela, 1994,1997). Esto es, considerar que la Centralidad del Trabajo es una medida basada en cogniciones y afectos que refleja el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en un momento dado del tiempo.

## **2.-Creencias normativas acerca del trabajo**

La segunda dimensión del MOW involucra las *Creencias normativas acerca del trabajo* o *Normas del trabajar*. Para el equipo internacional, las creencias normativas son razonamientos

---

<sup>6</sup> La escala Likert es una escala ordinal y como tal no mide en cuanto es más favorable o desfavorable una actitud, pero sí informa que el que obtiene 60 puntos tiene una actitud más favorable que el que tiene 30.

normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. Para Ruiz Quintanilla and Wilpert (1988) y Díaz Vilela (1997) son expectativas sociales ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgados, orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas (MOW, 1987). También son consideradas como estables e independientes de las circunstancias del entorno (Furnham, 1984).

De cara al Significado del Trabajo, el MOW (1987) considera dos categorías de creencias normativas:

a) Deberes u Obligaciones laborales: normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991). De los dos aspectos posibles de estas pautas (las normas de deber internalizadas o responsabilidad personal, y el compromiso social o institucional), el MOW utiliza el elemento de deber o responsabilidad personal. En este caso, las normas de obligación representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese compromiso se lleva a cabo a través del trabajo.

b) Derechos laborales: normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991); es decir, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social (Rousseau, 1916). Este debate normativo puede estar ligado a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social.

Para la medida de las Normas sociales, El MOW (1987) utilizó 10 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro anclajes. Cinco de ellos se referían a Deberes laborales y los cinco restantes a Derechos laborales.

### **3. -Resultados valorados**

Los *Resultados valorados* del trabajo son aquellas funciones que se perciben en la actividad laboral y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle. Son, según Harpaz (1990), contenidos instrumentales y expresivos obtenidos de la literatura al respecto, por ejemplo de Kaplan and Tausky (1974) y Tausky and Piedmont. (1967; pág.16 op. cit.).

El MOW (1987) considera seis funciones a medir:

1. La de proveer status y prestigio
2. La de proveer ingresos
3. La de mantenerse ocupado
4. La de proveer contactos sociales interesantes

5. La de ser una vía para prestar servicio a la sociedad
6. La del trabajo como básicamente interesante y satisfactorio

#### **4. Metas laborales**

Las *Metas laborales* hacen referencia a la importancia relativa de aquellos objetivos que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1988, 1991; Ruiz Quintanilla, 1991) y explicarían las razones de porqué los individuos trabajan (Harpaz, 1990), o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rockeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991). Las metas laborales, en la literatura al respecto, cubren temas de satisfacción con el puesto, valores, necesidades e incentivos preferidos (Herzberg, Mausner, Peterson, and Capwell, 1957; Weiss, Dawis, England and Lofquist, 1964; Porter, 1964; Porter and Lawler, 1965; Lawler, 1971; Quinn, 1971; Vroom, 1964; Hofstede, 1980; etc.).

El MOW (1987) considera once metas a medir: variedad, trabajo interesante, equilibrio entre demandas laborales y habilidades personales, autonomía, horario, salario, condiciones físicas del puesto, oportunidades de aprender, ascenso/promoción y relaciones interpersonales.

#### **5. Identificación con los roles del trabajo**

El quinto elemento del modelo teórico del Significado del trabajo es el de la *Identificación con los roles del trabajo*, que podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con la actividad laboral, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

La base conceptual para el desarrollo de este elemento se encuentra en la Teoría del rol de Turner (1956) y la Teoría atribucional de Kelley (1974), si bien también han sido profusamente manejados por los teóricos organizacionales interesados en la investigación de la involucración con el puesto o el compromiso con la organización (Cook and Wall, 1980; Moch, 1980; Mowday, Steers and Porter, 1979, Rabinowitz and Hall, 1977; Saal, 1978; Steers, 1977).

El MOW (1987) propone seis roles laborales a medir, de ellos, tres obtenidos de la literatura existente (identificación con la tarea, con la ocupación/profesión y con la compañía/organización) y tres nuevos (identificación con el producto/servicio, con las personas con las que se trabaja y con el dinero que uno recibe por su trabajo).

“Una característica común tanto de los resultados como de las metas y los roles que parece interesar en la investigación del Significado del Trabajo es su valor potencial para los individuos”. Nuñez Rodríguez et. al. (1995), citando a Rockeach (1973), definen un valor como “una creencia perdurable de que un determinado modo de comportamiento es personal o

socialmente preferible a su opuesto". El MOW (1987) y Harpaz (1990) equiparan el concepto de valor a aquel otro de evaluaciones de importancia o preferencia, que supone no sólo que la persona conoce el objeto de valoración sino que también ha establecido una relación de preferencia entre ellos.

Las evaluaciones de importancia o preferencia implican una elección y ésta involucra la valoración de las metas, de los resultados laborales y del tipo específico de identificación del trabajo.

Estas evaluaciones de importancia o preferencia se establecen en función de cuatro componentes (Cragin, 1983):

La centralidad cognitiva del elemento (grado en que el elemento es cognitivamente saliente para el individuo y grado en que otros elementos se organizan alrededor del mismo), la dependencia de otros elementos del primero (grado en que las cogniciones del elemento influyen en las cogniciones de otros elementos asociados con él), lo imprescindible del elemento (grado en que la persona percibe que existen otros sustitutos disponibles) y la sapiencia temporal del elemento (grado en que las condiciones laborales y socioeconómicas influyen explícita y fuertemente, aunque sea de manera temporal, en la atención prestada a un elemento, que pasaría desapercibido bajo otras condiciones) (pág.18 op. cit.).

### **MOW Internacional Research Team (1987): su estructura empírica**

Respecto de la estructura empírica del Significado del Trabajo, cabe examinar algunas de las investigaciones que se han realizado. En casi todas ellas se ha empleado algún tipo de análisis de componentes principales o de análisis factorial sobre los 39 ítems referidos a los elementos centrales del modelo del Significado del Trabajo.

El MOW Internacional Research Team (1987) trabajó con dos muestras diferentes: una internacional con más de 8.700 trabajadores de ocho países (Bélgica, Alemania, Israel, Italia, Japón, Holanda, Estados Unidos y la antigua Yugoslavia) y otra de más de 5.800 trabajadores que representaban diez categorías laborales diferentes o grupos diana (ocho ocupaciones laborales, desempleados y jubilados). El equipo internacional utilizó análisis de componentes principales sobre 37 de los 39 ítems centrales (se eliminaron 2 ítems de Normas del Trabajo) y encontró una solución de 13 componentes (a partir de aquí denominó factores tanto a los obtenidos por ACP como por AF). Uno de esos trece, los factores (Familia versus Ocio) agrupaba ítems no relacionados con el trabajo y fue eliminado: los doce restantes fueron organizados de manera deductiva en cuatro subgrupos o dominios principales, correspondiendo factores empíricos con las dimensiones hipotetizadas desde la teoría. Estas cuatro dimensiones y sus factores relacionados, como ya se ha visto, fueron los siguientes:

1. *Centralidad del Trabajo.*
2. *Normas sociales* sobre el trabajo, que agrupaba el factor de Normas relativas a derechos laborales y el factor de Normas relativas a deberes laborales.

3. *Resultados valorados/Metas preferidas*, que agrupaba los factores Función de Producción de ingresos, Función de Autoexpresividad, Función de Contacto interpersonal, Función de confort, Función de Aprendizaje y Desarrollo y Función Religiosa y de Servicio Social.
4. *Identificación del Rol del trabajo*, que agrupaba los factores Identificación con el producto, Identificación con las tareas e Identificación con la organización. Esta última categoría desapareció, a criterio de los investigadores, debido a los problemas metodológicos que presentaba.

De esta manera, el MOW Internacional Research Team (1987) concluye con un modelo del Significado del Trabajo, derivado empíricamente, representado en tres círculos concéntricos:

1. El *núcleo* del modelo parece ser la **Centralidad del Trabajo** (que puede ser alta o baja), entendida como el grado de importancia y valor que el trabajo tiene para la vida de un individuo dado, sea por las razones que fueran. Este elemento es de fundamental importancia para entender el Significado del Trabajo para el individuo.
2. El *segundo círculo* del modelo son las **Normas Sociales** acerca del trabajo: creencias y expectativas normativas acerca del rol del trabajo en la propia vida. Éstas pueden oscilar entre los polos de orientación a los derechos laborales, a los deberes para con el trabajo o bien implicar una orientación balanceada entre ambos. Las normas sociales acerca del trabajo ocupan el círculo concéntrico alrededor de la Centralidad porque son la segunda fuente en importancia para entender el Significado del Trabajo.
3. Por último, los **Resultados valorados del trabajo/Metas laborales preferidas**. Seis categorías de Resultados/Metas fueron las encontradas por el equipo internacional y, según ellos, tienen un nivel medio de abstracción, dependiente de los intereses propios del individuo, y son multidimensionales, complejas e idiosincrásicas por naturaleza. Aún así, representan la tercera fuente en importancia para entender el Significado del Trabajo. Estos seis Resultados/Metas laborales valoradas son:
  1. los ingresos
  2. el contacto interpersonal
  3. el confort
  4. la autoexpresión
  5. las oportunidades de mejora y aprendizaje
  6. la función de mejora y de servicio social del trabajo

**En síntesis:**

**La identificación con el trabajo y la valoración en la vida del individuo son una función del condicionamiento cultural pasado, el desarrollo personal y la**

**socialización, además de las condiciones socioeconómicas, todos influyen los significados asignados al trabajar.**

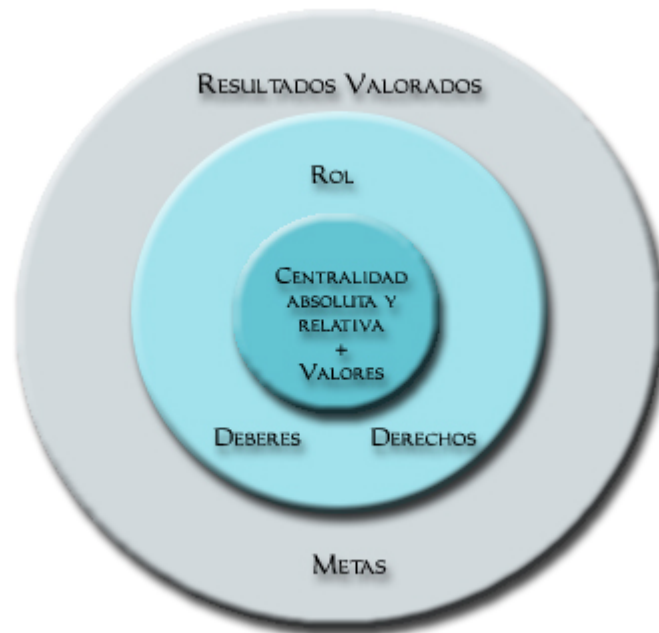


Gráfico 1 Círculos

## **LA TEORÍA DE LOS VALORES HUMANOS DE SCHWARTZ (1992)**

Como plantean Tamayo y de Oliveira de Borges (2001), independientemente del anuncio del fin del mundo del trabajo y /o del proceso de desmantelamiento de las bases socioeconómicas que daban apoyo a ideologías de exaltación del trabajo, la actividad laboral continúa siendo en la década actual un ámbito importante en la vida de las personas.

Mientras que la valoración atribuida al trabajo presenta mayor estabilidad, su relación con los demás valores humanos varía más frecuentemente sugiriendo un proceso de determinación más complejo en el sentido de estar asociado a un número mayor de variables.

Gran parte de los trabajos orientados a evaluar los valores en el área laboral o aquellos asociados al trabajo, han utilizado el marco conceptual de la *Teoría General de los Valores Humanos* desarrollada por Shalom Schwartz (2001), quien define a los valores como metas deseables y trans-situacionales, 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.

4. Se adquieren tanto a través de la socialización en los valores del grupo dominante como a través de la experiencia personal de aprendizaje.

Para el autor, 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:

1. Las necesidades de los individuos en tanto organismos biológicos.
2. Los requisitos de la interacción social coordinada.
3. Los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos.

De los datos obtenidos de 97 muestras de 44 países de los distintos continentes, Schwartz (1992) encuentra diez tipos motivacionales de valores. Si bien no puede decirse que éstos sean exhaustivos de todos los tipos reconocibles en las distintas culturas, se puede afirmar que es posible clasificar virtualmente todos los ítems encontrados en listas de valores específicos procedentes de distintas culturas en cada uno de estos diez tipos motivacionales de valores.

Cuadro 1 Los tipos motivacionales según Schwartz (2001)

<b>Poder</b>	Status social sobre las personas y los recursos.
<b>Logro</b>	Éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales.
<b>Hedonismo</b>	Placer y gratificación sensual para uno mismo.
<b>Estimulación</b>	Entusiasmo, novedad y reto en la vida.
<b>Autodirección</b>	Pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración.
<b>Universalismo</b>	Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza.
<b>Benevolencia</b>	Preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente.
<b>Tradición</b>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión.
<b>Conformidad</b>	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales.
<b>Seguridad</b>	Confianza, 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 tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto o ser compatibles con la realización de otro tipo de valores. El análisis de los conflictos y compatibilidades que pueden ocurrir cuando las personas intentan realizar estos valores de forma simultánea, pueden ser la base de formulación de hipótesis sobre las relaciones entre prioridades de valores (Schwartz, 1992).

Como señala Schwartz (2001), desarrollar los valores de Logro puede entrar en conflicto con la persecución de los valores de Benevolencia: la búsqueda del éxito personal es posible que sea un obstáculo para aquellas acciones orientadas a mejorar el bienestar de los demás que necesitan nuestra ayuda. De la misma manera, el intentar mantener valores Tradicionales puede entrar en conflicto con la búsqueda de la Estimulación: aceptar las costumbres culturales y religiosas y las ideas transmitidas del pasado puede inhibir la novedad, el desafío y el entusiasmo. Por otro lado, sostener valores de Benevolencia y Conformidad resulta compatible, pues ambos tipos de valores implican un comportamiento que cuenta con la aprobación de nuestro grupo íntimo.

Estos valores en competición se organizan en dos dimensiones bipolares: Apertura al Cambio con los de Conservación y Autopromoción con los de Autotrascendencia.

**Cuadro 2 Dimensiones Bipolares Básicas Subyacentes**

<b>Apertura al Cambio</b>	<b>Conservación</b>
Valores que enfatizan la independencia de juicio y la acción y favorecen el cambio (autodirección y estimulación).	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).
<b>Autopromoción</b>	<b>Autotrascendencia</b>
Valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (poder y logro).	Valores que destacan la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por su bienestar (universalismo y benevolencia)

Las investigaciones en las que se aplicó la Teoría de los Valores Humanos relacionadas con el valor trabajo arrojan diferencias interesantes. Ros y Grad (1991) y Ros, Schwartz y Surkiss (1999) encontraron que mientras licenciados que se estaban preparando para ser profesores y, por tanto, no tenían experiencia laboral, veían el trabajo como potencialmente relacionado a todos los valores humanos básicos. Los profesores de secundaria con experiencia laboral y por tanto conocedores de los límites de su experiencia ocupacional, lo asociaban más fuertemente con valores de expresión de la abnegación y conformidad a las circunstancias de la vida. Grad, Ros, Alvaro y Torregrosa (1993) hicieron la misma comparación entre trabajadores en puestos de dirección, profesionales, técnicos y trabajadores en tres sectores laborales distintos –áreas industriales, de servicios y financieras-. Encontraron que los trabajadores y técnicos perciben el trabajo como un medio de subsistencia y de protección de sus familias y amigos, mientras que los profesionales lo definen como logro y los dirigentes como una de las muchas formas de contactarse con la sociedad. El valor trabajo presentaba fuerte correlación negativa con Estimulación en todos los grupos. Para los trabajadores simples y técnicos, se correlacionaba negativamente con Promoción Social. Para los técnicos se correlacionaba positivamente con la tendencia a buscar el bienestar de todos (Universalismo).



Tamayo y Schwartz (1993) compararon estudiantes y profesores brasileños y encontraron que ambos grupos percibían el valor trabajo como medio de subsistencia para la familia (Benevolencia). Sus datos confirman los de otros estudios realizados en Brasil que indican la cercanía entre trabajo y familia (Bicalho-Sousa, 1983).

Será interesante entonces, articular los resultados obtenidos a través del MOW con los expuestos en la Escala de valores de Schwartz.

Y además, al comparar las elecciones realizadas con cada uno de los dos instrumentos de medición, se podrá, hablar de convergencias o tal vez divergencias al interior de los grupos.

## **ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO SOBRE EL TEMA**

### **Autores que se refirieron al significado y valor del trabajo**

Ya Freud (1904) señala que el restablecimiento de la salud mental y del estado psíquico general coincide con la recuperación de la capacidad de rendimiento y de goce.

También Freud (1929-30) afirma que

Otra técnica para evitar el sufrimiento recurre a los desplazamientos de la libido previstos en nuestro aparato psíquico y que confieren gran flexibilidad a su funcionamiento. El problema consiste en reorientar los fines instintivos de manera tal que eludan la frustración del mundo exterior. La sublimación de los instintos contribuye a ello, y su resultado será óptimo si se sabe acrecentar el placer del trabajo psíquico e intelectual.

Y en la misma página, como nota al pie, dice:

Es imposible considerar adecuadamente en una exposición concisa la importancia del trabajo en la economía libidinal. Ninguna otra técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente a la realidad como la acentuación del trabajo, que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comunidad humana. La posibilidad de desplazar al trabajo y a las relaciones humanas con él vinculadas una parte muy considerable de los componentes narcisistas, agresivos y aún eróticos de la libido, confiere a aquellas actividades un valor que nada cede en importancia al que tienen como condiciones imprescindibles para mantener y justificar la existencia social. La actividad profesional ofrece particular satisfacción cuando ha sido libremente elegida, es decir, cuando permite utilizar, mediante la sublimación, inclinaciones

preexistentes y tendencias instintuales evolucionadas o constitucionalmente reforzadas. No obstante, el trabajo es menospreciado por el hombre como camino a la felicidad. No se precipita a él como a otras fuentes de goce. La inmensa mayoría de los seres sólo trabajan bajo el imperio de la necesidad, y de esta natural aversión humana al trabajo se derivan los más dificultosos problemas sociales. (pág. 13-14)

Elliott Jacques (1994) se refiere al trabajo poniendo énfasis en el que se realiza en una comunidad laboral en el marco de un contrato de empleo. Señala que el trabajo atañe a la esencia de la vida y agrega que el hombre, igual que todo organismo vivo, está comprometido en una conducta intencional, que establece metas y trabaja para lograrlas. Afirma que ese proceso de clarificación, de elección y de toma de decisiones, inherente a la realización de metas, es fundamental para la supervivencia.

También aclara que la realización de un trabajo satisfactorio es sustancial para el desarrollo, ya que redundando en niveles progresivos de crecimiento e integración mental que se producen cuando dicha experiencia logra confirmar la eficacia personal.

Meissner (1977) se refiere al principio del trabajo como central en la experiencia humana. Lo define como un esfuerzo que, dirigido al logro de metas, sirve a determinados propósitos y que posee una medida de utilidad dentro de un marco personal significativo para cada sujeto en particular.

Maslow (1982) en su estudio sobre la motivación considera que la persona en su acepción integral involucra aspectos más trascendentes de la realización que compromete valores.

Schlemenson (2002) se refiere a los resultados obtenidos en su investigación con desocupados de 1995, de la siguiente manera, en función de los resultados que fueron detectados en la misma:

La pérdida repentina de la fuente de trabajo remite a una crisis personal profunda, promotora de un alto nivel de ansiedad generada por la incertidumbre que se produce cuando se pierde un marco de referencia seguro para enfrentar las exigencias de la vida.

Es posible observar que la desocupación vulnera los lazos de continencia que ofrece el trabajo en sociedad. Se trata de un cambio profundo, uno de los eventos más perturbadores por los que se puede atravesar.

Involucra una pérdida muy significativa: la pérdida de un proyecto personal, que pone al individuo y a su familia en situación de riesgo de enfermedad y de exclusión social.

(Pág.127 op. cit.)

Según Salanova, García y Peiró (1996), el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y societal. Agregan además que es una actividad humana que se realiza para obtener algo a cambio y, en este sentido, tiene un aspecto extrínseco y/o instrumental. De sus investigaciones surgieron otro tipo de definiciones en base a las que se considera cuál es el propósito del trabajo:

1ero: Destacan la actividad económica o los ingresos que el individuo obtiene a cambio de su trabajo.

2do: Destacan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor.

Otras definiciones, en sus investigaciones, hacen alusión a la identidad o contactos sociales que puede proporcionar el trabajo, la satisfacción que deriva de su ejecución, el hecho de que mantiene en un nivel mínimo de actividad necesario para un adecuado desarrollo físico y psíquico, su aspecto normativo, de obligación y el esfuerzo que conlleva. Otros autores definieron el trabajo como actividad, diferenciándolo del no-trabajo, que sería no –actividad. En ese mismo texto, la definición de trabajo ha sido también analizada a partir de la investigación empírica, formulando conceptos a posteriori, una vez obtenidas las opiniones de una muestra de sujetos.

Uno de los estudios pioneros fue hecho por Weiss y Kahn (1960). El objetivo de ese trabajo fue explorar qué criterios utilizan los varones para distinguir una tarea laboral de otra no-laboral, cómo definen la actividad del trabajo y cómo esos criterios se relacionan con la ocupación. Inspirado por Weiss y Kahn es el proyecto MOW (1981, 1987, 1991) en donde, entre otras cuestiones, se exploran, como ya se ha puntualizado, las definiciones que la gente atribuye al trabajo. Los autores identifican 14 conceptos de trabajo, que posteriormente utilizan en su estudio. Se les preguntó a los sujetos: cuándo ellos consideran que una actividad es “trabajo”. El concepto “si recibes dinero por hacerlo” fue el más elegido, seguido de “si forma parte de tus tareas”. Por el contrario, el porcentaje de gente que definió al trabajo como una actividad que requiere esfuerzo, ya sea físico o mental, fue muy pequeño.

Además, algunos autores identifican 4 categorías definitorias del trabajo:

1. Definición concreta del trabajo
2. Definición social
3. Definición del trabajo como carga
4. Definición del trabajo como deber

En suma, las descripciones encontradas desde ambas aproximaciones muestran que el trabajo es definido fundamentalmente en términos instrumentales, como una actividad que no es un fin en sí misma, sino más bien un medio para conseguir algún fin.

También Peiró et. al. (1996), refieren que la investigación sobre el fenómeno del trabajo ha resaltado las diferentes funciones que éste desempeña para individuos, grupos, organizaciones y sociedades. Encontraron 11 funciones positivas que puede proveer el trabajo a la persona.

Entre ellas se encuentran:

- 1- **Integrativa o significativa.** El trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo.

- 2- De **proporcionar status y prestigio social**. La posición social de una persona está en parte determinada por el trabajo que desempeña.
- 3- De **identidad personal**. Cómo se es y cómo se ve uno a sí mismo tiene mucho que ver con cómo uno se ve y cómo lo ven a uno en el trabajo. Los éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen a formar la propia identidad.
- 4- **Económica**. El trabajo tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo.
- 5- Fuente de oportunidades para la **interacción y los contactos sociales**. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral.
- 6- De **estructurar el tiempo**. El trabajo organiza el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de sus vidas como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general.
- 7- De mantener al individuo bajo una **actividad más o menos obligatoria**. Las personas están obligadas a trabajar, si quieren mantener otras funciones vitales.
- 8- De ser una fuente de oportunidades para **desarrollar habilidades y destrezas**. Éstas podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas, o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.
- 9- De transmitir **normas, creencias y expectativas sociales**. En el trabajo las personas se comunican entre sí y se transmiten perspectivas, convicciones, valores e informaciones, no sólo relacionadas con el trabajo sino también con la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.
- 10- De proporcionar **poder y control**. En el trabajo se puede adquirir algún grado de autoridad y dominio sobre otras personas y sobre cosas, datos y procesos.
- 11- De **comodidad**. El trabajo puede proporcionar “confort” a las personas (por ejemplo la autorrealización, contactos interpersonales, fuente de identidad, etc.).

Sin embargo, el trabajo puede ser también disfuncional para el individuo. Cuando la tarea es repetitiva, deshumanizante, humillante, monótona y no potencia la autonomía puede ser disfuncional para la persona y conllevar consecuencias negativas para la misma.

## Definiciones y dimensiones

Steers y Porter (1975) consideran el significado del trabajo como un indicador de motivación laboral, ya que lo estudiaron desde una aproximación individual y considerando las reacciones emocionales. El trabajo puede ser una fuente importante de identidad y autoestima, de la que derivan sentimientos positivos, que conducen a aumentar la implicación con el trabajo o, por el contrario, puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y un sinsentido.

Para Fineman (1991) el significado del trabajo puede verse como una representación social. El sentido que se le atribuye depende en cierta medida de las creencias, normas y expectativas

que existen en una determinada sociedad con respecto al trabajo. Pero esto no significa negar una autonomía personal a la hora de asignar significado al trabajo.

O'Brien (1996) considera que el significado del trabajo es un producto de la experiencia laboral, es decir, sería la interpretación que cada persona hace de sus vivencias de trabajo.

Esta postura surge en clara oposición a otra que considera que el trabajo es una variable que forma parte de la personalidad laboral.

Son dos las tesis que se mantienen respecto a esta cuestión:

1. Los defensores de la **tesis de la estabilidad** sostienen que el significado del trabajo se adquiere relativamente pronto en la vida y una vez alcanzado apenas cambia a lo largo del tiempo. Estos ven el significado del trabajo como un componente de la subjetividad.
2. Quienes defienden la **tesis de la modificación** afirman que el significado del trabajo va a cambiar a lo largo de la vida debido a la influencia de diferentes variables situacionales, de las etapas por las que pasan y los diferentes roles que adoptan los sujetos a lo largo de sus vidas. Este grupo considera el significado del trabajo como un producto de la experiencia laboral

Como ya se ha visto anteriormente, para el grupo MOW (1987) el significado del trabajo no es un constructo psicológico lineal, sino que está compuesto por diferentes variables o dimensiones. Se lo considera como un constructo psicológico multidimensional, definido en términos de cinco dimensiones:

1. Centralidad del trabajo
2. Normas sociales sobre el trabajo
3. Resultados valorados del trabajo
4. Importancia de las metas laborales
5. Identificación con el rol laboral

Estos autores señalan también que se trata de un constructo dinámico. El significado del trabajo, para este modelo, varía a lo largo de la historia. Incluso, en un mismo período histórico, se constatan diferencias entre naciones y grupos ocupacionales en función de la edad, del sexo de los individuos y de otras características.

## **Centralidad e importancia del trabajo y su relación con los conceptos de implicación y compromiso laboral**

Peiró y Prieto (1996) también se refieren a la centralidad del trabajo. Consideran que ésta dimensión del mismo se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas.

Peiró, Prieto y Roe (1996), 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 a la actividad laboral en el sistema de valores colectivos constituye un elemento fundamental.

No se debe confundir la implicación con el puesto de trabajo con la motivación intrínseca. Una persona motivada intrínsecamente hacia el trabajo, que por ejemplo valora la variedad o la autonomía de su labor, o una persona motivada extrínsecamente, que tal vez valora las recompensas económicas que derivan del mismo, pueden estar, ambas, muy implicadas con su trabajo.

Por otra parte, hay que diferenciar el estado de la implicación, con sus antecedentes que han determinado dicho nivel de involucramiento (por ejemplo, las experiencias de socialización, las características del puesto, etc.)

Además, conviene diferenciar la implicación de sus consecuencias: la satisfacción, el absentismo o el esfuerzo que se pone en el trabajo. Por otra parte, la implicación es el componente cognitivo pero no afectivo de la actitud. Una persona puede estar muy implicada con su trabajo y a pesar de ello no estar satisfecha con él.

Por último, la implicación con un trabajo concreto no es idéntica a la implicación con el trabajo en general. El primero se conoce como “implicación con el trabajo actual”, mientras que el segundo correspondería a la “implicación con el trabajo en general”.

El segundo concepto a considerar en relación con la centralidad del trabajo es el “compromiso con el trabajo”. Morrow (1983) afirma que el compromiso abarca cinco focos de interés o facetas: el valor del trabajo en sí mismo, la carrera, el trabajo actual, la organización y el sindicato, y hace referencia al grado de lealtad de una persona en relación con cada una de esas facetas.

## **Normas sociales y creencias sobre el trabajo**

### **Creencias del trabajo como obligación**

Estas creencias hacen referencia a las obligaciones del individuo respecto de la sociedad con relación al trabajo.

Esta orientación normativa ha sido influida por la ética protestante del trabajo, cuyo origen se puede encontrar en las enseñanzas de los reformistas Calvino y Lutero en el s XVI.

Los calvinistas creían que las personas estaban predestinadas al bien o al mal eterno, siendo el éxito en la vida terrenal un signo de salvación. En función de esas creencias se pasó a conformar un modelo de vida de disciplina, trabajo y buenas obras, no tanto como un medio para obtener la salvación eterna, sino como una manera de disminuir las dudas sobre uno mismo y sobre los demás.

Esta visión moral del trabajo considera que los individuos tienen la obligación de contribuir a la sociedad mediante su trabajo, de guardar y ahorrar para su propio futuro y el deber de valorar su trabajo sea cual fuera su naturaleza.

### **Creencias sobre el trabajo como derecho**

Algunos autores sugieren que la ética tradicional del trabajo, caracterizada por la alta importancia concedida al mismo por el resto de las esferas de la vida y por considerarlo una obligación de los individuos hacia la sociedad, está siendo reemplazada por una nueva ética que se caracteriza por una mayor valoración del tiempo libre, la vida en familia y la dominancia de derechos sobre el trabajo más que obligaciones.

Así, las personas que consideran al trabajo como un derecho manifestarían su acuerdo con el derecho de cualquier miembro de la sociedad a tener no sólo un empleo, sino un trabajo interesante y con sentido, a una educación que lo prepare adecuadamente para el trabajo y a la actualización de sus conocimientos, si éstos quedan desfasados en algún momento.

No obstante, no existe evidencia empírica de una proliferación generalizada de una nueva ética del trabajo.

## **Valores laborales**

### **Valores humanos y valores laborales**

Los valores laborales tienen un contenido, que se refiere a lo que la persona quiere obtener. Asimismo tienen un equilibrio y un punto óptimo: la importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída del mismo.

### **Valores laborales extrínsecos e intrínsecos**

La valoración intrínseca está relacionada con aquellas recompensas que recibe el individuo por su propia acción, sin mediación de otras personas, siendo así percibidas por el sujeto como consecuencias dependientes de sí mismo.

La valoración extrínseca está provocada por recompensas de la propia actividad del sujeto y cuyo control depende de eventos externos.

## Valores en el trabajo

Tamayo y de Oliveira de Borges (2001), plantean que los estudios sobre valores y significados del trabajo en Psicología, en su casi totalidad, consisten en el desarrollo de investigaciones que se limitan al campo del trabajo en las organizaciones formales y amplias, por lo que se refiere a un solo tipo de trabajo, el *empleo estable*, que además es el que más se ha reducido en la proporción que representa en el mercado de trabajo.

Ellos mismos hacen algunas referencias, acerca de la importancia del asunto que es tema de análisis y de los límites del conocimiento acumulados sobre el mismo, así como la fertilidad de este campo de estudio: ¿Por qué el interés por estudiar el valor que los sujetos le dan al trabajo? Porque “los valores expresan aquello que es o no deseable”<sup>7</sup>, y en ese sentido son inductores de comportamientos. En la medida en que se sabe cuál es la importancia que cada grupo social le da al trabajo, se pueden predecir comportamientos al respecto.

Lo innovador en el trabajo de Tamayo y de Oliveira de Borges (2001), consistió en realizar el análisis del estudio de los valores, tanto del trabajo como de las organizaciones, a partir de la percepción de los empleados, y que ésta última está determinada por su experiencia personal del trabajo y del ambiente en que éste es ejecutado; percepción -según sus palabras- que se desarrolla en un contexto social y en interacción con los demás.

La investigación previa realizada con una muestra de 200 estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (Filippi y Zubieta 2003) muestra con respecto a la centralidad del trabajo, para el total de la muestra estudiada, que el trabajo ocupa el tercer lugar, después de la familia y los amigos. O sea que el grupo íntimo de relación, que es el familiar y su subrogado, los amigos, están por encima del trabajo en este agrupamiento social cuyo factor común es el estudio universitario.

Al aplicar la encuesta de valores e introducir la variable Tipo de Universidad, quienes estudian en instituciones privadas enfatizan más lo comunitario que quienes estudian en instituciones estatales, y en la variable Carrera, quienes estudian Ciencias Económicas enfatizan más la Religión que quienes estudian Psicología.

Castillo Moreno (2004) realizó un estudio que forma parte de un proyecto de investigación internacional sobre el Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género, coordinado por el Dr. Joseph Blanch, catedrático en

---

<sup>7</sup> El procedimiento de medida, incluye las principales esferas de la vida de las personas, para permitir su elección y ordenación jerárquica según la importancia que tengan para el respondiente y proveer así, una indicación del grado de involucración o compromiso del mismo en cada una de ellas. Para el MOW una medida de comparación de la esfera laboral respecto a las otras cuatro esferas de vida propuestas por Dubin (1956,1976) en la que la persona debía repartir 100 puntos entre las cinco esferas de vida propuestas según la importancia que cada una tuviera para dicha persona, fue la medida preferida para este componente de la centralidad del trabajo en términos relativos (frente a otras esferas de la vida) Pérezgonzález-Vilela (2005).



Psicología, junto a un grupo investigador al cual pertenece. Entre sus objetivos figura el de comparar sincrónicamente, mediante metodologías y técnicas cuantitativas y cualitativas el significado del trabajo, en distintos entornos sociolaborales, enmarcados a su vez en diferentes modelos de Estado y de políticas sociales y laborales: Barcelona (España), Buenos Aires (Argentina), Porto Alegre (Brasil) y Puebla (México).

Se buscaron las posibles lecturas del significado del trabajar en el ámbito socio/laboral mexicano mediante la obtención y análisis de datos relevados del cuestionario elaborado ex profeso y aplicado en los meses de enero y febrero del mismo año (2004) a un colectivo de 153 personas que radican en la ciudad de Puebla, México, y que fue la fase preliminar del proceso.

Aquel trabajo de investigación pretende analizar cómo estos cambios profundos en el mundo del trabajo, en la experiencia y en las relaciones laborales, que han dado lugar a un mundo post-keynesiano y post-fordista, afectan el significado del trabajo y por tanto la lógica de la orientación y la inserción laborales.

Para indagar en la estructura del significado del trabajar también se basó en la encuesta construida a partir de la investigación teórica y empírica Meaning of Working (MOW 1987), esa investigación transcultural, de diseño transversal, que como ya se ha explicitado, ha sido desarrollada en el período 1978-1987.

Sus objetivos eran:

- El análisis del trabajo para la gente común referido a su presente situación personal.
- Centralidad del trabajo: creencia de las personas respecto de la posición del trabajo en sus vidas (indicador general de la importancia personalmente asignada como rol vital).
- Normas sociales sobre el trabajo: conocimiento sobre la realidad del trabajo que ha sido elaborado por la persona, pero en el que sin embargo, intervienen la tradición, las normas y valores sociales, la estructura social, la educación y la comunicación social (relativas a derechos y deberes percibidos como asociados al ejercicio del rol laboral).
- Los resultados esperados y metas preferidas del trabajar.

Castillo Moreno (2004) tiene en cuenta los elementos discursivos de cada uno de los encuestados con relación a cómo conciben, interpretan y valoran el trabajar, generando un diagnóstico tanto individual como grupal al comparar las diferencias y semejanzas, según el caso, entre unas y otras personas, teniendo como marco los sistemas socioeconómico, político, cultural e inclusive psicológico de los propios mexicanos y especialmente el contexto sociolaboral Poblano.

Las respuestas obtenidas en este estudio, si se basan en las anteriores, invitan a reflexionar y a retomar el concepto de trabajo históricamente conformado. Si éste último es un hecho histórico, inventado e igual de flexible que el entorno, no resulta viable basarse en el estudio del concepto, como tal, como si se estuviera viviendo aún en los lejanos ochenta. El entorno laboral no sólo demanda cambios en el concepto, sino también en el aprendizaje de nuevas prácticas que permitan romper la regularidad, los hábitos al reorganizar nuevas experiencias

fragmentadas para que formen patrones anteriores poco familiares y se consideren aceptables para las pautas de “hasta nuevo aviso”.

Ferrari (2006 - en curso) está actualmente realizando un estudio relacionado con el proyecto de investigación internacional ya aludido sobre el Nuevo significado del trabajo en el subempleo. Implicaciones psicosociales, políticas y de género, coordinado por el Dr. Joseph Blanch, que se llevó a cabo en Argentina.

Esta Investigación empírica trata sobre la calidad de la experiencia laboral en el nuevo entorno del capitalismo flexible y global. Consiste en un estudio de pretensión exploratoria, que en el año 2005 implicaba 680 casos, con sustento de estudios anteriores en cinco de las escalas aplicadas para el tratamiento de valores y significación del trabajo. (Trabajos del año 1990; trabajos del año 2000). Utiliza un Inventario Valores Personales y su objeto de estudio es la posición del trabajo en relación con otras esferas de la vida y una Escala de Centralidad del Empleo cuyo objeto es la importancia del empleo en tanto que valor instrumental y valencia psicosocial.

### **Preferencias en el trabajo**

Carballo (2005) plantea que “la forma en que los argentinos se relacionan con su trabajo y cómo esto ha evolucionado a lo largo de los años, nos ayuda a entender nuestra realidad económica actual”.

La autora afirma que

Existe abundante evidencia empírica e investigaciones realizadas que demuestran que la naturaleza del trabajo ha cambiado en el mundo de los '80 y '90, impulsada por los desarrollos tecnológicos y en el campo de las comunicaciones y las transformaciones en el escenario político, que han reducido las distancias y eliminado barreras geográficas e ideológicas, tanto al flujo de capitales como al traslado de bienes y personas en el marco del proceso de globalización. (pág. 114).

Y más adelante expresa:

Es a este proceso mundial en el marco en el cual la Argentina desarrolló sus propios cambios estructurales, que afectaron la forma en que se construyeron las relaciones entre los argentinos y el trabajo en los '90, lo que resulta indispensable referir sintéticamente para entender cabalmente los resultados de la investigación. (pág. 115).

Carballo (2005) indica que estos factores repercutieron sobre las expectativas de la sociedad en términos de su relación con el trabajo: mientras que a principios de los '90 el problema más importante para los argentinos era la inflación (la suba de precios y la caída del salario), en los últimos años de la década, la desocupación y el temor a perder el trabajo, ocuparon el primer lugar en el ranking de preocupaciones. Los argentinos habían perdido la percepción de que el

empleo era algo semi-permanente y debieron ingresar a una etapa de dificultades para insertarse en el mundo laboral, alta rotación, etc. Desempleo y pobreza figuraban a mediados del año 2002 al tope del ranking de las preocupaciones de los argentinos, con el 43% de las menciones entre ambos problemas.

Durante los años '90 se observó una caída del sueldo de los asalariados informales con relación a los de los asalariados formales, consistente con un aumento de la oferta de informales y/o con una reducción de la demanda.

La crisis desatada en 2001 tuvo un fuerte impacto en el mundo del trabajo y en las relaciones de los argentinos con el empleo. Las manifestaciones de esa crisis fueron: I) la consolidación del 20 % como nuevo piso para la tasa de desocupación; II) la caída del salario real de los trabajadores formales –con fuertes diferencias entre sectores-; III) el colapso de los ingresos de los trabajadores informales; IV) el aumento de la pobreza. (Pág. 121 y 122 op. cit.)

Los datos que trabaja Carballo (2005) indican que para el 73 % de los argentinos, el trabajo es muy importante en la vida y ocupa un segundo lugar sólo detrás de la importancia asignada a la familia, bien delante de la importancia asignada a la religión y al tiempo libre u ocio. Más aún, si se unen los porcentajes que consideran muy y bastante importante al trabajo (22 % este último), el guarismo resultante es de 95 %. Aunque desciende levemente entre las personas jóvenes y quienes tienen un nivel económico más alto, el consenso en esta materia es amplio en todos los sectores de la sociedad.

Estos resultados no difieren demasiado de los observados en 1991 y ponen en evidencia una estabilidad en la evaluación de la sociedad en esta materia. Este porcentaje resulta alto con relación al observado en otros países (65 % de la población, en promedio, considera el trabajo importante en su vida), aunque inferior al que se presenta en otros países como México y Brasil (87 % y 84% respectivamente), es mayor que el registrado en muchas naciones desarrolladas (como Estados Unidos, Canadá, Japón y Suecia), donde ronda el 50/55%.

En clave internacional, los argentinos dan más importancia al trabajo que los europeos (de éstos, el 53 % lo considera muy importante y 35 % bastante importante), lo que puede ser asociado con la mayor incertidumbre laboral y el nivel de más bajo desarrollo económico relativo que lleva al individuo a adoptar posiciones más materialistas y conservadoras. (Pág. 124 op. cit)

Los argentinos tienden a coincidir mayoritariamente con que el trabajo es lo que hace que la vida valga la pena vivirse y no el ocio. Adjudicando a esta proposición el valor 5 y a la opuesta (el ocio es lo que hace que la vida valga la pena vivirse y no el trabajo) el valor 1.

La autora agrega que la importancia asignada al trabajo *vis á vis* el ocio es más alta en los tramos etarios superiores y disminuye a medida que se incrementa el nivel educacional y socio-económico de la población (3,8 y 3,6% de los universitarios en la clase alta respectivamente).

También es ostensiblemente mayor en las localidades del interior del país que en la Capital

Federal. Esto es consistente con que, en general, en las localidades del interior se exhiben pautas más conservadoras, aunque paradójicamente, la tasa de actividad laboral es más baja que en la Capital y el Gran Buenos Aires.

Este resultado es relevante, considerando que también el 35 % de los argentinos cree que es muy importante el papel del tiempo libre y del ocio en sus vidas (agregando a quienes lo consideran bastante importante se reúne el 77 % de la población).

La dimensión de la importancia del trabajo para la vida personal y social tiene dos vertientes para los argentinos: la de la realización propia y la de la responsabilidad social.

Con respecto de la dimensión personal hay un muy elevado consenso acerca de la necesidad de trabajar para desarrollar a pleno las capacidades de las personas: 87 % de la sociedad está muy o bastante de acuerdo con esta visión y ésta es la percepción dominante en todos los estratos poblacionales, aunque disminuya levemente entre los habitantes de la Capital Federal y en los niveles socio económicos y educativos más altos. Esta proporción excede el promedio mundial y, de hecho, Argentina es uno de los países (el octavo entre 59) en que en mayor medida se sostiene esta posición. (Pág. 126 y 127 op. cit.)

La valoración de los argentinos indica la prevalencia de una importante inclinación al trabajo, particularmente en aquellos sectores económicamente postergados o de menor nivel socio económico, que en general coinciden con los grupos de la sociedad argentina donde el desempleo y la informalidad laboral juegan un papel más importante.

Se han verificado cambios interesantes en la manera en que los argentinos ordenan sus prioridades respecto del pasado, en relación con el ordenamiento de tres grandes agrupaciones. Promediando la importancia asignada a cada uno de sus componentes para establecer una suerte de indicador promedio, Carballo extrae algunas conclusiones generales:

Desde 1984 se mantiene estable el porcentaje de la población que asigna mucha importancia a los aspectos vinculados a los incentivos, entre un mínimo de 68%, en 1995 y un máximo de 74% en 1991, ubicándose el guarismo de 1999 en niveles similares al máximo indicado. Como era previsible, aumenta en los últimos años la importancia asignada a la seguridad del trabajo (de 53% en 1984 a 70% en 1999). Los aspectos vinculados a la realización en el trabajo, que habían experimentado una revalorización entre 1984 (37%), declinan a 44 % en 1999. declinan del 37 al 44%? La importancia asignada a los aspectos vinculados a condiciones de trabajo, altos en 1984 (39%) cayó fuertemente en 1995 (30%) y se mantuvo en niveles bajos en 1999 (32%), en particular en los aspectos de horario y vacaciones. (Pág. 133 op. cit)

Finalmente, resulta interesante repasar la importancia asignada en los distintos estratos de la sociedad a cada una de estas cuestiones.

Los resultados que presenta Carballo (2005) son consistentes con un mayor énfasis en los aspectos asociados con incentivos económicos en sectores de ingresos medios bajos y bajos,

y con educación primaria y secundaria, mientras que en los sectores de ingresos altos y con educación universitaria se asigna mayor importancia a aquellos aspectos vinculados con la realización personal a través del trabajo. El componente de ingresos y seguridad laboral dominan las decisiones, particularmente entre los grupos que adhieren a valores materialistas. En cambio, es mayor la proporción de post-materialistas que consideran relevante que el trabajo permita utilizar la iniciativa, que entre los materialistas. Horarios, presión en el trabajo, la respetabilidad del empleo, son todas cuestiones que los materialistas valoran más que los post-materialistas, pero en general, tanto unos como otros en menor proporción con respecto al promedio internacional, lo que sugiere que hay en Argentina más mixtos que en el resto de los países considerados en el estudio.

Harpaz (1990), según los comentarios efectuados por Pérezgonzález (2005) con los datos israelíes que fueron utilizados para el estudio internacional del MOW, replicó el modelo en Israel. Las muestras utilizadas fueron de 901 sujetos en los grupos diana y de 973 como muestra nacional. Mediante análisis de componentes principales con procedimientos varimax, obtuvo un total de 13 factores identificables, los cuales, mediante procedimientos lógicos, redujo a 6 dominios o dimensiones:

1. Centralidad del trabajo.
2. Esferas no directamente relacionadas con el trabajo que agrupaba los factores Familia / Ocio, Religión y Comunidad.
3. Creencias normativas sobre el trabajar, representada por un único factor que acogía las Obligaciones y los Derechos laborales.
4. Resultados valorados del trabajo, que agrupaba los factores de Contactos e Ingresos.
5. Metas laborales, que agrupaba los factores de Metas expresivas y Metas económicas y de confort.
6. Identificación del rol del trabajo que agrupaba los factores de Identificación organizacional, Identificación con el Producto / Servicio, Identificación con las tareas e Identificación con los compañeros.

Las principales diferencias entre la estructura empírica encontrada por Harpaz (1990) y la hallada por el equipo internacional -según Pérezgonzález (2005)- son las siguientes: en el factor de Centralidad de Harpaz sólo satura el ítem de Centralidad relativa, mientras que en el MOW original saturan tres ítems (Centralidad absoluta, Centralidad relativa y, negativamente, esfera del ocio). Harpaz encuentra un único factor para las normas sociales frente a los dos que encuentra el equipo internacional. Respecto a los Resultados valorados y las Metas preferidas, ambas investigaciones encuentran factores similares, pero mientras el MOW Internacional Research Team (1987) combina ambos en un único dominio, Harpaz los mantiene en dos dominios separados. Por último, este autor tiene en consideración un nuevo dominio, Esferas no relacionadas con el trabajo, cuyas variables constituyentes le saturaron al

equipo internacional en distintos factores, entre ellos aquel que rechazó por agrupar exclusivamente ítems no relacionados con el trabajo.

Con respecto a la dimensión de Identificación del rol del trabajo, el equipo MOW (1987) la desecha de su estructura por presentar problemas metodológicos. Harpaz (1990) también la descarta como dimensión relevante, si bien no comenta sus razones (Díaz Vilela, 1994, 1997, opina que la dimensión encontrada por Harpaz sigue adoleciendo de los mismos problemas encontrados por el MOW Internacional Research Team). No obstante, el modelo empírico propuesto por Harpaz (1990) sigue teniendo en cuenta esa dimensión. Este paradigma postula que la Centralidad del Trabajo es el elemento más importante del modelo, influyendo y siendo influida por las Normas sociales, las Metas laborales, los Atributos del trabajo (entre los que incluye los resultados valorados y la identificación con los roles del mismo) y la propia Definición del trabajo por parte de los individuos.

De los resultados de esta investigación se desprende que parece haber suficiente evidencia como para mantener al menos tres dimensiones principales que configuran el constructo del Significado del Trabajo: Centralidad, Normas sociales y Aspectos motivacionales (Díaz Vilela, 1994). El MOW Internacional Research Team (1987) y Ruiz Quintanilla and Wilpert (1991) también parecen coincidir en esta conclusión.

### **Investigación empírica de Díaz Vilela (1994)**

Díaz Vilela (1994, 1997) intenta replicar el modelo del Significado del Trabajo en el entorno concreto de la isla de Tenerife.

El estudio descriptivo de las variables centrales en la muestra canaria presenta algunas diferencias con respecto a otros países estudiados que llama la atención del autor: los resultados muestran que el trabajo es de fundamental importancia para la población - representada por amas de casa, gente en paro, trabajadores, estudiantes- ocupando el segundo lugar en Centralidad, en comparación con las muestras internacionales.

El resultado contradujo las expectativas esperables en este contexto socioeconómico. En general, la muestra asignaba una gran importancia al trabajo, pero ésta no parecía estar determinada por una Centralidad psicológica del mismo ya que, en tal caso, los resultados preferidos serían fundamentalmente intrínsecos al trabajo. Al contrario, esta importancia aparece emparejada con fuertes preferencias por aspectos económicos, de estabilidad en el empleo y de confort (Díaz Vilela, 1994). Además, discrepa de la afirmación que hace Harpaz (1990) acerca de que el elemento Centralidad sea el más importante, con estrechas interrelaciones con el resto de los elementos. De hecho, los resultados parecen mostrar bajas correlaciones en este sentido (Díaz Vilela, 1997).

Ambas cuestiones llevan al autor a plantearse la duda de si lo que se ha estado midiendo ha sido Importancia del trabajo (entendida como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida y que englobaría todas las razones posibles por las que el trabajo fuera importante para el individuo), en lugar de Centralidad del Trabajo (entendida como identificación

psicológica con la actividad laboral, un resultado dependiente del proceso de socialización vivido por el individuo), y propone la necesidad de investigaciones futuras que resuelvan adecuadamente esta cuestión.

Un hallazgo importante en este estudio es que puede sostenerse que la estructura del modelo del significado del trabajo tiende a ser similar entre las personas -al menos de la misma cultura- independientemente de su experiencia laboral.

Pérezgonzález y Vilela (2005) plantean que la Centralidad del Trabajo, ajena a la propia experiencia personal con el trabajar mismo, se aprendería en un proceso de socialización temprana, se generalizaría a actividades en algo similares a las del trabajo (como ir a la escuela o el hacer la tarea escolar) y se internalizaría, no como un proceso de identificación psicológica con el trabajar, sino como un proceso de aculturación a las creencias normativas del entorno social en el que vive y educa y por ende como una identificación psicológica con esas creencias.

Al Otaibi Hathal (1996) realizó su investigación sobre el significado del trabajo comparando muestras de Arabia Saudita y España, basado también en el estudio internacional sobre el significado del trabajo MOW, que pretende hacer una réplica a estos estudios, realizando una comparación entre dos poblaciones. Se trata en principio de dos muestras nacionales nunca abordadas en tales investigaciones que pueden presentar, inicialmente, un interesante elemento de contraste dadas las características de ambos.

Gaggiotti (2004), investigador del CONICET<sup>8</sup> en Argentina, indagó la relación que existe entre la deslocalización productiva y el significado del trabajo desde la óptica directiva, y presenta el punto de partida de una posible indagación acerca de cuánto de esta actitud puede forzar a muchas empresas a la deslocalización. Se interesó por conocer el significado del trabajo para el directivo de empresas y la posibilidad de llevar a cabo su trabajo en cualquier lugar del mundo, basado en la idea de lo reacios que suelen ser a la expatriación. Tuvo en cuenta, como una de sus premisas, que quizás las diferencias culturales podrían incidir en el significado del trabajo, usando cultura como sinónimo de "Estado nacional". Este análisis de las prácticas del trabajo desde lo cultural-local-nacional, toma como referente más conocido a Geert Hofstede (1991) y Fons Trompenaars (1998) quienes plantearon que habría una relación directa en las prácticas laborales en tanto éstas son definidas desde el condicionante del país en el cual se desarrollen.

Ozamiz (2005) plantea, desde la perspectiva de las nuevas sociedades infomatizadas, que el trabajo constituye una cuestión vital en la construcción de la identidad personal y que el cambio social vivido, hacia una sociedad informatizada, impacta profundamente en el significado del trabajo, en su entorno social y por ende en su salud mental.

Rodríguez Guerra (2006) aborda en su ensayo la temática en la línea de la hipótesis del fin del trabajo, cuestionándola y argumentando a favor de la centralidad del mismo, e incluso plantea que la misma existe aún con mayor intensidad que en cualquier época histórica anterior. Lo

---

<sup>8</sup> Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, de la Argentina.

que sí acepta es que lo que se está modificando es el carácter central de la actividad laboral en virtud de los cambios producidos en la sociedad salarial.

Este autor adoptó una perspectiva distinta y planteó que las diferentes prácticas sociales del trabajo están relacionadas con la estructura de la localidad referencial de la persona y se explicita concretamente por el significado que ella da al trabajo en el contexto más amplio del discurso identitario local pero no nacional.

Como sugirió el propio Hofstede (1991) las diferencias en estas prácticas no son tan grandes con relación a una supuesta cultura nacional, sino mayormente respecto de las características socioculturales, el entorno, la educación y sobre todo, de los grupos sociales a los cuales el sujeto se adscribe o es adscrito y de las instituciones formales e informales de las que forma parte. La familia, las asociaciones, los grupos formales e informales a los que se incorpora y en los que participa, son una manifestación de la identidad de la persona, permiten que los demás integrantes del cuerpo social la representen de una determinada manera y a su vez posibilita a la persona el verse representada.

Gaggiotti (2004) indica que a partir de los estudios sobre el significado del trabajo, se pudo advertir el riesgo potencial que surge en función de la representación de dos concepciones extremas de lo laboral. Por un lado, la centralidad excluyente del trabajo en la vida y su relación, por ejemplo, con el ausentismo. Por otro lado, la concepción del trabajo como algo disociado de las normas éticas personales y sociales e incluso de los valores éticos de las empresas. Esto último puede impactar, advierte, con graves consecuencias tanto en la sociedad como en las organizaciones, de ahí lo valioso de estudiar este tema.

Peiró y Prieto (1996) señalan que el trabajo es un constructo dinámico y su significado varía a lo largo de la historia. Incluso, en un mismo período histórico, se constatan diferencias entre naciones y grupos ocupacionales en función de la edad, del sexo de los individuos y de otras características.

Para el MOW, el trabajo está determinado tanto por el individuo como por el contexto ambiental y organizacional en que vive y trabaja y, cabe agregar, en que intenta trabajar y no siempre lo logra.

En resumen y como se ha detallado anteriormente, el modelo del Significado del Trabajo ha sido bien documentado tanto teórica como empíricamente. En teoría se han propuesto cinco tipos de variables centrales para definir el valor y la importancia del trabajo para el individuo y el grupo o sociedad en la que vive. En la práctica los modelos factoriales obtenidos corroboran las asunciones básicas de la teoría, esto es, que el Significado del Trabajo puede ser representado en elementos de Centralidad cognitiva, creencias normativas y motivaciones.

Como se observa, todos los estudios realizados y las conceptualizaciones llevadas a cabo en distintos contextos sociales e históricos, tienen diversos objetivos, como por ejemplo:

- Poder dirimir si el trabajo es un concepto transcultural o situacional
- Que tiene que ver con la experiencia individual



- Que es más o menos valorado en función del grupo socioeconómico en que le toca vivir a cada uno
- Que sólo sirve para dar bienestar en una sociedad capitalista
- Que tiene valor por sí solo
- Que su valor es sólo instrumental en la medida que permite o no, obtener otras cosas valoradas por el hombre
- Que está en un proceso de transformación como el resto de los constructos culturales que nacieron en la era de la revolución industrial
- Que sólo se realiza por necesidad
- Que en realidad es unos de los recursos para lograr la realización del hombre en sociedad
- Que está en crisis como lo está la posibilidad de tener un empleo como en el modelo anterior

Todos los enfoques intentan dar algún tipo de respuesta y cada uno de ellos revela la preocupación que los diferentes autores nombrados tienen en relación con un concepto que hasta fue considerado en algún momento como una categoría antropológica. Esto significaría que es inherente a la naturaleza humana -que ya hoy se ha desestimado-, ya que la gran desocupación llevó a que el hombre pudiera percibir que él, como sujeto, es mucho más que el trabajo que realiza. El trabajar es una construcción cultural que, al haber quedado tan adherida con su pregnancia a la identidad del hombre, produjo daños serios en la subjetividad como consecuencia de la gran crisis ocupacional del mundo globalizado. Se puede llegar a afirmar que la crisis desplazó al trabajo como dador de identidad, desde un lugar central a uno periférico.

Las nuevas reglas que plantea el mundo actual, que han puesto en tela de juicio todas las verdades naturalizadas del escenario anterior y que desembarcaron en la Argentina a partir de la década del '90 -tarde y mal- dejaron a esta sociedad atónita, sin saber qué hacer. Así, mientras el empleo caía estrepitosamente, de la mano de la desaparición de oficios y tareas que pasaron a estar en desuso, sus protagonistas quedaron en una situación de total indefensión, al punto de llegar a haber en este momento, en algunos hogares, hasta tres generaciones en una misma familia, que ha tenido que vivir de la caridad social y estatal, por la marginación producida por su falta de empleabilidad. Y que han carecido además, por la deserción escolar, de todo tipo de experiencias vicarias que los culturalicen a favor del trabajar. Todo este escenario tan particular se supone que está generando, entre los estudiosos del tema, un replanteo en el significado del concepto del trabajo y el valor a él atribuido, no muy fácil de explicar con las investigaciones previas que se han hecho respecto de este tema, sobre todo, si se lo quiere pensar no tanto desde el punto de vista instrumental -medio para- como desde lo puramente psicológico.

Anna Arendt (1958) afirmaba que:

La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega en un momento en que sólo puede ser contraproducente. Puesto que se trata de una sociedad de trabajadores, que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse la libertad... Nos enfrentamos con la perspectiva de una sociedad de trabajadores sin trabajo, es decir, sin la única actividad que les queda. Está claro que nada podría ser peor. (pág. 17)

A lo que es muy interesante agregar la reflexión de Anthony (1980) quien cuestiona:

¿Pero cuál es el curso a seguir y el fundamento del orden moral, cuando el trabajo se acaba para muchos o disminuye para la mayoría? Si los hombres se incorporan a la sociedad a través del trabajo, ¿que le quedará de esa sociedad si el trabajo termina? Y si el trabajo ha conformado la lógica de las relaciones entre los hombres en la sociedad industrial, ¿cómo se explicará esa relación si la sociedad cambia?

Como plantean los autores del MOW, para saber cómo será el ambiente del hombre en el mundo del trabajo en el futuro, se debe comenzar por saber qué significa el trabajo hoy, sobre todo en la sociedad argentina siempre tan vulnerable y desprotegida frente a los sucesos políticos y económicos, tanto nacionales como internacionales. Los sentidos atribuidos al trabajo tienen consecuencias para las organizaciones y para la sociedad, por ello es importante considerar los hallazgos que se obtengan, en este estudio, sobre el significado del trabajo y los valores que se le asignan al mismo, tanto en el presente como para el futuro.

La presente investigación es llevada a cabo durante el año 2006 en un contexto socioeconómico argentino de tendencia hacia la baja del desempleo y de inicio de expansión económica, donde persisten muchos colectivos laborales diversos, herederos de la crisis más grande por la que atravesó el país y tan cercana en el tiempo, por lo que se supone que sus expectativas serán, seguramente, distintas a las analizadas por Carballo entre 1984 y 2002. Lo innovador en esta propuesta está dado por la población a investigar, su diversidad de relación con el trabajo o su no trabajo, tanto respecto al actual como al general. También se tendrán en cuenta las correlaciones internas tanto demográficas como socioculturales que pueden llegar a aparecer en relación con la centralidad del trabajo frente a las otras áreas de la vida, como así también el sentido subjetivo que éste tiene para cada uno de ellos. Se utilizó un cuestionario adaptado del MOW, relacionado con los resultados del cuestionario de valores de Schwartz abreviado. De esta forma, no sólo se podrá indagar sobre qué significa el trabajo para los participantes en la muestra en términos absolutos y relativos, sino también qué valor se le asigna y qué sostiene esa elección, al trasladar la asignación de los valores culturales al trabajo en sí mismo.

Si se considera, con Triandis (1972) que los valores son 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 un enunciado de cómo deben ser las cosas, se podrán hacer sugerencias entonces, acerca de cuál es el valor que se le asigna al trabajo en los distintos grupos consultados.

Será tan rico encontrar diferencias como similitudes entre los distintos grupos que componen la muestra.

Como se trata de una investigación que pretenden hacer aportes teóricos, pero como Kurt Lewin sostuvo alguna vez que “no existe nada más práctico que una buena teoría”, sus conclusiones, como ya se dijo anteriormente, podrán ser muy útiles a la hora de decidir políticas públicas en relación con cada uno de estos colectivos laborales que son el objeto de esta investigación. Y desde el punto de vista de las organizaciones, tanto estatales como privadas, serán predictoras de comportamientos de sus empleados.

Nadie puede dudar de la importancia de tener datos que permitan hacer predicciones y por ende, previsiones que eviten conflictos futuros y hagan más transitable la vida en el trabajo, para aquellos que lo poseen.

## SIGNIFICADO DEL TRABAJO Y SUBJETIVIDAD

Como expresa González Rey (2002) la subjetividad es un sistema completo y plurideterminado, que se afecta por el propio curso de la sociedad y los sujetos que la constituyen, dentro del continuo movimiento de las complejas redes de relaciones que caracterizan el desarrollo social. Como él mismo lo indica, su visión de la subjetividad está apoyada con particular fuerza en el concepto de sentido subjetivo que representa la forma esencial de los procesos de subjetivación:

El sentido subjetivo expresa las diferentes formas de la realidad en complejas unidades simbólico-emocionales, en las cuales la historia del sujeto y de los contextos sociales productores de sentido son un momento esencial en su constitución, lo cual separa esta categoría de toda forma de aprehensión racional de una realidad externa.

Las producciones humanas son producciones de sentido... que expresan de forma singular los complejos procesos de la realidad en los que el hombre está implicado, pero sin constituir un reflejo de éstos. Ellos son una producción humana que, integrando los aspectos disímiles del mundo en que el sujeto vive, aparecen en cada sujeto o espacio social concreto de una forma única, organizados en su carácter subjetivo a través de la historia de sus protagonistas. (Pág. IX op.cit.)

Por ello, se podría hablar de una **subjetividad laboral**, si de alguna manera se puede recortar de ese mundo de unidades simbólico-emocionales, particulares a cada sujeto, entramados en

el contexto sociocultural que le toca vivir, aquel espacio en que la presencia de lo laboral en su subjetividad se instala, dándole un sesgo particular y que se considera que puede ser hablada cuando se trata de expresar el significado y el valor atribuido al trabajo.

Haciendo sinergia con este concepto, cabe recordar a Dejours, que en su texto *El Factor Humano* define al trabajo como una actividad subjetivante.

Si a eso se le suma que también es posible hablar de subjetividad social, concepto propuesto, además, por González Rey, cuando plantea que la subjetividad individual está inmersa en un sistema complejo que se produce de forma simultánea en el plano social e individual, independientemente de que en cada caso se reconozca su génesis histórico social y cuando dice textualmente que...

No está asociada únicamente a las experiencias actuales de un sujeto o instancia social, sino a la forma en que una experiencia actual adquiere sentido y significación dentro de la constitución subjetiva de la historia del agente de significación que puede ser tanto social como individual. (Pág. 178 op. cit.)

De esta manera adquiere, entonces, significación, la ubicación de esta investigación dentro de un marco socioeconómico determinado y con características específicas. A lo que se puede agregar la presencia, en la muestra, de los diversos grupos sociolaborales generados por este devenir histórico social y económico, en este medio. En el análisis de los mismos se espera encontrar semejanzas en lo que a su subjetividad laboral social se refiere, pues tiene que ver con los procesos de institucionalización y acción de los sujetos en los espacios y los momentos de la vida social compartidos, en los que además, se articulan elementos de sentido procedentes de lo otros espacios sociales que cada uno habita. Por ejemplo -y parafraseando a González Rey- en la subjetividad laboral en una organización de trabajo estatal, además de los elementos de sentido de naturaleza interactiva generados en el espacio de trabajo, se integran a la constitución subjetiva de ese ámbito, componentes de sentido procedentes de otras zonas de la subjetividad social: de género, posición socioeconómica, raza, costumbres familiares, religión, etc. Estos se integran con los elementos inmediatos de los procesos sociales actuales de la organización laboral para formar parte de la configuración única y diferenciada de la subjetividad social laboral de sus miembros.

Es decir que estos procesos -tanto el individual como el social-, se producen de forma simultánea e interrelacionada, en dos espacios que se constituyen de manera recíproca: el sujeto individual y las instancias sociales en que tiene lugar su vida social, como así también los espacios constituidos de una determinada subjetividad social que anteceden a la organización del sujeto psicológico concreto quien ... “aparece en su ontogenia como un momento de un escenario social constituido en el curso de su propia historia”. (Gonzalez Rey Pág.181 op. cit.).

De ahí que se puedan esperar transformaciones y diferencias en el significado y el valor atribuido al trabajo en sujetos que, por ejemplo, se han criado en una familia donde sus padres, sus hermanos mayores y sus abuelos no trabajan y él va a la escuela, principalmente, porque allí le dan de comer.

Es necesario pensar que las formas de subjetivación de las diferencias individuales tienen mucho que ver con las formas dominantes de subjetividad social del medio en que cada uno aparece en el mundo, lo que a su vez da lugar a nuevas redes de relaciones sociales que actúan como momentos de cambio de las formas anteriores del funcionamiento del sistema, ya sea para bien o para mal. Esto permite que no se trate de un concepto estático y que de esa manera se dé lugar a los procesos de transformación subjetiva como los que está atravesando el país.

Es importante recordar en esta instancia lo planteado por Meda (1998), cuando expresa que el trabajo es una categoría histórica, en tanto y en cuanto en la historia de la humanidad ha ido cambiando de significado, en un sentido que se podría llamar filogénico. Es relevante introducir aquí la idea de que eso mismo se produce en el sentido ontogénico, con relación a que en cada sujeto, en el devenir de su existencia, este significado también puede llegar a adoptar diferentes características, según la realidad que le esté tocando vivir. Sin perder de vista que la filogenia se forma sobre la base de los cambios que se producen a nivel ontogénico, es decir a nivel individual, y que en esa interacción se reproduce la unidad de la parte (el sujeto) con el todo (la sociedad), de lo singular con lo general, se puede llegar a lograr el rescate de lo universal en lo humano.

Es a la luz de estos conceptos que se intentará leer los datos obtenidos en esta investigación.

## HIPÓTESIS DE TRABAJO:

1. El trabajo es una esfera vital de gran importancia para los sujetos, por lo que aparece en los primeros lugares de la jerarquía de esferas vitales, probablemente en segundo lugar después de la familia.
2. El significado del trabajo y su definición, tanto general como actual, se conforma a partir de la importancia subjetiva que los sujetos le atribuyen.
3. La motivación al trabajo difiere en función de las necesidades que satisface, es decir, varían según los distintos grupos: seguridad, pertenencia a grupos en riesgo de exclusión, desarrollo personal y logro en grupos de mayor nivel económico.
4. La centralidad del trabajo, su significado y definición, y la motivación para realizarlo, así como los valores y metas motivacionales vitales en general, varían en función de la pertenencia de los sujetos a los distintos grupos ocupacionales. Existen configuraciones diferenciales en los valores según la actividad laboral que se desarrolla.
5. Además de la pertenencia diferencial según la actividad laboral, aspectos como la edad, el sexo, la ocupación, el nivel de educación y el estado civil intervienen en las distintas configuraciones analizadas.

# PROPUESTA METODOLÓGICA:

## Características:

**Tipo de Estudio:** Descriptivo correlacional.

**Diseño:** No experimental, Transversal.

**Unidad de análisis:** Individuos adultos de ambos sexos.

**Población:** Individuos de edad adulta de ambos sexos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires, económicamente activos y sin actividad laboral desde los últimos seis meses que se consideren desocupados, jubilados o que están presos.

## Muestra:

No probabilística, de tipo intencional estará compuesta por los siguientes subgrupos o submuestras, mínimo 60 participantes.

## Sub-muestras:

Desocupados:

- Individuos sin trabajo en los últimos 6 meses que estén usufructuando un subsidio o no. Desocupados.
- Individuos que estén usufructuando un subsidio. Piqueteros.
- Individuos presos.
- Jubilados.

Ocupados:

- En relación de dependencia: individuos trabajando en empresas públicas
- En empresas privadas.
- Pertenecientes a fábricas recuperadas.
- Independientes. Profesionales y no profesionales.
- Individuos recolectores de cartón.

## **TÉCNICAS PARA EL RELEVAMIENTO DE LOS DATOS:**

- A. Sobre la base del cuestionario original del MOW, la adaptación hecha por Díaz Vilela y aportes de la autora, se armará el cuestionario en el que se estructurarán:
- 1) Preguntas abiertas y cerradas construidas a partir de las dimensiones trabajadas en MOW: centralidad del trabajo absoluta y relativa, definición del trabajo, deberes y derechos del mismo, resultados valorados, metas y roles del trabajo y aspectos como involucración y compromiso.
  - 2) Adaptación del cuestionario original del MOW a Escala de Likert.
  - 3) Se aclara que si bien el desarrollo del MOW es uno de los pilares en la realización de esta investigación, que aporta el valor de ser un instrumento ya validado internacionalmente, se realizó una adaptación personal, en algunos agrupamientos, tanto en la selección de algunas preguntas del modelo original, como en la determinación y el análisis de las categorías que provienen de las preguntas abiertas y en otros se siguió lo propuesto por Pérezgonzáles y Vilela.
- B. Versión abreviada de Escala de Valores/Metas Motivacionales de Schwartz (2001).
- C. Datos sociodemográficos y otras variables específicas según los subgrupos.

La aplicación del cuestionario se realizará de forma individual y/o colectiva según las características de accesibilidad a la técnica de los distintos subgrupos.

## **ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS. Se obtendrán en un primer momento los datos descriptivos de las diferentes variables trabajadas: medias y desvíos. Luego se pasará al análisis de las diferencias estadísticas según las hipótesis planteadas. Se verificará previamente la pertinencia de cálculos paramétricos o no paramétricos.



## DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:

### Muestra general

Cuadro 3 Descripción de la muestra general

Edad	M	Rango								
Años	39	16 - 83								
Sexo	Varones	Mujeres	Total							
N	283	276	559							
%	50,63	49,37	100							
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros					
%	48,2	35,4	5,6	9,2	1,6					
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	
%	1,7	7,7	13,1	14,7	18,5	5	5,7	16,8	16,8	

### Desocupados

Distribución de la muestra de individuos sin trabajo en los últimos seis meses que están usufructuando un subsidio o no.

Cuadro 4 Descripción de la muestra de Desocupados

Edad	M	Rango								
Años	30	18 – 58								
Sexo	Varones	Mujeres	Total							
N	30	30	60							
%	50	50	100							
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros					
%	56,7	31,6	--	11,7	--					
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	
%	--	5	6,7	18,3	33,3	11,7	6,7	15	3,3	

## Piqueteros

Distribución de la muestra de individuos que están usufructuando un subsidio y se autodenominan piqueteros

Cuadro 5 Descripción de la muestra de Piqueteros

Edad	M	Rango						
Años	37	16 – 79						
Sexo	Varones	Mujeres	Total					
N	30	30	60					
%	50	50	100					
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros			
%	70,4	26,2	3,4	--	--			
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post.
%	1,7	33,9	37,3	18,6	5,1	1,7	1,7	--

## Presos

Distribución de la muestra de individuos privados de libertad.

Cuadro 6 Descripción de la muestra de Piqueteros

Edad	M	Rango							
Años	42	23 – 66							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	31	25	56						
%	55,36	44,64	100						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	41	26,2	6,6	14,8	11,4				
Nivel educativo	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post. y otros
%	6,6	6,6	6,6	24,6	4,9	4,9	24,6	11,5	9,7

## Jubilados

Distribución de la muestra de individuos jubilados.

Cuadro 7 Descripción de la muestra de Jubilados

Edad	M	Rango							
Años	68	63 – 83							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	30	30	60						
%	50	50	100						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	5	51,7	38,7	4,6	--				
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.
%	--	10,2	22	4,2	26	6,9	13,6	8,5	8,6

## Empleados Públicos

Distribución de la muestra de individuos que trabajan en relación de dependencia en Empresas públicas.

Cuadro 8 Descripción de la muestra de Empleados Públicos

Edad	M	Rango							
Años	35	19 - 63							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	42	36	78						
%	53,85	46,15	100						
Tipo de puesto	Sin personas a cargo	Supervisor	Directivo	Otros					
%	62,9	26,9	5,1	5,1					
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	56,4	26,9	1,3	14,1	1,3				
Nivel educativo	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post. y otros
%	--	--	6,4	20,5	7,7	5,1	20,6	29,6	10,1

## Empleados Privados

Distribución de la muestra de individuos que trabajan en relación de dependencia en empresas privadas.

Cuadro 9 Descripción de la muestra de Empleados Privados

Edad	M	Rango								
Años	35	19 - 63								
Sexo	Varones	Mujeres	Total							
N	30	30	60							
%	50	50	100							
Tipo de puesto	Sin personas a cargo	Supervisor	Directivo	Otros						
%	62,9	26,9	5,1	5,1						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados		Otros				
%	66,6	26,7	--	6,7		--				
Nivel educativo	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post. y otros	
%	--	--	2,3	10,7	4	9	34,6	29,7	9,7	

## Trabajadores fábricas recuperadas

Distribución de la muestra de individuos que trabajan en fábricas recuperadas.

Cuadro 10 Descripción de la muestra de Trabajadores de fábricas recuperadas

Edad	M	Rango								
Años	32	16 - 66								
Sexo	Varones	Mujeres	Total							
N	30	30	60							
%	50	50	100							
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados		Otros				
%	61,3	31,7	1,7	5,3		--				
Nivel educativo	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post. y otros	
%	3,3	5	30	35	3,3	3,3	16,8	3,3	--	

## Autónomos

Trabajadores independientes, profesionales y no profesionales

Distribución de la muestra de individuos que trabajan de forma autónoma

**Cuadro 11 Descripción de la muestra de Trabajadores autónomos**

Edad	M	Rango							
Años	42	18 - 68							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	30	30	60						
%	50	50	100						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	35	48,3	--	15	1,7				
Nivel educativo	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.	Est. Post. y otros
%	--	3,3	3,3	10	5	8,4	18,3	51,7	--

## Recolectores de cartón

Distribución de la muestra de individuos que trabajan como recolectores de cartón.

**Cuadro 12 Descripción de la muestra de recolectores de cartón**

Edad	M	Rango							
Años	34	17 - 56							
Sexo	Varones	Mujeres	Total						
N	30	30	60						
%	50	50	100						
Estado Civil	Solteros	Casados/ en pareja	Viudos	Divorciados	Otros				
%	40	49,9	1,7	6,7	1,7				
Nivel educativo	No asistió	Prim. Incom.	Prim. Comp.	Sec. Incom.	Sec. Comp.	Terc. Incom.	Terc. Comp.	Univ. Incom.	Univ. Comp.
%	1,7	13,2	40	41,7	1,7	--	--	1,7	--

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

El modelo del MOW plantea que hay tres conceptos de significado importante y distintivo que relacionan al individuo con el fenómeno de trabajar:

- La centralidad, que es la identificación con el trabajo en sí mismo
- La fortaleza del compromiso con el trabajar
- Las normas sociales referidas a:
  - La obligación de trabajar para las personas
  - Los derechos recibidos por trabajar
  - La valoración de los resultados del trabajo
  - La metas laborales

Además, incluye el trabajo como rol en la vida y la orientación para decidir qué esfera de la vida prefiere.

Las **dimensiones y variables sociodemográficas** relevadas en esta muestra, como se ha visto, son edad, género, estado civil y nivel educativo. El momento del ciclo vital implica procesos personales de desarrollo, madurez, implicación y proyectos, que pueden presentar relaciones particulares con las construcciones del significado de trabajar, ya que los grupos generacionales comparten eventos contextuales como pueden ser, por ejemplo, las condiciones económicas, la presencia de leyes laborales determinadas o situaciones sociales, que los afectan produciendo una influencia precisa sobre esas construcciones.

Estas pueden afectar la socialización del trabajo o también, la expectativa del aprendizaje o del vuelco de experiencia.

En cuanto al tema de **género**, éste tiene mucho que ver con los factores sub-culturales que imperan en los grupos de afinidad que se han relevado en la presente investigación, como así también los valores familiares, las percepciones del rol de la mujer que se tengan y el grado de conciencia del trabajo femenino que las mujeres posean. Esto también puede ser diferente en relación con la variable generacional.

Con respecto a los **logros educacionales**, no sólo proveen de niveles importantes de competencias técnicas, sino que además le dan al sujeto la posibilidad de poder insertarse en una actividad laboral con mayor facilidad y poder quedar incluido dentro del sistema. De esa manera, esos logros pueden ejercer influencia sobre el grado de centralidad que presenten, respecto del trabajo, tanto desde el punto de vista absoluto como desde el relativo.

El **estado civil** puede dar la perspectiva que se tenga del trabajo en función de las responsabilidades que genera el tener una familia frente, por ejemplo, al estar solo.

Se comenzará analizando las variables que tienen que ver con **atribuciones de significado**, no sólo al trabajo o empleo actual, sino al interés, importancia, valor, relevancia y significado en relación con poder tener un trabajo y desempeñarlo.

Para ello se analizará siguiendo al MOW, desde sus distintos dominios:

## EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO SEGÚN EL MOW

En este espacio se analizará lo que piensan los sujetos sobre lo que para ellos significa el trabajar en la actualidad, tomando el concepto en su significación absoluta y no en relación con lo que esté o no haciendo en el momento actual.

Esta indagación se llevó a cabo mediante la pregunta B1, B2 y B3.

Significado del trabajo

B- Para el próximo grupo de preguntas nos gustaría que reflexionara sobre lo que trabajar significa para usted en la actualidad. Por favor recuerde que no nos estamos refiriendo solamente a su situación presente. Estamos interesados en saber qué creencias y valores tiene en lo personal, considerando el trabajar como resultado de la totalidad de su vida laboral.

B1- Ante todo, me gustaría que me dijera, en sus propias palabras, qué es lo más importante para usted con respecto al trabajo.

B2- ¿Hay algo con respecto al trabajo que realmente le moleste?

B3- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de su vida?

En ésta se indaga qué es lo más importante con respecto al trabajo, si hay algo en relación con el mismo que realmente lo moleste y el grado de importancia que éste tiene para ellos.

Como las dos primeras preguntas son abiertas, se realizó un trabajo previo de análisis y su posterior categorización, teniendo como marco referencial la teoría de la Motivación de Maslow y también las categorizaciones de Peiró y Prieto (op. cit.) y la de Jahoda (1993), además de algunos conceptos de Dejours (2001) respecto del significado del trabajo. Ello en virtud de que, al analizarse los datos, las respuestas obtenidas hacían referencias, por su contenido, a muchas de las categorías descritas por estos autores.

Además, en muchos de los sujetos aparecían respuestas múltiples que convocaban más de una categoría, lo que se resolvió de la siguiente manera: a los fines estadísticos y para poder hacer las comparaciones pertinentes, se tomó como válida la categoría nombrada en primer lugar.

Pero a los fines del análisis cualitativo, se realizó un relevamiento de cada una de ellas en función de su momento de aparición, es decir, en el segundo, tercero o cuarto lugar, según cada caso en particular.

Cabe recordar a Peiró et. al. (1996), quienes refieren que la investigación sobre el fenómeno del trabajo ha resaltado las diferentes funciones que éste desempeña para individuos, grupos, organizaciones y sociedades.

Encontraron 11 funciones positivas que puede proveer el trabajo a la persona. Entre ellas se encuentra:

1-La función integrativa o significativa. El trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo.

2- Función de proporcionar status y prestigio social. El status social de una persona está en parte determinado por el trabajo que desempeña.

- 3- Función de identidad personal. Cómo es y cómo se ve alguien tiene mucho que ver con cómo se ve y cómo se lo ve en el trabajo. Los éxitos y fracasos laborales contribuyen a formar la identidad.
- 4- Función económica. El trabajo tiene un doble significado para el individuo: mantener un mínimo de supervivencia y conseguir bienes de consumo.
- 5- Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Gran parte de las interacciones con otros se dan en el contexto laboral.
- 6- Función de estructurar el tiempo. El trabajo organiza el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de sus vidas como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general.
- 7- Función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria. Las personas están obligadas a trabajar, si quieren mantener otras funciones vitales.
- 8- Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Estas habilidades pueden estar ya en el sujeto, y la práctica diaria puede mejorarlas o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.
- 9- Función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales. En el trabajo las personas se comunican entre sí y se transmiten expectativas, creencias, valores e informaciones, no sólo relacionadas con el trabajo sino también con la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.
- 10- Función de proporcionar poder y control. En el trabajo se puede adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas y sobre cosas, datos y procesos.
- 11- Función de comodidad. El trabajo puede proporcionar “confort” a las personas (por ejemplo la autorrealización, contactos interpersonales, fuente de identidad, etc.).

Sin embargo, el trabajo puede ser también disfuncional para el individuo. Cuando es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no potencia la autonomía puede ser disfuncional para la persona y acarrearle consecuencias negativas.

Cabe recordar la teoría de Maslow (1943) sobre la jerarquía de las necesidades o *Pirámide de Maslow*, teoría psicológica sobre la motivación que escribió en el año 1943, donde plantea que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los humanos desarrollan necesidades y deseos más altos. La describe con una pirámide de 5 niveles, los 4 primeros pueden ser agrupados como necesidades por déficit y el quinto es una necesidad del ser. La diferencia consiste en que las necesidades de los primeros niveles pueden ser satisfechas, mientras que las del ser son una fuerza impelente continua.

Su idea fundamental, en esta pirámide, es que las más altas sólo ocupan la atención del sujeto una vez que las inferiores están satisfechas.

Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento hacia arriba de la pirámide, mientras que las regresivas lo hacen hacia la base.

En orden ascendente se encuentran:



- 1.- Necesidades fisiológicas: son las básicas para mantener la homeostasis.
- 2.-Necesidades de seguridad. Surgen de la necesidad de sentirse seguro y protegido. Incluye: la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, moral, familiar, de salud, seguridad personal.
- 3.-Necesidades de afiliación. Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, corresponden a las de asociación, participación y aceptación. Entre ellas se incluyen las de amistad, afecto y amor.
- 4.-Necesidades de reconocimiento. Se refieren a la manera en que se reconoce el trabajo personal, está relacionada con la autoestima.
- 5.-Necesidades de autorrealización. Son las más elevadas, se encuentran en la cima de la pirámide. A través de su satisfacción, la vida encuentra un sentido, mediante el desarrollo del propio potencial en una actividad.

También se tendrá en cuenta para el análisis a Maria Jahoda (1996), quien realizó una investigación en Austria en medio de una crisis en el año 1930 y luego en los países anglosajones en medio de otra crisis en el año 1980, en la que descubrió que las siete funciones que aporta el trabajo al individuo -que serán descritas en breve-, son un aporte consecuente dentro del conocimiento sobre la relación del hombre con su trabajo. La investigadora hizo el mismo estudio con un intervalo de 50 años en dos países diferentes, con un solo cambio en los parámetros, y obtuvo resultados idénticos:

Las funciones son:

- 1.- Trabajar para ganarse la vida: el trabajo procura ingresos para el consumo, se inscribe en un intercambio económico ligado a la contribución aportada. Aunque haya una indemnización, el no trabajar es siempre visto como frustrante.
- 2.-El trabajo procura una estructuración de tiempos, incluyendo los de la vida cotidiana y una organización del pensamiento.
- 3.-El trabajo da la ocasión de actividades regulares, habituales y repetitivas.
- 4.-La actividad laboral desarrolla las ocasiones de interacciones sociales y ofrece posibilidades de ampliar el campo de las experiencias relacionales.
- 5.-El marco laboral implica al trabajador dentro de acciones colectivas y le permite una contribución individual, dándole sentimientos de ser útil a la sociedad y trascender las preocupaciones personales.
- 6.-El trabajo le ofrece las ocasiones de manifestar y desarrollar capacidades, habilidades y competencias, además de la creatividad y de las calificaciones. Le otorga la posibilidad de una actualización del saber hacer.
- 7.-Trabajar alimenta el sentido de su identidad, de la imagen y de la estima de sí mismo. Es, por tanto, fuente de identidad personal.

En síntesis, lo que Jahoda afirma es que trabajar aporta salario y posibilidad de consumo. De este modo, cada individuo participa en el aporte de actividad para la comunidad. El trabajo

permite además el reparto del tiempo, distancia y pensamiento. Los hábitos calman a las personas cuando los contratiempos y las obligaciones empujan a trascender las preocupaciones personales y así participan en el desarrollo del individuo.

También se incluyen en esta tesis a Dejours (2001) quien reconoce dos componentes en la relación del hombre con el contenido significativo del trabajo: con respecto al sujeto y con respecto al objeto. En el primero, incluye la dificultad práctica de la tarea, el significado de la tarea realizada con respecto al oficio o profesión y el status social ligado implícitamente al puesto de trabajo afectado.

En cuanto al contenido significativo del trabajo respecto del objeto, sostiene que al mismo tiempo que la actividad del trabajo lleva consigo un significado narcisista, puede soportar inversiones simbólicas y materiales, destinadas a otro, es decir, al objeto.

La naturaleza del encadenamiento de estos símbolos depende, a la vez, de la vida interior del sujeto, de lo que aporta, de lo que inyecta de sentido simbólico en lo que lo rodea y en lo que hace.

Todos estos significados, concretos y abstractos, se organizan en la dialéctica con el objeto. Objeto exterior y real por una parte, objeto interiorizado por otra; y cuyo papel es decisivo en la vida. Separar de esta manera contenidos significativos con respecto al sujeto y al objeto es naturalmente arbitrario, en la medida en que las reglas de cambio de inversiones no se dejan recortar de la misma manera. La complejidad del problema consiste en este caso en que lo esencial del significado del trabajo es de carácter subjetivo.

### **Categorías establecidas para el análisis de la muestra de la pregunta B1**

“¿Ante todo, me gustaría que me dijera, en sus propias palabras, qué es lo más importante para Ud. con respecto al trabajo?”.

Las categorías determinadas en función del análisis de la muestra permiten realizar una síntesis integradora entre ambos autores y presentar la siguiente enumeración, considerando al trabajo como:

1.-Fuente de aprendizaje, experiencia y aplicación de conocimientos.

Se ha asimilado conceptualmente a la función 8 de Peiró, a la 2 de Maslow y a la 6 de Jahoda.

2.-Fuente de ingreso económico como medio para satisfacción de distintos tipos de necesidades.

Se ha asimilado conceptualmente a la función 4 de Peiró, a la necesidad 2 de Maslow y la 1 de Jahoda.

3.-Fuente de desarrollo personal, prestigio, progreso, y autorrealización.

Se ha asimilado conceptualmente a la función 1 de Peiró, a la autorrealización en Maslow y a 6 de Jahoda.

4.-Fuente de bienestar personal y familiar.

5.-Fuente de oportunidad para relacionarse con otros en un medio armónico y agradable. Integración, pertenencia, cohesión grupal.

Se ha asimilado conceptualmente a la función 5 de Peiró, a la 4 de Jahoda y a la necesidad 3 de Maslow.

6.-Fuente de obligaciones individuales y sociales.

Se ha asimilado conceptualmente a la función 7 de Peiró y 5 de Jahoda.

7.-Fuente de derechos: dignidad, respeto, sueldo acorde al puesto, derecho a la inclusión social, derecho al trabajo, reconocimiento.

Se ha asimilado conceptualmente a la necesidad 4 de Maslow.

8.-Fuente de salud mental.

Se ha asimilado conceptualmente a la necesidad 2 de Maslow.

### **Categorías establecidas para el análisis de la muestra pregunta B2:**

“¿Hay algo con respecto al trabajo que realmente le moleste?”

De acuerdo con el relevamiento llevado a cabo de la muestra general evaluada, y en función de las respuestas identificadas, se puede afirmar que las categorías de análisis para identificar los aspectos disfuncionales del trabajo serán las siguientes:

1.-Fuente de relaciones interpersonales disfuncionales.

2.-Fuente de injusticia económica.

3.-Nada.

4.-Fuente de maltrato por condiciones y medioambiente laboral.

5.-Fuente de insatisfacción laboral.

6.-Fuente de discriminación, abuso de poder, autoritarismo. Indicadores de Mobbing –acoso laboral-.

7.-Fuente de alienación. Sin realización expresiva (Schlemenson, op. cit.).

## ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS EN EL MARCO DEL MOW:

### MUESTRA GENERAL

#### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO:

Al analizar la muestra en general en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, se encuentra que la dimensión 2da -fuente de ingreso económico como medio para la satisfacción de distintos tipos de necesidades-, es la que más puntúa, seguida por la 4ta -fuente de bienestar personal y familiar-, es decir que, en términos generales, lo más importante es su significado instrumental. Pero además, en 3er. lugar surge la categoría 3ra., que refiere a su consideración como fuente de desarrollo personal y de autorrealización.

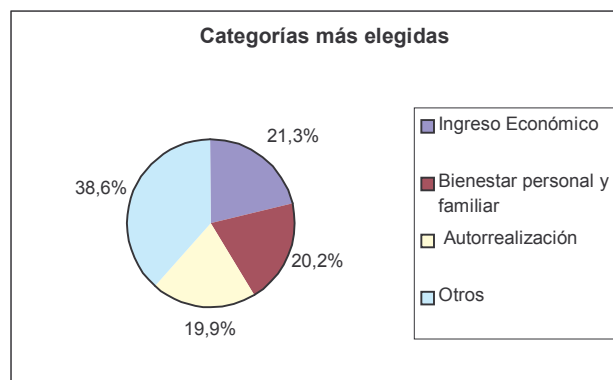


Gráfico 2 Significado del trabajo Categorías más elegidas

Se observa que entre estas tres dimensiones se está condensando el 61 % de las elecciones realizadas, por lo que se podría decir que existe la presencia de elementos positivos constitutivos de lo que significa el trabajo para esta muestra de nueve subgrupos socio-laborales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Conurbano.

Si se toman las respuestas múltiples como se habían expresado al comienzo y se analiza la elección hecha en segundo y tercer lugar, se puede detectar que se mantiene en primer lugar la categoría 2, que es la fuente económica, mientras que en segundo puesto se encuentra la autorrealización y finalmente el bienestar personal y familiar.

Evidentemente, el valor instrumental del trabajo como un medio para, sigue estando vigente, ya que existe la percepción de que otorga dos posibilidades: permite que el sujeto desarrolle sus competencias y de esa manera logre realizarse y, además, que es la condición mercantil del trabajo la que permite obtener aquellos recursos con los cuales se logre el bienestar tanto propio como el de la familia. De esta manera, a través de lo que se obtiene por el trabajo se

logra el bienestar, ya sea por los insumos tangibles -la remuneración-, como por los intangibles -los logros personales-.

Cuadro 13 Significado del Trabajo

Categoría	Frecuencia total segunda y tercera elección
Ingreso Económico	183 sobre 456 personas con 2 respuestas
Autorrealización	133 sobre 456 personas con 2 respuestas
Bienestar personal y familiar	76 sobre 456 personas con 2 respuestas

**El trabajo significa un medio a través del cual se puede obtener dinero con que satisfacer las necesidades básicas: salud, educación, seguridad, para lograr bienestar personal y familiar, pero además, como un medio para satisfacer las necesidades psicológicas de autorrealización.**

Se puede recordar a Paul Jaccard, (op. cit), quien decía que el trabajo completa las tres necesidades básicas del hombre:

- La existencia: función económica
- La creación: función psicológica
- La colaboración: función social.

No se debe descuidar el hecho de que la presente investigación se desarrolla en el marco del modo de producción capitalista vigente, lo que determina que para poder satisfacer las necesidades básicas se necesita contar con un ingreso económico.

Una de las inferencias que se podría llegar a hacer es que en una sociedad con otro modo de producción, donde estén garantizadas las necesidades básicas, lo que quedaría como significado único sería, con estos resultados, lograr la autorrealización y la autogestión.

Algunas de las respuestas alusivas a las categorías 2, 4 y 3 manifestaban:

- *“Es un beneficio económico, desarrolla las capacidades logradas a través de los estudios, alcanzar objetivos”. (Hombre, 27 años, casado, desocupado, universitario incompleto).*
- *“Desde chico trabajé para poder comer, así que para mí lo más importante siempre fue poder tener trabajo para comer”. (Hombre, 68 años, divorciado, jubilado, primario incompleto).*
- *“El hecho de tener libertad sobre lo que uno hace, la libertad de saber que a fin de mes vas a poder pagarte un plato de comida que vos mismo te ganaste”. (Hombre, 16 años, soltero, empleado de fábrica recuperada, secundario incompleto).*
- *“El dinero para darme gustos”. (Mujer, 27 años, desocupada, separada, universitario incompleto).*
- *“Lo más importante es el sueldo y los horarios de trabajo”. (Mujer, 49 años, desocupada, soltera, secundario incompleto).*
- *“Lo más importante con respecto al trabajo es que te genere un bien económico y futuro mejor”. (Mujer, 40 años, presa, soltera, secundario incompleto).*

- “La seguridad familiar que brinda”. (Hombre, 39 años, desocupado, soltero, terciario incompleto).
- “Aparte de trabajar para poder vivir, ayuda en el crecimiento personal, el desarrollo personal”. (Hombre, 44 años, desocupado, soltero, secundario completo).
- “Crecer como persona y en otros aspectos de la vida”. (Hombre, 34 años, empleado público, divorciado, terciario incompleto).
- “Creo que el trabajo es muy importante en la vida por lo tanto debe dar satisfacciones no sólo económicas sino también gratificar y dignificar a quien lo hace”. (Hombre, 55 años, preso, en pareja, secundario incompleto).
- “Hacer lo que a uno le guste”. (Hombre, 52 años, preso, casado, secundario completo).
- “Para mí es importante que me dé satisfacción, que me guste hacerlo y que esté bien pago”. (Hombre, 70 años, jubilado, casado, secundario completo).
- “Bienestar para mí y para mi familia”. (Hombre, 48 años, casado, cartonero, primario completo).
- “Que pueda satisfacer las necesidades de mi familia, que tenga que ver con lo que me guste hacer y que me deje un tiempo libre.” (Hombre, 70 años, jubilado, en pareja, secundario completo).

En relación con la pregunta B2, se puede afirmar que el factor más perturbador es la 6ta categoría de análisis indagada, que se refiere al trabajo como fuente de discriminación, abuso de poder y autoritarismo. En las respuestas a la misma hay, además, algunos enunciados que pueden resultar indicadores de *mobbing* o acoso laboral, uno de los tipos de violencia en el trabajo.

En segundo lugar se encuentra la 4ta categoría de análisis, cuando es fuente de malestar por condiciones laborales desfavorables. En tercer lugar se encuentra la 5ta categoría de análisis, cuando el trabajo es fuente de desvalorización y desmotivación.

Los resultados indican claramente que el factor más rechazado está relacionado con los abusos de poder; luego se ubican los malestares y dificultades provenientes de condiciones ambientales y finalmente, una variable de carácter intrasubjetivo, vinculada a la pérdida de autoestima.

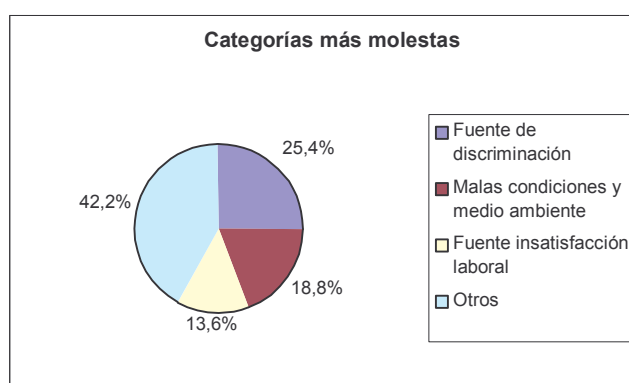


Gráfico 3 Significado del Trabajo Categorías más molestas

Si se toman las respuestas múltiples, en segunda instancia los aspectos considerados disfuncionales, los más importantes se ubican en las categorías 4ta y 1era. Es decir que, si bien continúa la mención referida a las condiciones del ambiente laboral, se incluye el malestar atribuido a las relaciones interpersonales de orden socio-organizacional.

Cuadro 14 Significado del Trabajo

Categorías	Frecuencia de la segunda elección
6- Fuente de discriminación	42 sobre 186 personas con 2 respuestas
1.-Relaciones interpersonales disfuncionales	37 sobre 186 personas con 2 respuestas

Algunas expresiones en relación con esta pregunta, reflejan las opiniones directas de los participantes a partir de las cuales se construyeron las categorías que responden a qué les molesta en el trabajo:

- *“En particular los chismes de oficina”. (Mujer, 33 años, casada, empleada pública, universitario incompleto).*
- *“Envidias, habladurías, injusticias”. (Mujer, 37 años, empleada pública, casada, universitario incompleto).*
- *“La falsedad, mentiras, engaños”. (Hombre, 27 años, casado, empleado de fábrica recuperada, primario completo).*
- *“Cuando hace frío en invierno”. (Mujer, 17 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario incompleto).*
- *“Horario nocturno”. (Hombre, 68 años, jubilado, casado, secundario completo).*
- *“La rutina”. (Hombre, 29 años, empleado público, casado, secundario completo).*
- *“Los horarios rotativos”. (Mujer, 27 años, casada, desocupada, universitario incompleto).*
- *“La falta de reconocimiento”. (Hombre, 54 años, preso, casado, universitario completo).*
- *“Que no valoren el esfuerzo”. (Mujer, 23 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario completo).*
- *”Discriminación”. (Mujer, 26 años, soltera, piquetera, primario completo).*
- *“Abuso laboral”. (Mujer, 59 años, piquetera, soltera, primario completo).*
- *“Los abusos de poder de los superiores”. (Hombre, 70 años, jubilado, en pareja, secundario completo).*
- *“El maltrato y la explotación”. (Mujer, 24 años, desocupada, soltera, universitario incompleto).*

Cabe agregar por tanto que:

Requiere, para sostener la motivación, a llevarlo a cabo, que las relaciones interpersonales con pares, subordinados o jefes sean positivas y que no se descuide el cuidado de las condiciones y medio ambiente laborales.

Sin embargo, al profundizar en los enunciados, las prácticas cotidianas de trabajo en las organizaciones encuentran estas tres disfuncionalidades: discriminación, insatisfacción y malas condiciones de trabajo, lo que da una referencia en el terreno del trabajo como relación interpersonal y socio-técnica.

La presencia del concepto de discriminación es importante, ya que permite evaluar el grado de visibilidad que éste tiene en relación con los comportamientos en el trabajo o vinculado con el

trabajo mismo que se lleva a cabo, como en el caso de los cartoneros y además, la visibilidad que está logrando el *mobbing*, que también está muy relacionado con los conceptos de discriminación y de insatisfacción.

Con respecto a lo insatisfactorio, Quintanilla Pardo (1989) afirma en la pág. 103 de su libro *El hombre en el trabajo* que:

El individuo adulto que trabaja, debe enfrentar dos entornos: organización y sociedad. Si las exigencias planteadas por alguno de los dos son incoherentes o presionan al sujeto a conductas desacordes con sus normas de actuación o con los objetivos y expectativas, es lógico pensar que el organismo no encuentre el éxito, no consiga la adaptación requerida. La disonancia referida, posiblemente esté dotada de un juicio de las circunstancias, pero no en vacío, sino con un correlato de ansiedad, depresión o cualquier tipo de afecto desajustado.

Julio Neffa (2003) agrega:

El sufrimiento así como la satisfacción son inherentes al trabajo. El sufrimiento se experimenta por varios factores: las exigencias propias de la tarea, la carga física, psíquica y mental, derivadas de la configuración del proceso de trabajo. El sufrimiento puede entonces provenir de la distancia existente entre el trabajo tal como es prescripto al trabajador por los responsables de la producción o como figura en los Manuales de Operación y por otra parte la actividad o trabajo real, es decir la forma concreta en la que debe organizarse y ejecutar el proceso de trabajo para lograr los objetivos fijados por la dirección de la empresa en cuanto al volumen y la calidad requerida para hacer la obra dentro de un margen de tiempo dados. (pág. 232)

Se puede asimilar en este punto, el sufrimiento con la insatisfacción citada anteriormente. Se observa que para Neffa la insatisfacción –sufrimiento- es inexorable. Esto justifica que al indagar el significado del trabajo se examinen las dos caras de la misma moneda, tanto lo que da satisfacción como lo que produce insatisfacción en relación con la realización del mismo.

### **CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA:**

Se aborda ahora el análisis de la centralidad relativa del concepto de trabajo en relación con otras áreas o esferas de la vida:

- Ocio
- Familia
- Trabajo
- Religión
- Comunidad



- Amigos

Consigna a la que se respondió:

B4- "Indique, colocando números de 1 (más importante) a 6 (menos importante), el orden de importancia que Ud. otorga en su vida a las siguientes esferas. Las esferas deben irse ordenando, según su criterio, de la más importante, hasta la menos importante".

En la muestra general se encuentra:

**Cuadro 15 Centralidad Relativa**

FAMILIA	1
TRABAJO	2
AMIGOS	3
OCIO	4
COMUNIDAD	5
RELIGION	6

Efectuada la *Prueba de chi cuadrado*, no se encontraron diferencias significativas.

El análisis de este constructo muestra la tendencia ya verificada en otras investigaciones anteriores (Filippi-Zubieta op. cit.) donde la familia siempre es elegida en primer lugar. Este núcleo social primario sigue siendo el lugar de refugio de los seres humanos, sea cual fuere la muestra consultada, lo que confirma que sigue teniendo un papel fundante y básico en la organización social. Además habla de un recurso desalienante, ya que es el espacio socio cultural de continencia de los sujetos por excelencia.

Se ha encontrado en el análisis de los resultados generales de la muestra una proximidad entre trabajo y amigos, como resultados de la elección en segundo término que se resuelve, por trabajo, en tanto y en cuanto tuvo una frecuencia de elección de 201, mientras que amistad fue de 188. Se verá más adelante, al analizar cada una de las sub-muestras, si hay algún cambio en este ranking de preferencias.

Por otra parte, si se recuerda que en el análisis de la centralidad absoluta el considerarlo como fuente de bienestar familiar y personal estaba ubicado en el segundo lugar, este resultado está en la misma línea al considerar a la familia primera, entre las áreas más importantes de la vida.

Por lo tanto:

**El trabajo ocupa el segundo lugar en importancia entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia, ya que, como se ha visto, parte del bienestar familiar depende de tener trabajo.**

## IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:

Se incorporará ahora el análisis de la pregunta B3, que indaga cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de la vida. Presenta tres elecciones: lo más, lo mediano o lo menos importante.

Del análisis de la muestra global se desprende que la  $\bar{X}$ : 5,40

Cuadro 16 Importancia del trabajo

Válidos	536
Perdidos	23
X	5,40
DS	1,324

Acá se observan dos grandes grupos, uno que le da alta prioridad al trabajo y otro que considera otros sistemas de pertenencia y actuación como más importantes. Esta línea de indagación deberá retomarse a futuro, para ver cuáles son estos otros sistemas de inclusión además del trabajo.

Por lo tanto:

**El trabajo es una actividad de la vida de mediana importancia, en la medida que dejó de ser un fin en sí mismo para ser un medio para el logro económico y/ o personal.**

## LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO:

Indaga los resultados que la gente valoriza al trabajar y que puede ser considerado como la función que el trabajo tiene en la vida de la personas.

Los **Resultados valorados del trabajo** son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle.

Para referirse a ellos se deben observar los siguientes ítems:

Resultados Valorados del trabajo o Funciones del trabajo

A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos

A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas

A6- Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad

A9- Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio

A10- Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio

A13- Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas

Que resumen las siguientes estimaciones de significado:

- 1) Como generador de ingresos

- 2) Como generador de relaciones interpersonales
- 3) Como forma de ser útil a la sociedad
- 4) Como generador de status y prestigio
- 5) Como algo satisfactorio en sí mismo
- 6) Como medio para estar ocupado

Analizando los datos referidos a toda la muestra considerando las medias de elección de cada uno de las funciones antes presentadas, ordenadas por prioridad, estos son los resultados:

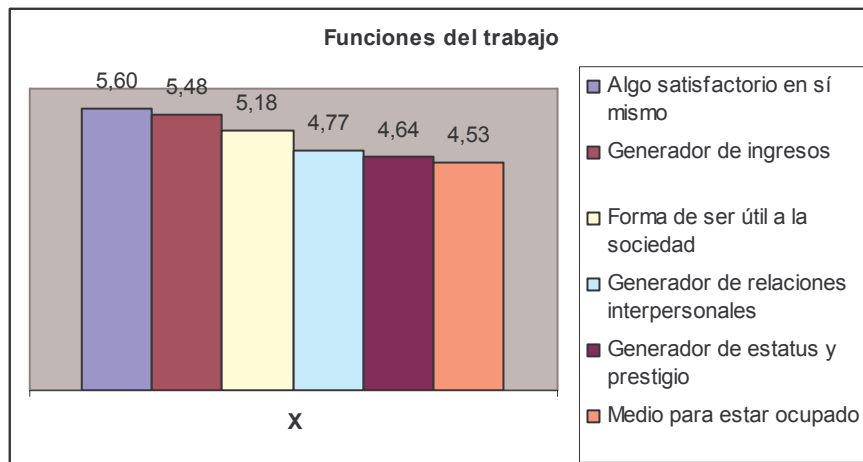


Gráfico 4 Funciones del trabajo

El resultado más valorado tiene que ver con una función subjetiva, relacionada primero con la autorrealización producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto, y en segundo lugar con una función económica. Es interesante cómo la puntuación media más baja tiene que ver con considerarlo sólo una forma de ocupar el tiempo de las personas. No se acepta solamente el hacer por hacer.

Por lo tanto:

**El trabajo le proporciona al sujeto satisfacción personal por su contenido y por los recursos personales que le permite desplegar en él, además le genera ingresos económicos. Actividad con significación y no vacua.**

#### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

En esta instancia se trata de que el sujeto defina qué es el trabajo para él, a partir de que elija las causas que lo hacen ser considerado como tal.

Se analizará seguidamente la pregunta B5, que refiere a: "¿Cuándo considera Ud. una actividad como trabajo? Debe elegir cuatro opciones".

Las elecciones se hacen según:  
 Si lo hace en un lugar de trabajo  
 Si alguien le indica lo que tiene que hacer  
 Si es físicamente agotador  
 Si está dentro de sus tareas  
 Si lo hace como contribución a la sociedad  
 Si al hacerlo tiene sentimiento de pertenencia  
 Si es mentalmente agotador  
 Si lo hace en determinado horario  
 Si le agrega valor a algo  
 Si no es agradable  
 Si obtiene dinero por hacerlo  
 Si debe ser responsable de él  
 Si tiene que hacerlo  
 Si otros obtienen ganancia de él

En suma, se identifica una actividad como trabajo cuando permite

- Obtener dinero
- Ser responsable de él
- Generar sentimiento de pertenencia
- Hacerlo en un determinado horario

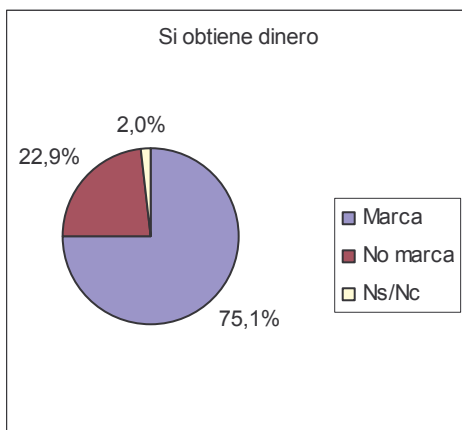


Gráfico 5 Definición de trabajo

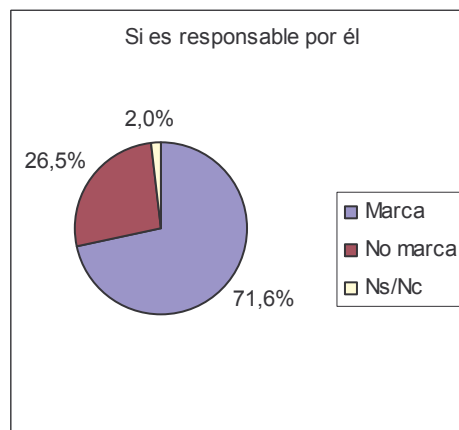


Gráfico 6 Definición de trabajo

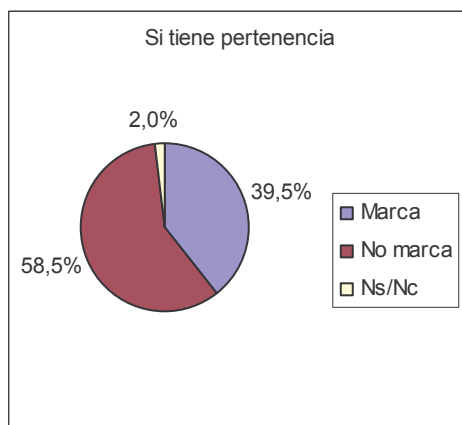


Gráfico 7 Definición de trabajo

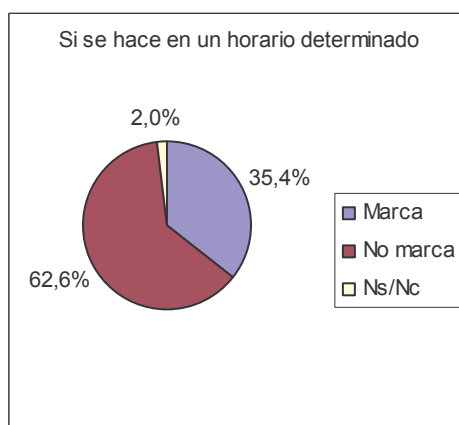


Gráfico 8 Definición de trabajo

Y se rechaza identificarlo con una actividad cuando

- No es agradable
- Es mentalmente agotador

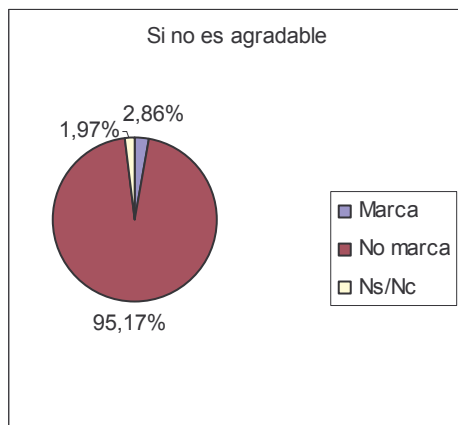


Gráfico 9 Definición de trabajo

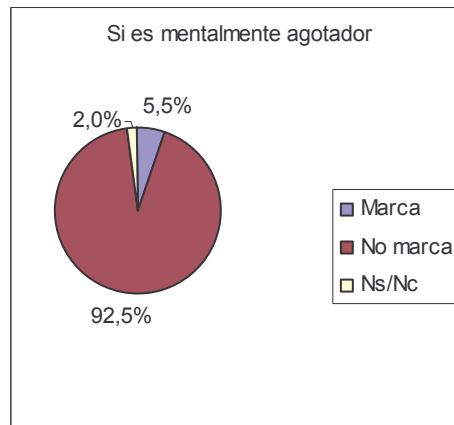


Gráfico 10 Definición de trabajo

De los resultados obtenidos se puede decir que:

La definición de trabajo para la muestra general lo identifica con una actividad donde se obtiene dinero, se es responsable por lo que se hace, se desarrolla un sentimiento de pertenencia y se tiene un determinado horario,

A su vez debe ser agradable para quien lo realiza y no debe ser mentalmente agotador, con lo cual se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autorrealización, integración social y aspectos normativos.

Cabe destacar que el ser responsable tiene que ver con el valor de auto-dirección que más adelante se considera en el análisis de la escala de valores de Schwartz.

Por lo tanto:

**Es tan importante como fuente de ingreso como el ser un espacio en que el sujeto pueda ejercer su responsabilidad, pueda generar pertenencia y se realice en un horario determinado, ésto es lo que lo hace valioso tanto para sí mismo como para los demás.**

En relación con el marcar el horario determinado de realización conviene recordar lo que Neffa (op. cit.) afirma: "...cuando el trabajo ocupa un porcentaje muy importante del tiempo para asegurar el consumo de la familia, y los seres humanos devienen animal laborans, su participación en la vida poética y en las actividades públicas se ven reducidas".

De esto podría desprenderse la causa de que este aspecto sea subrayado por los sujetos cuando se les pide que definan el trabajo.

## EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA:

La **Identificación** con los roles del trabajo, podría definirse como “el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña” (Harpaz, 1990).

¿Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas?

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW, según el anexo:

Roles del trabajo

“Debe marcar la importancia que estos elementos y características relacionados con el trabajo tienen para el sujeto.”

C9- El dinero que se consigue con el trabajo

C10- El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja

C11- La empresa u organización para la que se trabaja

C12- El tipo de personas con las que se trabaja

C14- Las tareas que se realizan mientras se trabaja

C15- El producto o servicio que resulta del trabajo

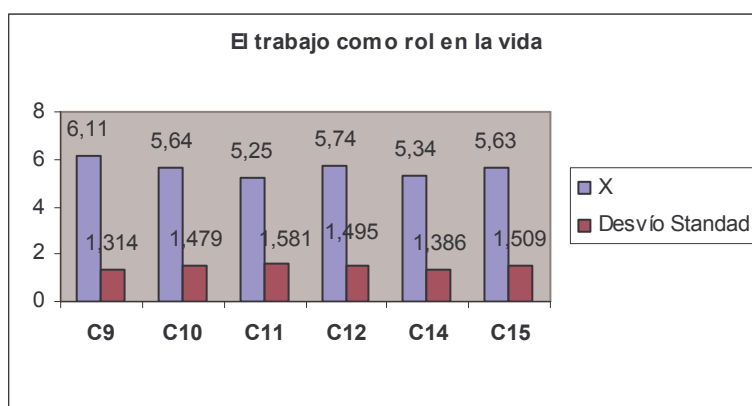


Gráfico 11 Puntajes medios y desvíos standard en relación con los roles con respecto a la muestra general.

Estos son los datos estadísticos de la muestra general:

Válidos	545
Perdidos	14
X	5,63
DS	1,082

Se destacan como más importantes para la muestra general los roles económico y social. Es decir que para los sujetos es tan importante obtener dinero a cambio como trabajar en un clima agradable, con buenos compañeros de trabajo.

Ferrari (2005) al investigar el clima de trabajo, llegó a la conclusión que los argentinos necesitan trabajar en un medio con simetría de roles y con posibilidades de desarrollar vínculos positivos con las personas de su entorno.

Cabe recordar que en la definición de trabajo expuesta anteriormente, uno de los aspectos más rechazados es que no sea agradable, y esto tiene que ver tanto con “lo que tengo que hacer como en el medio en que debo hacerlo”.

Si bien sigue apareciendo la condición económica como prioritaria, esto podría ser relativo al tiempo de relevamiento de esta muestra donde la cantidad de trabajo comenzó a aumentar pero los ingresos quedaron aun rezagados.

Las preferencias en segundo lugar revelan la necesidad de una calidad de trabajo subjetivo que incluya desde lo social, las relaciones con la autoridad y la atmósfera social en la que se producen.

Por lo tanto:

**Los roles más importantes que el trabajo cumple en la vida de las personas son económico y social, que incluye tanto las relaciones simétricas como asimétricas, en el marco de un clima productivo.**

#### **EL TRABAJO COMO UN DERECHO:**

**Derechos laborales:** normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991); es decir, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social (Rousseau, 1916).

Este debate normativo puede estar ligado a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social, como también a las demandas que el individuo puede hacer al sistema para mejorar su condición laboral, social, su identidad de trabajador y su propia actividad.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo al cuestionario:

Derechos del Trabajo

D1- Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.

D3- Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.

D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.

D7- Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.

D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.

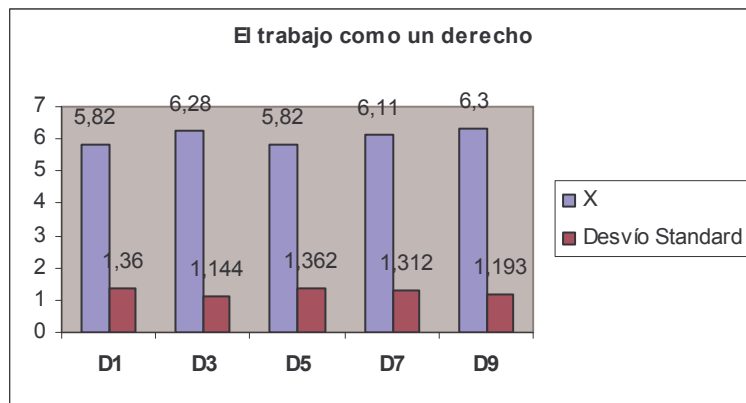


Gráfico 12 Puntajes medios y desvío standard para la muestra general en relación con el constructo derechos.

Estos son los datos estadísticos de la muestra general:

Cuadro 18 Trabajo como un derecho

Válidos	551
Perdidos	8
X	6,06
DS	,874

Se destacan como más importantes para la muestra general los derechos: a la educación pertinente y a tener trabajo si uno o solicita.

Por lo tanto:

**Los derechos más privilegiados por los participantes son los que refieren a tener un sistema educativo que otorgue las herramientas necesarias para tener un buen trabajo y, además, el derecho en sí a tener un trabajo cuando uno lo necesite. Ambos implican reclamos válidos de ciudadanía universal hacia el Estado.**

**Esto revela la conciencia social de que sólo la educación pertinente puede incluir al sujeto en el sistema social y en el mundo del trabajo, y que esa es una obligación indelegable del Estado.**

#### EL TRABAJO COMO UN DEBER:

**Deberes u obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991).



De los dos aspectos posibles de estas normas (las normas de deber internalizadas o responsabilidad personal, y el compromiso social o institucional), el MOW utiliza el elemento de deber o responsabilidad personal.

En este caso, las normas de obligación representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

**Deberes del Trabajo**

D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo

D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro

D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador

D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa

D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación

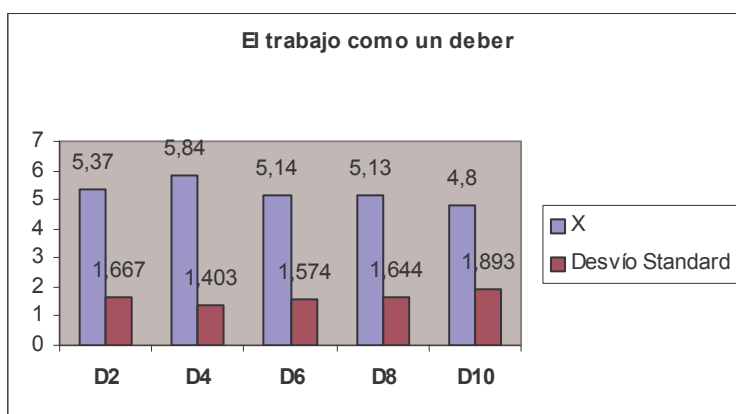


Gráfico 13 Puntajes medios y desvío standard de las respuestas a las preguntas sobre deberes, en relación con la muestra general.

Estos son los datos estadísticos de la muestra general:

**Cuadro 19 Trabajo como un deber**

Válidos	549
Perdidos	10
X	5,25
DS	1,137

Se destacan como más importantes para la muestra general los deberes: las personas deben ahorrar para el futuro y todo ciudadano capacitado debe contribuir a la sociedad con su trabajo. Cabe rescatar acá lo que Zubieta (2006) afirma acerca de lo que señala Mendoza (2004) con relación a que el status y el prestigio son atributos que se ganan trabajando, obteniendo dinero para proveer a la familia en tanto obligación moral.

Estos nuevos valores ético-religiosos legitiman la usura y el crédito, el comercio, el ahorro y la honestidad. En oposición a la tentación de la lujuria surgen el deber y la obligación de trabajar

confrontando a la ética de la religión católica de aquella época que valoraba el respeto, la resignación y el amor a Dios sobre todas las cosas. Para la moral católica, el individuo sólo encontraría la plena felicidad en el otro mundo, mientras que en éste, el trabajo representaba la carga y el castigo divino que el Señor ordena como consecuencia del pecado original.

La Ética Protestante del Trabajo se asocia también con la creencia en el mundo justo. Estudios recientes confirman que las personas que creen en el trabajo duro, el ahorro y la perseverancia, también creen en un mundo justo. Se podría relacionar esta tendencia al ahorro y además a pensar primordialmente en el cuidado de la propia familia, tan centralizado en toda esta muestra, con este concepto planteado por Mendoza (2004).

Es de destacar que el deber menos elegido es el de aceptar un trabajo, como fuere, aunque sea aburrido, sucio o de baja calificación, por lo tanto el trabajo por el trabajo mismo, no es algo destacado, debe cumplir condiciones especialmente que tengan que ver con la dignidad de quien lo lleva a cabo.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos. La gran crisis laboral mundial que dejó en el desempleo y la marginación a muchísimas personas, generó la conciencia de considerar al trabajo como un derecho, más que como un deber, y si hay un deber es con la sociedad y no con la organización para la que se trabaja.

Además, surge un concepto que se había dejado de lado, que es el del ahorro. La gran crisis laboral también generó la idea de que tener ahorros podría haber sido una manera de haberle hecho frente a la misma a un costo menor.

Por lo tanto:

**Los principales deberes del ciudadano serían: el de ahorrar para el futuro y el de contribuir a la sociedad con su trabajo.**

**Estos son deberes que tienen que ver consigo mismo, su propia familia y su comunidad. Más cercanos a la efectivización de los propios proyectos vitales y el cuidado de su entorno personal inmediato, o sea, más propios de un concepto que tiene más que ver con la economía social que con una contribución capitalista.**

**Se verá cómo eso correlaciona con el valor Benevolencia y Universalismo en el análisis del cuestionario de los valores de Schwartz que figura más adelante.**

Paul Durand señala que, según el punto de vista cristiano, el trabajo es tanto una obligación como un derecho, habilitando al hombre a que pueda cumplir sus aspiraciones e ideales y a ganar un sentido de divinidad como miembro de la comunidad.

## LAS METAS LABORALES:

Las **metas laborales** hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1988, 1991; Ruiz Quintanilla, 1991) y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan (Harpaz, 1990), o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rokeach, 1973; cfr. Ruiz Quintanilla, 1991).

Las metas laborales, en la literatura al respecto, cubren temas de satisfacción con el puesto, valores, necesidades e incentivos preferidos (Herzberg, Mausner, Peterson, and Capwell, 1957; Weiss, Dawis, England and Lofquist, 1964; Porter, 1964; Porter and Lawler, 1965; Lawler, 1971; Quinn, 1971; Vroom, 1964; Hofstede, 1980; etc.).

Para el análisis de esta dimensión se tiene en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Metas del trabajo

- C1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo
- C2-Las oportunidades de ascenso o promoción
- C3-Tener una gran autonomía para realizar el trabajo
- C4-Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación o experiencia
- C5-Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo
- C6-Tener una buena estabilidad en el empleo
- C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)
- C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros
- C13-Que el trabajo que se realiza sea interesante
- C16 Tener un buen sueldo
- C17-Tener un horario adecuado

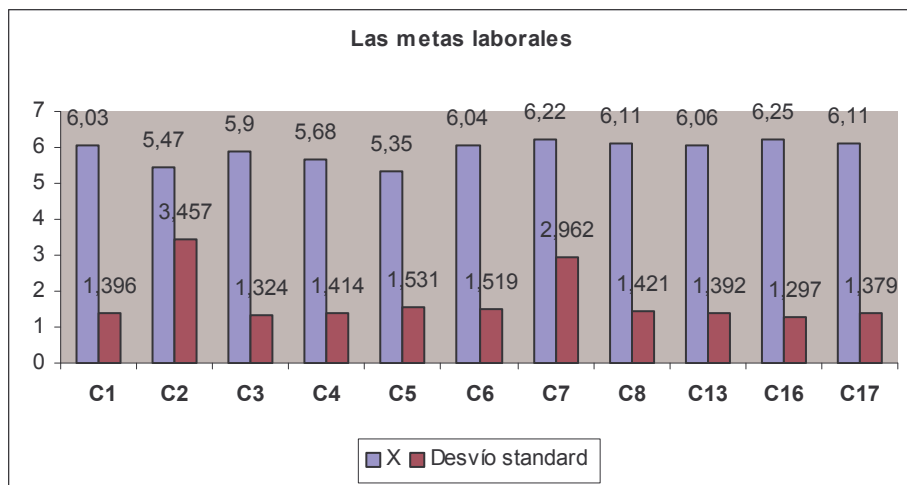


Gráfico 14 Puntajes medios y desvíos standard de las respuestas de la muestra general al constructo metas.

Las dos consignas prevalentes son: tener un buen sueldo y tener buenas condiciones de trabajo, y la menos considerada es tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo.

Todas estas están referidas al marco predecible de la actividad de trabajar, y a su organización, tanto con el tiempo insumido como con el ritmo, la carga de trabajo y con sus exigencias cognitivas.

Lo predecible permite administrar lo impredecible.

Estos son los datos estadísticos de la muestra general:

**Cuadro 20 Metas Laborales**

Válidos	546
Perdidos	13
X	5,92
DS	1,033

Por lo tanto:

**Las metas más buscadas en el trabajo son tener una buena remuneración y condiciones físicas adecuadas.**

**Cuando estas condiciones están dadas los participantes sienten que logran el trabajo adecuado que permite el equilibrio personal y la actividad productiva de mejor rendimiento.**

Las personas requieren un encuadre básico para hacer el trabajo, no se puede vivir ni en la rutina total ni en la absoluta imprevisibilidad que exige, como dice Sennet la necesidad de reinventarse cada día.

Clavier (1993), afirma que todos los organismos se enfrentan con dos polos, la homeostasis y la adaptación.

- Adaptación, que es el servicio de la acción para lograr el equilibrio.
- Homeostasis, como la inmovilidad, como medio para mantener el equilibrio.

Cada uno se combina con el otro en un sistema. De esta combinación de fuerzas deviene el buen funcionamiento mental y corporal de las personas.

### **LA INVOLUCRACION Y EL COMPROMISO EN EL TRABAJO:**

Una propiedad del componente valorativo/afectivo incluye tanto la **Involucración** con el trabajo (*Work involvement*) como el **Compromiso** con el trabajo (*work commitment*). Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona.

**Work involvement** es el elemento de **involucración** conductual actual, en él se considera al trabajo como praxis, mientras que **Work commitment** es un **elemento intencional futuro**, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al modelo del MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto, y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

La elección de la pregunta de la lotería, por ejemplo, tiene que ver con lograr la mejor medición disponible del compromiso no financiero con el trabajo. Esta pregunta está orientada al futuro, inquiriendo al sujeto si continuaría trabajando “si ganara la lotería o heredara una gran suma de dinero y pudiera vivir cómodamente por el resto de su vida sin trabajar”.

La idea es quitar la subyacente razón o la necesidad financiera por la que se trabaja y evaluar el compromiso con el trabajo en términos no financieros, que son esencialmente y por naturaleza psicológicos o sociológicos.

Se analizará primero la **INVOLUCRACIÓN**

Para el análisis de estas dimensiones se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

**WORK INVOLVEMENT**

- A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo
- A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo
- A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas
- A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo
- A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas
- A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo
- A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo
- A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.
- D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien lo necesite, estar con la familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial?

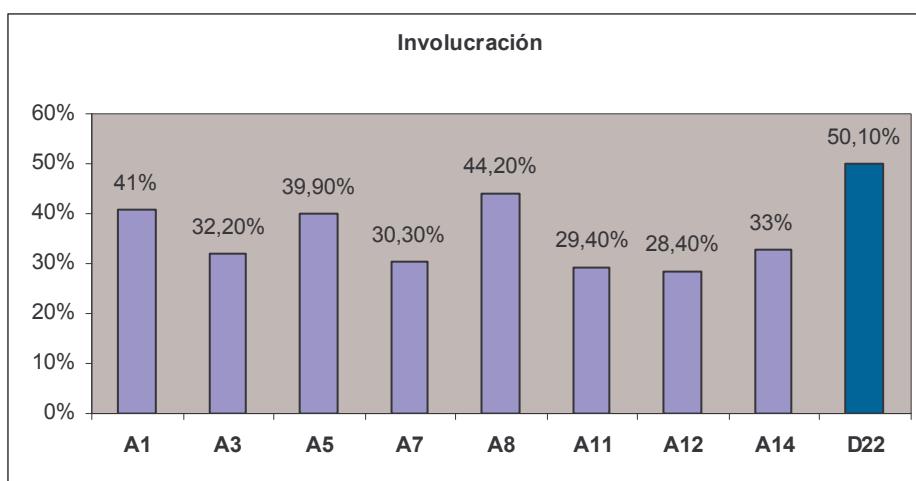
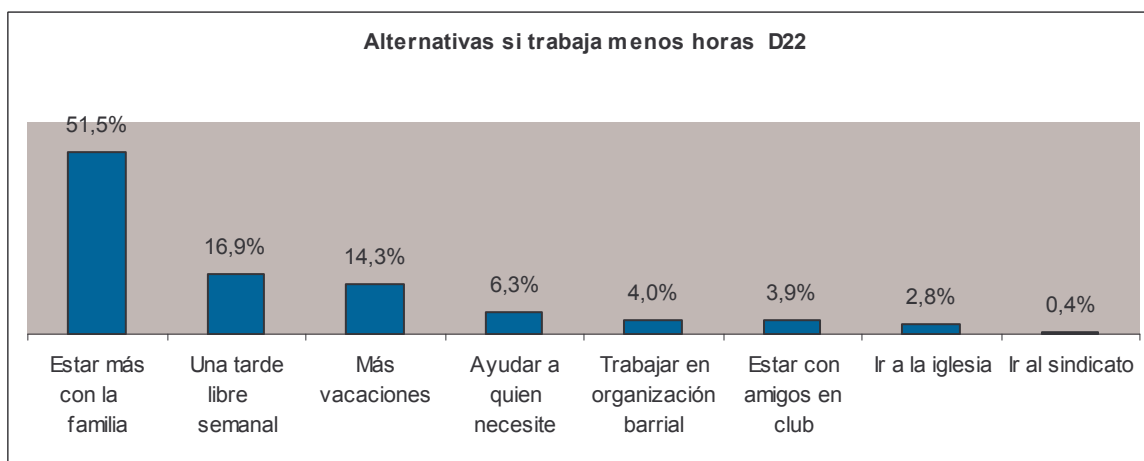


Gráfico 15 Involucración en el trabajo

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la *Escala de Likert* de las preguntas relativas a la involucración en el trabajo que va de 1 a 7.



Estos son los datos estadísticos de la **Muestra General**:

Cuadro 21 Involucración en el trabajo

Válidos	535
Perdidos	24
X	4,43
DS	1,372

No es tan cierto que todo sea por y para el trabajo, una mayor educación pone límites al imaginario de participación total y totalizante.

El grado de involucración de las personas con su trabajo en sí está sustentado en que una de las cosas más importantes de la vida es el trabajo, ahí suceden las cosas principales. Pero si bien es una de las más significativas, no es la más importante, hay una clara conciencia de que el sujeto es algo más que trabajar, y que hay otras áreas trascendentes, como se observa en el caso de la familia, que es con quienes querrían pasar la mayoría de las horas que tuvieran libres.

Esto es un índice de salud mental, en la medida que hay una percepción clara de que el exceso de trabajo puede privar a las personas de disfrutar de su familia, que es el bien más valorado.

El puntaje medio general es inferior a la media estadística.

#### A continuación se analizará el **COMPROMISO**

##### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo?

D12- Si elige 1, ¿por qué dejaría de trabajar y qué extrañaría del trabajo?

D13- Si elige 2, ¿por qué seguiría trabajando en el mismo empleo?

D14- Si elige 3, ¿cuáles serían las condiciones que cambiaría y por qué seguiría trabajando?

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

Este constructo posee preguntas abiertas que han sido categorizadas:

La pregunta D11 presenta tres grupos de respuestas posibles: Dejaría de trabajar, continuaría trabajando en el mismo empleo, continuaría trabajando pero bajo otras condiciones.

D12: ¿Por qué dejaría de trabajar y que extrañaría del trabajo?

##### Categorías:

1.-Tendría dinero suficiente

2.-Para disfrutar

3.- Que extrañaría en el trabajo?

3.1.-Relaciones interpersonales

- 3.2.-Nada
- 3.3.-Lugar de trabajo
- 3.4.-Estar ocupado
- 3.5.-Rutina
- 3.6.-La tarea
- 3.7.-Todo

- 4.-No hay necesidad de trabajar
- 5.-Búsqueda de autonomía
- 6.-Hacer lo que me gusta. Ocio.
- 7.-Estar con la familia
- 8.-Ser útil
- 9.-Haría lo mismo

D13: ¿Por qué seguiría trabajando en el mismo empleo?

Categorías:

- 1.- Por las relaciones interpersonales
- 2.-Por interés económico
- 3.-Para hacer lo que le gusta, para desarrollarse
- 4.-No le gusta lo que hace
- 5.-Por conveniencia y comodidad
- 6.-Por precaución y prevención
- 7.-Para no aburrirse
- 8.-Por necesidad de ser útil

D14: ¿Cuáles serían las condiciones que cambiaría y por qué seguiría trabajando?

¿Qué cambiaría?

Categorías:

- 1.-Clima
- 2.-Rol
- 3.-Otro trabajo que me guste
- 4.-Dar paso a otro
- 5.-Lo económico
- 6.-Condiciones de trabajo
- 7.-Dejaría todo igual
- 8.-Ser dueño, autonomía, trabajar para sí mismo, invertir
- 9.-Trabajar menos horas.

¿Por qué seguiría trabajando?

Categorías:

1. Placer, desarrollo
2. Lograr cambios
3. Ocupación
4. Acumulación económica
5. Por obligación, ayuda a la sociedad, como ejemplo
6. Salud
7. Identidad
8. Relaciones interpersonales; contacto con la realidad

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

Contestó que NO:

Categorías:

1. Para que estudien
2. Para que sean mejores en la vida
3. Para que elijan ellos
4. Porque su trabajo tiene malas condiciones
5. Por su salud

Contestó que SI:

Categorías:

1. Por el dinero
2. Para que tenga trabajo
3. Para que se capacite y se desarrolle
4. Es un buen empleo, buenas condiciones de trabajo, me gusta, me da satisfacciones
5. Por vocación, elección
6. Herencia familiar
7. Salud
8. Relaciones interpersonales
9. Por utilidad social, por dignidad

D19 ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses? D20: ¿Qué es lo que busca en otro empleo?

Categorías:

1. Placer, desarrollo
2. Relaciones interpersonales
3. Otro lugar de trabajo
4. Económico
5. Condiciones de trabajo (estar en blanco, etc.)
6. Tener otro trabajo



## RESULTADOS CONSTRUCTO COMPROMISO PARA LA MUESTRA TOTAL:

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.  
¿Qué haría en relación con el trabajo?

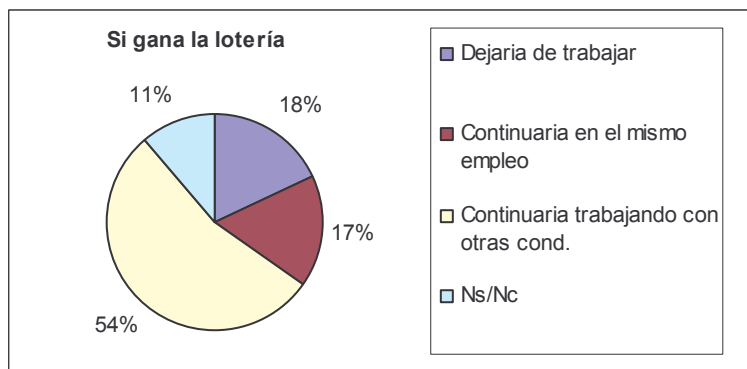


Gráfico 17 Compromiso en el trabajo

Al observar el cuadro anterior resulta muy interesante la puntuación de quienes seguirían trabajando con otras condiciones, que son más de la mitad de los participantes en la investigación. Esto puede revertir el mito de que la cultura del trabajo ya no existe. En realidad, la relación con el trabajo también se ha redefinido, y de lo que se habla acá es de continuar pero con otras condiciones, que consisten en poder ser autónomos y trabajar menos horas-

Opción:

D12- Si elige 1, ¿por qué dejaría de trabajar y qué extrañaría del trabajo?

Los que dejarían de trabajar:

Cuadro 22 Por qué dejaría de trabajar

Razones	Frecuencias	Porcentaje de la frecuencia de elección	Porcentaje en relación al total de la respuesta
1.-Tendría dinero suficiente	21	3,8%	20,79 %
2.-Para disfrutar	25	4,5%	24,75%
4.-No hay necesidad de trabajar	2	0,4%	1,98%
5.-Búsqueda de autonomía	10	1,8%	9,90%
6.-Hacer lo que me gusta. Ocio	8	1,4%	7,92%
7.-Estar con la familia	2	0,4%	1,98%
8.-Ser útil	13	2,3%	12,87%
9.-Haría lo mismo	2	0,4%	1,98%
No explicita	18	3,3%	17,83%
Total	101	18,1%	100%

Se puede observar que aquellos que han elegido la opción de dejar de trabajar, lo hacen para disfrutar de la vida, ya que tendrían el dinero suficiente y además podrían ser útiles a la sociedad.

**“¿Por qué dejarían de trabajar?” (Contestaron que dejarían de trabajar)**

- *“Porque no debería esforzarme para obtener las cosas materiales que quiero”. (Hombre, 23 años, soltero, empleado público, secundario completo).*
- *“Porque ya no necesitaría trabajar por plata y daría trabajo a otros”. (Mujer, 20 años, soltera, secundario completo, empleada de fábrica recuperada).*
- *“Porque tengo dinero suficiente para no tener que perder el tiempo enriqueciendo el bolsillo del empleador con el plus-valor de mi fuerza”. (Hombre, 24 años, soltero, desocupado, secundario completo).*
- *“Conocer el país”. (Hombre, 71 años, casado, piquetero, primario completo).*
- *“Me dedicaría a lo que me gusta y nunca lo pude realizar, a los amigos, el compartir cosas”. (Hombre, 49 años, casado, empleado de fábrica recuperada, primario incompleto).*
- *“Me dedicaría a darme todos los gustos”. (Mujer, 66 años, casada, jubilada, primario completo).*
- *“Para sentirme útil”. (Hombre, 70 años, jubilado, casado, terciario incompleto).*

**Cuadro 23** Que extrañarían de su trabajo:

Razones	Frecuencia	Porcentaje de la frecuencia de elección	Porcentaje en relación al total de la respuesta
<b>3.1.-Relaciones interpersonales</b>	22	3,9%	31,45
<b>3.2.-Nada</b>	38	6,8%	54,28%
<b>3.3.-Lugar de trabajo</b>	1	0,2%	1,42%
<b>3.4.-Estar ocupado</b>	4	0,7%	5,71%
<b>3.5.-La rutina</b>	3	0,5%	4,30%
<b>3.6.-La tarea</b>	1	0,2%	1,42%
<b>3.7.-Todo</b>	1	0,2%	1,42%
<b>Total respuestas</b>	<b>70</b>	<b>12,5%</b>	<b>100%</b>

Se observa que quienes eligen dejar de trabajar no extrañarían nada, pero de ser así, sería a los compañeros de trabajo.

Es importante destacar acá el impacto de las relaciones interpersonales en los trabajadores: cuando no les gusta su trabajo, y lo dejarían sin problemas, extrañarían los lazos, por lo que cabe pensar que lo que les hace más fácil y tolerable el lugar de trabajo cuando la tarea no es satisfactoria, son los vínculos. “Si el trabajo no me gusta y debo hacerlo, y tango malas relaciones con mis compañeros; el trabajo sería entonces, una tortura.”

**¿Qué extrañaría del trabajo? Algunas respuestas:**

- “Extrañaría el contacto humano”. (Hombre, 45 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).
- “Sólo extrañaría a mis compañeros de trabajo”. (Mujer, 28 años, soltera, empleada pública, universitario completo).
- “No extrañaría nada”. (Hombre, 41 años, divorciado, empleado público, terciario completo).
- “No extrañaría nada porque a gente que quiero la puedo seguir viendo igual”. (Hombre, 23 años, soltero, empleado público, secundario completo).
- “Extrañaría el estar ocupado”. (Mujer, 20 años, soltera, secundario completo, empleada de fábrica recuperada).

### Si se toma a los que continuarían trabajando en el mismo empleo:

Cuadro 24 Por qué continuarían trabajando en el mismo empleo

Razones	Frecuencia	Porcentaje de la frecuencia de elección	Porcentaje en relación al total de la respuesta
1.-Por relaciones interpersonales	7	1,3%	7,53%
2.-Por interés económico	7	1,3%	7,53%
3.-Para hacer lo que le gusta. Desarrollarse	52	9,3%	55,90%
4.-No le gusta lo que hace	2	0,4%	2,15%
5.-Por conveniencia, comodidad	7	1,3%	7,53%
6.-Por precaución, prevención	5	0,9%	5,38%
7.-Para no aburrirse	2	0,4%	2,15%
8.-Por necesidad de ser útil	4	0,7%	4,3%
No explícita	7	1,3%	7,53%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>16,6%</b>	<b>100%</b>

En este cuadro se puede observar que las personas que seguirían trabajando en el mismo empleo lo harían para poder desarrollarse haciendo lo que les gusta y que ya está llevando a cabo.

### ¿Por qué seguiría trabajando en el mismo empleo? Algunas respuestas:

- “Porque cobro buen sueldo”. (Hombre, 23 años, soltero, piquetero, secundario incompleto).
- “Porque me gusta el trabajo, seguiría trabajando en lo que me gusta”. (Hombre, 31 años, soltero, piquetero).
- “Porque estudié para obtener ese puesto”. (Mujer, 33 años, piquetera, primario incompleto).
- “Porque es algo que me gusta hacerlo”. (Hombre, 36 años, soltero, empleado de fábrica recuperada, secundario incompleto).
- “Porque quisiera seguir con lo que me gusta”. (Hombre, 73 años, casado, jubilado, terciario completo).
- “Me gusta la feria. Hace 23 años que voy”. (Mujer, 70 años, viuda, jubilada, primario incompleto).
- “Porque me gusta lo que hago”. (Hombre, 33 años, desocupado, en pareja, primario incompleto).
- “Continuaría trabajando porque es una lucha en constante crecimiento nuestra empresa”. (Mujer, 20 años, soltera, desocupada, secundario incompleto).

➤ *“Porque es una vocación que me gusta y no podría dejarla de hacer”. (Mujer, 24 años, casada, desocupada, universitario incompleto).*

### Seguidamente se analizará la pregunta D14:

Para quienes eligieron que continuarían trabajando bajo otras condiciones:  
¿Cuáles serían las condiciones que cambiaría y por qué seguiría trabajando?

Cuadro 25 Qué condiciones cambiarían:

Condiciones	Frecuencia	Porcentaje de la frecuencia de elección	Porcentaje en relación al total de la respuesta
1.-Clima	3	0,5%	0,99%
2.-Rol	7	1,3%	2,31%
3.-Por otro trabajo que me guste	24	4,3%	7,92%
4.-Dar paso a otros	6	1,1%	1,98%
5.-Lo económico	8	1,4%	2,60%
6.-Condiciones de trabajo	32	5,7%	10,56%
7.-Dejaría todo igual	1	0,2%	0,33%
8.-Ser dueño, autonomía, invertir	89	15,9%	29,37%
9.-Trabajar menos horas	80	14,3%	26,4%
No explicita	53	9,5%	17,49%
<b>Total de respuestas</b>	<b>303</b>	<b>54,2%</b>	<b>100%</b>

Es posible observar que la mayoría elige el tener su propia empresa, invertir y trabajar por su cuenta, y además, poder trabajar menos horas de las que se trabaja actualmente. Esta última necesidad ya se ha visto que surgió anteriormente, en otros constructos.

Más que no hacer nada, lo que se está empezando a vislumbrar es la necesidad de que haya un equilibrio entre los distintos aspectos de la vida, lo laboral, lo familiar, y también el poder disfrutar, o sea, tener mejor calidad de vida.

### Algunas respuestas a esta pregunta D14- ¿Qué cambiaría del trabajo?

- *“Cambiaría aquellas exigencias que día a día nos ponen en un nivel de stress tan alto”. (Mujer, 31 años, soltera, empleada pública, universitario incompleto).*
- *“Cambiaría por un trabajo más simple, sin muchas complicaciones, en sí, algo más liviano”. (Mujer, 19 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario completo).*
- *“Cambiaría la estética de mi consultorio y la mía”. (Mujer, 55 años, casada, autónoma, universitario completo).*
- *“Respeto y mejores condiciones en los establecimientos para sentirme activa”. (Mujer, 26 años, soltera, empleada privada, terciario incompleto).*
- *“No toleraría inequidades. Trabajaría despojado de miedos a perder el empleo”. (Hombre, 45 años, casado, empleado privado, secundario completo).*
- *“Cambiaría las condiciones para no trabajar en relación de dependencia”. (Hombre, 38 años, soltero, empleado público, terciario incompleto).*

- *“Compro el 51% de las acciones”. (Hombre, 28 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).*
- *“Crearía mi propia fuente laboral, afín a mis ideales, haciendo lo que más disfrute”. (Hombre, 32 años, soltero, empleado público, universitario completo).*
- *“Trataría de invertir en algo, ej. kiosco de diarios, que lo pondría bajo mi supervisión”. (Mujer, 51 años, soltera, empleada pública, secundario completo).*
- *“Invertiría en nueva tecnología de maquinarias, seguramente buscaría hacer otra cosa en la cooperativa, pero estar con ellos, confiar que nos vaya mejor”. (Hombre, 48 años, divorciado, empleado de fábrica recuperada, secundario incompleto).*
- *“Invertiría más tiempo y recursos en las tareas previas de planificación y proyectos de optimización”. (Hombre, 69 años, casado, jubilado, universitario incompleto).*
- *“Trabajaría más autónomamente y dispondría de más tiempo para la familia, viajes, estudio, etc.”. (Mujer, 70 años, viuda, jubilada, secundario completo).*
- *“Dueña del lugar donde trabajo, más tiempo para otras actividad”. (Mujer, 29 años, soltera, autónoma, universitario completo).*
- *“Pondría una empresa, manejaría mis horarios, le daría trabajo a otros/as”. (Hombre, 27 años, soltero, empleado privado, universitario incompleto).*
- *“Sería independiente, buscaría asociarme con gente que busque la excelencia”. (Hombre, 45 años, casado, empleado privado, universitario incompleto).*
- *“Trabajaría menos horas y haría un trabajo relacionado con el área de la salud”. (Mujer, 32 años, casada, empleada pública, universitario incompleto).*
- *“Menos tiempo. Trabajar en lo que realmente me gusta”. (Mujer, 29 años, soltera, empleada pública).*
- *“Reduciría el horario para capacitarme”. (Mujer, 32 años, soltera, empleada pública, universitario completo).*
- *“Trabajaría menos horas para poder hacer más materias de mi carrera y dedicarme un poco más a mi lugar”. (Mujer, 24 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, universitario incompleto).*
- *“Elegiría horarios acordes con mis actividades sociales”. (Mujer, 73 años, viuda, jubilada, terciario completo).*
- *“Cambiaría el horario de trabajo, serían menos horas”. (Mujer, 69 años, viuda, jubilada, terciario completo).*
- *“Dedicaría menos tiempo para mi sustento y más tiempo para mi familia y ser más solidario”. (Hombre, 59 años, casado, empleado privado, terciario completo).*
- *“Cambiaría el horario, cambiaría condiciones de trabajo (más comodidad)”. (Hombre, 24 años, soltero, desocupado, secundario incompleto).*
- *“Menos horas, siendo mi propia jefa”. (Mujer, 27 años, divorciada, desocupada, universitario incompleto).*

## Por qué seguiría trabajando:

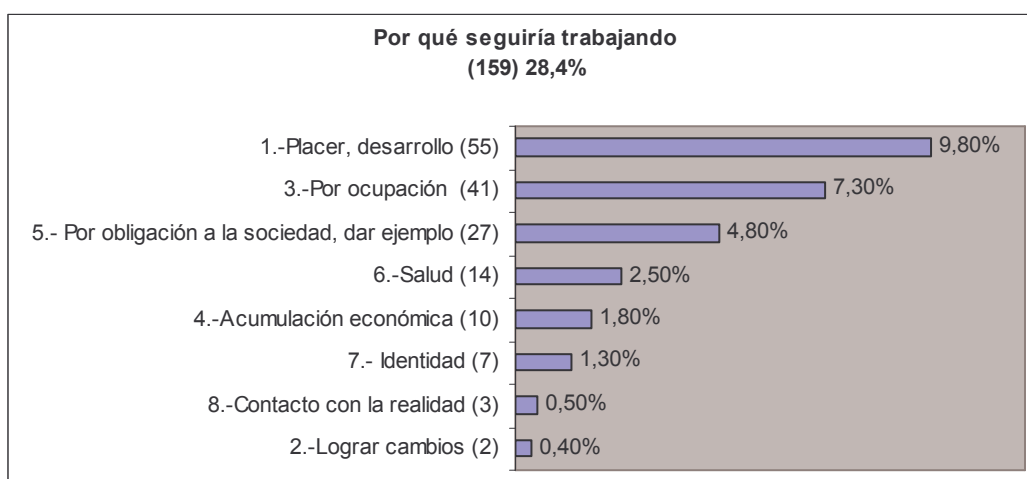


Gráfico 18 Por qué seguiría trabajando:

Acá se puede observar que quienes seguirían cambiando condiciones, lo harían por el placer de trabajar en lo que le gusta, poder desarrollarse, y además, de esa manera mantenerse ocupados y por sentirse con obligación hacia la sociedad.

## Algunas respuestas a esta pregunta B- ¿Por qué seguiría trabajando?

- “Trabajaría en función de ejercer mi propia vocación y no por la necesidad de un salario”. (Hombre, 37 años, casado, empleado público, secundario completo).
- “Trabajaría de lo que me gusta y para lo que me estoy preparando”. (Hombre, 24 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).
- “Seguiría trabajando por un sistema donde el trabajo tienda a la realización del hombre como persona”. (Mujer, 51 años, casada, empleada de fábrica recuperada, universitario incompleto).
- “Buscaría otra ocupación para desarrollarme en forma personal”. (Mujer, 66 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario completo).
- “Hacer cosas satisfactorias sin preocuparme por lo económico”. (Mujer, 57 años, casada, autónoma, universitario completo).
- “No buscaría un trabajo por el sueldo, sino que me daría el lujo de elegir aquel que me gusta”. (Mujer, 23 años, soltera, empleada privada, universitario completo).
- “Realizaría únicamente las actividades que me resultan satisfactorias”. (Hombre, 23 años, soltero, desocupado, universitario completo).
- “Seguiría trabajando porque mucho ocio es aburrido”. (Hombre, 34 años, separado, empleado público, terciario incompleto).
- “Seguiría trabajando porque es una buena manera de expandir mi creatividad y mis posibilidades de expansión en mi nuevo rol laboral”. (Hombre, 28 años, casado, empleado público, universitario incompleto).
- “Seguiría trabajando porque el trabajo te mantiene actualizado y te ayuda a estar activo”. (Mujer, 32 años, casada, empleada pública, terciario completo).
- “Porque considero esencial el lugar del trabajo en la vida de una persona”. (Mujer, 29 años, soltera, empleada pública, universitario completo).

- “Seguiría trabajando porque soy cooperativista fundador y quisiera que mi empresa siga adelante”. (Hombre, 38 años, casado, empleado de fábrica recuperada, secundario completo).
- “Seguiría trabajando pensando en la formación educativa de mis futuros hijos y generaciones (no a nivel económico sino intelectual)”. (Hombre, 25 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).
- “Por dinero y hacer más trabajo social”. (Mujer, 44 años, soltera, autónoma, universitario completo).
- “Para seguir produciendo más plata”. (Hombre, 21 años, soltero, cartonero, secundario incompleto).

### Se analizarán ahora los datos correspondientes a la pregunta D15-

Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

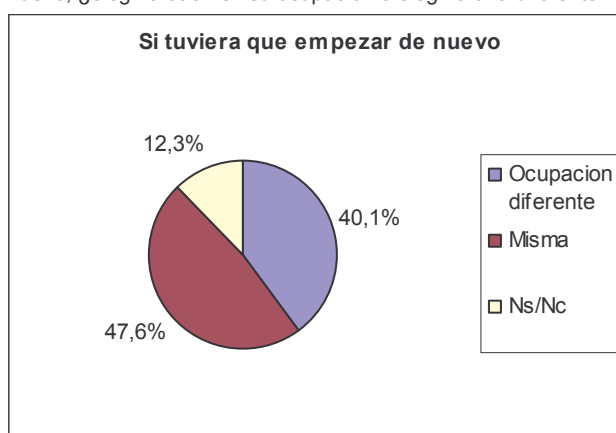


Gráfico 19 Si tuviera que empezar de nuevo

Se observa que hay una polarización de visiones no demasiado grande a favor de quienes continuarían en la misma ocupación y los que elegirían una actividad diferente. Esto significa que un poco más de la mitad de la población encuestada está contenta con lo que hace y el resto no, lo que se aclara más en el análisis por sub-muestra que compone la base de datos de esta investigación.

Al investigar las respuestas D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

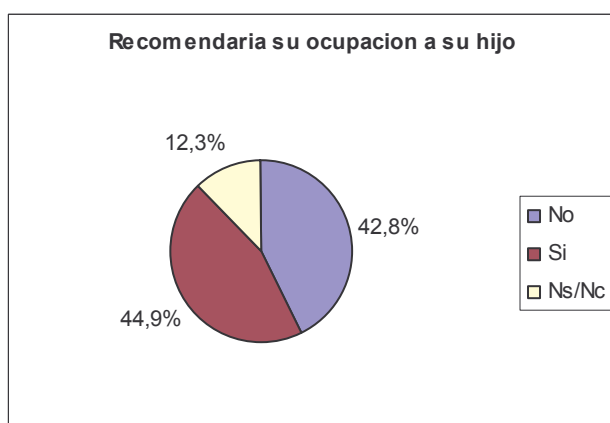


Gráfico 20 Recomendaría su ocupación a su hijo

Prácticamente la mitad está de acuerdo con hacerlo, y éstas son las razones:

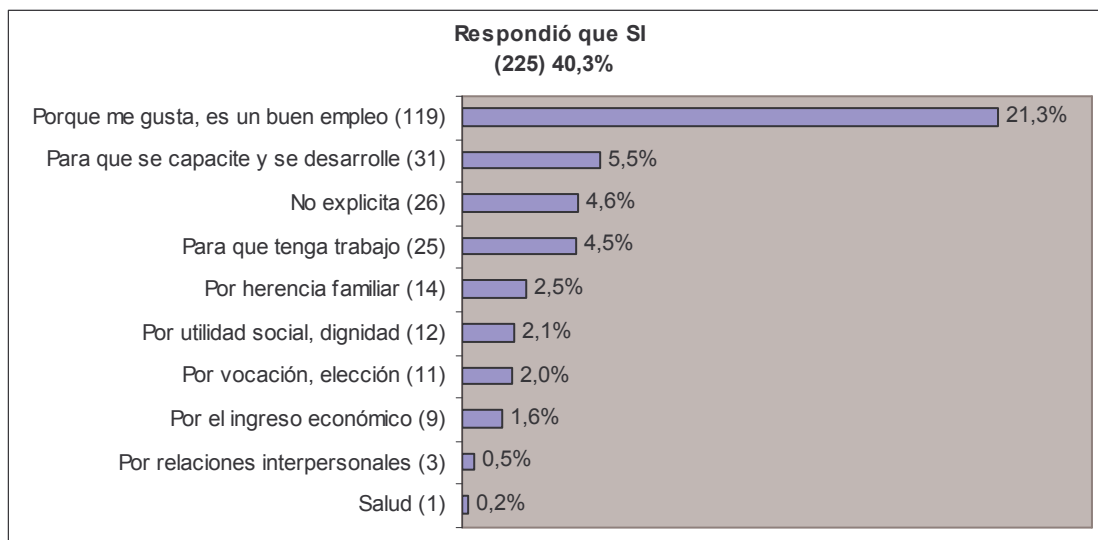


Gráfico 21 Razones por que SI lo recomendaría

**Quienes les recomendarían a sus hijos que elijan su propio trabajo lo harían pues lo consideran un buen empleo, que ellos podrían llevar a cabo.**

### Algunas respuestas a esta pregunta: ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos?

#### Contestó que SI

- “Sí, porque me encantaría trabajar de lo que estoy estudiando, pero no significa que mis hijos lo elijan”. (Mujer, 21 años, soltera, desocupada, secundario completo).
- “Porque hoy en día lamentablemente no todos podemos hacer lo que realmente queremos”. (Hombre, 23 años, soltero, empleado público, secundario completo).
- “Por seguridad de lo que hago”. (Hombre, 47 años, casado, empleado público, universitario completo).
- “Para que tengan con qué empezar”. (Hombre, 70 años, casado, jubilado, terciario incompleto).
- “Que es necesario para que tengan una capacitación”. (Hombre, 18 años, soltero, piquetero, secundario incompleto).
- “Compensaría cómo aprender”. (Mujer, 38 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario completa).
- “Trabajar y desarrollar los conocimientos en una editorial es muy bueno”. (Mujer, 66 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario completo).
- “Trasmitirles mi experiencia”. (Mujer, 57 años, casada, autónoma, universitario completo).
- “Me resultó útil para formarme y sostener mi familia”. (Hombre, 38 años, casado, empleado privado, terciario incompleto).
- “Porque no requiere sacrificar otras actividades creativas”. (Hombre, 37 años, casado, empleado público, secundario completo).
- “Todo trabajo es noble y éste lo conozco”. (Hombre, 63 años, separado, empleado público, universitario completo).



- “Porque trabajar en el área de educación es muy estimulante para mi”. (Mujer, 31 años, soltera, empleada público, universitario incompleto).
- “Para un estudiante el trabajo es óptimo”. (Mujer, 33 años, casada, empleada público, universitario incompleto).
- “Porque sabiendo trabajar se aprovecharía mucho del conocimiento obtenido”. (Mujer, 27 años, soltera, empleada pública, secundario completo).
- “Porque sería rentable para él y tendría contactos con diferentes personas, etc.”. (Mujer, 22 años, casada, empleada de fábrica recuperada, terciario completo).
- “Porque me ha dado mucha satisfacción y porque he tenido buenas relaciones laborales”. (Hombre, 70 años, casado, jubilado, secundario completo).
- “Porque disfruto de lo que hago”. (Mujer, 24 años, soltera, autónoma, universitario incompleto).
- “Porque me gusta, creo que en una empresa los RR HH son importantes”. (Hombre, 27 años, casado, empleado privado, universitario incompleto).
- “Porque es amplia mi ocupación y tiene futuro”. (Mujer, 23 años, soltera, empleada privada, universitario completo).
- “Es una profesión con buena salida laboral”. (Hombre, 32 años, soltero, empleado privado, universitario completo).

Luego, al observar quiénes respondieron:

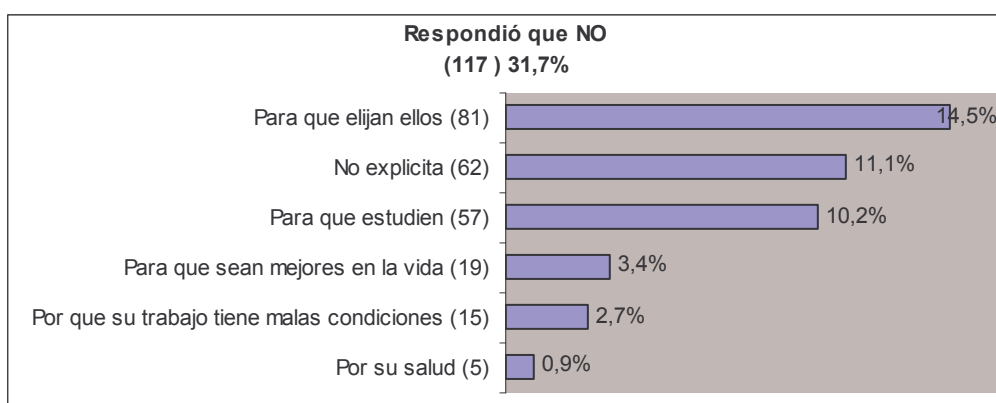


Gráfico 22 Razones por que NO lo recomendaría

La razón más fuerte de que no elijan su trabajo para sus hijos, es la de dejar que sean ellos quienes elijan y también para que estudien. Se percibe en la educación una posibilidad de trabajo y crecimiento que coincide con la demanda al Estado de una educación acorde para lograr este fin, que aparece en el constructo Derechos. Y además se percibe que es la llave para no quedar excluidos del sistema.

**Algunas respuestas a esta pregunta: ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos?**

**Contestó que NO**

- “Porque preferiría que estudien”. (Hombre, 21 años, soltero, cartonero, secundario incompleto).
- “Recomendaría estudios para poder conseguir mejor trabajo”. (Hombre, 24 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).

- “Mis hijas estudian, cosa que yo no pude”. (Hombre, 68 años, divorciado, jubilado, primario incompleto).
- “Porque no tuve la preparación que ellos tienen”. (Mujer, 70 años, viuda, jubilada, secundario completo).
- “Recomendaría que estudien, después que cada uno haga lo que le guste”. (Mujer, 27 años, soltera, desocupada, universitario incompleto).
- “Para que sean mejores en la vida”. (Hombre, 30 años, en pareja, cartonero, primario completo).
- “Porque hay otras carreras en esta época con más campo de acción”. (Mujer, 39 años, soltera, empleada pública, universitario completo).
- “Porque siempre es el deseo del padre que los hijos sean mejores”. (Hombre, 46 años, soltero, empleado de fábrica recuperada, universitario incompleto).
- “Porque es una forma más de alcanzar objetivos personales”. (Mujer, 28 años, soltera, desocupada, universitario incompleto).
- “Por que tendrían que elegir lo que a ellos les guste”. (Hombre, 32 años, casado, cartonero, secundario completo).
- “Porque tienen que ser independientes”. (Hombre, 28 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).
- “Porque ellos tienen derecho a elegir algo distinto”. (Hombre, 22 años, soltero, empleado de fábrica recuperada, secundario completo).
- “Porque ellos tienen el derecho de elegir y para que tengan un mejor trabajo”. (Mujer, 18 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario incompleto).
- “Porque ellos deben elegir la profesión que más les agrada”. (Mujer, 35 años, casada, empleada de fábrica recuperada, secundario incompleto).
- “Porque preferiría que trabajen por su cuenta”. (Mujer, 61 años, casada, jubilada, terciario completo).
- “Porque ellos mismos tienen que elegir por su propia voluntad”. (Mujer, 68 años, casada, jubilada, primario incompleto).
- “No recomendaría ningún trabajo, la educaría para que eligiera su propio trabajo”. (Mujer, 47 años, casada, empleada privada, terciario incompleto).

**A continuación, se presenta la pregunta D18** ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

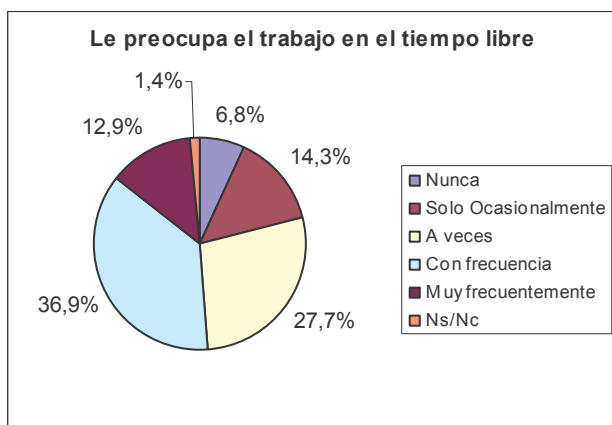


Gráfico 23 Le preocupa el trabajo en el tiempo libre

Se evidencia que en relación a su preocupación por el trabajo en el tiempo libre, el rango más alto es el que corresponde a con frecuencia y a veces que entre los dos suman el 64,6%. Esta podría ser una de las razones por las que una de las elecciones de la ocupación ideal sea el trabajar menos horas.

**En relación con la preguntas D19 ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses? y la D20**

Si es así, ¿qué busca en el primer empleo?

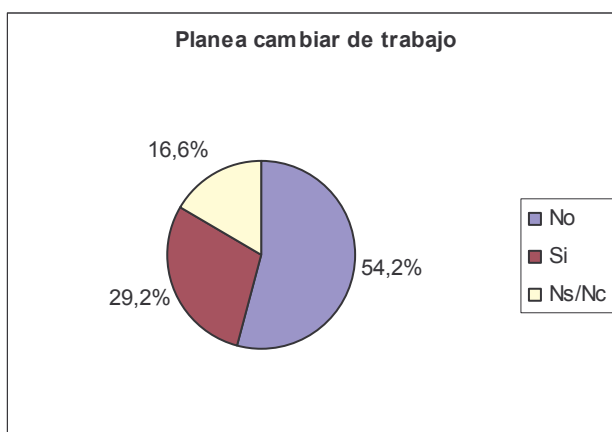


Gráfico 24 Planea cambiar de trabajo

La mayoría de ellos no tiene ningún plan de cambiar de trabajo.

Sin embargo, al abordar las respuestas de quienes sí lo tienen planeado, se observa lo siguiente.

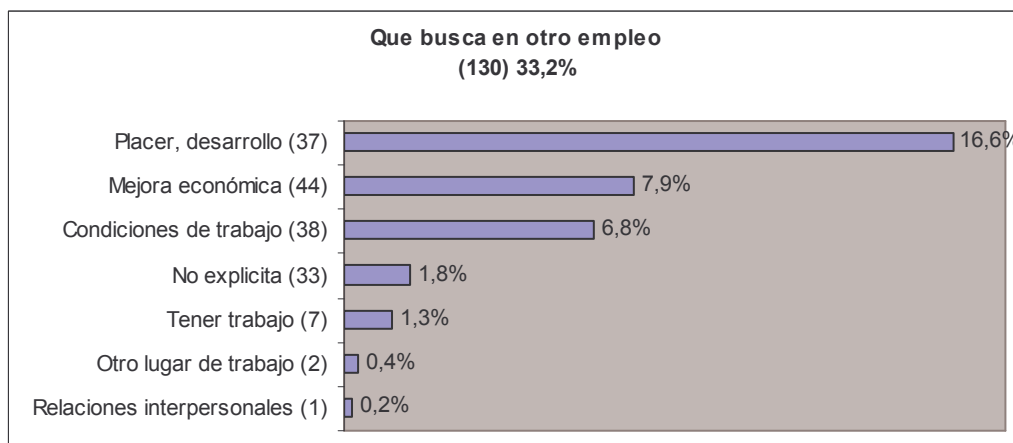


Gráfico 25 Qué busca en otro empleo:

Quienes quieren cambiar lo harían por una razón económica y de mejores condiciones laborales, por ejemplo, trabajar “en blanco”.

### Algunas de las respuestas que dieron ante esta pregunta:

- “Me gustaría cambiar de repartición municipal a una acorde con el estudio que estoy por finalizar”. (Mujer, 51 años, soltera, empleada pública, secundario completo).
- “Posibilidades de desarrollo profesional”. (Mujer, 32 años, soltera, empleada pública, universitario completo).
- “Crecimiento, mejor salario, reconocimiento, adquisición de experiencia”. (Mujer, 28 años, soltera, empleada pública, universitario completo).
- “Un trabajo relacionado con mi profesión”. (Mujer, 27 años, soltera, desocupada, universitario completo).
- “Reconocimiento laboral, posibilidad de ascenso, nuevos aprendizajes”. (Mujer, 24 años, soltera, empleada pública, universitario incompleto).
- “Sólo cambiaría ante un aumento de sueldo ofrecido y mejores condiciones laborales”. (Mujer, 38 años, casada, empleada pública, universitario completo).
- “Más dinero y autonomía”. (Hombre, 26 años, soltero, autónomo, terciario completo).
- “Mejores ingresos y más responsabilidad, pero en la misma empresa”. (Mujer, 39 años, soltera, empleada privada, universitario completo/ Master en administración de empresas).
- “Dinero para darme gustos”. (Hombre, 18 años, soltero, desocupado, secundario completo).
- “Estar en blanco”. (Hombre, 23 años, soltero, piquetero, secundario incompleto).
- “Estabilidad del empleo. Cuando haya contrataciones que haya un puesto definitivo”. (Mujer, 24 años, soltera, empleada pública, secundario completo).
- “No mucho desgaste físico”. (Hombre, 23 años, soltero, empleado de fábrica recuperada, secundario incompleto).
- “Un horario de 8 horas fijo. Un buen sueldo. Un mejor lugar (en condiciones adecuadas para un ser humano)”. (Mujer, 18 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario incompleto).

**Finalmente se evalúan las respuesta a D21-** ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

En el cuadro siguiente se puede ver que estarían dispuestos al reentrenamiento para un trabajo distinto al que están realizando, sólo bajo determinadas condiciones. Sería interesante, en una investigación posterior, explorar cuáles serían las condiciones que pondrían ante esto.

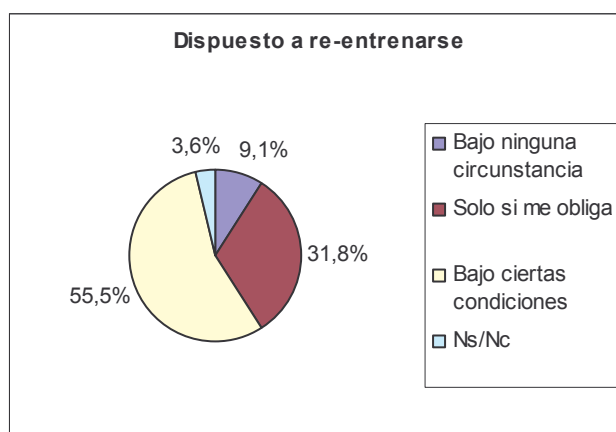


Gráfico 26 Dispuesto a re-entrenarse

#### **En síntesis:**

Con relación al constructo Compromiso con el trabajo se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas, aún habiendo ganado la lotería, seguirían trabajando en el mismo empleo para poder desarrollarse en lo que les gusta hacer y también poder estar ocupados, pues no tendrían nada para hacer. Mientras que los que optarían por dejar de trabajar lo eligen para poder disfrutar de la vida, ya que tendrían dinero suficiente para poder hacerlo, y que de extrañar, sería solo a sus compañeros de trabajo.

Una de las condiciones más fuertes que pondrían para seguir en el trabajo, sería el de poder ser dueños de su propia empresa, ser su propio jefe y tener autonomía. Se verá más adelante cómo esto se refleja en la baja elección del valor poder, en el modelo de Schwartz, en lo que se refiere al ejercicio del mismo por un otro. Además, tratarían de trabajar menos horas, dado que perciben que lo están haciendo más allá de lo necesario. Esto último está en línea con lo que la mayoría declara: seguir pendiente de su trabajo en el tiempo libre, es decir, que hay un deseo puesto en la búsqueda de descanso diario para el logro de una mejor calidad de vida.

Más de la mitad está conforme con lo que hace y por ello se lo recomendaría a sus hijos, de no ser así, sería porque prefieren que ellos elijan, y además para que puedan estudiar, o sea que ven en la educación una posibilidad de trabajo y crecimiento que coincide con la demanda al Estado de una educación acorde para lograr este fin, como aparece en el análisis del constructo Derechos.

No se evidencia un manifiesto deseo de cambiar de trabajo, pero si lo hicieran sería por una razón económica y de mejores condiciones laborales, por ejemplo, estar en blanco, y solo estarían dispuestos al reentrenamiento para un trabajo distinto al que están realizando bajo determinadas condiciones que no están explícitas.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS AGRUPADOS: POR SUBMUESTRAS:

Se procederá a hacer el análisis de todas las dimensiones del Mow para cada una de las sub-muestras estudiadas y que forman parte de la muestra general, siguiendo el mismo esquema que se ha venido trabajando en el capítulo anterior.

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO:

Se comienza el análisis por los conceptos referidos a la centralidad absoluta.

Cuando se analizaron las sub-muestras en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad y qué es lo que más le molesta del trabajar -o sea cuáles son los factores perturbadores-, se encuentra:

#### Observación de cada muestra:

Cuadro 26 El significado del trabajo Desocupados

Desocupados	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Qué es trabajo	Derecho 23,3%	Autorrealización 21,7%	Ingreso económico 20,0%
Qué perturba	Malas condiciones laborales 23,3%	Nada 21,7%	Discriminación 18,3%

Los **desocupados** privilegian los componentes: derecho, fuente de autorrealización y medio para obtener ingreso económico. Les molesta que existan malas condiciones laborales y la discriminación. Más de un 20% plantea que no hay nada del trabajo que les moleste, esto se debe a su condición de no trabajo, que produce un efecto idealizador del mismo, en realidad lo que les molesta es más básico: no tenerlo.

El significado que le dan al trabajo es coherente con la situación personal que les está tocando vivir, ya que todo aquel que quiera trabajar debería poder hacerlo, aunque no es lo que les está sucediendo a ellos. El trabajar les permitiría poder sentir que crecen como personas y pueden solventar sus gastos personales y familiares.

Pueden sentirse discriminados por no poder acceder a tener su propio trabajo.

Cuadro 27 El significado del trabajo Piqueteros

Piqueteros	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Qué es trabajo	Bienestar personal y familiar. 67,2%	Ingreso económico 13,8%	Integración social 6,9%
Qué perturba	Discriminación 41,4%	Injusticia económica 20,7%	Malas condiciones laborales 17,2%

Para los **piqueteros** los componentes privilegiados son la fuente de bienestar personal y familiar, y con muchos menos prevalencia el ingreso económico y la integración social. El trabajo se les vuelve fuente de malestar por la discriminación, la injusticia económica y las malas condiciones laborales.

También este significado es coherente con la realidad laboral en la que viven, sin muchas expectativas de cambio.

Los piqueteros relevados pertenecen a la agrupación *Quebracho, Movimiento "Aníbal Verón"*, trabajan en los centros de ayuda barrial donde se hace la comida para quienes no tienen trabajo, por medio del dinero que se logra mediante los planes de ayuda social y las donaciones de los comerciantes de la zona. Hay un discurso muy fuerte en ellos acerca de la importancia fundamental de la familia, y una conciencia de pocas posibilidades de inserción laboral. Muchos de ellos provienen de familias que ya son la tercera generación que no trabaja. Esto hace que desarrollen fuertes vínculos con los vecinos del barrio y que haya gran conciencia de ayuda social entre ellos.

Cuadro 28 El significado del trabajo Cartoneros

<b>Cartoneros</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
<b>Qué es trabajo</b>	<b>Bienestar personal y fiar.</b> 59,3%	<b>Ingreso económico</b> 27,1%	<b>Derecho</b> 11,9%
<b>Qué perturba</b>	<b>Discriminación</b> 88,1%	<b>Injusticia económica</b> 5,1%	<b>Malas condiciones laborales</b> 5,1%

Los **cartoneros** significan el trabajo como fuente de bienestar personal y familiar, ingreso económico y como un derecho, y les molesta prioritariamente la discriminación, pues se sienten altamente estigmatizados por la sociedad, la injusticia económica y las malas condiciones laborales.

Se observa que los piqueteros y los cartoneros lo significan prácticamente de la misma manera, en lo único que difieren es que los cartoneros lo consideran un derecho.

La diferencia entre estos dos grupos consiste en que el primero vive de los planes sociales y el segundo de un trabajo por el que se sienten discriminados socialmente, que si bien es rentable, es poco valorado por ellos.

Es probable que su conciencia del trabajo como derecho tenga que ver con esa actitud que tienen frente a la sociedad establecida en sistemas formales de ocupación por la que se sienten criticados y a la que necesitan mostrar que tienen el derecho a hacer lo que hacen.

Cuadro 29 El significado del trabajo Empleados Públicos

<b>Empleados Públicos</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
<b>Qué es trabajo</b>	<b>Ingreso económico</b> 24,7%	<b>Autorrealización</b> 21,0%	<b>Integración social</b> 18,5%
<b>Qué perturba</b>	<b>Relaciones interpersonales disfuncionales</b> 22,2%	<b>Discriminación</b> 17,3 %	<b>Alineación</b> 17,3%

Los **empleados públicos** consideran que el trabajo significa ingreso económico, autorrealización e integración social y les molestan las deficientes relaciones interpersonales, la discriminación y la alienación producida por tener que realizar un trabajo repetitivo sobre el que no pueden decidir nada.

Como se advierte, le dan mucha importancia a las relaciones interpersonales, también subrayan como aspecto negativo la discriminación o el abuso de poder, que se da mucho en las empresas públicas y la alienación en tanto muchos de ellos realizan tareas rutinarias. En la contraparte que es establecer lo que les molesta se asocia el abuso de poder encarnado, por ejemplo, en el autoritarismo.

Las empresas públicas tienen un modelo burocrático rutinario con escasa posibilidad de toma de decisiones que generan pocas posibilidades de logro personal. Según una encuesta de clima realizada por la Cátedra de Psicología del Trabajo de la UBA, (1997) las personas se quedan en ellas, más por la seguridad de que siempre tendrán trabajo que por una satisfacción de tipo personal, haciendo referencia a los empleados estatales no profesionales.

Es llamativo que aparezca aquí el concepto de autorrealización, pues desarrollan actividades que básicamente no la promueven, en tanto y en cuanto en estas organizaciones atravesadas por el poder político de turno, los ascensos y el crecimiento tienen más que ver con las relaciones personales con quienes toman esas decisiones que con las competencias laborales personales.

Es sabido que estas empresas satisfacen el deseo de un trabajo estable. En Despojo, Fuentes (2001) plantea que

Los territorios existenciales de la mayor parte de los adultos y aún de una parte muy importante de los menores, se configuran como una búsqueda de ingreso al mundo del trabajo en un marco estable que permita y habilite la creación de espacios para otras cosas.

Quizás en esas “otras cosas” puede efectivizarse la necesidad de autorrealización.

Cuadro 30 El significado del trabajo Empleados Privados

Empleados Privados	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Qué es trabajo	Autorrealización 31,7%	Aprendizaje y aplicación de conocimientos 15,0%	Ingreso económico 15,0%
Qué perturba	Malas condiciones laborales 25%	Insatisfacción laboral 21,7%	Discriminación, Abuso de poder 13,3%

Los **empleados privados** ponen el acento en la autorrealización, la capacitación y el ingreso económico, y les molestan las malas condiciones laborales, las situaciones de desvalorización que genera insatisfacción laboral y la discriminación y abuso de poder.

Esta significación también va en línea con la inserción laboral que poseen, el riesgo que se afronta cuando hay otro tipo de oportunidades. En este grupo hay más posibilidades de crecer por talento y capacidad personal. El capacitarse y tener mayores conocimientos es un arma para poder obtener ventajas competitivas en el lugar de trabajo, y esto logra percibir mayores ingresos económicos.

Los integrantes de este grupo bregan por trabajar con todos los recursos disponibles que los ayuden a hacerlo cada vez mejor y están muy atentos al reconocimiento profesional de lo que



hacen, por lo que son muy sensibles a aquellas circunstancias en las que no se valora lo que hacen, o se valora mal.

Camisaza (2006) plantea que el concepto de satisfacción se define generalmente como una actitud, es el componente cognitivo del bienestar subjetivo. La satisfacción en el cargo expresa la actitud general hacia su puesto. De este modo, un individuo satisfecho tiene una actitud positiva hacia su trabajo, mientras que uno insatisfecho, tiene una actitud negativa.

Cuadro 31 El significado del trabajo Autónomos

<b>Autónomos</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
<b>Qué es trabajo</b>	<b>Autorrealización</b> 45,0%	<b>Ingreso económico</b> 26,7%	<b>Integración social</b> 10,0%
<b>Qué perturba</b>	<b>Malas condiciones laborales</b> 25,0%	<b>Insatisfacción laboral</b> 20,0%	<b>Relaciones interpersonales disfuncionales</b> 18,3%

Los **autónomos** consideran como muy estimadas la autorrealización, el ingreso económico y las relaciones interpersonales. Son personas que, en su mayoría, pueden llevar adelante su proyecto personal y pueden elegir con quién trabajar, pues parte de esas son las reglas del juego de trabajar en forma autónoma.

Les molestan las malas condiciones laborales, las actitudes desvalorizantes que generan insatisfacción laboral -a veces los clientes pueden tener ese tipo de actitudes- y las relaciones interpersonales dificultosas.

Herzberg (1968), alguien que se ha ocupado del tema de la satisfacción, estableció en su teoría que existen dos factores: higiénicos y motivacionales.

Los componentes higiénicos son la condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, implican las condiciones físicas y ambientales del trabajo: el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Los factores motivacionales, por su parte, tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, y producen un efecto de satisfacción duradera. Los factores motivadores en su gran mayoría están relacionados con el crecimiento y desarrollo de las personas, mientras que los higiénicos o de contexto guardan relación con la insatisfacción en el trabajo. Por ello se puede asociar la categoría elegida por este subgrupo, referente a las malas condiciones laborales y las relaciones sociales dificultosas, que también califican para la insatisfacción laboral, con el factor higiénico en Herzberg (1998).

Cuadro 32 El significado del trabajo Fábricas recuperadas

<b>Fábricas recuperadas</b>	<b>Categoría 1</b>	<b>Categoría 2</b>	<b>Categoría 3</b>
<b>Qué es trabajo</b>	<b>Ingreso económico</b> 21,7%	<b>Derecho</b> 16,7%	<b>Autorrealización y obligación (c/u)</b> 11,7%
<b>Qué perturba</b>	<b>Nada</b> 25,0%	<b>Discriminación</b> 21,7%	<b>Relaciones interpersonales disfuncionales</b> 18,7%

Los **empleados de fábricas recuperadas** ponen el acento en que el significado del trabajo sea fuente de ingreso económico, lo consideran un derecho, un espacio para la autorrealización y una fuente de obligaciones individuales y sociales.

Les molestan la discriminación y las malas relaciones interpersonales pero en gran medida opinan que no hay nada que les incomode.

Este planteo también tiene que ver con la experiencia laboral que les ha tocado vivir. No sólo lo consideran un derecho sino que su mayor reivindicación es la de haber defendido su fuente de trabajo de una manera muy particular. Por otro lado, ésto significó un desafío para cada uno de ellos, que los fortaleció en sus competencias laborales en la medida en que debieron apelar a otros recursos que nunca habían utilizado, ya que no es lo mismo ser empleado que patrón, por ello perciben que tienen obligaciones individuales desde lo laboral por el cambio del tipo de relación contractual y una obligación social en tanto y en cuanto deben demostrar que lo que se han propuesto hacer es posible.

Cuadro 33 El significado del trabajo Jubilados

Jubilados	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Qué es trabajo	Ingreso económico 28,3%	Autorrealización 21,7%	Bienestar personal y fliar. 15,0%
Qué perturba	Malas condiciones laborales 28,3%	Nada 23,3%	Fuente de injusticia económica y discriminación (c/u) 13,3%

En cuanto a los **jubilados**, que ya han cumplido el ciclo social exigido, lo significan como una fuente de ingreso económico, de autorrealización y de bienestar personal y familiar, y les molestan las malas condiciones laborales, la injusticia económica y la discriminación.

Saben que sólo trabajando se obtienen ingresos, pero además, también sufren las magras jubilaciones que hacen que después de haber aportado durante toda su vida, no les alcance, muchas veces, para adquirir lo mínimo indispensable y deban recibir ayuda externa, al punto de que la categoría jubilados está por fuera del empleo pero no de las necesidades del trabajo.

Cuadro 34 El significado del trabajo Presos

Presos	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Qué es trabajo	Autorrealización 23,0%	Ingreso económico 13,1%	Derecho 13,1%
Qué perturba	Discriminación 19,7%	Relaciones interpersonales disfuncionales 16,4%	Nada 14,8%

Con respecto a los **presos**, se observa que se asemejan a las estimaciones que dan los desocupados en tanto y en cuanto consideran el trabajo como una fuente de autorrealización, de ingreso económico y también un derecho, y les molestan la discriminación y las malas relaciones interpersonales.

Sin embargo, no es un grupo homogéneo salvo por su condición institucional, que merece un análisis más profundo -que quedará para otra oportunidad-.

## CENTRALIDAD RELATIVA DE ACUERDO CON DISTINTAS ESFERAS DE LA VIDA:

Cuadro 35 Centralidad relativa de acuerdo con distintas esferas de la vida

Esferas	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
Familia	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajo	2	2	2	3	3	3	2	2	2
Amistad	3	3	3	2	2	2	3	3	4
Ocio	4	6	4	4	4	4	4	4	5
Comunidad	5	5	5	5	5	5	5	5	3
Religión	6	4	6	6	6	6	6	6	6

En la elección de las esferas de la vida existen diferencias y homogeneidades en la priorización de cada una de ellas según el grupo, a saber:

Los desocupados, cartoneros, empleados de fábricas recuperadas y jubilados, responden al mismo resultado que la muestra general. Es decir que el trabajo está en prioridad para quienes están alejados del modelo normal del trabajo y saben que ésta es la manera de poder acceder a otros beneficios.

Los empleados públicos, privados y los autónomos, ponen la amistad primero que el trabajo, ya que el tener trabajo, les permite hacer esta inversión. Se sienten más seguros, y se permiten privilegiar los grupos primarios de relación social.

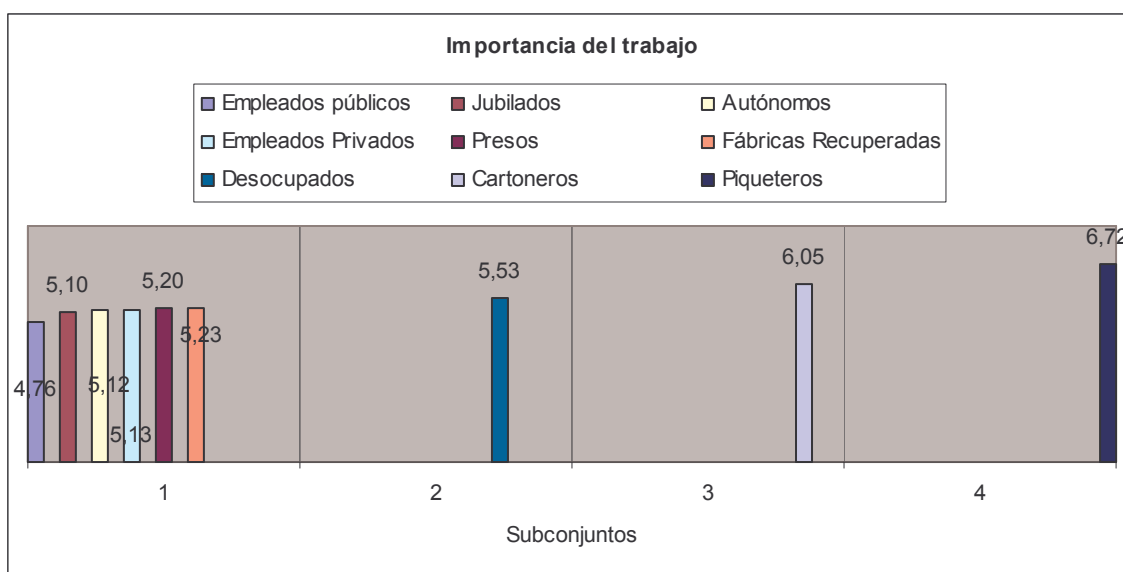
Los piqueteros eligen en cuarto lugar la religión, habría que indagar su acercamiento a la religión por un sentimiento de marginación social, como una búsqueda de ayuda y contención ante la adversidad.

Los presos valoran la comunidad en tercer lugar y luego la amistad y el ocio. Quizás influya en ellos la situación existencial por la que están transitando que los hace vivir comunitariamente. Al hacerse la prueba de chi cuadrado no se encontraron diferencias significativas.

## LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:

Este constructo indaga cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de la vida.

En cuanto a la medición de la importancia del trabajo en la vida de las personas se presentan a continuación los puntajes medios por muestra:



**Gráfico 27 Importancia del trabajo en la vida de las personas**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,332  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Hay cuatro subconjuntos en los que hay diferencias significativas.

El primero incluye:

- Empleados públicos
- Jubilados
- Autónomos
- Empleados privados
- Presos
- Empleados de fábricas recuperadas

El segundo:

- Desocupados

El tercero

- Cartoneros

El cuarto:

- Piqueteros.

De acuerdo con este análisis, los **piqueteros** presentarían el puntaje más alto con relación a la importancia dada al trabajo. Luego seguirían los **cartoneros** y **desocupados**.

Y finalmente el resto, agrupados todos juntos.

Los **presos** y los **jubilados** le dan la misma importancia que quienes poseen trabajo, o sea, los **autónomos**, los **empleados públicos**, **privados** y los **empleados de fábricas recuperadas**.

Son llamativos los dos extremos, el puntaje más bajo y el más alto.

Se observa que para los **empleados públicos** el trabajo es menos importante y significativo que para el resto. Si se recuerda que cuando significan al trabajo destacan el ingreso económico, autorrealización e integración social, se observa una coherencia, ya que el trabajo que hacen en general es mal remunerado y no permite la autorrealización, sólo les da seguridad de que no serán desvinculados del mismo, por lo tanto es lógico que sea el grupo para el que la importancia sea la más baja, pues esto tiene que ver con lo motivacional, en concordancia con los factores higiénicos de Herzberg (op. cit.) a los que ya se hizo referencia. En el caso de los **piqueteros**, es realmente llamativo que posean un puntaje tan alto en la importancia del trabajo, dado que el discurso actual está orientado a que “se acabó la cultura del trabajo”, “que son unos vagos, que no quieren trabajar”, y que las personas que no han tenido escolarización adecuada, y además, no han visto sus familiares directos tener un trabajo, no logran construir este concepto para sí. Esto, al menos, daría por tierra esas hipótesis.

Los **desocupados** puntúan también alto, junto con los **cartoneros**, pues la falta de trabajo así como el trabajo de los excluidos, hace que la importancia aumente. En el caso de estos últimos, si bien lo tienen y no es satisfactorio para ellos, lo importante es que el tener esa particular actividad que llevan a cabo, al menos les permite satisfacer el significado instrumental que el trabajo tiene para ellos: un medio para poder obtener el ingreso económico con el que lograr el bienestar personal y familiar, que es algo que consideran como prioritario en la significación absoluta.

Los que lo poseen se comportan mostrando menor importancia, pues el tenerlo hace que el eje se corra hacia otros temas, por lo que se puede inferir que la importancia que se le da al trabajo puede estar sesgada por el hecho de tenerlo o no tenerlo, o por la percepción de estar o no excluido socialmente.

Los **jubilados**, que ya no lo tendrán más, también lo puntúan bajo. Los **presos** lo valoran casi como los **empleados de fábricas recuperadas**, quizás esto tenga relación con el hecho de que si hubieran tenido un trabajo digno, al menos los que están presos por robo o estafa, no estarían privados de su libertad, o quizás la situación de estar encerrados haga que lo idealicen.

## LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO

Este ítem de la investigación indaga los resultados que la gente valoriza al trabajar y que puede ser considerado como la función que el trabajo tiene en la vida de la personas.

Los **Resultados valorados del trabajo** son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que puede proporcionarle al individuo.

Si se hace referencia a los resultados valorados del trabajo o funciones del trabajo, se observan los puntajes siguientes:

Categorías	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. Públicos	Emp. Privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
Algo satisfactorio en sí mismo A10	5,67	6,48	6,39	5,07	5,48	5,22	5,08	5,48	5,78
Generador de ingresos A2	5,07	6,22	6,59	5,10	4,50	4,60	5,10	5,48	6,95
Forma de ser útil a la sociedad A6	5,32	6,26	6,08	4,59	4,15	4,62	5,45	4,98	5,47
Generador de relaciones interpersonales A4	5,05	6,14	5,98	3,91	3,80	3,82	4,75	4,90	4,96
Generador de status y prestigio A9	4,65	6,05	5,86	3,64	3,93	3,70	4,50	4,87	4,95
Medio para estar ocupado A13	5,12	6,29	6,27	3,23	3,42	3,38	3,92	4,80	4,98

Podrían agruparse de la siguiente manera de acuerdo a cómo evalúan la importancia del trabajo, es decir, la función que éste tiene:

**Los empleados públicos, privados, autónomos, de fábricas recuperadas y además, los jubilados y los presos estiman en promedio más alto las tres primeras funciones:**

- Que sea satisfactorio en sí mismo.
- Que genere ingreso.
- Que sirva para ser útil a la sociedad.

Es decir que los que trabajan se vuelven a agrupar con los presos y jubilados, pero en este caso con relación a considerar que el trabajo debe ser algo satisfactorio en sí mismo, es decir, que tiene que ser algo que los gratifique, no trabajar por trabajar. Es interesante, ya que es una postura que intenta superar el modelo imperante en la Revolución Industrial, donde la alienación provenía precisamente de que el trabajo era rutinario y poco satisfactorio en sí mismo, e incluso, era incomprensible por quien lo realizaba, que sólo repetía una consigna o una norma sin mayores explicaciones. Luego aparece el valor económico instrumental tradicional y además, la importancia de que también sea útil a la sociedad, que luego se verá que correlaciona con el valor universalismo, en el modelo de Schwartz.

Dejours (2000 ) se refiere al juicio de utilidad del trabajo, por el cual es reconocido un trabajo como contribución a la evolución de la empresa y de la sociedad.

Los **desocupados** y **piqueteros** consideran como funciones principales:

- Que sea satisfactorio en sí mismo.
- Que sirva para ser útil a la sociedad.
- Que sea un medio para estar ocupado.

Comparten el hecho de que sea satisfactorio y útil a la sociedad, pero además aparece el que sea un medio para estar ocupado, ya que ambos grupos carecen de ocupación formal por su condición laboral particular. Se puede aplicar acá la función 3 de Jahoda, que plantea que ofrece la ocasión de actividades regulares, habituales y repetitivas.

Los **cartoneros** puntúan:

- Que sea satisfactorio en sí mismo.
- Que genere ingresos.
- Que sea un medio para estar ocupado.

**La función común a todos es que sea satisfactorio en sí mismo.** Luego, en segundo lugar, el que sirva para ser útil a la sociedad, y finalmente, en tercer lugar, que genere ingresos.

**Diferencias significativas** respecto de las preguntas A6 y A10, ya que la A2-generador de ingresos- no presenta diferencias significativas:

**Cuadro 36** A6 Forma de ser útil a la sociedad

Muestras	X	DS
Desocupados	4,65	1,99
Emp. Privados	3,93	1,75

El ser útil a la sociedad es un resultado valorado del trabajo que los desocupados consideran mucho más, pues es algo que están transitando, como una realidad personal, al no tener trabajo. Quienes trabajan en empresas privadas no tienen necesidad de plantearse esto.

**Cuadro 37** A6 Forma de ser útil a la sociedad

Muestras	X	DS	Muestras	X	DS
Piqueteros	6,36	1,43	Emp. Públicos	4,59	1,49
			Emp. Privados	3,93	1,75
			Autónomos	3,70	1,75
			Jubilados	4,87	1,75

Los **piqueteros** le dan una gran importancia a que el trabajo sea útil a la sociedad, particularmente la diferencia se da mayormente con los empleados de empresas públicas,

privadas y autónomos, que son los grupos que poseen trabajo. También tienen diferencia con los **jubilados**, a quienes si bien les importa que el trabajo sea útil a la sociedad, están por fuera del mercado laboral por una razón generacional y no porque la sociedad les niegue la posibilidad de ingresar al sistema.

Como afirma Clavier (op. cit.): “Trabajar es inscribirse en la sociedad y jugar un rol, no importa el que sea”. Los piqueteros no tienen un rol social establecido y el que han elegido tiene que ver con recordarle a la sociedad que ellos no están inscriptos en ella, por no tener trabajo.

**Cuadro 38** A6 Forma de ser útil a la sociedad

Muestras	X	DS	Muestras	X	DS
Cartoneros	5,86	1,31	Emp. Públicos	4,59	1,49
			Emp. Privados	3,93	1,75
			Autónomos	3,70	1,75

Los **cartoneros** hacen un trabajo de reciclaje de basura que termina siendo una forma de actividad que le da una utilidad concreta a la sociedad.

Tienen diferencias significativas con tres grupos de trabajadores y, aunque ellos trabajan, quizás por lo dicho anteriormente son los que más destacan este resultado valorado.

**Cuadro 39** A6 Forma de ser útil a la sociedad

Muestras	X	DS	Muestras	X	DS
Presos	4,95	1,88	Empresa Privada	3,93	1,75
Fábricas recuperadas	4,50	1,91			

Los que menos puntúan este resultado valorado son los **empleados de empresas privadas**, aún frente a los presos y los empleados de fábricas recuperadas. Debe ser por eso que el concepto de Responsabilidad Social Empresarial es casi una ley a cumplir, ya que al ámbito privado, con honrosas excepciones, le cuesta darle al trabajo un valor de utilidad social.

**Cuadro 40** A 10 algo satisfactorio en sí mismo

Muestras	X	DS	Muestras	X	DS
Piqueteros	6,48	1,16	Emp. Públicos	5,07	1,53
Cartoneros	6,39	1,07	Autónomos	5,22	1,51
			Fab. Recup.	5,08	1,66

Se puede advertir la última diferencia significativa en el análisis de las funciones del trabajo en este cuadro, en el que los piqueteros y cartoneros puntúan más alto que los que trabajan - empleados públicos, de fábricas recuperadas y autónomos-, en relación con considerar el trabajo como algo satisfactorio en sí mismo. Ya se observó que los empleados públicos no consideran a su trabajo como satisfactorio, los de fábricas recuperadas lo perciben más como



un deber que como una satisfacción y los autónomos, no consideran satisfactorio trabajar en sí mismo.

Esta elección de cartoneros y piqueteros es muy importante, en la medida que habla de una defensa ante la alienación que puede sobrevenir de la mano de la exclusión social a la que están sometidos. Tienen conciencia de que un trabajo debe ser algo satisfactorio y no es precisamente el que están haciendo. Esto puede comprobarse en el estudio del constructo Compromiso, ya que sólo el 3,4 % elige seguir en el mismo trabajo.

Cuadro de puntajes medios generales: función que el trabajo tiene en la vida de las personas y sus diferencias significativas

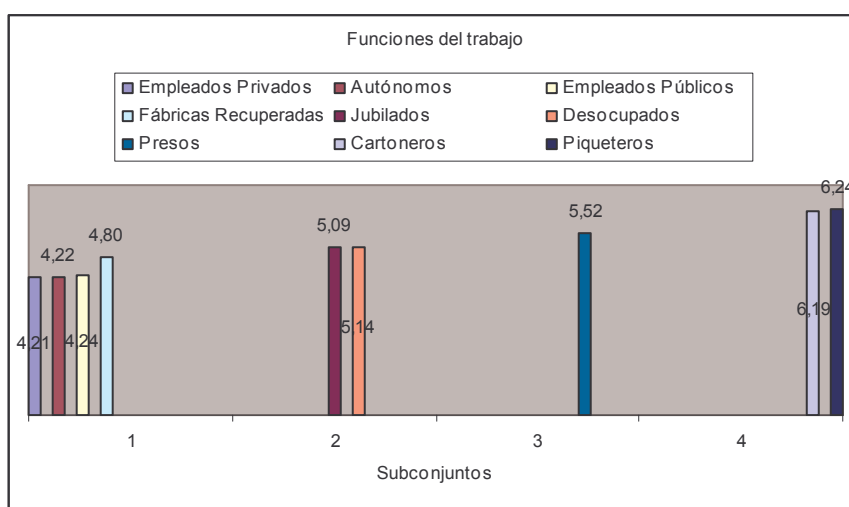


Gráfico 28 Funciones del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,838  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Este resultado en el que se muestra que para los piqueteros es para quienes es más alta la función que el trabajo ejerce en sus vidas, tiende a romper el mito de que son “vagos” y no quieren trabajar. Posiblemente no quieran trabajar de cualquier cosa y a cualquier precio. Voutyras (op. Cit.) recuerda que para Hegel el trabajo tiene una función dual: no es sólo una necesidad, sino también una oportunidad para el individuo de lograr mayor dignidad.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

**A continuación se expone la pregunta B5**, que se refiere a indagar: “cuándo considera Ud. una actividad como trabajo”.

Cabe recordar que acá se deben elegir cuatro opciones que refieran a cuándo una actividad es trabajo.

Cuadro 41 Definición de trabajo Los 4 aspectos más elegidos

Los 4 aspectos más elegidos	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
Contribuye a la sociedad	35,0%	---	---	---	---	---	---	---	---
Pertenencia	51,7%	---	---	46,9%	50,0%	55,0%	56,7%	---	---
Ser responsable	65,0%	53,4%	84,7%	69,1%	76,7%	80,0%	78,3%	78,3%	59,0%
Si se obtiene dinero	76,7%	46,6%	83,1%	77,8%	86,7%	78,3%	65 %	83,3%	77,0%
Con horario determinado	---	48,3%	---	---	---	---	40%	51,7%	36,1%
En un lugar de trabajo	---	39,7%	---	---	---	---	---	41,7%	---
Tiene que hacerlo	---	---	40,7%	---	---	---	---	---	---
Está dentro de sus tareas	---	---	64,4%	---	---	---	---	---	34,4%
Si agrega valor	---	---	---	49,4%	43,3%	51,7%	---	---	---

Cuadro 42 Definición de trabajo Los 2 aspectos menos elegidos

Los 2 aspectos menos elegidos	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. recup.	Jubilados	Presos
Si no es agradable	1,7 %	8,6%	3,4 %	3,7 %	0,0%	1,7%	1,7%	0%	4,9%
Si otros obtienen ganancias	5,0%	5,2%	----	----	----	----	----	----	----
Si es mentalmente agotador	----	----	----	----	----	3,3%	----	1,7%	4,9%
Si es físicamente agotador	----	----	----	3,7%	1,7%	----	5%	----	----
Si le indican qué hacer	----	----	3,4%	----	----	----	----	----	----

Se observa que **todas las sub-muestras consideran como una característica que define el trabajo, el que se obtenga dinero por hacerlo y que quien lo hace pueda ser responsable por él.** De esta manera mantiene la misma línea que la muestra general, con la característica instrumental por un lado y la subjetiva por otro, ya que el ser responsable tiene que ver con un aspecto de autonomía en el ejercicio de su función.

**Todos, además, apelan a que sea agradable,** lo que mantiene la tendencia de la importancia del clima de trabajo de buena convivencia como una característica a tener en cuenta.

Las diferencias aparecen en las otras elecciones: **sólo los desocupados piensan además que tiene que generar pertenencia** (es algo de lo que carecen por no tener trabajo). También consideran que **debe contribuir a la sociedad,** valoración que puede provenir del hecho de sentirse poco respaldados socialmente en su condición de carencia de trabajo. Este grupo rechaza el hecho de que otros obtengan ganancias, además de ellos, es decir que repudian la plusvalía.

Los **piqueteros,** junto con los **jubilados,** consideran que debe realizarse en un lugar determinado y que debe tener un horario, es decir, destacan las condiciones de trabajo. Sin embargo, mientras los piqueteros también rechazan la plusvalía como característica, los jubilados no aceptan que sea mentalmente agotador. Cabe recordar acá la función 2 de Jahoda

(op cit) que afirma que el trabajo procura una estructuración de tiempos y de los tiempos de la vida cotidiana, brindando una organización del pensamiento y que para Peiró -cuyo punto 6 es la función de estructurar el tiempo-: “El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de sus vidas. Es lo que reclaman cuando piden que tenga un tiempo específico”.

Esto significa que los piqueteros piden que un trabajo cumpla con la formalidad, pero por otro lado, reclaman autonomía para realizarlo, potenciando así la elección de ser responsable por él.

Los **jubilados** demandan condiciones que hagan del trabajo sólo una parte de la vida, no solamente por tener un horario determinado sino también que la persona no se agote en él, teniendo cooptados sus recursos cognitivos.

Los **empleados públicos, privados y autónomos**, también coinciden en que el trabajo debe agregar valor, otra característica que apela a las condiciones personales del sujeto laboral y que los hace sentir más plenos. En relación con lo que rechazan como componente del trabajo, tanto los empleados públicos como los privados hacen hincapié en el que sea físicamente agotador, mientras que los autónomos señalan el que sea mentalmente agotador. Quizás esto se debe a que la muestra está compuesta, en su mayoría, por profesionales que trabajan con su intelecto, lo que puede haber influido para que en este caso el desplazamiento se haya hecho en este sentido.

Los **cartoneros** puntúan solos la característica “porque tiene que hacerlo”, es decir, lo perciben como una obligación, resultado que puede tener relación con que no les gusta lo que hacen: lo realizan porque tienen que hacerlo para poder subsistir ellos y sus familias.

**Cartoneros y presos**, consideran que para ser trabajo debe estar dentro de sus tareas, no de otras. O sea, es trabajo lo que está dentro de su función. Ellos rechazan el que les indiquen lo que tienen que hacer, lo que está reforzado por la actitud que tienen por la calle: van con su carro por la acera, de contramano, y no aceptan ningún tipo de disciplinamiento.

Los presos agregan el rechazo a tener un horario, es decir, un encuadre determinado, que es lo que no les es fácil soportar: cumplir con una norma. Además, rechazan que sea mentalmente agotador.

Los **empleados de fábricas recuperadas** comparten con los **desocupados** el sentimiento de pertenencia, que en ellos es muy fuerte, por las condiciones en que recuperaron su lugar de trabajo. También consideran que tiene que tener un horario determinado -no todo el tiempo para el trabajo-, y rechazan que sea físicamente agotador.

**En síntesis:**

**Para definir una actividad como trabajo, en cada submuestra, se deben reunir las siguientes condiciones:**

**Desocupados:**

Una actividad es un trabajo cuando “se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, y se hace como una contribución a la sociedad, debe ser agradable y otros no deben obtener ganancia por él”.

**Piqueteros:**

Una actividad es un trabajo “cuando soy responsable por lo que hago, se obtiene dinero de él, posee un horario y lugar determinado, debe ser agradable y otros no deben obtener ganancias por él”.

**Cartoneros:**

Una actividad es un trabajo “cuando soy responsable por lo que hago, se obtiene dinero de él, si está dentro de las tareas y tengo que hacerlo obligatoriamente, debe ser agradable y lo puedo hacer sin que se me den indicaciones”.

**Empleados Públicos:**

Una actividad es un trabajo “cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados y puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no físicamente agotador”.

**Empleados Privados:**

Una actividad es un trabajo “cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, agrego valor a los resultados, debe ser agradable y no físicamente agotador”.

**Autónomos:**

Una actividad es un trabajo “cuando soy responsable por lo que hago, se obtiene dinero de él, puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, agrego valor a los resultados, debe ser agradable y no mentalmente agotador”.

**Empleados de Fábricas Recuperadas:**

Una actividad es un trabajo “cuando soy responsable por lo que hago, se obtiene dinero de él, tiene un horario determinado, debe ser agradable y no físicamente agotador”.

**Jubilados:**

Una actividad es un trabajo “cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, posee un horario y lugar determinado, debe ser agradable y no mentalmente agotador”.

**Presos:**

Una actividad es un trabajo “cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, tiene un horario y tareas determinados, debe ser agradable y no mentalmente agotador”.

## EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA

La **Identificación con los roles del trabajo**, podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

**Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas.** C9- El dinero que se consigue con el trabajo. Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW:

Cuadro 43 Puntajes medios de las preguntas relativas a los roles, correspondientes a cada submuestra.

Dimensión	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. recuperadas	Jubilados	Presos
El dinero que se consigue con el trabajo	6,07	6,61	6,75	5,37	6,03	6,03	6,03	6,20	6,24
El tipo de ocupación o profesión en la que trabaja	5,63	6,23	5,12	5,24	5,80	5,97	5,38	5,60	5,96
La empresa u organización para la que se trabaja	5,22	6,33	4,5	4,99	5,15	5,23	5,22	5,30	5,47
El tipo de personas con las que se trabaja	5,40	6,35	6,03	5,44	5,77	5,63	5,57	5,78	5,84
Las tareas que se realizan mientras se trabaja	5,30	5,98	5,19	5,22	5,3	5,28	5,08	5,27	5,53
El producto o servicio que resulta del trabajo	5,68	6,11	5,51	5,30	5,77	5,58	5,58	5,38	5,89

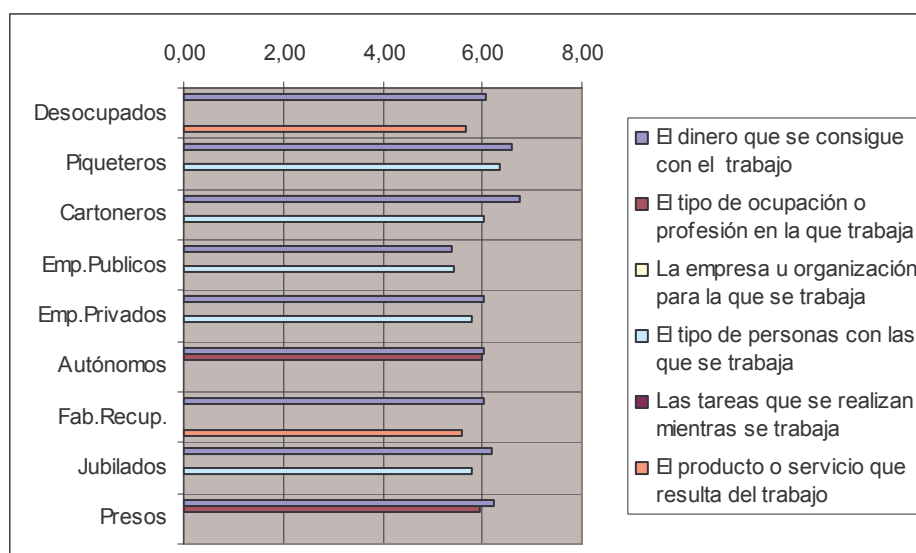


Gráfico 29 Puntajes medios de las preguntas relativas a los roles, correspondientes a cada submuestra.

En cuanto a los **roles que le atribuyen al trabajo**, todos destacan alto el dinero que se consigue con él. Es decir que el rol más importante que se identifica en el trabajo es el de ser **proveedor de recursos económicos**, por lo cual lo más importante sigue siendo el rol instrumental: “un medio para”. Es llamativo que quienes más lo puntúan -casi un 100%- son los **cartoneros**, pues la elección de su trabajo está hecha prácticamente por el ingreso que les reporta. Junto con los **piqueteros**, los **empleados públicos**, los **empleados privados**, los **de fábrica recuperadas** y **jubilados**, también consideran el **rol de proveedor de relaciones interpersonales**. A los primeros, porque todos tienen compañeros de trabajo, y a los jubilados -que los tuvieron- seguramente les dejó a la mayoría algún amigo entrañable. Los **presos** y los **autónomos** consideran que el trabajo tiene, además del rol de proveedor de lo económico, el de otorgar una **ocupación o profesión**, que al ser realizada concede identidad. Los autónomos son lo que eligen ser, en su actividad independiente, y logran una identidad laboral a partir de su ocupación. Quizás los presos eligen el trabajo como una manera de pensar que se podrán sacar ese estigma en el futuro. Es interesante, en este sentido, la experiencia de la formación universitaria en las cárceles, que les permite a los reclusos tener una profesión liberal cuando logran la libertad.

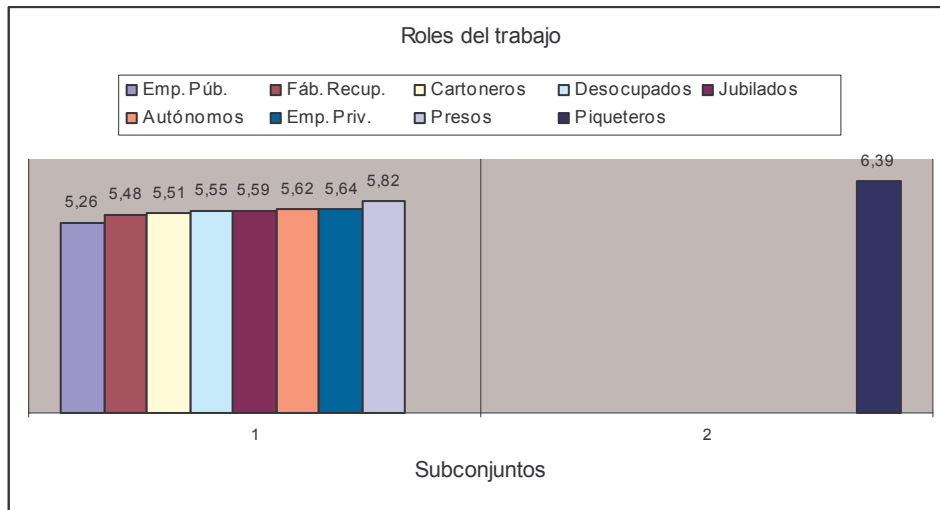
De todas formas, se observa que la función del trabajo como dador de identidad está muy desdibujada, tiene una connotación más periférica que central.

Los **desocupados** atribuyen en segundo lugar un **rol al producto o servicio** que resulta del trabajo, ya que buscan elevar su autoestima -dañada por la falta de trabajo- con algún servicio o producto valorado que los haga sentir más importantes para sí y para su familia.

#### En síntesis:

**Se destacan cuatro roles: el económico, el social, el de realizar algo valorado y el de dar identidad a partir del tipo de ocupación o profesión que se lleva a cabo.**

Ya se apreciará más adelante cómo, además, el tema social correlaciona con el valor universalismo de la escala de Schwartz, relacionada con la preocupación por la protección de las personas del entorno no personal y familiar.



**Gráfico 30 Diferencias Significativas en Roles del Trabajo según ocupación o submuestra**  
 Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,830  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### Diferencias Significativas en Roles del Trabajo según ocupación o submuestra

**Roles del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas.

El primero, integrado por Empleados Públicos, Empleados de Fábricas recuperadas, Cartoneros, Desocupados en General, Jubilados, Autónomos, Empleados Privados, Presos.

El segundo sólo por Piqueteros

Es de destacar que el puntaje más alto lo tengan los piqueteros, si se recuerda que ellos se denominan de ese modo, pues se niegan a llamarse desocupados y eligen esta identidad laboral transitoria para no perder el sentido de pertenencia, razón por la cual se comprende que lo que más alto puntúan sea el rol de proveer identidad a partir de hacer algo, en este caso: piquetes.

### EL TRABAJO COMO UN DERECHO

**Derechos laborales:** normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991).

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW:

D1-Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.

D3- El sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.

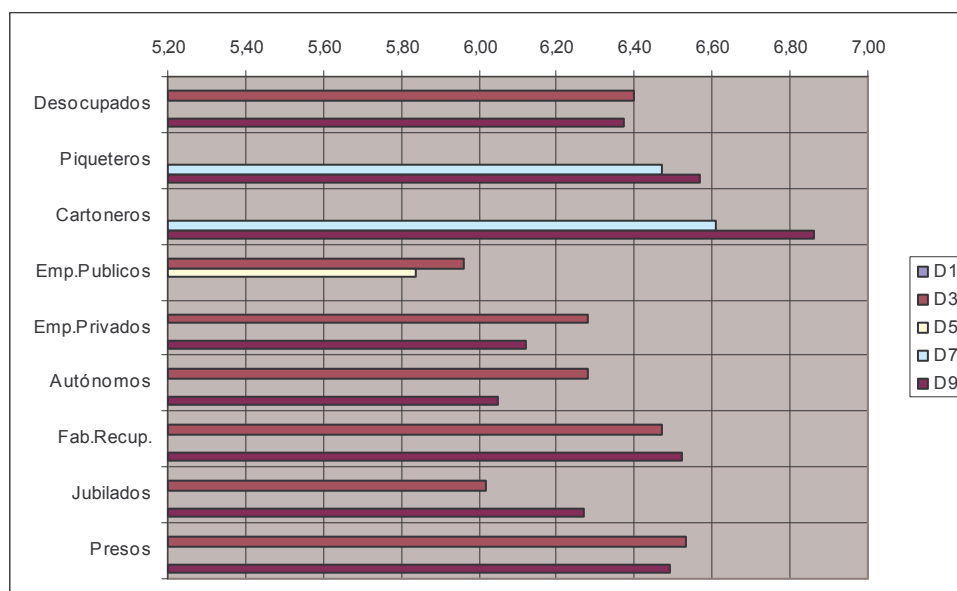
D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.

D7- Cualquier persona en esta sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.

D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.

**Cuadro 44 Cuadro de puntajes medios correspondientes a las sub-muestras para el constructo Derechos**

Dimensión	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
D1	6,03	6,38	6,08	5,65	5,33	5,18	6,05	5,62	6,11
D3	<b>6,40</b>	6,29	6,44	<b>5,96</b>	<b>6,28</b>	<b>6,28</b>	<b>6,47</b>	<b>6,02</b>	<b>6,53</b>
D5	5,97	6,31	6,19	<b>5,84</b>	5,43	5,67	6,07	5,08	5,87
D7	6,23	<b>6,47</b>	<b>6,61</b>	5,78	5,88	5,93	6,17	5,95	6,15
D9	<b>6,37</b>	<b>6,57</b>	<b>6,86</b>	5,70	<b>6,12</b>	<b>6,05</b>	<b>6,52</b>	<b>6,27</b>	<b>6,49</b>



**Gráfico 31 Puntajes medios correspondientes a las sub-muestras para el constructo Derechos**

**Se puede observar que:**

Para los **desocupados**, los dos derechos más importantes de los ciudadanos son que el sistema educativo los prepare para desempeñar un buen trabajo y, además, que cualquier individuo tiene derecho a un trabajo si lo requiere, es decir que le reclaman al Estado los dos derechos constitucionales de educación y trabajo.

Los **piqueteros** consideran que todo el que quiera trabajar debe poder hacerlo, esta última es más una demanda hacia el Estado, quien debe garantizarle el trabajo a la gente, que es la demanda que ellos hacen públicamente toda vez que pueden. Este grupo afirma, además, que todos tienen derecho a un trabajo con sentido e interesante.



Los **cartoneros** plantean los mismos derechos que los piqueteros: todos tienen derecho a tener un trabajo cuando lo quieran, que además tenga sentido y que sea interesante, lo que a ellos no les sucede en su trabajo, al cual sólo los une el ingreso que obtienen de él.

Los **empleados públicos** consideran que el derecho más importante es que el jefe debe pedir sugerencias a su gente antes de introducir cambios en los métodos de trabajo, y consideran que el sistema educativo debe dar las herramientas necesarias para desempeñar un trabajo interesante y con sentido que la sociedad tiene que ofrecer. Es llamativo observar el primer derecho que puntúan, pues en las empresas estatales es muy raro que un jefe pida sugerencias a sus colaboradores antes de introducir algún cambio, más bien lo que hacen es imponerlo. Al respecto, es conocida la frase: " acá no te pagamos para pensar"...

Los **empleados privados**, los **empleados de fábricas recuperadas**, los **jubilados** y los **presos** consideran que el sistema educativo debe dar las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo que la sociedad tiene que ofrecer.

Acá el reclamo del derecho es hacia el Estado, que debe garantizar educación pertinente y trabajo. Es importante destacar, como dice Robertazzi, que transformaron un derecho privado - el de la propiedad-, por debajo o subsumido al derecho público de tener trabajo, lo que permitió que las empresas pasaran a manos de los empleados.

Los **trabajadores autónomos** consideran que el sistema educativo debe dar las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo interesante y con sentido que la sociedad tiene que ofrecer. En este caso, es altamente probable que por la condición laboral que poseen, este derecho esté satisfecho: tener un trabajo interesante, ofrecido por la sociedad, pues tienen clientes directos y reclaman del Estado la formación adecuada para hacerles frente. La mayoría de los consultados de este grupo son profesionales universitarios.

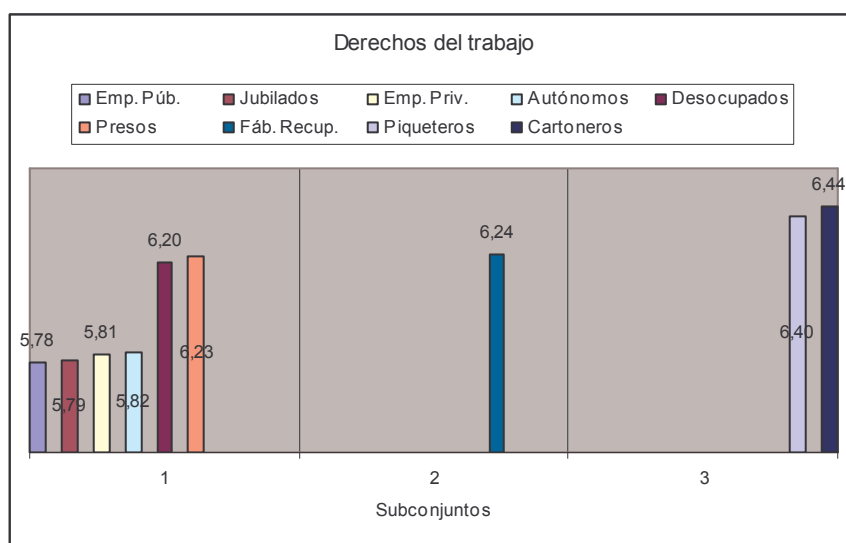


Gráfico 32 Diferencias Significativas en Derechos del Trabajo según ocupación o submuestra

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,611  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### Diferencias Significativas en Derechos del Trabajo según ocupación o submuestra

**Derechos del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas.

El primero, integrado por Empleados Públicos, Jubilados, Empleados Privados, Autónomos, Desocupados en General, Presos, Empleados de Fábricas recuperadas.

El segundo por Piqueteros y Cartoneros.

Estos últimos son lo que más alto puntúan en su reclamo por sus derechos, pero lo hacen con diferentes actitudes:

- Los piqueteros toman por asalto las calles y las cortan
- Los cartoneros transitan con sus carros por el medio de la calle, sin cumplir con ninguna norma de tránsito

Ambos, de distinta manera, transmiten el mensaje: “acá estoy yo, no se olviden que existimos”.

### EL TRABAJO COMO UN DEBER:

**Deberes u obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Deberes del Trabajo

D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.

D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.

D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.

D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.

D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación.

**Cuadro 45 Cuadro de puntajes medios de las respuestas al constructo Deberes para las submuestras**

Dimensión	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
<b>D2</b>	<b>5,83</b>	<b>6,22</b>	5,33	<b>4,77</b>	<b>4,63</b>	<b>5,03</b>	<b>5,60</b>	5,35	<b>5,80</b>
<b>D4</b>	<b>6,00</b>	<b>6,48</b>	<b>6,56</b>	<b>5,43</b>	<b>5,22</b>	<b>5,47</b>	<b>5,62</b>	<b>5,95</b>	<b>6,02</b>
<b>D6</b>	5,68	6,19	5,69	4,42	4,32	4,82	5,48	4,70	5,25
<b>D8</b>	5,47	6,10	<b>6,46</b>	4,35	4,35	4,25	5,15	5,18	5,20
<b>D10</b>	4,97	5,82	5,40	4,21	4,02	3,83	5,52	<b>5,40</b>	4,24

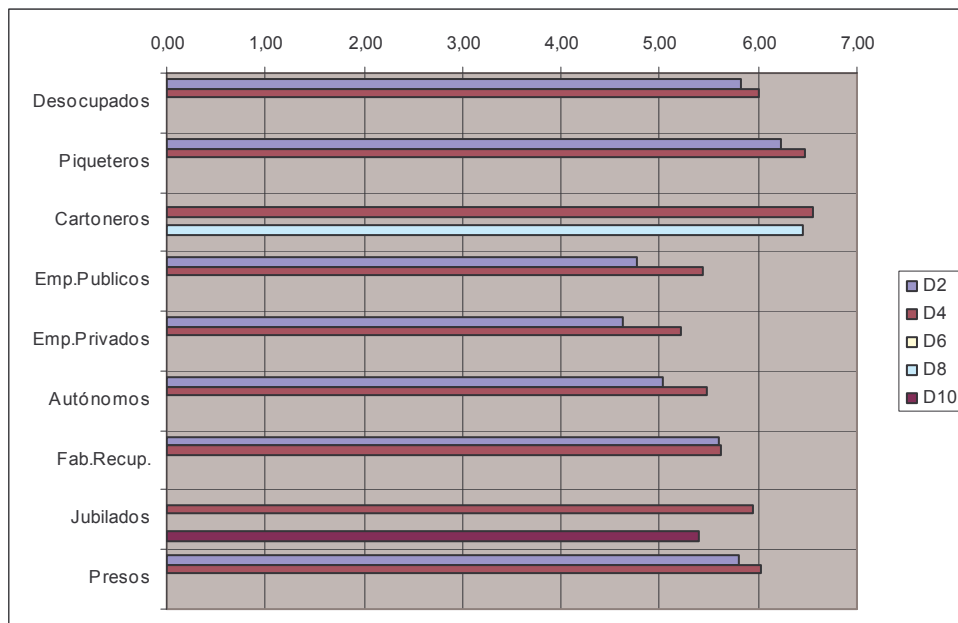


Gráfico 33 Puntajes medios de las respuestas al constructo Deberes para las submuestras

Se puede observar que **todos los grupos consideran como un Deber el ahorro de parte de los ingresos con vistas al futuro**. El temor a no tener recursos para satisfacer las necesidades básicas les llevan a considerar posible este tipo de obligaciones.

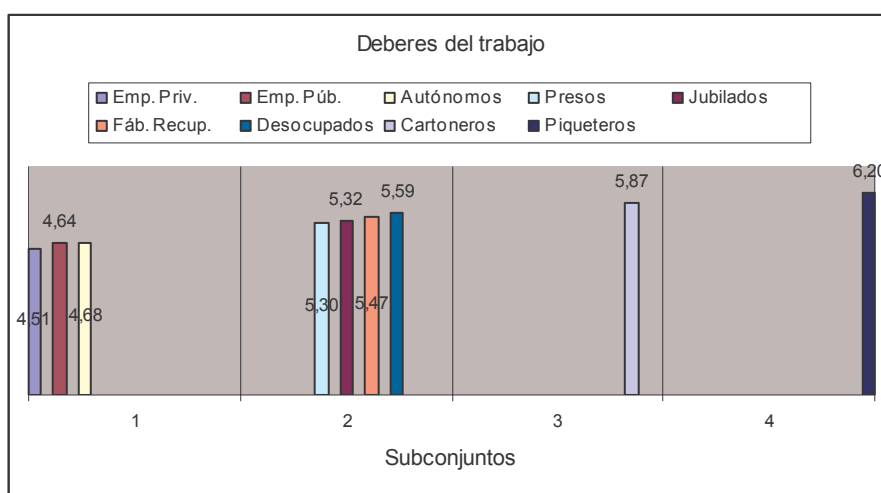
Y a excepción de los cartoneros y jubilados, todos piensan que es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo. Es posible que esta diferencia se deba, en jubilados, a que no pueden hacerse cargo de un deber que no pueden cumplir, pues ya, al menos formalmente, no trabajan más.

Los **cartoneros**, en cambio, ponen más el acento en el hecho de que si el dinero compensa el trabajo, una actividad puede ser llevada a cabo aunque no sea satisfactoria, que no es más que la situación que les está tocando vivir por el tipo de trabajo que hacen.

Los **jubilados** son los únicos que admiten que un trabajo debe ser aceptado sólo por serlo, aunque sea de baja calificación. Ellos, como una ayuda a su jubilación, muchas veces acceden a ese tipo de ocupaciones para poder llegar a fin de mes.

Los **presos** son los que menos puntúan que hay que valorar el trabajo por el trabajo mismo, bajo cualquier condición, quizás esta razón los haya llevado a alguno de ellos a robar. Llama la atención que ningún grupo considera que la mejora del trabajo es deber del trabajador por lo que hay un imaginario de dependencia del empleador y de no hacerlo cargo de nada.

Cuadro de los puntajes promedio de todas las dimensiones juntas:



**Gráfico 34 Diferencias Significativas en Deberes del Trabajo según ocupación o submuestra**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,361  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### Diferencias Significativas en Deberes del Trabajo según ocupación o submuestra:

**Deberes del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran tres subconjuntos entre los que hay diferencias significativas.

El primero incluye a Empleados Privados, Empleados Públicos, Autónomos: los que poseen trabajo son lo que menos lo puntúan como un deber del sujeto.

El segundo subconjunto está formado por Presos, Jubilados, Empleados de Fábricas Recuperadas y Desocupados en General.

El tercero está integrado por Cartoneros y Piqueteros, que son quienes más puntúan el trabajo como deber.

De todas maneras, los puntajes medios en relación con trabajo como un derecho para estas dos sub-muestras es mucho más alto.

Si se compara cada sub-muestra con relación a la prevalencia del concepto de derecho sobre el de deber, se evidencia que: **todos lo consideran más un derecho que un deber**. Como ya se formuló anteriormente, para la muestra en general, eso se debe a que tras la gran crisis económica, los ciudadanos empezaron a reclamar el derecho a tener trabajo, ya que en el mundo del pleno empleo -donde el tener trabajo estaba naturalizado-, podría considerarse como un deber del sujeto el agradecer que se le sea dado, del mismo modo que en una religión agradecen el que se les haya dado la vida.

## LAS METAS LABORALES

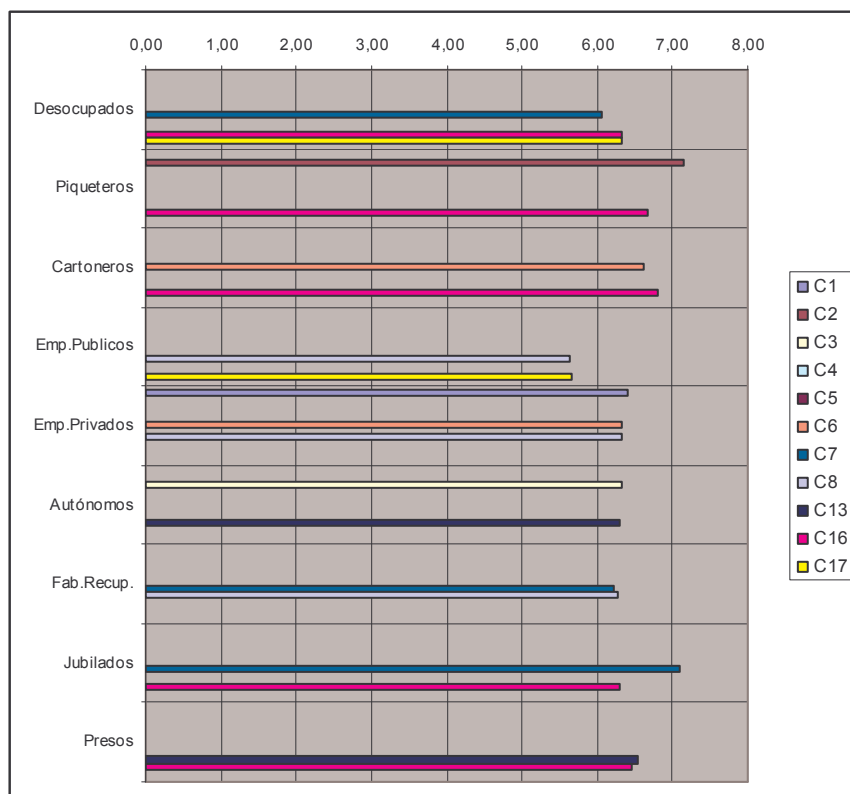
Cabe recordar que las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

- C1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo.
- C2-Las oportunidades de ascenso o promoción.
- C3-Tener una gran autonomía para realizar el trabajo.
- C4-Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia.
- C5-Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo.
- C6-Tener una buena estabilidad en el empleo.
- C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...).
- C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros.
- C13- Que el trabajo que hago sea interesante.
- C16 Tener un buen sueldo.
- C17-Tener un horario adecuado.

**Cuadro 46 Cuadro de los puntajes medios para las respuestas al constructo Metas para las submuestras**

Dimensión	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
<b>C1</b>	6,22	6,36	6,22	5,38	<b>6,40</b>	6,10	6,13	5,38	6,33
<b>C2</b>	5,65	<b>7,14</b>	5,44	4,73	5,48	5,17	4,93	5,28	5,71
<b>C3</b>	5,72	6,25	6,19	5,39	6,00	<b>6,33</b>	5,67	5,41	6,35
<b>C4</b>	5,63	6,21	6,31	4,95	5,80	5,63	5,68	5,27	5,98
<b>C5</b>	5,25	5,95	5,51	4,90	5,30	5,33	5,27	4,85	5,98
<b>C6</b>	5,97	6,30	<b>6,61</b>	5,56	<b>6,32</b>	5,63	6,12	6,00	6,09
<b>C7</b>	<b>6,07</b>	6,34	6,47	5,62	6,12	6,08	<b>6,22</b>	<b>7,10</b>	6,18
<b>C8</b>	5,90	6,52	6,44	<b>5,63</b>	<b>6,32</b>	6,07	<b>6,28</b>	5,85	6,15
<b>C13</b>	6,02	6,65	6,10	5,62	6,18	<b>6,30</b>	5,97	5,40	<b>6,53</b>
<b>C16</b>	<b>6,32</b>	<b>6,68</b>	<b>6,81</b>	5,57	6,18	6,13	6,08	<b>6,30</b>	<b>6,45</b>
<b>C17</b>	<b>6,32</b>	6,49	6,54	<b>5,65</b>	6,15	6,00	5,87	5,95	6,16



**Gráfico 35 Puntajes medios para las respuestas al constructo Metas de las submuestras**

Los **desocupados** consideran como meta laboral muy importante el tener un trabajo con buen sueldo y horario adecuado, eso es lo que esperan encontrar el día que puedan volver a tener trabajo. A pesar de su situación de no trabajar, ponen la condición de que el horario se cumpla como corresponde.

Los **piqueteros** puntúan muy alto el tener un trabajo que ofrezca posibilidades de ascenso y promoción, además de tener un buen sueldo.

Los **cartoneros** consideran una meta laboral importante además, del buen sueldo, que es lo que pueden lograr con el trabajo que realizan, el tener estabilidad en el empleo, a pesar de que la actividad que llevan a cabo es independiente y la estabilidad en la misma depende sólo de ellos mismos.

Los **empleados públicos** esperan de su trabajo poder tener buenas relaciones interpersonales y un horario adecuado, cosa que consiguen, pues son dos metas posibles de cumplir en un empleo de esas características.

Los **empleados privados** buscan las oportunidades de aprender nuevas cosas en sus intervenciones, ya que lo necesitan básicamente para poder mantenerse y crecer en el trabajo que poseen, donde viven siendo evaluados. Tener estabilidad, pues han pasado una época en que las desvinculaciones han sido muchas y sorpresivas, y además buscan buenas relaciones interpersonales que hacen al buen clima laboral.

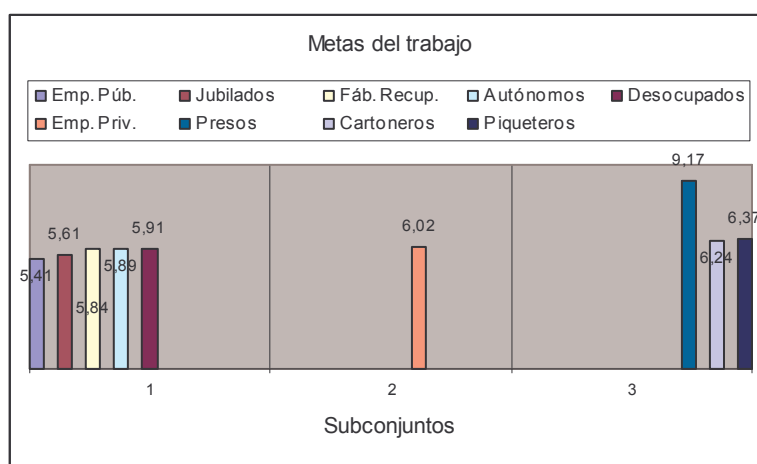
Los **trabajadores autónomos** buscan prioritariamente un trabajo interesante y también autonomía en lo que hacen, que es lo que logran en su modo de relación laboral. Por lo general, quien tiene un trabajo de esas características, tiene posibilidades de obtener ambas metas.

Los **empleados de fábricas** recuperadas buscan como metas las buenas relaciones interpersonales y las buenas condiciones físicas. Al tener un sistema de cooperativas, las relaciones positivas entre ellos son fundamentales.

Los **jubilados** plantean con un alto índice de elección, el tener buenas condiciones físicas de trabajo además de tener un buen sueldo, ellos saben lo que es aportar con sueldos bajos o medios y después tener una magra jubilación.

Los **presos** consideran como meta principal tener buen sueldo y tener un trabajo interesante.

Cuadro de los puntajes medios generales



**Gráfico 36 Diferencias Significativas en Metas del Trabajo según ocupación o sub-muestra**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,031  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### Diferencias Significativas en Metas del Trabajo según ocupación o sub-muestra:

**Metas del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran tres subconjuntos entre los que hay diferencias significativas.

- El primero, integrado por Empleados Públicos,
- El segundo, por Jubilados, Empleados de Fábricas Recuperadas, Autónomos, Desocupados en General y Empleados Privados.
- El tercero, formado por Presos, Cartoneros y Piqueteros. Estos últimos son los que presentan los puntajes más altos en relación con las metas esperadas

Es decir que los resultados que esperan encontrar en su trabajo están más valorizados por presos, cartoneros y piqueteros, que en el resto de las muestras.

**Los grupos que menos contacto tienen con un trabajo convencional, aceptado socialmente, son los que más lo idealizan.**

## LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO

*Work involvement* es el elemento de **Involucración** conductual actual.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo -se comenzará por el constructo Involucración-:

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con la familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial?

Cuadro 47 Porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a Involucración

Dimensiones	Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados	Presos
<b>A1</b>	<b>51,6%</b>	<b>82,7%</b>	<b>84,7%</b>	8,6%	11,7%	21,7%	<b>41,7%</b>	<b>46,7%</b>	32,8%
<b>A3</b>	35,0%	72,4%	74,6%	16,1%	8,4%	13,3%	16,7%	40,0%	29,6%
<b>A5</b>	40,0%	77,5%	83,1%	11,1%	20,0%	28,3%	35,0%	38,3%	27,9%
<b>A7</b>	33,4%	67,2%	77,9%	5,0%	8,3%	10,0%	36,7%	33,3%	31,1%
<b>A8</b>	50,0%	<b>82,7%</b>	<b>84,7%</b>	8,6%	<b>30,0%</b>	<b>31,6%</b>	35,0%	46,6%	42,6%
<b>A11</b>	31,7%	75,8%	<b>84,7%</b>	3,7%	6,7%	10,0%	10,0%	28,3%	24,6%
<b>A12</b>	33,4%	<b>81,1%</b>	69,5%	8,7%	6,7%	3,4%	10,0%	33,3%	32,8%
<b>A14</b>	33,3%	75,8%	45,7%	<b>22,2%</b>	20,0%	13,3%	21,7%	15,0%	<b>44,3%</b>
<b>A20 Familia</b>	<b>51,7%</b>	43,1%	66,1%	<b>46,9%</b>	<b>33,3%</b>	<b>36,7%</b>	<b>61,7%</b>	<b>51,7%</b>	<b>60,7%</b>

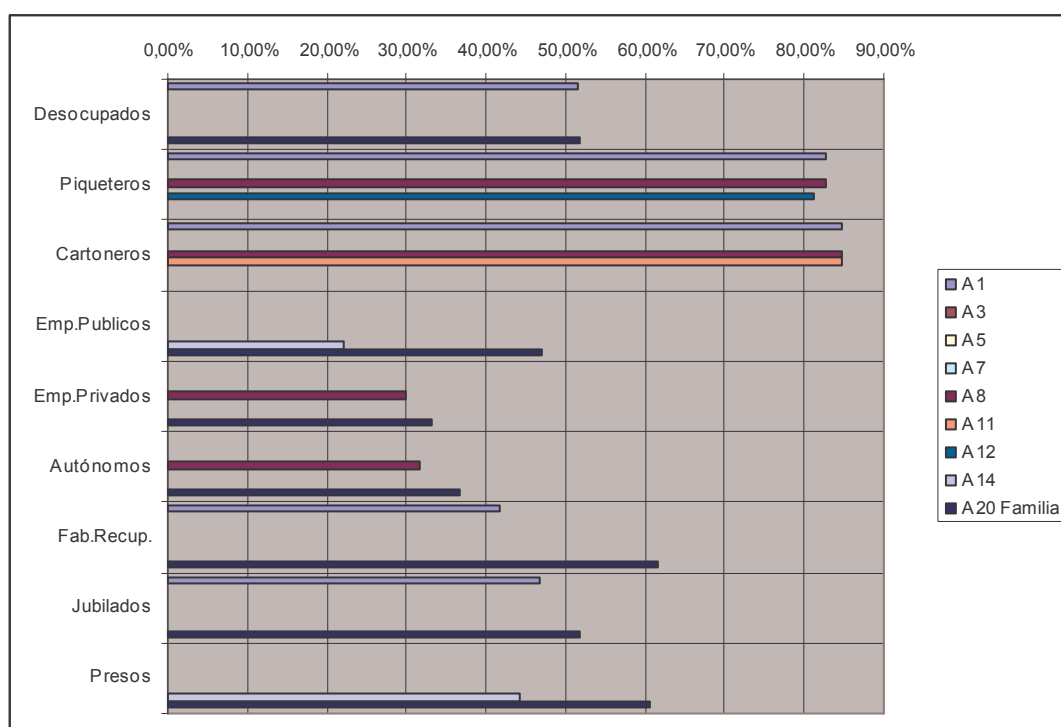


Gráfico 37 Porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a Involucración

Este cuadro muestra el porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a Involucración

Los **desocupados** tienen un comportamiento semejante a la muestra total, consideran que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, aunque no son el trabajo en sí, y además que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida de las personas, pero más aun es su familia con la que desea estar si tuviera horas disponibles.



Evidentemente, ante la situación de no trabajo la primera en resentirse en la familia por el hecho de que al no ingresar dinero a la casa las dificultades arrecian, pero por otro lado, es el núcleo primario de contención del sujeto, es adonde se va cuando ya no hay donde ir. Es llamativo que la respuesta menos elegida es la que plantea que la vida sólo tiene sentido cuando uno se involucra en el trabajo, pues al no tenerlo, la vida no tendría más sentido, y probablemente de esa creencia debieron emerger las personas que perdieron su trabajo. Ellos son los que más saben que la vida tiene sentido a pesar de no tener trabajo, creencia que tiene más que ver con la sociedad del pleno empleo, y que este nuevo modelo puso en crisis.

Los **piqueteros**: también para ellos las cosas más importantes que pasan en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, junto con la vida familiar, como aparece en la centralidad relativa, que está en segundo lugar luego de la familia. Sin embargo no lo eligen como aquello en lo que hay que involucrarse la mayor parte del tiempo, porque no lo tienen o porque lo dejaron de tener, por lo tanto la relación tan estrecha con el trabajo sería algo doloroso para ellos. De todas maneras, y como se verá más adelante, los puntajes medios más altos son de este grupo, que es uno de los que más alto puntúa el involucramiento en el trabajo, tal vez porque carecen de él, lo que hace que además haya una relación de idealización frente a este concepto.

Los **cartoneros** toman predominantemente y de la misma manera, la elección de la muestra general y de los grupos anteriores, que plantea que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que éste es una de las cosas más importantes en la vida de las personas, pero después de la familia, como eligieron para el constructo Centralidad Relativa que lo ubicaron en segundo lugar después de la familia. Pero además, y en la misma proporción, el grupo elige que la vida tiene sentido cuando las personas se involucran en el trabajo. Cabe pensar que si no tuvieran este grado de involucración con el concepto de trabajo como lo que en realidad les permite sobrevivir y prosperar económicamente -pues les provee el sustento no sólo para lo básico-, sería difícil que pudieran llevar adelante el trabajo que hacen con los residuos.

Lo que menos puntúan, en línea con esto, es que el trabajo debe consumir una mínima parte en la vida de las personas, pues ellos deben estar abocados a su trabajo muchas horas del día, desde que salen hasta que vuelven de su casa, especialmente por los traslados de un punto geográfico al otro que deben realizar.

**Empleados públicos**: son los que tienen el puntaje medio más bajo, es decir que son los que menos se involucran en su trabajo. Si se piensa en un trabajo predominantemente rutinario, con pocas posibilidades de decidir algo, con un grado de responsabilidad relativo y con la posibilidad de tenerlo durante toda la vida con un esfuerzo a veces mínimo, es esperable que su involucramiento en términos del sentido que el trabajo tiene para estos sujetos laborales, como expectativa, tiende a ser naturalmente bajo. Se trata de una ocupación que es poco

atractiva sobre todo “si es lo único a lo que puedo aspirar, y estoy condenado a eso por mi formación educativa”. Su elección está compartida entre los que consideran que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo y quienes piensan que el trabajo debería ocupar una mínima parte en la vida de las personas, por eso también son los que piden trabajar menos horas, aunque son quienes tienen el horario más flexible en términos de poder llegar tarde o irse antes.

La elección menor tiene que ver con concebir que la vida de las personas no tendría sentido si uno no se involucrara en el trabajo. Queda claro que el grado de involucración más bajo es el de este grupo.

Si bien ellos elegirían mayoritariamente estar con su familia, si tuvieran más horas libres, también les gustaría tener una tarde libre semanal. En este grupo, en la centralidad relativa, el trabajo está en tercer lugar después de la familia y de los amigos.

**Empleados privados:** este sub-grupo considera que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida de las personas, pero admiten que debería consumir una mínima parte de la vida. Cabe recordar que este grupo es uno de los que más tiempo pasa en su trabajo, a veces deben trabajar los fines de semana y frecuentemente deben interrumpir o suspender sus vacaciones. Tienen elementos tecnológicos que los mantiene on line con su ocupación y les cuesta mucho no estar pendientes de lo que está sucediendo en su lugar de trabajo.

Por ello su elección más baja está en que la vida tiene sentido si uno se involucra en el trabajo, y que no hay nada más importante que el trabajo.

Por otro lado, si bien eligen estar con la familia si trabajaran menos horas, también puntúan muy alto tener una tarde libre semanal o tener más vacaciones. La gran exigencia les hace sentir que siempre se están perdiendo algo de la vida personal.

**Autónomos:** consideran como la mayoría y la muestra general, que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida, pero además en segunda instancia eligen que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas, pues si se piensa que ellos son su propio jefe, son totalmente responsables de generar los recursos mensualmente. Eso hace que el trabajo esté permanentemente presente en sus vidas, por temor a que la situación no sea la más propicia y así le gustaría que sea considerado por las personas que tienen a su cargo en su propio emprendimiento. Pero si bien lo consideran central, no lo evalúan como lo más importante. Cuando se les pregunta qué elegirían de poder trabajar menos horas, la opción estar con la familia y más vacaciones tiene un porcentaje casi igual.

Si hay un grupo que está pendiente de su trabajo es éste por las razones antes planteadas.

**Empleados de Fábricas Recuperadas:** consideran que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo y manifiestan que es algo en que las personas deberían involucrarse: ellos con su movimiento de recuperación de fábricas,

lo han demostrado así. A pesar de su lucha exitosa en la defensa de su lugar de trabajo, el grado de involucración que denotan está dentro de los puntajes medios.

No obstante, para ellos lo más importante es la familia y no consideran que por el trabajo pase el sentido de la vida, ni que sea lo más importante.

**Jubilados:** tienen el comportamiento de la muestra general, las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que es una de las cosas más importantes de la vida. Ellos también sitúan por encima la familia, que es el refugio con el que cuentan o desearían contar en esta etapa de la vida.

Puntúan muy bajo que el trabajo deba ocupar una mínima parte de la vida, quizás el no tenerlo como obligación les hace extrañar el estar ocupados y con sus compañeros, especialmente porque muchos de los encuestados estaban internados en un geriátrico. Se puede pensar que en ellos puede estar operando el “todo tiempo pasado fue mejor”.

**Presos:** consideran prioritariamente que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas, aunque piensan que es una de las cosas más importantes de la vida, después de la familia, a la que tienen muy en cuenta. Esto puede deberse a que su condición de encierro los haga sentir más ligados a ellos, que son los únicos que se acuerdan, los tienen en cuenta y los visitan, es el contacto más directo con el mundo que poseen.

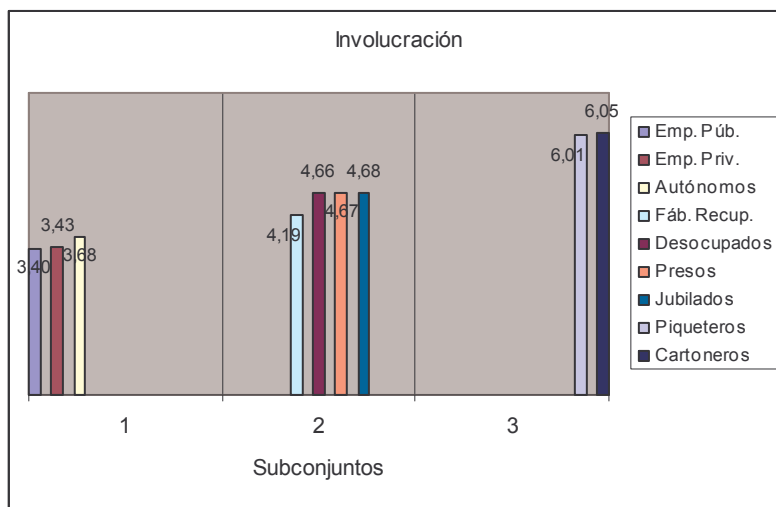
No consideran importante que la vida tiene sentido si uno se involucra en el trabajo, sin embargo, el puntaje medio en este constructo se ubica en un valor intermedio entre los desocupados y los jubilados, los que no lo poseen aunque sea por razones diferentes.

### **La involucración en el trabajo según cada una de las sub-muestras: puntajes medios**

Para una significación del 0.05, se encuentran tres subconjuntos, entre los que hay diferencias significativas.

- El primero, integrado por Empleados Públicos, Empleados Privados y Autónomos.
- El segundo, formado por Empleados de Fábricas Recuperadas, Desocupados en General, Presos y Jubilados.
- El tercer subconjunto incluye Piqueteros y Cartoneros.

Se puede observar esto en el cuadro que sigue:



**Gráfico 38 Diferencia significativa de Involucración en el trabajo**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 58,235  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

El análisis de las causas de estas diferencias ya fue expuesto en las páginas anteriores.

### Análisis del constructo COMPROMISO

*Work commitment* es un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo.

#### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12, D13, D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

Análisis de la pregunta que indaga “qué haría si ganara la lotería”.

**Cuadro 48 Compromiso “que haría si gana la lotería”**

Condiciones		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
Dejaría de trabajar	N	15	10	17	13	6	11	8	21
	%	25,4%	17,2%	28,8%	16,0%	10,0%	18,3%	13,3%	35,0%
Continuaría trabajando mismo empleo	N	12	27	2	12	11	5	17	7
	%	20,3%	46,6%	3,4%	14,8%	18,3%	8,3%	28,3%	11,7%
Continuaría trabajando otras condiciones	N	32	21	40	56	43	44	35	32
	%	54,2%	36,2%	67,8%	69,1%	71,7%	73,3%	58,3%	53,3%

Para este constructo, se han eliminado a los presos por su condición de encierro actual

Se puede observar que **todos seguirían trabajando, en su mayoría, pero bajo otras condiciones**. Sería interesante poder profundizar a qué le llaman los piqueteros -que son los únicos que puntúan alto-, “seguir trabajando en lo mismo, el mismo empleo”, no queda claro si es a “hacer piquetes”. Esta podría ser una línea de investigación posterior.

Si se observa cuáles serían las **condiciones que cambiarían para seguir trabajando** se encuentran:

### ¿Qué cambiaría?

- 1.-Clima
- 2.-Rol
- 3.-Otro trabajo que me guste
- 4.-Dar paso a otro
- 5.-Lo económico
- 6.-Condiciones de trabajo
- 7.-Dejaría todo igual
- 8.-Ser dueño, autonomía, trabajar para sí mismo, invertir
- 9.-Trabajar menos horas.

Cuadro 49 Compromiso “qué condiciones cambiaría”

Condiciones		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
1	N	--	3	--	--	--	--	--	--
	%	--	16,7%	--	--	--	--	--	--
2	N	--	4	--	--	--	--	2	1
	%	--	22,2%	--	--	--	--	8,0%	3,2%
3	N	3	2	8	4	1	4	1	1
	%	11,5%	11,1%	30,8%	7,8%	2,6%	11,4%	4,0%	3,2%
4	N	--	1	4	--	--	--	1	--
	%	--	5,6%	15,4%	--	--	--	4,0%	--
5	N	--	4	1	1	--	1	1	--
	%	--	22,2%	3,8%	2,0%	--	2,9%	4,0%	--
6	N	3	1	--	6	5	5	7	5
	%	11,5	5,6%	--	11,8%	13,2%	14,3%	28,0%	16,1%
7	N	--	1	--	--	--	--	--	--
	%	--	5,6%	--	--	--	--	--	--
8	N	7	--	5	28	19	12	3	15
	%	26,9%	--	19,2%	54,9%	50,0%	34,3%	12,0%	48,4%
9	N	13	2	8	12	13	13	10	9
	%	50,0%	11,1%	30,8%	23,5%	34,2%	37,1%	40,0%	29,0%

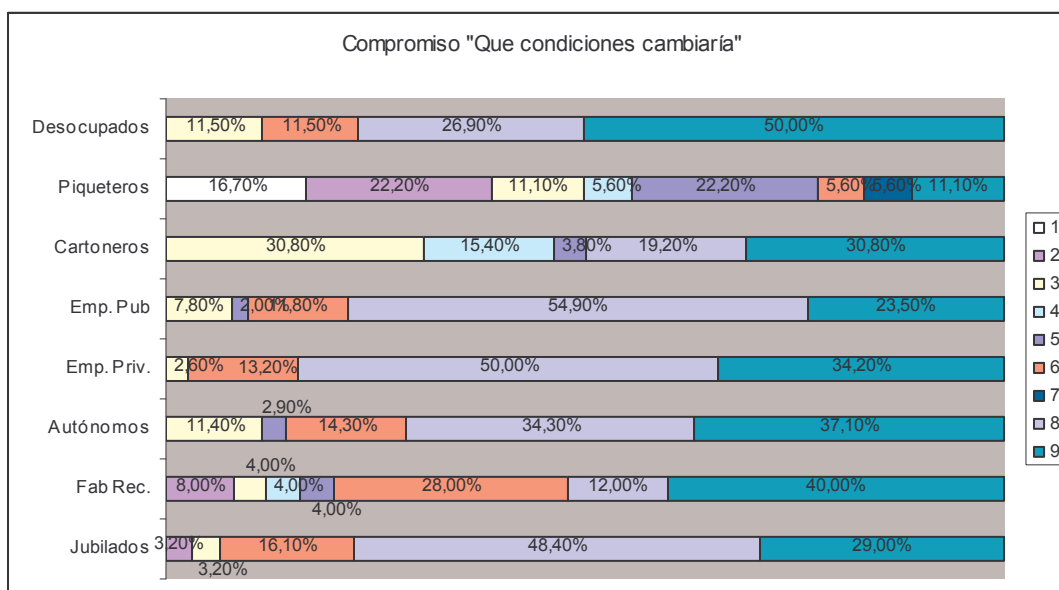


Gráfico 39 Diferencia significativa de Compromiso en el trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos

Los **desocupados** en general plantean en primer lugar trabajar menos horas y ponen el acento en la posibilidad de tener su propio trabajo. Esto último es importante pues, dada su condición de falta de trabajo, la elección de tener lo propio es una salida posible a su situación, que además muestra la posibilidad de no estar esperando que la solución provenga de afuera, sino de ser el actor de la búsqueda de una salida.

Los **piqueteros** eligen seguir trabajando bajo otras condiciones, haciendo otra cosa, -o sea, cambiar el rol-, y además, poder tener un mejor ingreso. Aun teniendo todo el dinero que necesitan -que es lo que la pregunta plantea-, quieren poder tener un mejor ingreso.

Los **cartoneros** querrían seguir trabajando en otra cosa y menos horas.

Los **empleados públicos** también buscan tener lo propio, ser autónomos y trabajar menos horas.

Los **empleados privados** plantean lo mismo que los públicos, pero seguramente por otras razones, pues en el tema horas de trabajo, en general son los que más tiempo trabajan e incluso se llevan trabajo a su casa para el fin de semana.

A los **autónomos** les interesa más trabajar menos horas, pues si bien resaltan el tema de trabajar por su cuenta, con esto sólo subrayan lo que están haciendo. Como muchos de ellos son sus propios jefes, pueden llegar a trabajar más horas por defender el propio espacio de

trabajo, incluso seguir preocupados durante las vacaciones, por lo que les puede resultar difícil poder descansar.

Los **empleados de fábricas recuperadas** marcan alto el trabajar menos horas, quizás el hecho de estar a cargo de la fábrica hace que los horarios sean más flexibles, como ocurre con los autónomos, y también puntúan las mejoras en las condiciones laborales.

Los **jubilados** también querrían tener algo propio, que sería aquello que los podría ayudar frente a los magros ingresos que provienen de la jubilación.

De las ocho sub-muestras, hay siete a las que les preocupa la cantidad de horas trabajadas y otras siete que subrayan el poder tener su propio trabajo y no depender de otros. **La orientación es hacia la autonomía y/o hacia la calidad de vida laboral.**

**De aquellos que eligieron seguir en el mismo empleo, todos marcaron como fundamento el hacer los que les gusta y poder desarrollarse.**

Cuadro 50 Compromiso "Por qué elige seguir en el mismo empleo"

Fundamento	Desocup.	Piqueteros	Cartoneros	Emp.pub.	Emp.priv.	Auton.	Fab.rec.	Jub-
3	75%	33,3%	100%	75%	54,5%	100%	80%	42%

Si bien son los cartoneros y autónomos los que seguirían en el mismo empleo para hacer lo que les gusta, sólo participan el 3,4% de los cartoneros y el 8,3% de los autónomos en esta elección, lo que indica que la representatividad de ambos grupos, en esta instancia, es baja.

#### ***Dejaría de trabajar:***

Categorías:

- 1.-Tendría dinero suficiente.
- 2.-Para disfrutar.
- 4.-No hay necesidad de trabajar.
- 5.-Búsqueda de autonomía.
- 6.-Hacer lo que me gusta. Ocio.
- 7.-Estar con la familia.
- 8.-Ser útil.
- 9.-Haría lo mismo.
- 10.-No explicita.

Cuadro 51 Compromiso “Dejaría de trabajar”

Categorías		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
1	N	7	3	--	1	3	--	2	5
	%	53,8%	50,0%	--	11,1%	60,0%	--	28,6%	26,3%
2	N	2	2	5	3	--	5	1	7
	%	15,4%	33,3%	29,4%	33,3%	--	71,4%	14,3%	36,8%
4	N	--	--	--	--	--	1	--	1
	%	--	--	--	--	--	14,3%	--	5,3%
5	N	2	1	3	1	1	--	1	1
	%	15,4%	16,7%	17,6%	11,1%	20,0%	--	14,3%	5,3%
6	N	1	--	3	2	1	--	1	--
	%	7,7%	--	17,6%	22,2%	20,0%	--	14,3%	--
7	N	--	--	--	1	--	--	--	1
	%	--	--	--	11,1%	--	--	--	5,3%
8	N	1	--	5	1	--	1	2	3
	%	7,7%	--	29,4%	11,1%	--	14,3%	28,6%	15,8%
9	N	--	--	--	--	--	--	--	1
	%	--	--	--	--	--	--	--	5,3%
10	N	--	--	1	--	--	--	--	--
	%	--	--	5,9%	--	--	--	--	--

Los **desocupados, piqueteros y empleados privados** dejarían de trabajar porque tendrían el dinero suficiente. Es decir que su compromiso con el trabajo no es a largo plazo y lo consideran como “un medio para”.

Los **cartoneros** lo harían por dos razones: para disfrutar y para ser útiles a la sociedad.

Los **empleados públicos, autónomos y jubilados** eligen dejar de trabajar para poder disfrutar, ésto es por diversas razones según de quienes se trate, no se puede generalizar: es raro que los empleados públicos disfruten haciendo su trabajo, pues suele ser monótono. Los autónomos, en cambio, trabajan por de más pues temen no tener trabajo el siguiente mes, mientras que los jubilados han trabajado toda su vida, siempre han esperado no trabajar para poder disfrutar, aunque no siempre tienen los recursos para poder hacerlo, la opción que se les presenta basada en el hecho de que tendrían dinero hace que no duden en elegir esta opción.

**Qué extrañarían:**

- 1.-Relaciones interpersonales
- 2.-Nada
- 3.-Lugar de trabajo
- 4.- Estar ocupado
- 5.-Rutina



6.-La tarea

7-Todo

Cuadro 52 Compromiso “Qué extrañarían”

Categorías		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
1	N	3	4	1	5	1	2	--	6
	%	30,3%	44,4%	25,0%	45,5%	20,0%	22,2%	--	37,5%
2	N	5	5	3	6	3	5	3	8
	%	50,0%	55,6%	75,0%	54,5%	60,0%	55,6%	50,0%	50,0%
3	N	--	--	--	--	--	--	1	--
	%	--	--	--	--	--	--	16,7	--
4	N	2	--	--	--	--	1	1	--
	%	20,0%	--	--	--	--	11,1%	16,7%	--
5	N	--	--	--	--	--	--	1	2
	%	--	--	--	--	--	--	16,7%	12,5%
6	N	--	--	--	--	--	1	--	--
	%	--	--	--	--	--	11,1%	--	--
7	N	--	--	--	--	1	--	--	--
	%	--	--	--	--	20,0%	--	--	--

Nada es la opción 2, que eligen todos mayoritariamente. En opción segunda:

Los **desocupados y jubilados**, que en realidad son los que pueden extrañar porque no están trabajando, refieren las relaciones interpersonales, junto con los piqueteros, cartoneros, empleados públicos, privados y autónomos: todos ellos trabajan con otros.

Los **empleados de fábricas recuperadas** se polarizan de esta manera: la mitad no extrañaría nada y el otro 50% pone el acento por igual en tres aspectos: el lugar de trabajo, la rutina y el estar ocupados.

Si se observan los resultados referidos a “si tuviera que empezar de nuevo”, se evidencia:

Cuadro 53 Compromiso “si tuviera que empezar de nuevo”

Categorías		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
Ocupación Diferente	R	28	23	57	37	15	13	25	26
	P	46,7%	42,6%	96,6%	46,8%	25,9%	21,7%	41,7%	43,3%
Misma Ocupación	R	32	31	2	42	43	47	35	34
	P	53,3%	57,4%	3,4%	53,2%	74,1%	78,3%	58,3%	56,7%

Los grupos que eligen preferencialmente continuar haciendo el trabajo que hacen son los **empleados privados** y los **autónomos**, que son los más identificados con lo que están haciendo. Unos, porque es una elección propia, y los otros porque en general son profesionales que se supone y es probable que trabajan de lo que estudiaron, es decir, de lo que eligieron como orientación vocacional.

Exceptuando los cartoneros, el resto: piqueteros, desocupados, empleados públicos, de fábricas recuperadas, jubilados y sólo algo más del 50%, eligen seguir en la misma ocupación, lo que significa que las opciones están divididas.

Los cartoneros, en un 96,6%, harían algo diferente. Con esto se puede confirmar que en realidad lo único que los mueve en lo que hacen es que el ingreso económico lo justifica.

También se registra que, **excepto los cartoneros, los empleados públicos y los jubilados, el resto le recomendaría a su hijo su propia ocupación.**

Cuadro 54 Compromiso “recomendaría su ocupación a su hijo”

Categorías		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
NO	R	27	22	55	40	18	24	17	36
	P	45,0%	38,6%	93,2%	51,9%	31,0%	40,7%	28,3%	60,0%
SI	R	33	35	4	37	40	35	43	24
	P	55,0%	61,4%	6,8%	48,1%	69,0%	59,3%	71,7%	40,0%

Se enuncian los más llamativos argumentos para **recomendar el trabajo actual y propio a los hijos**, por grupo:

- Los piqueteros justifican el sí, para que tengan trabajo
- Los cartoneros justifican el no, para que estudien, aunque los que dicen que sí, lo hacen sólo, por motivos económicos.
- Los jubilados justifican el no, con el argumento de que desean que sean mejores en la vida.

#### ***¿Piensa en su trabajo en el tiempo libre?***

Quienes piensan con frecuencia en su trabajo en el tiempo libre son **todos los grupos, excepto los empleados públicos**. Los que más se preocupan son los de las fábricas recuperadas, quizás la gran responsabilidad que tienen por ser los dueños de la fábrica, les quita esa tranquilidad. Por esta razón, es probable que la mayoría destaquen el trabajar menos horas.

#### ***¿Planea cambiar su trabajo?***

Ante la pregunta si planean cambiar de trabajo, sólo los **piqueteros** y los **cartoneros** puntúan más alto. Ya se ha visto anteriormente que para los cartoneros lo único que los motiva es el dinero que ganan y en el caso de los piqueteros, si su trabajo es hacer piquetes, ésto también es algo de lo que quisieran salir:

Cuadro 55 Compromiso “planea cambiar de trabajo”

Categorías		Desocupados	Piqueteros	Cartoneros	Emp. públicos	Emp. privados	Autónomos	Fáb. Recup.	Jubilados
NO	R	30	9	10	58	38	52	47	59
	P	50,8%	29,0%	16,9%	74,4%	64,4%	86,7%	78,3%	98,3%
SI	R	29	22	49	20	21	8	13	1
	P	49,2%	71,0%	83,1%	25,6%	35,6%	13,3%	21,7%	1,7%

Por último, se analizará **que buscarían en otro empleo** los que quieren cambiar:

**Desocupados, autónomos, piqueteros y cartoneros** buscan una mejora económica, mientras que los **empleados públicos y jubilados** prefieren el placer y el desarrollo, y los **empleados privados y los de fábricas recuperadas**, mejores condiciones de trabajo.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS AGRUPADOS:

### CON TRABAJO/ SIN TRABAJO

A continuación se analizará qué diferencias existen en relación con la muestra general, si se posee o no trabajo.

*Las sub-muestras se han agrupado de la siguiente manera:*

**A: Los que lo poseen trabajo:** Autónomos, Empleados de Empresas Públicas, Empleados de Empresas Privadas, Cartoneros, Miembros de Fábricas Recuperadas.

**B: Los que no lo poseen:** Desocupados, Piqueteros, Jubilados -en tanto y en cuanto no poseen más empleo formal-.

Quedan excluidos de este análisis los presos, por tratarse de una muestra muy particular, que no puede ser agrupable en este tipo de categorías.

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO:

Se dará inicio a esta parte de la investigación comenzando por los conceptos referidos a la **centralidad absoluta**.

Cuando se analiza la muestra con relación a la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, se destacan como elecciones principales:

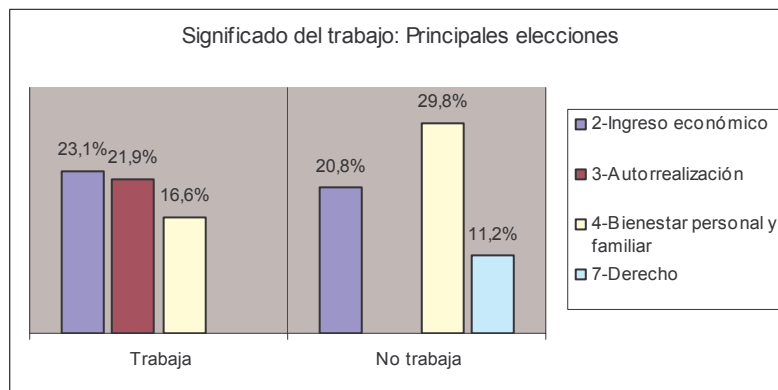


Gráfico 40 Con trabajo/sin trabajo Significado del trabajo Principales elecciones

Y con relación a cuáles son los factores más perturbadores, se pueden ver:

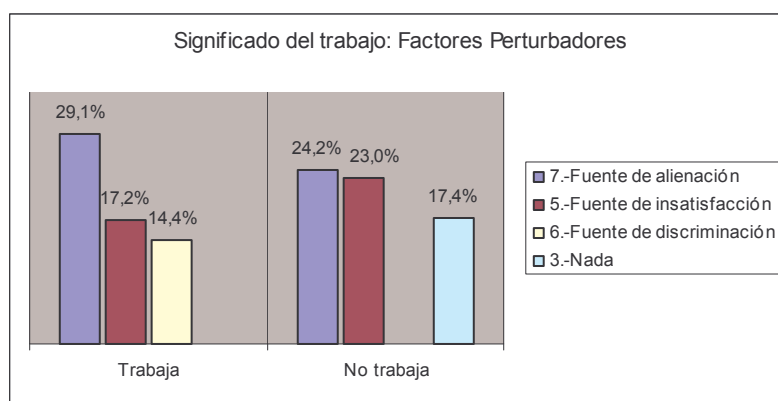


Gráfico 41 Con trabajo/sin trabajo Significado del trabajo Factores perturbadores

Al observar las respuestas del **grupo de los que trabajan**, lo más importante sigue siendo el considerarlo una fuente de ingreso, pero es casi igualmente importante para ellos que sea un espacio de crecimiento y desarrollo y luego, en tercer lugar, consideran el bienestar personal y familiar que el trabajo ofrece.

Evalúan como más peligroso el que sea fuente de alienación, de desvalorización, que genere insatisfacción -elementos que son el reverso de la autorrealización-, y además, fuente de discriminación -que se podría considerar el opuesto del concepto de reconocimiento, teniendo en cuenta el modelo de Maslow-.

Cabe recordar lo que plantea Dejours (Op cit) cuando afirma: “No debemos olvidar la lección que nos transmitieron los precursores, que el trabajo es ambivalente. Puede generar lo peor pero también puede dar lo mejor”.

#### Expresiones relativas a la alienación y al malestar en sí mismo:

- “La alienación, la explotación inherente a cualquier tipo de trabajo”. (Hombre, 24 años, soltero, desocupado, secundario completo).
- “Las malas condiciones en las que se trabaja”. (Mujer, 22 años, soltera, desocupada, universitario incompleto).
- “La explotación del hombre al hombre”. (Hombre, 47 años, casado, empleado público, universitario completo).
- “Cuando el trabajo tiene interés material, lo cual hace que el trabajador y el trabajo pierdan sentido”. (Mujer, 29 años, soltera, empleada de fábrica recuperada, secundario incompleto).
- “Hacer algo que no me guste”. (Hombre, soltero, 17 años, piquetero, secundario incompleto).
- (Hombre, casado, 47 años, piquetero, primario incompleto).
- “No hacer un trabajo vinculado a lo que estudié”. (Hombre, 24 años, soltero, empleado público, universitario incompleto).

Entre **los que no trabajan**, el significado más importante está relacionado con que sea el medio para lograr el bienestar familiar, que es de lo que adolecen por no tener trabajo, luego el

ser fuente de ingreso económico y, finalmente -y muy pertinente a la situación en la cual se encuentran-, el trabajo como un derecho.

### **Algunas expresiones respecto del trabajo como derecho:**

- “El trabajo dignifica”. (*Hombre, 26 años, soltero, empleado privado, secundario completo*).
- “Te mantiene una forma de vida digna”. (*Hombre, 45 años, casado, desocupado, secundario completo*).
- “Nos da identidad y pertenencia a un lugar distinto del hogar”. (*Mujer, 36 años, casada, desocupada, terciario completo*).
- “Que el sueldo sea acorde con el puesto”. (*Mujer, 49 años, casada, empleada privada, terciario completo*).

### **CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA:**

En cuanto a la centralidad relativa se encuentra:

Cuadro 56 Trabajan y no trabajan Centralidad relativa

FAMILIA	1
TRABAJO	2
AMIGOS	3
OCIO	4
COMUNIDAD	5
RELIGION	6

Significa que **conservan la misma distribución que la muestra general.**

Habiéndose realizado la prueba de chi cuadrado no se encontraron diferencias significativas.

### **LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:**

En cuanto a la medición de la importancia del trabajo en la vida de las personas:

Se encuentra que en relación a los puntajes medios no trabajan y para los que trabajan:

Cuadro 57 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Importancia del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	5,24	307	1,297
No Trabaja	5,75	174	1,269
Total	5,43	481	1,308

Se observa una diferencia estadísticamente significativa a favor de las personas que no trabajan en relación con la importancia que le dan a esta actividad, lo cual está fundado en la situación de carencia del mismo, mientras que habiendo trabajo, su importancia pasa a un segundo puesto.

Esto contradice todo un discurso que se basó en que los que trabajan le dan al trabajo tanto o más valor que los que no, pues teniéndolo temen perderlo, debido a las experiencias nefastas sufridas en la Gran Crisis del 2001 en adelante. Quizás esto sea una rápida adaptación proveniente de la reactivación que comenzó aproximadamente a partir de 2005.

#### LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO:

Indaga los resultados que la gente valoriza al trabajar y que pueden ser considerados como la función que el trabajo tiene en la vida de la personas.

Los Resultados valorados del trabajo son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo, es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle al individuo. Se encuentran los resultados siguientes:

Medias, Desviaciones Estándar, puntajes t y significación teniendo en cuenta si los sujetos participantes trabajan o no trabajan

Cuadro 58 Con trabajo/sin trabajo Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A2 Producir ingresos	Trabaja	<b>5,17</b>	1,66	2.798	.006
	No trabaja	5,58	1,27		
A4. Permitir contactos	Trabaja	<b>4,41</b>	1,68	-6.155	.000
	No trabaja	5,35	1,54		
A6. Servir a la sociedad	Trabaja	<b>4,95</b>	1,62	-3.654	.000
	No trabaja	5,51	1,65		
A9. Estatus y prestigio	Trabaja	<b>4,28</b>	1,88	-5.162	.000
	No trabaja	5,18	1,83		
A10. Interesante y Satisfactorio	Trabaja	<b>5,42</b>	1,52	-3.167	.002
	No trabaja	5,87	1,50		
A.13. Personas ocupadas	Trabaja	<b>3,98</b>	2,00	-7.805	.000
	No trabaja	5,38	1,69		

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05).

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos en todas dimensiones evaluadas.

Si se observa el cuadro se podrá advertir que tanto los que trabajan como los que no tienen trabajo mantienen la misma relación de importancia entre ser fuente de satisfacción y la función económica. Y además, que sea interesante y satisfactorio, en ambos obtiene para cada subgrupo, el puntaje más alto.

**Los puntajes son más altos para los que no trabajan**, de lo que se puede inferir que tener trabajo baja la estimación del mismo. Quizás la tranquilidad de contar con él produce este efecto. Esto, además, tiene relación con lo planteado en el constructo anterior.

Entonces, la función más importante que el trabajo tiene en la vida de la personas según este agrupamiento se refiere a: “Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio”.

Cabe citar a Dejours (opus cit), quien plantea:

En otros términos, me parece que si la psiquiatría tiene algo que decir del vínculo social, debe asumir la responsabilidad de analizar sistemáticamente la clínica de la relación subjetiva con el trabajo... por lo que tiene de irremplazable hasta el presente, en la formación de la identidad, en el acrecentamiento de la subjetividad, en la realización de sí, y además como mediador posible de la salud mental.

Esta cita permite relacionar lo que las personas han elegido como máxima función, con lo que el autor establece en relación con la subjetividad y la salud mental, y se podría afirmar que “si el trabajo es interesante y satisfactorio en primer lugar y luego, me permite obtener ingresos, yo estoy en camino de lograr mi salud mental”.

Es llamativo que quienes no trabajan también tienen esta percepción, por lo que se puede inferir que estas respuestas no están dadas desde la situación contextual donde se encuentran en relación con la desocupación, sino desde el deseo personal.

Medias, desviaciones estándar, puntajes t y significación teniendo en cuenta todas las respuestas a este constructo para la agrupación: si los sujetos participantes trabajan o no trabajan.

Cuadro 59 Con trabajo/sin trabajo Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Funciones del trabajo	Trabaja	4,69	1,18	-6.698	.000
	No trabaja	5,46	1,25		



Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F es mayor que 0.05). Existe diferencia estadísticamente significativa a favor de las personas que no trabajan, cuyo puntaje medio es más alto, pues sin duda, por su situación personal de no poseer trabajo, la ausencia del mismo lo hace aún más importante para ellos.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Finalmente se hace referencia a la pregunta B5, que se ocupa de indagar: “¿cuándo considera Ud. una actividad como trabajo?”.

Tanto en el grupo que posee trabajo como el que no lo posee, marcan como importantes estas dos dimensiones si obtiene dinero por hacerlo y si es responsable por él con la misma prioridad, tal como se observa en el gráfico de frecuencias siguiente:

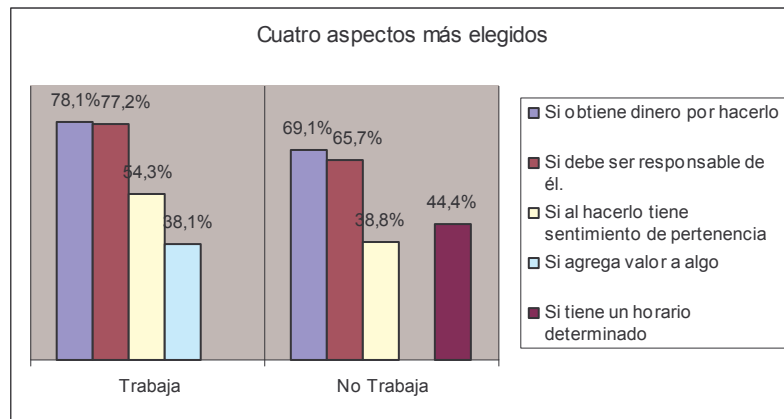


Gráfico 42 Con trabajo/sin trabajo Definición de trabajo, 4 aspectos más elegidos

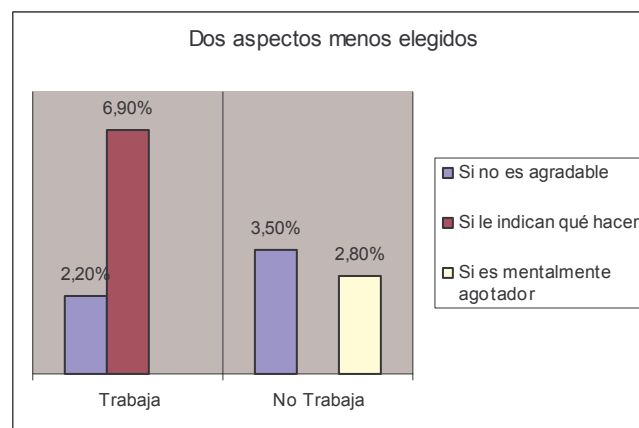


Gráfico 43 Con trabajo/sin trabajo Definición de trabajo, 2 aspectos menos elegidos

La definición de trabajo para quienes lo poseen sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero por él, si soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados y si

desarrollo un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y lo puedo hacer sin que se me den indicaciones.

Esto lo vincula con la presencia de fuentes: de ingreso económico y de autonomía, de placer y de integración social.

La definición de trabajo para quienes no poseen trabajo sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si tiene un horario determinado, debe ser agradable y no es mentalmente agotador.

Esto marca la relación con fuentes: de ingreso económico y de autonomía, de placer, de integración social y aspectos normativos.

Es llamativa la diferencia que existe en el aspecto: si al hacerlo tiene sentimiento de pertenencia. Los que no trabajan lo puntúan mucho más bajo aunque esté entre los cuatros más elegidos. Se puede deber al sufrimiento que han tenido que transitar con las desvinculaciones, que en general son sorpresivas y los dejan de la noche a la mañana solos, en sus casas.

Al desarrollar sentimientos de pertenencia al lugar del trabajo, el sufrimiento es mayor, por lo cual no generar ese sentimiento puede ser una medida preventiva para protegerse afectivamente.

Aparece también en este grupo, el trabajo como ordenador de la vida, a través del horario determinado, que sistematiza el quehacer y le da un sentido al tiempo cotidiano.

## **EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA**

La Identificación con los roles del trabajo podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

### ***Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas.***

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

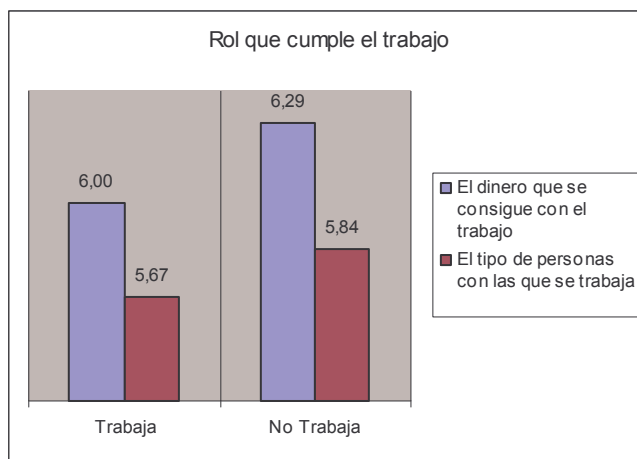


Gráfico 44 Con trabajo/sin trabajo Trabajo como rol

Gráfico de puntajes medios de las preguntas más seleccionadas para el constructo roles en esta agrupación sociodemográfica

Cuadro 60 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Roles del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	5,49	317	1,081
No Trabaja	5,82	173	1,097
Total	5,60	490	1,097

Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, los roles económico y social.

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos.

Se puede inferir que el rol que cumple en la vida de una persona el trabajo es mucho más intenso cuando falta que cuando se posee, en línea con lo que se estimaba en el constructo resultados valorados o funciones del trabajo. Y que las relaciones interpersonales que se desarrollan trabajando -y que generan sentimientos de inclusión social, y redes de apoyo-, son altamente valoradas, sobre todo por quienes carecen de ellas.

Este aspecto hace sinergia con la necesidad de afiliación de Maslow, relacionada con el desarrollo afectivo del individuo, que corresponde a las necesidades de asociación, participación y aceptación. Entre ellas se incluyen las de amistad, afecto y amor.

## EL TRABAJO COMO UN DERECHO

**Derechos laborales:** normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los

trabajadores; es decir, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo al cuestionario:

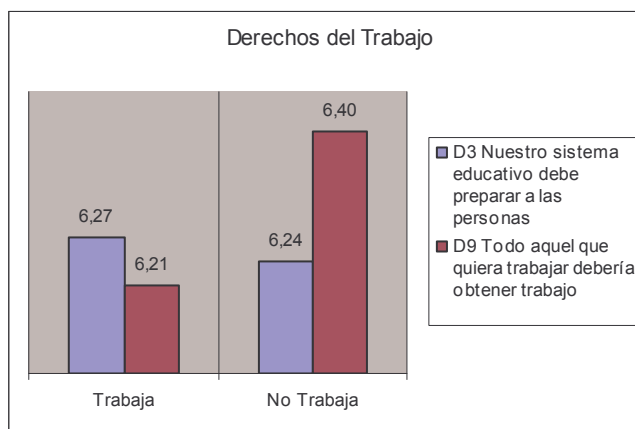


Gráfico 45 Con trabajo/sin trabajo Derechos del Trabajo

Gráfico de Puntajes medios obtenidos en el análisis de las respuestas dadas al constructo Derechos según la condición laboral

Cuadro 61 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Derechos del Trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	6,00	318	,868
No Trabaja	6,13	178	,896
Total	6,05	496	,880

No hay diferencias significativas, en este agrupamiento, respecto de los derechos en relación con el trabajo.

Por lo tanto, en línea con el comportamiento que se viene observando, **ambos grupos consideran que el tener trabajo es un derecho**, ya que quien quiera trabajar debería poder hacerlo. Pero este reclamo es mayor, si se observa el valor del puntaje medio, en quienes no lo poseen, lo cual es esperable y además, aparece la demanda al sistema educativo estatal como proveedor del saber necesario para poder acceder al mercado laboral, es decir, es considerado un derecho como ciudadano.

Esta homogeneidad que aparece, evidencia la clara conciencia de los encuestados acerca del derecho constitucional a la educación y al trabajo.

Voutyras (1979) (op. cit.) plantea que la filosofía social, inspirada en los calvinistas, llevó a Turgos, Fichte y otros a la idea del derecho a trabajar, por lo que Fichte senta los principios básicos de que cada individuo podría ser capaz de ganarse su propio sustento mediante el trabajo.

## EL TRABAJO COMO UN DEBER:

En este caso, se hace referencia a las normas de obligación que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

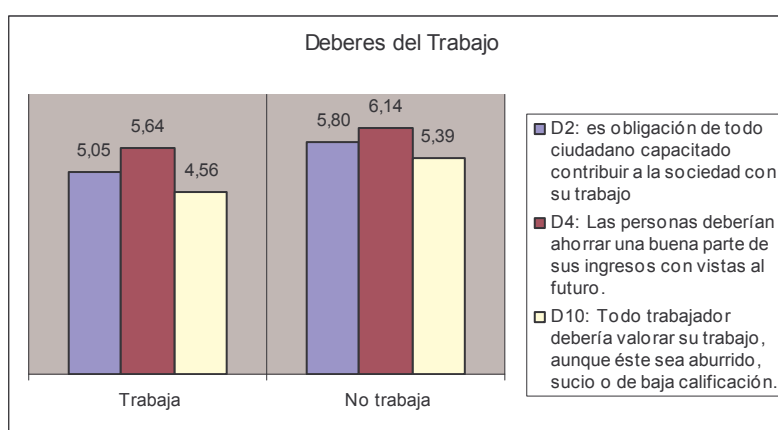


Gráfico 46 Con trabajo/sin trabajo Deberes del Trabajo

Gráfico de los puntajes medios obtenidos en las respuestas más elegidas en el constructo deber, según la condición laboral

Cuadro 62 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Deberes del Trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	5,00	317	1,113
No Trabaja	5,69	177	1,039
Total	5,25	494	1,135

Se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos, en las dimensiones “Deberes del trabajo”.

Quienes no trabajan se sienten con más obligaciones al estimar las exigencias al trabajo que aquellos que lo poseen, pero cerca del 50 % no están dispuestos a tomar un trabajo a cualquier costa, por ello la elección de la respuesta D10, es la menos elegida por ellos.

Se pueden rescatar acá, los avances de la investigación de Ferrari (opus cit.) en cuanto a la disponibilidad a tomar trabajos por fuera del marco de significaciones culturales y sociales del empleo decente que es baja en el caso argentino.

Los que tienen trabajo, lo que menos estiman como un deber es el hecho de que el trabajador sea el responsable de la mejora en el trabajo. Conservan el modelo en que todo descansa en manos del empleador a pesar de que puntúan alto el ser responsables en el trabajo. Cabe observar que los puntajes medios más altos corresponden a los derechos en relación con los deberes, en ambos grupos. Esto significa, igual a lo que se venía observando en las submuestras y en la muestra general, que el concepto de trabajo como un derecho tiene mucho más peso que el concepto deber en relación con el trabajo.

## LAS METAS LABORALES

Es importante recordar que las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto. Explicarían las razones de por qué los individuos trabajan.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas, que fueron las más seleccionadas en este constructo, del cuestionario del MOW según el anexo:

C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros

C16 Tener un buen sueldo

C17-Tener un horario adecuado

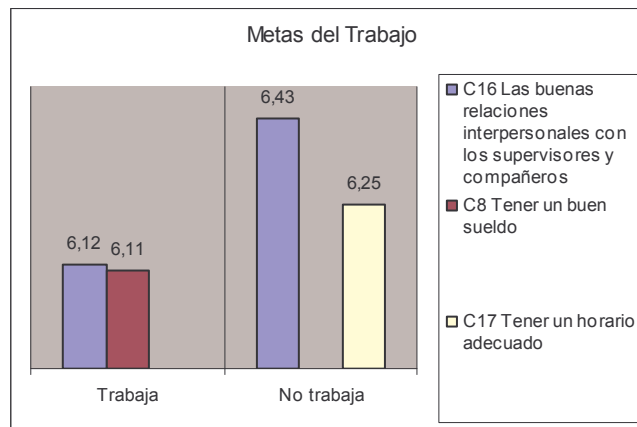


Gráfico 47 Con trabajo/sin trabajo Metas del trabajo

Gráfico de los puntajes medios obtenidos en las dos preguntas más seleccionadas para el constructo Metas según la condición laboral

Se observa que **ambos consideran como meta tener un buen sueldo**, pero mientras que quienes trabajan eligen las buenas relaciones interpersonales, en segundo lugar, los que no tienen trabajo consideran importante como meta el tener un horario adecuado. Esto ya fue detectado anteriormente y tiene relación con el carácter organizador de la vida cotidiana que el tiempo laboral otorga al sujeto y del que carece quien no tiene trabajo.

Ambos no consideran como una meta el tener un trabajo variado, en un mundo de cambio permanente tener alguna variable controlada, que permita aplicar rutinas, es una forma de bajar los altos niveles de ansiedad.

**Los que trabajan ponen el acento en aspectos económicos y sociales** como razones para trabajar.

**Los que no trabajan muestran interés por dos aspectos instrumentales: el ingreso y el tener un encuadre concreto y específico**, que le permita a los sujetos poder equilibrar los distintos aspectos de la vida.

Cuadro 63 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Metas del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	5,85	318	1,070
No Trabaja	5,95	173	1,002
Total	5,89	491	1,047

**No presentan diferencias significativas.** Ambos le dan a las metas -es decir, a lo que esperan encontrar en el trabajo que realicen-, una importancia superior al promedio.

## LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Se comenzará por el constructo Involucración:

Work involvement es el elemento de involucración conductual actual.

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría?: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

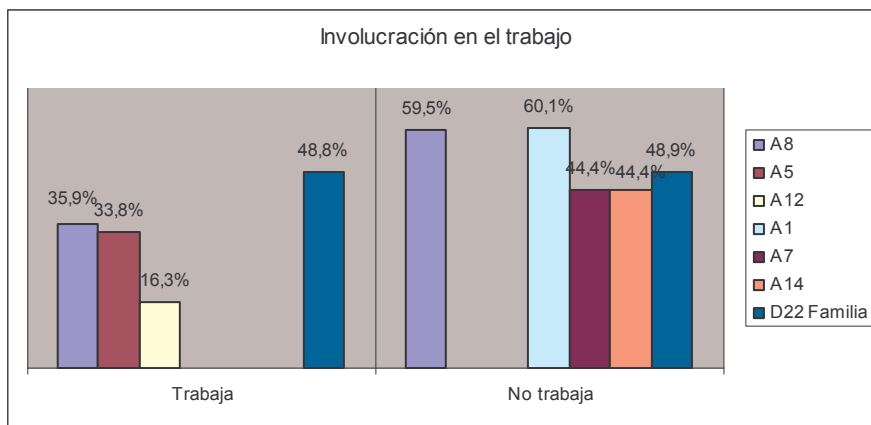


Gráfico 48 Con trabajo/sin trabajo Involucración en el trabajo

De acuerdo con la frecuencia de elección que efectúan en los puntajes 6 y 7 de la escala Likert se puede advertir que ambos consideran como una de las razones de su Involucración en el trabajo el que sea una de las cosas más importantes en la vida de las personas.

Quienes no trabajan presentan una mayor Involucración en el trabajo que los que lo hacen, producto en parte por su condición actual, que hace que el trabajo cobre mayores dimensiones como concepto, por la falta y la necesidad del mismo para poder subsistir y el grado de exclusión social que sufren por ello.

Los que trabajan consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas, pero en un segundo lugar después de la familia, que es con quienes quisieran estar si trabajaran menos horas.

Los que no trabajan consideran que las cosas más significativas que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que a su vez es una de las cosas más importantes de la vida. Si bien no eligen el que haya que involucrarse totalmente con él, pues al no tenerlo es algo que les puede generar malestar. Les es necesario poder estar menos pendientes de él, para evitar una mayor afectación personal.

Ellos consideran en la misma medida el estar con la familia si trabajaran menos tiempo.

Cuadro 64 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Involucración en el trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	4,07	315	1,292
No Trabaja	5,03	165	1,281
Total	4,40	480	1,365

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas, a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos.

Es sorprendente la diferencia entre los dos grupos a favor de los que no trabajan, que se ve explicada en el párrafo de la página precedente.

## A continuación se analizará el COMPROMISO

### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12, D13, D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

Se iniciará el análisis de la pregunta que indaga qué haría si ganara la lotería.



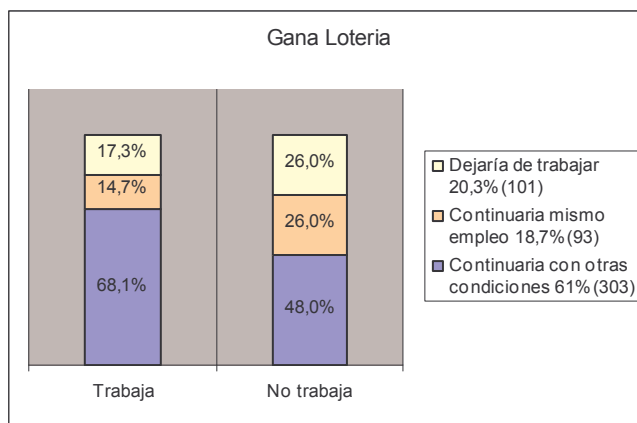


Gráfico 49 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Gana Lotería

Acá se observa que ambos procederían de la misma manera en su máxima elección: seguirían trabajando, aunque poniendo condiciones. Sin embargo, en ese sentido, los que trabajan tienen una diferencia muy alta respecto de los que no lo están haciendo. Las condiciones son:

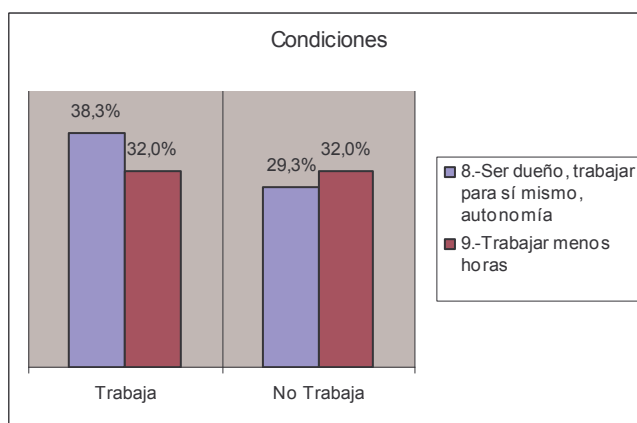


Gráfico 50 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Gana Lotería Condiciones para seguir trabajando

Se advierte que, si bien los dos grupos eligen las mismas dos opciones más importantes, y puntúan el trabajar menos horas con el mismo valor, los que trabajan son quienes están más orientados y expectantes a tener su propio emprendimiento.

Es interesante que aquellos que no están trabajando pongan la condición de trabajar menos horas en un nuevo trabajo. Quizás esto se deba a que algunos han tenido experiencias laborales anteriores de gran exigencia, producto de la flexibilización laboral, y se han visto en la necesidad de aceptarlo todo por temor a la pérdida del trabajo, durante los momentos más agudos de la crisis económica y a pesar de eso lo perdieron.

Los que trabajan eligen el dejar de trabajar como segunda opción, mientras que el grupo de los que no tienen trabajo lo elige en paridad con seguir trabajando en el mismo empleo: ¿será en referencia al que tenían hasta que dejaron de trabajar?

### ¿Por qué dejaría de trabajar si ganara la lotería?

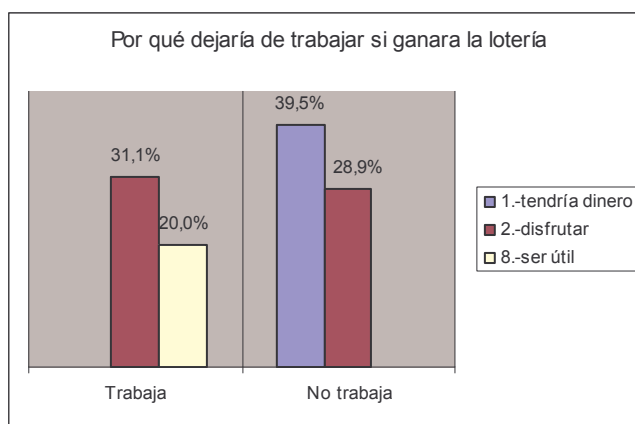


Gráfico 51 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Gana Lotería Por qué dejaría de trabajar

Los que no trabajan, si tuvieran dinero, continuarían sin hacerlo pero podrían disfrutar en vez de padecer necesidades como les ocurre en este momento. En este sentido, lo que muestran es que el interés económico es lo más básico para ellos, ya que ese es el reflejo de su realidad. Maslow plantea en su teoría que, sin tener satisfechas las necesidades básicas, no se puede pensar en las otras, pero es necesario comprender que, para poder satisfacerlas, en nuestra sociedad capitalista, se necesita dinero.

A quienes trabajan les gustaría disfrutar, pues teniendo qué hacer -que genera esfuerzo, responsabilidades y la necesidad de cuidar el trabajo día a día-, les queda poco tiempo para disfrutar. Muchos de ellos con frecuencia no establecen un corte ni durante las vacaciones, sin embargo la segunda opción que recalcan es el poder usar ese tiempo para ser útiles a la sociedad. Esta cuestión matiza la condición meramente capitalista de la sociedad y también advierte acerca de que quienes trabajan no siempre perciben su actividad como de provecho para la sociedad.

### Qué extrañarían:

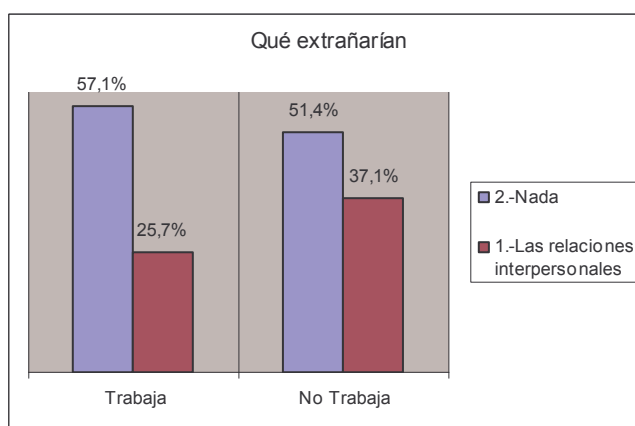


Gráfico 52 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Gana Lotería Qué extrañarían

**Ambos tienen el mismo comportamiento**, lo que puede significar que, mientras para los que trabajan, extrañar los compañeros es una idea, para los otros es una realidad.

De los que seguirían en el mismo empleo, que son en su mayoría los que no trabajan, se observa que la causa por lo que lo harían es:

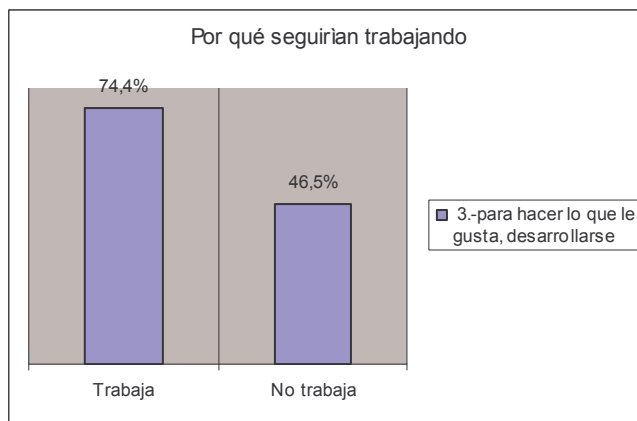


Gráfico 53 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Gana Lotería Por qué seguiría trabajando

Esto significaría que los trabajadores quieren permanecer en un empleo cuando éste es una condición de desarrollo.

**Si tuvieran que empezar de nuevo:**

Los dos grupos seguirían en la misma ocupación, lo que implica que al 55,7% de los que no trabajan les gustaba lo que hacían o quizás no pueden pensar en algo diferente, se muestran más conservadores, en tanto los que buscan algo distinto -un 44,3%- y se sienten dispuestos a cambiar, son los más arriesgados.

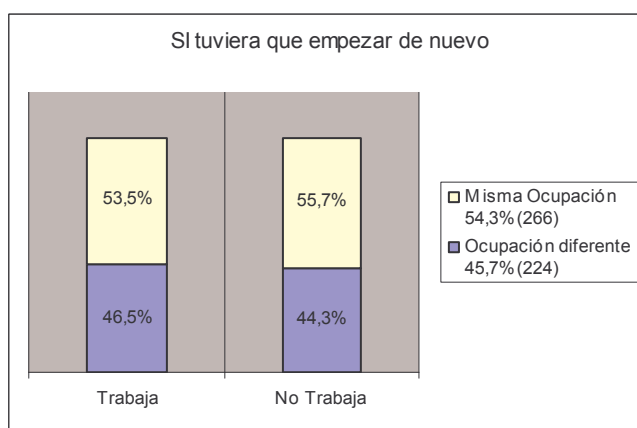


Gráfico 54 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Si tuviera que empezar de nuevo

**Ambos grupos recomendarían su ocupación a sus hijos**, aún los que en la actualidad no la están ejerciendo:

## Las causas del SI

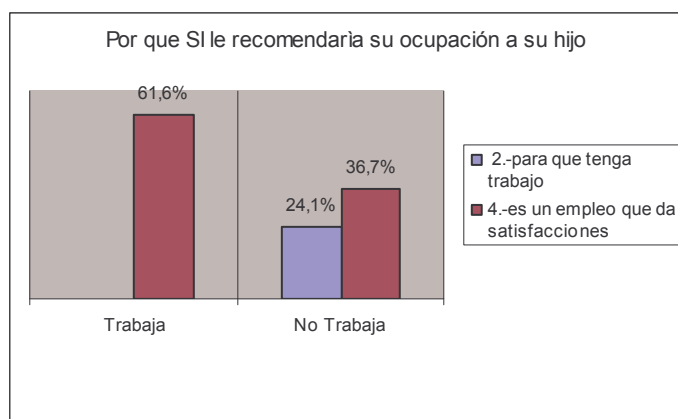


Gráfico 55 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Por qué SI recomendaría su ocupación a su hijo

Es evidente que los que trabajan lo recomendarían sólo porque les da satisfacciones, en cambio los que no están trabajando le agregan a ese argumento el que tengan trabajo, que es una preocupación por su propia situación.

Si se observa el grupo que trabaja, para el que las preguntas que siguen son más pertinentes, se observa que:

Con frecuencia se preocupan por el trabajo en el tiempo libre: 35,4%.

No planean cambiar de trabajo: 64,9%.

Los que sí planean cambiar, buscan en su próximo trabajo:

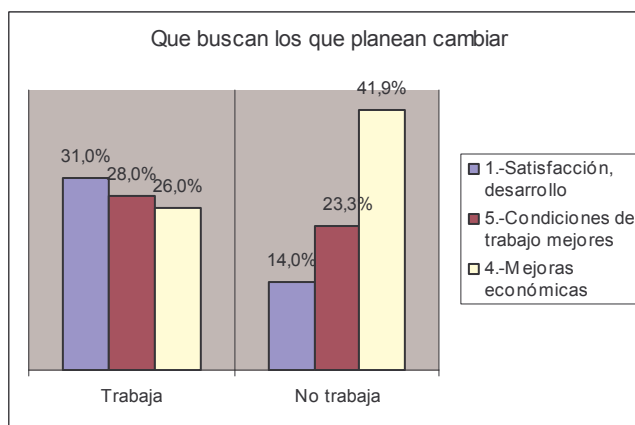


Gráfico 56 Con trabajo/sin trabajo Compromiso Qué buscan los que planean cambiar

Acá se pueden observar los temas que más desvelan a las personas que tienen trabajo y quieren cambiarlo. Ellos buscan poder sentir placer por lo que hacen en un marco de condiciones laborales y económicas satisfactorias, pero lo interesante es que lo económico no está situado en el primer lugar. Esto es así porque tienen trabajo asegurado en el momento actual.

Los que no trabajan consideran esas mismas tres causas con prioridades diferentes: lo económico primero, luego las mejoras en las condiciones de trabajo y por último, que sea satisfactorio.

Si se aplica la pirámide de Maslow, se observa que los que trabajan, que tienen satisfechas las necesidades básicas, pueden pensar en la autorrealización en primer lugar, en cambio entre los que no trabajan, la situación se invierte.

**La última pregunta que apunta a indagar si están dispuestos a reentrenarse:**

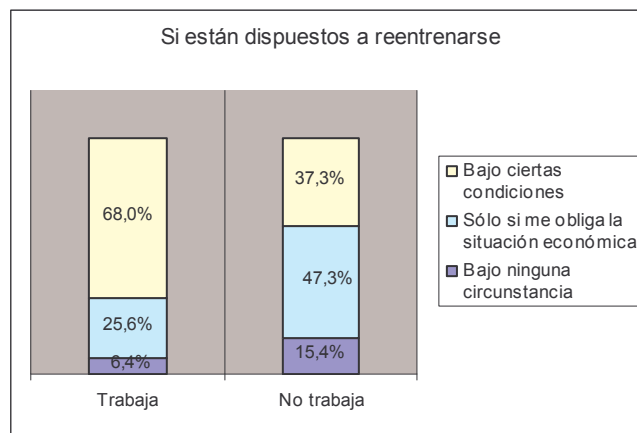


Gráfico 57 Con trabajo/sin trabajo Compromiso SI están dispuestos a entrenarse

Los que trabajan sólo lo harían bajo ciertas condiciones, y los que no trabajan accederían si la situación económica se lo requiere. Ambos consideran que capacitarse es una de las herramientas necesarias, cuando la situación económica se complica. Por ese motivo se la reclaman, en el análisis del Constructo Derechos, al Estado, pues perciben que en ese sentido los desprotegió ante la crisis.

Dejours (op. cit.) habla del costo emocional de aprender para cumplir otra función y sus exigencias, ya que es un cambio no buscado, sino más bien impuesto por la realidad. Parte del costo emocional tiene que ver con el duelo de tener que dejar de hacer lo que se está haciendo, y más aún, el proceso de aprendizaje en estas condiciones es sumamente difícil por el contexto en que se tiene que dar.

## POR EDAD

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Cuando se analiza la muestra en general en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, con un criterio generacional, - agrupados en cuatro intervalos- se encuentra:

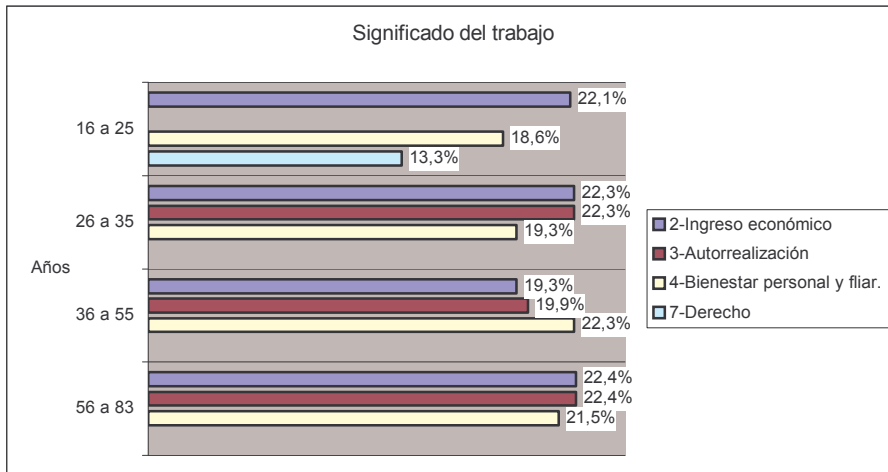


Gráfico 58 Por edad Significado del trabajo

Con relación a cuál es la categoría que más los molesta, se puede ver:

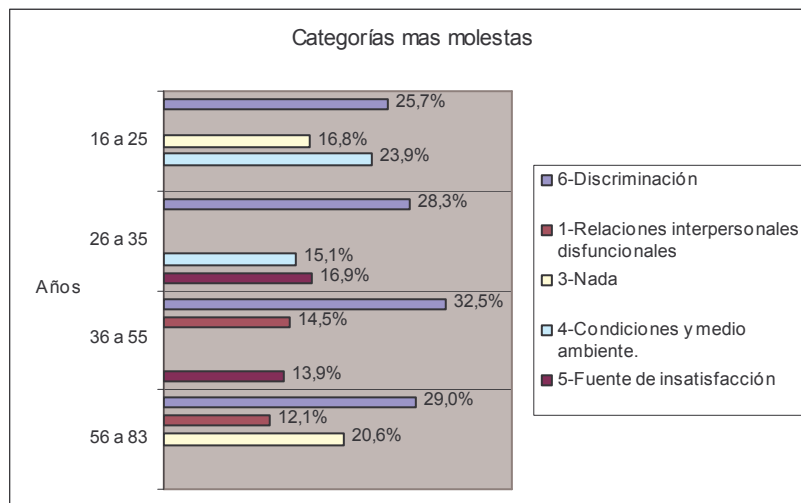


Gráfico 59 Por edad Categoría que más los molesta

Al hacer un análisis generacional, se encuentra que:

***Los más jóvenes, 16 a 25 años:***

Le dan un significado económico, de medio para el logro del bienestar personal y familiar, y lo consideran además como un derecho. Rechazan la discriminación, las malas condiciones del medio ambiente laboral y un 16,8 % considera que no hay nada que les moleste, quizás esto se deba a que los más jóvenes aún no trabajaron nunca o lo han hecho muy poco.

Todavía no perciben el trabajo como un espacio para el logro y el desarrollo personal, ya que en esta instancia están mucho más preocupados por tenerlo, lo que hace que surja el significado de que es un derecho. Son el grupo etario que tradicionalmente se siente más excluido porque al no poder mostrar experiencia de trabajo tienen pocos elementos con que competir.

***Los adultos jóvenes, 26 a 35 años:***

Para ellos es importante el trabajo tanto como fuente de ingresos económicos como de autorrealización personal, y además lo consideran como un medio para el logro del bienestar familiar y personal. Pero les molestan las discriminaciones, las desvalorizaciones que producen insatisfacción y que no se tengan en cuenta las condiciones y el medio ambiente de trabajo. En este grupo aparece la significación del trabajo como instrumento para lograr el bienestar personal y familiar, pues es una etapa en la que empiezan a concretarse las inquietudes de formar una familia propia, y el ingreso económico, en una economía capitalista, es un factor básico para poder lograrlo con éxito.

***Los adultos, 36 a 55 años:***

Valoran en primer lugar el bienestar personal y familiar, luego la autorrealización y en tercer puesto el carácter económico. También como los otros grupos de la muestra, el primer rechazo es hacia las discriminaciones, las malas relaciones interpersonales y las acciones desvalorizantes que generan insatisfacción.

***Los adultos mayores, 56 a 83 años:***

Lo consideran tanto una fuente de ingreso económico como de desarrollo personal, además de un medio para lograr el bienestar personal y familiar. Rechazan también la discriminación, las malas relaciones interpersonales y además, un 12,1% considera que no hay nada que les moleste, como es el caso de los más jóvenes.

**En síntesis:**

**El trabajo para las distintas generaciones tiene un factor común: es fuente de ingresos, de bienestar personal y familiar, además coinciden en el rechazo a la discriminación. Pero en los jóvenes, esto va unido al repudio a las malas**

condiciones laborales, ya que suelen ser los que tienen trabajos y lugares de trabajo más precarios en términos de condiciones materiales.

Lo que variaría serían, en cada segmento, las causas de la discriminación, pues los muy jóvenes pueden sentirse discriminados por falta de experiencia y los adultos mayores por la edad.

#### CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA:

En cuanto a la centralidad relativa se encuentra:

Cuadro 65 Por edad Centralidad relativa

Áreas muestra general	Áreas según Edades	
	16 a 25 y 56 a 83	26 a 35 y 36 a 55
1 Familia	1 Familia	1 Familia
2 Trabajo	<b>3 Amistad</b>	2 Trabajo
3 Amistad	<b>2 Trabajo</b>	3 Amistad
4 Ocio	4 Ocio	4 Ocio
5 Comunidad	5 Comunidad	5 Comunidad
6 Religión	6 Religión	6 Religión

Como se había adelantado en la muestra general, el trabajo y la amistad se disputan el segundo lugar. Aquí se puede ver cómo para los jóvenes y los adultos mayores, la amistad está ubicada primero que el trabajo, los dos extremos de edades, en estas circunstancias, tienen el mismo comportamiento. Esto se refuerza mucho más cuando se analizan los resultados del cuestionario de valores de Schwartz, pues la presencia del valor Benevolencia, que tiene que ver con los afectos más cercanos, es muy alta.

La prueba de chi cuadrado no arrojó diferencias significativas.

#### LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:

En cuanto a la medición de la importancia del trabajo en la vida de las personas:

Se puede decir que, por los resultados obtenidos generacionalmente, el trabajo es algo importante, en su medida, para cada segmento etario.

Cuadro 66 Por edad Dif.Sig. Importancia del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>18 a 25 años</b>	5,62	110	1,453
<b>26 a 35 años</b>	5,31	158	1,194
<b>36 a 55 años</b>	5,42	161	1,394
<b>56 a 90 años</b>	5,31	107	1,247
<b>Total</b>	5,40	536	1,324



Si se observan los puntajes medios, se puede afirmar que los más jóvenes son los que más importancia le dan, los adultos jóvenes se comportan igual que los mayores y los que la puntúan en segundo lugar son los adultos.

Se podría explicar de la siguiente manera: los más jóvenes que recién ingresan o están intentando ingresar al mercado laboral le dan mucha importancia, y los adultos que tienen ya mucho compromisos sociales, familiares y de hábitos desarrollados que generan gastos, le dan la misma importancia.

Los adultos mayores están interesados en otros temas de la vida, acá también están incluidos los jubilados que, junto con los adultos jóvenes, pueden tener otros intereses aparte del laboral. Este grupo tiene una edad en que las personas están intentando armar sus familias y en el caso de los adultos mayores, nacen los nietos, surgen otros intereses vitales que cobran mayor protagonismo.

En esta dimensión importancia del trabajo según edades, no se verifican diferencias significativas, es decir que la importancia que se le da al trabajo, en términos generales, mantiene la misma vigencia sea cual fuere el segmento de edad al que se pertenezca, no es un tema que tenga cambios sustanciales en función de lo generacional.

### **LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO:**

Los Resultados valorados del trabajo son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo, es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle.

Resultados Valorados del trabajo o Funciones del trabajo

A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.

A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas.

A6- Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.

A9- Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio.

A10- Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.

A13- Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.

Con referencia a los resultados valorados del trabajo o funciones del trabajo, se encuentran las X:

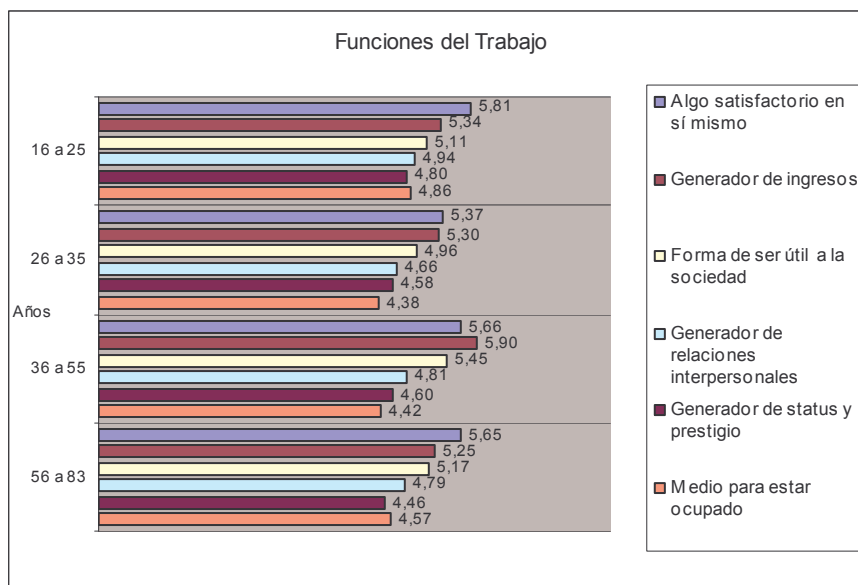


Gráfico 60 Por edad Funciones del Trabajo

**No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas para funciones del trabajo según la variable edad.**

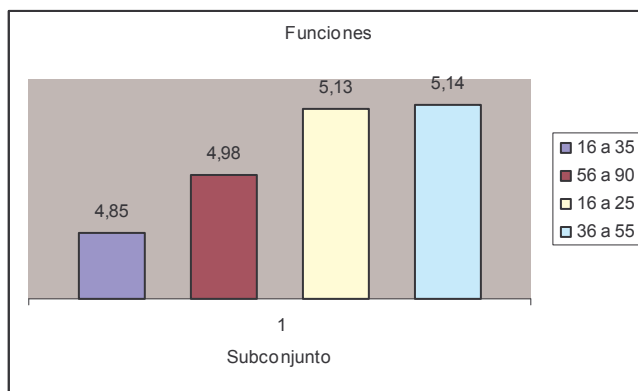
En cuanto a las elecciones sobre las funciones del trabajo se encuentra que:

La función de que sea algo satisfactorio en sí mismo es la más elegida en primer lugar por todos los grupos etarios, excepto el de los adultos, quienes consideran el que genere ingresos como la primera en importancia. El segundo lugar lo ocupa la función de generar ingresos económicos para todos, menos para el grupo de los adultos.

El más rechazado para los más jóvenes y los de más edad es que sea una fuente de status y prestigio, quizás se deba a que por la edad no haya demasiadas probabilidades de obtener un trabajo con status.

Se observa cómo otra vez estos dos grupos tienen elecciones similares, como ocurrió con la centralidad relativa. Los jóvenes, pues no es su prioridad, y los adultos mayores dado que ya están en una etapa de la vida en que, si han tenido la posibilidad de lograr prestigio, ya lo han obtenido, y si no ha sido así ya no es algo que se mantenga como prioridad.

Los adultos jóvenes y los adultos eligen en último lugar la función de ser un medio sólo para estar ocupado.



**Gráfico 61 Por edad Dif. Sig. Funciones del trabajo**

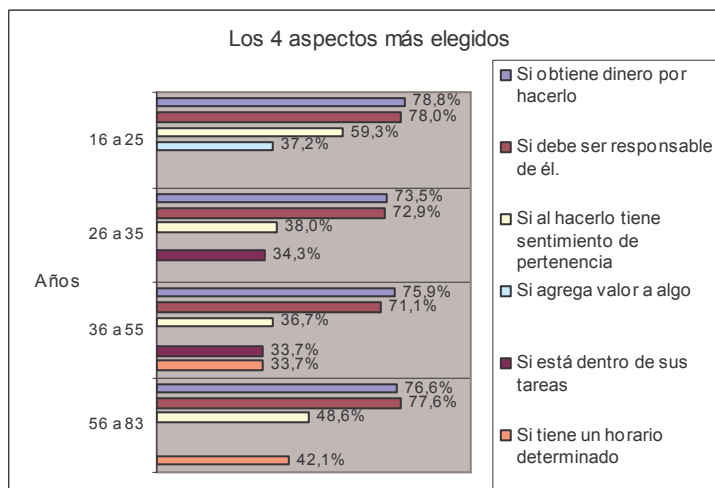
Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 130,957  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

No se han encontrado diferencias estadísticamente significativas para funciones del trabajo según la variable edad.

Para todas las edades el trabajo cumple una función semejante aunque las razones sean diferentes.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Seguidamente, se citará la pregunta B5, que se refiere a indagar: ¿cuándo considera Ud. una actividad como trabajo?



**Gráfico 62 Por edad Los cuatro aspectos más elegidos**

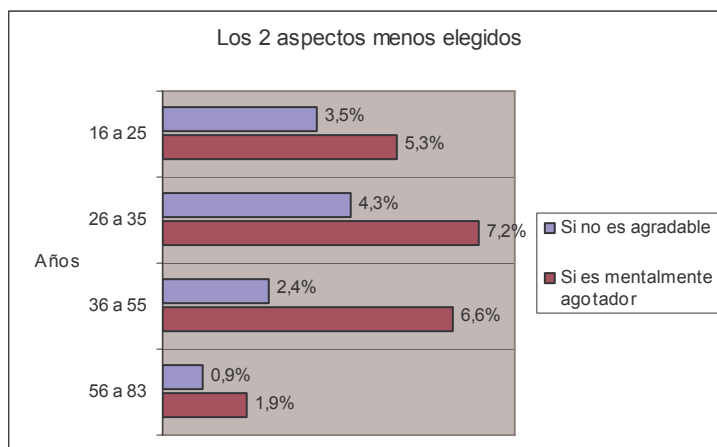


Gráfico 63 Por edad Los dos aspectos menos elegidos

***La definición de trabajo para quienes son jóvenes sería:***

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados y si puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador. Es llamativo cómo sólo surge en los más jóvenes el concepto de agregar valor, que en realidad forma parte de las nuevas posibilidades que aparecieron en el trabajo a consecuencia del cambio de paradigma, anteriormente el modelo burocrático sólo exigía y esperaba la repetición de rutinas, los que pensaban eran otros.

Esto marca la presencia de componentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social y de buen clima laboral donde exista control a los factores productores de stress.

***La definición de trabajo para quienes son jóvenes adultos sería:***

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y está dentro de mis tareas, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador.

Esto marca la presencia de componentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social, y especificidad en la tarea asignada que permita delimitar la actividad de la que soy responsable para que los estresores estén controlados y debe ser placentero.

***La definición de trabajo para quienes son adultos sería:***

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia, si tiene un horario y si está dentro de mis tareas, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador.

Esto marca la presencia de componentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales, con una actividad establecida que permita acotar los factores de stress y debe ser agradable.

**La definición de trabajo para quienes son adultos mayores sería:**

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si tiene un horario determinado, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador, es decir, que los estresores psi, estén delimitados.

Esto marca la presencia de componentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales y debe ser placentero y con exigencias controladas.

Se puede observar que el stress intenso producido en el área subjetiva es algo percibido por todos como un factor que no debería formar parte de la actividad que se desempeña cuando se trabaja.

En cuanto al sentimiento de pertenencia, Dejours afirma (Opus Cit) que su importancia radica en que para que el juicio de reconocimiento sea posible, en el trabajo, es necesario pertenecer a una comunidad de pares, tener una comunidad de pertenencia, lugar del desarrollo del vínculo social.

**EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA**

La Identificación con los roles del trabajo podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa categoría en el Anexo al Cuestionario.

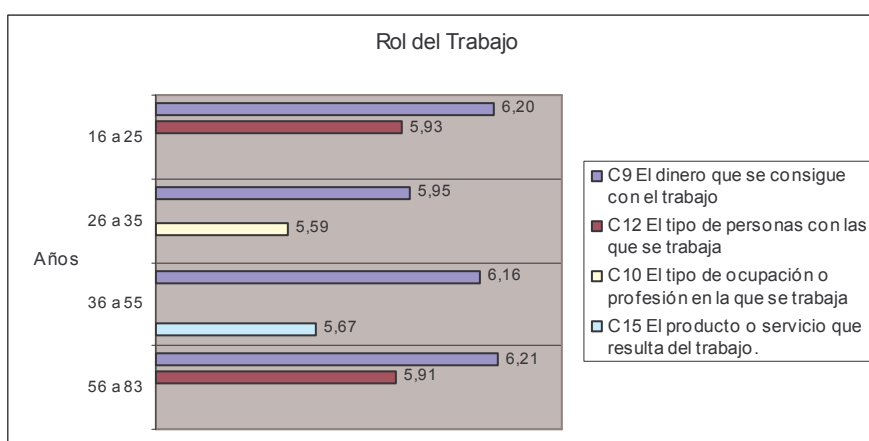


Gráfico 64 Por edad Rol del trabajo

Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, el constructo Rol: económico -que se va incrementando con la edad- y el social -que coincide con la elección de la amistad en segundo lugar-, antes del trabajo en la centralidad relativa, en los dos grupos: jóvenes y adultos mayores.

Los jóvenes adultos destacan en segundo lugar como importante la ocupación o profesión en la que se trabaja, ya que para ellos, es un aspecto identitario importante, dado que “lo que hago es lo que valoriza y me aporta a la autoestima”. A esta edad, el efecto sobre la identidad es más fuerte, pues ya se está definiendo el futuro laboral.

Y los adultos hacen lo propio con el rol relacionado con el producto o servicio que se genera en lo que hacen: se sienten más identificados con lo que generan que con lo que hacen. Es muy importante en esta edad la calidad y la importancia de los resultados obtenidos: “el para qué sirve lo que hago”. Además, es de donde se obtiene, como dice Dejours, el reconocimiento. Los juicios de reconocimiento se emiten en relación con lo que hago, él afirma que se dirige al hacer, no al ser. Y es el sujeto quien después lo pasa al orden del ser y lo transforma en logro de sí: “el reconocimiento en el campo social es el trabajo” (Dejours opus cit).

Cuadro 67 Por edad Dif.Sig. Rol del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
18 a 25 años	5,76	112	,940
26 a 35 años	5,50	163	1,109
36 a 55 años	5,58	163	1,177
56 a 90 años	5,76	107	1,011
Total	5,63	545	1,082

Diferencias en Roles del trabajo según franjas de edades sobre todas las preguntas del constructo rol: no se verifican diferencias significativas.

Es decir que **en relación con los roles, los segmentos etarios se comportan de manera semejante.**

## EL TRABAJO COMO UN DERECHO

**Derechos laborales:** son normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW:

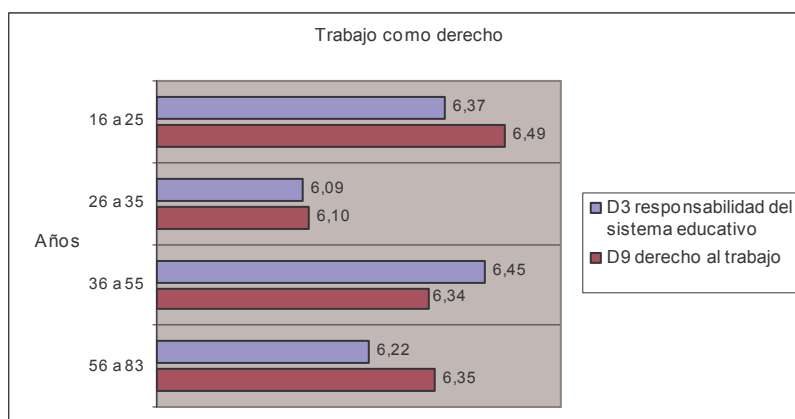


Gráfico 65 Por edad Trabajo como Derecho

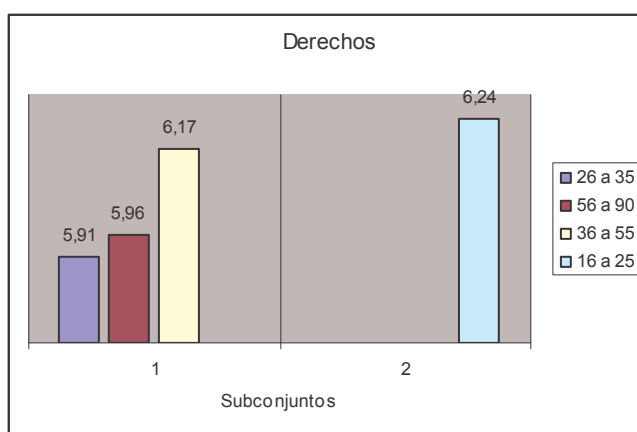


Gráfico 66 Por edad Dif. Sig. Derechos del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 132,278  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

**Derechos del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas,

El primero con los sujetos de la franja de 26 a 35 años, de 56 a 90 años y de 36 a 55 años, y El segundo formado por los de la franja de 16 a 25 años.

Se puede afirmar que los jóvenes, que son por su edad los que están tratando de ingresar al mercado laboral, son los que puntúan de una manera más alta el concepto del trabajo como un derecho.

También es posible observar que en relación con la categoría sociodemográfica edad, todos le reclaman al Estado educación pertinente y posibilidad de acceso al trabajo, es decir que todos aspiran a que se cumpla con la Constitución Nacional que garantiza el derecho a la educación y al trabajo.

## EL TRABAJO COMO UN DEBER

**Deberes u obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Deberes del Trabajo

D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.

D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.

D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.

D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.

D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación.

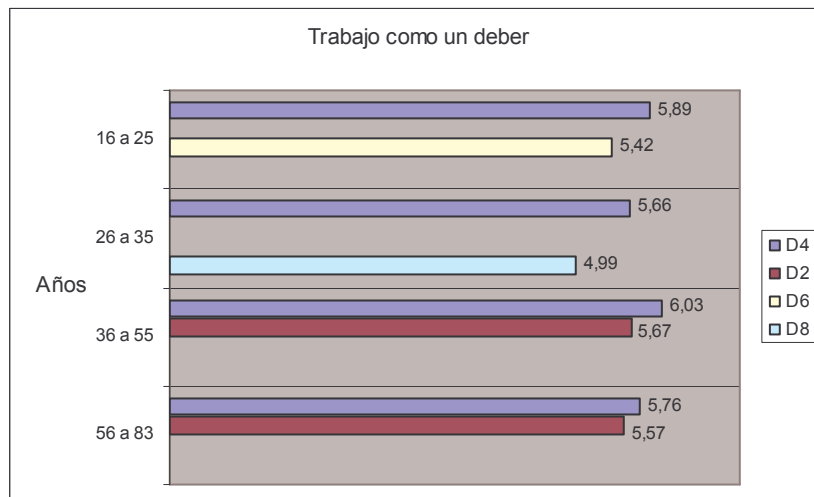


Gráfico 67 Por edad Trabajo como deber

Se puede observar un comportamiento semejante en todas las edades, en cuanto a considerar el ahorro como un deber para resguardarse frente al futuro.

En cambio, en la segunda elección, los **jóvenes** consideran que la mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador, por lo que el reclamo visto anteriormente, de ser responsables por lo que hacen, cobra sentido.

Consultando a Dejours (Opus Cit), él afirma: ... “trabajar supone un compromiso en profundidad, de la subjetividad y de la libertad y de la responsabilidad. Trabajar es, con frecuencia, a un alto costo, aportar una contribución a la organización”.



Los **jóvenes adultos** consideran importante el tolerar un trabajo monótono o simple si la remuneración lo justifica, pues están en una edad en la que necesitan ingresos para poder formar su familia, con todo lo que esto significa.

Los **adultos** y los **adultos mayores** consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, quizás en esto la edad juegue un papel como generadora de sensibilidad social, pero además se lo puede considerar desde otro ángulo. Al respecto, Dejours también tiene algo para aportar: “De aquí el lugar capital del trabajo en la salud mental, porque el trabajo es el medio, -¿tal vez es también un derecho?- de aportar una contribución a la sociedad y a cambio obtener este reconocimiento que puede inscribirse en el proceso mayor de realización de sí mismo”. Este deber, así planteado puede encontrarse ubicado en el área que ocupa la necesidad de la autorrealización de Maslow.

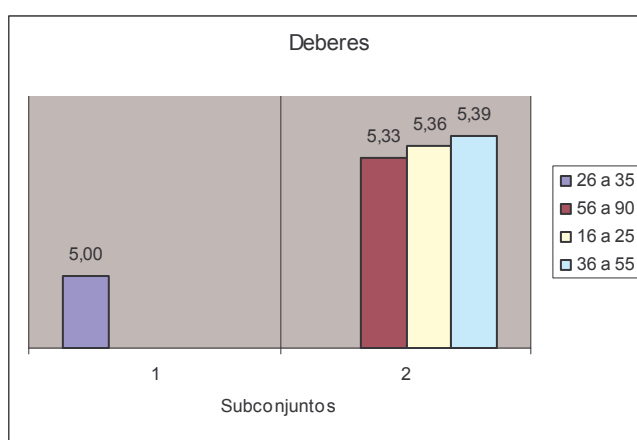


Gráfico 68 Por edad Dif.Sig. Deberes del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,598 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

**Deberes del Trabajo:** para una significación del 0.05, se encuentran dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas,

El primero con los sujetos de la franja de 26 a 35 años y

El segundo formados por los de las franjas de 16 a 25, de 36 a 55 años y de 56 a 90 años.

Es decir que quienes menos lo toman como un deber son los jóvenes adultos, que por su edad son los que tienen mayores exigencias, los que más piden y los que menos quieren ofrecer a cambio, al parecer debido a que están armando sus vidas.

## LAS METAS LABORALES

Cabe recordar que las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto.

Explicarían las razones de por qué los individuos trabajan.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

- C1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo.
- C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...).
- C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros.
- C16 Tener un buen sueldo.
- C17-Tener un horario adecuado.

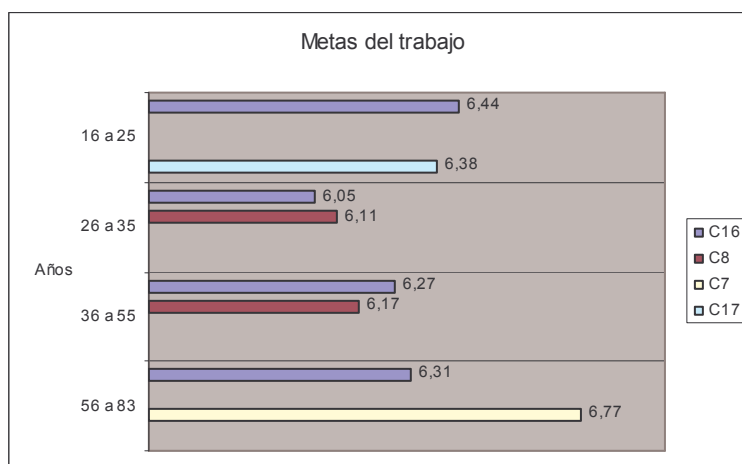


Gráfico 69 Por edad Metas del trabajo

Se puede ver que todos consideran como una meta laboral el tener un buen sueldo, luego los más jóvenes y los adultos mayores consideran una meta tener un horario de trabajo adecuado, es decir que si bien quieren trabajar, por razones diferentes, no quieren pasar todo el tiempo de su vida trabajando, encuentran otras áreas también valiosas como por ejemplo, disfrutar de los amigos.

Por otra parte, los adultos jóvenes y los adultos consideran una meta las buenas relaciones interpersonales con pares y superiores, es decir, trabajar en un ambiente donde haya un buen clima de trabajo.

Cuadro 68 Por edad Dif.Sig. Metas del trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
18 a 25 años	6,11	113	,841
26 a 35 años	5,78	163	1,196
36 a 55 años	5,99	165	1,025
56 a 90 años	5,80	105	,921
Total	5,92	546	1,033

**No presentan diferencias significativas con relación a la importancia que le dan a las metas**, cuando se los agrupa por edad, todos tienen presente el tener un buen sueldo como la meta más importante, es decir que cuando deciden trabajar, lo primordial es obtener un ingreso.

## LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: se comenzará por el constructo **INVOLUCRACIÓN**: Work involvement es el elemento de Involucración conductual actual.

- A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.
- A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.
- A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.
- A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.
- A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.
- A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.
- A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.
- A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.
- D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría?: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

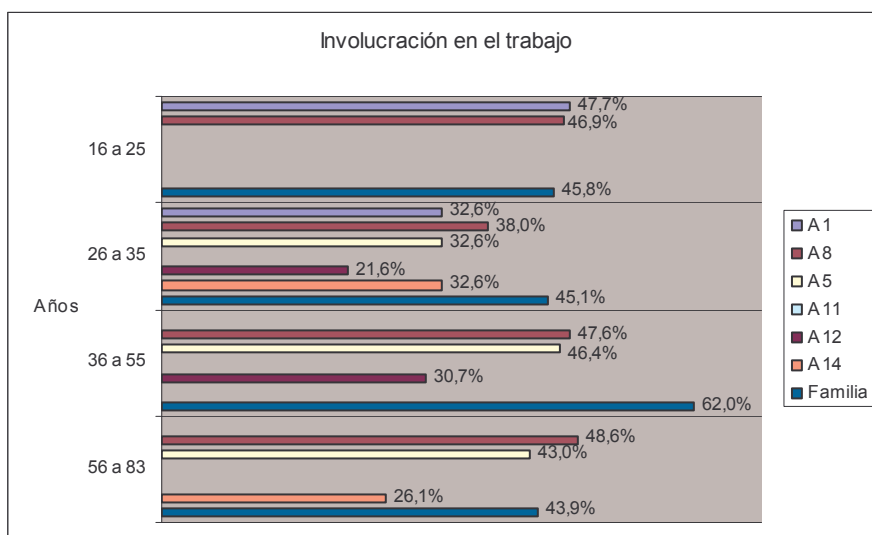


Gráfico 70 Por edad Involucración en el trabajo

Este cuadro muestra el porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a los indicadores de Involucración en el trabajo.

Se puede observar que los más **jóvenes** consideran que una de las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que está puntuado como una de las cosas más importantes de la vida. También consideran como muy importante la familia, con quien estarían si trabajaran menos horas. Sin embargo, si bien muestran Involucración con el trabajo, no lo consideran lo más importante de la vida ni tampoco piensan que la vida tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo. Es importante, porque siendo los más jóvenes, que se involucren en él esta muy bien, pero también está bien que le den el lugar que le corresponde en la vida y no que ocupe todo el espacio.

Los **jóvenes adultos** son los que presentan los valores medios más bajos, es decir que son los menos involucrados con él. Consideran que el trabajo, si bien es una de las cosas más importantes de la vida de las personas, que es central, y que las cosas más importantes ocurren en el trabajo, consideran que éste debe consumir sólo una mínima parte en la vida. También eligen mayoritariamente estar con la familia, si trabajaran menos horas.

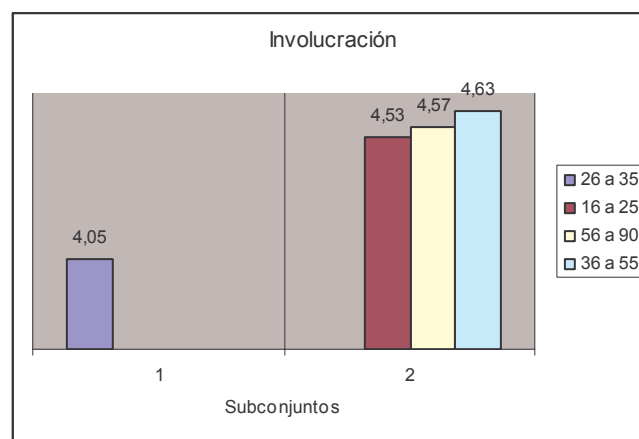
Los **adultos** consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas. Pero más que ninguno, dan el lugar prioritario a la familia, como predominante por encima del trabajo.

Los adultos mayores plantean que es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas, y rechazan la idea de que consuma poco tiempo de la vida. Se puede observar que éste es el grupo que compartió tanto el nuevo modelo como el del pleno empleo, donde la “cultura del trabajo” era todo un *modus vivendi*.

Si bien consideran a la familia si trabajaran menos horas, son los que presentan el menor porcentaje en esta elección.

Podría decirse que el grupo de los **jóvenes adultos** son los que recibieron el mayor impacto de la crisis económica y del cambio de modelo, pues como país y sociedad laboral se vivieron grandes reestructuraciones, más la devastación económica que produjo la crisis del 2001. En ese año los integrantes de este grupo -26 a 35 años-, tenían de 20 a 29 años y en esa época, para ingresar al mercado de trabajo, había que aceptar cualquier condición, ya que en muchos casos tener 30 años significaba ser viejo.

#### Diferencias en Work Involvement según franjas de edades



**Gráfico 71 Por edad Dif.Sig. Involucración en el trabajo**  
 Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 122,708 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

Work Involvement: (F= 5.840, 3/531 gl; sig= .001)

Para una significación del 0.05, se encuentran dos subconjuntos, entre los que hay diferencias significativas,

El primero con los sujetos de la franja de 26 a 35 años

El segundo formados por los de las franjas de 16 a 25, de 56 a 90 años y de 36 a 55 años .

Se observa a los jóvenes que están expectantes por la inserción laboral y por encontrar un camino, y los adultos y adultos mayores que tienen necesidades -algunos hasta básicas-, los jubilados -para satisfacer- y, por otro lado, los adultos jóvenes, que es la generación que más fue impactada por la crisis, casi se podría decir, licuada por ella.

### Se analizará el **COMPROMISO**

#### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12, D13, D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser reentrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

#### Pregunta D11

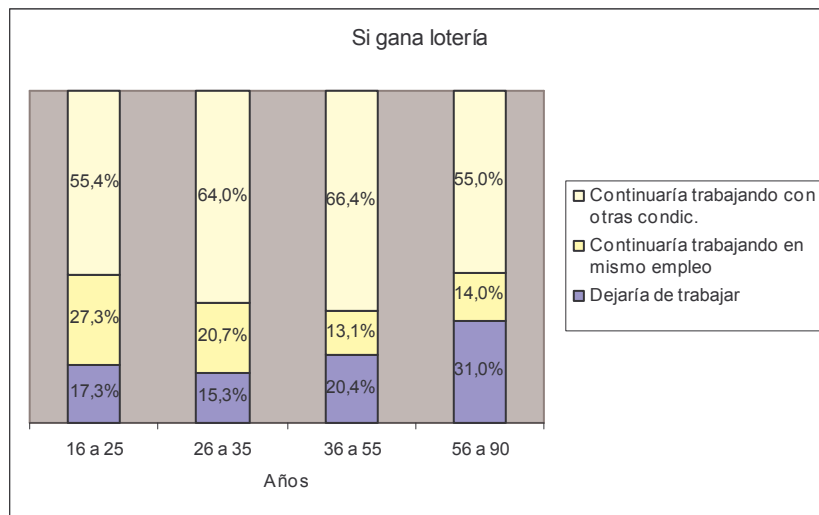


Gráfico 72 Por edad Compromiso Si gana lotería

Los cuatro grupos elegirían seguir trabajando pero con otras condiciones.

Cuadro sobre cuáles serían esas condiciones:

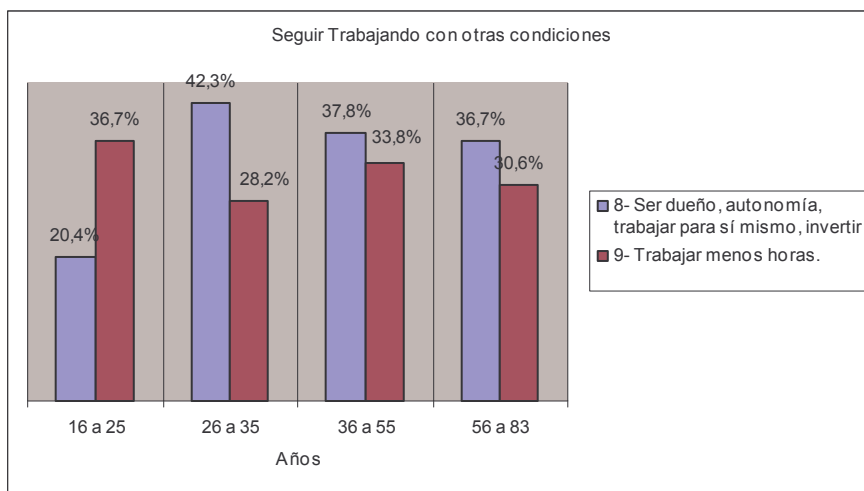


Gráfico 73 Por edad Compromiso Seguir con otras condiciones

Los que están más decididos a trabajar para sí mismos son los jóvenes adultos, pues por la edad, son los que tienen más decisión para hacerlo, y aún tienen tiempo para correr riesgos de equivocarse.

Les siguen los adultos, que si bien eligen en segundo lugar el autoemprendimiento -pues los más jóvenes son los que menos se identifican con esta modalidad en relación con los demás grupos generacionales, son los que menos recursos tienen con relación a la experiencia-, prefieren más que nadie, trabajar menos horas.

Los que eligieron seguir trabajando en el mismo empleo lo harían por:

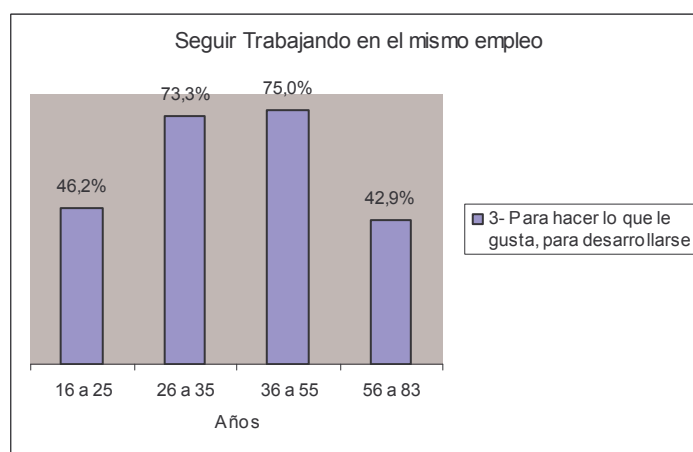


Gráfico 74 Por edad Compromiso Seguir en el mismo empleo

El trabajo proporciona pocas oportunidades de desarrollo a los grupos con mejor potencial, sobre todo a los jóvenes.

Luego se ubica el grupo que eligió dejar de trabajar:

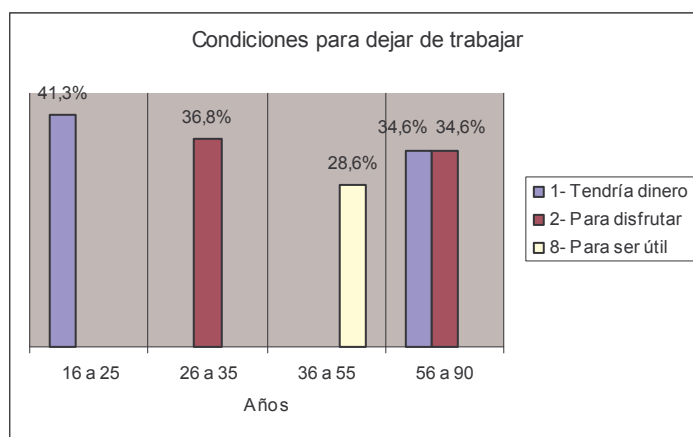


Gráfico 75 Por edad Compromiso Condiciones para dejar de trabajar

Se observa que si bien hay dos grupos, el más joven y el más adulto, que argumentan que dejarían por tener dinero, los jóvenes adultos junto a los adultos mayores eligen disfrutar, aunque estos últimos plantean que lo dejarían para poder ser útil.

Los cuatro extrañarían:

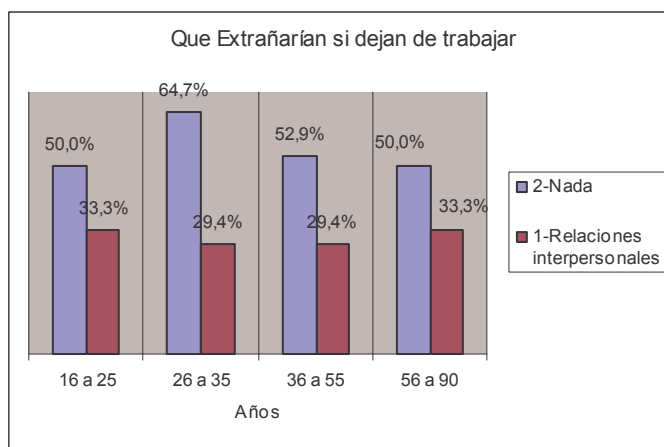


Gráfico 76 Por edad Compromiso Que extrañarían

De todas maneras, quienes más destacan los vínculos son los jóvenes adultos, que además por lo general salen con sus compañeros, hacen deportes y suelen desarrollar vínculos amorosos en su trabajo.

Cuando se indaga acerca de si recomendarían su trabajo a sus hijos:

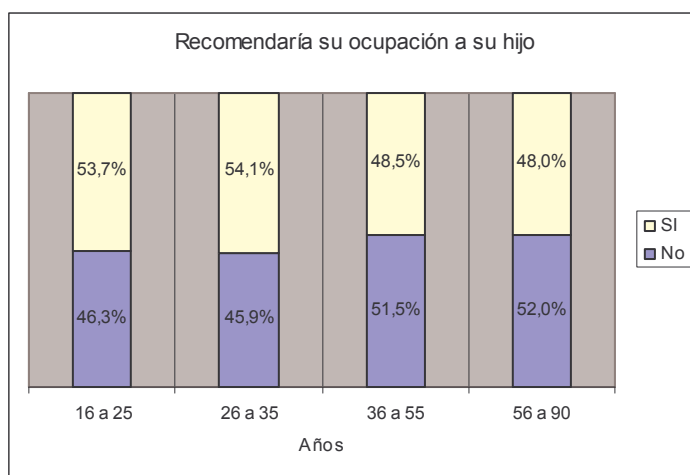


Gráfico 77 Por edad Compromiso Recomendaría ocupación a hijo

Si bien los dos primeros grupos sí lo harían, en más de la mitad de los encuestados -los dos grupos más adultos- no lo harían en la misma proporción. En realidad las diferencias son muy pocas.

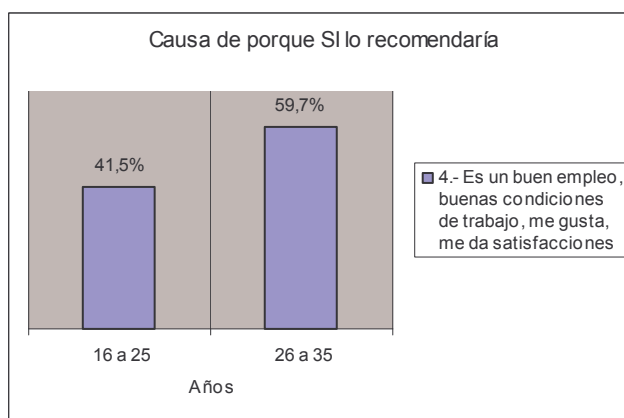


Gráfico 78 Por edad Compromiso Porque SI lo recomendaría

Los dos primeros grupos sí lo harían, en cambio los dos más adultos, no lo harían.

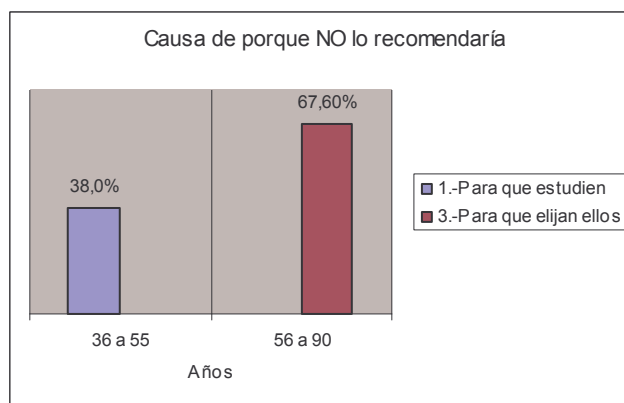


Gráfico 79 Por edad Compromiso Porque NO lo recomendaría



Los adultos consideran el estudio como algo importante para sus hijos, ya que depositan el imaginario de movilidad y los adultos mayores piensan que ellos deben elegir solos sin que nada los coaccione.

Sólo los más jóvenes planean cambiar de trabajo, lo que es propio de su edad, pues al comienzo siempre se toman trabajos alternativos hasta encontrar el camino más adecuado. Los adultos mayores son los que más estabilidad reclaman pues la reinserción cada vez es más difícil:

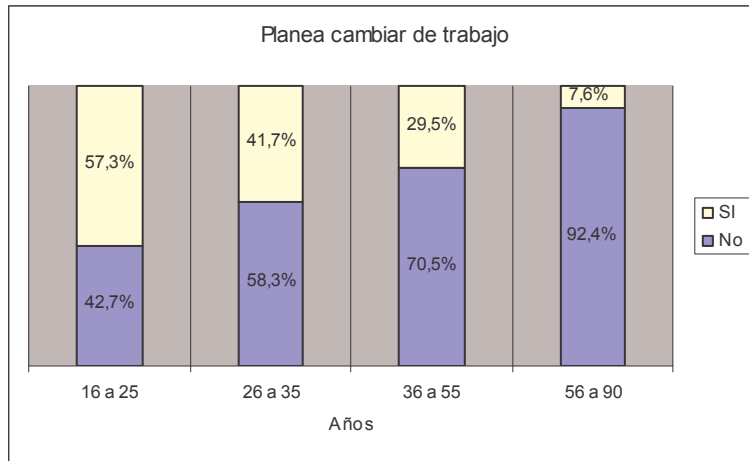


Gráfico 80 Por edad Compromiso Planea cambiar de trabajo

Los más jóvenes buscan en el próximo trabajo lo que el actual no tiene: Desarrollo: 32%. Mejores condiciones laborales, por ejemplo, estar en blanco: 32%.

## POR GÉNERO

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO:

Cuando se analiza la muestra general en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, teniendo en cuenta la variable: genero, se encuentra:

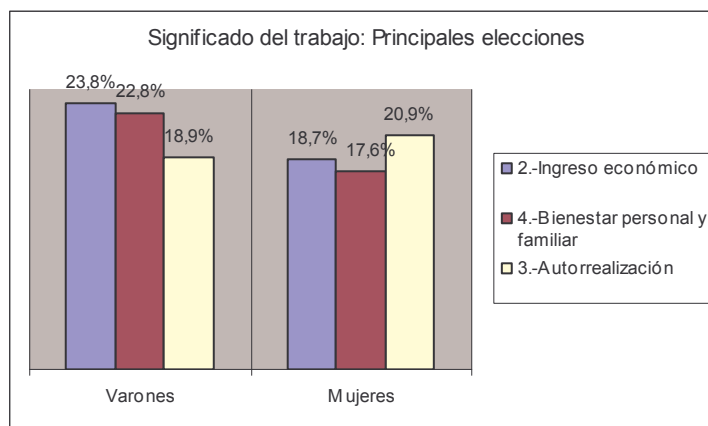


Gráfico 81 Por género Significado del trabajo Principales elecciones

A continuación se verá qué es lo que les molesta del trabajo:

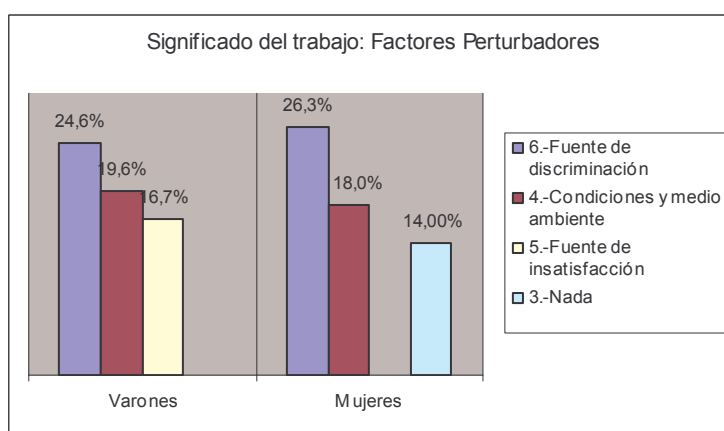


Gráfico 82 Por género Significado del trabajo Factores perturbadores

Se observa que para las **mujeres** la autorrealización es una significación muy importante respecto del trabajo, luego el ingreso económico y finalmente el bienestar personal y familiar. Si se tiene en cuenta la importancia que para la mujer tiene el acceso al mundo del trabajo, en términos de calificación y equidad económica, se puede explicar la prevalencia de estas elecciones. “Es por el trabajo que puedo beneficiarme del reconocimiento y realizarme en el campo social. Es por el trabajo que puedo emanciparme. Es por el trabajo que las mujeres se emancipan de la dominación de los hombres” (Dejours opus cit).

Les molesta la discriminación, de las que por su género suelen tener más oportunidades de padecerlas, las malas condiciones ambientales -en el mismo porcentaje que los hombres-, y en

tercer lugar manifiestan que no les molesta Nada, es decir que el hecho de poder trabajar en lo que sea ya las satisface. Esto está en línea en lo expresado por una mujer beneficiaria del plan Jefes y Jefas de Hogar, en la investigación de Filippi, Zubieta (2005) (opus cit.) que manifestaba que el trabajo que hacía en contraprestación al plan la hacía sentir digna.

En cambio para los **hombres** el circuito es diferente: primero se ubica lo económico y el bienestar familiar y finalmente la autorrealización. Es probable que los hombres sean más exigentes para sentirse autorrealizados en un trabajo, debido a que es algo que han hecho desde siempre, no se conforman con facilidad.

Esto se explica porque los varones son, culturalmente, cabeza de familia y los proveedores del sustento tanto para sí como para su familia. Y el trabajo es algo que les es naturalmente dado, lo quieran o no, como a la mujer le es dada la familia. Por eso ellas ponen el bienestar familiar en tercer lugar, ya que esto es una obligación social del hombre, para ellas el trabajo significa, por encima de todo, la autorrealización, la construcción de una identidad diferente a ser esposa y madre. Stavros Voytras (1979) plantea que ya Hesíodo consideraba que el trabajo restaura la dignidad del individuo a través de su propio esfuerzo.

Los varones consideran como peligroso la discriminación y las malas condiciones del medio ambiente. También consideran que puede ser fuente de insatisfacción, lo que puede estar relacionado con el tipo de trabajo que realizan o por el trato que puedan recibir, por ejemplo, los cartoneros, que se sienten discriminados y por ende descalificados y desvalorizados por lo que hacen. “No hay neutralidad del trabajo frente al vínculo social, tal vez incluso es el mediador central, ya sea de la democracia, ya sea de la banalización de la injusticia social y de la desestructuración de la sociedad” (Dejours op. Cit.).

### CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA

Si se tiene en cuenta la centralidad relativa, para esta categoría, se puede ver: que para ambos sexos, se sigue manteniendo la misma distribución en la elección de las esferas de la vida:

Cuadro 69 Por género Centralidad relativa a otras esferas de la vida

FAMILIA	1
TRABAJO	2
AMIGOS	3
OCIO	4
COMUNIDAD	5
RELIGION	6

La prueba de chi cuadrado no arrojó diferencias significativas.

Es posible observar que en relación con la agrupación siguiendo la variable sexo, **ambos presentan un comportamiento similar al de la muestra general**, dando prioridad a la familia y luego al trabajo.

## LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS

En cuanto a la medición de la importancia del trabajo en la vida de las personas: estos datos muestran que siendo el trabajo importante para ambos, es mucho más prevalente para las preferencias de las mujeres.

Cuadro 70 Por género Importancia del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,23	271	1,330
Mujer	5,58	265	1,294
Total	5,40	536	1,324

En este cuadro se aprecian diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyo puntaje medio es más alto en relación con la importancia que tiene el trabajo en sus vidas. En línea con lo ya expuesto anteriormente, en Filippi, Zubieta (2005) (opus cit), los varones beneficiarios de los planes Jefes y Jefas de Hogar, planteaban que ellos sólo trabajarían como contraprestación si se lo exigían, si no preferían no hacerlo, mientras que las mujeres, en su gran mayoría, cumplía con este requisito del Plan.

## LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO

Con referencia a los resultados valorados que el trabajo debería satisfacer o las funciones del trabajo para la vida de las personas, se encuentran los siguientes puntajes medios.

Prueba T Medias, Desviaciones Estándar puntajes t y significación según género de los sujetos participantes

Cuadro 71 Por género Funciones del trabajo Datos estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A2 Producir ingresos	Hombre	5,45	1,53	-1.190	.849
	Mujer	5,51	1,62		
A4. Permitir contactos	Hombre	4,63	1,69	-1.905	.57
	Mujer	4,90	1,66		
A6. Servir a la sociedad	Hombre	5,25	1,53	.929	.353
	Mujer	5,11	1,78		
A9. Estatus y prestigio	Hombre	4,52	1,99	-1.415	.158
	Mujer	4,75	1,83		
A10. Interesante y Satisfactorio	Hombre	5,41	1,56	-2.988	.003
	Mujer	5,80	1,45		
A.13. Personas ocupadas	Hombre	4,29	1,98	-2.881	.004
	Mujer	4,77	1,99		

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres cuyos puntajes medios son más altos, en las dimensiones A10. “Interesante y Satisfactorio”, A13. “Mantiene a las personas ocupadas”.

Las mujeres consideran como valioso el que sea satisfactorio en sí mismo, en línea con la elección anterior de la autorrealización. Y luego, en segundo lugar, la producción de ingresos. En cambio los varones, siguen con la elección de la producción de ingresos en primer lugar y en segunda instancia el que sea satisfactorio. Quizás la preocupación por el ingreso es mayor en los hombres por su situación tradicional de ser quienes mantienen a la familia, o porque apuestan menos su estima en el trabajo.

Lo llamativo es que si bien los puntajes medios en ambos respecto del ingreso económico son parecidos, sí tienen diferencia en cuanto al concepto de trabajo satisfactorio, que las mujeres lo consideran mucho más.

En ambos, el tercer lugar lo ocupa la función de ser útil a la sociedad, pero el puntaje en mujeres es más bajo pues quizás ellas lo perciban menos valioso en su aporte, no aprecian aún a su propio trabajo como una contribución social.

La función menos elegida por los hombres es el que sea sólo un medio para estar ocupado, y en las mujeres, el que sea generador de status y prestigio. Para las mujeres trabajar no es concebido como algo que da prestigio, en cambio en los hombres es el reverso de una actividad con sentido en sí misma.

Para las mujeres, la función de mantener ocupadas a las personas es más importante que para los hombres, ya que trabajar también es una manera, para ellas, de combatir la soledad.

Medias, Desviaciones Estándar puntajes t y significación según sexo de los sujetos

Participantes

Cuadro 72 Por género Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Funciones del trabajo	Hombre	4,92	1,21	-1.743	.082
	Mujer	5,12	1,50		

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F es mayor que 0.05).

Estos son los valores medios obtenidos ponderando todas las respuestas, realizados para el constructo Resultados valorados o funciones del trabajo, donde las mujeres mantienen la diferencia significativa, lo que significa que el trabajo tiene un papel más preponderante en la vida de las mujeres.

## DEFINICIÓN DE TRABAJO

Se hará referencia a la pregunta B5, que se refiere a indagar: ¿cuándo considera Ud. una actividad como trabajo?

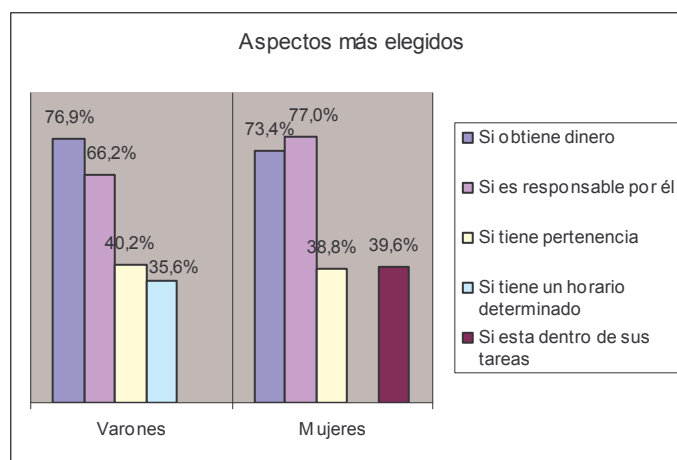


Gráfico 83 Por género Definición de trabajo Aspectos más elegidos

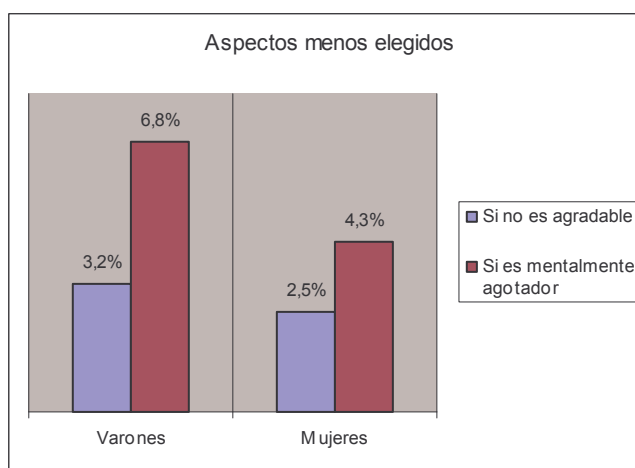


Gráfico 84 Por género Definición de trabajo Aspectos menos elegidos

**La definición de trabajo para los varones sería:** una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, es responsable por lo que hace, se desarrolla un sentimiento de pertenencia y tiene un horario determinado, debe ser agradable y se puede hacer sin que le den indicaciones, o sea que se puede actuar con autonomía y ser competente. Desde esta perspectiva se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales y que sea placentero.

**La definición de trabajo para las mujeres sería:** una actividad es un trabajo si soy responsable por lo que hago, obtengo dinero por él, está dentro de mis tareas y si desarrollo un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no es mentalmente agotador. Los hombres no consideran el aspecto “que esté dentro de mis tareas”, es probable que la mayoría de las

mujeres tenga tareas muy pautadas donde existan pocas probabilidades de hacer algo diferente a los que se les pide, por eso lo puntúan.

Con lo cual se estaría en presencia de aspectos: de autonomía, de ingreso económico, aspectos normativos y de integración social, límites a los estresores psi y el ser placentero.

Llamativamente, cuando se trata de los varones, una actividad es trabajo si recibe un ingreso por él, además de ser responsable por lo que se hace.

Por realizarlo, en cambio las mujeres, presentan una elección invertida, y ser responsable es más importante que recibir dinero a cambio. Si bien hay escasa diferencia en los puntajes medios, se puede decir que esto se debe a que la mujer, en la búsqueda de su identidad laboral, se siente reconocida cuando se la hace responsable de lo que hace en su trabajo. Cuando se cree en ella y se confía en ella.

De todas maneras, en ambos, se sigue la línea inicial, donde dinero y autonomía van de la mano, con diferencia de matices según características particulares de quienes responden y en ambos es importante la integración social y el que sea placentero, además de tener en cuenta aspectos normativos.

## EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA

La Identificación con los roles del trabajo, podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

### **Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas:**

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

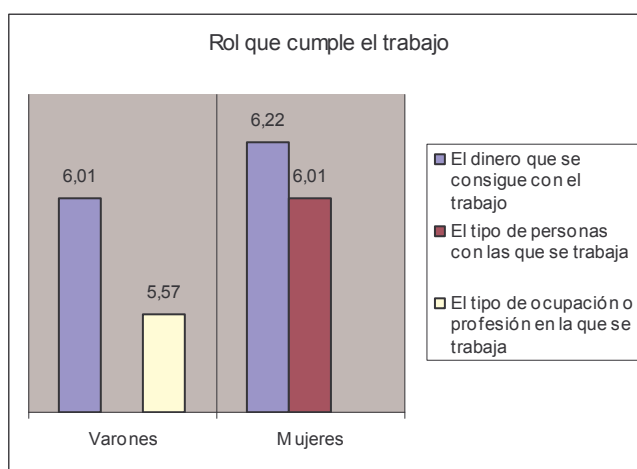


Gráfico 85 Por género Rol del trabajo

Se destacan como más importantes igual que para la muestra general, los roles: económico y social y además, para los hombres, aparece como importante la ocupación o profesión en la que se trabaja, que sería para ellos un dador de identidad, no así para las mujeres, para las cuales el trabajar en sí es dador de identidad.

El siguiente cuadro muestra los puntajes medios de todas las respuestas juntas al constructo Rol:

**Cuadro 73 Por género Rol del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,48	276	1,069
Mujer	5,78	269	1,077
Total	5,63	545	1,082

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres cuyos puntajes medios son más altos.

Cabe afirmar que para las mujeres el rol que el trabajo tiene en sus vidas es superior que en el hombre, ya que a éste el trabajo le estaba asignado naturalmente, en cambio para la mujer fue y sigue siendo una conquista social. Por ello aún idealizan las oportunidades de independencia y relación social que el modelo trabajo les ofrece.

## EL TRABAJO COMO UN DERECHO

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW:

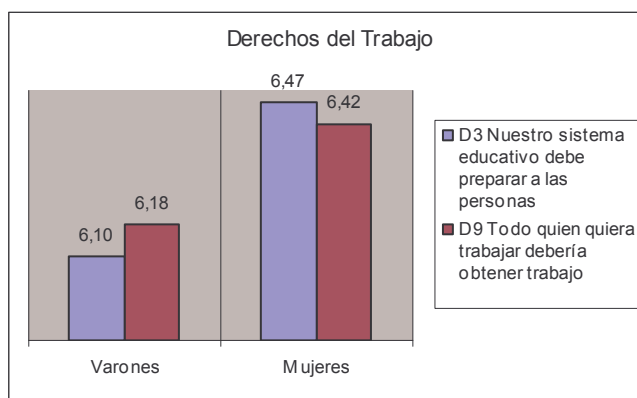
D1-Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.

D3- Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.

D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.

D7- Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.

D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.



**Gráfico 86 Por género Derechos del trabajo**



Para ambos sexos, los derechos que consideran son: la responsabilidad del sistema educativo de preparar a los ciudadanos para un trabajo y el derecho a tener trabajo si uno lo quiere.

**Cuadro 74 Por género Derechos del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,94	279	,936
Mujer	6,19	272	,789
Total	6,06	551	,874

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas, a favor de las mujeres cuyos puntajes medio son más altos.

Quizás esta sobre estimación de los derechos por parte de las mujeres tenga que ver con su permanente lucha por la reivindicación de ese espacio, como un lugar propio, no sólo para los varones. De hecho, todavía hay espacios en los lugares de trabajo, donde a las mujeres no se las deja participar.

Es de notar que el puntaje medio del derecho a tener trabajo si uno lo quiere, es sensiblemente superior para las mujeres, que son las que más dificultades han tenido tradicionalmente para obtenerlo.

## EL TRABAJO COMO UN DEBER

**Deberes u Obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

En este caso, las normas de obligación representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Deberes del Trabajo

D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.

D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.

D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.

D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.

D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación.

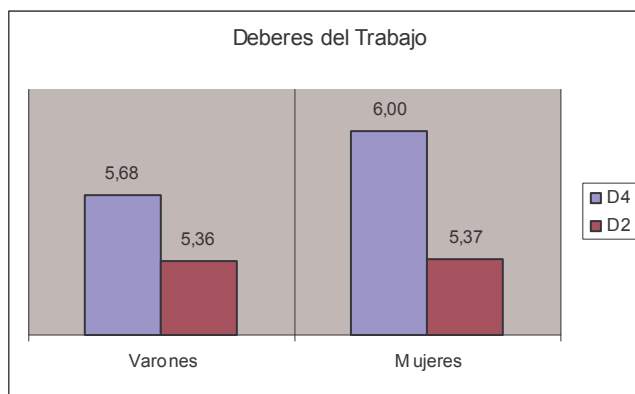


Gráfico 87 Por género Deberes del trabajo

Si bien ambos consideran como un deber el ahorro para el futuro, puntúa mucho más alto para las mujeres que para los varones. Ellas son las que manejan la economía del hogar y el tener algo de dinero ahorrado para momentos críticos, al menos evita que se tome cualquier trabajo por desesperación o que se llegue a situaciones de gran criticidad.

Ambos están de acuerdo en que un deber es contribuir a la sociedad con su trabajo.

Pero lo que menos deber se considera, para las mujeres, es trabajar por necesidad en un trabajo poco digno, ya que son ellas a quienes se les ofrece ese tipo de trabajo y por menor remuneración que a los hombres.

Y para ellos, puntúa alto en el deber, el que el trabajador sea el responsable de la mejora en el trabajo. Todavía hay un imaginario que tiene que ver con el trabajo en relación de dependencia donde toda la responsabilidad recae en el empleador. Esto se explica por el estadio de transición frente al nuevo modelo, en que aún se encuentra la Argentina como sociedad.

Cuadro 75 Por género Deberes del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,18	279	1,122
Mujer	5,33	270	1,150
Total	5,25	549	1,137

**No existen diferencias significativas, aunque las mujeres tienen un poco más en cuenta los deberes en el trabajo que los hombres.**

Las mujeres son más culposas y tienden a sentirse en deuda más que los hombres.

## LAS METAS LABORALES

Como ya fue visto, hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...).

C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros.

C16 Tener un buen sueldo.

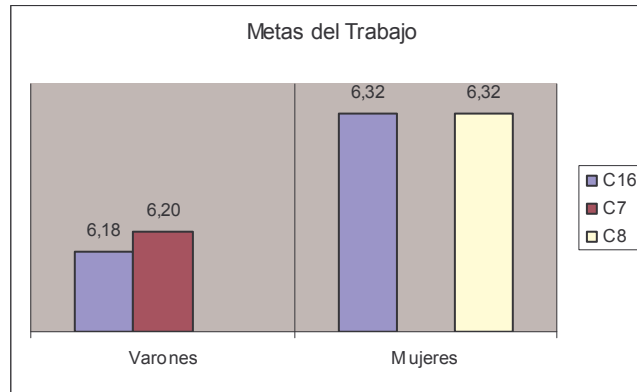


Gráfico 88 Por género Metas del trabajo

Ambos consideran una meta tener un buen sueldo, pero luego los hombres eligen tener buenas condiciones físicas en el trabajo y las mujeres las buenas relaciones interpersonales con pares y superiores.

Cuadro 76 Por género Metas del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,78	277	,980
Mujer	6,06	269	1,067
Total	5,92	546	1,033

Se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres cuyas medias son más altas.

**Las mujeres tienen mucho más en cuenta las razones del por qué trabajan**, es algo conquistado y saben por qué lo hacen, a veces con más claridad que los hombres, para quienes es una actividad que les fue adjudicada, naturalmente, sólo por una cuestión de género. Para la sociedad ellos tienen la obligación de hacer algo que genere ingresos.

## LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO

Work involvement es el elemento de involucración conductual actual.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Se comenzará por el constructo Involucración:

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría?: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

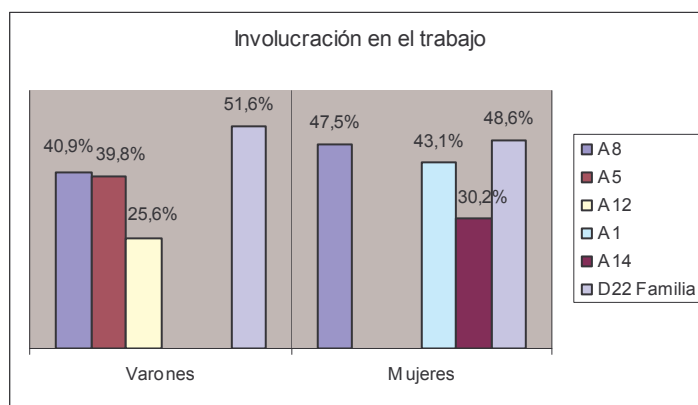


Gráfico 89 Por género Involucración en el trabajo

Este cuadro muestra el porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a la Involucración en el trabajo.

Los **varones** consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes en la vida de las personas y debería ser considerado como central. Sin embargo no es lo más importante ya que ellos consideran que ese lugar lo tiene la familia, lo que también hace sinergia con la elección en el constructo Centralidad relativa, donde el trabajo se ubica en segundo lugar después de la familia.

Las **mujeres** presentan un puntaje medio general del constructo Involucramiento con una diferencia estadísticamente significativa a favor de ellas, por lo que se puede decir que se involucran más que los hombres con el trabajo.

También lo consideran como una de las cosas más importantes en la vida y afirman que las cosas más importantes de la vida ocurren en relación con el trabajo. Cabe pensar aquí lo que significó para las mujeres el acceso al mundo del trabajo en términos de liberación, autonomía y posibilidad de elegir y decidir, como mínimo, con quién vivir. Durante la crisis hubo muchos casos en que eran las que traían el sustento económico a su hogar, lo que produjo un gran cambio cultural en los roles familiares tradicionales y naturalizados por siglos representado por el hombre en la casa, ocupándose de todos los menesteres domésticos y la mujer afuera, trabajando.

El aspecto menos deseado por ellas es el tiempo que insume trabajar, es razonable desde el punto de vista que las mujeres están acostumbradas a ocuparse- si trabajan los dos- de su

trabajo, de la casa y del resto de la familia, y nunca saben cuántas horas por día le dedican a todas estas actividades.

El precio que el género femenino pagó por la liberación fue que las mujeres debían continuar ocupándose de todo, lo cual fue aceptado implícitamente, aunque poco a poco la situación va siendo cada vez más compartida. Ellas también consideran el estar más tiempo con la familia, como elección si llegaran a trabajar menos horas.

Cuadro 77 Por género Involucración en el trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	4,34	274	1,340
Mujer	4,52	261	1,402
Total	4,43	535	1,372

Se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05). Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyos puntajes medios son más altos.

El trabajo ha significado -y sigue haciéndolo-, uno de los espacios donde la liberación femenina pudo plasmarse y además se hizo efectiva: trabajar genera independencia económica, que es lo opuesto a la “esclavitud” de muchas mujeres en otro momento histórico frente a maridos a los que no querían pero que necesitaban porque les proporcionaban la casa y la comida a cambio de tener los hijos, criarlos y ocuparse de la vida doméstica y familiar.

El poder trabajar y tener el propio dinero significó el principio de la liberación, pues de esa manera, la elección de con quién vivir y tener hijos se transformó en una opción y no en una obligación para poder subsistir. Esta sola razón justifica que la involucración y el compromiso de la mujer con el trabajo sea más alto que en los hombres, que lo tenían asignado desde siempre.

A continuación se analizará el constructo: **COMPROMISO**.

#### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12, D13, D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

En el siguiente cuadro se observa que tanto las mujeres como los varones seguirían trabajando, aún ganando la lotería, pero con otras condiciones.

Sin embargo, son más los varones que dejarían de trabajar y más las mujeres que seguirían en el mismo empleo.

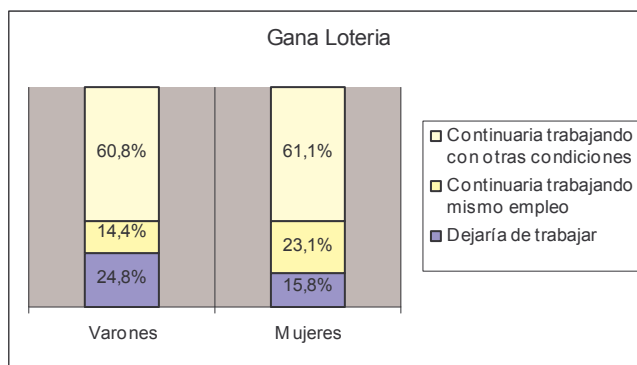


Gráfico 90 Por género Compromiso Gana lotería

Esas condiciones son:

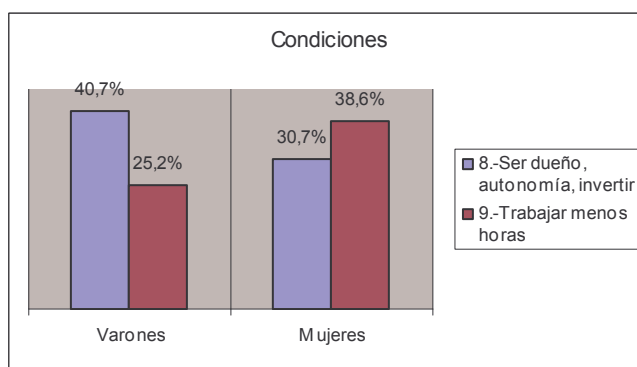


Gráfico 91 Por género Compromiso Condiciones para continuar trabajando

Ambos eligen las mismas, pero mientras para los varones es más importante ser dueño de su empresa y tener autonomía, las mujeres puntúan más el tema de trabajar menos horas, lo que es razonable, porque en términos generales ellas siguen haciéndose cargo de la casa y de los hijos, por lo tanto el tema tiempo adquiere así gran relevancia para ellas.

Los que eligen no trabajar lo hacen por:

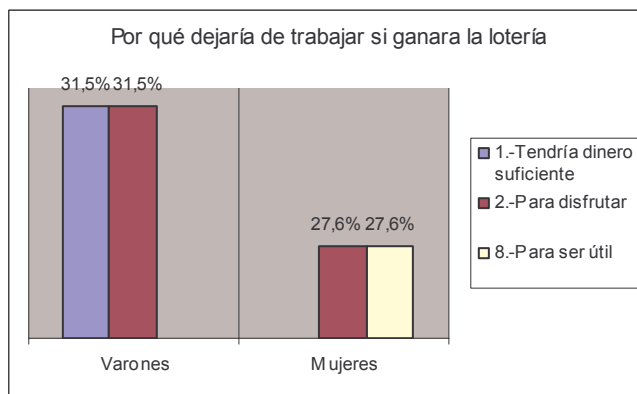


Gráfico 92 Por género Compromiso Por qué dejaría de trabajar

Acá se observa que mientras los varones que dejarían de trabajar -que son más que las mujeres-, argumentan que lo dejarían porque tendrían dinero para solventar sus gastos y

podrían disfrutar, las mujeres plantean que lo haría no sólo para disfrutar sino también para hacer acciones útiles a la sociedad.

¿Que extrañarían?

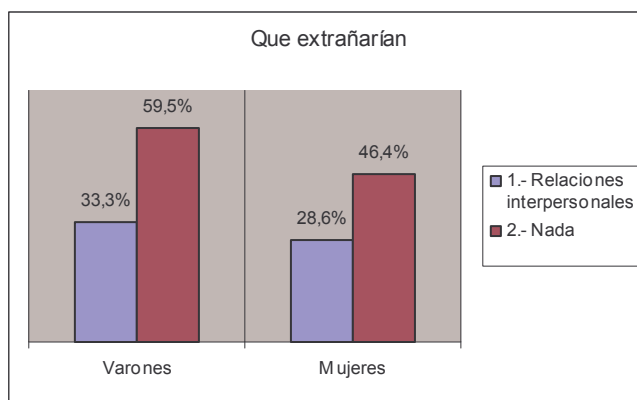


Gráfico 93 Por género Compromiso Qué extrañarían

Como se puede distinguir, ambos manifiestan que no extrañarían nada, pero de hacerlo, sería a sus compañeros de trabajo, es decir, la dimensión socio-afectiva de la actividad laboral. Los varones es probable que extrañen más, pues por ejemplo las salidas masculinas deportivas entre compañeros de trabajo son más frecuentes entre ellos.

Los que seguirían trabajando en el mismo empleo lo harían:

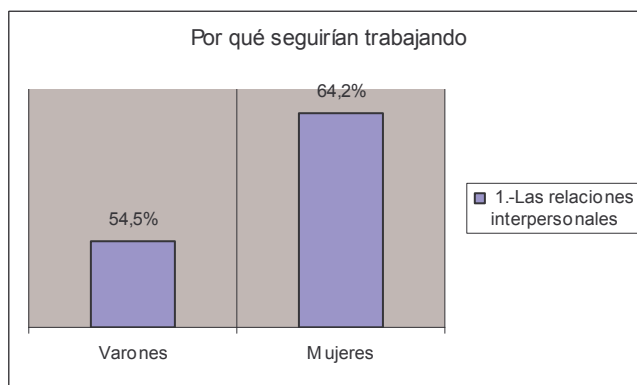


Gráfico 94 Por género Compromiso Por qué seguirían trabajando

Se sabe que son las mujeres las que han elegido prevalentemente esta opción, en segundo lugar, pero ambos seguirían trabajando en el mismo empleo por los compañeros de trabajo. Se puede observar que las mujeres extrañarían menos que los hombres las relaciones interpersonales en el caso de elegir no trabajar más, pero seguirían trabajando en el mismo empleo por no dejar esas relaciones. O sea que se puede inferir que las que eligieron irse son las que no tienen las mejores relaciones interpersonales laborales.

Si tuvieran que empezar de nuevo:

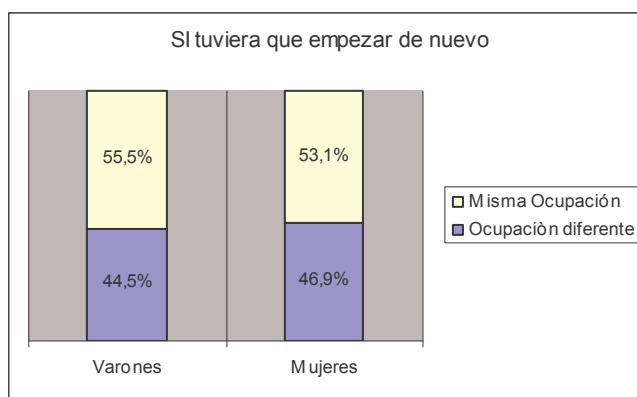


Gráfico 95 Por género Compromiso Si tuvieran que empezar de nuevo

Tanto los varones como las mujeres seguirían, en más del 50%, en la misma ocupación. Lo mismo sucede frente a la opción de si recomendarían su trabajo a su hijo: poco más del 50% lo haría.

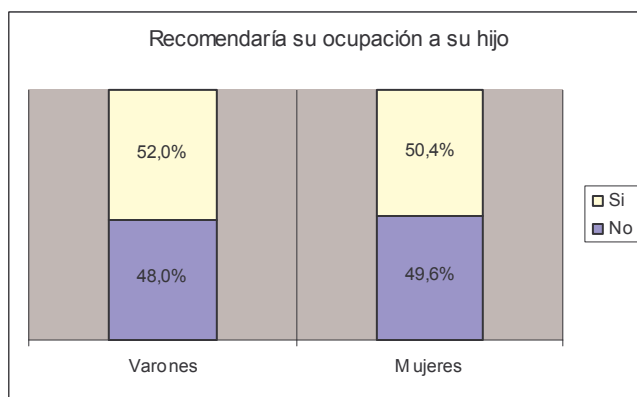


Gráfico 96 Por género Compromiso Recomendaría su ocupación a su hijo

Los que piensan que sí lo justifican porque consideran que tienen un buen empleo, pero esto es más acentuado en las mujeres que en los varones.

Cuando argumentan el no, la idea más fuerte en ambos es que prefieren que elijan ellos.

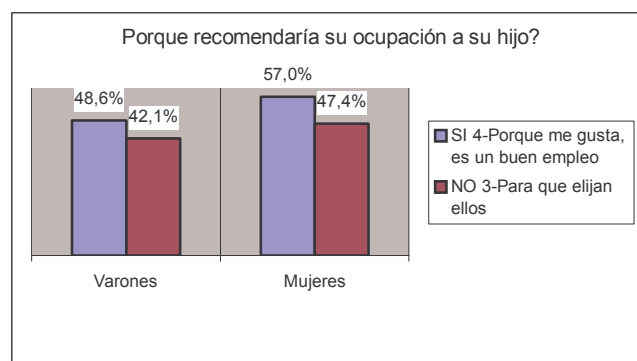


Gráfico 97 Por género Compromiso Argumentos por SI y por NO recomendaría



Ambos se preocupan por el trabajo en el tiempo libre, pero el porcentaje es más alto en las mujeres. En general son más responsables que los varones, y además el trabajo tiene un valor muy fuerte para ellas, en tanto deben validar permanentemente que son aptas para el mismo y que tienen los mismos recursos que los varones:

Preocupación en el tiempo libre:

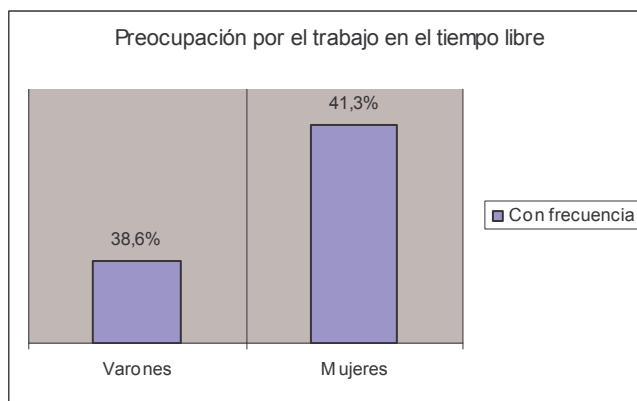


Gráfico 98 Por género Compromiso Preocupación por el trabajo en el tiempo libre

Ambos en otro empleo buscarían:

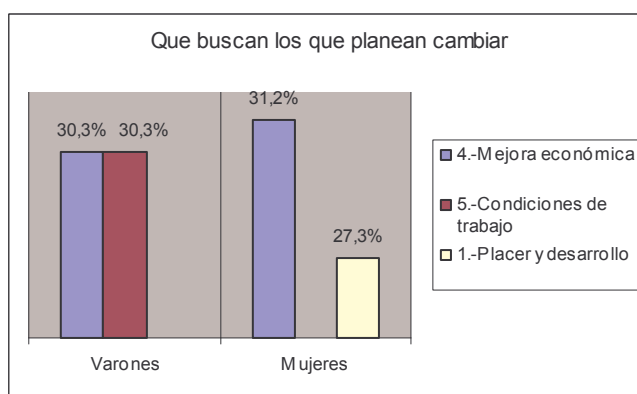


Gráfico 99 Por género Compromiso Que buscan los que planean cambiar

Los hombres cambiarían de trabajo porque privilegian lo económico y las condiciones laborales, y las mujeres por lo económico y el poder crecer y desarrollarse.

**En síntesis:**

**Si se sacan la lotería, la mayoría seguiría trabajando pero con otras condiciones, los hombres en menor proporción que las mujeres, pero las condiciones que ponen son: ser el dueño, ser autónomo y trabajar menos horas. Con respecto a ser dueño, lo eligen en mayor proporción que las mujeres, es decir que se animan más a ser autónomos y trabajar menos horas, les preocupa menos que a las mujeres. Esto se debe a que ellas tienen muchas más ocupaciones con**

respecto a la casa y los hijos, el tema de la sobrecarga horaria las complica más que a ellos. Además las mujeres son las que se preocupan más por su trabajo en el tiempo libre.

Ambos extrañarían y valoran predominantemente las relaciones interpersonales en los lugares donde están, aunque difieren en intensidad.

Quienes desean seguir trabajando lo hacen, en los dos géneros, por desarrollo personal.

En ambos casos, recomendarían el trabajo a sus hijos porque lo consideran un buen empleo, y los que no están de acuerdo con esto es porque quieren que ellos sean quienes elijan qué hacer y además porque desean que estudien.

## POR ESTADO CIVIL

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Análisis de la muestra en general en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, teniendo en cuenta su estado civil:

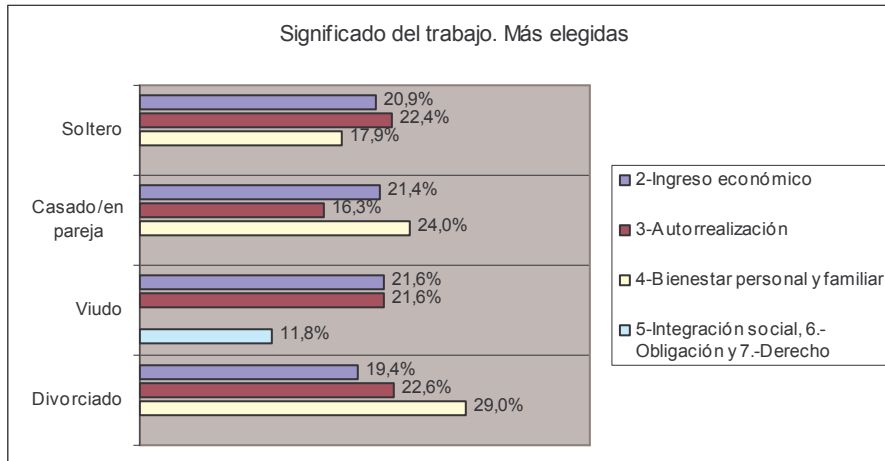


Gráfico 100 Por estado civil Significado del trabajo Categorías más elegidas

Y con relación a cuáles son las categorías consideradas como más molestas se puede ver:

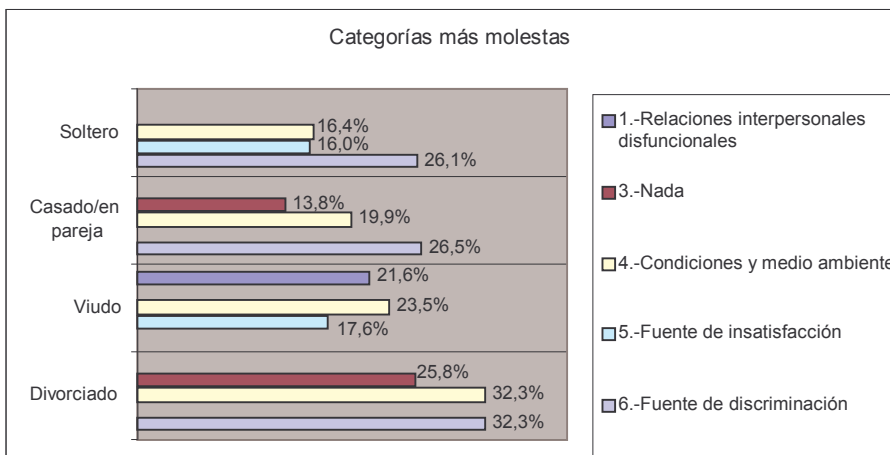


Gráfico 101 Por estado civil Significado del trabajo Categorías más molestas

Analizando los datos, los **solteros** tienen un comportamiento parecido a los **viudos** en cuanto al significado del trabajo, ya que lo consideran una posibilidad de desarrollo personal y de ingresos económicos, pero cambian en la tercera elección, ya que los solteros lo consideran como una fuente de bienestar personal y laboral, mientras que los viudos lo ven tanto como un derecho, una obligación y un espacio de integración social, dado que en su estado de viudez el poder tener un lugar de pertenencia de grupo puede ser una necesidad personal.

En cambio los **casados** y los **divorciados** tienen un comportamiento semejante: puntúan primero el bienestar personal y familiar y luego, de manera invertida, el ingreso económico y la autorrealización. Quizás los divorciados, que están solos y se parecen en su realidad familiar a los casados -pues muchos de ellos deben tener hijos de su matrimonio frustrado a cargo-, primero valoran el bienestar familiar, luego puntúan la autorrealización y finalmente el ingreso económico.

**Entre los factores de malestar en el trabajo se ubican:**

Los únicos que no consideran como relevante a la discriminación son los viudos.

Las condiciones y medioambiente laborales negativas están considerados por todos, entre los tres más seleccionados.

Como fuente de desvalorización sólo lo marcan solteros y viudos. Y estos últimos son los únicos que se preocupan por las relaciones interpersonales insatisfactorias.

Finalmente, entre quienes consideran que no hay nada que les moleste, se encuentran los casados /en pareja y los divorciados.

**CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA:**

En cuanto a la centralidad relativa se encuentra:

**Cuadro 78 Por Estado civil Centralidad relativa a otras esferas de la vida**

Áreas muestra general	Áreas según estado civil	
	Solteros-Viudos	Casados/ en pareja Divorciados
1 Familia	1 Familia	1 Familia
2 Trabajo	<b>3 Amistad</b>	2 Trabajo
3 Amistad	<b>2 Trabajo</b>	3 Amistad
4 Ocio	4 Ocio	4 Ocio
5 Comunidad	5 Comunidad	5 Comunidad
6 Religión	6 Religión	6 Religión

Es interesante observar que para los que están solos, como los solteros y viudos, la amistad está primero que el trabajo, pues valoran más su núcleo primario de relaciones, que es donde se sienten contenidos y acompañados, quizás por su condición de soledad afectiva.

Los casados, y viudos con cargas familiares, necesitan el trabajo para sostener la familia, y además los primeros tienen obligaciones con su compañero/a, en este grupo la amistad se ubica en un segundo plano.

La prueba de chi cuadrado no arrojó diferencias significativas.

## LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:

En cuanto a la medición de la importancia del trabajo en la vida de las personas, que indaga cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de la vida, se encuentra que si bien es alta la importancia dada al trabajo en los cuatro grupos, se puede decir que los casados le dan menos importancia, en el medio están situados los solteros y divorciados, y finalmente los viudos, que puntúan el valor máximo en este caso.

**Cuadro 79 Por estado civil Importancia del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>Soltero</b>	5,44	254	1,334
<b>Casado/en pareja</b>	5,28	194	1,342
<b>Divorciado</b>	5,52	50	1,266
<b>Viudo</b>	5,55	31	1,207
<b>Otro</b>	6,25	4	,957
<b>Total</b>	5,40	533	1,322

No se verifican diferencias estadísticamente significativas.

Esta homogeneidad en relación con la importancia del trabajo puede deberse a que los solteros lo necesitan para poder independizarse, mientras que los casados, para poder mantener a sus familia y satisfacer las necesidades como los divorciados y los viudos que, además de darles un ingreso, les permite una inserción social que les puede estar costando lograr, en algunos casos por su condición de estar solos.

## LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO:

Con referencia a los resultados valorados del trabajo o funciones del trabajo, se observó:

A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.

A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas.

A6 Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.

A9 Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio.

A10 Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.

A13 Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.

Se encuentran las X:

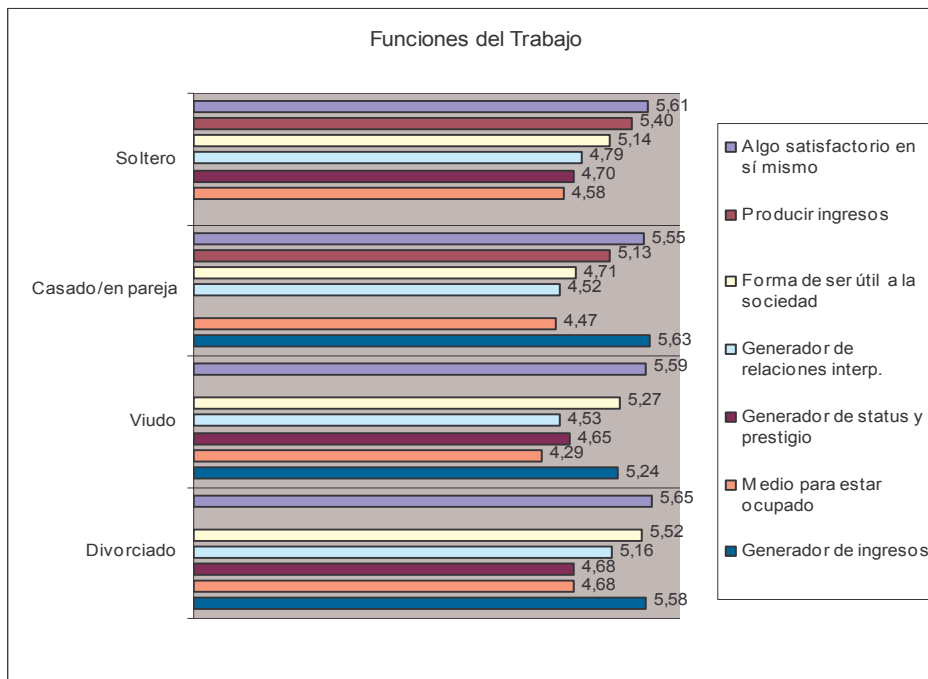


Gráfico 102 Por estado civil Funciones del trabajo

El comportamiento por estado civil, en relación con la función que tiene el trabajo es el siguiente:

Los **solteros, viudos y divorciados**, es decir los que están sin pareja, seleccionan el que sea satisfactorio, es decir, lo que tiene que ver con la autorrealización.

En segundo lugar, de esos tres, sólo dos consideran el producir ingresos como una función valorada: solteros y divorciados. Los viudos lo ven como una manera de ser útil a la sociedad.

Los **casados**, que tienen una mayor responsabilidad familiar, consideran lo económico en primer lugar.

La elección de la función de mantener ocupadas a las personas es rechazada por los cuatro grupos.

De acuerdo con los resultados arrojados por las ANOVAS, no existen diferencias significativas entre la agrupación por estado civil y en relación con las funciones que se le asignan al trabajo en sus vidas.

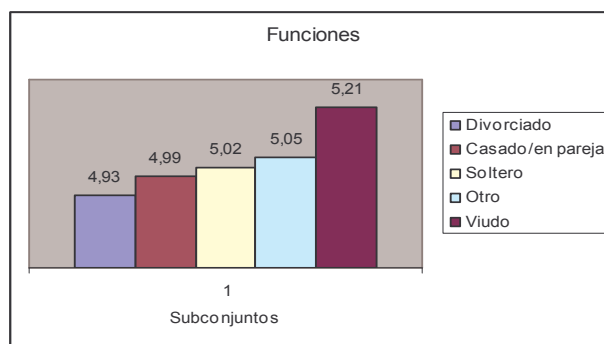


Gráfico 103 Por estado civil Dif.Sig. Funciones del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 12,685  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Se dará lugar ahora a la pregunta B5, que se refiere a indagar: ¿cuándo considera Ud. una actividad como trabajo? La elección pide prioridad por ítem elegido.

Los porcentajes son los siguientes:

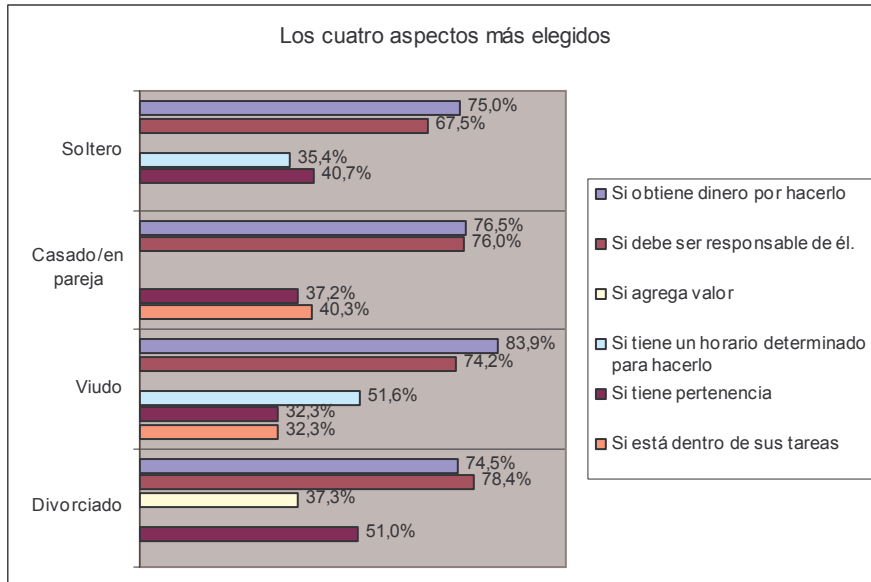


Gráfico 104 Por estado civil Definición de trabajo Los cuatro aspectos mas elegidos

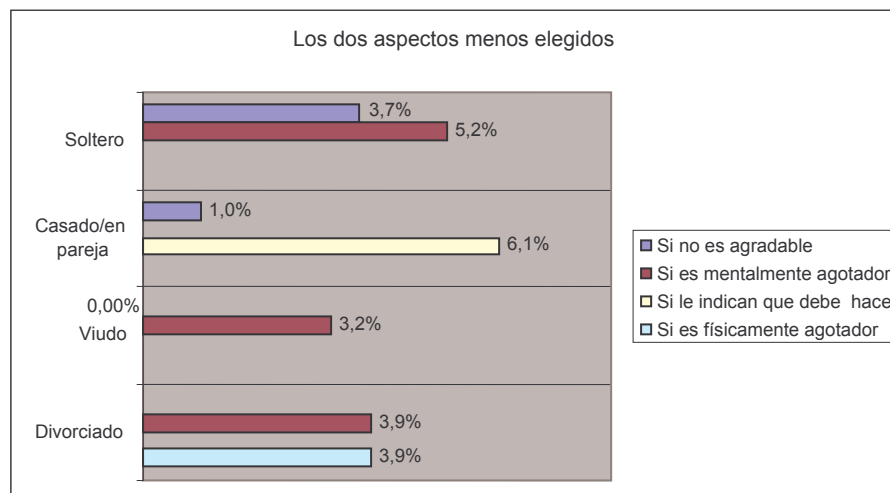


Gráfico 105 Por estado civil Definición de trabajo Los dos aspectos menos elegidos

La definición de trabajo para quienes son **solteros** sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, desarrollo un sentimiento de pertenencia y tiene un horario para hacerlo, no debe ser desagradable y no debe ser mentalmente agotador. Esto marca la presencia de componentes de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos y de buen clima laboral.

La definición de trabajo para quienes son **casados o viven en pareja** sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un

sentimiento de pertenencia y está dentro de mis tareas, no debe ser desagradable y no deben indicarme lo que tengo que hacer.

Con lo cual se observa la presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos, autonomía en la ejecución y de buen clima laboral.

La definición de trabajo para quienes son **viudos** sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si se agrega valor, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador.

Con lo cual se observa la presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos y de buen clima laboral.

La definición de trabajo para quienes son **divorciados** sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si agrego valor, debe ser agradable y no debe ser ni física ni mentalmente agotador.

Con lo cual se observa la presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, de esfuerzo moderado y de placer.

## **EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA**

La Identificación con los roles del trabajo podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

### **Qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas**

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

C9- El dinero que se consigue con el trabajo.

C10- El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.

C11-La empresa u organización para la que se trabaja.

C12- El tipo de personas con las que se trabaja.

C14- Las tareas que se realizan mientras se trabaja.

C15- El producto o servicio que resulta del trabajo.



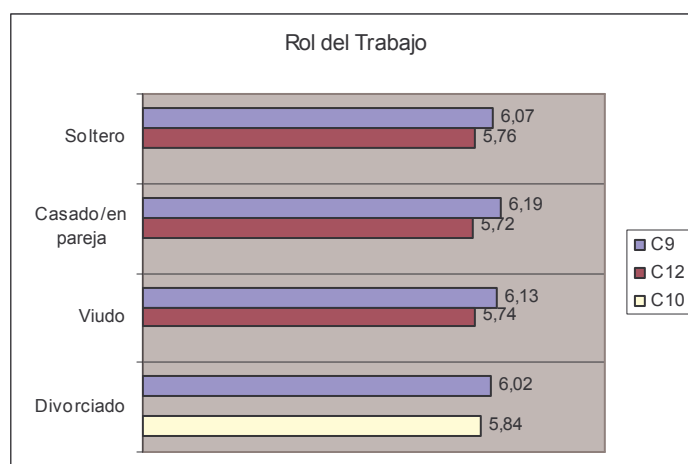


Gráfico 106 Por estado civil Rol del trabajo

Gráfico de los puntajes medios de las respuestas más elegidas en relación con el constructo Roles para la agrupación por estado civil

Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, los roles económico y social.

Sólo los divorciados se preocupan, además de lo económico, por la ocupación o profesión que llevan a cabo -aunque no es significativa la diferencia-, y luego por las relaciones interpersonales.

Cuadro 80 Por estado civil Rol del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Soltero	5,64	263	1,080
Casado/en pareja	5,61	193	1,041
Divorciado	5,71	51	1,069
Viudo	5,53	31	1,325
Otro	5,33	4	1,569
Total	5,63	542	1,081

Análisis de varianza de las dimensiones según el estado civil de los sujetos de la muestra: No se verifican diferencias significativas en ninguna de las dimensiones para esta variable sociodemográfica.

Para todos ellos lo económico es muy importante, pero también el poder tener buenos compañeros de trabajo y para los divorciados, una ocupación que lo satisfaga. Se observa que estas tres funciones están dentro de las siete que Jahoda (1993) detectó:

la 1, trabajar para ganarse la vida; 4, desarrolla ocasiones de intercambios sociales y 7, alimenta el sentido de su identidad, de la imagen y de la estima de sí mismo.

Quizás el hecho de que los divorciados puntúen más el rol que tiene que ver con la función de la identidad, puede deberse a que la situación de ruptura familiar los haga sentir emocionalmente en fracaso y busquen en el trabajo una reparación de la autoestima.

## EL TRABAJO COMO UN DERECHO

**Derechos laborales:** normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991)

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW: Derechos del Trabajo

D1- Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.

D3- Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.

D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.

D7- Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.

D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.

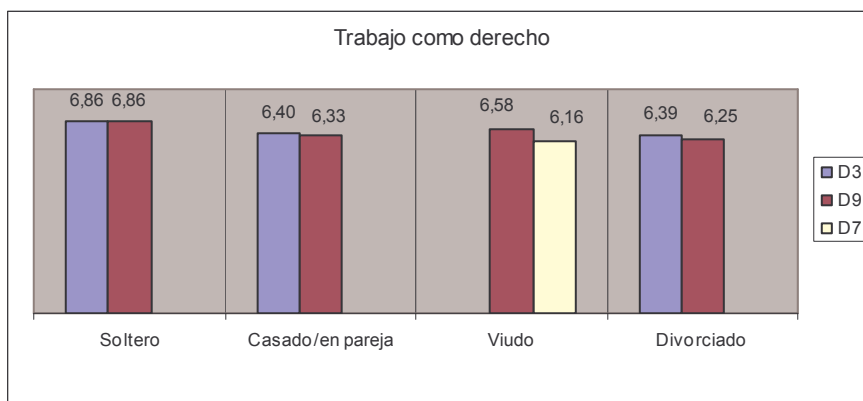


Gráfico 107 Por estado civil Trabajo como derecho

Se observa que todos estos subgrupos consideran los mismos derechos: que el sistema educativo prepare a los ciudadanos para un trabajo, y el derecho a tener trabajo si uno lo requiere.

Cuadro 81 Por estado civil Trabajo como derecho Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Soltero	6,05	268	,898
Casado/en pareja	6,08	194	,855
Divorciado	6,03	51	,836
Viudo	5,97	31	,918
Otro	6,65	4	,191
Total	6,06	548	,875

### No se verifica ninguna diferencia significativa.

No se detectan diferencias significativas con relación al constructo Derechos en el trabajo.

Quiere decir que esta variable sociodemográfica no las genera. A lo sumo, se puede señalar que los viudos que ponen en el trabajo el rol de dador de identidad, en este punto subrayan, a diferencia de los demás, que el trabajo debe tener sentido, por lo que puede decirse, en la línea interpretativa ya sugerida, que ante la frustración que genera la viudez, las personas ponen su libido en el trabajo y sienten que es el espacio donde pueden lograr mantenerse atractivos como personas para sí mismos. Es probable que depositen la energía que antes ponían en la vida familiar, en la vida laboral.

## EL TRABAJO COMO UN DEBER

**Deberes u Obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: Deberes del Trabajo

- D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.
- D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.
- D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.
- D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.
- D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación.

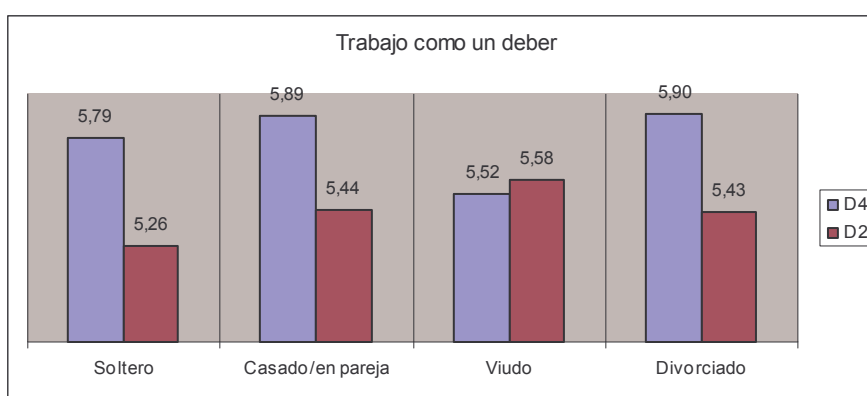
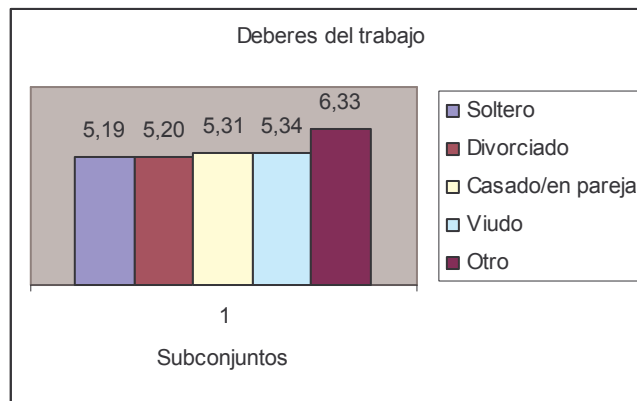


Gráfico 108 Por estado civil Trabajo como deber

Todos consideran iguales deberes frente al trabajo: ahorrar y contribuir a la sociedad con el mismo.

El deber menos considerado por solteros y divorciados es un trabajo a cualquier costa, mientras que en casados y viudos es relevante la responsabilidad del trabajador sobre la mejora del trabajo.



**Gráfico 109 Por estado civil Dif.Sig. Deberes**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 12,688  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

No existen diferencias significativas entre los grupos por estado civil, sólo que los viudos ponen más el acento en ayudar a la sociedad con su trabajo que en el ahorro, al que ubican en segundo lugar en sus preferencias. Ellos necesitan abrirse a la sociedad y tratar de insertarse en el medio, por su situación de soledad afectiva. Es decir que el deber que consideran tiene que ver con la función 5 de Jahoda (1993), que habla de que al ser útil a la sociedad se puede trascender de las preocupaciones personales, sería en este caso una manera de ayudarse a elaborar su duelo personal.

## LAS METAS LABORALES

Las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: Metas del trabajo

En este caso están sólo las preguntas de metas que han sido seleccionadas por los sujetos entrevistados.

C6-Tener una buena estabilidad en el empleo.

C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...).

C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros.

C16 Tener un buen sueldo.

C17-Tener un horario adecuado.

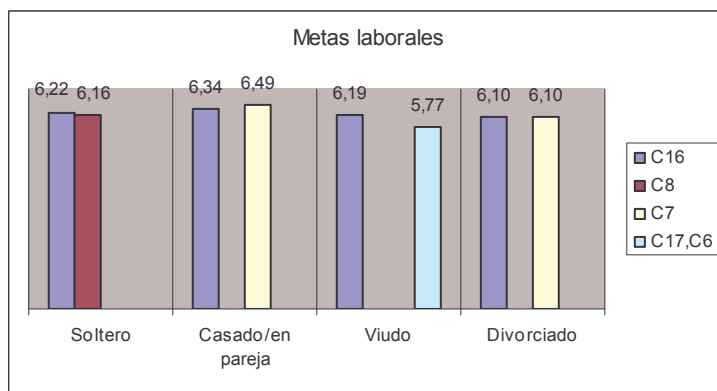


Gráfico 110 Por estado civil Metas laborales

**Todos consideran una meta tener un buen sueldo.**

Mientras que los solteros consideran en segundo lugar las buenas relaciones interpersonales, los casados y los divorciados quieren, prioritariamente, tener condiciones físicas de trabajo adecuadas, mientras que los viudos marcan tener un horario adecuado y estabilidad en el empleo.

Cuadro 82 Por estado civil Metas laborales Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Soltero	5,98	263	1,006
Casado/en pareja	5,92	194	,961
Divorciado	5,84	51	1,135
Viudo	5,50	31	1,195
Otro	5,18	4	2,585
Total	5,91	543	1,034

No presentan diferencias significativas.

**LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO**

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Se comenzará por el constructo **INVOLUCRACIÓN:**

Work involvement es el elemento de involucración conductual actual.

- A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.
- A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.
- A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.
- A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.
- A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.
- A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.
- A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.
- A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.
- D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría?: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

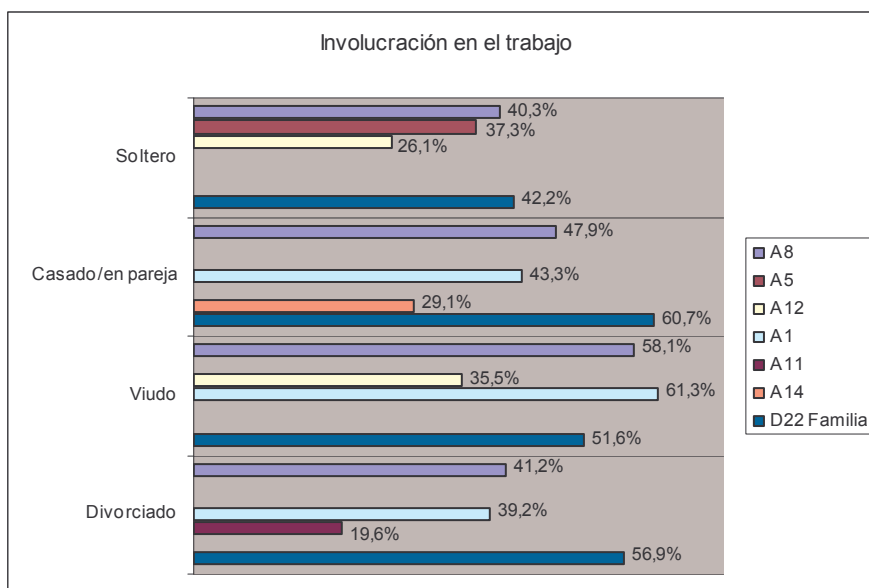


Gráfico 111 Por estado civil Involucración

Los **solteros** afirman que el trabajo es una de las cosas más importante en la vida de las personas, que debe considerarse central en ella. Pero no es lo más importante, en ese lugar ponen a la familia. Cabe recordar que en el constructo Centralidad relativa el trabajo está situado en tercer lugar después de la familia y los amigos.

Los **casados y en pareja** también puntúan alto el que el trabajo es una de las cosas más importantes y que los hechos más importantes de la vida ocurren en el trabajo. No consideran como elección, el que consuma sólo una mínima parte de la vida de las personas, y son los que más valoran el estar con la familia si trabajaran menos horas. Por la edad promedio de la muestra es predecible que los casados tengan hijos chicos, muchos sienten que se pierden a menudo cosas importantes del crecimiento de éstos por tener tantas obligaciones fuera de la casa.

Los **viudos** creen que las cosas más importantes de la vida ocurren en la trabajo que, además, es una de esas cosas más importantes de la vida. Sin embargo no es lo más valorado, para ellos este lugar lo ocupan la familia y los amigos, como se observa en el análisis del constructo Centralidad relativa. Su condición de viudez hace que la familia y los amigos cobren gran importancia para ellos.

Los **divorciados** tienen un comportamiento semejante a los casados y en pareja, con los que además se asemejan en tanto y en cuanto es probable que tengan hijos a los cuales mantener,

consideran alto el que el trabajo sea una de las cosas más importantes y que los hechos más importantes de la vida ocurren en el trabajo. Pero no eligen el que la vida tenga sentido sólo si se involucran en el trabajo. También consideran el estar con la familia de tener la posibilidad de disponer de más horas libres, eso en parte puede deberse a que como no viven con ellos, por su condición de divorciados, muchos se lamentan de tener menos oportunidad de compartir momentos familiares.

Cuadro 83 Por estado civil Involucración Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Soltero	4,28	256	1,380
Casado/en pareja	4,52	192	1,386
Divorciado	4,45	51	1,285
Viudo	4,88	30	1,197
Otro	5,07	3	1,167
Total	4,42	532	1,368

No existen diferencias significativas en el constructo Involucración según el estado civil.

Análisis del constructo: **COMPROMISO**

#### WORK COMMITMENT

- D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida. ¿Qué haría en relación con el trabajo? D12, D13, D14.  
 D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?  
 D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?  
 D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?  
 D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?  
 D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

Para la pregunta D11 donde deben decir qué harían si sacaran la lotería y tuvieran mucho dinero, responden:

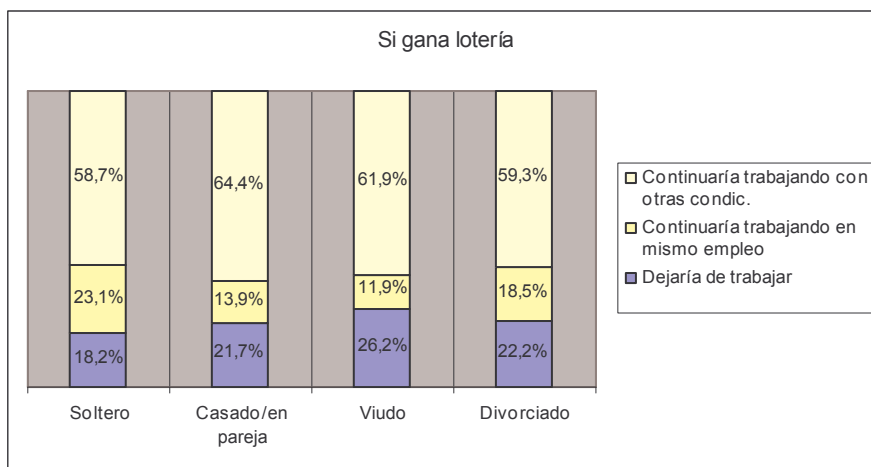


Gráfico 112 Por estado civil Compromiso Si gana lotería

Todos, y especialmente los casados, que tienen mayor carga de gastos por tener que mantener una familia, continuarían trabajando, pero poniendo condiciones.

Cuáles serían estas condiciones:

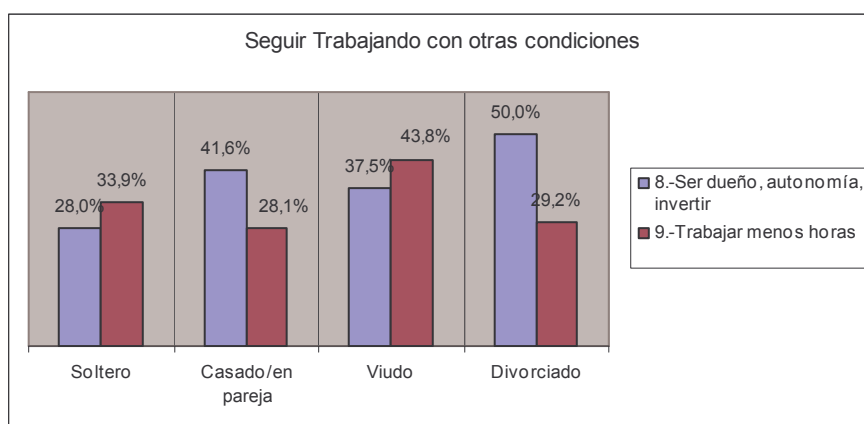


Gráfico 113 Por estado civil Compromiso Seguir con otras condiciones

Si bien las dos elecciones más importantes son las mismas para los cuatro grupos, no obstante se pueden ver diferencias: los solteros y los viudos valoran más trabajar menos horas con más frecuencia. Cabe recordar que los más jóvenes se comportaban de la misma manera, es probable que no tener una familia a cargo y ser jóvenes haga que prefieran trabajar menos para poder disfrutar más. Por su parte, los viudos también buscan trabajar menos horas, probablemente están a cargo de todas las actividades extra laborales que antes compartían con su pareja.

**Los casados y los divorciados** buscan mayoritariamente un trabajo con autonomía, que además les pueda generar más ingresos, pues es probable que algunos de ellos tengan más de una familia para mantener, por estar en este grupo los divorciados y los que están en pareja.

En el segundo lugar, en este caso y contrario a lo que ocurrió en otros grupos, están los que dejarían de trabajar, con excepción de los solteros, de los cuales la mayoría seguiría en el mismo trabajo.



¿Por qué dejarían de trabajar?

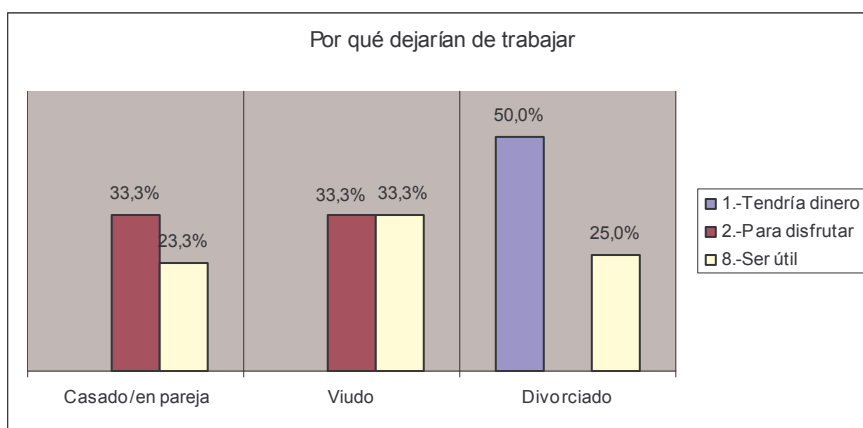


Gráfico 114 Por estado civil Compromiso Dejar de trabajar

De los grupos que eligieron dejar de trabajar, los tres justifican esa actitud en base a ser útil a la sociedad, o sea que en estos tres agrupamientos aparece como constante un grado de conciencia social.

Los **casados** y **viudos** plantean que lo harían para disfrutar y sólo los divorciados responden aduciendo sólo a lo económico.

Qué extrañarían

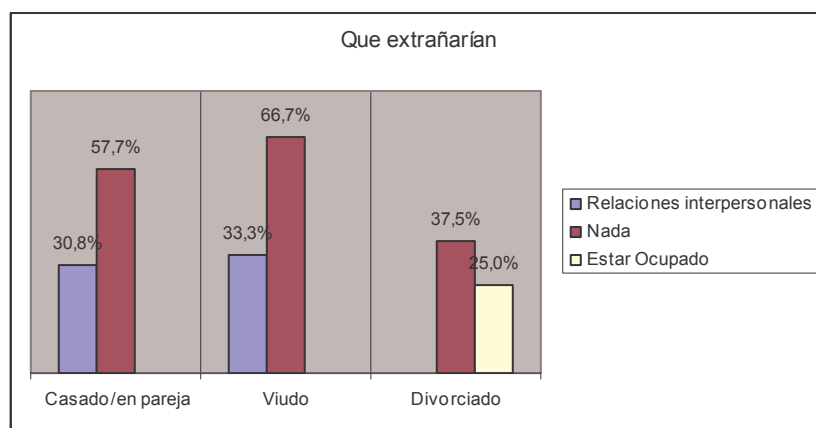


Gráfico 115 Por estado civil Compromiso Que extrañarían

Los tres grupos del cuadro plantean que si dejaran de trabajar no extrañarían nada, lo cual evidencia que la satisfacción con lo que están haciendo es muy baja. Los **casados** y **viudos** además extrañarían a sus compañeros, en particular los viudos, ya que su condición de tales hace que encuentren en estas relaciones una contención a su estado de pérdida del compañero o compañera de vida.

Los **divorciados**, más que a los compañeros, extrañarían el estar ocupados en algo.

Con respecto a los solteros, que son los únicos que eligieron quedar en el mismo trabajo donde están:

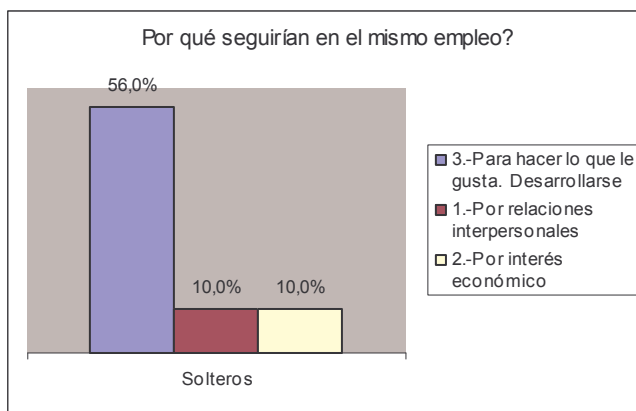


Gráfico 116 Por estado civil Compromiso Por qué seguirían en el mismo empleo

Pareciera que para la mayoría de este grupo de **solteros** que eligieron quedarse en el mismo trabajo se trata de una ocupación que les da satisfacción, que le aporta relaciones interpersonales y un buen ingreso económico.

El **soltero** es el modelo de trabajador, busca aportar y necesita relaciones interpersonales e ingresos. En otro estado civil las cosas son diferentes pues surgen los conflictos.

Cuando se pregunta si recomendaría su trabajo a su hijo se observa:

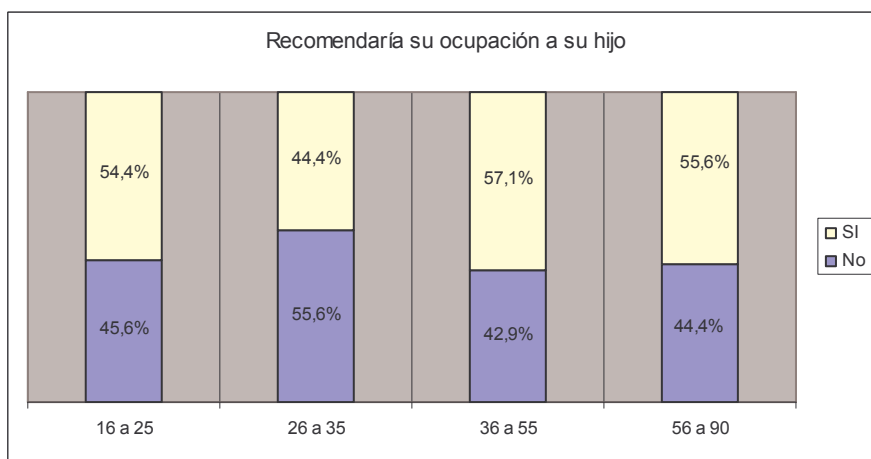


Gráfico 117 Por estado civil Compromiso Recomendaría su ocupación a su hijo

Sólo los **casados** no lo harían: aunque en un 50%, quizás por necesidad de tener que mantener su familia éstos deban elegir trabajos que no son con los que se sienten más identificados y realizados a nivel personal.

Por que razón lo recomendarían los solteros, divorciados y viudos:

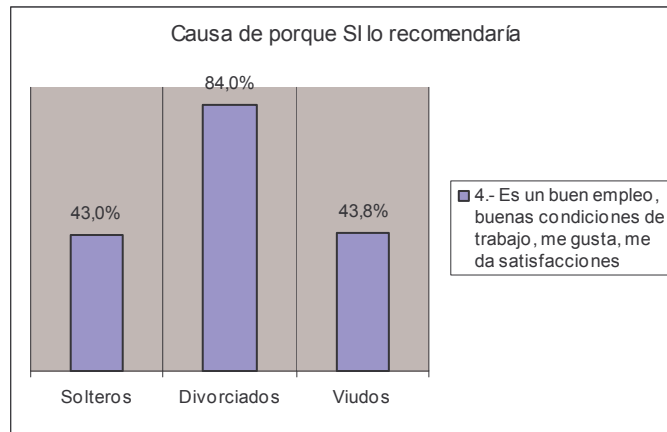


Gráfico 118 Por estado civil Compromiso Porque SI lo recomendaría

Congruente con lo anterior, lo recomendarían si les gusta a ellos lo que están haciendo.

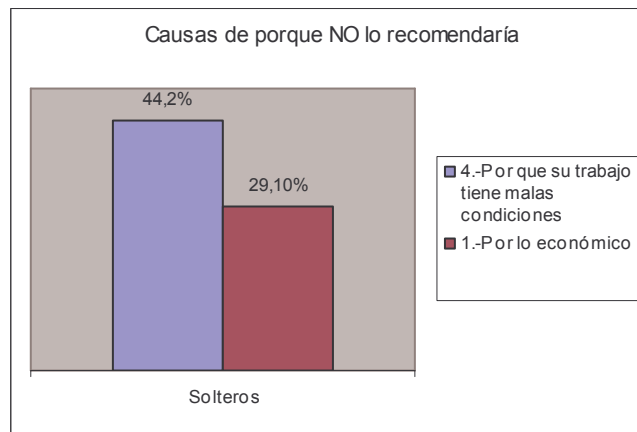


Gráfico 119 Por estado civil Compromiso Porque No lo recomendaría

Los **solteros**, que en general son los más jóvenes, son a quienes les adjudican trabajos en negro, pues como recién se inician los someten a situaciones que son más inequitativas, tanto desde las condiciones laborales como desde lo económico.

Ningún integrante de los cuatro grupos planea cambiar de trabajo:

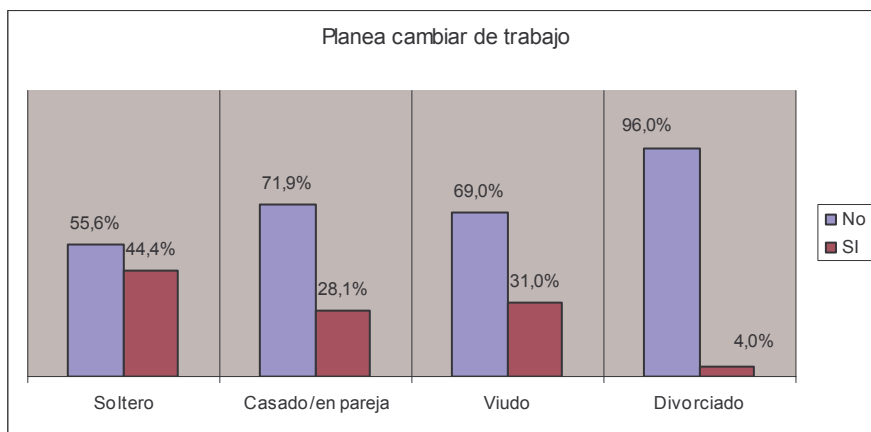


Gráfico 120 Por estado civil Compromiso Planea cambiar de trabajo

Aunque en los **solteros** esto aparece casi en un 50%, también tiene que ver con el grado de satisfacción laboral que tienen con su trabajo actual, ya que son el grupo al que más fácil le puede resultar el cambiar en virtud de que tienen menos compromisos y responsabilidades familiares.

Los que eligen cambiar, invocan como causas:

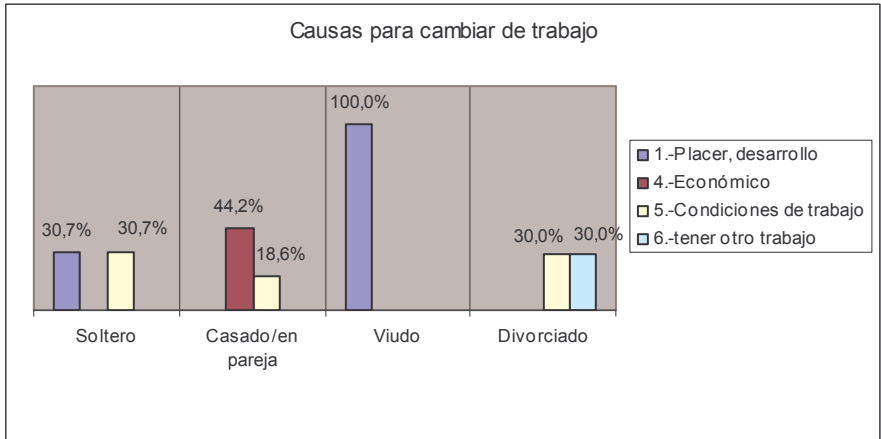


Gráfico 121 Por estado civil Compromiso Causas para cambiar de trabajo

En este punto cada grupo tiene su propio comportamiento: los **solteros** cambiarían por un trabajo con mejores condiciones y que les permita desarrollarse, acá están los más jóvenes, solos, los que más futuro para crecer tienen.

Los **casados** quieren mejoras económicas, son los que tienen familia a cargo y también mejores condiciones laborales

Los **viudos**, lo único que buscarían es desarrollo laboral.

**Y los divorciados** buscan tener otro trabajo, y con mejores condiciones.

Cabe observar observar acá que todos continúan preocupados por su trabajo con frecuencia en su tiempo libre, quizás esa sea la razón por la cual ponen la condición de trabajar menos horas. Las demandas laborales y la inestabilidad laboral llevan a las personas a seguir atentas todo el tiempo a su trabajo.

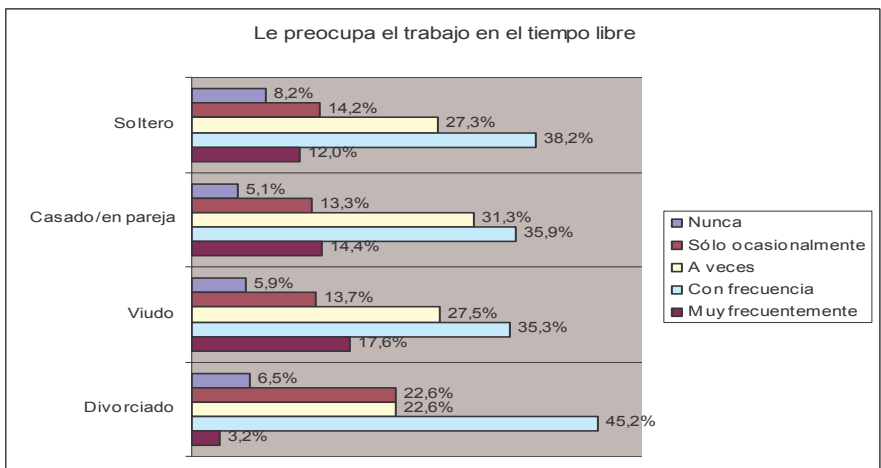


Gráfico 122 Por estado civil Compromiso Le preocupa el trabajo en el tiempo libre

En todos los grupos la actividad laboral genera una preocupación creciente fuera de su ámbito de trabajo. El trabajo, para un porcentaje superior al 35%, implica resolver cuestiones del trabajo por fuera, exigencias cognitivas extras.

Como se ha visto hasta acá, excepto diferencias cualitativas específicas que les dan algún tono diferente, no existen resultados distintos significativos en todos los constructos donde se pudo calcular las ANOVAS, es decir, en todos los que no hubo que categorizar, tales como la Importancia del trabajo en la vida de las personas, las Funciones, el Rol, los Deberes, Derechos, Metas y la Involucración en el mismo.

Se puede decir que esta variable sociodemográfica no genera diferencias y se espera, en función de la misma, un comportamiento homogéneo en los constructos por los que el MOW investiga el significado del trabajo en la vida de las personas.

## POR NIVEL EDUCATIVO

### EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Cuando se analiza la muestra en relación con la pregunta que indaga lo que trabajar significa para los sujetos en la actualidad, teniendo en cuenta la variable nivel educativo, al que se ha agrupado de la siguiente manera, en base a la obligatoriedad de la enseñanza -que en la Argentina es hasta el secundario inclusive- y siguiendo el mismo criterio que el MOW:

**A:** no asistió, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto y secundario completo.

**B:** terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, universitario completo, con estudios de postgrado.

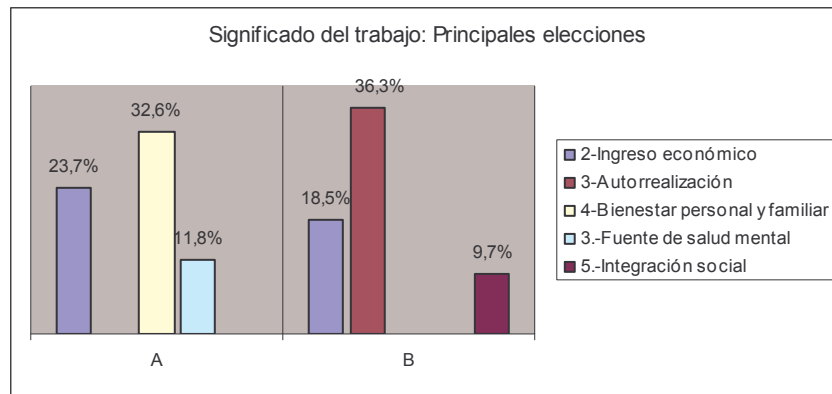


Gráfico 123 Por nivel educativo Significado del trabajo Principales elecciones

Qué es lo que les molesta del trabajo

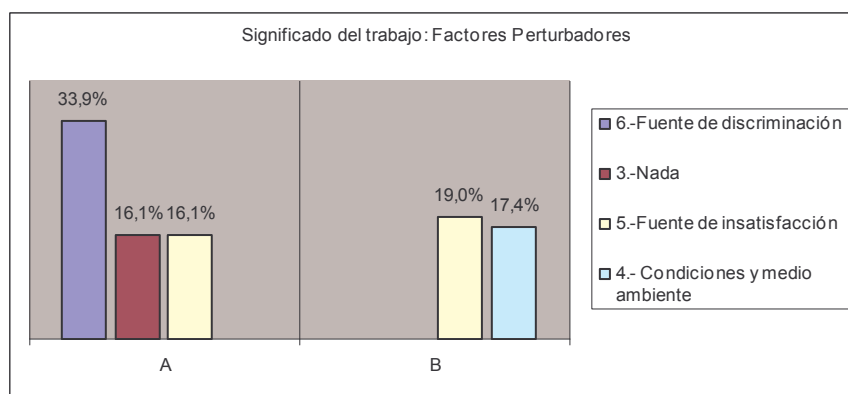


Gráfico 124 Por nivel educativo Significado del trabajo Factores perturbadores

Estas son dos dimensiones cualitativas que fueron categorizadas, en relación con las respuestas relevadas, más típicas, como se especificó al analizar la muestra general.

Si se tiene en cuenta el nivel educativo, se observa que para el **grupo A** -que es el menos escolarizado-, el trabajo significa bienestar personal y familiar, ingreso económico y además una fuente de salud mental, en la medida que trabajar los hace sentir bien: “trabajar es salud y trabajando la vida se hace más llevadera” y en lo que más les molesta figura el ser discriminados y desvalorizados por el trabajo que hacen pues les produce insatisfacción, algunos plantean que no hay nada que les moleste.

Es importante destacar que en este grupo se encuentran aquellos que ya han pasado en su casa más de una generación sin trabajo, por lo que no hay modelos culturales que permitan generar una identificación con figuras que tengan una ocupación laboral. Esta es una línea de investigación sumamente importante, ya que de comprobarse esta hipótesis, habría que realizar acciones tendientes a lograr construir un modelo laboral para que su valor como una posibilidad de inclusión social para esos agrupamientos socio-laborales sea posible.

En el caso del **grupo B**, se encuentra que:

El trabajo para quienes tienen un grado de escolarización mayor significa autorrealización, ingreso económico e inclusión social. Y en relación con lo que les molesta se puntúan las condiciones y medio ambiente de trabajo desfavorable, la descalificación y desvalorización de quien lo hace y de lo que hace, y las relaciones interpersonales dificultosas, que hacen a la vida social laboral poco grata,

Se observa que hay versiones diferentes según se afirmen en su red familiar y encuentren en el trabajo una posibilidad de sentirse bien en el caso del grupo A, mientras que los más escolarizados, más que sentirse bien, lo que buscan en el trabajo es autorrealizarse, desarrollarse. Además, para los del grupo B, también significa inclusión social, pues ven en la posibilidad de crecimiento laboral, la oportunidad de crecer a nivel social. Como una relectura de la metáfora de “M’hijo, el doctor”.

### CENTRALIDAD RELATIVA A OTRAS ESFERAS DE LA VIDA

Si se tiene en cuenta la Centralidad relativa, para esta categoría, se puede ver que para ambos agrupamientos según el nivel educativo, se encuentran diferencias:

Cuadro 84 Por nivel educativo Centralidad relativa

Áreas muestra general	Áreas según nivel educativo	
	A	B
1 Familia	1 Familia	1 Familia
2 Trabajo	2 Trabajo	<b>3 Amistad</b>
3 Amistad	3 Amistad	<b>2 Trabajo</b>
4 Ocio	4 Ocio	4 Ocio
5 Comunidad	<b>6 Religión</b>	5 Comunidad
6 Religión	<b>5 Comunidad</b>	6 Religión

Se puede observar que en relación con la muestra general, el grupo A -que son los que tienen menos posibilidades de lograr un buen trabajo-, y algunos, hasta de inclusión social a través del trabajo -pues al tener secundario completo, requisito que solicitan para poder tener posibilidades de obtener un trabajo en el primer nivel de la plantilla de las organizaciones más complejas-, antepone la esfera Religión a la Comunidad, quizás porque estas situaciones de inferioridad de posibilidades los incline a buscar una ayuda, respuesta y respaldo en las religiones.

El grupo B, con recursos mayores para estar dentro del sistema y obtener un puesto laboral, o incluso trabajar de manera autónoma, elige en primer lugar las amistades y luego el trabajo. Realizadas las pruebas de chi cuadrado, no se encontraron diferencias significativas.

### LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS

En cuanto a la medición de la Importancia del trabajo en la vida de las personas, se encuentran los siguientes puntajes medio:

Cuadro 85 Por nivel educativo Importancia del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	5,72	295	1,332
<b>B</b>	5,01	240	1,205
<b>Total</b>	5,40	535	1,323

Existen diferencias significativas a favor de las personas que tiene secundario completo, como máximo nivel educativo alcanzado.

Se puede decir que el trabajo en la función 7 de Jahoda, (opus cit) y la 3 de Peiró (opus cit), donde se plantea que el trabajo es proveedor de identidad, de autoestima, que es -quienes se consideran poco calificados a nivel educativo-, lo que necesitan lograr a través de lo que hacen, sobre todo la autoestima, más que la identidad. Mientras que los que poseen calificación educativa, buscan en el trabajo algo más que sentirse valorados para sí mismos.

### LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO

Al hacer referencia a los resultados valorados o funciones del trabajo, se encuentran los siguientes resultados Medias, Desviaciones Estándar, puntajes t y significación según el nivel educativo (hasta secundario completo y terciario incompleto a universitario completo) de los sujetos participantes.



Cuadro 86 Por nivel educativo Funciones del trabajo Datos estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A2 Producir ingresos	Hasta Sec. completo	6.13	4.28	5.120	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.67	1.57		
A4. Permitir contactos	Hasta Sec. completo	5.33	1.60	9.438	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.07	1.51		
A6. Servir a la sociedad	Hasta Sec. completo	5.55	1.63	5.936	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.73	1.58		
A9. Estatus y prestigio	Hasta Sec. completo	5.21	1.84	8.314	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	3.93	1.76		
A10. Interesante y Satisfactorio	Hasta Sec. completo	5.90	1.49	5.242	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	5.23	1.47		
A.13. Personas ocupadas	Hasta Sec. completo	5.29	1.79	10.867	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	3.60	1.84		

Se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste F en todos los casos es mayor que 0.05).

Existen diferencias estadísticamente significativas, a favor de las personas con nivel educativo hasta secundario completo, cuyas medias son más altas, en todas dimensiones evaluadas.

Cuadro 87 Por nivel educativo Funciones del trabajo

A		B	
Categoría	$\bar{X}$	Categoría	$\bar{X}$
Producir ingresos	6,13	Algo satisfactorio en sí mismo	5,23
Algo satisfactorio en sí mismo	5,90	Forma de ser útil a la sociedad	4,73
Forma de ser útil a la sociedad	5,55	Producir ingresos	4,67

En estos datos se encuentra que ambos grupos consideran las funciones económicas, de ser satisfactorio en sí mismo y de ser un medio para ser útil a la sociedad, pero ordenados en un orden de prioridades diferentes.

**A:** coloca en primer lugar lo económico y **B** en el tercero. Mientras que B puntúa primera la función de ser satisfactorio en sí mismo, A lo hace en segundo lugar.

Acá cabe retomar los conceptos de Maslow.

**Para los A es más importante satisfacer la necesidad de seguridad y para los B la necesidad de autorrealización.**

Puntajes medios ponderando todas las preguntas del constructo Medias, Desviaciones Estándar, puntajes t y significación según el nivel educativo (hasta secundario completo y terciario incompleto a universitario completo) de los sujetos participantes.

Cuadro 88 Por nivel educativo Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Funciones del trabajo	Hasta Sec. completo	5,55	1.36	11,342	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4,37	1,07		

No se asumen varianzas iguales (p asociado al estadístico de contraste F es menor que 0.05). Existe diferencia estadísticamente significativa a favor de las personas con estudios hasta secundario completo cuyo puntaje medio es más alto.

Se puede decir que la función que cumple el trabajo en este grupo es mayor, dado que por su posición educativa, son los que menos posibilidades de acceder a él tienen.

Las funciones son más estimadas porque en el grupo A el trabajo es un dispositivo multipropósito de movilidad, integración y consumo y utilidad social.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO

Análisis de la pregunta B5, que se refiere a indagar: ¿cuándo considera Ud. una actividad como trabajo?

Por su elección cualitativa, no se pueden construir las ANOVAS, por ellos se realizan inferencias por porcentajes de elección.

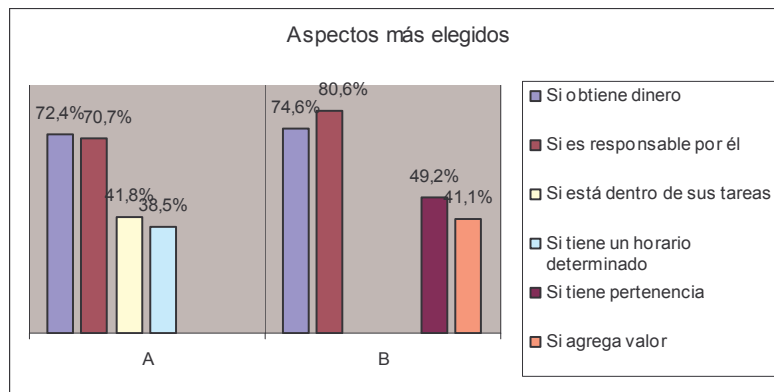


Gráfico 125 Por nivel educativo Definición de trabajo Aspectos más elegidos

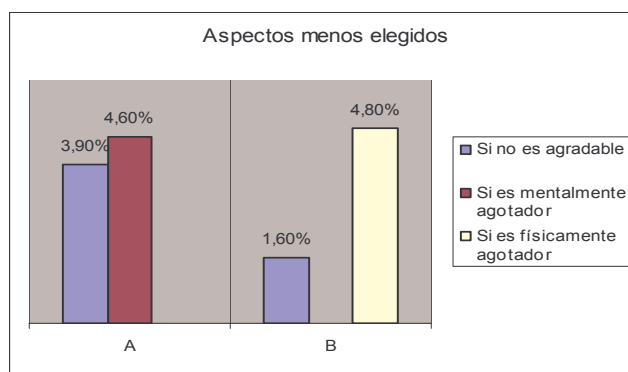


Gráfico 126 Por nivel educativo Definición de trabajo Aspectos menos elegidos

**La definición de trabajo para las personas con un nivel educativo hasta secundario**

**completo** sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero por él, soy responsable por lo que hago, si está dentro de mis tareas y tiene un horario determinado, debe ser agradable y si no es mentalmente agotador.

Esto marca la presencia de fuentes de ingreso económico y de autorrealización, aspectos normativos, de esfuerzo mental moderado y clima laboral adecuado, buscando poner límites a los estresores psicológicos.

**La definición de trabajo para las personas con un nivel educativo hasta postgrado**

sería: una actividad es un trabajo si soy responsable por lo que hago, obtengo dinero por él, si agrego valor y si desarrollo un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no ser físicamente agotador.

Esto marca la presencia de aspectos de autorrealización, de ingreso económico, de integración social, de esfuerzo físico moderado ya que en esta agrupación están los habitantes de la sociedad del conocimiento (como la definía Peter Drucker) y clima laboral adecuado.

Cabe destacar que los menos escolarizados ponen el acento en lo normativo y en la limitación del esfuerzo mental, pues no es su mayor fortaleza, dado el grado inferior de desarrollo educativo, mientras que el otro grupo está más preocupado por la integración social, el hacer aportes y les preocupa más que el esfuerzo físico sea el acotado, pues ellos tienen más recursos para hacer esfuerzos mentales.

## EL TRABAJO COMO ROL EN LA VIDA

La Identificación con los roles del trabajo, podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

Qué **rol** cumple el trabajo en la vida de las personas:

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

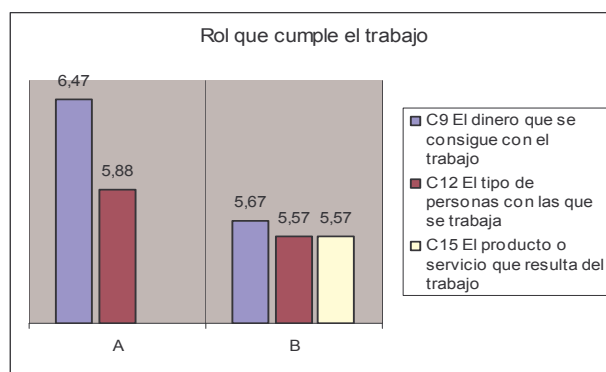


Gráfico 127 Por nivel educativo Rol del trabajo

Se destacan como más importantes igual que para la muestra general, los roles económico y social, pero los **B** también puntúan el valor del resultados que producen, pues eso les da mayor prestigio, ya que a medida que el resultado es más complejo y es más importante, también ellos son considerados más valiosos, y ese además es un factor motivacional. Para los B el rol del trabajo en sus vidas es proveerlos de dinero, relaciones interpersonales y autoestima.

Cuadro 89 Por nivel educativo Rol del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	5,77	297	,968
<b>B</b>	5,45	247	1,187
<b>Total</b>	5,63	544	1,083

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medio son más altos.

Para las personas menos escolarizadas, el papel del trabajo en sus vidas es fundamental, especialmente para esas dos funciones elegidas: la económica y la social, pues si no tienen trabajo y por ende no perciben ingresos, también sienten que se les restringen las relaciones interpersonales.

A quienes componen el grupo B, su formación les ofrece otras posibilidades de realizar un trabajo más interesante y valorado socialmente y poder integrar una organización más importante, producto de su formación, lo que hace que esta preocupación por el rol del trabajo en sus vidas disminuya con relación al otro grupo.

## EL TRABAJO COMO UN DERECHO

**Derechos laborales:** normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores (Ruiz Quintanilla, 1991; Ruiz Quintanilla and Wilpert, 1991)

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: Derechos del Trabajo

D1- Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.

D3- Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.

D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.

D7- Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.

D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.

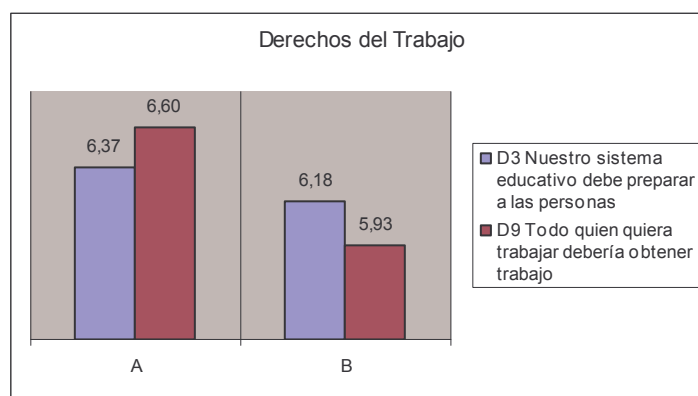


Gráfico 128 Por nivel educativo Derechos del trabajo

Mientras los del **grupo A** consideran como más importante el derecho a tener trabajo si uno lo quiere -que es algo que se les está negado-, los del **grupo B** marcan el derecho a que el Estado tenga un sistema educativo inclusivo, pues ellos tienen conciencia de que su posibilidad de trabajo tiene que ver con lo que han podido estudiar.

Cuadro 90 Por nivel educativo Derechos del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	6,28	302	,837
<b>B</b>	5,80	248	,850
<b>Total</b>	6,06	550	,875

Se asumen varianzas iguales o no según corresponde, de acuerdo al p asociado al estadístico de contraste F.

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medios son más altos en relación con los derechos. Esto se debe a que para ellos, conseguir trabajo es uno de los problemas esenciales en sus vidas, ya que aún poseyendo secundario completo también es costoso, pues aún los operarios en la actualidad deben ser calificados por el uso de la tecnología.

## EL TRABAJO COMO UN DEBER

**Deberes u obligaciones laborales:** normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: Deberes del Trabajo

- D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.
- D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.
- D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.
- D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.
- D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación.

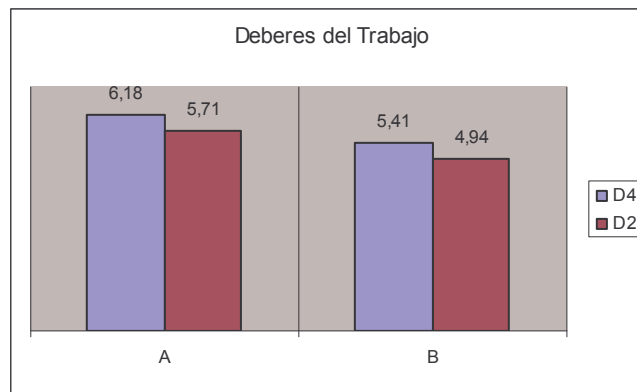


Gráfico 129 Por nivel educativo Deberes del trabajo

A nivel exploratorio y en función de las dos elecciones más altas en las preguntas del constructo, ambos consideran el Deber de ahorrar para el futuro como el más importante, pero puntúa más alto en su puntaje medio para los menos escolarizados A.

Ambos consideran que quienes están más capacitados deben contribuir con su trabajo a la sociedad. Para los A es un reclamo hacia los B, que lo aceptan en tanto y en cuanto es su segunda elección. Esto podría relacionarse con la función 5 de Jahoda (opus cit) en relación con la contribución individual a la sociedad que debe hacer el trabajador.

**Los dos grupos rechazan un trabajo poco digno**, pero lo hacen con mayor proporción quienes tienen mayor nivel educativo y, por ende, mayores posibilidades de elección.

Cuadro 91 Por nivel educativo Deberes del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	5,70	301	,967
B	4,70	247	1,087
Total	5,25	548	1,137

Se asumen varianzas iguales o no según corresponde, de acuerdo al p asociado al estadístico de contraste F. Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que

tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medios son más altos.

Es decir que en relación con los deberes que los sujetos tienen para con la sociedad a través del trabajo, los B se consideran más comprometidos en tanto y en cuanto muchos de ellos reciben ayuda de la sociedad a través de los comedores o de los planes de ayuda, o que les desarrolla mucho más su espíritu solidario.

### LAS METAS LABORALES

Las Metas laborales hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo: Metas del trabajo.

Estas son las preguntas más elegidas:

C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...).

C13- Que el trabajo que hago sea interesante.

C16 Tener un buen sueldo.

C17-Tener un horario adecuado.

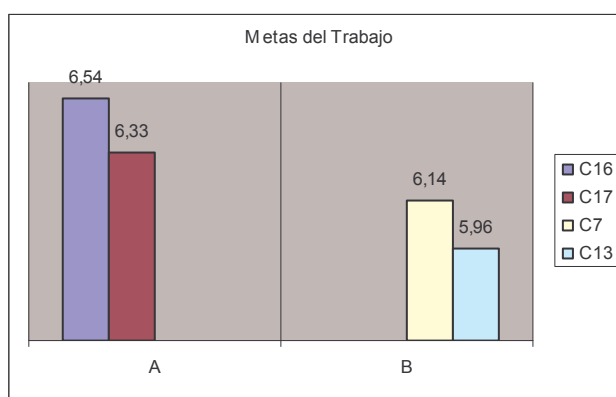


Gráfico 130 Por nivel educativo Metas del trabajo

➤ Los que tienen menor formación educativa consideran una meta tener un buen sueldo y tener un horario adecuado.

➤ Los que tiene mayor formación, no sólo buscan buenas condiciones físicas para trabajar sino también un trabajo interesante.

Cuadro 92 Por nivel educativo Metas del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	6,11	300	,795
B	5,67	245	1,223
Total	5,91	545	1,033

Se asumen varianzas iguales o no según corresponde, de acuerdo al p asociado al estadístico de contraste F.

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medios son más altos.

Esto significa que los A ponen mayores expectativas en relación con lo que esperan encontrar en su trabajo en término de metas que los B, poniendo el acento sobre todo en el sueldo que reciben y en tener un horario adecuado que los organice y les pauté la vida según lo visto en el modelo de Peiró (op. cit.) y de Jahoda (op. cit.).

### LA INVOLUCRACION y EL COMPROMISO CON EL TRABAJO

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las siguientes preguntas del cuestionario del MOW según el anexo:

Se comenzará por el constructo **INVOLUCRACIÓN**

Work involvement es el elemento de involucración conductual actual

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿qué alternativa preferiría? Más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

Para el análisis de esta dimensión se tienen en cuenta las preguntas del cuestionario agrupadas bajo esa dimensión en el Anexo al Cuestionario.

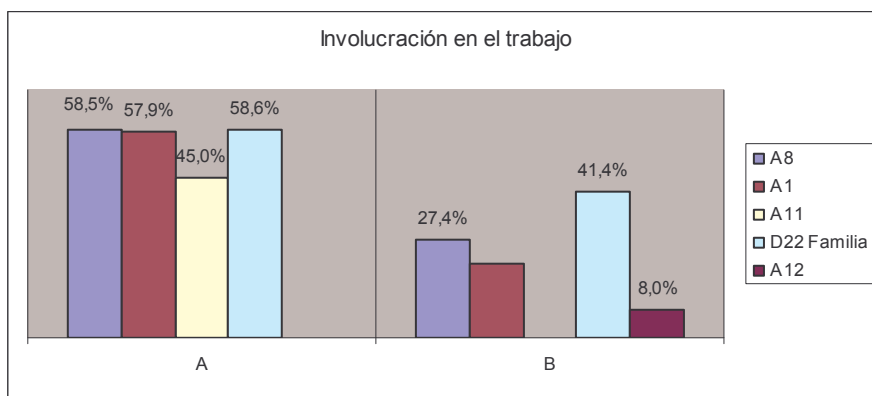


Gráfico 131 Por nivel educativo Involucración en el trabajo

Este cuadro muestra el porcentaje de las frecuencias de las elecciones en el nivel 6 y 7 de la escala de Likert de las preguntas relativas a la Involucración en el trabajo



Ambos consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida y el lugar donde ocurren las cosas más significativas, pero hay diferencias notables a favor del **grupo A**, cuyos puntajes medios son mucho más altos, es decir que quienes tienen menos formación educativa presentan expectativas de mayor involucración con el trabajo.

Los que realmente no consideran para nada que lo más importante de la vida sea el trabajo son los del **grupo B**, quienes por su educación tienen acceso a muchas más cosas que permiten que la vida sea integral. Lo que no se sabe es si realmente acceden a ellas en la práctica o sólo es una expresión de deseos. Sería ésta una pregunta a indagar en una futura pesquisa.

Ambos eligen prioritariamente estar con la familia si trabajaran menos horas, aunque los B lo hacen en una menor proporción pues ellos también puntúan el tener una semana de vacaciones como otra opción, en línea con lo expresado en el párrafo anterior.

**Cuadro 93 Por nivel educativo Involucración en el trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	5,06	287	1,262
<b>B</b>	3,70	248	1,104
<b>Total</b>	4,43	535	1,372

Las diferencias son altamente significativas en términos de involucración en el trabajo a favor de los que menos educación tienen pues son quienes más dependen de él para subsistir y los que menos acceso a él tienen.

Se da la siguiente ecuación: a menos posibilidades mayor involucración.

### Análisis del **COMPROMISO**.

#### WORK COMMITMENT

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12,D13,D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

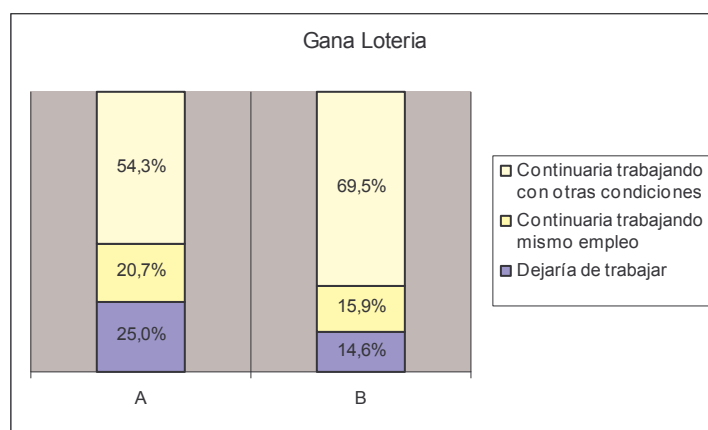
D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

#### Inicio a partir de la pregunta D11



**Gráfico 132 Por nivel educativo Compromiso Gana lotería**

Los dos grupos, con mayor incidencia en los B, seguirían trabajando, aunque con otras condiciones. Es altamente probable que el tener más recursos educativos permita elegir seguir trabajando pero de una manera diferente, con un abanico de posibilidades mayor.

En el siguiente cuadro se observa cuáles serían las condiciones que pondrían para seguir trabajando:

8.-Ser dueño, autonomía, trabajar para sí mismo, invertir.

9.-Trabajar menos horas.

Ambas condiciones puntúan mucho más alto en los del grupo B, está claro que son quienes cuentan con más recursos para tener un emprendimiento autónomo, pero además, también es probable que sean los que más horas trabajan, en la medida que muchos de ellos, por su nivel educativo, deben provenir de la muestra de autónomos, empleados privados, públicos y de fábricas recuperadas.

#### 6.-Condiciones de trabajo

En relación con las condiciones de trabajo, quienes más las cambiarían son los del grupo A, que por su nivel educativo acceden a los trabajos que tienen más descuidadas las condiciones laborales.

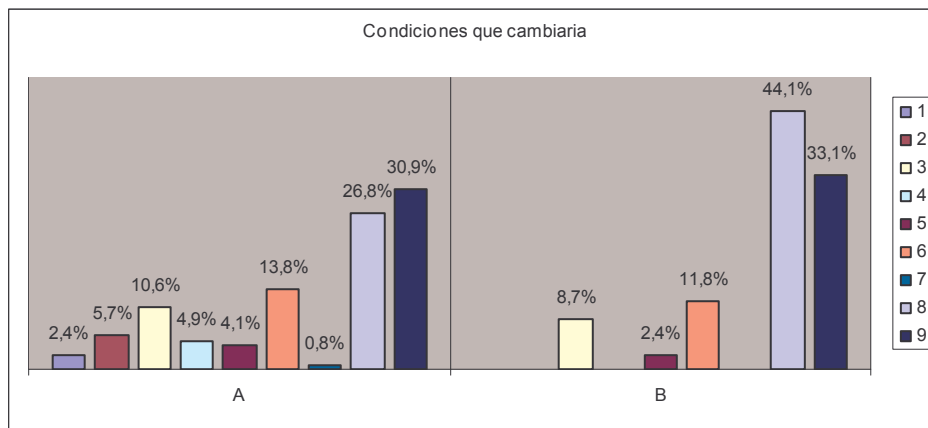


Gráfico 133 Por nivel educativo Compromiso Condiciones que cambiaria

De aquellos que eligieron seguir en el mismo empleo:

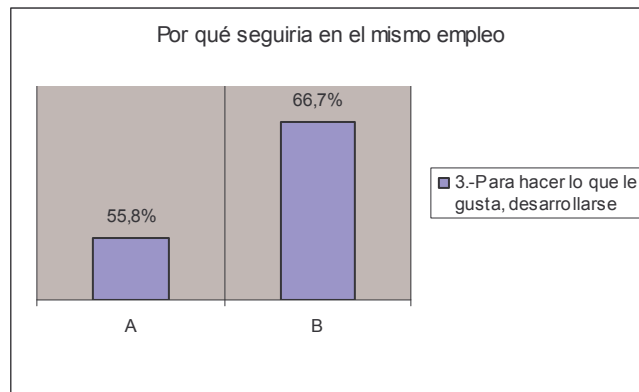


Gráfico 134 Por nivel educativo Compromiso Por qué seguiría en el mismo empleo

Ambos eligen el mismo empleo para poder desarrollarse, es evidente que esta elección la han hecho quienes están muy satisfechos con lo que hacen o les ven mejores perspectivas de crecimiento.

Los que eligieron dejar de trabajar:

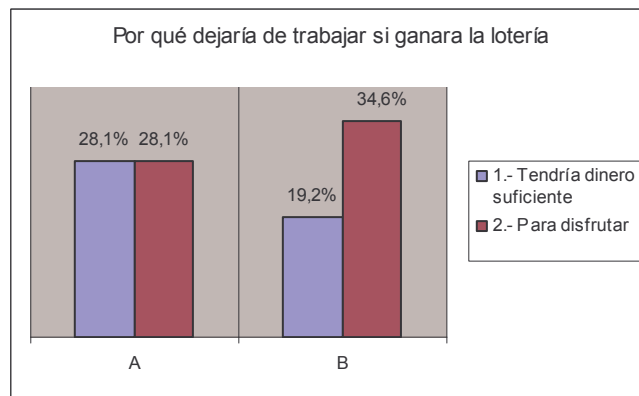


Gráfico 135 Por nivel educativo Compromiso Por qué dejaría de trabajar

Extrañarían:

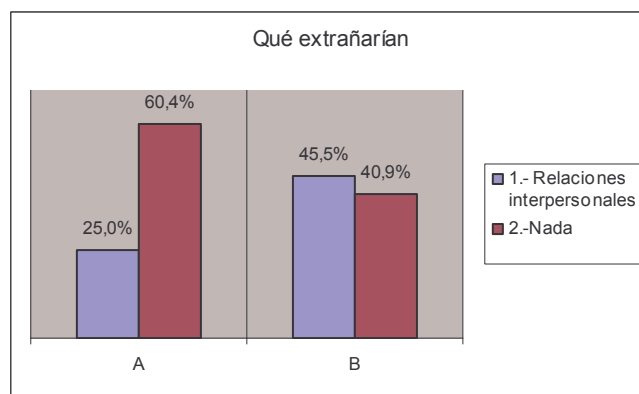


Gráfico 136 Por nivel educativo Compromiso Qué extrañarían

El **grupo A** -que son los de menos nivel educativo- dejarían de trabajar por considerar que tienen dinero suficiente y pueden disfrutar, mientras que los **B** puntúan más alto el hecho de poder disfrutar.

Ambos coinciden en la elección de que extrañarían, los A mucho más que los B, NADA, y de extrañar, serían las relaciones interpersonales, pero en este caso es mucho más alta la puntuación del grupo B que el A.

En referencia a la pregunta si le recomendarían el trabajo a sus hijos, se puede destacar que:

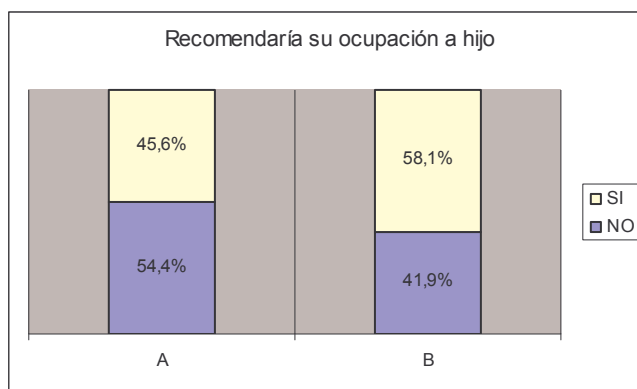


Gráfico 137 Por nivel educativo Compromiso Recomendaría su ocupación a su hijo

El grupo A no se lo recomendaría y el B sí lo haría.

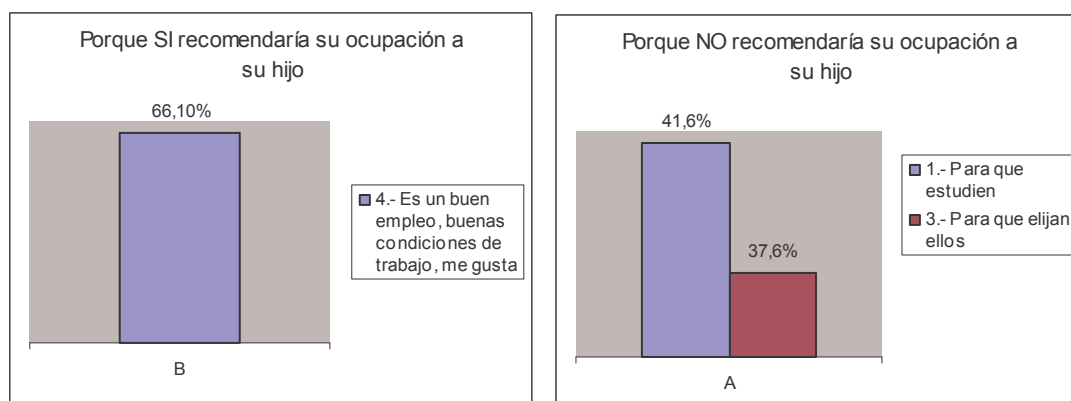


Gráfico 138 Por nivel educativo Compromiso Por qué SI y NO recomendaría su ocupación a su hijo

Se observa entonces que los de menor nivel educativo prefieren que sus hijos estudien y sean ellos los que elijan su propio trabajo, en cambio los de mayor nivel educativo les recomendarían el trabajo a sus hijos, porque lo consideran una ocupación con buenas condiciones y que da satisfacciones.

Es evidente que **las personas con mayor escolarización están más satisfechas con su trabajo**, pues han podido hacer una elección por vocación y eso los induce a querer que sus hijos hagan lo mismo, a diferencia de los que tienen baja escolaridad, quienes además,

llamativamente, quieren que sus hijos estudien para que puedan elegir, que es lo que ellos no pudieron hacer.

Si tuvieran que empezar de nuevo:

Los **A** buscarían una ocupación diferente, mientras que los **B** seguirían en la misma.

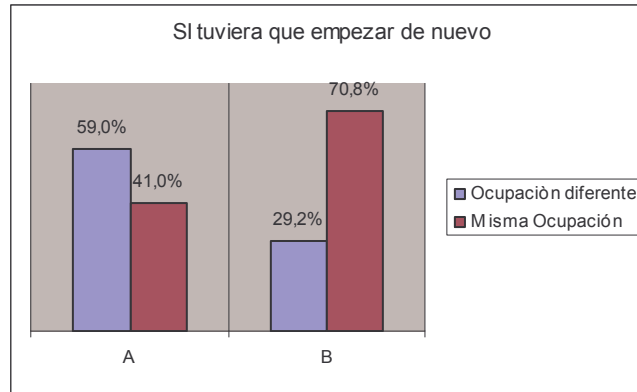


Gráfico 139 Por nivel educativo Compromiso Si tuviera que empezar denuevo

¿Que buscarían en un nuevo empleo?:

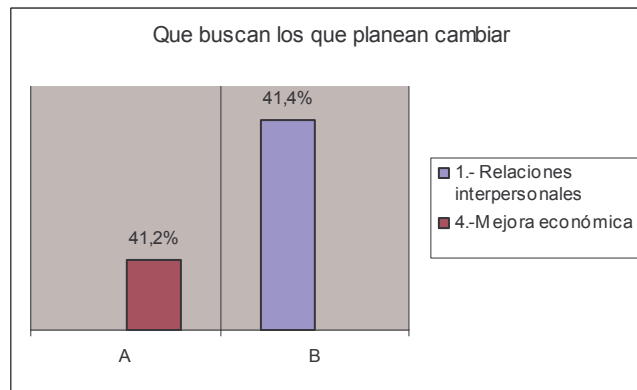


Gráfico 140 Por nivel educativo Compromiso Que buscan los que planean cambiar

Acá se observa que las prioridades en un cambio de ocupación también son diferentes, ya que uno hace eje en lo económico y el otro en lo social.

Los B tienen puesto más dinamismo en los cambios por sus posibilidades de desarrollo, mientras que los A son más proclives a mantener el *status quo*.

## ANÁLISIS Y RESULTADOS DE LA ESCALA DE VALORES DE SCHWARTZ

Como gran parte de los trabajos orientados a evaluar los valores en el área laboral o los asociados al trabajo, han utilizado el marco conceptual de la Teoría General de los Valores Humanos desarrollada por Shalom Schwartz, también se lo ha elegido, en este trabajo, con el fin de poder conocer cuáles son los valores que movilizan las conductas de la población urbana de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y del Conurbano bonaerense, y relacionarlo con el trabajo. (Ver cuestionario en el Anexo).

Cabe recordar que 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 tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto o ser compatibles con la realización de otro tipo de valores.

El análisis de los conflictos y compatibilidades que pueden ocurrir cuando las personas intentan realizar estos valores de forma simultánea puede ser la base de formulación de hipótesis sobre las relaciones entre prioridades de valores (Schwartz, 1992).

Los tipos motivacionales son:

**Cuadro 94 Escala de Valores Los tipos motivacionales según Schwartz (2001)**

<b>Poder</b>	Status social sobre las personas y los recursos.
<b>Logro</b>	Éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales.
<b>Hedonismo</b>	Placer y gratificación sensual para uno mismo.
<b>Estimulación</b>	Entusiasmo, novedad y reto en la vida.
<b>Autodirección</b>	Pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración.
<b>Universalismo</b>	Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza.
<b>Benevolencia</b>	Preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente.
<b>Tradición</b>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión.
<b>Conformidad</b>	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales.
<b>Seguridad</b>	Confianza, 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.

Como señala Schwartz (2001), desarrollar los valores de Logro puede entrar en conflicto con la persecución de los valores de Benevolencia: la búsqueda del éxito personal es posible que sea un obstáculo para aquellas acciones orientadas a mejorar el bienestar de los demás que necesitan ayuda.

De la misma manera, el intentar mantener valores tradicionales puede entrar en conflicto con la búsqueda de la Estimulación: aceptar las costumbres culturales y religiosas y las ideas transmitidas del pasado puede inhibir la novedad, el desafío y el entusiasmo. Por otro lado, sostener valores de Benevolencia y Conformidad resulta compatible pues ambos tipos de valores implican un comportamiento que cuenta con la aprobación de nuestro grupo íntimo. Los valores en competición se organizan en dos dimensiones bipolares: Apertura al cambio con los de Conservación, y Autopromoción con los de Autotrascendencia.

#### Dimensiones Bipolares Básicas Subyacentes

Cuadro 95 Escala de Valores Dimensiones Bipolares Básicas Subyacentes

Apertura al Cambio	Conservación
Valores que enfatizan la independencia de juicio y la acción y favorecen el cambio (autodirección y estimulación).	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).
Autopromoción	Autotrascendencia
Valores que enfatizan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (poder y logro).	Valores que destacan la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por su bienestar (universalismo y benevolencia)

Se comenzará haciendo un análisis de la **muestra en general**, recordando que está formada por grupos de afinidad que van desde trabajadores autónomos hasta presos y jubilados, por lo que su universo está conformado por una multiplicidad de matices.

En la Tabla se puede observar que sobresale el valor **Benevolencia**, seguido del de **Autodirección** y el **Universalismo**.

Se puede decir entonces que la valoración se orienta a aquellos aspectos que tienen que ver con la Autotrascendencia, o sea con los valores que destacan la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por su bienestar y el de su familia, y los que se agrupan en la apertura al cambio, que es donde se consideran aquellos que enfatizan la independencia de juicio y la acción para favorecer ese cambio.

El valor **Autodirección** alto también puede tener relación con la percepción de las personas, de que cada vez más tienen que hacerse cargo de sí mismas, y para ello deben desarrollar el costado autónomo de sus recursos personales.

Ya Tofler (1984) consideró al nuevo trabajador como un individuo independiente, ingenioso, flexible y competente.

También se podría decir que el valor **Universalismo**, en tanto es la preocupación por la protección no sólo de las personas sino también de la naturaleza, puede estar ligado a la gran preocupación por el planeta de amplia difusión mediática en nuestros días, debido al calentamiento global, tema al que le cabe una gran responsabilidad a las empresas, que han actuado en gran medida como depredadoras del medio ambiente.

El valor **Benevolencia** alto, que tiene que ver con percibir al trabajo como un medio de subsistencia y de protección para la familia y los amigos, se relaciona positivamente con la elección en primer lugar de la familia, respecto de otras áreas de la vida, y que se indagó al estudiar la centralidad relativa del significado del trabajo en esta misma investigación.

## MUESTRA GENERAL

Cuadro 96 Puntajes medios de la muestra completa en relación con la escala de valores

	Valores	Medias
Positivos:	1.-Benevolencia	4,06
	2.-Autodirección	3,93
	3.-Universalismo	3,82
Negativos:	10.-Poder	2,56

De los datos que se observan en el cuadro anterior se puede decir, al menos para la muestra evaluada, que por un lado hay una tendencia contraria al discurso postmoderno que promueve el individualismo y la competencia, y también opuesto a las acciones desde las organizaciones laborales, que favorecen el “sálvese quien pueda”, y por otro lado daría cuenta de un conjunto de actitudes progresistas en tanto se acepta el cambio como modelo imperante, adaptando una postura de apertura hacia lo que viene, en lugar de aferrarse a las pautas del pasado.

Es muy llamativo también destacar que el valor menos considerado es **Poder**, que tiene vinculación con considerar al trabajo como una fuente de status social con capacidad de determinación sobre las personas y los recursos. Una línea interpretativa podría derivar de la tendencia de los sujetos a liberarse de quedar subsumidos al mando de otro u otros. Esto se puede relacionar con los datos surgidos del constructo Compromiso del MOW que muestra que las personas seguirían en su trabajo, pero bajo la condición de ser dueños y que nadie los mande.

Además, en épocas anteriores, el trabajo era considerado, más frecuentemente, como proveedor de status social, pero las sucesivas crisis económicas y los cambios tan profundos en la sociedad argentina en relación con la accesibilidad o no al trabajo fue liquidando esta significación de proveedor de status positivo *per se*, y ha acentuado la de ser un medio para proveer sustento y bienestar para sí y para la familia, o sea, una significación instrumental y



contingente o no garantizada por los méritos o cualidades. Además, es un espacio de desarrollo personal, si se le da esa lectura al valor **Autodirección**.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS AGRUPADOS: PARA CADA UNA DE LAS SUBMUESTRAS

Resultados de cada uno de los grupos en sí mismos y relacionados con la muestra general.

### Empleados

**Cuadro 97** Puntajes medios de la muestra de empleados públicos y privados, en relación con la escala de valores

Valores		Empleados Públicos	Empleados Privados
Positivos:	1.-Benevolencia	4,13	4,28
	2.-Autodirección	4,01	3,98
	3.-Universalismo	3,73	3,84
Negativos:	10.-Conformismo	2,18	-----
	10.-Poder	-----	2,32

Entre los **empleados públicos y privados** se observa lo siguiente: ambos ponderan la Benevolencia en primer lugar, luego la Autodirección y en tercer lugar el Universalismo. Pero, si bien los empleados públicos rechazan el valor Conformidad los privados rechazan el valor Poder.

Se advierte que el comportamiento de los empleados privados es similar al de la muestra general, y el de los públicos se diferencia en el valor que menos eligen, que es Conformidad. Desde la dimensión del empleado público se justifica el valor de Benevolencia en tanto es un tipo de inclusión laboral que tiene en alta consideración a las redes sociales más cercanas. Su pertenencia prácticamente asegurada del lugar de trabajo hace que el otro no sea alguien peligroso para su compañero de trabajo, en cambio es más llamativa en el caso de los empleados privados, ya que el comportamiento actual de las organizaciones presenta el doble discurso de promover por un lado el trabajo en equipo y por el otro la competencia individual como una manera de sobrevivir en ellas. De todas formas lo que prima es el modelo de sociedad sobre el modo de organización del trabajo en ambos casos para Benevolencia. En realidad, este modelo de competencia descarnada de "...las nuevas formas de organización del trabajo, de gestión y de management, (que) privilegian, la competencia generalizada, promoviendo hasta el uso de conductas desleales entre colegas, apelando a la agresividad, al individualismo forzado, al rendimiento individual ,inclusive la duplicidad" (Dejours op cit) no

pareciera haber invadido plenamente, aún, los modos de relación de estos sujetos laborales, que además, destacan en todo momento, en el análisis del MOW, que el trabajo sea placentero, y no lo podría ser si las relaciones interpersonales fueran como las describió el autor en las líneas anteriores.

La Autodirección suena más pertinente en los empleados privados, que por la realidad que les toca vivir están más estimulados a estar atentos y alertas a la creatividad y la innovación para poder seguir abriéndose paso en su desarrollo laboral, habiendo una tendencia cada vez más instalada del trabajo por proyecto, que habla de la autonomía que cada cual debe desplegar. Este grupo rechaza más el Poder -quizás esto tenga que ver con tratar de alejarse en lo posible de quedarse al mando de otros-, que para los empleados públicos de los que es más esperable una actitud tradicionalista.

Aún más sorprendente es que el valor Conformidad fuera el menos elegido por los empleados públicos, pues llevan a cabo tareas sumamente normadas y con expectativas de rol estructuradas. Vale aclarar que estos valores son a lo que aspiran, no lo que viven, o bien a partir de lo que viven es lo que rechazan, ya que en estos medio laborales se espera más una respuesta burocrática, sistematizada y metódica de las tareas a llevar a cabo que en las empresas privadas.

Quizás el ingreso de la tecnología y de una mayor profesionalización de los perfiles a estos lugares haya generado algún tipo de preocupación con relación al cambio y al saber hacer propio que antes no existía. Esta sería una línea de trabajo a profundizar en un estudio posterior, pues está lejos de ser una elección previsible.

El Universalismo, en ambos, puede tener una lectura en línea con lo planteado en el inicio de este capítulo con relación a la muestra general.

Se puede agregar, además, que si se toma el valor Poder en empleados privados y el valor Conformidad en empleados públicos como los menos elegidos se puede interpretar de la siguiente manera: en ambos casos tienen que ver con la forma en que lo arbitrario de la autoridad se hace presente ante las competencias de los trabajadores y representa el peligro al que en cada caso se enfrenta el trabajador responsable.

## Trabajadores Autónomos

Cuadro 98 Puntajes medios de la muestra de autónomos, en relación con la escala de valores

Valores		Trabajadores Autónomos
Positivos:	1.-Benevolencia	4,36
	2.-Autodirección	4,13
	3.-Universalismo	3,86
Negativos:	10.-Poder	2,28

Los **trabajadores autónomos** presentan una alta elección en el valor Benevolencia, lo que es previsible ya que generalmente se mueven en un grupo de pertenencia pequeño, cercano, que muchas veces se confunde con su familia, cuando el trabajo que hacen lo comparten con ellos y el preocuparse por su grupo de pertenencia los ayuda también a sobrevivir.

En un segundo lugar figura la Autodirección, lo cual también es previsible y pertinente a su modo de enfrentar el cómo ganarse la vida: tienen que estar abiertos al cambio y la innovación para ir encontrando los nichos de mercado que les permita abrirse su propio camino. Además, al ser autónomos en ellos se hace efectivo el hecho de tener que ser el propio jefe, como se manifestó en la pregunta ¿que haría si ganara la lotería?

En tercer lugar figura el Universalismo, que muestra una consideración hacia los integrantes de su medio más amplio, conformado por personas que pueden requerir sus servicios.

El valor Conformidad como el más rechazado puede mostrar su necesidad de innovar que hace que no restrinjan sus acciones, que desafíen las normas establecidas, pues esa es la manera de poder encontrar un lugar en el mercado que les permita sobrevivir.

## Desocupados

Cuadro 99 Puntajes medios de la muestra de desocupados, en relación con la escala de valores.

Valores		Desocupados
Positivos:	1.-Benevolencia	3,86
	2.-Universalismo	3,81
	3.-Autodirección	3,80
Negativos:	10.-Poder	2,55

La muestra correspondiente a los **desocupados** presenta el mismo dibujo que la general, es decir, Benevolencia, Universalismo y Autodirección; la diferencia radica en que hay una pequeña inversión entre los dos últimos, esto significa que lo estrictamente relacional y la asociatividad que es la manera de ayudarse ante la adversidad laboral, está por encima que aquello que se refiere a la actitud ante el cambio. Es muy importante que en tercer lugar puntúe la Autodirección, dado que si este universo no presentara una actitud de apertura al cambio, estaría realmente con grandes dificultades para poder encontrar algún camino de salida posible. Es probable que su expectativa de Autodirección esté restringida a poder lograr alguna actividad por cuenta propia, que les permita salir adelante.

Lo mismo sucede con el valor menos considerado, Poder, lo cual es muy importante en este grupo dado que el desinvertir al trabajo del atributo de ser proveedor de status social permite desconsiderarlo como un dador de identidad social, algo altamente saludable si uno no posee trabajo, pues “si yo sólo soy para mí, lo que hago; cuando no hago, no soy”. Además, lo que menos percibe el sujeto sin empleo es que tiene status sobre los recursos y las personas.

## Piqueteros

Cuadro 100 Puntajes medios de la muestra de piqueteros, en relación con la escala de valores.

Valores		Piqueteros
Positivos:	1.-Benevolencia	4,08
	2.-Autodirección	3,91
	3.-Tradición	3,77
Negativos:	10.-Poder	2,90

La muestra correspondiente a los **piqueteros** conserva, de la muestra general, Benevolencia y Autodirección en ese orden, pero luego cambia Universalismo por Tradición. A esto se le podría dar la siguiente lectura: este grupo tiene mayor tendencia a preocuparse por las personas de su entorno más cercano, con el que comparten una misma realidad, que con el resto de la sociedad por las que se sienten excluidos y dejados de lado, y con la que en muchas situaciones han confrontado, llegando a darse situaciones de violencia y hasta muerte accidental o por represión, durante la realización de sus tradicionales piquetes, de ahí que Universalismo sea más bajo. Su valoración de la Autodirección está dado por su propia actitud ante la vida ya que, ante la aparición de la desocupación como una variable endémica, optaron como ya se dijo en otra oportunidad, por ser piqueteros y no desocupados, creando una identidad laboral transitoria que les diera un lugar en la sociedad, diferente a la de los desocupados con los que, por otro lado, no se identifican. Además, ellos mismos deciden sus propias acciones y su manera de moverse y actuar en función de los hechos sociales que se van produciendo. La elección de valor Tradición puede estar relacionada con el respeto y compromiso por su propio cuerpo de tradiciones y costumbres que ha hecho de los piqueteros un grupo muy particular, muy fácil de reconocer y con un pasado de tradición de pleno empleo argentino y de actitud proteccionista del Estado. Por otra parte, la cohesión necesaria de un grupo que intenta crear una identidad, hace probablemente que se enfatizen aspectos relacionados con el respeto a normas, reglas, acuerdos, etc. asociadas al mantenimiento de su propia cultura.

También coinciden con los desocupados y la muestra general, en que el valor Poder es el menos elegido pero es más alto que el promedio general. Si bien entre estos dos grupos hay particularidades semejantes en relación con la ausencia real de trabajo remunerado, se puede interpretar esta actitud hacia el valor Poder de esta forma: los piqueteros confrontan con el poder, mientras que los desocupados padecen situaciones donde el poder del sistema los somete a nuevas reglas del juego, que son las que los han condenado al no trabajo. También se observa que el valor promedio es menor, se puede decir que un desocupado no tiene cómo ejercer el poder, es uno de los grupos más carenciados del mismo y por esa situación ni siquiera se anima a desearlo. Cabe agregar que éste es uno de los grupos que más desafían al

poder pues, además, esta muestra corresponde a una agrupación de piqueteros muy combativos.

## Cartoneros

Cuadro 101 Puntajes medios de la muestra de cartoneros, en relación con la escala de valores.

Valores		Cartoneros
Positivos:	1.-Universalismo	3,90
	2.-Benevolencia	3,87
	3.-Autodirección	3,74
Negativos:	10.-Logro	3,09

Los **cartoneros** presentan la misma secuencia que la muestra general: Universalismo, Benevolencia y Autodirección. Se debe considerar que es un grupo que trabaja en familia y que se trasladan todos juntos, pero además tienen una clara pertenencia a su grupo más ampliado, pues se detecta en ellos un discurso fuertemente ligado a sentirse discriminados socialmente, por lo que el alto peso en el valor Universalismo -que está referido a la importancia que se le da al bienestar de todas las personas y la naturaleza-, puede tener que ver con su tendencia a la asociatividad inclusiva y un alto deseo de inclusión social positiva, pues tienen una percepción muy alta de su estigmatización en función de la actividad que llevan a cabo.

Lo que más rechazan es el Logro, pues su actividad está muy poco ligada al éxito personal o a un resultado eficiente, aunque éste sea su medio de vida, pues se sienten en un nivel muy bajo de competitividad según criterios sociales.

## Empleados de Fábricas Recuperadas

Cuadro 102 Puntajes medios de la muestra de fábricas recuperadas, en relación con la escala de valores

Valores		Fábricas Recuperadas
Positivos:	1.-Universalismo	4,01
	2.-Benevolencia	3,91
	3.-Autodirección	3,82
Negativos:	10.-Poder	1,88

Los **empleados de fábricas recuperadas** presentan un resultado previsible: el primero es Universalismo y hace sinergia con el valor que tiene para cada uno de ellos el medio social en que viven y en quienes se apoyaron fuertemente para lograr legalizar las acciones llevadas a cabo al recuperar las fábricas, es muy importante para ellos el concepto de Asociatividad. En segundo lugar figura el valor Benevolencia y está clara en ellos la importancia que tiene para cada uno su grupo de compañeros de trabajo con el que enfrentaron la adversidad de tener que recuperar la fábrica en la que trabajaban, para no pasar a las filas de los desocupados. De

más esta decir que la Autodirección en el lugar tres también es pertinente con las conductas de creatividad y cambio que mostraron, pues el recupero de las fábricas fue y sigue siendo una acción inédita e innovadora que debe renovarse cada día.

El rechazo al valor Poder en una de las elecciones más bajas que se presentan tiene que ver con el componente altamente cooperativo y de bajas diferencias individuales que este modo de accionar presenta, pues el valor Poder es altamente individualista.

## Jubilados

Cuadro 103 Puntajes medios de la muestra de jubilados en relación con la escala de valores

Valores		Jubilados
Positivos:	1.-Benevolencia	4,05
	2.-Universalismo	3,75
	3.-Autodirección	3,75
Negativos:	10.-Poder	2,71

Con respecto a los **jubilados**, también es previsible que este grupo valore la Benevolencia y el Universalismo, o sea los que se agrupan en la autotranscendencia, pues por el grupo etario al que pertenecen hace que estos comportamientos se potencien y se hagan más visibles. Pero lo llamativo es que también compartan el segundo lugar con la Autodirección. Una línea interpretativa posible es que hasta este grupo se siente dejado de lado y abandonado por las políticas públicas que tienden a considerarlos más como un estorbo que como un grupo a cuidar, y tienen que ver cómo se las arreglan para sobrevivir, al punto que muchos siguen haciendo alguna “changa” para poder incrementar sus ingresos mensuales.

En este grupo también aparece baja la elección del valor Poder: el trabajo como productor de status social ya ha desaparecido para siempre para la inmensa mayoría de ellos.

## Presos

Cuadro 104 Puntajes medios de la muestra de presos, en relación con la escala de valores

Valores		Presos
Positivos:	1.-Autodirección	4,21
	2.-Benevolencia	3,96
	3.-Universalismo	3,80
Negativos:	10.-Conformidad	2,49

El último grupo, el de los **presos**, sorprende que si bien aparecen entre los tres primeros los mismos que en la muestra general, es el único en el que el valor Autodirección figura en primer lugar. Habría que ver cómo impacta en ellos la situación particular de encierro, donde su sociedad total es la cárcel, pues este valor tiene que ver con el pensamiento independiente, la

exploración y la acción. De todas formas, el estar preso deviene de haber tenido una conducta de Autodirección en la que lo equivocado fue, precisamente, la dirección elegida en su oportunidad.

Luego aparecen valores de Universalismo y en tercer lugar Benevolencia. Sería necesaria una investigación más profunda que permita saber la razón del encierro para poder lograr una interpretación más ajustada de estas dos elecciones, ya que en general los presos están en esa condición precisamente por haber cometido acciones que no están en línea con el cuidado de los otros, ya sean cercanos o lejanos.

Es evidente que para ellos el trabajo y el valor Poder no van juntos, ya que sus acciones tienen que ver poco con el desarrollo del status social, lo cual se refleja en sus elecciones.

## **DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS SUBMUESTRAS**

Se encontraron diferencias significativas<sup>9</sup> en los siguientes valores: Benevolencia, Tradición, Conformidad, Seguridad, Poder, Hedonismo, Estimulación, Autodirección. No hubo diferencias en Universalismo y en Logro.

### ***BENEVOLENCIA***

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

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

- **Desocupados en general versus autónomos**, a favor de estos últimos cuyo puntaje medio es más alto.

- **Cartoneros versus autónomos**, a favor de estos últimos cuyo puntaje medio es más alto. Quizás esto se deba en los desocupados a su impotencia subjetiva en poder darles bienestar a su familia, y en cartoneros al hecho de tener que salir con su familia a “cartonear”, donde la imposibilidad de otorgar bienestar no está depositada en lo económico sino en la actividad que se lleva a cabo, o sea, en lo que tienen que hacer para lograr ese bienestar.

Cuadro 105 Dif.Sig. Benevolencia

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05	
		1	2
Desocupados	60	3,87	
Cartoneros	59	3,87	
Fábricas Recuperadas	60	3,92	3,92
Presos	55	3,96	3,96
Jubilados	60	4,06	4,06
Piqueteros	57	4,09	4,09
Empleados públicos	80	4,13	4,13
Empleados Privados	60	4,28	4,28
Autónomos	60		4,37

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,603  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### TRADICION

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

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica cuatro subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados públicos versus cartoneros, jubilados y piqueteros** a favor de estos últimos que tienen los puntajes medios más altos.

**Empleados de fábricas recuperadas y autónomos versus jubilados y piqueteros**, a favor de estos últimos.

**Empleados de privadas versus piqueteros**, a favor de estos últimos.

Se puede decir que los piqueteros, jubilados y cartoneros son los más apegados a las tradiciones y costumbres o, lo que es mejor, que la cultura y las tradiciones están más presentes en sus prácticas que en las de los otros y que los sistemas de creencias están más neutralizados o suspendidos en las prácticas que estiman la tradición como más bajo. No es el caso de los empleados privados y los de fábricas recuperadas, que han debido y deben movilizar su creatividad para poder seguir adelante. Desde ya los empleados de recuperadas llevaron adelante un desafío a la tradición en el propio emprendimiento de recuperar la fábricas.

<sup>9</sup> Ver ANOVA en el anexo.



Cuadro 106 Dif.Sig. Tradición

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05			
		1	2	3	4
<b>Empleados públicos</b>	81	2,95			
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	3,09	3,09		
<b>Autónomos</b>	60	3,11	3,11		
<b>Empleados Privados</b>	59	3,18	3,18	3,18	
<b>Presos</b>	55	3,25	3,25	3,25	3,25
<b>Desocupados</b>	60	3,26	3,26	3,26	3,26
<b>Cartoneros</b>	59		3,57	3,57	3,57
<b>Jubilados</b>	60			3,71	3,71
<b>Piqueteros</b>	54				3,78

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,156  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### **CONFORMIDAD**

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

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica cuatro subconjuntos homogéneos los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados públicos versus desocupados en general, jubilados, piqueteros y cartoneros,** siempre a favor de los últimos, que tienen los puntajes medios más altos.

Se observa que cada uno de estos grupos, por alguna razón, debe conformarse con una realidad que los excede y que no pueden modificar, aunque protesten o actúen de manera violenta.

**Autónomos versus Jubilados, Piqueteros y Cartoneros,** siempre a favor de los últimos. Los autónomos, al no conformarse y por tener seguramente más recursos subjetivos, no aceptaron la realidad y buscaron una salida que les permitiera seguir adelante, que es la de trabajar de manera autónoma.

**Empleados de fábricas recuperadas, Presos y Empleados privados versus Cartoneros,** a favor de los últimos.

Ya quedó expresado que los empleados de fábricas recuperadas no se conformaron con la realidad, los presos no se conforman tampoco con la suya y los empleados privados deben vivir aprendiendo nuevas cosas y no conformarse con lo que ya saben, pues eso los hace correr serios riesgos de caer en "desuso".

Cuadro 107 Dif.Sig. Conformidad

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05			
		1	2	3	4
<b>Empleados públicos</b>	81	2,19			
<b>Autónomos</b>	60	2,28	2,28		
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	2,42	2,42	2,42	
<b>Presos</b>	55	2,49	2,49	2,49	
<b>Empleados Privados</b>	60	2,53	2,53	2,53	
<b>Desocupados</b>	60		2,82	2,82	2,82
<b>Jubilados</b>	60			2,93	2,93
<b>Piqueteros</b>	56			2,97	2,97
<b>Cartoneros</b>	57				3,21

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,297  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### SEGURIDAD

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

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados de fábricas recuperadas versus Piqueteros**, a favor de los últimos.

Cabe decir que los empleados de fábricas recuperadas tomaron el riesgo legal y productivo sin experiencia previa, por lo tanto estiman menos el ir a lo seguro.

Los piqueteros, que cobran planes sociales, están refugiados en la seguridad que de alguna manera les da el carácter benefactor del Estado.

Cuadro 108 Dif.Sig. Seguridad

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	3,04	
<b>Empleados Privados</b>	60	3,22	
<b>Empleados públicos</b>	81	3,27	3,27
<b>Autónomos</b>	60	3,38	3,38
<b>Presos</b>	55	3,48	3,48
<b>Jubilados</b>	60	3,52	3,52
<b>Desocupados</b>	59	3,58	3,58
<b>Cartoneros</b>	59	3,65	3,65
<b>Piqueteros</b>	56		3,72

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,423  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## PODER

Status social sobre las personas y los recursos.

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica tres subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados de fábricas recuperadas versus autónomos, presos, desocupados en general, jubilados, piqueteros y cartoneros**, a favor de los últimos que presentan los puntajes medios más altos.

**Empleados privados, empleados públicos, autónomos, presos, desocupados en gral. y jubilados versus piqueteros**, a favor de los últimos.

Los piqueteros, que son uno de los grupos que más alto lo puntúan -como ya se ha dicho anteriormente-, son quienes más lo desafían, junto con los cartoneros, que lo transgreden, en su actitud de ir por donde quieren, sin respetar ninguna norma de tránsito.

Se entiende que los empleados de fábricas recuperadas sean los que signifiquen menos a este valor, pues en realidad el modelo que construyeron es cooperativista y busca precisamente que nadie prevalezca sobre el otro.

Cuadro 109 Dif.Sig. Poder

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05		
		1	2	3
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	1,88		
<b>Empleados Privados</b>	58	2,33	2,33	
<b>Empleados públicos</b>	81	2,35	2,35	
<b>Autónomos</b>	60		2,50	
<b>Presos</b>	55		2,55	
<b>Desocupados</b>	59		2,56	
<b>Jubilados</b>	60		2,72	
<b>Piqueteros</b>	55		2,90	2,90
<b>Cartoneros</b>	59			3,36

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,060  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## HEDONISMO

Placer y gratificación sensual para uno mismo.

Para una significación del 0.05, la ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados fábricas recuperadas versus todos las otras submuestras**, siempre en orden decreciente, a favor de los puntajes medios más altos.

Cuadro 110 Dif.Sig. Hedonismo

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
Fábricas Recuperadas	60	2,92	
Jubilados	60		3,39
Desocupados	60		3,43
Autónomos	60		3,49
Empleados públicos	80		3,49
Cartoneros	59		3,54
Presos	55		3,61
Empleados Privados	58		3,66
Piqueteros	54		3,70

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,977  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Si se considera que la lógica de las fábricas recuperadas implica trabajo extra, compromiso y períodos de fuertes discusiones para el consenso, entonces allí el trabajo dista mucho de ser hedónico, al menos en esta parte de su ciclo organizativo.

### **ESTIMULACIÓN**

Entusiasmo, novedad y reto en la vida.

Para una significación del 0.05, la ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Jubilados, empleados públicos, autónomos y empleados de fábricas recuperadas versus piqueteros**, a favor de estos últimos cuyo puntaje medio es más alto.

Para los piqueteros vivir en las condiciones y perspectivas que ellos tienen es realmente un reto en la vida. Deben sobrevivir a situaciones cotidianas inciertas, donde además se pone en juego la esencia básica del movimiento que tiene que ver con la protesta y el reclamo social permanente.

Es coherente que los que menos puntúen sean los jubilados, para los que el reto en la vida es algo que ya pasó.

Cuadro 111 Dif.Sig. Estimulación

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05	
		1	2
Jubilados	60	2,79	
Empleados públicos	81	2,80	
Autónomos	60	2,85	
Fábricas Recuperadas	59	2,89	
Empleados Privados	60	3,03	3,03
Desocupados	60	3,13	3,13
Cartoneros	59	3,27	3,27
Presos	55	3,42	3,42
Piqueteros	57		3,60

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,550  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

### **AUTODIRECCIÓN**

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

A pesar de que el cuadro general aparece con una significación del .022, en el cuadro específico no aparecen subconjuntos homogéneos diferenciados. Esa diferencia puede ser a favor de los presos, que tienen la media más alta, 4,22; pero en la prueba post hoc específica no se diferencian.

Cuadro 112 Dif.Sig. Autodirección

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
Cartoneros	58	3,74
Jubilados	60	3,75
Desocupados	60	3,80
Fábricas Recuperadas	60	3,83
Piqueteros	55	3,92
Empleados Privados	58	3,98
Empleados públicos	80	4,02
Autónomos	60	4,13
Presos	55	4,22

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,995  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## CON TRABAJO Y SIN TRABAJO

Si se agrupa en forma separada a los que poseen trabajo de los que no lo tienen, se pueden diferenciar dos grupos:

**A: Los que poseen trabajo:** autónomos, empleados de empresas públicas, empleados de empresas privadas, cartoneros, miembros de fábricas recuperadas.

**B: Los que no lo poseen:** desocupados, piqueteros, jubilados.

Quedan excluidos los presos de este análisis por tratarse de una muestra muy particular que no puede ser agrupable en este tipo de categorías.

Dimensiones de Valores: Medias, Desviaciones Estándar, puntajes t y significación teniendo en cuenta si los sujetos participantes trabajan o no

Cuadro 113 Valores Con trabajo/sin trabajo Datos estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Universalismo	<i>Trabaja</i>	3,87	0,809	1,196	.232
	No trabaja	3,77	0,813		
Benevolencia	<i>Trabaja</i>	4,12	0,800	1,429	.454
	No trabaja	4,00	0,919		
Tradición	<i>Trabaja</i>	3,16	1,004	-4,295	.000
	No trabaja	<b>3,57</b>	1,024		
Conformidad	<i>Trabaja</i>	2,50	1,175	-3,697	.000
	No trabaja	<b>2,90</b>	1,168		
Seguridad	<i>Trabaja</i>	3,31	1,111	-2,824	.005
	No trabaja	<b>3,61</b>	1,142		
Poder	<i>Trabaja</i>	2,47	1,156	-2,156	.032
	No trabaja	<b>2,72</b>	1,310		
Logro	<i>Trabaja</i>	3,00	1,795	-0,704	.482
	No trabaja	3,10	1,315		
Hedonismo	<i>Trabaja</i>	3,42	0,989	-0,821	.412
	No trabaja	3,50	1,114		
Estimulación	<i>Trabaja</i>	2,95	1,181	-1,897	.058
	No trabaja	3,17	1,215		
Autodirección	<i>Trabaja</i>	3,95	0,808	1,519	.429
	No trabaja	3,82	1,002		

Se observa que los puntajes medios son más altos en los que no trabajan, quizás porque necesitan aferrarse a una sociedad más tradicional, conformista y segura como una forma de sentir que tienen en donde apoyarse.

Los que no trabajan están más preocupados por la conservación. Esta es la orientación que conduce a comportamientos que tienen que ver con las actitudes que buscan reducir en lo posible la gran incertidumbre que el no encontrar trabajo produce en las personas que están en esta condición laboral.

Además, si se recuerda que la conservación está formada por valores como **Tradición**, en el que priman el respeto, el compromiso y la aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión, esto puede estar en línea con la necesidad de quienes no trabajan, de tener algo estable en algún área, lo que los ayuda a no desmoronarse, a sostener la subjetividad.

En los valores **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 **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-, es muy coherente que aparezcan estas diferencias significativas en esos dos subgrupos, pues en todos estos datos, los mayores puntajes medios corresponden a los que no trabajan.

La **Autodirección** en ambos está en un nivel parecido: en los que trabajan puede estar relacionado con el tener una ocupación que les permite sentir que tienen una posibilidad de salida y en los que no trabajan, en la medida en que algunos -como los cartoneros- perciben que los medios para poder trabajar dependen de ellos.

La **Estimulación**, como lo que está asociado a conductas de entusiasmo, y **el Poder**, como impulsor de conductas asociadas a tener status social sobre otros, pueden estar elegidos con mayor intensidad en los que no trabajan, como una expresión de deseos, que como metas motivacionales para esos grupos marginados -por razones de edad o de no inclusión en el sistema-, pueden hablar de actitudes activas, más que pasivas, a pesar de la situación en la que se encuentran. Esto puede considerarse como un punto positivo.

Las diferencias significativas se observan en los valores de **Tradición, Conformidad, Seguridad y Poder**. De manera coherente con investigaciones previas, son quienes no tienen trabajo los que mayor importancia dan a valores de conservación que agrupan a la Seguridad, la Tradición y la Conformidad. Es llamativo, sin embargo, que es el grupo que no tiene trabajo el que tiene puntuaciones más altas en Poder.

En el resto de los valores las diferencias no son estadísticamente significativas.

Se mantiene, en ambos, la presencia de la importancia por su núcleo de relación más íntimo, y también su grupo más ampliado del valor **Benevolencia** en primer lugar y **Universalismo** en tercer lugar. Además, se destaca en el segundo lugar la **Autodirección**, que habla de la necesidad de hacer prevalecer la independencia, la exploración y la acción, dado que los que

no tienen trabajo perciben que ya no se puede estar a la espera de que alguien venga a ofrecerles algún trabajo, sino que deben salir a buscarlo por ellos mismos. Aún los jubilados - que muchos de ellos siguen trabajando pues sus ingresos son muy magros- y los que tienen trabajo están alertas, pues pueden tener la percepción interna de que en cualquier momento se puede acabar, ya que esa es la memoria que quedó en la sociedad después de la experiencia de los años noventa, que generó el índice de desocupación más alto de la historia argentina. También aparece el rechazo al valor **Poder** como dador de status y de ejercer o recibir órdenes de otros.

## POR EDADES

Si se analiza la muestra con relación a grupos etarios elegidos en intervalos artificiales, pero buscando de alguna manera recuperar la lectura generacional, se encuentra:

Cuadro 114 Puntajes medios por rangos de edad y por escala de valores.

Valores		16 a 25 años	26 a 35 años	36 a 55 años	56 a 83 años
Positivos:	1.-Benevolencia	4,04	4,09	4,00	4,13
	2.-Autodirección	3,93	3,89	3,95	3,96
	3.-Universalismo	3,81	3,81	3,84	3,85
Negativos:	Conformismo	2,50	----	----	----
	Poder	----	2,39	2,57	2,66

Sólo el primer rango de edad que corresponde a los más jóvenes, pondera como menos valorado Conformidad, que además muestra un rasgo distintivo de la edad a la que pertenecen. Aparecen diferencias significativas según la edad en Tradición, Conformidad y Estimulación.

## TRADICIÓN

Para una significación del 0.05, la ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

- **16-25 años y 26-35 años versus 56-90 años**, a favor de estos últimos cuyo puntaje medio es más alto, lo cual es razonable por una cuestión de edad, por las expectativas culturales generacionales y la confrontación de oportunidades laborales: unos ponen la fuerza en lograr ingresar al mundo del trabajo y otros tratan de no salirse del mismo.



Cuadro 115 Por edades Dif.Sig. Tradición

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
16 a 25 años	112	3,16	
26 a 35 años	164	3,19	
36 a 55 años	166	3,33	3,33
56 a 90 años	106		3,59

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,216  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## CONFORMIDAD

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**26-35 años y 16-25 años, versus 56-90 años** a favor de estos últimos que dado el momento generacional por el que están pasando, es esperable que sean más conformistas, han aprendido a aceptar con más rapidez que los jóvenes los avatares de la vida laboral.

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 se han consolidado nuevos valores relacionados con el trabajo y su significado, a la vez que una reducción de la concepción del mismo como obligación (Ética protestante del Trabajo 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, y esto se ve reflejado, por ejemplo, cuando se analizan agrupados por segmentos generacionales.

Además, las investigaciones muestran que, a mayor edad, mayor conservación y que la estimulación como valor es mayor en menores edades o cuando se es más joven, como se verá más adelante.

Cuadro 116 Por edades Dif.Sig. Conformidad

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
26 a 35 años	165	2,49	
16 a 25 años	113	2,51	
36 a 55 años	165	2,67	2,67
56 a 90 años	106		2,90

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,558  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## ESTIMULACIÓN

Para una significación del 0.05, la ANOVA verifica dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**-56-90 años y 36-55 años versus 16-25 años**, a favor de estos últimos, quienes por ser más jóvenes presentan una actitud más abierta hacia los retos de la vida mientras que para los otros el costo de la novedad no justifica la energía que hay que poner en ella, sobre todo los del grupo de adultos mayores.

Cuadro 117 Por edades Dif.Sig. Estimulación

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
56 a 90 años	107	2,83	
36 a 55 años	166	2,99	
26 a 35 años	165	3,11	3,11
16 a 25 años	113		3,35

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 132,100  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

## POR GÉNERO

Dimensiones de Valores: Medias, Desviaciones Estándar puntajes t y significación según sexo de los sujetos participantes.

Cuadro 118 Valores Por Género Datos Estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Universalismo	Hombre	3,77	0,813	-1,864	.063
	Mujer	3,89	0,776		
Benevolencia	Hombre	3,95	0,852	-3,283	.001
	Mujer	<b>4,18</b>	0,789		
Tradición	Hombre	3,20	1,078	-2,256	.024
	Mujer	<b>3,40</b>	0,984		
Conformidad	Hombre	2,55	1,203	-1,459	.145
	Mujer	2,70	1,175		
Seguridad	Hombre	3,34	1,175	-1,571	.095
	Mujer	3,50	1,077		
Poder	Hombre	2,58	1,212	0,338	.737
	Mujer	2,54	1,200		
Logro	Hombre	3,04	1,286	0,207	.836
	Mujer	3,01	1,877		

Hedonismo	<b>Hombre</b>	3,43	1,038	-0.824	.410
	Mujer	3,50	1,004		
Estimulación	<b>Hombre</b>	<b>3,19</b>	1,203	2.423	.016
	Mujer	2,94	1,168		
Autodirección	<b>Hombre</b>	3,97	0,907	0.989	.323
	Mujer	3,90	0,835		

Se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste F mayor que 0.05) para “Tradición”.

No se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste F menor que 0.05) para “Benevolencia” y “Estimulación”.

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las **mujeres** cuyas medias son más altas en las dimensiones **Tradición** y **Benevolencia** y a favor de los **varones** en **Estimulación**. Esto significa que ellos muestran más gusto por la novedad y reto en la vida. La mujer necesita la seguridad que los valores tradicionales le ofrecen.

**Se puede ubicar a los varones en la dimensión apertura al cambio, donde puntúan la Autodirección y la Estimulación.**

**Se puede ubicar a las mujeres en autotrascendencia, que destacan la preocupación por el bienestar de los otros y que agrupan el Universalismo y la Benevolencia.**

Es posible observar que los **varones** puntúan más alto la Autodirección y luego Benevolencia, poniendo en tercer lugar el Universalismo, mientras que el valor más rechazado es el de Conformidad.

Es decir que valoran en primer lugar el actuar con independencia, luego ocuparse de su núcleo de pertenencia más primario y por último el respeto por la sociedad ampliada incluyendo la naturaleza.

Las **mujeres**, por su parte, valoran en primer lugar la preservación de las personas que pertenecen a su núcleo más íntimo, Benevolencia, luego la Autodirección y coinciden con los varones en el Universalismo en tercer lugar.

De lo anterior se desprende que aparece cierto perfil tradicional de género en tanto el hombre se muestra más preocupado por la acción en el medio y la exploración del mundo, y la mujer por la familia y su grupo primario. Esto sin embargo se homogeneiza cuando también aparece reflejado el hecho de que la mujer sale al mundo a luchar por la subsistencia, tanto física como psicológica, tratando de hacerse lugar autónomamente, pues lo que aparece en segundo lugar es la Autodirección.

En los valores más rechazados también hay diferencias: **el hombre** rechaza más la **Conformidad**, se niega a aceptar las cosas como son y **la mujer** objeta **el Poder**, que es lo que más le está negado.

## POR NIVEL EDUCATIVO

En función del nivel educativo, se los ha agrupado en dos niveles:

**A:** no asistió, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto y secundario completo.

**B:** terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, universitario completo, con estudios de postgrado.

Se encuentran acá:

Dimensiones de Valores: Medias, Desviaciones Estándar, puntajes t y significación teniendo en cuenta el nivel de educación de los sujetos participantes.

Cuadro 119 Valores Por nivel educativo Datos Estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Universalismo	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,80</b>	0,797	-1,045	.297
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,87	0,797		
Benevolencia	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,98</b>	0,892	-2,619	.009
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	4,17	0,736		
Tradición	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,49</b>	1,002	4,516	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,09	1,020		
Conformidad	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>2,83</b>	1,235	4,484	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	2,38	1,088		
Seguridad	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,59</b>	1,131	3,987	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,21	1,094		
Poder	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>2,69</b>	1,306	2,807	.005
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	2,40	1,052		
Logro	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,07</b>	1,846	0,723	.470
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	2,97	1,247		
Hedonismo	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,51</b>	1,025	0,958	.339
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,42	1,019		
Estimulación	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,10</b>	1,239	0,629	.529
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,04	1,128		
Autodirección	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,78</b>	0,940	-4,565	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	4,11	0,743		

Se asumen varianzas iguales ( $p$  asociado al estadístico de contraste  $F$  en todos los casos es mayor que 0.05).

Las diferencias estadísticamente significativas aparecen en los valores de Benevolencia, Tradición, Conformidad, Seguridad, Poder y Autodirección

El **grupo A** presenta diferencias significativas respecto de los B, no sólo en los puntajes medios del valor Poder, sino también en Tradición, Conformidad y Seguridad. Se comportan de manera semejante al grupo de los que no tienen trabajo, es decir, adoptan actitudes más conservadoras, apelando a la satisfacción de las necesidades básicas como las fisiológicas y de seguridad.

Se puede ver que los del **grupo B**, cuyo nivel de escolarización es mayor, presentan puntajes medios más altos en Benevolencia y Autodirección, pues perciben como muy importante tanto el bienestar de su grupo social primario como la necesidad de realizar acciones que les garanticen poder permanecer dentro del sistema.

Los del grupo A, cuya escolarización es más baja, valoran también la Benevolencia en primer lugar y luego el Universalismo, que tiene que ver con ocuparse del bienestar del grupo de pertenencia más ampliado, y además puntúan en tercer lugar, pero con un puntaje menor que el grupo B, el valor Autodirección.

Se podría pensar que las actitudes de los piqueteros -quienes presentan un nivel de escolarización bajo y por ende menor nivel de oportunidades-, que muestran actitudes independientes al cortar calles y rutas, provocando a quienes tienen trabajo, intentan con esas acciones llamar la atención de la sociedad toda, en relación con que ellos están allí, señalando que no han tenido las mismas posibilidades de inclusión que quienes han podido capacitarse adecuadamente, en reclamo de que la sociedad no se olvide de la deuda social que existe con ellos. Son los representantes de lo que Bauman (2005) denomina los residuos humanos, o sea, las poblaciones superfluas, los parias, los que están al borde o fuera del sistema, consecuencia inevitable de la modernización. Cada vez más, la brecha en relación con las oportunidades es más grande entre los que han estudiado y quienes no han logrado hacerlo, entre el grupo A y el grupo B.

El valor menos elegido en el grupo A es el Poder, sin embargo, a pesar de todo, su puntaje medio es más alto que en el grupo B, que puntúa muy bajo Poder y Conformidad.

El hecho de que los A se encuentren más librados a la voluntad de poder, hace que lo rechacen más que los B, que tiene más posibilidades de acceso al ejercicio del poder.

Los B están más preocupados por no mostrar Conformidad, con estar siempre alertas para poder ver qué hacer que les dé una ventaja competitiva con relación a las demandas del mercado. Su realidad educativa les genera herramientas con que poder hacer frente a lo nuevo y moverse con mayor autonomía e independencia.

## POR ESTADO CIVIL

Finalmente, se realizará el análisis en función del estado civil, agrupado en solteros, casados-en pareja, divorciados y viudos.

Medias de las dimensiones de la Escala de Valores según Estado civil de los participantes

Cuadro 120 Valores Por estado civil

Valores	Solteros	Casados/ en pareja	Divorciados	Viudos
<b>Benevolencia</b>	4,06	4,02	4,17	4,13
<b>Autodirección</b>	3,99	3,85	3,97	3,89
<b>Universalismo</b>	3,79	3,85	3,90	3,81
<b>Conformidad</b>	2,50	2,79	2,42	2,82
<b>Poder</b>	2,57	2,53	2,50	2,68
<b>Logro</b>	3,02	2,82	3,54	3,32
<b>Seguridad</b>	3,38	3,44	3,44	3,44
<b>Tradición</b>	3,20	3,41	3,21	3,53
<b>Hedonismo</b>	3,61	3,21	3,48	3,79
<b>Estimulación</b>	3,19	2,87	3,17	3,05

Se evidencian diferencias significativas en dos valores: Logro y Hedonismo.

## LOGRO

Para una significación del 0.05, la ANOVA verifica un subconjunto homogéneo. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

Cuadro 121 Por estado civil Dif.Sig. Logro

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
<b>Casado/en pareja</b>	195	2,82
<b>Soltero</b>	267	3,02
<b>Viudo</b>	31	3,32
<b>Divorciado</b>	51	3,54
<b>Otro</b>	4	3,75

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 16,091  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Los cuatro grupos comparados guardan diferencias significativas entre sí, en orden decreciente de sus medias.

Los que más puntúan el logro son los **divorciados**, es probable que pongan en el valor logro toda la energía para recuperar la autoestima que el fracaso matrimonial puede haberles disminuido.

Los **casados**, que tienen una familia, diversifican sus intereses y no depositan todo en el trabajo como lugar de la realización personal.

## HEDONISMO

Para una significación del 0.05, el ANOVA verifica un subconjunto homogéneo. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

Los cuatro grupos comparados guardan diferencias significativas entre sí, en orden decreciente de sus medias.

Cuadro 122 Por estado civil Dif.Sig. Hedonismo

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05
		1
Casado/en pareja	196	3,21
Divorciado	51	3,48
Soltero	261	3,61
Viudo	31	3,79
Otro	4	4,00

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 16,088  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Este valor tiene que ver con el placer y la gratificación sensual y va decreciendo desde los casados a los divorciados y a los solteros, y los que más lo puntúan son los viudos.



DIEGO RIVERA  
PEASANTS

## **CARACTERIZACIÓN DE CADA GRUPO ESTUDIADO EN FUNCION DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS:**

### **SIGNIFICACIONES Y VALORACIÓN POR SUB-MUESTRAS**

El punto de partida es la descripción de los resultados de la muestra general, que será el patrón común en relación al cual se contrastarán las demás sub-muestras:

- Piqueteros
- Cartoneros
- Empleados de Fábricas recuperadas
- Autónomos
- Empleados de Empresas Públicas
- Empleados de Empresas Privadas
- Jubilados
- Desocupados
- Presos

Y los agrupamientos realizados sobre la base del análisis socio-demográfico:

- Trabaja/No trabaja
- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Estudios cursados



Para ello se organizarán los datos en torno al modelo del significado del trabajo del MOW, derivado de forma empírica y representada en tres círculos concéntricos.

**El núcleo del modelo es la Centralidad del Trabajo**, entendida como el grado de importancia y valor que el trabajo tiene para la vida de un individuo dado, sea por las razones que fueran. Este elemento es de fundamental importancia para entender el Significado del Trabajo para el individuo.

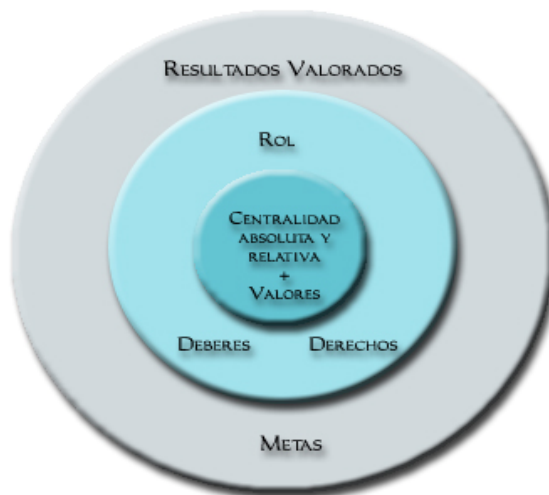
**El segundo círculo del modelo son las Normas Sociales acerca del Trabajo**: creencias y expectativas normativas acerca del rol del trabajo en la propia vida. Éstas pueden oscilar entre los polos de orientación a los derechos laborales, a los deberes para con el trabajo o bien implicar una orientación balanceada entre ambos. Las normas sociales acerca del trabajo ocupan el círculo concéntrico alrededor de la Centralidad porque son la segunda fuente en importancia para entender el Significado del Trabajo.

**En el tercer círculo del modelo se encuentran los Resultados Valorados del Trabajo y las Metas Laborales** preferidas por cada uno de los sujetos.

**En síntesis:**

**Para este modelo, la identificación con el trabajo y la valoración en la vida del individuo son una función del condicionamiento cultural pasado, el desarrollo personal y la socialización, además de las condiciones socioeconómicas, todos influyen los significados asignados al trabajar.**

Se agregan a estos tres círculos, los constructos de Involucración y Compromiso y, por ultimo, qué es el trabajo, en un intento de construir una definición del mismo.



## CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA GENERAL:

Esta muestra está formada, como ya se ha visto, por distintos grupos de afinidad basados en su relación con el trabajo, por lo que su universo está conformado por una multiplicidad de matices.

### CÍRCULO CENTRAL



Para la población relevada, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el conurbano: El significado que el trabajo tiene para la vida de los sujetos participantes, está basado en considerarlo un **medio a través del cual se puede obtener dinero** con que satisfacer las necesidades básicas: salud, educación, seguridad, **para lograr bienestar personal y familiar pero además, como un medio para satisfacer las necesidades psicológicas de autorrealización.**

Les molesta: la discriminación, las malas condiciones laborales y la insatisfacción.

Neffa (2003-Pág. 232), recuerda que Dejours afirmaba:

Entre la salud psíquica y mental y la patología se sitúan la normalidad y el sufrimiento. La normalidad es un estado real en el cual las enfermedades están controladas y las satisfacciones compensan el sufrimiento, como resultado del juego de las defensas contra los sufrimientos que atentan contra la normalidad y pueden hacer caer a los individuos en la enfermedad. El sufrimiento así como la satisfacción, son inherentes al trabajo. El sufrimiento se experimenta por varios factores: las exigencias propias de la tarea, la carga física, psíquica y mental derivadas de la configuración del proceso de trabajo.

La significación absoluta del trabajo se asemeja a los tres valores seleccionados como más importantes: el de **Benevolencia**, que tiene que ver con la preocupación por el bienestar propio y de su familia y el valor **Autodirección**, que se relaciona con la percepción de las personas de que tienen que hacerse cargo de sí mismos cada vez más, y para ello deben desarrollar sus recursos personales.

Requiere, para sostener la motivación a llevarlo a cabo, que las relaciones interpersonales con pares, subordinados o jefes sean positivas y que no se descuide el cuidado de las condiciones y medio ambiente laborales.

Esto, como elección, también se asemeja al tercer valor señalado por este universo, que es el **Universalismo**, que destaca la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por el medio ambiente.

El valor menos considerado es **Poder**. Se puede entender que tiene vinculación con la crisis con relación a la autoridad por la que se atraviesa en todos los órdenes de la sociedad, pues este valor se puede considerar tanto al rechazo a tener status sobre los otros, como el recibirlo de otro. La crisis que existe es con respecto al modelo autoritario y arbitrario, sin embargo a veces esa crítica se realiza implementando acciones que terminan siendo autoritarias, como por ejemplo los piquetes que impiden el tránsito.

El trabajo ocupa, en relación con la centralidad relativa, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia, y muy cercano en la elección, después del trabajo, los amigos. Ya se ha visto que el bienestar familiar depende de tener trabajo. En esto también se puede puntualizar una semejanza con el valor Benevolencia. Y finalmente, en términos generales, el trabajo es una actividad de la vida de importancia promedio<sup>10</sup> en la medida que dejó de ser un fin en sí mismo para ser un medio, un instrumento, no sólo para el logro económico sino también para el logro personal.

Puntaje X: 5,40.

## SEGUNDO CÍRCULO



Si se considera que el rol es el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, se está teniendo en cuenta “qué rol cumple el trabajo en la vida de las personas.”

---

<sup>10</sup> Importancia del trabajo: para poder hacer una comparación entre los resultados de los puntajes medios X, para cada agrupamiento realizado se procedió, aleatoriamente, de la siguiente manera:

Ranking:

Entre 4,45 y 4,99 Algo inferior al promedio.

Entre 5 y 5,50: se considera Promedio

Entre 5,51 y 5,75 se considera Algo superior al promedio

Entre 5,76 y 6,75 se considera Superior al promedio

La respuesta para la muestra general son los **roles: económico y social**. Es decir que para los sujetos es tan importante obtener dinero a cambio de lo que hacen como trabajar en un clima agradable, con buenos compañeros de trabajo. Como se observa, esta elección también recuerda a la elección del valor **Universalismo**.

Por lo tanto, los dos roles más importantes que el trabajo cumple en la vida de las personas son el económico y el social, incluyendo tanto las relaciones simétricas como asimétricas, en el contexto de un clima productivo.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **Derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social.

Entre los más privilegiados por los participantes son los que refieren a tener un sistema educativo que brinde una educación que otorgue las herramientas necesarias para tener un buen trabajo, y el derecho en sí a tener un trabajo cuando uno lo necesite. Ambos implican reclamos válidos de ciudadanía universal hacia el Estado.

2.- Los **Deberes**: que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Los principales deberes de los ciudadanos serían: el de ahorrar para el futuro y el de contribuir a la sociedad con su trabajo.

Esto significa que hay deberes que tienen que ver consigo mismo, con su propia familia y con su comunidad, más cercanos a la efectivización de los propios proyectos vitales y el cuidado de su entorno personal inmediato, o sea más propios de un concepto que tiene más que ver con la economía social que con una contribución capitalista. Esto se puede pensar en el marco de la elección de los valores Benevolencia y Universalismo.

Es de destacar que el deber menos elegido es el de aceptar un trabajo, como sea, aunque sea aburrido, sucio o de baja calificación, por lo tanto el trabajo por el trabajo mismo no es algo destacado, debe cumplir condiciones, en especial, que tienen que ver con el respeto por la dignidad de quien lo lleva a cabo.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en los primeros. Por otra parte, se detecta el resurgimiento de un hábito que había sido relegado en el tiempo: el del ahorro. Las sucesivas crisis económicas por las que la Argentina ha pasado han revitalizado la idea de que el ahorro es una manera de estar preparado para enfrentar estas situaciones, hay una percepción de peligro, un temor a lo que vendrá, producto de las numerosas crisis, que podrían ser las que alimentan esta idea de "guardar por las dudas". Esta elección es llamativa, especialmente en un país donde los ahorros fueron el blanco de ataque de la última y mayor crisis económica. Sería una interesante línea de investigación futura.

### TERCER CÍRCULO



El resultado más valorado tiene que ver con una función subjetiva, relacionada primero con la autorrealización producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto y en segundo lugar con una función económica. La elección de considerarlo “sólo una forma de ocupar el tiempo de las personas” es sumamente baja, no se acepta únicamente el hacer por hacer.

El trabajo le proporciona al sujeto satisfacción personal por su contenido y por los recursos personales que le permite desplegar en él y, además, le genera ingresos económicos.

Es, por tanto una combinación de insumos psicológicos y económicos.

En cuanto a las metas laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto son: tener un buen sueldo –meta económica- y tener buenas condiciones de trabajo, y la menos considerada es tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo.

Aquí vuelve a aparecer lo económico como algo subrayado, combinado en este caso con las condiciones de trabajo que ya se remarcaron en el primer círculo.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LA MUESTRA GENERAL:

#### Círculo 1

Significa: Dinero, bienestar personal y familiar y autorrealización.

Les molesta: discriminación-malas condiciones laborales-insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Universalismo y Autodirección.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

#### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Económicas y condiciones ambientales de trabajo favorables.

A continuación se considerará el constructo **Involucración** que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

El grado de Involucración de las personas con su trabajo en sí está sustentado en considerarlo como una de las cosas más importantes de la vida, donde se producen los sucesos más relevantes de la misma.

Pero si bien es una de las más valoradas, no es la que más importa, hay una clara conciencia de que el sujeto es algo más que un trabajador y de que hay otras áreas más significativas que, como se puede observar, la más valorada es la familia, a la que el intenso trabajo hace que quede de lado. Este es un rasgo que destaca una actitud resiliente ante la alienación: privilegiar y proteger los vínculos primarios.

Esto se puede comparar con la elección principal en la Centralidad Relativa, con el valor Benevolencia y con la mediana importancia que se le otorga al trabajo en la vida personal.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Por lo tanto y en relación con este constructo se puede ver que un 54,2% de las personas encuestadas, aún jugando a que han ganado la lotería, seguirían trabajando pero bajo otras condiciones, como la de poder ser autónomos, trabajando para sí mismos.

También plantean el poder trabajar menos horas de las que lo hacen actualmente. Más que no hacer nada, lo que se está empezando a vislumbrar es la necesidad de que haya un equilibrio entre los distintos aspectos de la vida, lo laboral, lo familiar, y también el poder disfrutar, o sea, tener mejor calidad de vida.

Al respecto, Neffa -2003- puntúa: "...Cuando el trabajo ocupa un porcentaje muy importante del tiempo para asegurar el consumo de su familia, y los seres humanos devienen animal laborens, su participación en la vida política y en las actividades públicas se ven reducidas".

Quienes optarían por dejar de trabajar lo harían para poder disfrutar de la vida, ya que tendrían dinero suficiente para poder hacerlo, y expresan que, de extrañar, sería sólo a sus compañeros de trabajo.

En relación con esto, Becaria afirma:

Pero el trabajo es más que una fuente de recursos económicos: constituye el ámbito de socialización por excelencia de las personas, el que organiza su cotidianidad y la de sus hogares y les garantiza un lugar en esta sociedad. Consecuentemente, aquellos miembros proveedores típicos de ingresos del hogar ven lesionadas seriamente sus posibilidades de establecer sólidos lazos sociales cuando no están empleados. (Págs. 10-11)

Una de las condiciones más fuertes que pondrían para seguir en el trabajo en el que están, a pesar de todo, sería el de poder ser dueños de su propia empresa, ser su propio jefe y tener autonomía. Esto se relaciona con la baja elección del valor **Poder**, en el modelo de Schwartz, en lo que se refiere al ejercicio del mismo por otro, y también con el valor **Autodirección**. Se remarca la no aceptación de la autoridad por un otro arbitrario, que sea quien marque lo que las personas deben hacer en su trabajo. La elección de trabajar menos horas tiene que ver con que perciben que lo están haciendo más allá de lo necesario. Esto está en línea con lo que la mayoría declara: siguen pendientes de su trabajo en el tiempo libre, es decir que hay una búsqueda de descanso diario para el logro de una mejor calidad de vida.

El 47,6 % está conforme con lo que hace y por ello se lo recomendaría a sus hijos. De no ser así, sería porque prefieren que ellos elijan y además, para que puedan estudiar. Como se ha observado en el constructo **Derechos**, ven en la educación una posibilidad de acceso al trabajo y al crecimiento personal que coincide con la demanda al Estado de una educación acorde para lograr este fin.

Cuando se les pregunta si planean cambiar de trabajo, un 54,2 % plantea que no, pero si lo hicieran sería por una razón económica y de mejores condiciones laborales, y solo estarían dispuestos al reentrenamiento para un trabajo distinto al que están realizando, bajo determinadas condiciones que no están explícitas.

Se puede finalizar planteando que **el grado de compromiso con el trabajo, en términos generales, responde a la búsqueda de una actividad autónoma**, que le permita al sujeto decidir las reglas del juego, entre ellas, las condiciones de trabajo, por ejemplo, la cantidad de horas dedicadas al mismo.

**Más de la mitad de los participantes de alguna manera elegirían el autoempleo:** que como N. Maccagnani (2004) lo define es “la actividad que se inicia desde una habilidad personal, en forma independiente, como una alternativa al empleo”.

Esto significa aportar mucho más esfuerzo, más compromiso con lo que se lleva a cabo, pero también logra una mayor identificación con lo que el individuo hace, y por ende, cosecha mayores satisfacciones personales. Esta es la nueva forma de compromiso laboral. Quizás marca el rumbo hacia donde va la realidad laboral...

Tal vez se deba a que convoca la creatividad, la constancia y una gran tolerancia a los obstáculos que la vida laboral les presente, es decir: la **Autodirección**.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La muestra general define el trabajo identificándolo con una actividad donde se obtiene dinero, se es responsable por lo que se hace, se desarrolla un sentimiento de pertenencia y se tiene un determinado horario.

A su vez, debe ser agradable para quien lo realiza y no debe ser mentalmente agotador.

Con lo cual se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autorrealización, integración social y aspectos normativos que apuntan al logro de la calidad de vida laboral.

Cabe destacar que el ser responsable tiene que ver con el valor de **Autodirección** que ya fue subrayado al comienzo de este apartado.

### **En síntesis:**

Para elaborar una síntesis se deben considerar, siguiendo a Camisaza, los factores intrínsecos o internos, que son los relacionados con las inversiones en el mismo sujeto, anclados en su deseo y sustentados en una coerción externa mínima, ubicados como atributos propios del sujeto.

Y los factores relacionados con las inversiones en el objeto, ancladas en el deseo de otros y sustentados principalmente en coerciones externas, como atributos propios del puesto y que son los externos o extrínsecos.

Por lo tanto, los factores internos son las resonancias propias, personales, como la autorrealización, la creación, la autonomía en la tarea en sí y el grado de responsabilidad. Se consideran atributos del sujeto, no del puesto.

En tanto los externos son relacionales, son exigencias impersonales de hecho, coercitivas y restrictivas, atributos del puesto y no del trabajador.



Se destacan en la significación del trabajo para **la muestra general**, los siguientes ejes:

- **Lo económico levemente por encima de lo psicológico y de lo social familiar.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral.**

**Sostenidos por tres valores esenciales: Benevolencia, Universalismo y Autodirección.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## PIQUETEROS



Ilustración 6 Piqueteros

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los piqueteros se sustenta en considerarlo, básicamente, un medio a través del cual se puede obtener **bienestar personal y familiar**, y en menor medida, una **fuentes de ingreso económico y de integración social**.

Este grupo se diferencia significativamente de la muestra general, en tanto y en cuanto la autorrealización le deja paso a la posibilidad de integración social que se logra en los ámbitos laborales.

Cabe recordar, también, lo que Anthony dice al respecto:

El trabajo, aparte de su estado relativo y recompensa y de la oportunidad que provee de exhibir talentos y habilidades, el tipo de trabajo que Ruskin denomina juego, ha adquirido dos aspectos importantes de significado. Es visto como un medio por el cual el hombre construye relaciones, entra a la sociedad y por lo tanto, adquiere responsabilidad moral, pero también es visto como el modo en que el hombre sacrifica su individualismo y adquiere significación espiritual.

El grupo relevado, perteneciente al movimiento piquetero *Quebracho*, presenta un discurso muy fuerte acerca de la **importancia fundamental de la familia**, y además, transmite tener conciencia de sus acotadas posibilidades de inserción laboral debido a la escasez de formación educativa formal que tienen sus miembros. Muchos de ellos provienen de familias de las que ya son la tercera generación que no trabaja, al menos en el mercado formal.

En cuanto a aquello que más les molesta en relación con el trabajo desde el punto de vista conceptual, puntúan predominantemente la **discriminación**, y luego la **injusticia económica** y las malas condiciones laborales.

Indudablemente se sienten discriminados por no haber tenido acceso a las mismas oportunidades de poder estudiar que otros miembros de la sociedad, y eso, evidentemente, les ha generado siempre un sentimiento de injusticia económica, ya que sólo pueden acceder, en el mejor de los casos, a puestos mal remunerados.

Si bien mantienen en primer lugar la importancia de la familia, cuando la relacionan con las otras esferas de la vida, **ubican en segundo puesto el trabajo**, es decir que el hecho de que sea para ellos un bien escaso hace que esté muy presente en sus vidas y en sus pensamientos. Es muy importante en ellos la noción del papel que el trabajar tiene en relación con poder cumplir el objetivo de que sus familias logren acceder a vivir con bienestar.

Eligen en cuarto lugar la religión, entre las esferas de la vida más valoradas por ellos, mientras que en la muestra general ésta está ubicada en el sexto puesto.

Sería interesante indagar, en una investigación futura, cuál es su relación con la religión. En términos generales, quizás se deba a que en estos espacios suelen ofrecer ayuda real y concreta, además de contención, mostrando mayor sensibilidad para ofrecer amparo a quien lo necesita. Esto se podría relacionar con la importancia que le dan al valor Tradición, como se verá más adelante, ya que la religión está sustentada en el respeto por las tradiciones.

Los piqueteros presentan el mayor puntaje en la medición de la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas.

Esta puntuación sorprende, ya que en la muestra general aparece una importancia de carácter mediano, mientras que en ellos es superior al promedio. Quizás esto sea producto de una idealización por aquello a lo que no se puede acceder con facilidad.

Puntaje X: 6,72.

Como ya se observó anteriormente, los que lo poseen se comportan mostrando menor importancia por él, pues el tenerlo hace que el eje se corra hacia otros temas, por lo que se puede inferir que la importancia que se le da al trabajo puede resultar inversamente proporcional a la circunstancia de tenerlo o no tenerlo, o a la facilidad o no de poder acceder a él.

Se puede afirmar que esta característica se expresa en la ecuación:

“a + Exclusión = + Importancia del trabajo en la vida de las personas”

Esta muestra, conserva de la muestra general, la elección de los **valores Benevolencia y Autodirección** en ese orden, pero luego cambia Universalismo por **Tradición**. La elección de este último valor puede estar relacionada con el respeto y compromiso por su propio cuerpo de tradiciones y costumbres que ha hecho de los piqueteros un grupo muy particular, muy fácil de reconocer. Y esas actitudes “piqueteras” tradicionales son las que le dan una identidad particular a este grupo. La elección del valor Benevolencia se asemeja a considerar que el

trabajo permite el bienestar personal y familiar, mientras que **Autodirección** se advierte en la manera en que se mueven dentro de la sociedad.

Es el grupo que presenta la media más alta en el valor **Estimulación**, en relación con las otras muestras, ya que para ellos vivir en las condiciones y perspectivas que tienen, es realmente un reto en la vida. Deben sobrevivir a situaciones cotidianas inciertas, donde además se pone en juego la esencia básica del movimiento del que forman parte, que tiene que ver con la protesta y el reclamo social permanente.

En cuanto al valor **Poder**, si bien por un lado es el que menos eligen, son quienes presentan el puntaje medio más alto en relación con las otras submuestras, y son uno de los grupos que más lo desafían. Además, el parar la ciudad con los piquetes y no dejar circular a nadie es una manera de ejercitar el poder, el poco que tienen.

### SEGUNDO CÍRCULO:



El rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo socio-laboral nacional es el de **proveer ingresos económicos**, o sea, que mantiene el valor instrumental, como en la muestra general, y además destacan en segundo lugar el tipo de personas con las que se trabaja, o sea, el **rol social**, lo que hace sinergia con lo que manifiestan cuando lo significan en el círculo central y lo refieren como un camino para lograr la integración social.

Además, los piqueteros son los que más alto puntúan entre el resto de las muestras, el rol que posee como **proveedor de identidad**.

Consideran como **derecho** el que todo aquel que quiera trabajar debe poder hacerlo, esto es más una demanda hacia el Estado, que debe garantizarle el trabajo a la gente, y que coincide con la demanda que ellos hacen públicamente, toda vez que pueden. Y puntúan además, en segundo lugar, el derecho que todos tienen a tener un trabajo con sentido e interesante. Esto es sumamente importante, ya que demuestra que tienen registro del valor subjetivo del trabajo en cuanto generador de satisfacción personal.

Por lo tanto se diferencian de la muestra general en que ésta destacó, además, el derecho a la educación.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general:

1.- El ahorro, para dar cuenta de esto se puede recordar lo que plantean Beccaria y López cuando dicen:

El desempleo, el subempleo y la precariedad de las ocupaciones llevan, especialmente cuando estos fenómenos son soportados por aquellas personas que más contribuyen al sustento de sus familias, a que los ingresos de los hogares muestren una elevada variabilidad, haciéndose poco predecibles. Si bien este fenómeno se verifica en todos los estratos sociales, la inestabilidad y la elevada incertidumbre sobre el flujo de ingresos impactan significativamente en la calidad de vida de los hogares que cuentan con una escasa dotación de capital, o pasibles de endeudamiento, quedándose expuestos a una clara situación de 'vulnerabilidad', la cual se expresa en el escaso margen con que quedan estas familias para hacer frente a situaciones imprevistas, tales como la enfermedad de alguno de sus miembros, pérdida de trabajo, etcétera.

Es decir que, el hecho que este agrupamiento considere el deber de ahorrar, aunque su capacidad de hacerlo sea muy escasa, demuestra la clara conciencia de la inestabilidad e imprevisibilidad en que este modelo ha colocado a todos, pero en especial, a ellos.

2.- Tener que hacer algo útil para la sociedad. Sí es importante que en relación con los otros grupos, son uno de los que más recalcan y puntúan los deberes.

Pero prevalecen también en ellos los derechos sobre los deberes. Esto es coherente con su accionar, ya que están de manera permanente tratando de que se les reconozcan sus derechos como ciudadanos

### TERCER CÍRCULO:



Los **resultados más valorados** son: que sea **satisfactorio en sí mismo**, es decir, que los motive a llevarlo a cabo más allá del ingreso económico -aquí recién aparece en este grupo alguna referencia con relación a la función psicológica y/o de autorrealización-, que sirva para **ser útil a la sociedad** y que sea **un medio para estar ocupado**.

Comparten el hecho de que sea satisfactorio y útil a la sociedad, como ya lo habían remarcado en los deberes, pero además aparece el que sea un medio para estar ocupado, ya que sus miembros carecen de ocupación formal por su condición laboral particular. Como se vio en las funciones de Jahoda, el trabajo brinda la ocasión de realizar actividades regulares, habituales y repetitivas, que organizan la vida cotidiana, que es lo que a ellos les está faltando.

Es necesario tener en cuenta que en la muestra general, este resultado es el que presenta la elección menor.

Puntúan más alto que los grupos que trabajan, el considerar el trabajo como algo satisfactorio en sí mismo.

Este resultado en el que se muestra que para los piqueteros es para quienes más califica la función que el trabajo ejerce en sus vidas, tiende a romper el mito de que son “vagos” y no quieren trabajar. Lo que no quieren es trabajar de cualquier cosa y a cualquier precio.

En este caso, la función tiene insumos psicológicos y sociales.

En cuanto a la elección de las **metas** que quieren encontrar cuando lo desempeñan, se encuentra el que les ofrezca **posibilidades de ascenso y promoción** además de **tener un buen sueldo**.

Evidentemente, **los grupos que menos contacto tienen con un trabajo convencional, aceptado socialmente, son los que más lo idealizan**.

Coinciden con la muestra general en relación con lo económico y se diferencian en marcar el deseo de lograr el crecimiento y el desarrollo laboral.

## **RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS PIQUETEROS:**

### **Círculo 1**

Significa: Bienestar personal, familiar y económico.

Les molesta: Discriminación, injusticia, malas condiciones laborales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Tradición.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Superior al promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: A tener un trabajo con sentido e interesante.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y que sirva para ser útil a la sociedad: psicológico y social.

Metas: Económicas y de desarrollo laboral personal.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

También para ellos las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, sin embargo no consideran que haya que involucrarse en él la mayor parte del tiempo: porque no lo tienen, o porque si lo tuvieron lo dejaron de tener, por lo tanto la relación tan estrecha con el trabajo, sería algo doloroso para ellos.

De todas maneras, el puntaje medio más alto en el Involucramiento en el trabajo es el de este grupo, quizás podría ser porque carecen del mismo, lo que hace que además haya una relación de idealización frente a este concepto, como ya fue marcado anteriormente.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral. Se puede observar que es el único grupo que presenta como elección más alta el que seguiría trabajando en lo mismo: puntúa un 46,6 %.

Seguir trabajando pero bajo otras condiciones -36,2%- sería haciendo otra cosa o para lograr mejores ingresos. Sería interesante poder profundizar a qué le llaman los piqueteros seguir trabajando en lo mismo, que son los únicos que puntúan alto: ¿el mismo empleo, significa “hacer piquetes”?

La muestra general elige, en primer término, seguir trabajando pero bajo otras condiciones. Del bajo porcentaje que dejaría de trabajar -17,2%-, la mitad lo haría porque tendrían el dinero suficiente. Es decir que para ellos, su compromiso con el trabajo no es a largo plazo, sino que lo consideran sólo como “un medio para...” Si extrañaran, sería a los compañeros, ya que como se ha visto, el trabajo cumple en ellos una función de socialización. Coinciden en esto con la muestra general, pero de todos los subgrupos son los que más las extrañarían.

Becaria (op.cit) afirma: “Las trayectorias ocupacionales inestables, asociadas a la existencia de una importante cantidad de puestos precarios, también conspiran contra la integración social al limitar las posibilidades de consolidar las relaciones sociales en el ámbito laboral.” (pag.12).

Los piqueteros sólo aceptan que sus hijos hagan lo mismo que ellos por el hecho de que hagan algo. Cabe recordar que los integrantes de este grupo **valoran el estar ocupados**.

Plantean que siguen pensando en el trabajo en el tiempo libre, quizás sea en cuál será el próximo piquete, o cómo harán para conseguir los insumos para poder llevar a la práctica la comida comunitaria al día siguiente.

Coinciden con la muestra general en el hecho de estar pendientes de él la mayoría del tiempo, pero lo que varía es la causa de su preocupación.

Lo llamativo en este grupo es que evidentemente lo que hacen -los piquetes-, les da una identidad especial, pues manifiestan que seguirían haciendo lo mismo, sobre todo si ganaran

más, aunque algunos plantean hacer otra cosa -22%-, lo que permite inferir que a estos últimos, la actividad de piquetear les está resultando poco satisfactoria.

Su estilo de compromiso con el trabajo es totalmente distinto al del resto de las muestras, por lo tanto, sería una línea de investigación posterior muy interesante sobre la cual trabajar, ya que **el compromiso básico está vinculado con lo económico y lo social**. Sin embargo, se percibe el grado de identidad que los piquetes les otorgan, por lo que seguirán haciendo lo mismo. Necesitarían una **actividad que les de identidad** con la misma intensidad que la de piquetear, para que puedan tener el mismo nivel de compromiso.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Definen el trabajo identificándolo con una actividad en la que se obtenga dinero por hacerlo y que el que lo hace pueda ser responsable por él. De esta manera mantiene la misma línea que la muestra general. Se conserva la **característica instrumental** por un lado, y la **subjctiva** por otro, ya que el ser responsable tiene que ver con un aspecto de autonomía en el ejercicio de su función.

Consideran que debe realizarse en un lugar determinado y que debe tener un horario, es decir, destacan las condiciones de trabajo.

**Rechazan la plusvalía**, es decir, que otros obtengan ganancias de lo que ellos hacen. Y valoran el que sea agradable, tanto en relación con la tarea como con el ambiente en el que se lleva a cabo.

Piden que un trabajo cumpla con las formalidades, pero por otro lado, **reclaman autonomía** para realizarlo, potenciando así la elección de ser responsables por él.

Con estos datos se estaría en presencia de **fuentes: de ingreso económico y de autorrealización**, y aspectos normativos que hacen a la calidad de vida laboral.

Cabe destacar que el ser responsable tiene relación con el valor de **Autodirección** que marcan entre los tres más elegidos.

Piden que un trabajo cumplan con la formalidad, pero por otro lado, reclaman autonomía para realizarlo, potenciando así la elección de ser responsables por él.



**En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los piqueteros**<sup>11</sup>, que sitúan los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social y familiar, y por último lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **La búsqueda de un trabajo normado y bien reglamentado.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Tradición.**

---

<sup>11</sup> No se deben dejar de considerar, siguiendo a Camisaza, los factores intrínsecos o internos, que son los relacionados con las inversiones en el mismo sujeto, anclados en su deseo y sustentados en una coerción externa mínima, ubicados como atributos propios del sujeto. Además de los factores relacionados con las inversiones en el objeto, ancladas en el deseo de otros y sustentados principalmente en coerciones externas, como atributos propios del puesto y que son los externos o extrínsecos.

En síntesis, los factores internos son las resonancias propias, personales, como la autorrealización, la creación, la autonomía en la tarea en sí y el grado de responsabilidad, que se consideran atributos del sujeto, no del puesto.

En tanto los factores externos son relacionales, exigencias impersonales de hecho, coercitivas y restrictivas, atributos del puesto y no del trabajador.

## CARTONEROS



Ilustración 7 Cartoneros

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los cartoneros está fundado en considerarlo, básicamente, un medio a través del cual se puede obtener **bienestar personal y familiar**, y en menor medida como una **fuentes de ingreso económico** y el considerarlo un **derecho**. Este grupo se diferencia también, con respecto a la muestra general, en tanto y en cuanto la autorrealización no es un aspecto tenido en cuenta en la significación general del constructo indagado en esta investigación.

Anthony (opus cit) plantea que se debe asumir que si el trabajo debe significar algo, tiene que significar algo para la persona que lo está haciendo... en este caso, los cartoneros. Ellos marcan de una manera muy intensa el que lo que más les molesta con relación al trabajo desde el punto de vista conceptual, es la **discriminación**, y en un grado mucho menor la **injusticia económica** y las **malas condiciones laborales**.

Tienen una actividad que, si bien es rentable, es poco valorada por ellos mismos y por la que se sienten discriminados socialmente. En realidad, esto es nada más que un desplazamiento, en los actores sociales, de la discriminación que sufren desde el sistema, que les ofrece este único lugar para no excluirlos totalmente: que transiten por sus márgenes, haciéndose cargo de los desperdicios. De esa manera "el mercado" les hace lugar.

Blauner sugiere que el significado depende de la relación del trabajador con el producto, el proceso y la organización de su trabajo y que trabajar es un proceso único e individualizado. Además, reconoce que ese significado depende de la relación del trabajador con su trabajo y con las características que tiene ese quehacer, que por supuesto es sólo una parte de esa relación. Los cartoneros reniegan del proceso de trabajo que tienen que realizar, y el único énfasis que denotan es en el dinero que obtienen por lo que hacen.

Es probable que su conciencia del trabajo como derecho tenga que ver con esa actitud que tienen frente a la sociedad, establecida en sistemas formales de ocupación y por la que se sienten criticados, y a la que necesitan demostrar que tienen el derecho a hacer lo que hacen. Es interesante cómo ellos logran, con sus actitudes, la profecía autocumplida: se sienten discriminados y se comportan de manera tal que esto se les cumpla, yendo, por ejemplo, a contramano por el medio de la calle y lo hacen de una manera que hasta puede ser considerada como desafiante, logrando rechazo al menos de parte de los conductores de automóviles.

En relación con la **centralidad relativa**, se comportan de la misma manera que la muestra general, y **lo ubican en el segundo lugar en importancia**. Ellos tienen claro que la manera de poder acceder a obtener lo que necesitan, desde el punto de vista material, para poder brindarle bienestar a su familia, es a través de realizar esta actividad remunerada.

Presentan el segundo puntaje más alto en relación con la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas.

Puntaje X: 6,05.

Como ya se sabe, en la muestra general aparece una importancia de carácter mediano, sólo cabe agregar que un trabajo tan poco gratificante como el que hacen únicamente puede ser sostenido con una alta importancia con relación al lugar que ocupa el trabajo en sus vidas y a la conciencia que tienen de que es lo único que les permite sostenerse y sostener a su familia, con la menor cantidad de privaciones posibles.

Con relación a los valores, presentan la misma secuencia que la muestra general, **Universalismo, Benevolencia y Autodirección**: salen a trabajar en familia, todos juntos, pero además tienen una clara pertenencia a su grupo más ampliado. El alto peso en el valor Universalismo -el que está referido a la importancia que se le da al bienestar de todas las personas, a quienes consideran como pares y a la naturaleza- puede tener que ver, como ya se ha remarcado, con su tendencia a la asociatividad inclusiva, y un alto deseo de inclusión social positiva, pues tienen una percepción muy alta de su estigmatización en función de la actividad que llevan a cabo.

En cuanto a la Autodirección, está dada en que ellos se mueven por su cuenta y de acuerdo con su propia iniciativa.

Sin embargo, son junto a los desocupados los que presentan el puntaje medio más bajo en Benevolencia, pues si bien les preocupa la familia, el hecho de tener que salir con su familia a "cartonear", donde la imposibilidad de otorgar bienestar no está depositada en lo económico sino en la actividad que se lleva a cabo -o sea, en lo que tienen que hacer para lograr ese bienestar-, les puede generar contradicciones internas.

Y lo que más rechazan es el **Logro**, pues tienen muy poco ligado lo que hacen con el éxito personal o con un resultado eficiente, aunque éste sea su medio de vida, pues para nada se sienten competentes según criterios sociales. Esto se manifiesta de este modo, aunque el

reciclado que ellos viabilizan con su trabajo sea positivo para el resto de los habitantes de las grandes ciudades.

En cuanto al valor **Poder**, ellos son los que presentan el puntaje medio más alto que, como los piqueteros, son los que más lo transgreden en su actitud de ir por donde quieren, sin respetar ninguna norma de tránsito.

## SEGUNDO CÍRCULO



En el rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo, destaca alto el dinero que se consigue con él. Significa que el rol más importante que identifican en el trabajo es el de ser **proveedor de recursos económicos**, con lo cual lo más importante sigue siendo el rol instrumental: “un medio para”. También consideran el rol de proveedor de **relaciones interpersonales** pues cabe recordar que, en términos generales, no salen solos a trabajar.

En estos resultados, están en concordancia con la muestra general.

Consideran como **derechos**, el que todos tienen que tener un trabajo cuando lo quieran, y que además tenga sentido y que sea interesante, lo que a ellos no les sucede en su trabajo, al que sólo le encuentran un sentido económico. Evidentemente esto está dentro del orden de lo deseado y muestran su no alienación en tanto y en cuanto saben que esto no los satisface. Este grupo es el que más alto puntúa los derechos de los ciudadanos en relación con el trabajo.

Se diferencian de la muestra general, pues no tienen en cuenta el derecho a la educación incluyente en el mercado laboral.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto al ahorro y en cambio, en segundo lugar, ponen más el acento en el hecho de que **si el dinero compensa el esfuerzo por el trabajo que realiza, puede ser llevado a cabo aunque no sea satisfactorio**, que no es más que la situación que les toca vivir por el tipo de trabajo que hacen.

Se pueden acercar también acá algunos conceptos de Anthony (op cit), quien plantea: “Si el hombre pasa su vida de un cierto modo o en una cierta actividad particular, ésta tiende a dominarlo, entonces esa actividad le dará una significación que va a vincular a toda su vida.”

Y más adelante agrega:

El Viejo Testamento le da al hombre el dominio sobre la tierra con la clara implicancia de que ese dominio debe ser ejercido a través del trabajo para disfrutar del jardín que

Dios le ha dado. Una relación más amarga entre el hombre y la tierra se establece cuando el hombre es expulsado de ese jardín, y entonces se le ordena “ganarás el pan con el sudor de tu frente”, el trabajo entonces será duro, arduo, asociado con el pecado, doloroso, desagradable. Esta asociación de tener una necesidad que no puede evitarse, las necesidades mínimas para vivir, y el dolor, es continuado, más tarde, por las ordenes monásticas.

Se puede decir que el trabajo de cartonero es una actividad a la que le caben todos esos adjetivos: duro, arduo, doloroso y desagradable. Y que más se parece a una purga por los pecados que a una actividad que genere satisfacción en sí misma, pero por ser rentable y permitir poder ayudar al bienestar personal y familiar, la siguen llevando a cabo, como si se tratara de un mal necesario. Ellos sí que fueron expulsados de ese Jardín.

Es posible inferir que consideran lo que hacen dentro del constructo Deber y con muy bajo nivel de placer.

De todas maneras, aquí se mantiene la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes. Y tiene que ver con lo que consideran como un verdadero derecho: tener un trabajo con sentido e interesante.

### TERCER CÍRCULO:



Los resultados más valorados para ellos son: **que sea satisfactorio en sí mismo, que genere ingresos y que sea un medio para estar ocupado.**

Los cartoneros, además, puntúan más alto que las otras submuestras la función de **ser útil a la sociedad**: un trabajo de reciclaje de basura termina siendo valorado por los actores en la medida que lo que hacen le dé una utilidad concreta a la sociedad.

Aparece acá una puntuación alta ( $X: 6,39$ ) en relación con la satisfacción psicológica por lo que se hace, cuando subrayan el que sea algo satisfactorio en sí mismo, lo que no logran obtener en su puesto de trabajo.

Se destaca el alto puntaje en relación con la función que el trabajo tiene en sus vidas.

En cuanto a la elección de las **metas** que quieren encontrar cuando lo desempeñan, se detectan, además del buen sueldo -que es lo que pueden lograr con el trabajo que realizan-, el tener estabilidad en el empleo, a pesar que la actividad que llevan a cabo es independiente y la estabilidad en la misma depende sólo de ellos.

Coinciden con la muestra general en la meta económica y su particularidad es la elección de la segunda meta: el tema de la **estabilidad**.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS CARTONEROS

### Círculo 1

Significa: Bienestar personal y familiar, dinero y el derecho a tenerlo.

Les molesta: La discriminación, la injusticia económica y las malas condiciones laborales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Logro.

Grado de importancia: Superior al promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A tener un trabajo con sentido e interesante.

Deberes: Ahorrar y realizarlo aunque sólo el ingreso que se obtiene lo justifique.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y generar ingresos: psicológico y económico.

Metas: Económicas y de estabilidad laboral.

A continuación se considerará el constructo **Involucración** que se ubica en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Señalan predominantemente y de la misma manera que la muestra general, que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tiene que ver con el trabajo, pues es uno de los eventos más significativos en la vida de los ciudadanos. Pero lo sitúan después de la familia y, en la misma proporción, este grupo manifiesta que la vida tiene más sentido cuando las personas se involucran en el trabajo.

Cabe pensar que si no tuvieran este grado de involucración en relación con lo que les permite sobrevivir y prosperar económicamente -pues le provee un sustento no sólo para lo básico-, sería difícil que pudieran llevar adelante la actividad que realizan con los residuos. Sólo este alto grado de involucración los debe sostener frente al malestar que transmiten.

Lo que menos puntúan, en línea con esto, es que el trabajo debe consumir una mínima parte en la vida de las personas, pues ellos deben estar abocados a su trabajo muchas horas del día,

desde que salen hasta que vuelven de su casa, sobre todo por los traslados que deben realizar de un punto al otro.

El constructo **Compromiso** es considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se puede observar que el 67,8% seguiría trabajando, pero bajo otras condiciones: trabajar en otra cosa y menos horas. Realmente tienen jornadas laborales muy largas por los viajes de ida y vuelta que tienen que hacer diariamente.

Si bien la muestra general se comporta de la misma manera, pues seguirían trabajando en otras condiciones, invocan el **ser autónomos**, en lugar de trabajar en otra cosa, pues ellos ya lo son en términos contractuales, aunque no les guste lo que hacen, dado que es lo único que el mercado, con sus nuevas reglas, les permite hacer, no deciden por sí mismos.

Los cartoneros son los que presentan el puntaje más bajo en relación con no seguir trabajando en el mismo empleo -3,4 %-, lo que sostiene objetivamente la hipótesis de que no les gusta lo que hacen, sólo les importa lo que ganan. Además, si tuvieran que empezar de nuevo, más del 90% elegirían otra cosa.

En su gran mayoría no les recomendarían su trabajo a sus hijos, y en el último caso solo lo harían por una razón económica. La mayoría cambiaría de trabajo para poder ganar más.

Son los que presentan el mayor porcentaje de los que eligen dejar de trabajar, casi un tercio, y lo harían por dos razones: para disfrutar de la vida y para ser útiles a la sociedad.

De su trabajo no extrañarían nada, son los que más eligen esta opción, y en todo caso marcan, como en los otros grupos, las relaciones que tienen con las personas con quienes comparten diariamente lo que hacen.

Por lo expuesto es claro que su compromiso con el trabajo tiene un sustento básicamente económico. Sólo eso lo sostiene y eso se podría considerar un indicador de salud mental.

### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Una actividad es un trabajo cuando se es responsable por lo que se hace, se obtiene dinero de él, si está dentro de las tareas, si hay que hacerlo, si es agradable y si se puede hacer sin que se le den indicaciones.

Coincide con la muestra general en que se obtenga dinero a cambio de llevarlo a cabo, y si se es responsable por lo que se hace, lo cual marca dos fines: lo instrumental y lo subjetivo.

El sentido de la responsabilidad remarcado hace sinergia con la elección de esta sub-muestra del valor **Autodirección**.

La particularidad, en este grupo, es que para que sea un trabajo debe ser obligatorio y debe estar dentro de sus tareas.

Con esto cual se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autorrealización, y aspectos normativos.

Está claro que esto es lo que desearían que fuera un trabajo, no lo que es realmente el que ellos hacen.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los cartoneros**, los siguientes ejes:

- **Lo económico muy por encima de lo social, lo familiar y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco – el valor económico de lo que hago - por encima de lo intrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Autodirección y Universalismo.**



Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## DESOCUPADOS



Ilustración 8 Desocupados

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los sujetos participantes de esta muestra está basado en considerarlo básicamente un **derecho**, lo que es absolutamente pertinente en tanto y en cuanto se trata de algo que ellos no poseen, y porque además, esta ausencia les genera muchísimas dificultades. Estas están puntualizada por la elección hecha en segundo término, y casi en la misma proporción que lo económico: la **autorrealización**, pues realmente algunos de los aspectos individuales más afectados por la desocupación son la autoestima y hasta la propia identidad.

Por lo tanto la significación que hace este grupo del constructo trabajo habla por sí sola y da cuenta de la situación por la que estas personas atraviesan, pero sobre todo lo que marca es que lo económico no es lo más importante en términos de daño sino que afecta de una manera más grave a la propia subjetividad.

Este grupo se diferencia también de la muestra general, en tanto y en cuanto, sólo coinciden en señalar lo económico entre los tres más elegidos, aunque ellos lo hacen en tercer término y la muestra total lo fija en primer lugar.

Les molesta que existan **malas condiciones laborales** y la **discriminación**. Más de un 20% plantea que no hay nada del trabajo que les moleste, esto se debe a su condición de no trabajo, que produce un efecto idealizador del mismo y una forma de presentarse en términos de búsqueda de trabajo como sin restricciones. Por otro lado, es probable que algunos hagan changas, en las que seguramente las condiciones laborales sean malas desde todo punto de vista. En relación con la discriminación, cabe afirmar que no hay mayor discriminación en una

sociedad capitalista que no poder acceder al mercado laboral, el ser rechazado en la búsqueda de trabajo.

Como afirma Schlemenson (op cit): “El individuo desplazado del ámbito del trabajo queda postergado, se considera excluido de la sociedad, extraño y distinto a los demás, y esto lo sitúa en un rol marginal que afecta fuertemente a la identidad”.

Acá se observa tanto una referencia a lo subjetivo como a la situación de discriminación que ellos incluyen en su conceptualización del significado absoluto del trabajo.

En relación con la **centralidad relativa**, se comportan de la misma manera que la muestra general, y lo ubican en el segundo lugar en importancia. Es decir que el trabajo está en prioridad para quienes están alejados del modelo normal del trabajo y saben que esta es la manera más digna de poder acceder a otros beneficios.

Presenta un puntaje algo superior a la media en relación con la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas. Quizá el darle mucha importancia serviría para afectarlos aún más frente a la ausencia de posibilidades de obtenerlo ya que son los que menos acceso tienen, y los que además se autodefinen como desocupados, es decir, se han dado por vencidos.

Puntaje X: 5,53.

En relación con los valores asociados al trabajo se observa el mismo dibujo que la muestra general, es decir, **Benevolencia, Universalismo y Autodirección**, la diferencia radica en que hay una inversión entre los dos últimos, esto significa que lo estrictamente relacional y la asociatividad -que es la manera de ayudarse ante la adversidad laboral-, están por encima de aquello que se refiere a la actitud ante el cambio. Es muy importante que en tercer lugar puntúe la Autodirección, es probable que su expectativa con este valor esté restringida al resistir y existir sin medios de trabajo disponibles. Pero en relación con piqueteros y cartoneros, son los que menos logran agruparse con otros para poder llevar adelante acciones colectivas de defensa de sus derechos.

De todas maneras, en el valor **Benevolencia** presentan el puntaje medio más bajo en relación con el resto de las sub-muestras, esto podría deberse a la impotencia subjetiva que pueden sentir al no poder darles bienestar a su familia, por la condición laboral en la que se encuentran.

Schlemenson (ops.cit) afirma que aún en circunstancias que no llegan a derivar en conflictos manifiestos, la situación de desocupación influye profundamente en las relaciones familiares. También en familias contenedoras y estables la crisis afecta, desde la percepción del desocupado, su rol dentro del sistema familiar.

Lo mismo sucede con el valor menos considerado por ellos, **Poder**, lo cual es muy importante para este grupo, dado que el desinvertir al trabajo del atributo de ser proveedor de status social permite dejar de considerarlo como un dador de identidad social. Esto es algo altamente saludable cuando uno no posee trabajo, pues “si yo sólo soy para mí aquello que hago, cuando no hago, no soy”.

Por otra parte, lo que menos percibe el sujeto sin empleo es que tiene algún dominio sobre los recursos y las personas.

Este grupo muestra el puntaje medio más alto en el valor **Conformidad**, en relación con los otros grupos estudiados, pues es un universo que debe conformarse con una realidad que los excede, y su condición de desocupados está dada precisamente en el hecho de que ya abandonaron la búsqueda de un trabajo, como mínimo hace seis meses, es decir: **se han conformado con la situación que les toca vivir y desde ahí es desde donde tratan de sobrevivir.**

## SEGUNDO CÍRCULO



En el rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo -y el más importante que se identifica en el trabajo- es el de ser **proveedor de recursos económicos**. En esto se igualan a la muestra general y al resto de las submuestras pero, además, los desocupados atribuyen -en segundo lugar- un rol al producto o servicio que resulta del trabajo, ya que buscan elevar su autoestima, dañada por la falta de trabajo, con la prestación de algún servicio o la generación de algún producto valorado que los haga sentir más importantes para sí y para su familia.

Consideran como **derechos** más importantes de los ciudadanos que el sistema educativo los prepare para desempeñar un buen trabajo y que cualquiera tiene derecho a un trabajo si lo requiere, es decir que le reclaman al Estado los dos derechos constitucionales: educación y trabajo. En esto se alinean totalmente con la muestra global.

Cabe recordar en este punto que ellos significaron el trabajo en su definición conceptual como un derecho.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro y a contribuir a la sociedad con su trabajo que se asemeja al valor Universalismo que destacan entre los tres más elegidos.

Robert Castels afirma:

“La gente (excluida) queda a la vez fuera de los circuitos de producción de utilidad y de reconocimiento social”.

Esto significa que el peso está puesto en la **función social y la psicológica** más que en la económica. El no trabajar no es sólo no percibir ingresos económicos, es mucho más que eso. Si fuera así, el tema se solucionaría con conseguirles trabajo a todos los que no lo tienen. Sin embargo, el daño producido a nivel subjetivo es tan grande que puede llevar años para lograr, si se logra, una recuperación en el espacio subjetivo. Vale decir, por ejemplo, recuperar la seguridad en sí mismo, la autoestima, superar el temor al fracaso. **Muchos han llegado a dudar de sus propias capacidades y fortalezas y eso no es fácil de revertir en el corto plazo.**

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO



Consideran, como la muestra general, entre la función que cumple el trabajo en sus vidas, el **que sea satisfactorio en sí mismo** (no es sólo trabajar por trabajar, sino que debe tener un sentido), lo que se vincula con lo que marcan en la significación absoluta, cuando colocan la autorrealización por delante de lo económico.

Es decir que, para este grupo, que es uno de los más vulnerables -pues no sólo no tienen trabajo sino que tampoco están organizados, como los piqueteros-, lo psicológico está en primer lugar. De esta manera respaldan el hecho de que el trabajo es más que una posibilidad de acopio de dinero: es una categoría subjetiva.

Al respecto, Schlemenson (op cit) se refiere a la capacidad laboral marcándola como el rasgo distintivo que caracteriza la contribución personal del sujeto y su individualidad, reflejada en el rendimiento y en la posibilidad de articular logros. Considera que la capacidad del sujeto no sólo representa sus aspectos cognitivos o intelectuales, sino que involucra la totalidad de la conducta humana en una situación social y, dentro de ella, la laboral. Afirma: ...**“El trabajo es una actividad humana esencial para la vida”**.

Otra función que destacan es que sirva para **ser útil a la sociedad** y que sea **un medio para estar ocupado**. Esta última puede deberse a que, al carecer de una ocupación formal por su condición laboral particular, extrañen el tener una ocupación, en medio de esa situación de ocio

compulsivo a la que han sido arrojados por el sistema. Además, necesitan hacer algo que le sirva a alguien, que alguien lo valore.

Consideran como **meta** laboral muy importante el tener un trabajo con **buen sueldo y horario adecuado**, eso es lo que esperan encontrar el día que puedan volver a tener trabajo. A pesar de su situación de no trabajar, ponen la condición de que el horario se cumpla como corresponde. Quieren conseguir un trabajo, no ser esclavos.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS DESOCUPADOS

### Círculo 1

Significa: Un derecho e ingreso económico y desarrollo personal por igual.

Les molesta: Las malas condiciones laborales y la discriminación.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: Tener educación pertinente y trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y generar ingresos :función psicológica y económica.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo adecuadas.

A continuación se incluye el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis

Los desocupados tienen un comportamiento semejante a la muestra total: consideran que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, además que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida, pero más aún es su familia, con la que desean estar cada vez que tienen horas disponibles.

Evidentemente, ante la situación de no trabajo la primera en resentirse es la familia, por el hecho de que al no ingresar dinero a la casa las dificultades arrecian, pero por otro lado, es el núcleo primario de contención del sujeto, es adonde se va cuando ya no hay donde ir, el único refugio posible.

Es llamativo que la respuesta menos elegida es la que plantea que la vida sólo tiene sentido cuando uno se involucra en el trabajo, pues al no tenerlo la vida no tendría más sentido, y de esa creencia es de donde debieron retornar las personas que perdieron su trabajo. Ellos son los que más saben que la vida sí tiene sentido a pesar de no tener trabajo, pues han seguido viviendo a pesar de todo. Esa creencia tenía más relación con la sociedad del pleno empleo, y que este nuevo modelo puso en crisis y pasó en limpio dramáticamente.

Finalmente figura el constructo **Compromiso**, considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se puede observar que este grupo seguiría trabajando -un 54,2%-, pero bajo otras condiciones: **trabajar menos horas y ser autónomo**, trabajar para sí mismo. No sólo eligen lo mismo que la muestra general, sino que invocan las mismas condiciones.

Trabajar menos horas ya lo habían elegido cuando eligieron las metas laborales.

La elección de ser autónomos no es menor como dato para este grupo, pues dada su condición de que les falta trabajo, su elección de tener lo propio es una salida posible a la situación de no trabajo, que además muestra la posibilidad de no estar esperando que la solución provenga de afuera, sino de ser los actores de la búsqueda de una salida, y esto correlaciona con la elección del valor **Autodirección**. Si bien se los considera desocupados, porque abandonaron la búsqueda de empleo, esto no significa que no acepten “changas” para subsistir.

El 20,3 % que volvería a trabajar en el mismo empleo lo explica, en su mayoría, en la necesidad de hacer lo que les gusta y poder desarrollarse, por lo que se presume que el trabajo que perdieron era una actividad muy importante para ellos. Además, se vuelve a encontrar aquí nuevamente la presencia de la importancia del insumo psicológico: para sentir placer y crecer.

Los que optarían por dejar de trabajar -un 25,4 %-, lo haría por tener el dinero suficiente para vivir.

La mitad plantea que no extrañaría nada y el resto se reparte entre las relaciones personales y el estar ocupado, algo que ya se había detectado cuando puntuaron las funciones del trabajo en sus vidas. La función del trabajo de Jahoda, como un organizador de la vida, está presente en ellos.

También la mitad volvería a trabajar en lo mismo y se lo recomendarían a sus hijos como ocupación para ellos.

**Viven pensando cómo conseguir trabajo**, la mitad no cambiaría de empleo si volviera al mismo, y si eligieran otro trabajo, sería solo por una mejora económica.

El grado de compromiso con el trabajo está centrado en ser autónomos, ya que esa sería la forma de no estar expuestos a que la empresa donde trabajan determine su futuro laboral y además les permitiría trabajar en lo que les guste.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo si se obtiene dinero a cambio y si el que lo hace puede ser responsable por él. De esta manera mantiene la misma línea que la muestra general. Se conserva la característica instrumental por un lado, y la subjetiva por otro, ya que el ser responsable tiene que ver con un aspecto de autonomía en el ejercicio de su función. También puntúan el que sea agradable, por lo que la buena convivencia es una característica a tener en cuenta.

Las diferencias aparecen en las otras elecciones: debe generar pertenencia -y esto se explica pues es algo de lo que carecen por no tener trabajo-, y además consideran que debe contribuir a la sociedad -o sea un aspecto social-, que puede provenir del hecho de sentirse poco respaldados socialmente en su condición de carencia de trabajo. Finalmente rechazan que otros obtengan ganancias sobre lo que ellos hacen, es decir que rechazan la plusvalía, por eso también les gustaría ser autónomos.

### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los desocupados**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico tanto como lo económico y lo social.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Universalismo y Autodirección.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## EMPLEADOS DE FÁBRICAS RECUPERADAS



Ilustración 9 Trabajadores de fábricas recuperadas

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los empleados de fábricas recuperadas está basado en considerarlo predominantemente una **fuentes de ingreso económico** y luego un **derecho** -cosa que han demostrado en la práctica-, pues como afirma Robertazzi,-opus cit.- han logrado hacer prevalecer el ejercicio del derecho al trabajo por sobre el derecho a la propiedad privada, al apropiarse y hacerse cargo de las fábricas cerradas que los dejaron sin su fuente de sustento.

Por último, lo reconocen como un espacio de **autorrealización** y además, como una **obligación** individual y social.

Son, por ello, los que presentan el puntaje medio más bajo en el valor **Hedonismo**, pues no lo reconocen fácilmente como una actividad proveedora, también, de placer. Perciben incluso que tienen obligaciones individuales desde lo laboral por el cambio del tipo de relación contractual y una obligación social en tanto y en cuanto deben demostrar que lo que se han propuesto hacer es y debe ser posible. Es como si sintieran que deben darle cuenta a la sociedad que los avaló en su accionar.

El porcentaje más alto expresa que no les molesta nada de su trabajo, pero en caso de que fuera así, subrayan la discriminación y las relaciones interpersonales disfuncionales. Estas elecciones pueden estar sustentadas en situaciones de exclusión producidas por las distintas circunstancias por las que debieron pasar para sostener su lugar y puesto de trabajo.

Si se analiza el tema de las relaciones disfuncionales, éste puede provenir de los distintos conflictos por los que debieron transitar y transitan actualmente al tener que poner en marcha



la empresa pero no ya como empleados sino como dueños, roles que no conocían y que debieron construir como pudieron, lo que seguramente generó y genera roces y conflictos. Coinciden con la muestra general en el aspecto económico y en la posibilidad para la autorrealización, y en lo que le molesta sólo se igualan en la elección de la **discriminación**.

En relación con la **centralidad relativa**, se comportan de la misma manera que la muestra general, y lo ubican en el segundo lugar en importancia después de la familia.

Con respecto a la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, se la puede calificar de promedio. Han demostrado, con su lucha, que el trabajo no es para nada indiferente en sus vidas, pero le dan un sesgo con carácter de obligación.

Puntaje X: 5,23.

En cuanto a la elección de los valores que le asignan al trabajo se puede afirmar que presentan un resultado previsible: el primero es **Universalismo** y hace sinergia con el valor que tiene para cada uno de ellos el medio social en que viven y en quienes se apoyaron fuertemente para poder lograr legalizar las acciones llevadas a cabo al recuperar las fábricas, es muy importante para ellos el concepto de asociatividad.

En segundo lugar figura el valor **Benevolencia** y queda evidenciada en ellos la importancia que tiene para cada uno su grupo de compañeros de trabajo, con el que enfrentaron la adversidad de tener que recuperar la fábrica en la que trabajaban para no pasar a las filas de los desocupados, además de la gran importancia que le dan a sus familias.

De más esta decir que la **Autodirección** en el tercer lugar también es pertinente con las conductas de creatividad, iniciativa y cambio que mostraron, pues el recupero de las fábricas fue y sigue siendo una acción inédita e innovadora que debe renovarse y sostenerse cada día. El rechazo al valor **Poder** en una de las elecciones más bajas que se presentan, tiene que ver con el componente altamente cooperativo y de baja diferencias individuales que este modo de accionar presenta, pues el valor Poder es altamente individualista.

Se puede hacer alusión a la cita de Piaget (1988) que Rebon (2005) recuerda en sus trabajos sobre fábricas recuperadas. Al referirse al intercambio de pensamientos, este epistemólogo señala la debilidad fundamental de las formaciones heterónomas:

Un sistema de representaciones colectivas impuestas por coacción, de generación en generación, constituye un estado de "falso equilibrio". ...la discusión libre bastará entonces para dislocarlo. Construir un estado de equilibrio está subordinado a una situación social de cooperación autónoma, basada en la igualdad y en la reciprocidad de los participantes y liberada tanto de la anomia característica del egocentrismo como de la heteronomía característica de la coacción. (p.227)

Es elocuente la relación de estas palabras con la experiencia de las fábricas recuperadas y pone luz a la elección que los integrantes de esta sub-muestra hacen del valor Universalismo y la baja elección del valor Poder, como así también lo referido al valor Tradición, que presenta uno de los puntajes medios más bajos. Esto es pertinente en tanto ellos desarrollaron nuevas relaciones de poder dentro de las empresas, desafiaron las tradiciones y defendieron con éxito una modalidad innovadora en la defensa de su fuente de trabajo. Lo mismo sucede con el valor **Conformidad**, está claro que ellos no se conformaron ni aceptaron la realidad tal como se les era impuesta.

Finalmente el valor **Seguridad** es bajo, y eso está sustentado en que ellos fueron capaces de tomar un riesgo legal y productivo sin experiencia previa, por lo tanto estiman menos que cualquier otro grupo de la presente investigación la relación del trabajo con el ir a lo seguro.

### SEGUNDO CÍRCULO:



El rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo, y el más importante, es el de ser **proveedor de recursos económicos**, por lo tanto el rol instrumental sigue siendo lo más importante: un medio para. También consideran significativo el rol de **proveedor de relaciones interpersonales**.

Consideran como **derechos** más importantes de los ciudadanos el que el sistema educativo debe dar las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo que la sociedad tiene que ofrecer.

Acá el reclamo del derecho es hacia el Estado, que debe garantizar educación pertinente y trabajo. Coinciden en esto con la muestra global.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro, y el de contribuir a la sociedad con su trabajo, que correlaciona con el valor Universalismo que destacan entre los tres más elegidos.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes. Esto se refuerza con el hecho que cuando definen el significado que el trabajo tiene para ellos, se remarca el que sea un derecho, como fue señalado anteriormente.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran, como la muestra general, entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas, que sea **satisfactorio en sí mismo, que genere ingresos económicos y que sirva para ser útil a la sociedad**. Tres funciones que tienen que ver con lo psicológico, lo económico y lo social, y que evidentemente están presentes en la modalidad laboral en la que están insertos.

Consideran como **meta** laboral muy importante las buenas relaciones interpersonales y las buenas condiciones físicas. Al tener un sistema de cooperativas, las buenas relaciones entre ellos son fundamentales. También lo son las condiciones físicas de trabajo: iluminación, limpieza, temperatura.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS EMPLEADOS DE FÁBRICAS RECUPERADAS

#### Círculo 1

Significa: Bienestar económico, derecho, autorrealización y obligación individual y social.

Les molesta: La discriminación y las relaciones interpersonales disfuncionales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Universalismo, Benevolencia y Autodirección.

Valor menos elegido: Poder.

Grado de importancia: Promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y de valoración personal.

Derechos: Tener educación pertinente y trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

#### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta,

generar ingresos y ser útil a la sociedad: función psicológica, económica y social.

Metas: Relaciones interpersonales y condiciones de trabajo adecuadas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los empleados de fábricas recuperadas consideran que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo y que es una actividad en la que las personas deberían involucrarse: ellos con su movimiento de recuperación de fábricas lo han demostrado así.

Aunque más allá de su lucha exitosa en la defensa de su lugar de trabajo, el grado de involucración que denotan está dentro de los puntajes medios. Esto se debe a que no consideran totalmente que el sentido de la vida pase por su trabajo, ni que sea lo más importante, para ellos lo más importante sin lugar a duda, es la familia.

De hecho se ha visto que es un grupo que puntúa muy alto el constructo relativo al deber, y cuando significan el trabajo, le asignan el carácter de una obligación individual y social, por lo que el placer y el disfrute aplicados a la actividad que desempeñan no están demasiado asociado. También puntúan bajo el valor Hedonismo.

Finalmente el constructo **Compromiso**, considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Cabe observar que ellos seguirían trabajando -58,3%- , pero bajo otras condiciones: que cambien las condiciones de trabajo, entre ellas, trabajar menos horas. Evidentemente el hecho de ser dueños, y no empleados, les trae aparejado que si hay que quedarse más horas, tienen que hacerlo, pues tienen que producir resultados.

Es interesante advertir que se diferencian de la muestra general en que ellos no invocan la condición de ser autónomos, pues es algo que ya lograron. Ponen el acento en las mejores condiciones de trabajo, de las que son responsables y que ellos mismos deberían generar, ya que conocen por experiencia propia el carácter nocivo que tienen cuando son alteradas.

El 28,3% de la muestra eligió seguir en el mismo empleo, de los cuales al 80 % les gusta lo que hacen y consideran que pueden desarrollarse en la actividad que están realizando.

El 13,3% que dejarían de trabajar invoca como causa el que tendrían dinero suficiente y podrían ser útiles a la sociedad de otra manera. La mayoría plantea que, de irse a su casa, no extrañarían nada, pero de extrañar sería el lugar, las rutinas y el estar ocupados.

Si tuvieran que empezar de nuevo, un poco más de la mitad lo haría en el mismo trabajo y mayoritariamente se lo recomendaría a sus hijos.

Son los que más se preocupan por su trabajo en el tiempo libre, producto de la gran responsabilidad que tienen por estar a cargo de las empresas a las que deben hacer rentables para sobrevivir. Esto presenta un agravante ya que deben demostrarle a la sociedad que lo que hicieron era lo mejor y que son capaces de seguir adelante solos.

Cabe citar a Rebon (op cit) sobre lo que expresa Horacio Campos, trabajador de de la fábrica recuperada IMPA:

Y claro, cuando nosotros reclamábamos cosas, ellos siempre nos decían que éramos negros, que éramos cabecitas negras, y más de una vez nos dijeron que nosotros no éramos capaces de conducir una empresa. Entonces, les dije que teníamos un desafío muy grande, en ese momento teníamos que demostrar que nosotros los negros somos capaces de manejar una empresa. Pero para eso teníamos que estar todos unidos, unidos y luchando para producir... No es poca cosa lo que hicimos.

Pero a cambio han perdido tranquilidad. Por esto, la mayoría marca el trabajar menos horas, cuando condicionan el **Involucramiento**.

Cuando se le pregunta si planean cambiar de trabajo, el 78,3% responde que no, pero si lo hicieran, las causas que invocan son mejorar las condiciones laborales, como ya se vio al comienzo del análisis de este constructo.

El **compromiso** con el trabajo está sustentado en el respeto a las condiciones de trabajo y se podría agregar el respeto por los contratos de trabajo, donde gran parte de esas condiciones está reflejada, entre lo que destaca el que les deje espacio para otras actividades e intereses como por ejemplo, la familia.

Es importante recordar que estos trabajadores se hicieron cargo de las empresas que estaban en proceso de quiebra o cierre y que presentaban altos niveles de incumplimiento del contrato salarial con sus trabajadores.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo si se obtiene dinero a cambio y si el que lo hace puede ser responsable por él. De esta manera mantiene la misma línea que la muestra general. Se conserva la característica instrumental por un lado, y la subjetiva por otro, ya que el ser responsable tiene que ver con un aspecto de autonomía en el ejercicio de su función. Es subjetiva y apunta al desarrollo personal.

También puntúan el que sea agradable, por lo que la buena convivencia es una característica a tener en cuenta.

Las diferencias aparecen en las otras elecciones: debe **generar pertenencia**, algo que ellos han desarrollado en gran manera por la lucha que tuvieron que dar, todos juntos, en la defensa de la fuerza de trabajo.

También consideran que tiene que tener un horario determinado, no todo el tiempo debe estar destinado al trabajo, y rechazan que sea físicamente agotador. Se observa que vuelve a aparecer la preocupación por las horas de trabajo.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los empleados de fábricas recuperadas**, los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Universalismo, Benevolencia y Autodirección.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## EMPLEADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS



Ilustración 10 Empleados de empresas públicas

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los empleados de empresas privadas está basado en considerarlo predominantemente una **fuentes de ingreso económico**; un espacio para el **desarrollo** y la **autorrealización** y un lugar de **integración social**.

Les molesta que existan las relaciones interpersonales disfuncionales, que haya discriminación –cabe recordar que los sucesos de acoso laboral suelen tener mayor ocurrencia en las empresas estatales-. Juan Fernando González le preguntó en una entrevista para MUFACE al Prof. Piñuel en qué tipo de empresas son más frecuentes los casos de mobbing, él respondió: “La empresa informativa es uno de esos lugares; pero en nuestros estudios, dentro del ámbito civil, se destacan también otros como la administración pública y el sector educativo (en especial, la Universidad)”.

Marie F. Hirigoyen también puntúa en su texto que los procedimientos de acoso se denunciaron por primera vez en la esfera pública -mundo del trabajo, política, asociaciones-. Así, afirma: “lo hicieron las obreras de Maryflo, una serie de víctimas que se unieron para hacer saber que lo que estaban viviendo era insoportable”.

Por último, puntúan la alienación, probablemente originada en el modelo de organización burocrática, donde las tareas son repetitivas, normadas y a veces, hasta sin sentido, y donde el poder de decisión y la iniciativa no son algo demasiado valorado.

En términos generales, suelen ser espacios laborales donde el modelo de conducción autoritario y donde el uso del poder puede llegar a ser discrecional y por lo tanto generar alta insatisfacción personal.

Sorprende que lo signifiquen como un espacio de autorrealización, pues en términos generales, realizan tareas repetitivas, con bajo poder de decisión. Esto permite pensar que en esta indagación y para la muestra relevada, lo que se elige no necesariamente tiene que ver con lo que las personas hacen en este momento, o sea que lo califican como un espacio de desarrollo, aunque no tengan esa posibilidad concretamente en su lugar de trabajo actual. Quizás esto sea en esta muestra una expresión de deseo de lo que el trabajo debería darles. Se sabe que, en términos generales, las empresas públicas tiene un modelo burocrático rutinario con escasa posibilidad de toma de decisiones que generan pocas posibilidades de logro personal, aunque se la haya profesionalizado a partir de los noventa, suele tener que ver más con la especialización técnica de los sectores que con una apertura a la toma de decisiones descentralizada. Quizás estos trabajadores realicen paralelamente otras actividades donde puedan efectivizar esa necesidad de autorrealización.

En relación con la **centralidad relativa**, ponen la amistad primero que el trabajo -tercer lugar- ya que el tener trabajo les permite hacer esta inversión. Se sienten más seguros en cuanto a la estabilidad laboral y se permiten privilegiar los grupos de pertenencia por encima del trabajo. Suelen ser muy fuertes las relaciones de amistad que se generan en estos lugares, pues en general, los empleados se van cuando lo deciden, no suelen haber desvinculaciones, forman casi como una familia ampliada, una proto-familia.

Con relación a la **importancia** que tiene el trabajo en la vida de las personas, se la puede calificar de algo inferior a la media. Quizás el no tener más posibilidades que seguir trabajando en tareas burocráticas y además, el tener trabajo asegurado, hace que esa importancia disminuya y no lo perciban como algo tan atractivo.

Puntaje X: 4,76.

Los valores que marcan son la **Benevolencia** en primer lugar, luego la **Autodirección** y en tercer lugar el **Universalismo**. El valor que más rechazan es el de Conformidad y es en este punto en lo que se diferencian con la muestra global. Se podría agregar que además, este rechazo es un síntoma de salud mental, lo que suele suceder es que muchos sólo se quedan en la queja, en manifestar esa disconformidad protestando.

Desde la dimensión del empleado público se justifica el valor de Benevolencia en tanto es un tipo de inclusión laboral que tienen en alta consideración a las redes sociales más cercanas, su pertenencia prácticamente asegurada del lugar de trabajo hace que el otro no sea alguien peligroso, por lo que es más fácil que se desarrollen lazos de solidaridad fuertes.

La Autodirección es llamativa ya que en este grupo es más esperable una actitud pasiva, de aceptación a cambio de tener seguridad laboral, y aún más sorprendente es que el valor Conformidad haya sido el menos elegido por esta muestra, pues los que no son profesionales, llevan a cabo tareas sumamente normadas y con expectativas de rol estructuradas, quizás lo rechazan por lo que deben realizar diariamente, ya que en estos medios laborales se espera



más una respuesta burocrática, sistematizada y metódica con poco espacio para las nuevas propuestas, excepto que éstas sean técnicas especializadas y bien fundadas. Son, además, quienes presentan el puntaje medio más bajo en el valor Tradición, el valor Poder y Estimulación, que está ubicado entre los más bajos, ya que lo que hacen no es de ningún modo un factor estimulante, o quizás también porque prefieren un trabajo controlable y predecible en medio de la incertidumbre y la imprevisibilidad que impera en la postmodernidad. Se puede inferir que para ellos el trabajo es algo muy distinto a lo que hacen, tanto en su significado como en los valores que le asignan, cuando no se trata de profesionales como por ejemplo los médicos de los hospitales estatales, que han hecho una elección vocacional.

### SEGUNDO CÍRCULO:



En el rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo, y el más importante, es el de ser **proveedor de recursos económicos**, por lo tanto el rol instrumental sigue siendo lo más importante, un medio para. También consideran el rol de **proveedor de relaciones interpersonales**. Tienen muy claro que están numerosas horas juntos y eso les genera relaciones muy fuertes. Muchos encuentran su pareja en estos espacios. Pero son el grupo que presenta el puntaje medio más bajo en este constructo. Se puede inferir que para ellos el trabajo no es lo más destacado en sus vidas. Puede interpretarse que la seguridad de no perderlo -es el único grupo que puede tener esa garantía- hace que naturalicen su presencia en sus vidas y quizás por ello los participantes de esta muestra muestren una tendencia a depositar su libido en otras áreas. No es casual que lo presentan en tercer lugar en relación con las otras esferas de la vida.

Consideran como **derechos** que el jefe debe pedir sugerencias a su gente antes de introducir cambios en los métodos de trabajo, y consideran que el sistema educativo debe dar las herramientas necesarias para desempeñar la actividad interesante y con sentido que la sociedad tiene que ofrecer. Del mismo modo sorprende el primer derecho que puntúan, pues en las empresas estatales es muy raro que un jefe pida sugerencias a sus colaboradores antes de introducir algún cambio, sino que simplemente lo imponen. Aquí se hace referencia al grupo de los no profesionales, pues en el caso también de un médico de un hospital, éste tiene la palabra autorizada como para sugerir ideas, pero no siempre se escucha de la misma forma al enfermero o al auxiliar técnico.

Se asemejan a la muestra total en el derecho a una educación que, por cierto, los ayudaría a tener un trabajo distinto al que tienen.

Con relación al puntaje medio, es el más bajo, comparado con las otras muestras, pues es un derecho que ellos ejercen diariamente.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro, y el de contribuir a la sociedad con su trabajo, que se relaciona con el valor Universalismo que destacan entre los tres más elegidos.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran, como la muestra general, entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas, el que genere **ingresos económicos**, que sea **satisfactorio en sí mismo** y que sirva para **ser útil a la sociedad**. Tres funciones que apuntan más al deseo que a la realidad que viven en el día a día, pues generalmente ocupan cargos en los que los sueldos no siempre alcanzan para vivir, y no son demasiado satisfactorios, si bien son útiles a la sociedad como los médicos, los maestros, los profesores.

Consideran como **meta** laboral muy importante poder tener buenas relaciones interpersonales y un horario adecuado, cosa que consiguen pues son dos metas posibles de cumplir en un empleo de esas características.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS EMPLEADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS

### Círculo 1

Significa: Bienestar económico, Autorrealización e Integración social.

Les molesta: La discriminación y las relaciones interpersonales disfuncionales.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad

Grado de importancia: Algo inferior al promedio.

## **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: Tener educación pertinente y que sus jefes les consulten los cambios.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

## **Círculo 3**

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta, generar ingresos y ser útil a la sociedad: función psicológica, económica y social.

Metas: relaciones interpersonales y condiciones de trabajo -el horario- adecuadas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración** que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Ellos son los que tienen el puntaje medio más bajo, es decir que son los que menos se involucran en su trabajo, ya que son quienes tienen menos oportunidad de participación efectiva en su actividad laboral. Si se piensa en un trabajo que suele tener características de rutinario, donde las posibilidades de decidir son bajas, con un grado de responsabilidad relativo y con la posibilidad de tenerlo toda la vida con un esfuerzo a veces mínimo, es esperable que el involucramiento en términos del sentido que el trabajo tiene para los sujetos laborales, como expectativa tiende a ser naturalmente bajo, ya que es poco atractivo, en especial si “es lo único a lo que puedo aspirar, y estoy condenado a eso por mi formación educativa”. Todos ganan lo mismo, se esfuerzan o no.

Su elección está compartida entre los que consideran que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo y los que piensan que el trabajo debería ocupar una mínima parte en la vida de las personas, por eso también son los que piden trabajar menos horas, aunque son los que tienen el horario más flexible en términos de poder llegar tarde o irse antes.

Esto también está relacionado con la más baja importancia que le dan al trabajo, que quizás tenga más que ver con desmotivación que con baja afectación al trabajo.

Si bien elegirían mayoritariamente estar con su familia si tuvieran más horas libres, también les gustaría tener una tarde libre semanal. Para ellos, en la centralidad relativa el trabajo ocupa el tercer lugar después de la familia y de los amigos y quizás ese día libre tenga que ver con la posibilidad de hacer alguna actividad con ellos.

Finalmente, el constructo **Compromiso** considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, se ubica en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto

y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

La mayoría de ellos, casi un 70%, seguiría trabajando pero con otras condiciones, y éstas son: ser dueño, ser su propio jefe y trabajar menos horas, algo que ya habían propuesto cuando seleccionaron las metas. Coinciden con la muestra general en ambos aspectos que también se relacionan en ellos con el bajo puntaje en la elección valor Poder, con la alta elección del valor **Autodirección** y bajo en **Conformidad**. También el deseo de autonomía se vislumbra cuando plantean en el derecho a que los jefes les consulten los cambios.

Muy pocos seguirían en el mismo empleo, y lo eligen en un 75% para hacer lo que les gusta y poder desarrollarse. Y también muy pocos optan por dejar de trabajar para disfrutar y poder no hacer nada. No extrañarían nada, a lo sumo, los compañeros de trabajo.

Si empezaran de nuevo, las elecciones están divididas entre elegir lo mismo o hacer otra cosa, y en mayor porcentaje, no les recomendarían el trabajo a sus hijos.

Ellos son los que menos piensan en su trabajo en su tiempo libre, evidentemente no es algo que les preocupe demasiado, no lo hacen más que cuando están en el lugar de trabajo.

Tratarían de buscar en otro empleo, la posibilidad de desarrollo y el sentir placer por lo que hacen. Esto hace sinergia con lo que plantean al comienzo cuando establecen qué significa el trabajo para ellos.

Su compromiso está basado en poder tener un trabajo donde sentir placer y disfrutar, que es lo que los no profesionales menos obtienen en el lugar donde están trabajando.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo si se obtiene dinero a cambio y si el que lo hace puede ser responsable por él. De esta manera mantiene la misma línea que la muestra general. Se conserva la característica instrumental por un lado, y la subjetiva por otro, ya que el ser responsable tiene que ver con un aspecto de autonomía en el ejercicio de su función. Es una característica subjetiva y que apunta al desarrollo personal.

También puntúan el que sea agradable, por lo que la buena convivencia es una característica a tener en cuenta, especialmente si se recuerda que lo que les molesta son las malas relaciones interpersonales.

Las diferencias aparecen en las otras elecciones: piensan que debe agregar valor, característica que apela a las condiciones personales del sujeto laboral, que los hace sentir más plenos y que es difícil de lograr en un trabajo con características burocráticas, y por otro lado debe generar pertenencia.

En relación con lo que rechazan como componente del trabajo, hacen hincapié en el que sea físicamente agotador.

**En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los empleados de empresas públicas**, los siguientes ejes:

- **Lo económico a la altura lo psicológico y lo social.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## EMPLEADOS DE EMPRESAS PRIVADAS

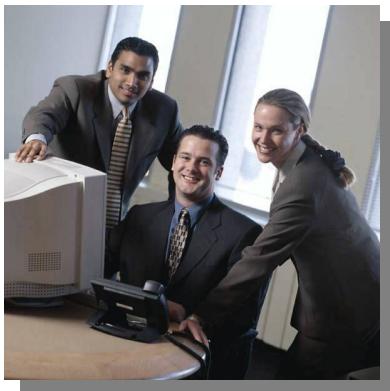


Ilustración 11 Empleados de empresas privadas

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los empleados de empresas privadas está basado en considerarlo predominantemente una **fuentes de desarrollo personal**, un lugar para el **aprendizaje**, para aplicar los conocimientos aprendidos, y una **fuentes de ingreso económico**.

Se puede apreciar que la única diferencia con la muestra general es también una característica que aparece sólo en este grupo: aplicar lo aprendido, fuente de aprendizaje. Acá están agrupados, en su mayoría, los que tienen mayor formación educativa: estudios universitarios y de postgrado que ofrecen, en estos trabajos, la oportunidad de aplicar lo que estudiaron y muchas veces los contratan precisamente por eso.

Evidentemente estudian con el objetivo de poder utilizar esos conocimientos, es decir, que su herramienta de trabajo y por la que reciben dinero a cambio, es la aplicación de su inteligencia a su actividad. Eso también explica que la característica de que el trabajo signifique un lugar para la autorrealización puntúe el doble que la que se refiere al ingreso económico. Peter Drucker (1993) afirma que “Es prácticamente seguro que la nueva sociedad será a la vez no-socialista y poscapitalista y es también seguro que su recurso primario será el saber.” (pág. 11).

Y más adelante recalca:

El recurso económico básico, el medio de producción para utilizar el término de los economistas, ya no es el capital ni los recursos naturales... ..es y será el saber.....el valor se crea mediante la productividad y la innovación, ambas aplicaciones del saber al trabajo. Los grupos sociales dirigentes de la sociedad del saber serán los trabajadores del saber, ejecutivos que saben como aplicar el saber al uso productivo.  
(pág 14)

A este grupo le molesta que existan malas condiciones de trabajo, pero también acá aparece la insatisfacción laboral como factor disruptivo. Es una percepción básicamente subjetiva que habla de la desmotivación que suele producirse cuando el sujeto no se ve valorado en lo que hace o cuando siente que siempre hace lo mismo y que ya el puesto que tiene no le representa un desafío. Este es un rasgo de lo que se define como la generación Y, a quienes es común verlos desmotivados o frustrados en tanto la vida corporativa no les ofrezca el marco de satisfacción que desean según algunos autores.

En tercer lugar puntúan la discriminación y el abuso del poder, ya que también en estos ámbitos se pueden dar los casos de *mobbing*, en especial si el colaborador es más inteligente y con mejor performance que su superior. Hirigoyen define el acoso moral en la pág 48, de esta manera:

...cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

En relación con la **centralidad relativa**, ellos también, como los empleados públicos, eligen al trabajo en tercer lugar después de los amigos. Es de destacar que hay una tendencia en los trabajadores más jóvenes hacia la integración del trabajo como una parte de su vida y no como todo en la vida, tratando de poner el acento en la calidad de vida y en un privilegio de las relaciones primarias, tanto familiares como las amistades. Muchos de ellos lo vivieron personalmente y otros vieron lo que les sucedía a sus padres en la crisis, a partir de lo cual aprendieron que las empresas no tienen ningún límite cuando se trata de reestructuraciones y desvinculaciones. Conocen de cerca el sufrimiento por quedarse sin trabajo de la noche a la mañana, buscan poner distancia y además privilegian los afectos genuinos por encima de todo, pues en las crisis el refugio básico son, han sido y serán la familia y los amigos.

En relación con la **importancia** que tiene el trabajo en la vida de estas personas, se la puede calificar de promedio. Esto refuerza el análisis efectuado en el párrafo anterior.

Puntaje X: 5,13.

A esto se suma, coherentemente, el que eligen el valor **Benevolencia** en primer lugar, luego **Autodirección** y en tercer lugar **Universalismo**. Privilegian que el trabajo le garantice bienestar a su núcleo primario, que les permita autodirigir sus vidas, además es el lugar donde se puede efectivizar la iniciativa, la toma de decisiones y la aplicación de la innovación a los actos laborales y, finalmente, en relación con el Universalismo, el trabajo es el espacio social donde se puede lograr la aceptación de los otros como iguales.

Llama la atención el acento puesto en las relaciones personales, ya que el modelo de organización postmoderno incita más hacia la competencia individual, aunque por otro lado hace del trabajo en equipo una verdadera mística. De todas formas, el trabajo en red derivado del mundo virtual promueve nuevas formas de relacionarse.

Rechazan el valor Poder, que tiene que ver con todo lo que está ligado a tener status social sobre las personas y los recursos, en tanto y en cuanto lo que tienden a rechazar cada vez más es el concepto de autoridad, más precisamente el exceso de la misma sobre las personas, como se observó en la elección que hacen con respecto a lo que más le molesta del trabajo, que es el abuso de poder. Quienes investigan a la Generación Y, suelen afirmar que estos jóvenes rechazan los estilos de conducción autoritarios, pero también valoran que sus jefes los respalden.

Hirigoyen comparte su punto de vista (op. cit.) un párrafo más adelante:

Esta guerra psicológica en el lugar de trabajo incluye dos fenómenos:

- El abuso de poder, que los asalariados no siempre aceptan y al que pueden desenmascarar con rapidez.
- La manipulación perversa que engaña con insidias y causa muchos estragos.

Presentan el puntaje medio más alto en el valor **Hedonismo**, se deduce que son uno de los grupos que mayor placer siente haciendo las tareas que su actividad les demanda.

Se advierte que el comportamiento de los empleados privados en relación con los valores asignados al trabajo es similar al de la muestra general.

## SEGUNDO CÍRCULO:





En el **rol** que el trabajar cumple en la vida de este grupo, en primer lugar se ubica el de ser **proveedor de recursos económicos**, por lo tanto el rol instrumental sigue siendo lo más importante, un medio para. También consideran el rol de **proveedor de relaciones interpersonales**, que correlaciona positivamente con los valores de **Universalismo** que también esta muestra selecciona entre los más importantes.

Además, es importante destacar que este grupo tiene el puntaje medio más alto en este constructo, en relación con las demás sub-muestras evaluadas: el rol económico y lo social.

Consideran como **derechos** tanto a la educación como al trabajo, lo cual coincide exactamente con la muestra global. Primero eligen el derecho a la educación, precisamente porque ellos saben muy bien que ese es el recurso más importante que una persona tiene para poder acceder a un trabajo digno y que es lo que a ellos les ha ayudado a posicionarse en el mercado.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro y a contribuir a la sociedad con su trabajo, que se relaciona con el valor **Benevolencia y Universalismo** que destacan entre los tres más elegidos.

De todas formas, presentan el puntaje medio más bajo en relación con los deberes que un individuo tiene para con la sociedad y que deben llevar a cabo a través del trabajo, de la misma forma que lo hacen los autónomos y los empleados públicos, producto de que son quienes gozan de tener un trabajo motivante, y eso posiblemente genera el que los deberes hacia el otro se tornen más laxos.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran, como la muestra general, entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas, el **que genere ingresos económicos, que sea satisfactorio en sí mismo y que sirva para ser útil a la sociedad**.

Precisamente lo que más remarcan es que sea satisfactorio en sí mismo, es decir que destacan una función subjetiva, que correlaciona con lo que marcaron en el significado del trabajo cuando plantean que les molesta que sea insatisfactorio. Cabe recordar que al menos

los jóvenes de la Generación Y suelen desmotivarse cuando se aburren por hacer siempre lo mismo.

En un segundo lugar aparece la motivación económica: es importante pero no lo más relevante. El ser útil a la sociedad está presente en tercer lugar, de la misma manera que el valor Universalismo figura en tercer lugar.

Las **metas** que intentan explicar por qué estos sujetos trabajan son: el buscar las oportunidades de aprender nuevas cosas cuando desempeñan sus actividades. La *Generación Y* suele poner el foco en los proyectos que les den valor agregado, que les permitan aprender y en el entorno del grupo humano en el que van a trabajar. Esto también se pudo observar al comienzo cuando plantearon que el trabajo es un espacio para aprender y crecer. No se trata de trabajar por trabajar, para ellos el trabajar tiene un sentido enriquecedor, no sólo por los recursos económicos que se puedan obtener sino también por el crecimiento personal. También buscan tener estabilidad, pues si bien ellos en su búsqueda de crecimiento no siempre se quedan en el mismo lugar de trabajo, sí piden la continuidad laboral que garantice sus ingresos mensuales, y por último buscan buenas relaciones interpersonales que hacen al buen clima laboral, lo que también se vincula con lo que respondieron que les molesta: los abusos de poder, que terminan generando ambientes laborales intransitables.

## **RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS EMPLEADOS DE EMPRESAS PRIVADAS**

### **Círculo 1**

Significa: Desarrollo personal, aprendizaje, aplicación de saberes y bienestar económico.

Les molesta: Malas condiciones de trabajo y la insatisfacción laboral.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: Tener educación pertinente y tener trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta, generar ingresos y ser útil a la sociedad: función psicológica, económica y social.

Metas: Aprendizaje, estabilidad y buenas relaciones laborales.

A continuación se considera el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Si bien consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida de la personas, agregan que debería consumir una mínima parte de la vida. Cabe recordar que este grupo es uno de los que más tiempo pasa en su trabajo, a veces deben trabajar los fines de semana y muchas veces deben interrumpir sus vacaciones. Tienen elementos tecnológicos que los mantiene *on line* con su ocupación y les cuesta mucho no estar pendientes de lo que está sucediendo.

Su grado de involucración aparece con uno de los puntajes medios más bajos. Esta elección mostraría una formación reactiva ante lo que tienen que hacer y lo que no pueden evitar.

Algunos hasta presentan conductas compulsivas en relación con el tiempo que le dedican a sus actividades laborales.

Por otro lado, si bien eligen estar con la familia si trabajaran menos horas, puntúan muy alto tener una tarde libre semanal o tener más vacaciones.

Finalmente el constructo **Compromiso**, considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Más de un 70% seguiría trabajando pero bajo otras condiciones: ser dueño, trabajar para sí mismo, lo que correlaciona de manera positiva con el valor **Autodirección** que eligieron en segundo lugar, y además, trabajar menos horas. Esto es muy congruente con la realidad que les toca vivir, pues es el grupo que en general más horas trabaja, no siempre descansa los fines de semana ni tampoco en vacaciones.

Coinciden con la muestra general, en el bajo puntaje en el valor Poder, ya se remarcó el rechazo al autoritarismo y al abuso de poder que lo podrían solucionar si fueran su propio jefe. El escaso porcentaje de 18% seguiría en el mismo empleo, muy poco más de la mitad lo haría por hacer lo que le gusta y poder desarrollarse.

Es la submuestra que menos puntúa el dejar de trabajar -10%- y lo haría por tener el dinero suficiente, para tener autonomía y practicar el ocio. Se puede inferir que, si bien les gusta lo que hacen, quizás lo que no les gusta son las relaciones contractuales.

La mayoría de los que dejarían de trabajar no extrañarían nada, en caso contrario, sólo añorarían los compañeros de trabajo. Pero son los únicos de la muestra de los que un porcentaje afirma que si no trabajara extrañaría todo. Es altamente probable que éste sea el

grupo en donde probablemente están los sujetos encuestados que más pueden darse el lujo de trabajar en lo que más les gusta.

Esto también debe determinar que un 75% de ellos, si empezara de nuevo, lo haría en el mismo trabajo. Casi en esa misma proporción le recomendaría su trabajo a sus hijos y no planean cambiar de trabajo. Piensan mucho en su trabajo en el tiempo libre, por eso desean que tenga menos horas.

En una nueva actividad buscarían mejores condiciones laborales, ¿menos horas quizás? Su compromiso con el trabajar está centrado en la **autonomía** en el hacer lo que les gusta, pero que no les insuma toda su vida, que les deje espacio para poder disfrutar de otras cosas además de lo que hacen en su trabajo.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, dos puntos similares a los de la muestra general: tanto lo instrumental -medio para...- como lo subjetivo. Y también coincide en que sea agradable, esto ya se vio anteriormente y sigue apuntando al buen clima de trabajo.

Las diferencias surgen de la importancia que tiene para ellos el que agregue valor a los resultados, este es el sello personal del sujeto en su trabajo, Otro aspecto a tener en cuenta tiene que ver con el poder desarrollar un sentimiento de pertenencia, aunque nunca de tal manera que llegue a lastimarlos el tener que irse por la razón que sea.

En relación con lo que rechazan como componente del trabajo, hacen hincapié en el que sea físicamente agotador, es decir, que la carga de trabajo física no sea exagerada.

### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los empleados de empresas privadas**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico a la par de lo económico y lo social.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Autodirección y Universalismo.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## TRABAJADORES AUTONOMOS



Ilustración 12 Trabajadores autónomos

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los trabajadores autónomos está basado en considerarlo predominantemente una **fuentes de desarrollo personal**, luego un medio para obtener **ingreso económico** y finalmente para lograr la **integración social**. Los que trabajan de manera autónoma suelen tener menos posibilidades de integrarse socialmente, debido precisamente a la condición de autónomos.

Al referirse a los factores que les causan molestias en su actividad laboral, plantean las malas condiciones laborales. Es necesario comprender que muchos de ellos, por ser autónomos, no se ponen límites en el tiempo de trabajo y a veces ser el propio jefe es mucho más exigente que tener uno frente al cual los trabajadores se pueden quejar y echarles la culpa del exceso de horas de trabajo.

La insatisfacción laboral, que si bien a lo mejor no es algo que surja en el trabajo que realizan pues lo eligen y lo administran a su manera, es algo que les genera rechazo cuando es una insatisfacción referida a no haber logrado el resultado previsto, la calidad esperada, en relación con las dificultades que traen los clientes y el hecho de que se deben administrar solos.

Finalmente, las relaciones interpersonales dificultosas, puntuada también por los empleados públicos y de fábricas recuperadas. Precisamente el modo de construir las relaciones de trabajo es también una elección personal, pues pueden elegir con quién hacerlo y, quizás, el

considerar rechazantes para ellos estas características haya determinado su elección de un trabajo autónomo.

Lo que los diferencia de la muestra general es el que para ellos sea fuente de desarrollo personal, es decir, la función subjetiva está antes que el tema económico, mientras que la muestra general considera primero lo económico y por último la autorrealización. Por otro lado, los autónomos privilegian el que sea fuente de integración social y no el que sea fuente de bienestar familiar y personal.

En lo que les molesta ponen más énfasis en las relaciones interpersonales dificultosas que en la discriminación que marca la muestra completa, ya que al no haber relación de dependencia directa es difícil que esto suceda, o también puede ocurrir que para evitarlo optan por esta modalidad laboral.

En cuanto a la **centralidad relativa**, colocan la esfera trabajo en tercer lugar luego de la familia y los amigos. Quizás, el tener trabajo hace que puedan privilegiar otras áreas, pues éste es el comportamiento que ha aparecido en algunas de las muestras que poseen trabajo.

En relación con la importancia que tiene el trabajo en la vida de estas personas, se la puede calificar de promedio. Posiblemente traten de distribuir e integrar el interés laboral con otros intereses.

Puntaje X: 5,12.

Se ubica el puntaje medio más alto de todas las sub-muestras en el valor **Benevolencia**, por lo que para ellos la responsabilidad por sí mismo y su grupo más cercano de relaciones es algo muy presente en sus vidas, cabe recordar que son responsables de prodigarse todo: salud y educación entre otros. Si se tiene en cuenta que para ellos la familia y los amigos están primero en las esferas más importantes de su vida, el trabajo es valorado en tanto y en cuanto los acerca a ellos de una o de otra manera. Aunque en la centralidad absoluta no destacan el bienestar personal y laboral, sí aparece en la consideración de los valores.

En un segundo lugar figura el valor **Autodirección** y es congruente con la autonomía con que se mueven en el ámbito laboral, buscando a cada paso una nueva oportunidad de desarrollo y de acceso a nuevos proyectos.

En tercer lugar figura el **Universalismo**, que aporta la consideración de los otros como iguales, tanto sean sus pares en los proyectos que abordan como los clientes con los que tienen que relacionarse. Además, se vincula con su preocupación por la calidad de las relaciones interpersonales.

El valor Conformidad como el más rechazado puede mostrar la necesidad de innovar que hace que no restrinjan sus acciones, que desafíen las normas establecidas, pues es la manera de poder encontrar un lugar en el mercado que les permita sobrevivir. Este comportamiento ya fue detectado en los empleados públicos, pero motivado por otras razones.

Los puntajes medios de los valores Tradición y Conformidad están entre los más bajos de los grupos estudiados. Evidentemente esto es coherente con la modalidad laboral autónoma.

### SEGUNDO CÍRCULO:



En el rol que el trabajar cumple en la vida de este grupo está considerado que el trabajo tiene además del rol de **proveedor de lo económico**, el de **otorgar una ocupación o profesión**, que al ser puesta en práctica concede identidad: es un **rol económico y psicológico**.

Los autónomos tratan de buscar, en su actividad independiente, llevar adelante actividades que les parezca que están al alcance de sus posibilidades personales y logran una identidad laboral a partir de su ocupación. La mayoría de las veces adoptan como sobrenombre la actividad que realizan: son el abogado, taxista, médico, librero, electricista. Es una manera de identificarlos por la actividad que realizan como medio de vida.

Consideran como **derechos** que el sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente y además que a toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo. Mantienen la tendencia de la muestra general con respecto al derecho a la educación y al trabajo.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro y la obligación de todo ciudadano capacitado de contribuir a la sociedad con su trabajo, que se vincula con el valor Universalismo, que destacan entre los tres más elegidos.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran, como la muestra general, entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas, el **que sea satisfactorio en sí mismo**, que sirva para **ser útil a la sociedad** y que genere **ingresos económicos**.

Precisamente lo que más remarcan es que sea satisfactorio en sí mismo, es decir que destacan una función subjetiva, que se asemeja con lo que marcaron en el significado del trabajo, ya que consideran como más importante el hecho que permita el desarrollo personal.

Las **metas** que intentan explicar la motivación que los lleva a trabajar prioritariamente consisten en tener un trabajo interesante, y también buscan autonomía en lo que hacen, que es lo que intentan lograr en su modo de relación laboral. En general quien tiene un trabajo de esas características, tiene posibilidades de lograr ambas metas.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS:

#### Círculo 1

Significa: Desarrollo personal, ingreso económico, integración social.

Les molesta: Malas condiciones laborales, relaciones laborales difíciles y la Insatisfacción.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad

Grado de importancia: Promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y psicológico.

Derechos: Tener educación pertinente y tener trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

#### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta, ser útil



a la sociedad, generación de ingresos económicos: función psicológica, social y económica.

Metas: Tener un trabajo interesante y tener autonomía.

A continuación se considerará el constructo **Involucración** que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Este grupo plantea, como la muestra general, que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales de la vida. Pero además, si se piensa que ellos son su propio jefe y que son totalmente responsables de generar los recursos mensualmente, eso hace que el trabajo esté permanentemente presente en sus vidas, buscando controlar todo para que no haya problemas mayores y de este modo les gustaría que sea considerado por las personas que tienen a su cargo o que los acompañan en la realización de su propio emprendimiento.

Pero si bien lo valoran como central, no lo consideran lo más importante y su puntaje promedio en este constructo así lo demuestra. Cuando se les pregunta qué elegirían de poder trabajar menos horas, la opción es estar con la familia, casi en igual proporción que la respuesta más vacaciones.

Si hay un grupo que está pendiente de su trabajo es éste por las razones antes planteadas. Pero también esto es congruente con la elección tan alta del valor Benevolencia.

Finalmente, el constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Presenta el porcentaje más alto en la elección de seguir trabajando pero con otras condiciones -73,3 %-: les interesa más **trabajar menos horas y ser autónomos**, pues si bien marcan el tema de trabajar por su cuenta, eso sólo puede indicar que subrayan lo que están haciendo o también puede ser que sean trabajadores free lance, que trabajan de manera independiente para un tercero que los contrata esporádicamente. Como ellos son sus propios jefes, pueden llegar a trabajar más horas, por defender el propio espacio de trabajo. Incluso pueden seguir preocupados durante las vacaciones, por lo que les puede resultar difícil poder descansar. Sólo un 8% seguiría en el mismo trabajo, lo que demuestra que el trabajo autónomo, si bien tiene ventajas, también es un proveedor de insatisfacción y que se relaciona con lo marcado al comienzo, por este grupo, en relación con lo que le molesta en el trabajo.

Este 8 % lo haría para seguir haciendo lo que les gusta y poder así desarrollarse.

Sólo un 18% dejaría de trabajar, por disfrutar. El exceso de trabajo que insume la actividad desempeñada por uno mismo de manera autónoma, hace que se desee disfrutar. Si llegaran a extrañar, serían las relaciones interpersonales.

De empezar un trabajo nuevo, harían lo mismo, y en su mayoría recomendarían su trabajo a sus hijos. Están muy pendientes de su actividad laboral en el tiempo libre y la mayoría no tiene planes de cambiar de ocupación. Esto también puede tener vinculación con la insatisfacción que aparecía anteriormente.

De lo expuesto se desprende que el compromiso con el trabajo tiene como límite el de no entregar todas las horas de su vida.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo cuando soy responsable por lo que hago, se obtiene dinero de él, debe ser agradable, por lo tanto sigue apareciendo lo instrumental, “un medio para...” y también la dimensión subjetiva. Además coincide en que sea agradable, es decir que también tienen en consideración el buen clima de trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta en la definición tiene que ver con que permita desarrollar un sentimiento de pertenencia.

En relación con lo que rechazan como componente del trabajo, hacen hincapié en que no sea mentalmente agotador, es decir que objetan todo lo que acredite un aumento de la carga de trabajo.

Es muy importante que permita agregar valor, algo que los que trabajan de manera autónoma deben lograr para poder tener más posibilidades de mantenerse en el mercado laboral.

Peter Drucker afirma al respecto:

Es probable que los trabajadores del saber dispongan de buenos ingresos, sea cual fuere su productividad o la productividad de la economía en su conjunto. Son una minoría y además tienen movilidad, pero inclusive ellos, a la larga, deben sufrir una reducción en ingresos reales a menos que su productividad aumente. (op. cit.)

Y qué es, sino la productividad, lo que ofrece la posibilidad de poder agregar valor a los resultados que cada uno produce.

### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los trabajadores autónomos**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico a la altura de lo económico y lo social.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas y en la calidad de vida laboral.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## JUBILADOS



Ilustración 13 Jubilados

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los jubilados, está basado en considerarlo predominantemente como una **fuentes de ingreso económico, de autorrealización y de bienestar personal y familiar** y les molestan las malas condiciones laborales, la injusticia económica y la discriminación.

Este grupo está en una situación particular, que es la de no trabajar por un tema evolutivo. Los jubilados saben que, excepto que algunos hagan tareas menores para que sus magras jubilaciones se puedan incrementar un poco, nunca más ingresarán al mercado de trabajo. Se puede presumir que en ellos hay una idealización por lo perdido para siempre.

Al trabajo lo significan de una manera muy semejante a la muestra general, sólo que para ellos primero está rankeada la autorrealización y luego el bienestar personal y familiar.

Cabe destacar que gran parte de la muestra de este grupo fue relevada en establecimientos geriátricos, por lo que es evidente que la mayoría de ellos ya había dejado definitivamente de trabajar.

La opinión de este grupo es muy importante, dado que está totalmente despojada de influencias por la actividad que estén llevando a cabo, por lo que es interesante observar que los dos primeros lugares lo ocupen **lo económico y lo psicológico** y no con una brecha demasiado grande en términos de porcentajes.

Cuando se refieren a lo que le molestaba en su trabajo, les interesa subrayar las malas condiciones laborales y en menor medida la injusticia económica, que es lo que padecen, pues sólo las jubilaciones especiales son justas, el resto siempre es menor a lo que es necesario para llevar una vida digna.

Coinciden básicamente con la muestra general en señalar como molestia las malas condiciones laborales

En cuanto a la **centralidad relativa**, el trabajo figura en segundo lugar luego de la familia. Es evidente que tienen nostalgia de lo que ya nunca más van a poder tener.

De todas maneras, en relación con la importancia que tiene el trabajo en la vida de estas personas, se la puede calificar como promedio con relación al puntaje de la media estadística, pero entre las más bajas en relación con las otras sub-muestras.

Puntaje X: 5,10.

Al hacer foco en la elección de los valores surgen la **Benevolencia** y el **Universalismo**, es decir los que se agrupan en la autotranscendencia, pues el grupo etario al que pertenecen hace que estos comportamientos se potencien y se hagan más visibles. Sin embargo, lo llamativo es que además puntúan en el segundo lugar la **Autodirección**, quizás la elección de este valor pueda implicar que también se refieran al trabajo desde este lugar de la iniciativa y esto se pueda relacionar con que es más efectivo tener un trabajo independiente que el haber vivido de un sueldo fijo, que los deja presos de una jubilación escasa y con pocos ahorros. Seguramente muchos han tenido problemas con sus hijos, pues la crisis los atravesó en la etapa final de su vida laboral, y eso los ha hecho reflexionar con respecto a los peligros de la dependencia laboral, de los caprichos de los vaivenes del mercado y de los dueños de las empresas contratantes, y consideran más importante con relación al trabajo el poder actuar de manera independiente.

En este grupo también aparece baja la elección del valor Poder: el trabajo como productor de status social ya ha desaparecido para siempre de sus vidas.

En relación con los otros grupos, puntúan alto sus valores medios en **Tradicción, Conformidad** y **Seguridad**, y bajo en Hedonismo y, por supuesto, Estimulación, lo que es coherente con la situación personal evolutiva que los relaciona con el trabajo de una manera muy particular.

#### SEGUNDO CÍRCULO:



En relación con el **rol** que el trabajar cumple en la vida de este grupo, consideran que el trabajo tiene, además del rol de **proveedor de lo económico**, el **ser proveedor de compañeros de trabajo**.

Particularmente en este grupo en el que muchos trabajaron en la época del pleno empleo, seguramente se hicieron de amigos con los que compartieron la mayoría de su tiempo de vida laboral y hasta personal si la relación continuaba por fuera del espacio de desempeño del trabajo.

Consideran como **derechos** que el sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente y además que a toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo. Mantienen la tendencia de la muestra general: el derecho a la educación y al trabajo.

Los **deberes** que ellos recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro, pero son los únicos que consideran que un trabajo debe ser aceptado, sólo por serlo, aunque sea de baja calificación. Cabe recordar que en su mayoría pertenecen al segmento etario que “militó” en la famosa cultura del trabajo, donde había que trabajar sea donde sea y como sea.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran, como la muestra general, que entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas están: **el que sea satisfactorio en sí mismo, que genere ingresos económicos y que sea una forma de ser útil a la sociedad.**

En este grupo, los dos primeros puntúan de la misma manera **lo económico y lo psicológico**. Si se retoma lo ya dicho, es decir, que éste es un grupo que “está de vuelta” en la vida y que ya no trabajará más, sus opiniones, más allá de estar teñidas por lo que el dicho popular afirma con respecto a que “todo tiempo pasado fue mejor”, encarnan el mensaje de toda una generación anterior. Por esta razón, el marcar como un elemento motivacional del trabajo lo psicológico es altamente significativo, en especial si se observa que este universo tuvo más que ver con un modelo de trabajo burocrático, más relacionado con el paradigma anterior, donde prevalecía el modelo devenido de la física mecanicista.

Las **metas** que intentan explicar la motivación que el trabajo genera son el tener buenas condiciones físicas de trabajo, además de tener un buen sueldo. Ellos saben lo que es aportar

con sueldos bajos o medios y después tener una magra jubilación, y también saben, por las consecuencias que han tenido en su salud, lo que significa trabajar con malas condiciones laborales.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS JUBILADOS

### Círculo 1

Significa: Ingreso económico, desarrollo personal, bienestar personal y familiar.

Les molesta: Las malas condiciones laborales, la injusticia económica y la discriminación.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Universalismo, Autodirección.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: Tener educación pertinente y tener trabajo.

Deberes: Ahorrar y aceptarlo como sea -resignación-: individual.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Generación de ingresos económicos. Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta.

Metas: Condiciones de trabajo y económicas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Este grupo presenta el comportamiento de la muestra general: las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que es una de las cosas más importantes de la vida. Ellos también ponen por encima la familia, que es el refugio con el que cuentan o desearían contar en esta etapa de la vida.

Puntúan muy bajo que el trabajo deba ocupar una mínima parte de la vida, quizás el no tenerlo como obligación les hace extrañar el estar activos y compartir con sus compañeros, especialmente porque muchos de los encuestados, como ya se ha aclarado al comienzo, estaban internados en un establecimiento geriátrico.

Este constructo evalúa la relación con el trabajo actual, que en este caso opera como una ficción, pues la mayoría de ellos ya no forma parte, ni desde el circuito informal, del mercado de trabajo.

Llama la atención que el puntaje medio en este constructo es uno de los más altos, lo cual se puede considerar desde la perspectiva de lo que desearían que sucediera en sus vidas.

Finalmente, el constructo **Compromiso**, considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

El 53% desearía haber podido seguir trabajando en lo que hacían, pero bajo otras condiciones: haber sido dueños, su propio jefe, y haber trabajado menos horas. Quizás se dan cuenta, en el ocaso de sus vidas, que por trabajar tanto se han perdido de disfrutar o de hacer muchas cosas.

Sólo un 11 % hubiera seguido trabajando en el mismo empleo, por estar satisfechos con lo que hacían. Esto revela cuánta gente pasó su vida haciendo actividades, de manera sacrificada, sólo por tener un sustento para comer y darles de comer a sus familias. Quizás esto es lo que hace que signifiquen el trabajo, no sólo con una función económica, sino también psicológica.

Un 35 % hubiera dejado de trabajar: es el porcentaje más alto. Evidentemente, esto tiene que ver con lo expresado anteriormente: si el trabajo sólo permitía obtener ingresos económicos, modelo mayormente existente en la generación anterior, si gana la lotería, no trabajo más. Las razones que invocan son: por tener dinero y además para poder disfrutar. Es probable que esta última haya sido una asignatura pendiente para la mayoría que ni siquiera pudieron disfrutar haciendo su trabajo, si se trataba de una actividad rutinaria, repetitiva, y poco estimulante o que esperaban a jubilarse para disfrutar y después, eso no fue tan fácil. Por ello no extrañarían nada o básicamente, los compañeros de trabajo, pues en ese modelo burocrático, lo que más estimulaba, era la función social del trabajo.

Sólo un 56,7% seguiría trabajando en lo mismo si pudiera, pero la mayoría no le recomendaría su trabajo a su hijo pues desean que “sean mejores en la vida”. Evidentemente, el balance personal de sus vidas, no ha sido el más positivo para estos participantes de la muestra. Pero además, demuestra que han ligado el ser o no mejores en la vida, con lo que han hecho o han podido hacer en su vida laboral. Esto revela la pregnancia de lo laboral en la identidad personal que tanto marcó a esa generación.

Es de destacar lo que ellos, si pudieran, buscarían en otro empleo: el placer y el desarrollo personal. Esto es elocuente en sí mismo y habla de lo que los hubiera realmente comprometido con su trabajo. Y remarca con trazo fuerte que el trabajo no es sólo ingreso económico. Lo económico tiene valor instrumental y no es solo un fin en sí mismo. El testimonio de este grupo tiene gran importancia, y por eso fue incluido en esta muestra, pues al estar apartado para siempre de esta actividad al menos de manera formal, hace que la opinión que viertan sea más genuina.



## DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, sigue apareciendo lo instrumental, un medio para... y también la dimensión subjetiva también lo definen por que sea agradable, es decir que también tienen en consideración el buen clima de trabajo.

Además consideran algo que ya habían subrayado: que posea un horario determinado, a lo que agregan también el lugar determinado, dos condiciones que el trabajo que ellos hacían poseía.

En relación con lo que rechazan como componente del trabajo hacen hincapié en que no sea mentalmente agotador: un rechazo a lo que significa la carga de trabajo agotadora.

### En síntesis:

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los jubilados**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico a la altura de lo económico y lo social familiar.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas y calidad de vida personal.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Universalismo y Autodirección.**

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para la sub-muestra

## PRESOS



Ilustración 14 Presos

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los sujetos privados de la libertad está compuesto por la posibilidad de **desarrollo personal**, el **ingreso económico** y un **derecho**, al que quizás ellos no pudieron acceder y cuya falta los impulsó al delito.

Es una muestra muy particular, pues el único factor común que tienen es el ser presos de pabellón, en la cárcel de Devoto para los hombres y en la de Ezeiza en el caso de las mujeres. Se asemejan a las estimaciones que dan los desocupados, en tanto y en cuanto lo consideran una fuente de autorrealización, de ingreso económico y también un derecho, y les molesta la discriminación y las malas relaciones interpersonales. Esto es interesante, pues con relación al tema investigado, los presos son individuos sin trabajo, como los desocupados. Y en ese sentido, lo significan de la misma manera.

También es de destacar que personas que quizás no hayan tenido el mejor de los trabajos y que tal vez no lo tengan nunca, lo significan desde lo psicológico.

Se asemejan a la muestra general en el significado económico y de desarrollo personal, y también presentan un factor coincidente relativo a lo que produce molestia: la discriminación.

Su condición de haber cometido un delito, los ayuda a pensar que ese es un espacio donde por estos antecedentes serán discriminados, dado que en la sociedad es muy difícil conseguir un trabajo, con un pasado con estas características: ellos terminaron en la cárcel, muy posiblemente en función de la muestra relevada, por sentirse discriminados por el sistema, y al estar presos se los discrimina por segunda vez, sería algo así como la discriminación de la discriminación.

En cuanto a la **centralidad relativa**, el trabajo figura en segundo lugar luego de la familia. Pero además presentan una particularidad especial: al listar las seis esferas de la vida primero ponen la comunidad, luego la amistad y el ocio, en orden de importancia. Quizás el vivir encerrados todo el tiempo con otros, desarrolla en ellos la importancia de lo comunitario por encima de la amistad.

En relación con la **importancia** que tiene el trabajo en la vida de estas personas, se la puede calificar como promedio.

Es probable que desde el encierro idealicen el hecho que, de haber trabajado, no estarían encerrados.

Puntajes: 5,20

Sorprende que si bien aparecen elegidos, entre los tres primeros, los mismos valores que en la muestra general, es el único grupo en el que el valor **Autodirección** figura en primer lugar: sin duda son personas que han demostrado con sus acciones, equivocadas o no, ser independientes y de acción. De tener trabajo, valorarían aquellas actividades que le brinden esta posibilidad, y además, los antecedentes que la prisión les genera, hacen que la única forma que tienen de poder trabajar, sea en una actividad independiente.

Luego aparecen los valores de **Universalismo** y en tercer lugar **Benevolencia**.

Se podría pensar que la situación de prisión revive los contactos internos con la familia y el núcleo social más amplio, pues son los referentes en quienes poder afirmarse ante esa realidad que están transitando, y son además, su contacto con el mundo circundante al que no pueden acceder. La asociación de valorizar al concepto trabajo con aquello que tenga que ver con el cuidado de la familia y de la sociedad más amplia, quizás esté relacionado con una tentativa de reparación y de justificación del delito cometido.

Lo que más rechazan es el valor conformidad, y precisamente lo que los ha llevado al delito seguramente tiene que ver con su no aceptación, el no conformarse con algún tipo de realidad que les tocó vivir, y por ello han transgredido la ley.

Presentan puntajes medios altos en el valor **Hedonismo** y **Estimulación**: el primero asociado con el placer y la gratificación, que puede ser coherente con significarlo una fuente de desarrollo personal, y el segundo, con posibilitar la novedad y el reto en la vida: ¿será esto una idealización?

### SEGUNDO CÍRCULO:



En relación con el rol que el trabajar cumple en la vida de este subgrupo, el más importante sería el de ser **proveedor de recursos económicos**, por lo tanto el rol instrumental sigue siendo lo más destacado, un medio para. Y en segundo lugar, el de **otorgar una ocupación o profesión**. Esto puede estar relacionado con el poder sentir que se ocupa un lugar determinado, que da identidad y que, por ende, actúa como un factor de inclusión. Esta elección sólo la comparten con los autónomos, quienes se sienten referenciados en el sistema por la actividad específica que realizan.

Es de destacar que presentan, en este constructo, el puntaje medio más alto después de los piqueteros.

Consideran como **derechos** que el sistema educativo debe darles las herramientas necesarias para poder tener posibilidades de inserción laboral -muchos de ellos estudian en la cárcel, incluso, carreras universitarias- y además consideran que a todo aquel que quiera trabajar se le debería dar un trabajo, por lo que coinciden con la muestra general en el derecho a la educación y al trabajo. Cabe recordar que significan el trabajo también como un derecho, que evidentemente muchos de ellos no tuvieron.

Los **deberes** que más recalcan no se diferencian de los de la muestra general en cuanto a ahorrar para el futuro y la obligación de todo ciudadano capacitado a contribuir a la sociedad con su trabajo. Este último puede vincularse con el valor **Universalismo** que ellos destacaron.

También mantienen la tendencia de la supremacía de los derechos sobre los deberes.

### TERCER CÍRCULO:



Consideran mayoritariamente, como la muestra general, entre las funciones que cumple el trabajo en sus vidas, **que genere ingresos económicos**, luego **que sea satisfactorio en sí mismo y que sea una forma de ser útil a la sociedad**.

Se diferencian de la muestra global en el orden de las dos primeras funciones, no obstante sigue sorprendiendo que personas tan alejadas del trabajar, elijan en segundo lugar, igual que cuando lo significaron, la función psicológica.

Además, el puntaje medio de este grupo con relación a este constructo, está entre los tres más altos: quizás esto tenga que ver con percibirlo como una posibilidad de salida. Es una línea de investigación futura muy interesante.

Las metas que invocan son: tener buen sueldo y tener un trabajo interesante. De esta manera se profundiza la tendencia de la dupla económico y psicológico que ya se venía destacando. También sucede aquí que presentan el puntaje medio entre los tres más altos, con relación a este constructo.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS PRESOS

### Círculo 1

Significa: Desarrollo personal, ingreso económico y un derecho.  
Les molesta: Discriminación y las relaciones interpersonales disfuncionales.  
Esfera de la vida: Segundo lugar.  
Valores: Autodirección, Benevolencia y Universalismo.  
Valor menos elegido: Conformidad  
Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y dador de identidad.  
Derechos: A tener educación pertinente y a tener trabajo.  
Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Generación ingresos económicos, sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta, ser útil a la sociedad: función económica, psicológica y social.  
Metas: Económicas y psicológicas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Destacan prioritariamente que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas, aunque piensan que es una de las cosas más importantes de la vida. Pero nunca antes de la familia.

También en este caso, su grado de involucración es semejante al de los desocupados, algo inferior al promedio.

No se ha evaluado el constructo **Compromiso** dada su condición de presos, ya que muchas de las preguntas están referidas a la vida laboral pasada o actual de los entrevistados. Se estima que podrían ser resultados sesgados o poco válidos.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Para ellos: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, se es responsable por lo que se hace, tiene un horario y tareas determinados, debe ser agradable y no es mentalmente agotador.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los presos**, los siguientes ejes:

- **Lo económico, lo psicológico y lo social a un nivel semejante.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **El acento puesto en la presencia de condiciones de trabajo apropiadas.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Autodirección,  
Benevolencia y Universalismo.**

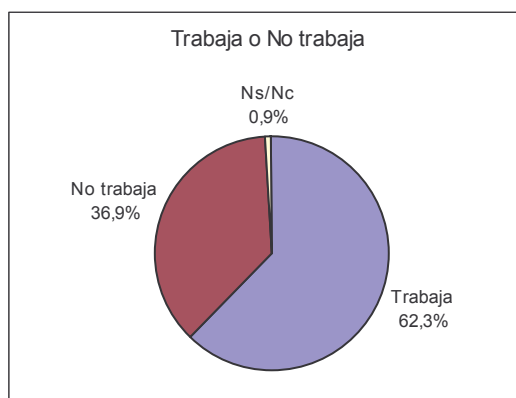
Se presentan a continuación los resultados obtenidos agrupados en:

## TRABAJA / NO TRABAJA

Las sub-muestras se han agrupado de la siguiente manera:

**A: Los que lo poseen trabajo:** Autónomos, Empleados de Empresas Publicas, Empleados de Empresas Privadas, Cartoneros, Miembros de Fábricas Recuperadas

**B: Los que no lo poseen:** Desocupados, Piqueteros, Jubilados, en tanto y en cuanto no poseen más un empleo formal.



**Gráfico 141 Trabajo o no trabaja**  
Total de la muestra agrupada entre los que trabajan y no trabajan.

Quedan excluidos de este análisis los presos por tratarse de una muestra muy particular que no puede ser agrupable en este tipo de categorías.

## LOS QUE TRABAJAN:



Ilustración 15 Los que Trabajan

## CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los sujetos que trabajan está basado en considerarlo una **fuentes de ingreso económico**, un medio para satisfacer las necesidades psicológicas de **autorrealización**. Y finalmente, la posibilidad para lograr el **bienestar personal y familiar**. Es un significado muy semejante al de la muestra general.

Lo que más los molesta, o sea su aspecto negativo, está determinado por que sea fuente de alienación, y en este caso cabe señalar el tema del *burn out*, que es la enajenación en el nuevo modelo laboral. Aycañ y Kanungo (2001) plantean que la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alienación y la no existencia de estrés laboral, son los indicadores de calidad de vida laboral que se citan con mayor frecuencia.

En el diario español *El País* del 15 de abril de 2001 se informó que “cada día son más los españoles que sufren estrés, ansiedad, insomnio, lumbalgias... La competitividad, la presión laboral, las prisas y los rápidos cambios tienen la culpa.”

Gil Monte afirma que

Al abordar la definición del síndrome de quemarse por el trabajo es importante subrayar que esta patología debe ser entendida como una forma de acoso psicosocial en el trabajo. Es una situación en la que el trabajador se ve desbordado y se percibe impotente para hacer frente a los problemas que le genera su entorno laboral, en especial su contexto social. Los individuos se sienten desgastados y agotados por la percepción continuada de presión en su trabajo.

También les molesta la **desvalorización**, Dejours (1990) da cuenta de este problema de la siguiente manera:

Correlativamente se formulan quejas acerca de la descalificación cuyo sentido no se agota en los índices y en los salarios. Se trata más bien de la imagen de sí mismo que



proyecta el trabajo, tanto más honorable en cuanto que la tarea resulta ser compleja y tanto más admirada por los otros cuanto más exige un saber productivo, responsabilidad, riesgos. La vivencia depresiva condensa de alguna manera los sentimientos de indignidad, de inutilidad y de descalificación, ampliándolos.

Por último, se valorizó que genere insatisfacción, que de cumplirse los dos primeros es altamente seguro que la desmotivación sea el resultado previsible.

Se puede decir que hay una queja generalizada entre los que trabajan, que puede tener que ver con la precariedad laboral más en términos de condiciones de organización del trabajo actuales que de posibilidades de acceso al mismo. No se trata sólo de tenerlo sino de las condiciones con las que hay que pactar.

En relación con los valores que se le asignan al trabajo, se encuentra el mismo comportamiento que la muestra global: **Benevolencia, Autodirección y Universalismo**, que se vincula con el significado atribuido, pues Benevolencia está relacionado con la búsqueda del bienestar familiar, ya que este valor se refiere a la preocupación por el bienestar de la familia. Autodirección se asemeja con autorrealización, pues tiene que ver con la posibilidad de expresarse en su creatividad, independencia y capacidad de acción. Y en tercer lugar Universalismo, que tiene que ver con la aceptación de los otros como iguales, esto tiene vinculación con su preocupación por la desvalorización, que tiene como base el no poder aceptar a los otros como iguales y tratar de disminuirlos o rebajarlos.

Poder es el valor menos considerado: como ya se ha dicho en el análisis de las sub-muestras, esto puede tener que ver con el rechazo al sistema de poder autoritario, donde “los de arriba quieren imponerse sobre los de abajo” simplemente por una cuestión de organigrama. Los que ostentan el poder son los que desvalorizan, desmotivan y producen insatisfacción laboral, pues esas son patologías que tienen que ver con las relaciones de poder. Un ejemplo de esto es el *mobbing*, basado en la mayoría de los casos, en el ejercicio perverso del poder. En relación con esto, Hirigoyen afirma que: “...el acoso empieza cuando una víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior y no se deja avasallar. Su capacidad de resistir a la autoridad a pesar de las presiones es lo que la señala como blanco”. (pág.50).

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo primera la familia. Esto se relaciona con el valor Benevolencia y además es igual que la puntuación hecha por la muestra total. Esta es la tendencia general que aparece en otras investigaciones ya hechas por Filippi, Zubieta (2003 y 2006), sobre el tema de Valores y Trabajo.

Y finalmente, el trabajo para ellos es una actividad de la vida de mediana importancia, en la medida que dejó de ser un fin en sí mismo para ser un medio, un instrumento, no sólo para el

logro económico sino también para el personal. La tendencia coincide con la de la muestra general.

Puntaje X: 5,24.

Es importante destacar que, si bien el trabajo sigue teniendo una presencia importante en la vida de las personas, han cambiado los niveles de importancia y las condiciones por las cuales las personas lo aceptan. No es sin restricciones, como se verá al citar el Compromiso, que es el que da la consideración final.

### SEGUNDO CÍRCULO:



En relación con rol que cumple el trabajo en la vida de las personas que trabajan, se considera el **rol económico y social**, es decir, que obtenga dinero por él y también el tipo de personas con las que se trabaja.

Se observa que sigue siendo un instrumento para y un espacio de socialización. De hecho, en un trabajo se conocen personas que de otra manera jamás se cruzarían en sus vidas.

Es un resultado también coincidente con la muestra global.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren a tener un sistema educativo que otorgue las herramientas necesarias, para tener un buen trabajo y, el derecho en sí a tener un trabajo cuando uno lo necesite. El comportamiento es idéntico al de la muestra general: educación y trabajo.

2.- Los **deberes**: que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.

Los principales deberes de los ciudadanos serían: el de ahorrar para el futuro y el de contribuir a la sociedad con su trabajo.

Ambos coinciden con la muestra total y también correlacionan con los valores **Benevolencia y Universalismo**.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se destaca que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado tiene que ver con una función subjetiva, relacionada primero con la **autorrealización** producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto y en segundo lugar con una **función económica**.

Se trata por lo tanto de una combinación de insumos psicológicos y económicos. Y para los que trabajan, lo psicológico está puntuado más alto que lo económico.

Es igual a la muestra general.

En cuanto a las **metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar se incluyen: tener un buen sueldo y tener buenas relaciones interpersonales. Coincide con los aspectos con que significan el trabajo y presentan una diferencia con la muestra general, que si bien puntúa lo económico, remarca las buenas condiciones de trabajo como la segunda meta elegida.

Esto muestra que vuelve a aparecer lo económico como algo subrayado, y también lo social.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS QUE TRABAJAN:

#### Círculo 1

Significa: Dinero, autorrealización y bienestar personal y familiar.

Les molesta: Fuente de alienación, desvalorización y de insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo.  
Individual y Social

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Económicas y sociales.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está situado con relación al trabajo actual, considerado como praxis.

Quienes trabajan consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas, pero en un segundo lugar después de la familia, que es con quienes quisieran estar si trabajaran menos horas. Casi la mitad de la muestra, percibe que las horas que pasan trabajando, les impide estar más tiempo con su familia, por ejemplo, los que tiene hijos pequeños y no los ven crecer, o las mujeres que los deben dejar al cuidado de otras personas.

Es una involucración con ciertas restricciones, ya que el puntaje medio que obtienen en este constructo es 4,07.

Ya fue detectada esta tendencia a privilegiar a su familia ante todo, el segundo lugar otorgado en la centralidad relativa, la mediana importancia asignada al trabajo, y la elección del valor Benevolencia, como así también el significarlo como un medio para lograr el bienestar personal y familiar.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 68,1 %, un valor más alto que para la muestra total, elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser dueños de la empresa y trabajar menos horas.

Es igual a la muestra general y correlaciona con el valor **Autodirección** y la baja elección del valor Poder, como ya fue remarcado oportunamente. Además, con la búsqueda de una calidad de vida personal más alta en relación con el tiempo dedicado al trabajo.

El 17,2 % que dejaría de trabajar lo haría para disfrutar y para poder ser útil a la sociedad.

Quizás el trabajar tantas horas sea lo que atenta con el poder disfrutar, pues muchos empleados, en especial de las empresas privadas, suelen tener temor de no cumplir estrictamente con el horario, por el riesgo de perder su lugar.

El ser útil correlaciona con uno de los deberes que marcaron. Pero extrañarían a sus compañeros de trabajo, lo que ya se había vislumbrado en la elección de roles y metas.

El 14,7 % que seguiría en el mismo empleo lo justifica: para hacer lo que les gusta, para desarrollarse –cabe recordar el significado de autorrealización que le dan al trabajo- son las personas que están haciendo una actividad que no les es placentera.

Si empezaran de nuevo, el 53,5 % lo haría en el mismo trabajo y un 61,6 % se lo recomendaría a sus hijos, pues es una actividad que les da satisfacciones.

El porcentaje que se preocupa por su trabajo en el tiempo libre es un 35,4 %, que no es demasiado alto.

Casi un 65 % no piensa cambiar de actividad, pero si lo hicieran buscarían satisfacción personal, desarrollo, mejores condiciones laborales y por último una mejora económica.

Se puede afirmar entonces que la mayor tendencia en el grado de compromiso con su trabajo, para los que trabajan, tiene que ver con una actividad que les otorgue la posibilidad de crecer, desarrollarse y actuar con autonomía y, además, que les genere ingresos económicos.

Su compromiso tiene que ver con la posibilidad de poder habitar un espacio de trabajo donde construir una identidad laboral que los hagan sentirse satisfechos y orgullosos de ellos mismos y el estrés esté acotado.

#### DEFINICIÓN DE TRABAJO:

Una actividad es un trabajo si se obtiene dinero por él, si se es responsable por lo que se hace, si le genera sentimientos de pertenencia y si agrega valor a lo que se hace. Excepto la última elección, el resto es igual a la muestra total.

En este punto aparece bien subrayado no sólo lo económico, sino básicamente lo psicológico y lo social. Es decir que “una vez que garantizo mi sustento quiero satisfacciones personales y buenas relaciones sociales”.

Rechazan el que no sea agradable, que tiene que ver con el clima de trabajo, y además, que les digan qué hacer, lo que puntúa alto con el valor **Autodirección** y con la escasa presencia del valor Poder.

Es una de las pocas muestras que rechaza el que le digan qué hacer, pero sólo un porcentaje de los que trabajan lo plantean, lo cual no es un dato menor.

### En síntesis:

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los que trabajan**, los siguientes ejes:

- **Lo económico apenas por encima de lo psicológico y de lo social tanto familiar como en un sentido más amplio.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

### LOS QUE NO TRABAJAN

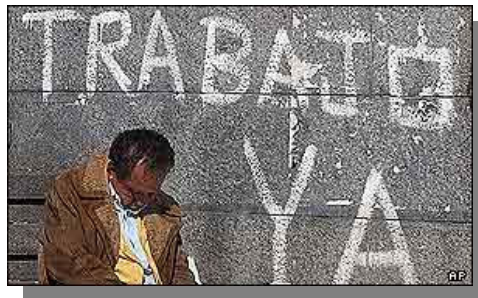


Ilustración 16 Los que No trabajan

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los sujetos que no trabajan está basado en considerarlo una **fuerza de bienestar personal y familiar, de ingreso económico y un derecho.**

Se diferencia de la muestra general en que eligen que sea un derecho, más que un espacio de desarrollo personal. Es probable que esta significación esté atravesada por la ausencia de trabajo que ellos están padeciendo.

Lo que más les molesta es: que sea fuente de alienación y de insatisfacción, cabe pensar que estas personas que no trabajan -descontando entre ellos a los jubilados- son grupos epidemiológicamente considerados en riesgo psicosocial laboral pues por la exclusión en que viven, cuando les ofrecen algún trabajo, los mismos suelen ser muy poco calificados. La baja posibilidad de ejercer presión sobre la sociedad, en particular los que son jubilados, los hace aún más vulnerables.

En relación con los valores que se le asignan al trabajo: se encuentran los mismos valores que para la muestra general pero en otro orden: **Benevolencia, Universalismo y Autodirección**, que se relaciona con el significado atribuido, pues Benevolencia se vincula con la búsqueda del bienestar familiar, ya que este valor se refiere a la preocupación por el bienestar de la familia. Universalismo tiene que ver con la aceptación de los otros como iguales y la preocupación por el núcleo social más amplio, que debe estar relacionado con sus experiencias de luchas por sus derechos y además por el deseo de no ser discriminados por la baja calificación para el trabajo en que están inmersos.

Autodirección quizás tenga relación con que perciben que si no tienen una conducta activa de búsqueda de una salida, ésta no vendrá por sí sola, lo que es importante ya que puede ser un camino para no caer en la desesperación o bajar los brazos.

También puntúan más alto que los que trabajan en **Tradicción, Conformidad y Seguridad**, que es pertinente con lo que les sucede: el trabajo debería brindarles todo eso.

De todas formas, el valor Poder es el menos considerado, aunque más que los que trabajan, pues tienden a tener dificultades con aceptar imposiciones. Basta con pensar en las actitudes de los piqueteros para comprender qué relación tienen con la autoridad.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera la familia. Esta correlación con el valor Benevolencia y además es igual que la puntuación hecha por la muestra total.

Finalmente, el trabajo para ellos es una actividad de la vida de importancia algo superior al promedio, ya que su ausencia hace que la importancia aumente de manera directamente proporcional.

Puntaje X: 5,75.

#### SEGUNDO CÍRCULO:



En relación con rol que cumple el trabajo en la vida de las personas que no trabajan, se consideran el **rol económico y social**: que obtenga dinero por él y también el tipo de personas con las que se trabaja.

Es también coincidente con la muestra global.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero el derecho a tener un trabajo, y luego a tener una educación que lo prepare para acceder a él. Son las mismas elecciones que en la muestra global y en el mismo nivel de importancia.

2.- Los **deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. Los principales deberes de los ciudadanos serían: el de ahorrar para el futuro y el de aceptar un trabajo aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación. Esto está ligado a las necesidades actuales que no les permiten dar a sus familias el bienestar que ellos consideran que deben tener. Presentan una contradicción pues cuando lo significan plantean que lo que les molesta es que genere insatisfacción, lo que sólo se explica por el hecho de que no lo tienen en el momento actual.

Dejours (1990) sostiene al respecto:

Si insistimos sobre las profesiones descalificadas, es porque el trabajo se encuentra en una posición radicalmente diferente en lo que se refiere a la actividad psíquica. Entre las tareas descalificadas tomaremos el ejemplo de las tareas repetitivas elegidas por su gran frecuencia y por la continuidad de su despliegue desde hace casi 100 años sin interrupción. Actualmente, la taylorización del trabajo sigue expandiéndose en el sector terciario y en los servicios. En comparación con las tareas altamente calificadas, las tareas repetitivas representan radicalmente diferencias respecto de las problemáticas del deseo, la sublimación y la economía psicosomática.

Y ellos aceptarían estos trabajos, aunque deseen autorrealizarse en una actividad laboral por la sencilla razón de que tienen que comer, es muy difícil pensar con el estómago vacío.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.



### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado tiene que ver con una función subjetiva, relacionada primero con la **autorrealización** producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto y en segundo lugar con una **función económica**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos.

Es de destacar que puntúe más alto lo referente a lo psicológico aunque sea muy poco, por lo que esto puede estar en el orden del deseo y separado de la realidad que les toca vivir.

Los desempleados, junto a los jubilados que están alejados de la actividad concreta del trabajar, presentan más genuinamente lo que está en el orden de sus deseos, ya que no tienen contra qué comparar.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar son dos aspectos instrumentales: el ingreso y el tener un encuadre concreto y específico que les permita a los sujetos poder equilibrar los distintos aspectos de la vida. Es decir que vuelve a aparecer lo económico como algo subrayado y además condiciones de trabajo apropiadas.

En este agrupamiento aparece una diferenciación entre lo que desean y lo que les toca vivir, que está más marcada por el deber de aceptar el trabajo que se les presente, que tiene más relación con la realidad personal. En eso influye el aspecto con el que más lo significan, que es el bienestar personal y familiar.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS QUE NO TRABAJAN:

#### Círculo 1

Significa: Bienestar personal y familiar, ingreso económico y un derecho.

Les molesta: Que sea fuente de alienación y de insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Universalismo, Autodirección.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

## **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: Al trabajo y a la educación.

Deberes: Ahorrar y aceptar con sumisión lo que se les ofrezca.  
Individual.

## **Círculo 3**

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Ellos consideran que las cosas más significativas que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo, que a su vez es una de las cosas más importantes de la vida.

No eligen el que haya que involucrarse totalmente con él, pues han aprendido que al no tenerlo eso puede afectar a su persona desde el punto de vista psicológico, por ejemplo, en relación con la identidad: "si soy lo que hago, si no hago nada, no soy".

Ellos piensan en estar con la familia si tuvieran que trabajar menos tiempo, y es lo que están haciendo. La familia aparece como central en sus vidas, desde la manera en que significan el trabajo, el alto puntaje del valor **Benevolencia**, el segundo lugar entre las esferas de la vida más importantes para ellos.

El grado de involucramiento es mayor que en el caso de los que trabajan. Seguramente su situación laboral personal tiene algo que ver en esto.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 48 % elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser el dueño, el propio jefe. Quizás ven en el autoempleo una posibilidad de salida.

Es igual a la muestra general y además correlaciona y explica la elección del valor **Autodirección** entre los más importantes.

Es interesante que además la primera condición sea trabajar menos horas, como un generador de mayor compromiso con lo que hagan.

El 26% que dejaría de trabajar lo haría para disfrutar y por considerar que tendrían dinero para vivir, lo que revela en este grupo -que es un cuarto de la muestra-, que lo económico es lo

único que los moviliza. De extrañar, sería a sus compañeros de trabajo, eso les debe haber sucedido a los desocupados cuando dejaron de trabajar.

El 26 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por estar haciendo lo que les gusta. Aquí aparece el tema de la satisfacción personal.

Si empezaran de nuevo, el 55,7 % lo haría en el mismo trabajo y un 36,6 % se lo recomendaría a sus hijos, pues es una actividad que les dio satisfacciones, y un 24,1% se los aconsejaría a sus hijos para que tenga trabajo ya que les preocupa que no les suceda lo mismo que a ellos. En un nuevo trabajo buscarían un buen sueldo, buenas condiciones de trabajo y que además les sea satisfactorio hacerlo. Serán capaces de reentrenarse si la situación se los exigiera.

Se podría afirmar que esas son las condiciones que debería reunir un trabajo con el que se identificarían y se comprometerían, y una gran parte de ellos percibe que lo obtendría trabajando por cuenta propia.

#### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

Una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si tiene un horario determinado, debe ser agradable y no mentalmente agotador.

Llama la atención la elección de que se agregue valor, pues esto tiene que ver con la productividad y ellos, por su baja condición educativa y de pérdida de herramientas calificadas para trabajar, es altamente probable que si vuelven al mercado laboral o a una actividad no puedan agregar demasiado valor.

Con lo cual se marca la presencia de fuentes: de ingreso económico y de autonomía, de placer, de integración social y aspectos normativos.

De todas maneras, si bien eligen entre los tres más nominados el sentimiento de pertenencia, la diferencia frente a los que trabajan es muy alta, quizás hayan sufrido mucho cuando fueron desvinculados y se quedaron sin ver diariamente a sus amigos y compañeros en forma repentina.

**En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los que no trabajan**, los siguientes ejes:

- **Lo económico apenas por encima de lo social familiar y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Universalismo y Autodirección.**

## POR EDAD

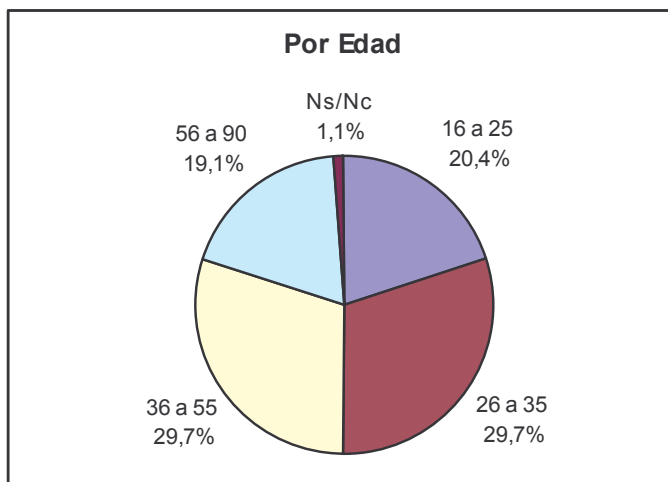


Gráfico 142 Por Edad  
Muestra de participantes según el grupo erario al que pertenecen.

### JÓVENES: 16 A 25 AÑOS



Ilustración 17 Jóvenes

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los más jóvenes es **económico**, un medio para el logro del **bienestar personal y familiar**, y lo consideran además como un **derecho**. Rechazan la discriminación y las malas condiciones del medio ambiente laboral.

El hecho de que los jóvenes consideren que es un derecho y rechacen la discriminación quizás tenga que ver con la situación personal que atraviesan en la que, por ser tan jóvenes, les cueste conseguirlo y sientan que es un hecho de discriminación, o que les ofrezcan trabajos con malas condiciones, pues al ser jóvenes algunos contratistas opinan que a cambio de la

experiencia que aún no tienen deben aceptar cualquier tipo de trabajo, lo que suele conocerse como “derecho de piso”.

En relación con los valores que se le asignan al trabajo, se encuentran los mismos valores que para la muestra general: **Benevolencia, Autodirección y Universalismo**.

Benevolencia se relaciona con el significado del bienestar personal y familiar. La Autodirección como valor es esperable en este grupo, ya que los más jóvenes, que ingresan al mercado laboral con otras reglas del juego donde el pleno empleo ha perdido vigencia, son los que tienen más posibilidades de encontrar otras estrategias de abordaje al mercado, donde la creatividad y la autonomía son rasgos dominantes. Aquí se encuentran, entre otros, por la edad, los que pertenecen a la Generación Y. Son jóvenes que suelen preocuparse por aquellos proyectos donde pueden mostrar su capacidad de ser productivos y su facilidad para aprender. También les interesan los compañeros de trabajo y tener un líder que los conduzca marcándoles el camino pero dejándolos hacer. Demandan cuestiones tradicionales en relación con los ingresos económicos, el desarrollo de carrera, el crecimiento, menos reglas y más autonomía.

Es esperable también el Universalismo, tanto en lo que se refiere a considerar a los otros como iguales como la preocupación por el contexto mediato.

Lo que menos eligen es el valor Conformidad, coherente también con la edad, que precisamente se caracteriza por la dificultad de aceptar las cosas que les suceden de manera estoica. También presentan el puntaje medio más bajo en Tradición, pues no es lo que más respetan o porque además saben que no todo tiempo pasado, fue mejor, ya que muchos han visto durante la crisis o todavía ven a sus padres sin trabajo o con tareas precarias, al menos desde el punto de vista de la estabilidad.

El valor **Estimulación** presenta el puntaje medio más alto con respecto a los otros segmentos etarios, propio de la juventud que ostentan.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el tercer lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera la familia y la segunda los amigos. Este resultado ya había sido obtenido en la investigación previa de Filippi, Zubieta (2003) cuando se estudiaron el valor y significado del trabajo en estudiantes universitarios de psicología y ciencias económicas. Para los jóvenes los amigos forman parte de su grupo de pertenencia más cercano, casi como la familia. Eso está alineado con el puntaje alto en el valor Benevolencia.

Y finalmente, el trabajo para ellos es una actividad de la vida de importancia algo superior al promedio, están en plena euforia de tener sus propios ingresos y poder independizarse de la

tutela familiar, pero también en plena euforia de disfrutar de la vida, han nacido en el mundo de la incertidumbre, de lo efímero y del cambio permanente, la era del zapping.

PUNTAJE: 5,62.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes igual que para la muestra general el **rol económico** y el **social** que coincide con la elección de la amistad en segundo lugar antes que el trabajo, en la centralidad relativa. Los roles esperados son iguales que la elección de la muestra global.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero el derecho a tener un trabajo y luego a tener una educación que lo prepare para acceder a él. Son las mismas elecciones que en la muestra global y en el mismo nivel de importancia.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un deber para resguardarse frente al futuro, que es imprevisible e incierto.

En cambio, en la segunda elección, los jóvenes consideran que la mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador. Este grupo es el único que considera este deber. Ellos se sienten altamente responsables y protagonistas en relación con su trabajo.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado tiene que ver con una función subjetiva, relacionada primero con la **autorrealización** producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto y en segundo lugar con una **función económica**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos.

Es de destacar que puntúe más alto lo referente a lo psicológico, aunque sea muy poco, dado que esto puede estar en el orden del deseo y separado de la realidad que les toca vivir. Es acá donde aparece por primera vez el valor psicológico en este grupo.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar son dos aspectos instrumentales: el ingreso económico y el tener un horario de trabajo adecuado. No piensan pasarse la vida en su trabajo, saben que hay otras cosas importantes, tanto la familia como sus amigos: otros intereses.

## **RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS JÓVENES:**

### **Círculo 1**

Significa: Ingreso económico, bienestar personal y familiar y un derecho.

Les molesta: Discriminación las malas condiciones del medio ambiente laboral.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: Al trabajo y a la educación.

Deberes: Ahorrar y ser responsables por los resultados que obtienen. Individual.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo adecuadas.



A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que esta en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Se puede observar que los más jóvenes consideran que una de las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tiene que ver con el trabajo, que es además una de las cosas más importantes de la vida, pues también consideran como muy importante la familia, con la que compartirían más tiempo si trabajaran menos horas.

Pero si bien muestran involucración con el trabajo, no lo consideran lo más importante de la vida, ni lo único, así como tampoco piensan que la vida tiene sentido para las personas sólo cuando se involucran en su trabajo.

Es importante señalar estos resultados porque, siendo los más jóvenes es altamente positivo que se involucren en él, pero también es deseable que le den el lugar que le corresponde en la vida y no que ocupe todos los espacios. Una postura más integral y equilibrada se presenta como mucho más saludable.

El constructo **Compromiso** es considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 55,5 %, elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser el dueño, el propio jefe. La condición esencial para ellos es el tiempo que el trabajo les debe insumir.

El resultado es igual a la muestra general. Quizás el poder ser autónomos les permitiría determinar, entre otras cosas, el tiempo asignado a la actividad a realizar. Esta elección puede llegar a marcar una diferencia en la organización del trabajo futuro, pues ellos ya saben que el trabajar todo el día no es algo que les guste hacer, no lo toman como si no hubiera otra cosa para hacer.

El 17,3% que dejaría de trabajar lo haría porque tiene mucho dinero. Para este subgrupo de jóvenes aún es posible que no hayan descubierto la actividad que les pueda gustar realizar, por lo que privilegian sólo lo económico. Extrañarían a sus compañeros de trabajo.

El 27,3 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por estar haciendo lo que le gusta y por poder desarrollarse. Este grupo sí ha encontrado lo que le gusta hacer.

Se lo recomendarían a sus hijos, un 53,7%, porque consideran que es un buen trabajo y les da satisfacciones, sin embargo más de la mitad planea un camino que es propio de la edad, buscando lo nuevo para crecer, para poder desarrollarse y tener mejores condiciones de trabajo.

Se pueden comprometer si tienen autonomía, responsabilidad y desarrollo, características de la generación Y,

Ya que suelen privilegiar a quienes les ofrecen más oportunidades de desarrollo y proyectos de trabajo de corto plazo que les brindan la posibilidad de obtener resultados en poco tiempo y así

poder empezar algo nuevo .Y aspiran a ascensos rápidos porque en general no tienen paciencia, lo que puede estar producido por el modelo tecnológico en el que han crecido, donde todo es *just in time*.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son jóvenes sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero por él, soy responsable por lo que hago, agrego valor a los resultados y si puedo desarrollar un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador. Es interesante el concepto de agregar valor, que correlaciona con el deber de ser responsable por las mejoras en el trabajo, lo cual podría ser un indicador del cambio de paradigma, ya que el modelo burocrático sólo exigía y esperaba la repetición de rutinas, mientras los que pensaban eran otros.

Con esto se está en presencia de componentes de ingreso económico y de autonomía, de integración social y de buen clima laboral donde exista control de los factores productores de stress.

### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los más jóvenes**, los siguientes ejes:

- **Lo económico levemente por encima de lo psicológico y de lo social familiar.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral.**

**Sostenidos por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Universalismo y Autodirección.**

## ADULTOS JÓVENES: 26 A 35 AÑOS



Ilustración 18 Adultos jóvenes

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los adultos jóvenes es ser tanto una fuente de **ingresos económicos** como de **autorrealización** personal, lo consideran en el mismo nivel de significación y además lo ven como un medio para el logro del bienestar familiar y personal. La diferencia con la muestra general es el orden de la elección.

Es un segmento para el cual lo económico y lo psicológico están en el mismo nivel de importancia. Necesitan el dinero para organizar su vida y un trabajo que los satisfaga a nivel personal, eso es lo que significa el trabajo para ellos y además que simultáneamente les permita darle bienestar a su familia.

Pero les molesta las discriminaciones, las desvalorizaciones que producen insatisfacción y que no se tengan en cuenta las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

En relación con los valores que se le asignan al trabajo: se encuentran los mismos valores que para la muestra general: **Benevolencia, Autodirección y Universalismo**.

Benevolencia se relaciona con el significado del bienestar personal y familiar. La Autodirección como valor, se vincula con la búsqueda del desarrollo personal, y el Universalismo, con la búsqueda de la no discriminación, ya que tiene que ver con considerar a los otros como iguales.

El valor que menos consideran es Poder, que podría estar relacionado con el hecho de rechazar el concepto de que el trabajo pueda ser visto como una posibilidad de ejercer dominio sobre otros.

Son los que menos puntúan el valor Conformidad y Tradición. Si bien son aún jóvenes, no están tan dispuestos a aceptar todos los retos -como los jóvenes de 18 a 26 años que puntúan

más alto estimulación- ya que se encuentran en una edad en la que empiezan a evidenciarse las responsabilidades por la propia familia y necesitan moverse con más tino.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia, coincidente con la muestra total. Saben que lo necesitan para poder lograr el bienestar personal y familiar.

Pero la importancia que le dan es promedio, pues hay otros temas vitales que también son valorados por ellos, como el casamiento y la llegada de los hijos entre otros.

Puntaje X: 5,31.

Es decir que el trabajo está ubicado segundo en importancia, en relación con otras áreas, como por ejemplo los amigos.

La tendencia es a darle al trabajo el lugar que debe ocupar, no todo el espacio. Con el casamiento se diversifican los intereses y el trabajo pasa a ocupar un lugar menos protagónico en sus vidas, aunque muy necesario para mantener a la familia.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, el **rol económico** y la **ocupación o profesión** en la que se trabaja, es decir un rol económico y psicológico.

La edad por la que atraviesan es la época en que habitualmente se construye la identidad laboral a través de desarrollar una actividad con la que los sujetos se sientan representados de una manera más estable.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos**, en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero al derecho a tener un trabajo y luego a tener una educación que lo prepare para acceder a él. Son las mismas elecciones que en la muestra global y en el mismo nivel de importancia.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un deber para resguardarse frente al futuro, que es imprevisible e incierto.

En cambio, en la segunda elección, consideran importante el tolerar un trabajo monótono o simple si la remuneración lo justifica, pues están en una edad en la que necesitan ingresos para poder tener una vivienda y mantener a su familia. Aparece otra vez lo económico. De todas maneras, presentan el puntaje medio menor en relación con el concepto de deber frente a los otros segmentos etarios.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado tiene relación con una función subjetiva, relacionada primero con la **autorrealización** producida por hacer algo satisfactorio para el sujeto y en segundo lugar con una **función económica**.

Es, por tanto una combinación de insumos psicológicos y económicos. En tercer puesto ser útil a la sociedad.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, son: tener buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros y tener un buen sueldo, es decir, sociales y económicas.

En este grupo participan los llamados *Generación X*, quienes crecieron con la idea del equipo, por lo que se toman seriamente el trabajo en conjunto. Dan menor valor a las jerarquías, por ello esperan que se los trate como iguales, no como subordinados, no aceptan las órdenes si no están convencidos de que son las correctas, no consideran que el status está necesariamente vinculado con el éxito y la felicidad: se observa cómo esto se relaciona con el valor Universalismo y el bajo puntaje del valor Poder.

Insisten en equilibrar la vida con el trabajo, y cuando un trabajo ha dejado de ser para ellos satisfactorio desde lo creativo, intelectual, emocional o económico pueden empezar a buscar otros rumbos, ya que son más leales a su profesión que a su empleador.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS ADULTOS JÓVENES:

### Círculo 1

Significa: Ingreso económico, autorrealización y bienestar personal y familiar.

Les molesta: Las discriminaciones, las desvalorizaciones que producen insatisfacción y que no se tengan en cuenta las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder.

Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y psicológico.

Derechos: Al trabajo y a la educación.

Deberes: Ahorrar y aceptar lo necesario si la remuneración lo justifica. Individual.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Sociales y económicas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los jóvenes adultos son los que presentan los valores medios más bajos, es decir que son los menos involucrados con él.

Consideran que el trabajo, es una de las cosas más importantes y centrales de la vida de las personas, que las cosas más importantes ocurren en el trabajo, pero opinan que sólo debe consumir una mínima parte en la vida.

También eligen mayoritariamente estar con la familia si trabajaran menos horas.

Su involucración depende de combinar la vida laboral y la familiar de manera equilibrada.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 64 % elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser autónomos. La condición esencial para ellos, al igual que en la muestra general, es poder ser el propio jefe.

La individualización, entendida como el proceso mediante el cual las personas incrementan su autonomía y asumen la tarea de construir reflexivamente su identidad y dar forma a sus biografías, es uno de los rasgos definitorios del horizonte socio cultural de la modernidad. (Stecher et. al.)

El 15,3% que dejaría de trabajar lo haría para disfrutar pero extrañarían las relaciones interpersonales.

El 20,7 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por estar haciendo lo que les gusta y por poder desarrollarse.

Se lo recomendarían a sus hijos un 54,1%, porque es un buen trabajo y les da satisfacciones. Su compromiso dependerá de la posibilidad de poder integrar su vida de manera que haya lugar para poder atender distintos tipos de intereses.

#### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son jóvenes adultos sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y está dentro de mis tareas, debe ser agradable y no mentalmente agotador. Esto marca la presencia de componentes de ingreso económico y de autonomía, de integración social y aspectos normativos para que los estresores estén controlados, y además, debe ser placentero.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los adultos jóvenes**, los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social familiar y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

## ADULTOS: 36 A 55 AÑOS



Ilustración 19 Adultos

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los adultos está basado en que sea una **f fuente de bienestar personal y familiar**, en la **autorrealización** y en tercer puesto la posibilidad de brindar **ingresos económicos**. Lo que más les molesta son las discriminaciones, las malas relaciones interpersonales y las acciones desvalorizantes que generan insatisfacción.

Se observa que en este segmento lo psicológico prevalece sobre lo económico. Además, éste es un grupo que se ve afectado, en general, por las discriminaciones por edad.

En relación con los valores que se le asignan al trabajo, se encuentran los mismos que en la muestra general: **Benevolencia, Autodirección y Universalismo**.

Benevolencia se relaciona con el significado del bienestar personal y familiar que para este grupo es muy importante.

La Autodirección como valor, se vincula con la gran importancia que se le asigna a la autorrealización. Por la edad, además, son personas que ya han transitado laboralmente por lugares que les han dado la experiencia necesaria como para tener clientes particulares.

El Universalismo se relaciona con el rechazo a la discriminación, ya que tiene que ver con considerar a los otros como pares.

El valor que menos consideran es Poder, lo que muestra un rechazo hacia el tener o que tengan status de unas personas sobre otras. El valor Autodirección también tiene relación con auto dirigirse reforzando el bajo puntaje en Poder.



Tienden a valorar más alto Conformidad y Tradición, pues han aprendido que no todo lo del pasado es desechable, y también a resignarse frente a algunos sucesos de la vida laboral. A veces, se trata de actuar de acuerdo con la sabiduría que da la edad y aceptar hechos que no hubieran admitido siendo más jóvenes.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia, coincidente con la muestra total. Les preocupa mucho el bienestar de su familia por lo que no pueden prescindir de él.

Le dan una importancia promedio, X 5,42, es un rango etario que tiene compromisos y necesidades pero más controladas, sobre todo los del segmento de 50 años, que hacen que lo relativicen, pues en el caso de las mujeres, algunos están a punto de entrar en el período jubilatorio, donde los ingresos se disminuyen sensiblemente.

#### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, el **rol económico** y el **producto o servicio** que se genera en lo que hacen, es decir que ponen el acento en los resultados, pues es algo que los hace sentir productivos y orgullosos de sí mismos. Si se lo relaciona con el rechazo a las acciones desvalorizantes, la contra cara sería que les interesa que se los valore y se los reconozca, donde el logro de los resultados ocupa un lugar especial: un **rol psicológico**.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato. Son los que refieren primero al derecho a una educación que los prepare para acceder a él y el derecho a tener un trabajo si lo requieren. Son las mismas elecciones que en la muestra global.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad, y que se lleva a cabo a través del trabajo el. El más importante es considerar el ahorro como un deber para resguardarse frente al futuro, ya que temen quedarse sin trabajo y no conseguir otro, o ésto ya les ha sucedido en un momento en el

que no habían considerado el ahorro como una acción preventiva que les habría evitado muchos disgustos.

En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado es el generar ingresos, o sea, **una función económica**, y en segundo lugar consideran que sea **algo satisfactorio en sí mismo**.

Es, por tanto, una combinación de insumos económicos y psicológicos.

En tercer puesto valoran el ser útiles a la sociedad.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, son: tener un buen sueldo y las buenas relaciones interpersonales con pares y superiores, es decir, trabajar en un ambiente donde haya un buen clima de trabajo.

La motivación es económica y social.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS ADULTOS

### Círculo 1

Significa: Bienestar personal y familiar, desarrollo personal e ingreso económico.

Les molesta: Las discriminaciones, las malas relaciones interpersonales y las acciones desvalorizantes que generan insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder.

Grado de importancia: Promedio.

## **Círculo 2**

Rol: Económico y psicológico.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

## **Círculo 3**

Resultado más valorado: Recibir un ingreso económico a cambio y sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta: económico y psicológico.

Metas: Económicas y sociales.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que se encuentra en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los adultos consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas. Pero más que ningún otro, dan el lugar prioritario a la familia, como predominante por encima del trabajo. Esto correlaciona con la significación que hacen en relación con ser los productores del bienestar familiar que marcan en primer lugar.

Presentan el puntaje más alto en relación con la involucración en el trabajo. Muchos de ellos pertenecen a una generación, especialmente los más grandes, con reglas de juego diferentes, con la experiencia del pleno empleo y con el concepto de que el trabajo era todo, una concepción más cercana a la de la Ética protestante en el trabajo.

El constructo **Compromiso**, está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 66,4 %, elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos y trabajar menos horas. Poder trabajar para sí mismos es un anhelo que muchos a esta edad pueden lograr. El tema es que muchas veces se trabaja más horas cuando se es autónomo. Se comportan igual que la muestra general.

El 20,4% que dejaría de trabajar lo haría para ser útil a la sociedad pero extrañaría las relaciones interpersonales.

El 13,1 % que seguirían en el mismo empleo lo harían por estar haciendo lo que les gusta. Además quieren desarrollarse.

No se lo recomendarían a sus hijos, un 51,5%, porque prefieren que estudien. Ellos, por su experiencia, saben que el rasgo diferencial en el acceso al mercado de trabajo tiene que ver con el grado de educación alcanzado.

Su compromiso tiene que ver con poder ser el propio jefe –el valor Poder es el menos elegido- y mejorar su calidad de vida laboral.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son adultos sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, desarrollo un sentimiento de pertenencia, tiene un horario y está dentro de mis tareas, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador.

Con lo cual se estaría en presencia de componentes de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales, con una actividad establecida que permita acotar los factores de stress y con un buen clima laboral.

### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los adultos**, los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social familiar y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Autodirección y Universalismo.**

## ADULTOS MAYORES: 56 A 83 AÑOS



Ilustración 20 Jubilados

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los adultos mayores está basado en que sea una fuente tanto de **ingreso económico** como de **desarrollo personal** y además un medio para lograr el **bienestar personal y familiar**.

Y rechazan la discriminación y las malas relaciones interpersonales

En relación con los valores que se le asignan al trabajo se encuentran los mismos valores que para la muestra general: **Benevolencia, Autodirección y Universalismo**.

Benevolencia se relaciona con el significado del bienestar personal y familiar que puntúan en el significado del trabajo.

La Autodirección como valor puede deberse a que, al ser los de mayor edad, muchos de ellos debieron apelar al recurso de moverse autónomamente para poder seguir teniendo trabajo, un gran número son los directamente damnificados por la crisis.

El Universalismo va de la mano con el rechazo a la discriminación, gran parte de los integrantes de este segmento fueron discriminados del mercado de trabajo en el marco de las desvinculaciones masivas que hubo durante las diversas reformas del Estado de la década de los '90. Luego debieron afrontar la crisis del 2001 y como cabeza de familia han sido afectados en gran medida.

El valor que menos consideran es Poder, quizás por haber sufrido abusos en los sucesos por los que debieron atravesar.

Como es de esperar, son los más tradicionalistas, conformistas y los que menos consideran la estimulación: "son los que están de vuelta".

Como generación tienen un estilo más apegado a las tradiciones, su estilo es más práctico, tienden a desarrollarse dentro de un liderazgo con características jerárquicas, donde el respeto a la autoridad es muy destacado, y pregonan el espíritu de sacrificio.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el tercer lugar en importancia entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia y luego los amigos: en una época de la vida donde se va camino a dejar de trabajar, los vínculos más cercanos -familia y amigos- empiezan a privilegiarse. Es probable que hayan sido ellos los que dieron respaldo y contención en las épocas laborales más aciagas por las que debieron transitar.

Le dan una importancia promedio, se puede afirmar que esto se debe a que ya saben que la vida es algo más que trabajar y que hay que disfrutar de aquellas cosas que fueron dejadas de lado durante la época de trabajo más intensivo.

Puntaje X: 5,31.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general el **rol económico** en el primer puesto y en segundo lugar -y como particularidad de este grupo-, el **tipo de personas con las que se trabaja**. Este último rol tiene relación con la definición del significado del trabajo donde plantean como aspectos que le molestan las relaciones interpersonales disfuncionales, si se recuerda que la segunda esfera de la vida, más importante que el trabajo, es la amistad. Se puede observar el grado de significatividad que tiene lo social en esta franja etaria, formando parte de la familia ampliada.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero al derecho a tener un trabajo y a una educación que lo prepare para acceder a él. Son las mismas elecciones que en la muestra global.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro, como un deber para resguardarse frente al futuro. En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y en segundo lugar consideran el **generar ingresos**, o sea una función económica.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos, donde se ubican primero los psicológicos. En tercer puesto puntúa **ser útil a la sociedad**.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, se encuentran: tener un horario adecuado y tener un buen sueldo. O sea que las condiciones de trabajo, en especial no tener un horario excesivo -que es uno de los productores de stress-, está dentro de los factores motivacionales.

La motivación es la calidad de vida y lo económico.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS ADULTOS MAYORES

### Círculo 1

Significa: Ingreso económico, desarrollo personal y bienestar personal y familiar.

Les molesta: Discriminación y las malas relaciones interpersonales.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder.

Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: Al trabajo y a la educación.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta y recibir un ingreso económico a cambio: psicológico y económico.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que tiene relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los adultos mayores plantean que el trabajo es una de las cosas más importantes y centrales en la vida de las personas y rechazan la idea de que consume poco tiempo de la vida. Por las edades, tienen más que ver con el modelo que privilegiaba el trabajo ante todo.

Si bien consideran a la familia, si trabajaran menos horas, son los que menos la puntúan en términos de porcentaje.

Presentan un grado de involucración alto en función de la media obtenida. Algunos cubren con el trabajo la soledad por el hecho de que sus hijos ya no están.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 55 % elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos y trabajar menos horas.

Es igual a la muestra general.

El 31 % que dejaría de trabajar lo haría por que tendría dinero para disfrutar, pero extrañaría las relaciones interpersonales.

El 14 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por estar haciendo lo que le gusta.

No se lo recomendarían a sus hijos, un 52 %, porque prefieren que sean ellos quienes elijan.

El compromiso se sustenta, para los que aún están en el mercado laboral, en poder actuar libremente, con condiciones de trabajo que les permita disfrutar de otros aspectos de la vida.

Cabe recordar que este grupo comenzó su vida laboral en un entorno con estas características:

En estas sociedades, el trabajo adquirió un lugar gravitante. En efecto, el capitalismo industrial consolidó una nueva relación laboral, la relación salarial, que consistió en comprometer la disponibilidad y las pericias de las personas en el largo plazo, otorgando un carácter duradero al vínculo del empleo en oposición a una concepción del asalariado como alquiler de un individuo para realizar una tarea puntual. Castel (1997)

El trabajo autónomo se inscribe en un deseo que sólo algunos pudieron llegar a hacer efectivo.



## DEFINICIÓN DE TRABAJO:

La definición de trabajo para quienes son adultos mayores sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si tiene un horario determinado, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador.

Esto marca la presencia de componentes de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales, debe ser placentero y con exigencias controladas.

Es interesante remarcar que a pesar de que son el grupo etario más grande en edad, acostumbrados muchos a un modelo de relación de dependencia, valoran de manera destacada la autonomía en el ejercicio de la función laboral.

### En síntesis:

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para los **adultos mayores**, los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

## POR GÉNERO

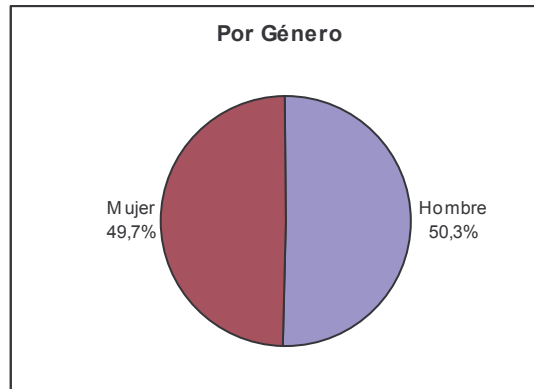


Gráfico 143 Por Género

Muestra de participantes según el género al que pertenecen.

## VARONES:



Ilustración 21 Varones

## CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los varones se basa en lo **económico** y el **bienestar familiar** y finalmente la **autorrealización**. Consideran como peligroso y molesto la discriminación y las malas condiciones del medio ambiente y el que pueda ser fuente de insatisfacción

Las elecciones son similares a las de la muestra general y en el mismo orden de importancia. En cuanto a los valores que le asignan al trabajo se encuentran, llamativamente, primero la **Autodirección**, y luego **Benevolencia** y **Universalismo**.

Se los puede ubicar en la dimensión apertura al cambio, pues también tienen en cuenta el valor Estimulación.

Lo que más rechazan es el valor Conformidad. Es esperable, en este grupo, al que se lo relaciona con la búsqueda de lo nuevo, la independencia del criterio y el cuestionamiento de lo estatuido.

El valor Benevolencia es esperable pues los varones son en su mayoría cabeza de familia y los responsables del bienestar de su núcleo íntimo. Tampoco aceptan las malas condiciones laborales.

En cuanto al Universalismo, tiene vinculación con el considerar a los otros como iguales, y eso se relaciona con el alto rechazo a la discriminación.

Loa varones ven en el espacio laboral una actividad que puede ostentar esos valores.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia. Siguen la línea de la muestra total.

Le dan una importancia promedio, ya que a pesar de sus responsabilidades familiares, también se advierte en este agrupamiento la tendencia vista anteriormente de que el trabajo es algo más y no el centro del mundo personal.

PUNTAJE X: 5,23.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes igual que para la muestra general el **rol económico** y en segundo lugar el **tipo de ocupación o profesión** en la que se trabaja, o sea un rol funcional, que tiene que ver con lo psicológico ya que este grupo, una vez que se garantiza el ingreso económico, también quiere sentirse identificado, gratificado y representado por lo que hace. La pregunta que se formularían sería: ¿soy lo que hago?

Todaro y Yañez (2004) recuerdan que el mundo industrial les asignaba a los hombres el trabajo remunerado que proveía de los ingresos necesarios para la subsistencia familiar y a las

mujeres el trabajo no remunerado reproductivo que permitía la disponibilidad de los varones en el mercado de trabajo.

De allí que el valor del trabajo como fuente de sentido para la constitución de identidades personales y sociales como para la articulación de vínculos remitía fundamentalmente al mundo masculino. El referente socio cultural de las identidades femeninas eran principalmente la familia y el hogar, en otras palabras, el mundo privado. (Stecher at all).

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero al derecho a tener un trabajo y a una educación que lo prepare para acceder a él. Son las mismas elecciones que en la muestra global.

2.- **Deberes**: que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un deber para resguardarse él y su familia frente al futuro.

En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es el de **generar ingresos**, es decir, una función económica, y en segundo lugar el que sea **algo satisfactorio en sí mismo**.

Es por tanto una combinación de insumos económicos y psicológicos, la misma tendencia que se observó en la elección de los roles.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar se encuentran: tener un buen sueldo y tener buenas condiciones físicas en el trabajo. Lo económico sigue en primer lugar y también consideran como elemento motivacional

las condiciones de trabajo, siguiendo la misma línea que plantearon en el significado absoluto del trabajo, cuando puntuaron entre las cosas que los molestan las malas condiciones de trabajo.

La motivación está ligada a lo económico y a la calidad de vida laboral.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS VARONES

### Círculo 1

Significa: Ingreso económico, bienestar personal y familiar y autorrealización.

Les molesta: Discriminación, malas condiciones del medio ambiente y que pueda ser fuente de insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Autodirección, Benevolencia, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.

Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y psicológico.

Derechos: Al trabajo y a la educación.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Recibir un ingreso económico y sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta: económico y psicológico.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo.

A continuación se considerará el constructo **Involucración** que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los varones consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes en la vida de las personas y debería ser considerado como central. Pero no es lo más importante, ya que ellos consideran que ese lugar lo tiene la familia, motivo básico y central por el que se movilizan para poder darles bienestar y satisfacer sus necesidades.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la

forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 60,8 %, eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos y trabajar menos horas.

Es igual a la muestra general.

El 24,8 % que dejaría de trabajar lo haría porque tendrían dinero para disfrutar, pero extrañarían las relaciones interpersonales.

El 14,4 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por los compañeros de trabajo.

Se lo recomendarían a sus hijos un 52 % porque es un buen trabajo. Cambiarían de trabajo por más sueldo o por mejoras en las condiciones de trabajo.

El compromiso básicamente está sustentado en el ingreso económico, la libertad de acción y la posibilidad de desarrollar vínculos socio-afectivos en su lugar de trabajo.

Martin Hopenhayn (2001), señala que en la sociedad del capitalismo industrial el trabajo se convirtió por primera vez en el medio privilegiado de integración social, el vehículo para que las personas encontraran un lugar en la sociedad. La pregunta obligada es: si el trabajo se terminara, ¿que pasaría con la integración social?

Los varones ven en el desarrollo de vínculos afectivos en el trabajo un valor agregado del desarrollo de esta actividad. Es decir que esta función sigue intacta aún cuando hayan cambiado los vínculos contractuales y el pleno empleo hay perdido la vigencia que poseía.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son varones sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero por él, se es responsable por lo que se hace, se desarrolla un sentimiento de pertenencia y tiene un horario determinado, debe ser agradable y no mentalmente agotador. Con lo cual se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autonomía, de integración social, aspectos normativos contractuales y que sea placentero, donde las causas de estrés psicológico estén acotadas.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los varones**, los siguientes ejes:

- Lo económico por encima de lo social y lo psicológico.
- Los derechos por encima de los deberes.
- Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.
- La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.

**Sostenido por tres valores esenciales: Autodirección, Benevolencia y Universalismo.**

### MUJERES:

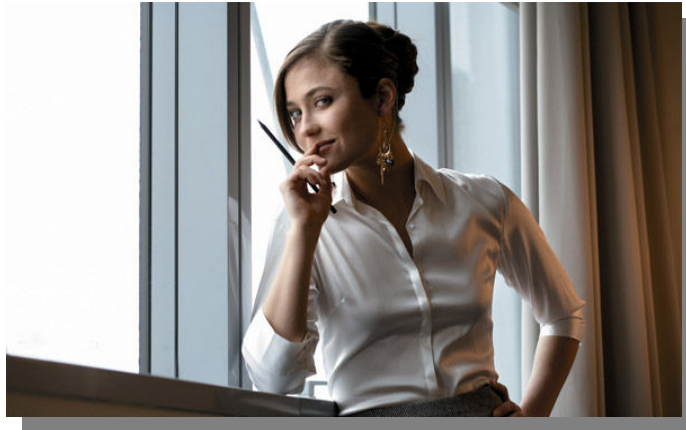


Ilustración 22 Mujeres

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de las mujeres se basa en la **autorrealización**, el **ingreso económico** y el **bienestar personal y familiar**.

“El acceso de la mujer al mercado productivo es un espacio para la construcción de identidades personales y colectivas significativas para las mujeres, en particular las de generaciones más jóvenes, y ha tendido a debilitar a la familia -ámbito reproductivo- como referente exclusivo de identidad femenina”, reflexionan Stecher et. al. (2005).

A las mujeres les molesta la discriminación, de las que por su género suelen tener más oportunidades de padecerlas y las malas condiciones ambientales.

Las elecciones son similares a las de la muestra general, pero no en ese orden de importancia. Es esperable que la autorrealización esté en primer lugar, pues para las mujeres el trabajo significó su liberación y precisamente la manera de poder lograr la independencia para poder elegir.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, se encuentran, llamativamente en ese orden, **Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

Es coherente con la preocupación por su familia, que es el mandato cultural que la mujer recibe, pero también descubrió que la independencia es muy valiosa, y el considerar al otro como un par es un logro, pues siempre ha sido discriminada por el sexo opuesto, La sociedad actual marca un camino en el que la brecha de género se va acotando.

No obstante, los procesos de cambio contienen siempre movimientos de avance y retroceso entre fuerzas que pugnan en el sentido de los cambios y otras más conservadoras. La creciente inserción de las mujeres en el mundo del trabajo, los cambios en el imaginario social respecto de lo femenino y de lo masculino, las modificaciones en los arreglos familiares, la emergencia de una mentalidad más abierta y permeable al trabajo femenino por parte del sector empresarial, la institucionalidad democrática asentada en aspiraciones de equidad y justicia, todos son procesos que se desarrollan a la par de una fuerte resistencia del modelo de familia padre-proveedor / madre-cuidadora y de la división sexual del trabajo social. (Stecher et. al.).

El valor menos elegido es Poder, que es algo que muchas de las mujeres padecen a menudo en el trabajo a través de acciones de discriminación por el sólo hecho de ser mujeres.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la primera, la familia. Siguen la línea de la muestra total.

Le dan una importancia algo superior al promedio, el trabajo fue y será el medio por el cual pueden administrar su vida, sentirse dignas y probarse en su capacidad más allá de criar chicos.

PUNTAJE X: 5,58.



## SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes igual que para la muestra general el rol: económico y social.

Las mujeres lograron socializarse gracias a las relaciones laborales.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero al derecho a una educación y tener un trabajo. La educación es uno de los medios que le dieron a la mujer la posibilidad de acceso a puestos de trabajo más importantes y calificados.

Son las mismas elecciones que en la muestra global.

Mónica de Martino Bermúdez (2005) afirma, con referencia al trabajo femenino:

Las situaciones de desempleo o inseguridad laboral -seguro de desempleo- poseen en la actualidad una fuerte significación simbólica y material, pues existe una identificación positiva con el trabajo, que es percibido como articulador del destino a construir. En otras palabras, es en este modo de vida donde se perfila claramente la compleja relación entre condiciones materiales y subjetivas. Las primeras no se manifiestan como condicionantes fundamentales, sino como un escenario, más o menos amplio, de posibilidades sobre las cuales actúa la capacidad de opción de la mujer y su familia.

2.- **Deberes**: que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro, pues es lo que les garantiza el tener siempre con qué darles de comer a sus hijos.

En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y además, el que sea **productor de ingresos**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos. Pero les es más valioso lo psicológico.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar se encuentran: tener un buen sueldo y las buenas relaciones con jefes y pares. Lo económico y lo social, como en el caso de la definición de los roles.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LAS MUJERES

#### Círculo 1

Significa: Autorrealización, Ingreso económico y Bienestar personal y familiar.

Les molesta: Discriminación y malas condiciones ambientales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder.

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

#### Círculo 3

Resultado más valorado: Algo satisfactorio en sí mismo y recibir un ingreso económico: psicológico y económico.

Metas: Económica y social.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Las mujeres consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes en la vida y que las cosas más importantes de la vida ocurren en relación con el trabajo.

Pero agregan que el trabajo debería insumir una mínima parte de la vida de las personas.

Esto tiene que ver con la realidad que les toca vivir, pues la sociedad comenzó a ceder en darles la oportunidad para trabajar, pero no les quitó la obligación de hacerse cargo de las responsabilidades del hogar y además, una de las cosas que más culpa les genera a las mujeres es estar muchas horas diarias lejos de sus hijos, sobre todo cuando éstos son pequeños.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 61,1 % eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser autónomas. Es probable que el poder trabajar de manera independiente les permita estar más cerca de la familia con más facilidad.

Es igual a la muestra general.

El 15,8 % que dejaría de trabajar lo haría porque tendrían dinero para disfrutar y para ser útiles, pero extrañarían las relaciones interpersonales.

El 23,1 % que seguiría en el mismo empleo lo haría por los compañeros de trabajo.

Se lo recomendarían a sus hijos un 50,4 % porque es un buen trabajo. Cambiarían de trabajo por más sueldo o por mayor desarrollo.

Su compromiso se fundamenta en el poder tener libertad para actuar, y además, poder decidir las horas asignadas al trabajo, a fin de poder equilibrar mejor su vida laboral con su vida privada, llena de responsabilidades familiares que trata de conciliar permanentemente.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son mujeres sería: una actividad es un trabajo si soy responsable por lo que hago, obtengo dinero por él, está dentro de mis tareas y si desarrollo un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no mentalmente agotador.

Con lo cual se estaría en presencia de aspectos: de autonomía, de ingreso económico, aspectos normativos y de integración social, con los elementos estresores controlados y el que sea placentero.

**En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **las mujeres**, los siguientes ejes:

- **Lo económico casi a la altura de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Autodirección y Universalismo.**

## POR ESTADO CIVIL

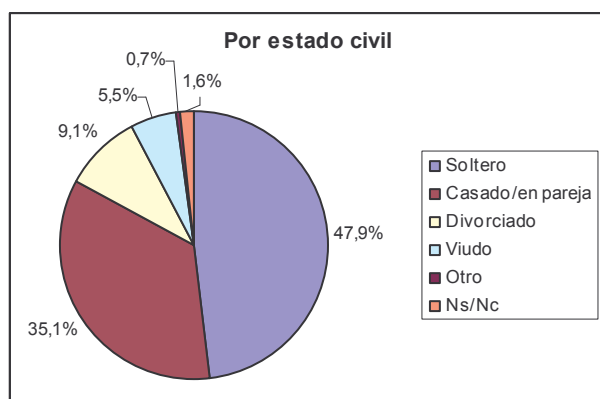


Gráfico 144 Por estado civil  
Muestra general agrupados según el estado civil de los participantes.

### SOLTEROS:



Ilustración 23 Solteros

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los solteros es ser una fuente de **autorrealización**, de **ingresos económicos** y **bienestar personal y familiar**.

Les molesta la discriminación, las malas condiciones de trabajo y los factores que generan insatisfacción personal laboral.

Este grupo busca el desarrollo personal, tener ingresos y en tercer lugar el bienestar de sus allegados, quizás al no tener aún cargas de familia propia, a lo sumo se deben hacer cargo de sus padres, aquellos que viven situaciones críticas, se centran más en el logro de las propias necesidades.

Las elecciones son similares a las de la muestra general, pero no en ese orden de importancia.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, luego **Autodirección** y tercero **Universalismo**.

Se observa que la preocupación por su núcleo íntimo de relaciones surge, en primer lugar, al asignarle valores al trabajo. En segunda instancia: la Autodirección, que como es sabido se refiere a la posibilidad de independencia, de decisión y acción, también aparece en este grupo, donde es muy probable que estén incluidos los más jóvenes. Y por último el valor que se refiere a considerar a los otros como pares y preocuparse por ellos, que es la contracara del factor discriminación que está entre lo que más les molesta. Otro aspecto que los importuna son las malas condiciones de trabajo, que también pueden estar referidas al descuido del prójimo y de su bienestar personal, sumado a la insatisfacción laboral, que suele provenir tanto de lo poco interesante que pueda ser la actividad que desempeñan como de las malas relaciones que se dan en ellas, en especial con los superiores.

Hirigoyen afirma lo siguiente: "...parece que los jóvenes sufren más abusos de poder directos, que se dan a las claras en presencia de todos más que acoso propiamente dicho".

Los jóvenes aprendices, en particular en los oficios especializados, se enfrentan a una tarea difícil para la que no están formados y no siempre cuentan con el apoyo y la ayuda de sus colegas más veteranos. Una encuesta realizada bajo los auspicios del *Observatoire Regional de la Sante de Poitou-Charentes* (Francia), en una muestra de 386 consultados, arrojó los siguientes resultados:

- El 6% de los aprendices dicen ser insultados.
- El 19% declara haber sido objeto de humillaciones.
- El 25% declaran que se dirigen a ellos en términos muy duros.

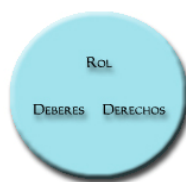
El valor menos tenido en cuenta es Conformidad, teniendo en cuenta que acá están incluidos los más jóvenes, la elección es pertinente con la edad que tienen. Está bien que no se conformen y busquen nuevas oportunidades, ya que por no tener grandes responsabilidades lo pueden hacer. Esto se relaciona con la elección hecha por los jóvenes, que rechazan también este valor.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el tercer lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos, siendo la familia y los amigos las dos primeras. No coinciden con la muestra total. Los solteros, en general son uno de los grupos que más importancia le dan a los amigos, pues forman parte de su mundo familiar ampliado, con quienes comparten salidas, deportes, charlas y confidencias con más intensidad en el tiempo por su situación personal de estar solos.

Le dan una importancia promedio, pues suelen tener una mayor diversidad de intereses, propios de no tener responsabilidades más que consigo mismo.

PUNTAJE X: 5,44.

## SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general el **rol económico y el social**.

En línea con la elección de los amigos en segundo lugar en la centralidad relativa, destacan el rol que cumplen el tipo de personas con las que trabajan. Muchos tienen sus mejores amigos en su grupo laboral.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos**, en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que refieren primero al derecho a que el sistema educativo lo prepare para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerza razonablemente: derecho a la educación y que a quien quiera trabajar se le debería dar un trabajo.

Son las mismas elecciones que en la muestra global.

2.- **Deberes**: que representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro, ya que es la manera de poder pensar en el futuro sobre ciertas bases más firmes. De todas maneras, son los que presentan el puntaje medio más bajo en relación con los otros grupos que pertenecen a esta variable sociodemográfica.

En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

## TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y además, el que sea **productor de ingresos**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos. Pero les es más valioso lo psicológico, que correlaciona también con autorrealización, señalada en la significación absoluta.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, se encuentran: tener un buen sueldo y las buenas relaciones con jefes y pares. Lo económico y lo social, como en el caso de la definición de los roles.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS SOLTEROS

### Círculo 1

Significa: Autorrealización, ingreso económico y bienestar personal y familiar.

Les molesta: La discriminación, las malas condiciones de trabajo y los factores que generan insatisfacción personal laboral.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.

Grado de importancia: Promedio.

### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### Círculo 3

Resultado más valorado: Algo satisfactorio en sí mismo y recibir un ingreso económico: psicológico y económico.

Metas: Económica y social.

A continuación se analizará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los solteros consideran que el trabajo es una de las cosas más importante en la vida de las personas, que debe considerarse central en ella. Pero no es lo más importante, en ese lugar ponen a la familia. Cabe recordar que en el constructo centralidad relativa el trabajo ocupa el tercer lugar después de la familia y los amigos.



El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 58,7 %, eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser autónomos.

Para ellos es mucho más importante trabajar menos horas, pues eso les permitiría no cansarse tanto y dar más lugar a poder disfrutar de otros aspectos de la vida, que por el exceso de trabajo terminan quedando relegados.

Es igual a la muestra general pero en orden invertido.

El 18,2 % que dejaría de trabajar lo haría porque tendrían dinero y para disfrutar, pero extrañarían las relaciones interpersonales, dada la importancia que le dan a las amistades.

El 18,2 % que seguiría en el mismo empleo lo harían, básicamente, para hacer lo que les gusta y poder desarrollarse.

Se lo recomendarían a sus hijos un 54,4 %, porque es un buen trabajo y tiene buenas condiciones de trabajo -en este caso se trata de una pregunta hipotética pues muchos de ellos, por la edad, seguramente no tienen hijos-.

Cambiarían de trabajo por mejores condiciones de trabajo o por mayor desarrollo.

Presentan una preocupación creciente en el trabajo fuera del ámbito y de las horas destinadas contractualmente al mismo, por eso invocan que unas de las cosas que cambiarían es el trabajar menos horas.

Su compromiso con el trabajar estaría basado en el poder equilibrarlo con otros aspectos de la vida y con poder moverse con libertad y sin tener que seguir ordenes de otros.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son solteros sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, desarrollo un sentimiento de pertenencia y tiene un horario para hacerlo, no debe ser desagradable y no debe ser mentalmente agotador. Esto marca la presencia de componentes de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos y de buen clima laboral, sin dejar de tener en cuenta factores antiestrés o de carga laboral intelectual.

## En síntesis:

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los solteros**, los siguientes ejes:

- **Lo económico casi a la altura de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

## CASADOS

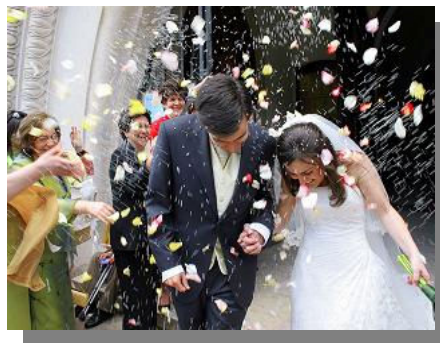


Ilustración 24 casados

## CÍRCULO CENTRAL:



El significado que el trabajo tiene para la vida de los casados se fundamenta en el **bienestar familiar, el ingreso económico y autorrealización.**

Les molesta la discriminación y las malas condiciones de trabajo.

Las elecciones son similares a las de la muestra general, pero no en ese orden de importancia.

Para los casados, el bienestar familiar es prioritario pues poseen una familia por la cual deben preocuparse.

Luego está ubicado el dinero, que es el "instrumento para" y finalmente el desarrollo personal, es decir que antes de pensar en ellos y en su crecimiento personal tienen otras prioridades, y

en esto recuerda el planteo de Maslow, cuando establece que hay jerarquías y que la autorrealización aparece cuando el resto de las necesidades básicas están satisfechas. De todas maneras, el desarrollo personal aparece entre las tres más importantes.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, luego **Autodirección** y **Universalismo** en el mismo nivel de importancia.

Coincide con el significado absoluto del trabajo, pues primero está presente la preocupación por el núcleo íntimo de relación y luego el actuar con independencia de criterio y el considerar a los otros como pares, que es la contraparte de la discriminación.

Rechazan el valor Poder, es decir que prefieren relaciones más simétricas, donde nadie predomine arbitrariamente sobre el otro.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos después de la familia.

Es coherente con lo que se venía analizando previamente: la familia y el trabajo, después los amigos.

Le dan una importancia promedio, lo que sorprende en tanto y en cuanto es un grupo a quienes la falta de trabajo les genera problemas para sí y para terceros dependientes de ellos.

PUNTAJE X: 5,28.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general el **rol: económico y social**.

O sea que el trabajo cumple en sus vidas el rol de aportarles ingresos económicos y relaciones interpersonales.

Para los casados ya no es tan fácil salir con amigos, pues tienen obligaciones con su pareja y sus hijos, y el trabajo se transforma en el medio en el cual, además, se pueden contactar con otros, con los que además tienen intereses comunes.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son los que se refieren primero al derecho a que el sistema educativo lo prepare para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerza

razonablemente: derecho a la educación y que a quien quiera trabajar se le debería dar esa posibilidad.

Son las mismas elecciones que en la muestra global.

2.- **Deberes:** representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo, el más importante es considerar el ahorro, ya que es la manera de poder pensar en el futuro sobre ciertas bases más firmes.

En la segunda elección, consideran un deber el contribuir a la sociedad con el trabajo, es decir, incluyen un deber individual y otro social.

Si se comparan los puntajes medios en las elecciones realizadas en derechos y deberes, se observa que son más altos en derechos.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es que sea **productor de ingresos** y además, el que sea **algo satisfactorio en sí mismo**.

Es, por tanto, una combinación de insumos económicos y psicológicos. Pero les es más valioso lo económico, ya que la mayoría por la edad promedio de la muestra -39 años- es probable que tengan hijos chicos, con las exigencias económicas que esto significa para cualquiera de los grupos estudiados.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar se encuentran: buenas condiciones físicas en el trabajo y además, tener un buen sueldo. Se observa la preocupación por las condiciones y medio ambiente laborales, lo que refuerza lo que plantean cuando en el constructo significado absoluto establecen como molestia las malas condiciones laborales.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS CASADOS

### Círculo 1

Significa: Bienestar personal y familiar, el ingreso económico y la

autorrealización.

Les molesta: Discriminación, malas condiciones laborales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.

Grado de importancia: Promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Recibir un ingreso económico y que sea algo satisfactorio en sí mismo: económico y psicológico.

Metas: Condiciones laborales físicas y económicas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los casados puntúan alto el que el trabajo es una de las cosas más importantes y que los hechos más significativos de la vida ocurren en ese ámbito, y son los que más valoran el estar con la familia si trabajaran menos horas. Es probable que sientan que se están perdiendo los momentos más importantes de la vida de sus hijos por pasar tanto tiempo fuera de la casa. Se involucran, pero con restricciones que tienen que ver con cuestiones personales familiares que están primeras en su orden de prioridades.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 64,4% %, eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos y trabajar menos horas.

El 21,7 % que dejarían de trabajar lo harían para disfrutar y ser útiles pero extrañarían las relaciones interpersonales. Cabe recordar en este punto cuánto valoran las relaciones en el trabajo.

El 13,9 % que seguiría en el mismo empleo lo harían, básicamente, para hacer lo que les gusta y poder desarrollarse.

La mayoría de los casados no les recomendarían su trabajo a los hijos, quizás porque al tener la necesidad de tener un ingreso para mantener a su familia aceptan trabajos que no los satisfacen.

Cambiarían su trabajo por mejoras económicas y mejores condiciones laborales.

El compromiso básico, en esta etapa de la vida personal, relacionada con el estar casado, es lo económico y las condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son casados sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y está dentro de mis tareas, no debe ser desagradable y no deben indicarle a uno lo que tiene que hacer.

Con lo cual se estaría en presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos, autonomía en la ejecución y de buen clima laboral.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para los **casados**, los siguientes ejes:

- **Lo económico por encima de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo extrínseco por encima de lo intrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

## VIUDOS



Ilustración 25 Viudos

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado del trabajo para los viudos está basado en considerarlo una posibilidad de **desarrollo personal** y de **ingresos económicos**, y también lo consideran un **derecho**, una **obligación** y un espacio de **integración social**. Es el grupo que lo significa de una forma multivariada.

Les molesta las malas condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales disfuncionales. Las elecciones son más variadas que en el caso de la muestra total. Llamativamente, no consideran el bienestar personal y familiar: ¿será por la condición de viudez?

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, luego **Autodirección** y **Universalismo**.

En el análisis de los valores atribuidos al trabajo sí aparece la importancia por el grupo íntimo de pertenencia y la importancia de poder moverse con independencia en un trato igualitario con el otro.

Mantienen la línea de la muestra general.

Son los que más alto marcan la media estadística, dentro de esta agrupación por estado civil, en el valor Hedonismo, es decir que el placer lo ponen en la actividad que realizan, como una manera de compensar la carencia afectiva en su hogar.

El valor que menos consideran es Poder, lo que significa que hay un rechazo al ejercicio del status social sobre las personas.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el tercer lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos después de la familia y los amigos.

Quizás buscan en ellos la compensación afectiva que les falta, y eso hace que los estimen por delante del trabajo.

Le dan una importancia algo superior al promedio, pues es algo que los distrae y en el que encuentran mucho más que el dinero para vivir.

PUNTAJE X: 5,55.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes, igual que para la muestra general, el **rol: económico y social**.

Esto significa que el trabajo cumple en sus vidas el rol de aportarles ingresos económicos y relaciones interpersonales.

En línea con lo que se planteó en el apartado anterior, la elección de esos dos roles es absolutamente coherente.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son el derecho a trabajar, si uno lo requiere, y en un trabajo con sentido e interesante.

Sólo consideran como la muestra global, el derecho al trabajo. El hecho de que reclamen el que sea interesante correlaciona con que marquen más alto que los demás el valor Hedonismo, pues buscan en su actividad el poder sentir placer.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El deber más importantes es contribuir a la sociedad con el trabajo y en segundo lugar considerar el ahorro como un reaseguro para el futuro.

Incluyen un deber social e individual.

Correlaciona con el valor Universalismo y con la preocupación por su futuro pero también se podría considerar por el futuro de sus hijos, para aquellos que los tienen, ya que ahora son los únicos responsables de ellos.

Son los que más alto puntúan los deberes, en la media estadística, y aunque es más alto el puntaje medio de los derechos que de los deberes, la consideración de la obligación en ellos es más intensa, cabe recordar que son los únicos que la incluyen en la significación absoluta.



### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y la forma de **ser útil a la sociedad**, lo **económico** aparece en tercer lugar.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y sociales, que sea una fuente de placer pero sin descuidar el deber social.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar se encuentran: tener un buen sueldo, un horario adecuado y estabilidad laboral.

Más allá de la importancia de lo económico también esperan trabajar menos horas, pues quizás prefieran estar cerca de sus hijos, que de otra manera estarían solos. Por otro lado, la estabilidad es importante para ellos pues trabajar suele ser un desahogo de las demandas familiares que suelen ser más intensas. Además, quedarse sin trabajo puede ser muy riesgoso si es el único ingreso que tiene la familia.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS VIUDOS

#### Círculo 1

Significa: Desarrollo personal, ingreso económico, un deber, un derecho y vinculación social.

Les molesta: Las malas condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales disfuncionales.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y social.

Derechos: A tener un trabajo interesante.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Que sea algo satisfactorio en sí mismo y ser útil a la sociedad: psicológico y social.

Metas: Económicas, seguridad y condiciones de trabajo apropiadas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los viudos creen que las cosas primordiales de la vida ocurren en el trabajo, que además es una de esas cosas más importantes de la vida.

Pero no es lo más significativo, ya que para ellos este lugar lo ocupa la familia y también los amigos, como se observa en el análisis del constructo centralidad relativa. Su condición de viudez hace que la familia y los amigos cobren gran importancia para ellos.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 59,3% eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: trabajar menos horas y ser autónomos.

El 22,2 % que dejaría de trabajar lo haría para disfrutar y ser útil, pero extrañarían las relaciones interpersonales. Cabe recordar la importancia que le dan a las relaciones en el trabajo.

El 18,5 % que seguiría en el mismo empleo, que es un bajo porcentaje, está satisfecho con lo que hace.

El 96% no planea cambiar de trabajo, pero sólo lo haría por una única razón: el desarrollo y el crecimiento personal.

Su compromiso tiene que ver no sólo con la estabilidad laboral sino también con la posibilidad de sentir placer en lo que hacen y poder disfrutar del momento en que desarrollan su actividad. Y que además tengan posibilidad de crecer.

## DEFINICIÓN DE TRABAJO:

La definición de trabajo para quienes son viudos sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de pertenencia y si se agrega valor, debe ser agradable y no debe ser mentalmente agotador. Con lo cual se estaría en presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, aspectos normativos y de buen clima laboral, con los factores estresores controlados.

### En síntesis:

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los viudos**, los siguientes ejes:

- **Lo económico casi a la altura de lo social y lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

## DIVORCIADOS:



Ilustración 26 Divorciados

## CÍRCULO CENTRAL:



El significado del trabajo para los divorciados está basado en considerarlo una manera de lograr el **bienestar personal y familiar**, el **desarrollo personal** y además, **ingresos económicos**. Eligen las mismas características que la muestra general, pero el orden es diferente, ya que consideran el ingreso económico en el tercer lugar.

La preocupación por la familia en este grupo tiene la misma carga que si fueran casados, ya que pueden tener hijos del matrimonio disuelto por quienes tienen que preocuparse, aunque sin convivir con ellos.

Les molesta las malas condiciones de trabajo y la discriminación.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, luego **Autodirección y Universalismo**.

Benevolencia está en línea con preocuparse en primer lugar por el bienestar familiar.

Autodirección en segundo lugar, con significar al trabajo en segundo lugar, como un medio para desarrollarse. Universalismo, con discriminación en tanto y en cuanto tiene que ver con no sólo con preocuparse por las personas del núcleo social inmediato sino por el trato igualitario con los demás.

Mantienen la línea de la muestra general pero en orden diferente.

Este grupo es el que presenta el puntaje medio más alto en relación con los otros grupos por estado civil, en Logro y Hedonismo.

Correlacionan con la búsqueda del desarrollo y sentir placer en lo que se hace.

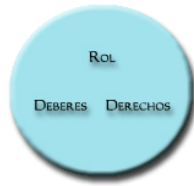
Rechazan el valor Conformidad por lo mismo que son los que más eligen Logro y Autodirección, que es la búsqueda de lo nuevo.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos después de la familia. El fracaso matrimonial y la soledad se intentarían compensar con el poder disfrutar en el lugar de trabajo, con aquello que se hace y con los resultados que se obtienen.

Le dan una importancia algo superior al promedio, ya se vio que trabajar no significa únicamente ganar dinero, sino que el reconocimiento profesional personal es muy motivante para ellos.

PUNTAJE X: 5,52.

## SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes el **rol: económico y psicológico**. Es decir que les importa el ingreso que obtienen a cambio, pero también el tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja, lo cual que está relacionado con considerarlo un dador de identidad.

Richard Sennett, un estudioso de los efectos en las experiencias y en las trayectorias personales del nuevo capitalismo flexible, sostiene que las incertidumbres que provoca la flexibilidad, la valoración del riesgo y la autonomía, el hecho de que las personas trabajen cada vez más en tareas de corto plazo y cambien de empleo con mucha frecuencia, todo ello dificulta la obtención de un sentido de identidad personal a través del trabajo y el poder extraer una identidad a partir del mismo. Este autor entiende que la identidad implica un relato de vida más que una imagen fija de uno mismo, una narrativa que se va reconstruyendo y justificando permanentemente a lo largo de la experiencia vital. Y se pregunta cómo se puede crear una sensación de continuidad personal en un mercado de trabajo en el que las historias son erráticas y discontinuas en lugar de rutinarias y bien definidas.

Sólo coincide con la muestra total en lo económico.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son el derecho a la educación y el derecho a trabajar. Coincide con la muestra total.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un reaseguro para el futuro y en segundo lugar contribuir a la sociedad con el trabajo. Incluyen un deber individual y social.

Correlaciona con el valor Universalismo, en la medida que le preocupa la sociedad y por la que siente que tiene deberes. El ahorro es una manera de tener siempre un resguardo para que sus hijos no queden desprotegidos.

Es el mismo comportamiento que la muestra general.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado para este grupo es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y además generador de **ingresos económicos**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos, donde los primeros predominan como en la mayoría de las elecciones que han realizado en los círculos 1 y 2. Es un comportamiento idéntico al de la muestra general.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, se encuentran: tener buenas condiciones físicas en el lugar de trabajo y un buen sueldo.

Coincide con la muestra total pero con una inversión en el grado de importancia. Vuelve en este caso a quedar lo económico en segundo lugar.

### RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS DIVORCIADOS

#### Círculo 1

Significa: Bienestar personal, familiar, desarrollo personal e ingresos económicos.

Les molesta: Discriminación, malas condiciones laborales.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

#### Círculo 2

Rol: Económico y psicológico.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

#### Círculo 3

Resultado más valorado: Que sea algo satisfactorio en sí mismo y permitir ingresos económicos: psicológico y económico.

Metas: Condiciones de trabajo apropiadas y económicas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los divorciados consideran alto el que el trabajo sea una de las cosas más importantes y que los hechos más relevantes de la vida ocurren en el trabajo. Pero no eligen el que la vida tenga sentido sólo si se involucran en el trabajo.

También consideran el poder estar con la familia si tuvieran más horas libres, eso en parte puede deberse a que como no viven con ellos, por su condición de divorciados, les permitiría estar más tiempo con sus hijos.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 61,9 % eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos y trabajar menos horas.

El ser autónomo en este grupo es una oportunidad de desplegar todo su potencial, que es algo que tienen en alta consideración.

El 26,2 % que dejaría de trabajar lo haría porque tendría el dinero suficiente y para ser útil, pero extrañaría el estar ocupado.

El 11,9 % seguiría en el mismo empleo, lo que significa que un bajo porcentaje que está satisfecho con lo que hace.

La mayoría les recomendarían su trabajo a sus hijos pues es una actividad que da satisfacciones.

El 69% no planean cambiar de trabajo pero sólo lo harían por mejores condiciones laborales o por hacer otra cosa. Quizás se deba a que plantean que con frecuencia se tienen que ocupar de su trabajo en el tiempo libre y eso puede ser considerado como condiciones de trabajo insatisfactorias.

Su compromiso depende de poder desarrollarse y ser reconocidos por lo que hacen y el poder trabajar en un medio que cuente con buenas condiciones laborales.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes son divorciados sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si desarrollo un sentimiento de

pertenencia y si agrego valor, debe ser agradable y no debe ser ni física ni mentalmente agotador.

Con esto se estaría en presencia de componentes: de ingreso económico y de autorrealización, de integración social, de control de todo tipo de estresores y generador placer.

**En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para **los divorciados**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico por encima de lo económico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Autodirección y Universalismo.**



## POR NIVEL EDUCATIVO

**A:** No asistió, primario incompleto, primario completo, secundario incompleto y secundario completo

**B:** Terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, universitario completo, con estudios de postgrado.

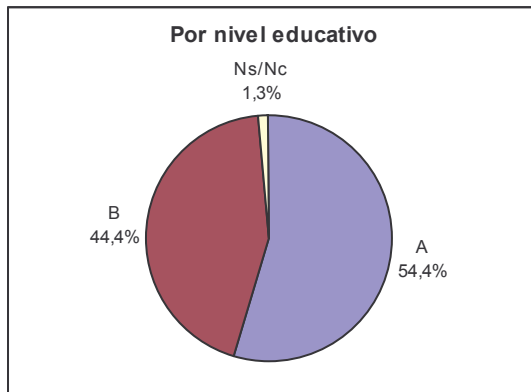


Gráfico 145 Por nivel educativo  
Muestra general agrupados según el nivel educativo de los participantes.

### GRUPO A: NIVEL EDUCATIVO HASTA SECUNDARIO COMPLETO



Ilustración 27 Hasta secundario completo

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado del trabajo para los relevados de más baja escolaridad está basado en considerarlo una manera de lograr el **bienestar personal y familiar, ingresos económicos y fuente de salud mental**.

Coinciden con la muestra total en las dos primeras atribuciones, mientras que con respecto a la tercera son el único grupo que lo considera fuente de salud mental, lo cual tiene que ver con que hacerlo los hace sentir bien. Evidentemente al tener baja escolaridad, conseguir un trabajo pasa a ser un logro personal, ya que la sociedad del saber discrimina a quienes ostentan pocos conocimientos y hasta los puestos poco calificados escasean, pues ya la mayoría de las tareas están relacionadas con el manejo de algún tipo de computadora.

En lo que más les molesta puntúa el ser discriminados y desvalorizados por el trabajo que hacen pues les produce insatisfacción, lo que correlaciona con lo que se acaba de considerar.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, luego **Universalismo** y finalmente **Autodirección**.

Benevolencia está en la misma línea que la búsqueda del bienestar familiar; Universalismo, con el poder sentir a través de la actividad que desarrollan, que el otro es un par de ellos, y la Autodirección, en la medida en que muchos de ellos, para poder sobrevivir, deben buscar la opción del autoempleo, ya que no a todos les resulta fácil encontrar trabajo con baja calificación educativa.

Es el mismo orden y la misma elección que la muestra general.

El valor más rechazado es Poder, es posible que en su imaginario esto tenga que ver más con que padecen que el que ejercen. Ellos viven en carne propia la discriminación producto del “discurso universitario”, versión actual del discurso del amo, según Lacan y que por su baja calificación educativa ha dejado a muchos fuera del mercado.

Tienen puntajes más altos que el grupo B en Tradición, Conformidad y Seguridad, pues presentan características más conservadoras y de aceptación de la satisfacción de las necesidades básicas, siguiendo el modelo de Maslow, pues tienen conciencia de la situación personal en la que están inmersos.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el segundo lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos después de la familia. Pero además presentan una particularidad y es que en el 5to. lugar ubican la religión, cuando en el resto de las agrupaciones analizadas la sitúan en el sexto lugar.

Se podría pensar, que las personas con mayor exclusión social tienden a refugiarse en la religión, pues suelen ser espacios donde encuentran personas a las que les sucede lo mismo, y además, ésta es una institución que particularmente tiende a ayudar a los más necesitados.

Al respecto, Stecher et al., (pág. 98) afirma:

Otra tendencia de cambio es la emergencia de las identidades comunales de resistencia, las que se oponen a la incertidumbre, la fragmentación y la erosión del vínculo social, constituyendo trincheras identitarias, que operan como fuentes alternativas de sentido.

...Las comunas culturales de base religiosa nacional o territorial se caracterizan, según Castel, (2001) por tres rasgos:

Emergen como respuestas a las tendencias sociales imperantes, a las que oponen resistencia apelando a fuentes autónomas de sentido.

Son identidades defensivas, que funcionan como refugio, generan espacios de solidaridad y protegen a los individuos contra un mundo exterior vivido como hostil y amenazante.

Se configuran a partir de un conjunto de códigos o valores culturales con los que los individuos se identifican: la fe religiosa, las tradiciones nacionales, la historia de la localidad etc.

Con respecto a lo que sucede con la puntuación en el valor **Tradición** en relación con el **grupo B**, le dan una importancia algo superior al promedio, el trabajo no sólo les genera ingresos, sino que también les provee de salud mental.

En relación con la importancia que le dan al trabajo presentan un puntaje de X 5,72, es algo superior al promedio. Son los que menos posibilidades de acceso tienen a él, y por ello, como ya se dijo anteriormente, aumenta la importancia que le dan.

## SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes el **rol: económico y social**. Es decir que les importa el ingreso que obtienen a cambio y el tipo de personas con las que trabajan.

Sólo coincide con la muestra total en ambos.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son el derecho al trabajo y el derecho a la educación. Coincide con la muestra total pero en orden inverso. Además esta elección revela la conciencia que estas personas con bajo nivel de escolarización tienen de la importancia de estudiar y el derecho a poder hacerlo, aunque marquen en primer lugar el derecho al trabajo.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un reaseguro para el futuro y en segundo lugar contribuir a la sociedad con el trabajo. Incluyen un deber individual y social. Presentan el mismo comportamiento que la muestra general.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es **producir ingresos económicos** y poder **hacer algo interesante y satisfactorio**.

Es, por tanto, una combinación de insumos económicos y psicológicos, por lo que a pesar de que la única posibilidad que tengan es de hacer trabajos menores y se deban conformar con ellos, aun así no renuncian a que sean satisfactorios.

Es una elección igual que la muestra general pero invertida en el orden de prioridad.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, son: tener un buen sueldo y un horario adecuado.

Coincide con la muestra total sólo con respecto al buen sueldo. Si se piensa que un horario adecuado tiene que ver con condiciones de trabajo apropiadas, se podría decir que es igual que la muestra total.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LOS DE MENOR NIVEL EDUCATIVO

### Círculo 1

Significa: Bienestar personal y familiar, ingresos económicos y

fFuente de salud mental.

Les molesta: El ser discriminados y desvalorizados por el trabajo que hacen pues les produce insatisfacción.

Esfera de la vida: Segundo lugar.

Valores: Benevolencia, Universalismo y Autodirección.

Valor menos elegido: Poder

Grado de importancia: Algo superior al promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social.

Derechos: A la educación y al trabajo.

Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Permitir ingresos económicos y que sea algo satisfactorio en sí mismo: económico y psicológico.

Metas: Económicas y condiciones de trabajo apropiadas.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

Los integrantes del grupo con calificación educativa hasta secundario completo consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida y el lugar donde ocurren las cosas más significativas, eligen prioritariamente estar con la familia si trabajaran menos horas.

Su grado de involucramiento es más alto que para el grupo B pues son quienes más dependen de lo que hacen para poder subsistir y los que tienen menos acceso a un trabajo. Por lo tanto, cuantas menos posibilidades tienen, más se involucran.

Se puede afirmar que si hay un cambio en lo que se llamó la cultura del trabajo, este no es para los más excluidos del sistema. Ellos son los que más pendientes están de él.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

S observa que el 54,3 % %, eligen seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos, trabajar menos horas y modificar las condiciones de trabajo en general.

El ser autónomos, en este grupo, es una oportunidad de poder tener un trabajo sin que el grado de escolaridad sea esgrimido como un obstáculo desde afuera. Seguramente por las tareas que hacen, que son las menos calificadas, se les exige que cumplan más horas de trabajo que las estipuladas.

El 25 % que dejaría de trabajar lo haría porque tendrían el dinero suficiente y podrían disfrutar, pero extrañarían los compañeros de trabajo.

El 20,7 % que seguiría en el mismo empleo, lo harían porque les gusta su trabajo.

La mayoría no les recomendaría su trabajo a sus hijos para que sigan estudiando, es decir que se refuerza lo ya dicho con respecto a que perciben que sólo estudiando hay posibilidades de ser incluidos en el sistema.

El 59% planea cambiar de trabajo, pues necesitan ganar más dinero.

Su compromiso dependerá de las posibilidades de poder obtener un trabajo donde las condiciones de trabajo -incluso la remuneración- sean favorables y respetadas.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes pertenecen al grupo A sería: una actividad es un trabajo cuando se obtiene dinero de él, soy responsable por lo que hago, si está dentro de mis tareas y tiene un horario determinado, debe ser agradable y si no es mentalmente agotador.

Con lo cual se estaría en presencia de fuentes: de ingreso económico y de autorrealización, aspectos normativos, de esfuerzo mental moderado y clima laboral adecuado, con estresores psicológicos acotados.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para los de **bajo nivel de escolaridad**, los siguientes ejes:

- **Lo económico casi a la misma altura que lo psicológico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia,  
Universalismo y Autodirección.**

## GRUPO B: NIVEL EDUCATIVO HASTA POSTGRADO COMPLETO



Ilustración 28 Hasta postgrado

### CÍRCULO CENTRAL:



El significado del trabajo para los que poseen un grado de escolaridad calificado está basado en considerarlo una fuente de autorrealización, ingreso económico e inclusión social.

Guy Bajoit (2003) sostiene que:

La plenitud personal se está convirtiendo en el valor principal, el principio último de sentido que funda la legitimidad de las conductas en todos los campos relacionales de la vida social... Estaríamos así pasando de un modelo cultural industrial, fundado en los principios centrales del progreso y la razón a un modelo cultural identitario, fundado en los principios de independencia y autorrealización individuales... El primero garantiza la prioridad de la sociedad, el segundo la del individuo.

En relación con lo que les molesta, se puntúan las condiciones y medio ambiente de trabajo desfavorable, la descalificación y desvalorización de quien lo hace y de lo que hace, y las relaciones interpersonales dificultosas, que hacen a la vida social laboral poco grata. Sin dejar de tener en cuenta lo económico como importante, privilegian el desarrollo personal, es el modelo de la *Generación Y*, para quienes sólo los seduce poder vencer desafíos permanentes y van pasando de un trabajo al otro si el que tienen no los satisface. Coincide con la muestra general en los dos primeros.

En cuanto a los valores que le asignan al trabajo, primero señalan **Benevolencia**, **Autodirección** y **Universalismo**.

El primer valor asigna al trabajo la importancia que tiene el bienestar de la familia para este grupo. El segundo está muy relacionado con la autorrealización, y además es pertinente al grupo que se está analizando, ya que en éste se encuentran las personas que más calificación educativa tienen, y por lo tanto más posibilidades de moverse de manera independiente.

El tercer valor relaciona el trabajo con la preocupación del núcleo de relación más amplio. Se vincula con la atribución de que es un medio para la integración social que presentan en la significación absoluta hecha al comienzo.

Coincide con los valores de la muestra general pero con un orden diferente.

El valor más rechazado es Conformidad, lo cual es coherente con lo que se plantó anteriormente con referencia a la Generación Y.

El trabajo ocupa, en relación con la **centralidad relativa**, el tercer lugar en importancia, entre las áreas más valoradas por los sujetos después de la familia y los amigos.

Es con los amigos, a muchos de los cuales los conocen en el trabajo o en la universidad, con quienes participan en proyectos de trabajo, al punto que los proponen cuando se buscan integrantes para los equipos de trabajo.

Tienen más posibilidades de insertarse laboralmente por el nivel educativo alcanzado, por lo que se permiten privilegiar a sus amigos antes que al trabajo.

Le dan una importancia promedio. Incluyen en su vida otros intereses, como por ejemplo el que se acaba de detectar: su familia y sus amigos. El papel del trabajo en sus vidas está relativizado.

PUNTAJE X: 5,01.

### SEGUNDO CÍRCULO:



Se destacan como más importantes el **rol: económico y social**, pero agregan al mismo nivel que el social el valor de los resultados que producen. El rol del trabajo en sus vidas es proveerlos de dinero, relaciones interpersonales y autoestima. Es indudable que por sus características, este grupo está pendiente de hacer cosas que les dé prestigio y reconocimiento.

Coinciden con la muestra general en los dos primeros roles.

En el marco de estos roles predominantes se ubican los dos polos:

1.- Los **derechos** en tanto las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo que trabaja dentro de un sistema de contrato son el derecho a la educación y el derecho al trabajo.



Coincide con la muestra total con el mismo orden de prioridades.

2.- **Deberes**: representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo. El más importante es considerar el ahorro como un reaseguro para el futuro y en segundo lugar contribuir a la sociedad con el trabajo. Incluyen un deber individual y social. Es el mismo comportamiento que la muestra general.

### TERCER CÍRCULO:



El resultado más valorado que consideran es que sea **algo satisfactorio en sí mismo** y una forma de **ser útil a la sociedad**.

Es, por tanto, una combinación de insumos psicológicos y económicos. Cabe recordar lo importante que es para ellos la autorrealización, que tiene relación con hacer tareas satisfactorias: uno crece cuando hace lo que le gusta. Es psicológico y social.

Es una elección igual a la muestra general en lo psicológico.

En cuanto a las **Metas** laborales que hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto y que los motiva a trabajar, se encuentran: tener buenas condiciones físicas para trabajar y tener un trabajo interesante.

En relación con la muestra global: coincide sólo en las buenas condiciones de trabajo.

## RESULTADO FINAL DE LOS CÍRCULOS PARA LAS PERSONAS CON MAYOR NIVEL EDUCATIVO

### Círculo 1

Significa: Autorrealización, ingresos económicos e inclusión social.

Les molesta: Las condiciones y medio ambiente de trabajo desfavorable, la descalificación y desvalorización de quien lo hace y de lo que hace y las relaciones interpersonales dificultosas.

Esfera de la vida: Tercer lugar.

Valores: Benevolencia, Autodirección, Universalismo.

Valor menos elegido: Conformidad.  
Grado de importancia: Promedio.

### **Círculo 2**

Rol: Económico y social, autoestima.  
Derechos: A la educación y al trabajo.  
Deberes: Ahorrar y contribuir a la sociedad con su trabajo. Individual y social.

### **Círculo 3**

Resultado más valorado: Que sea algo satisfactorio en sí mismo y útil a la sociedad: psicológico y social.  
Metas: Condiciones de trabajo apropiadas y trabajo interesante.

A continuación se considerará el constructo **Involucración**, que está en relación con el trabajo actual, considerado como praxis.

El grupo con calificación educativa más alta no considera al trabajo como lo esencial en la vida de las personas. Por su educación, quienes lo integran tienen acceso a muchas más opciones que permiten que la vida sea integral, aunque lo que no se puede determinar es si realmente acceden a ellas en la práctica o sólo es una expresión de deseos.

Consideran que el trabajo es una de las cosas más importantes de la vida y el lugar donde ocurren las cosas más significativas. Pero consideran primero a la familia y luego a la posibilidad de tener vacaciones, si pudieran tener una semana sin trabajar extra.

De todas maneras, el grado de involucración es bajo, sus puntajes medios así lo demuestran. O sea que a mayor posibilidad de tener trabajo es menor el involucramiento en relación con él. En esta área es donde quizás “la cultura del trabajo” aparece como más debilitada.

El constructo **Compromiso** está considerado como un elemento intencional futuro, parcialmente independiente de las experiencias a corto plazo, en el puesto de trabajo. Al MOW le interesa medir el grado de relación entre la identidad que el trabajo prodiga al sujeto y la forma en que el espacio de desarrollo laboral le permite que logre construir esa identidad laboral.

Se observa que el 69,5 % %, elige seguir trabajando pero bajo otras condiciones: ser autónomos, trabajar menos horas.

Son los que más recursos poseen para invertir y ser exitosos, y también los que seguramente más horas trabajan, pues tienen la posibilidad de acceder a la tecnología que los mantiene *on line* con sus actividades permanentemente.

El 14,5 % que dejarían de trabajar lo harían porque tendrían el dinero suficiente y podrían disfrutar, pero extrañarían los compañeros de trabajo. Este resultado es interesante, pues son

los que más tiempo están en la red y eso los mostraría como poco sociables, sin embargo, la sociabilidad en general para ellos ocurre mayoritariamente en el espacio virtual.

El 15,9 % seguiría en el mismo empleo para desarrollarse haciendo lo que le gusta.

La mayoría les recomendaría su trabajo a sus hijos pues consideran que da satisfacciones.

Su compromiso está depositado en que el trabajar les ofrezca mayor dinamismo en los cambios, por sus posibilidades de desarrollo, y una de las razones que dan para cambiar de trabajo son las relaciones interpersonales.

Son los que han viven en el mundo de la incertidumbre y la inestabilidad permanente.

### **DEFINICIÓN DE TRABAJO:**

La definición de trabajo para quienes pertenecen al **grupo B** sería: una actividad es un trabajo si soy responsable por lo que hago, obtengo dinero por él, si agrego valor y si desarrollo un sentimiento de pertenencia, debe ser agradable y no ser físicamente agotador.

Con lo cual se estaría en presencia de aspectos: de autorrealización, de ingreso económico, de integración social, de esfuerzo físico moderado y con un clima laboral adecuado.

Están más preocupados por la integración social, el hacer aportes y les preocupa más el que el esfuerzo físico sea el acotado, pues ellos tienen más recursos para hacer esfuerzos mentales.

#### **En síntesis:**

Se pueden destacar, en la significación del trabajo para los de **alta escolaridad**, los siguientes ejes:

- **Lo psicológico al mismo nivel que lo económico.**
- **Los derechos por encima de los deberes.**
- **Lo intrínseco por encima de lo extrínseco.**
- **La búsqueda de la calidad de vida laboral y personal y aspectos normativos.**

**Sostenido por tres valores esenciales: Benevolencia, Autodirección y Universalismo.**

# ANÁLISIS DE LOS CONSTRUCTOS EN TENSIÓN SEGÚN LAS SUBMUESTRAS Y LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

En este apartado se destacarán las diferencias significativas que se registraron en esta investigación, tanto en la aplicación del MOW como de la Teoría de los valores de Schwartz y que consisten en parte de los aportes específicos que esta tesis hace al conocimiento sobre el tema.

## CONSTRUCTOS DEL MOW

### IMPORTANCIA DEL TRABAJO

En relación con las **sub-muestras**:

**Cómo cae un mito: “Los que trabajan son los que mantienen viva la cultura del trabajo”.**

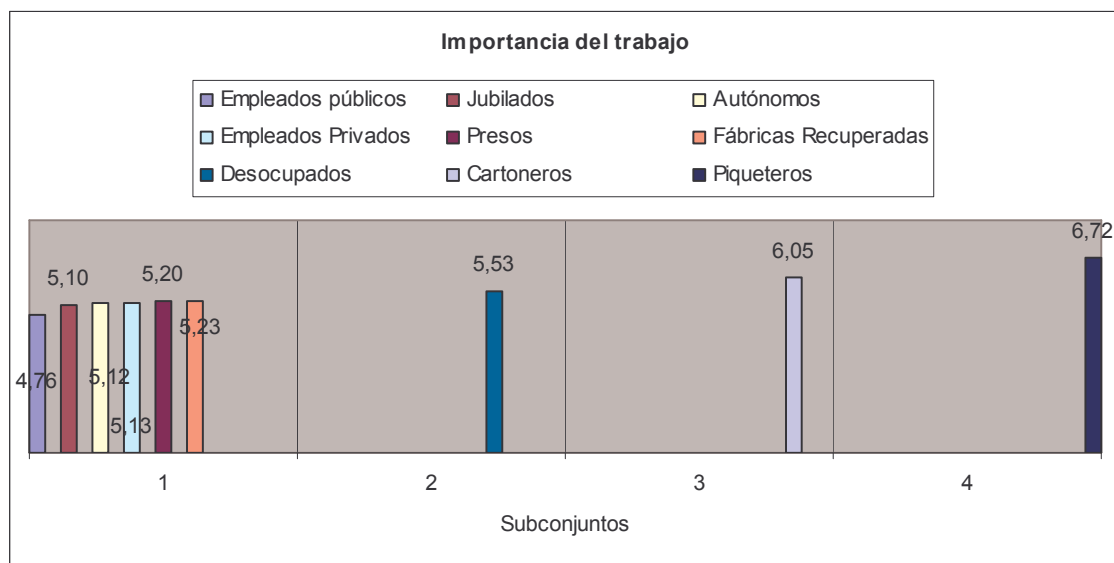


Gráfico 146 Importancia del trabajo en la vida de las personas

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,332 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

De acuerdo con el análisis realizado oportunamente sobre las diferencias significativas en relación con la importancia que se le da al trabajo en la vida de las personas, se observa que los **piqueteros** y los **cartoneros** presentan los puntajes X más altos, y les siguen los **desocupados**.

Se puede inferir que la población en mayor riesgo psicosocial es la que más lo tiene en cuenta, o sea, quienes no tienen trabajo o aquellos que, teniéndolo –como los cartoneros– realizan un trabajo precario e imprevisible por cuenta propia.

Parfraseando a Becharia y López (1997 opus cit pág. 10) cuando afirman "...se produce una expansión de las ocupaciones por cuenta propia, de baja productividad o 'en negro', también en unidades de escasa eficiencia. Por lo general estas ocupaciones resultan transitorias y/o generan ingresos bajos y poco predecibles", sin embargo en el caso de los **cartoneros**, se trata de un trabajo por cuenta propia pero que no genera ingresos bajos sino muy por el contrario, y es eso lo que hace que no puedan abandonarlo fácilmente aunque las condiciones concretas de trabajo sean muy deficientes.

Quienes tienen menor oportunidad de acceder están mucho más preocupados por él. Y en eso cae un mito, pues el discurso social habla de que los **piqueteros** han perdido la cultura del trabajo, que "son unos vagos y lo único que quieren es cobrar un subsidio y vivir sin hacer nada".

Acá se observa que la importancia es directamente proporcional a la necesidad y a la dificultad para poder alcanzarlo. En los cartoneros la importancia es altamente instrumental, en relación con lo que están haciendo, tiene que ver más con factores extrínsecos, pues el factor motivante es únicamente el valor económico, el ingreso que obtienen a cambio, por eso remarcan que por dinero uno puede llegar a hacer un trabajo desagradable. Pero no se olvidan de marcar el derecho a un trabajo con sentido e interesante y consideran como uno de los resultados más valorados el sentir satisfacción por hacer lo que a uno le gusta. Además, en el constructo Compromiso, sólo el 3,4% seguiría en el mismo empleo.

Los **empleados públicos** presentan el puntaje más bajo y le siguen los **autónomos**, **empleados de empresas privadas** y **de fábricas recuperadas**. Los que lo poseen, se comportan mostrando menor importancia, pues el tenerlo hace que el eje se corra hacia otros temas, por lo que se puede inferir que la importancia que se le da al trabajo puede estar atravesada por el hecho de tenerlo o no, por estar o no excluidos del sistema.

Se sugiere hacer un llamado a observación en el ítem de los trabajadores públicos: las recompensas salariales del sector público son más seguras y menos dependientes de los logros obtenidos, lo cual hace que ellos se preocupen más por los aspectos intrínsecos. Si se recuerda que cuando significan al trabajo destacan, aparte del ingreso económico, la autorrealización e integración social, se puede ver la coherencia que presentan, ya que el trabajo que hacen, en términos generales, está mal remunerado y es raro que dé lugar a la autorrealización, excepto en los casos que se trata de profesionales que pueden aplicar sus saberes a la actividad que desempeñan. De no ser profesionales, el trabajo público sólo les brinda en mayor medida la seguridad de la estabilidad, pero a cambio no es un gran generador de situaciones motivantes con referencia a los trabajadores no profesionales o técnicos, donde ya habría una elección vocacional previa.

Los **jubilados**, que no lo tendrán más, también lo puntúan bajo. Los **presos** lo valúan casi como los **empleados de fábricas recuperadas**, quizás esto tenga que ver con el hecho de que si hubieran tenido un trabajo digno, al menos los que están presos por robo o estafa, no estarían privados de su libertad, o quizás la situación de estar encerrados haga que lo idealicen.

En resumen y contrariamente a los prejuicios sociales: **los que tienen trabajo le dan menos importancia en sus vidas al trabajar que quienes no lo tienen.**

Los **empleados públicos** -en particular los no profesionales- pueden ser considerados en alguna medida, un grupo en riesgo, en tanto y en cuanto lo que hacen tiene una baja gratificación en términos psicológicos y económicos. Sólo satisface la necesidad de seguridad de la Teoría de Maslow, ellos son conscientes de esto y anhelan los valores intrínsecos que no pueden obtener.

En relación con las Variables Socio demográficas: **Trabaja/No Trabaja**

**Otro mito en baja: “Los que no trabajan son vagos y no lo hacen porque no quieren”.**

**Cuadro 123 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Importancia del trabajo**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>Trabaja</b>	5,24	307	1,297
<b>No Trabaja</b>	5,75	174	1,269
<b>Total</b>	5,43	481	1,308

Acá se observa un comportamiento semejante al anterior, ya que si se piensa que en el grupo de los que trabajan se encuentran los que puntúan menos en el ítem anterior, los que trabajan le dan mucha menos importancia que los que no lo hacen.

Esto contradice todo un discurso que se basó en que los que tienen trabajo le dan al hecho de trabajar tanta o más importancia que los que no, pues teniéndolo temen perderlo, debido a las experiencias nefastas sufridas en la Gran Crisis del 2001 en adelante. Quizás esto tenga relación con una rápida adaptación, de las que son capaces los argentinos, proveniente de la reactivación que comenzó aproximadamente a partir del año 2005.

**Género:**

Algo previsible: “El trabajar es mucho más importante para las mujeres que para los varones”

**Cuadro 124 Por género Importancia del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,23	271	1,330
Mujer	5,58	265	1,294
Total	5,40	536	1,324

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyo puntaje medio es más alto en relación con la importancia que tiene el trabajo en sus vidas.

Para las mujeres, el trabajo fue, es y será la puerta hacia la libertad, pero además, es un proveedor de insumos psicológicos, en la medida en que su autoestima se fortalece al poder probarse pudiendo salir adelante a pesar de todo, muchas veces, con sus hijos a cuestas. Cabe recordar que para ellas la significación absoluta está sostenida en primer lugar por la autorrealización.

**Nivel Educativo:**

El tercer mito que se cae: “Les importa más a los que más saben”

**Cuadro 125 Por nivel educativo Importancia del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	5,72	295	1,332
B	5,01	240	1,205
Total	5,40	535	1,323

Existen diferencias significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado (Grupo A).

Su dificultad para lograr con facilidad ubicarse en un mercado laboral cada vez más calificado en términos de conocimientos, eleva la consideración de su importancia. Esto está en línea con lo que se resaltó con relación con los que no trabajan y a los grupos que muestran mayor precariedad laboral o que no pueden acceder al mercado de trabajo formal.

Lo mismo que sucede con los que trabajan, los que ostentan mayor formación lo tienen menos en cuenta. Se observa la tendencia de comenzar a considerar otros aspectos de la vida, al menos al mismo nivel de importancia.

## LOS RESULTADOS VALORADOS O FUNCIONES DEL TRABAJO

Según el MOW (1987): "Las elecciones laborales son estimaciones de las características percibidas del trabajo en relación con los standards de valor de cada uno".

Parte del proceso de tomar decisiones depende de la importancia que se le dé a la valoración de los resultados por parte de la persona.

Se mide la intensidad de un resultado valorado frente a otro. La importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída.

En relación con las **sub-muestras**:

**El sentido social es una preocupación de los grupos en situación precaria, que son los que más ayuda necesitan.**

Sólo dos funciones presentaron diferencias significativas:

### **A.- La función del trabajo como una forma de ser útil a la sociedad:**

Los **desocupados** consideran esta función con mayor intensidad que los **empleados privados**.

Lo mismo sucede en la relación entre **piqueteros** y los **empleados públicos, privados y autónomos**.

Los **cartoneros**, que lo que hacen es útil a la sociedad al reciclar la basura, también lo tienen en mayor consideración que los trabajadores: públicos, privados y autónomos. Sin embargo, es probable que no todos los cartoneros perciban que hacen un servicio social.

De todos los grupos, los que menos consideran esta función como importante son los empleados de empresas privadas. Quizás esto pueda explicar porque, pese a los grandes esfuerzos, la Responsabilidad Social Empresaria, en muchos casos, suele ser más una declaración de principios que una realidad.

Al observar este análisis, se puede ver que este analizador sigue un dibujo parecido al anterior en cuanto a que los que no tienen trabajo o tienen uno precario, tienen un sentido social mucho más alto que los que sí lo tienen.

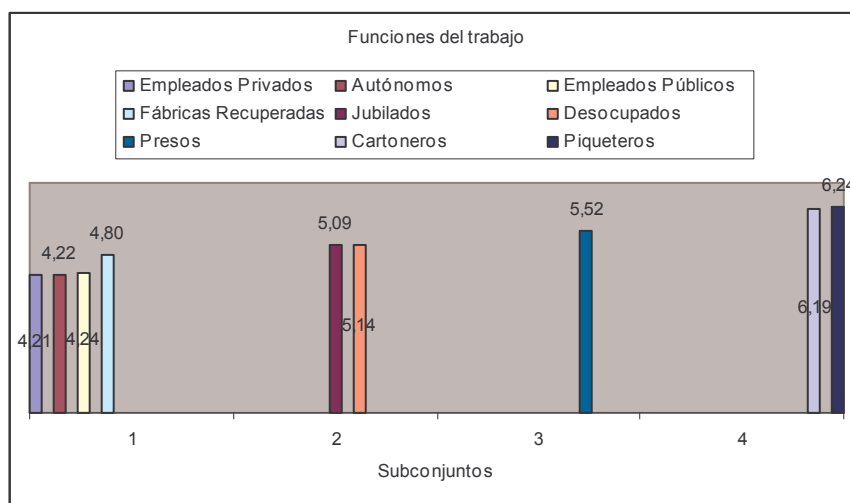
### **B.- Algo satisfactorio en sí mismo:**

Los **piqueteros** y **cartoneros** puntúan más alto que los que trabajan: **empleados públicos, autónomos y de fábricas recuperadas**, en relación con considerar el trabajo como algo satisfactorio en sí mismo. Reclaman esta función pues no la poseen.

Ya se observó que los empleados públicos no consideran a su trabajo como satisfactorio, los de fábricas recuperadas lo perciben más como un deber que como una satisfacción y los autónomos no consideran importante que el trabajo sea satisfactorio en sí mismo, pues su



posibilidad de poder elegir qué hacer hace que posean la cantidad necesaria de esta función y por ello no la reclamen.



**Gráfico 147 Funciones del trabajo**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,838  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Es de destacar que, en términos generales, son los **piqueteros** los que puntúan más alto la función que el trabajo ejerce en sus vidas, lo que afirma aún más lo dicho en la importancia del trabajo: no son vagos, quizás no estén dispuestos a trabajar de cualquier cosa y a cualquier precio, al menos desean que sea satisfactorio en sí mismo y útil a la sociedad. Una función individual y la otra social.

Luego figuran los **cartoneros** para quienes la función del trabajo en sus vidas es alta, quizás porque sólo tiene para ellos una función instrumental y le falta la función expresiva, que es la que remarcan.

### En relación con las Variables Socio-demográficas:

#### Trabaja/No Trabaja:

**Cuadro 126 Con trabajo/sin trabajo Funciones del trabajo**

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A2 Producir ingresos	Trabaja	5,17	1,66	2.798	.006
	No trabaja	5,58	1,27		
A10. Interesante y Satisfactorio	Trabaja	5,42	1,52	-3.167	.002
	No trabaja	5,87	1,50		

La elección de las funciones valoradas tiene diferencias significativas a favor de los que no trabajan.

Es coherente con lo observado en el análisis de las sub-muestras.

Las dos funciones en las que aparecen esas diferencias son: **ser algo satisfactorio en sí mismo**, y además, **producir ingresos**.

No poseen ninguna de las dos funciones.

**Género:**

Las **mujeres** presentan diferencias significativas frente a los varones en la elección de dos funciones:

- Que sea interesante y satisfactorio en sí mismo
- Que mantenga a las personas ocupadas.

Cuadro 127 Por género Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A10. Interesante y Satisfactorio	Hombre	5,41	1,56	-2.988	.003
	Mujer	5,80	1,45		
A.13. Personas ocupadas	Hombre	4,29	1,98	-2.881	.004
	Mujer	4,77	1,99		

Las mujeres consideran como valioso el que sea satisfactorio en sí mismo, en línea con la elección privilegiada de la autorrealización para la significación absoluta. O sea que ellas valoran mucho más la función intrínseca del trabajar, a la que le dan un valor expresivo por encima del valor instrumental.

Si el MOW plantea que la función más elegida es la que menos se posee cabe pensar que las mujeres son las que aceptan con más facilidad trabajos que no son satisfactorios pues a veces, por tener que darles de comer a sus hijos, no eligen demasiado. Dado que este agrupamiento tiene que ver con la identidad trabajadora femenina que atraviesa todas las sub-muestras, estos datos provienen de todos los agrupamiento relevados.

Para las mujeres, la función de mantener ocupadas a las personas es más importante que para los hombres ya que trabajar también es una manera, para ellas, de combatir la soledad.

**Nivel Educativo:**

Este resultado es predecible, por la situación de exclusión o *cuasi* exclusión del mercado de trabajo formal en la que se encuentran las personas que no han logrado un desarrollo a nivel educativo integral.

Cuadro 128 Por nivel educativo Funciones del trabajo

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
A2 Producir ingresos	Hasta Sec. completo	6.13	4.28	5.120	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.67	1.57		
A4. Permitir contactos	Hasta Sec. completo	5.33	1.60	9.438	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.07	1.51		
A6. Servir a la sociedad	Hasta Sec. completo	5.55	1.63	5.936	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	4.73	1.58		
A9. Estatus y prestigio	Hasta Sec. completo	5.21	1.84	8.314	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	3.93	1.76		
A10. Interesante y Satisfactorio	Hasta Sec. completo	5.90	1.49	5.242	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	5.23	1.47		
A.13. Personas ocupadas	Hasta Sec. completo	5.29	1.79	10.867	.000
	Terc. Incom/Univ. Comp	3.60	1.84		

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas con nivel educativo hasta secundario completo -**grupo A**- cuyas medias son más altas, en todas las dimensiones evaluadas:

**Producir ingresos:** son los que sólo tienen acceso, cuando lo tienen, a trabajos mal remunerados.

**Permitir contactos:** los que no trabajan, que es muy probable que estén en este grupo, tienen más dificultades de tener relaciones interpersonales.

**Servir a la sociedad:** los trabajos que realizan no siempre les hacen sentirse útiles.

**Status y prestigio:** no tienen acceso a actividades que provean status y prestigio.

**Interesante y satisfactorio:** si los obtienen, acceden a tareas subvaluadas.

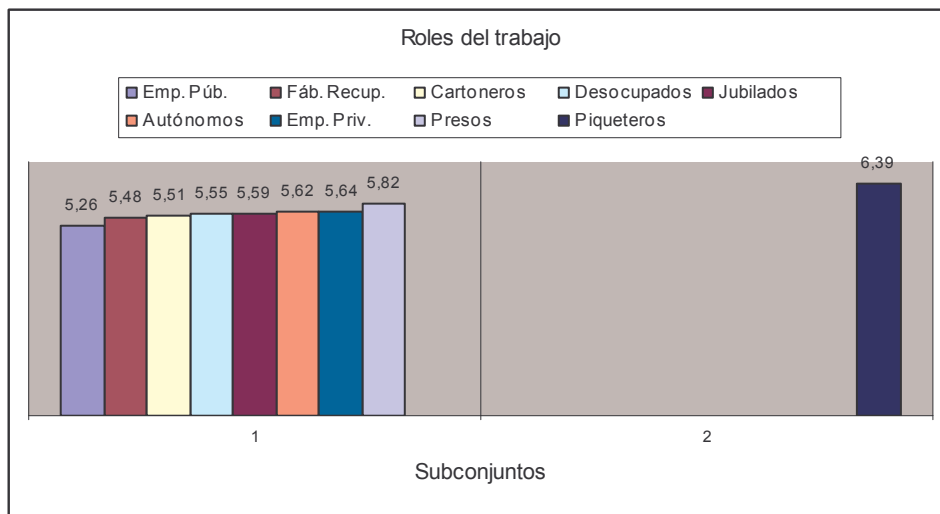
**Mantener a las personas ocupadas:** el no tener trabajo les proporciona momentos de mucha soledad.

## ROLES

¿Cuánto de central o importante tiene el rol de trabajar en la vida de una persona, comparado con otros roles de la vida y en términos absolutos?

El rol mide el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que produce o la ocupación/profesión que desempeña.

**En relación con las sub-muestras:**



**Gráfico 148 Diferencias Significativas en Roles del Trabajo según ocupación o submuestra**  
 Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,830 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Los **piqueteros** son el subgrupo que presenta diferencias significativas con el resto. Evidentemente, el rol del trabajar ocupa un lugar importante en este grupo, y que suma a lo ya remarcado: la importancia y la función del trabajo en sus vidas. Dan mayor intensidad a derribar el mito de que no les gusta trabajar y que viven así “porque quieren”, que es el discurso con el que ciertos sectores sociales intentan lavar las culpas de la existencia de estos agrupamientos producidos por la exclusión social, originada por el trabajo y la educación deficientes.

**En relación con las Variables Socio-demográficas:**

**Trabaja/no Trabaja:**

Se puede inferir que el rol que cumple el trabajo en la vida de una persona es mucho más intenso cuando falta que cuando se posee, en línea con lo que se estimó en el constructo Resultados valorados o funciones del trabajo y en la Importancia del trabajo.

**Cuadro 129 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Roles del trabajo**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>Trabaja</b>	5,49	317	1,081
<b>No Trabaja</b>	5,82	173	1,097
<b>Total</b>	5,60	490	1,097

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos.

**Género:**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres cuyos puntajes medios son más altos.

**Cuadro 130 Por género Rol del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>Hombre</b>	5,48	276	1,069
<b>Mujer</b>	5,78	269	1,077
<b>Total</b>	5,63	545	1,082

Se puede afirmar que para las mujeres la valoración del rol que el trabajo tiene en sus vidas es superior que en el hombre, ya que a éste el trabajo le estaba asignado naturalmente, en cambio para la mujer fue y sigue siendo una conquista social. Por ello, el género femenino aún idealiza las oportunidades de independencia y relación social que el modelo de trabajo les ofrece.

**Nivel Educativo:**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medio son más altos.

**Cuadro 131 Por nivel educativo Rol del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	5,77	297	,968
<b>B</b>	5,45	247	1,187
<b>Total</b>	5,63	544	1,083

**Grupo A:**

Para las personas menos escolarizadas, el rol del trabajo en sus vidas es fundamental, en particular para las dos funciones más elegidas por ellos: la económica y la social, pues si no

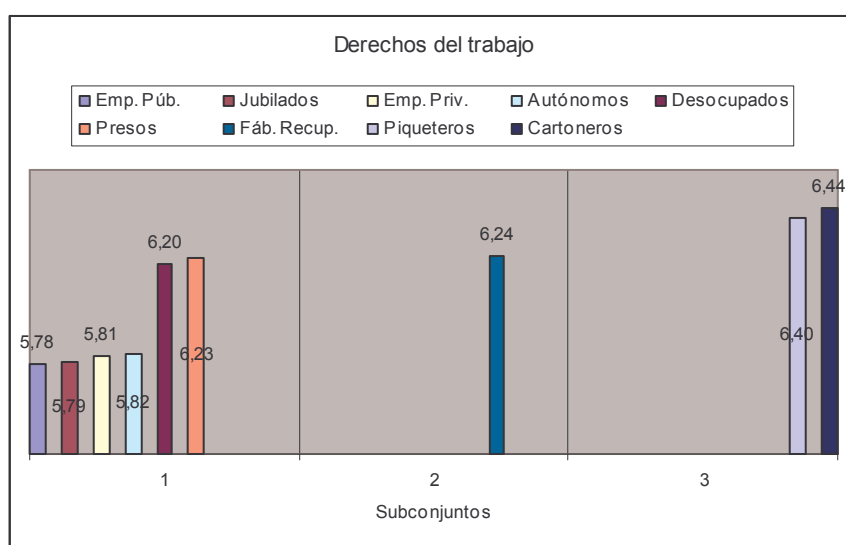
tienen trabajo, no obtienen ingresos, pero también sucede que se les restringen las relaciones interpersonales y se quedan más aislados.

Quienes están en el **grupo B**, por tener recursos intelectuales más desarrollados y por su formación, poseen otras posibilidades de realizar un trabajo más interesante y valorado socialmente y de poder integrar una organización más importante, lo que hace que la preocupación por el rol del trabajo en sus vidas disminuya con relación al otro grupo.

## DERECHOS

Ligados a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social, como también a las demandas que el individuo puede hacer al sistema para mejorar su condición laboral, social, su identidad de trabajador y su propia actividad.

**En relación con las sub-muestras:**



**Gráfico 149 Diferencias Significativas en Derechos del Trabajo según ocupación o submuestra**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,611  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Se detectan dos subconjuntos, entre los que hay diferencias significativas:

1.- Empleados Públicos, Jubilados, Empleados Privados, Autónomos, Desocupados en General, Presos, Empleados de Fábricas recuperadas.

2.- Piqueteros y Cartoneros.

Este último subconjunto es el que más alto puntúa en su reclamo por sus derechos.

El resultado también sigue sumando a la idea de que los **piqueteros** consideran no sólo que trabajar es un derecho, sino que además tienen derecho a tener un trabajo con sentido e interesante. Esto también se vincula con la función de que sea satisfactorio en sí mismo. Los **cartoneros** también reclaman el derecho al trabajo con sentido e interesante, algo que en la actualidad no les sucede. En términos generales, para ellos el trabajo que hacen tiene sólo un valor instrumental.

### En relación con las Variables Socio-demográficas:

#### Edad:

Agrupados por edad aparecen dos subconjuntos con diferencias significativas.

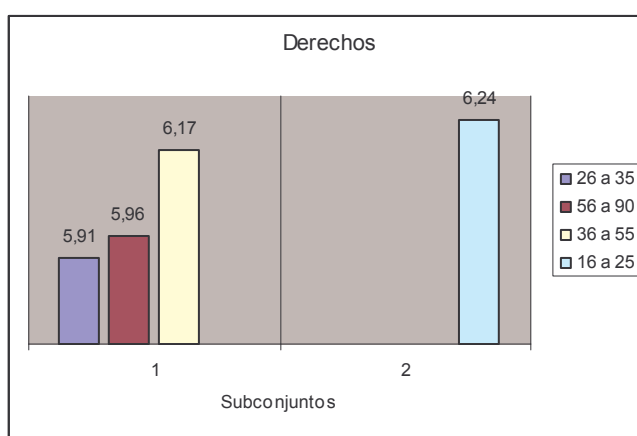


Gráfico 150 Por edad Dif. Sig. Derechos del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 132,278 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

1.- Adultos jóvenes: sujetos de la franja de 26 a 35 años, Adultos mayores, de 56 a 90 años y Adultos, de 36 a 55 años.

2.- Jóvenes: 16 a 25 años.

Se puede afirmar que los jóvenes que son, por su edad, los que están tratando de ingresar al mercado laboral con dificultad -pues no tienen experiencia y se les hace “pagar derecho de piso”-, son los que puntúan de una manera más alta el concepto del derecho al trabajo y a la educación.

#### Género:

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyos puntajes medio son más altos.

**Cuadro 132 Por género Derechos del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,94	279	,936
Mujer	6,19	272	,789
Total	6,06	551	,874

Quizás esta sobreestimación de los derechos por parte de las mujeres tenga que ver con su permanente lucha por la reivindicación de ese espacio como un lugar propio, no sólo para los varones. De hecho, todavía hay espacios en los lugares de trabajo donde a las mujeres no se las deja participar.

Reclaman, también, el derecho a la educación.

### **Nivel Educativo:**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyas puntajes medios son más altos, en relación con los derechos.

**Cuadro 133 Por nivel educativo Derechos del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	6,28	302	,837
B	5,80	248	,850
Total	6,06	550	,875

Esto se debe a que para ellos conseguir trabajo es uno de los problemas esenciales en sus vidas dado que, aún poseyendo secundario completo es costoso, pues incluso los operarios, en la actualidad, deben ser calificados por el uso de la tecnología.

Además, en la sociedad del conocimiento, la formación a nivel secundario es equivalente a lo que fue la educación primaria en épocas pasadas, en relación con los requisitos mínimos para obtener un trabajo.

Por ello, no sólo reclaman el derecho a trabajar, sino también a la educación, que es la única llave que les puede posibilitar el dejar de lado la exclusión en la que viven.

## **DEBERES**

Normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.



### En relación con las sub-muestras:

Se detectan tres subconjuntos entre los que hay diferencias significativas:

- 1.- Empleados Privados, Empleados Públicos y Autónomos: los que poseen trabajo son los que menos lo consideran un deber del sujeto.
- 2.- Presos, Jubilados, Empleados de Fábricas Recuperadas y Desocupados.
- 3.- Cartoneros y Piqueteros que son quienes más puntúan el trabajo como deber.

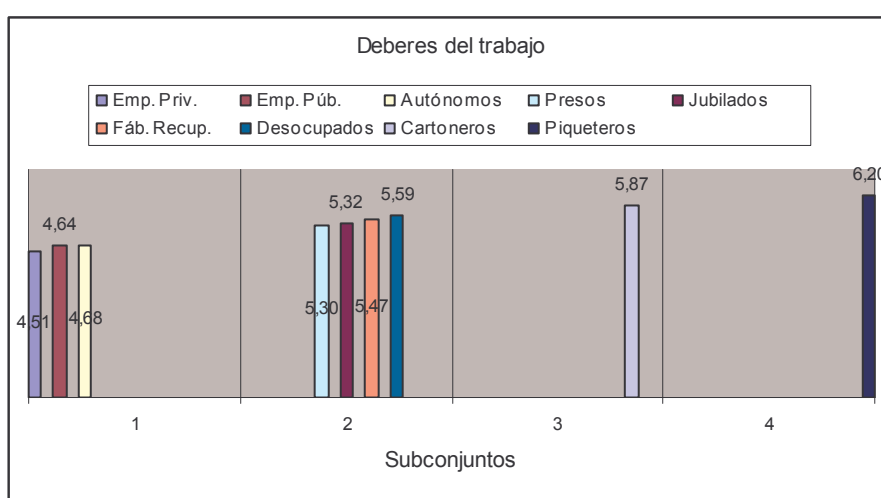


Gráfico 151 Diferencias Significativas en Deberes del Trabajo según ocupación o submuestra  
Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,361 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Si bien los **piqueteros** y **cartoneros** también son los que más puntúan el trabajo como derecho, tienen el mismo comportamiento que con los deberes, lo que sugiere recordar que en las funciones del trabajo, ellos también destacan como una de las más valoradas que el trabajo sea una manera de ser útiles a la sociedad.

De todas maneras, prevalece en relación con la intensidad el derecho sobre el deber.

**Continúa la tendencia: a más trabajo, menos consideración del trabajo como un deber.**

### En relación con las Variables Socio-demográficas:

#### Trabaja/no Trabaja:

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos:

Cuadro 134 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Deberes del Trabajo

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	5,00	317	1,113
No Trabaja	5,69	177	1,039
Total	5,25	494	1,135

Los que no trabajan se sienten con más obligaciones al estimar las exigencias que ellos tienen hacia el trabajo que quienes lo poseen, pero cerca del 50 % no están dispuestos a tomar un empleo a cualquier costa.

Los que tienen trabajo, lo que menos estiman como un deber es el hecho de que el trabajador sea el responsable de la mejora en el ámbito laboral. Conservan el modelo en que todo descansa en manos del empleador, a pesar de que puntúan alto el ser responsables en el trabajo

#### Edad:

Hay dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas:

- 1.- Los sujetos de la franja de 26 a 35 años, Jóvenes adultos.
- 2.-Las franjas de 56 a 90 años, de 16 a 25 y 36 a 55 años.

Es decir que quienes menos lo toman como un deber son los jóvenes adultos, que por su edad son los que tienen mayores exigencias, los que más piden y los que menos quieren ofrecer a cambio. Están armando sus vidas y se les diversifican los intereses.

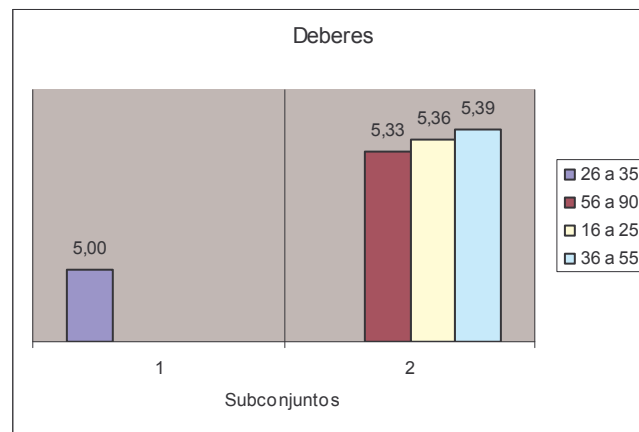


Gráfico 152 Por edad Dif.Sig. Deberes del trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,598 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

**Nivel Educativo:**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medios son más altos.

**Cuadro 135 Por nivel educativo Deberes del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
<b>A</b>	5,70	301	,967
<b>B</b>	4,70	247	1,087
<b>Total</b>	5,25	548	1,137

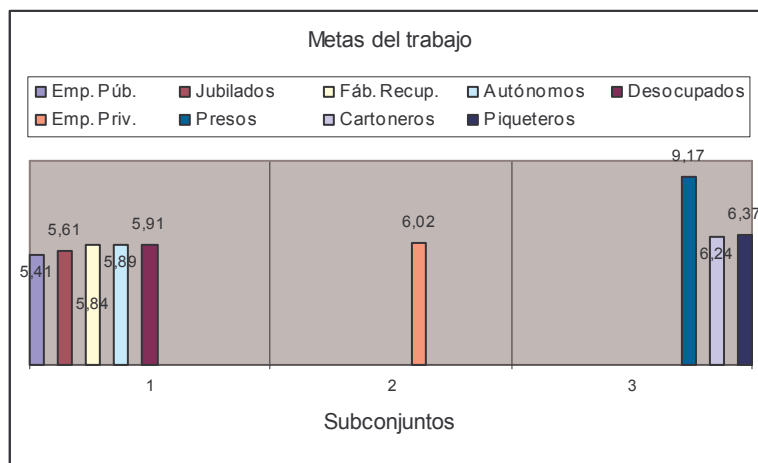
Es decir que en relación con los deberes que los sujetos tienen para con la sociedad a través del trabajo, **los A se consideran más comprometidos**, en tanto y en cuanto muchos de ellos reciben ayuda de la sociedad a través de los comedores o de los planes de ayuda, y además porque las necesidades tienden a desarrollar mucho más su espíritu solidario.

**METAS**

La importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto.

**En relación con las sub-muestras:**

Se encuentran tres subconjuntos entre los que hay diferencias significativas:



**Gráfico 153 Diferencias Significativas en Metas del Trabajo según ocupación o sub-muestra**

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,031  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

**Presos, cartoneros y piqueteros** son los que presentan los puntajes más altos, en relación con las metas esperadas.

Es decir que los resultados que esperan encontrar en su trabajo están más valorizados por presos, cartoneros y piqueteros, que en el resto de las muestras.

**Los grupos que menos contacto tienen con un trabajo convencional, aceptado socialmente, son los que más lo idealizan y más cosas esperan de él.** Los tres esperan mayoritariamente encontrar una retribución económica.

#### **En relación con las Variables Socio-demográficas:**

##### **Género:**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyas medias son más altas.

**Cuadro 136 Por género Metas del trabajo Dif.Sig.**

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	5,78	277	,980
Mujer	6,06	269	1,067
Total	5,92	546	1,033

Las mujeres tienen mucho más en cuenta las razones del por qué trabajan, es algo conquistado y saben por qué lo hacen, a veces con más claridad que los hombres, para quienes es una actividad que les fue adjudicada naturalmente, sólo por una cuestión de género.

Para la sociedad, ellos tienen la obligación de hacer algo que genere ingresos. Pero eso no es lo que esperan del género femenino.

Las mujeres no sólo esperan de su trabajo un ingreso económico, sino que además sea un medio de socialización y de desarrollo y crecimiento personal. Deben estar en la casa, con los hijos y las obligaciones del hogar y eso tiende a aislarlas de las relaciones con el mundo circundante.

##### **Nivel educativo**

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que tienen secundario completo como máximo nivel educativo alcanzado, cuyos puntajes medios son más altos.

## Grupo A

Cuadro 137 Por nivel educativo Metas del trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	6,11	300	,795
B	5,67	245	1,223
Total	5,91	545	1,033

Esto significa que los **A** ponen mayores expectativas en relación con lo que esperan encontrar en su trabajo en término de metas que los **B**, poniendo el acento sobre todo en lo económico, y además en tener un horario adecuado que los organice y les pauté la vida, algo que a los que no tienen un empleo formal, les falta.

## INVOLUCRACIÓN

Es una respuesta afectiva referida a la medida en que el trabajo forma parte de la vida de las personas. Tiene que ver con el presente.

Indica la importancia que para el sujeto tiene el trabajo actual o el grado en que se siente identificado con él.

El nivel en que un individuo se implica con el trabajo depende de dos factores: sus necesidades más salientes -ya sean intrínsecas o extrínsecas- y la potencialidad de su trabajo para satisfacerlas.

### En relación con las sub-muestras

Hay tres subconjuntos, entre los que hay diferencias significativas:

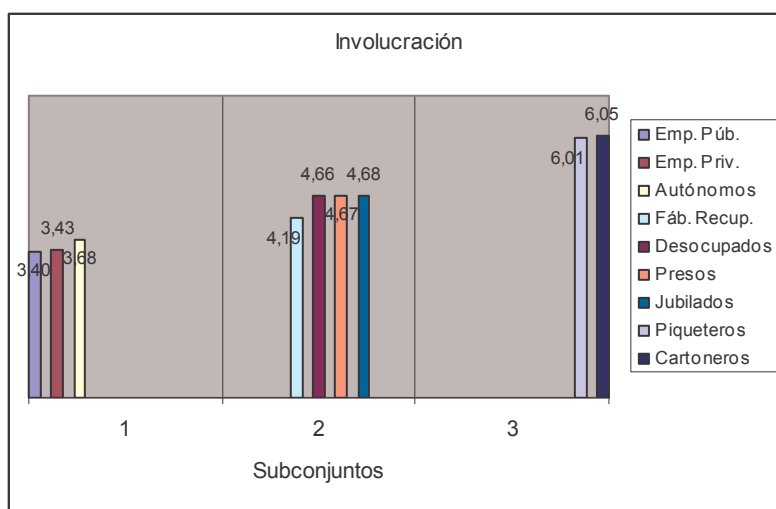


Gráfico 154 Diferencia significativa de Involucración en el trabajo

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 58,235 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

1.- Empleados Públicos, Empleados Privados, Autónomos.

2.- Empleados de Fábricas Recuperadas, Desocupados en General, Presos y Jubilados.

3.- Piqueteros y Cartoneros.

En este constructo llaman la atención los puntajes más altos:

**Piqueteros:** pues su ocupación actual, en términos generales, es hacer piquetes o estar en el circuito de trabajo informal. Por este motivo, cuando se hace referencia a que involucrarse tiene que ver con el trabajo actual se lleva a pensar que piquetear es su trabajo, y que esto al menos tiene potencialidad en relación con la posibilidad de poder quejarse con cierta efectividad y lograr visibilidad social.

**Cartoneros:** su grado alto de involucración con su trabajo actual tiene que ver con la posibilidad que les ofrece de poder tener un ingreso económico que les permita sostener a sus familias. Tiene un alto valor extrínseco para ellos.

**Los que trabajan:**

**Empleados públicos:** quizás su grado bajo de involucración se deba a que el trabajo no satisface sus necesidades intrínsecas.

**Empleados privados:** quizás su grado bajo de involucración se deba al nivel elevado de dedicación que les exige en términos de tiempo, con el gran control que recae sobre ellos por el uso de la tecnología de punta que los mantiene a todos on line y full life.

**Autónomos:** el grado de atención que genera el trabajar por fuera del circuito formal, puede ser responsable del grado bajo de involucración, aunque eso no signifique tener bajos ingresos o hacer algo que no les guste. No es casual que estos dos grupos no sólo desean estar con su familia más tiempo sino que además desean más vacaciones.

**En relación con las Variables Socio-demográficas:**

**Trabaja/no Trabaja:**

Cuadro 138 Con trabajo/sin trabajo Dif.Sig. Involucración en el trabajo

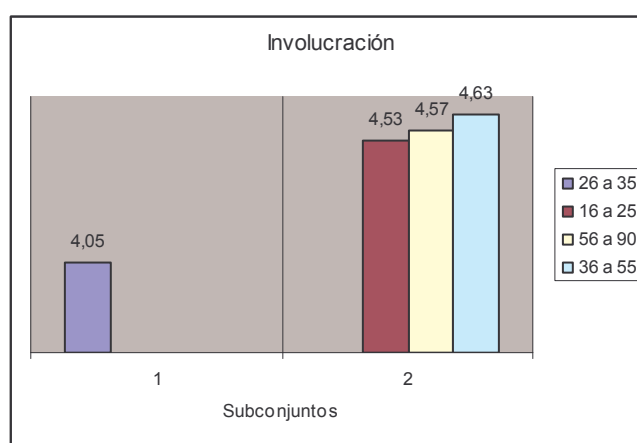
Categoría	Media	N	Desvío Típico
Trabaja	4,07	315	1,292
No Trabaja	5,03	165	1,281
Total	4,40	480	1,365

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las personas que no trabajan, cuyos puntajes medios son más altos.

Es sorprendente la diferencia entre los dos grupos a favor de los que no trabajan. Si se piensa que se mide la relación con el trabajo actual, esto parecería un contrasentido si no se lo enfocara desde la línea de que idealizan lo que se perdió o, como expresa la canción de Joan Manuel Serrat, “no hay nada más bello que lo que nunca he tenido, nada más amado que lo que perdí...”

### Edad:

Se encuentran dos subconjuntos entre los que hay diferencias significativas; el primero, con los sujetos de la franja de 26 a 35 años –adultos jóvenes-, y el segundo formado por los de las franjas de 16 a 25 –jóvenes-, de 56 a 90 años –adultos mayores- y de 36 a 55 años –adultos-.



**Gráfico 155 Por edad Dif.Sig. Involucración en el trabajo**  
Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 122,708 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

Los adultos jóvenes, que fueron la generación más impactada por la crisis (casi se podría decir, “licuada” por ella), son los que menos se involucran en su trabajo.

En el otro extremo se encuentran los jóvenes, que están expectantes por una mejor inserción laboral y por encontrar un camino; y los adultos y adultos mayores que tienen necesidades para satisfacer, algunos de ellos hasta básicas, como los jubilados, y que son los que muestran alta involucración en lo que hacen o en lo que hicieron.

### Género:

Existen diferencias estadísticamente significativas a favor de las mujeres, cuyos puntajes medios son más altos.

Gráfico 156 Por género Involucración en el trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
Hombre	4,34	274	1,340
Mujer	4,52	261	1,402
Total	4,43	535	1,372

La mujer se involucra más en el trabajo, pues lo considera una conquista no sólo social sino también personal. Valora lo que tiene, por el sólo hecho de tenerlo y le cubre las necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas.

En la gestión de su trabajo con éxito, por sencillo que sea, en el día a día, muchas mujeres hallan una fuente de valoración personal y un estímulo para elevar su autoestima.

Les da libertad y las hace sentir dignas.

### Nivel Educativo:

Cuadro 139 Por nivel educativo Involucración en el trabajo Dif.Sig.

Categoría	Media	N	Desvío Típico
A	5,06	287	1,262
B	3,70	248	1,104
Total	4,43	535	1,372

Las diferencias son altamente significativas en términos de involucración en el trabajo a favor de los que menos educación tienen, pues son quienes más dependen de él para subsistir y los que menos acceso tienen.

Es más una expresión de deseo que una involucración real: es imaginaria.

Se continúa en la línea que quedó marcada desde un principio: más posibilidades y acceso al trabajo es igual a menor involucración en el mismo.

## ESCALA DE VALORES DE SCHWARTZ

### DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS SUB-MUESTRAS

Si bien los valores de Schwartz están basados en valores culturales, lo que se realiza en esta investigación es considerarlos como orientadores en su enfoque con relación al trabajo.

Se encontraron diferencias significativas en los siguientes valores: Benevolencia, Tradición, Conformidad, Seguridad, Poder, Hedonismo, Estimulación, Autodirección.



## BENEVOLENCIA

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

**Cuadro 140 Dif.Sig. Benevolencia**

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
<b>Desocupados</b>	60	3,87	
<b>Cartoneros</b>	59	3,87	
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	3,92	3,92
<b>Presos</b>	55	3,96	3,96
<b>Jubilados</b>	60	4,06	4,06
<b>Piqueteros</b>	57	4,09	4,09
<b>Empleados públicos</b>	80	4,13	4,13
<b>Empleados Privados</b>	60	4,28	4,28
<b>Autónomos</b>	60		4,37

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,603  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Se observa que a pesar de que todas las sub-muestras eligieron entre los tres valores más considerados, en éste las diferencias significativas se dan entre **desocupados** y **cartoneros** versus **autónomos**, a favor de estos últimos, cuyo puntaje medio es más alto.

Son entonces los **autónomos** quienes más valoran el bienestar de su núcleo social primario, lo que quizás se deba al hecho de que, al no tener un empleo formal, su preocupación por el bienestar de su familia esté por encima de todo.

No sucede así en cartoneros y desocupados: los primeros salen acompañados de su familia a hacer su trabajo y todo el núcleo familiar comparte esta preocupación los integrantes y los Desocupados no tienen cómo hacerse cargo, más bien se apoyan en ellos para poder mantener, en la medida de lo posible, su integración psicológica.

“La tristeza por la pérdida de algo amado o valorado -como puede ser el trabajo- es decaimiento físico, baja de la autoestima, sufrimiento mental, de ahí surge pérdida de interés e irritación por otros vínculos sociales.” (Galli, Malfe).

De todas maneras y a pesar de todo, ellos eligen este valor en primer lugar, pero no con la intensidad que lo hacen los Autónomos, hay una merma de la energía libidinal puesta en los otros y en eso radica la diferencia.

## TRADICIÓN

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

Cuadro 141 Dif.Sig. Tradición

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05			
		1	2	3	4
<b>Empleados públicos</b>	81	2,95			
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	3,09	3,09		
<b>Autónomos</b>	60	3,11	3,11		
<b>Empleados Privados</b>	59	3,18	3,18	3,18	
<b>Presos</b>	55	3,25	3,25	3,25	3,25
<b>Desocupados</b>	60	3,26	3,26	3,26	3,26
<b>Cartoneros</b>	59		3,57	3,57	3,57
<b>Jubilados</b>	60			3,71	3,71
<b>Piqueteros</b>	54				3,78

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,156 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados públicos** versus **cartoneros, jubilados y piqueteros**, a favor de estos últimos, que tienen los puntajes medios más altos

**Empleados de fábricas recuperadas y autónomos**, versus **jubilados y piqueteros**, a favor de estos últimos.

Empleados de empresas privadas versus piqueteros, a favor de estos últimos.

Se puede afirmar que los piqueteros, los jubilados y los cartoneros son los más apegados a las tradiciones y costumbres, o lo que es mejor, que la cultura y las tradiciones están más presentes en sus prácticas que en las de los otros y que los sistemas de creencias están más neutralizados o suspendidos en las prácticas que estiman la tradición como más bajo.

Además, y a modo de explicación, los empleados privados, los autónomos y los empleados de fábricas recuperadas, han debido y deben movilizar su creatividad para poder seguir adelante. Desde ya los empleados de fábricas recuperadas, desafiaron la tradición en el propio emprendimiento de recuperar las fuentes de trabajo.

La creatividad sólo cotiza en el mercado para quienes trabajan en el área de sistemas o en marketing y publicidad, y esto vale tanto para empleados privados como autónomos.

## CONFORMIDAD

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

**Cuadro 142 Dif.Sig. Conformidad**

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05			
		1	2	3	4
<b>Empleados públicos</b>	81	2,19			
<b>Autónomos</b>	60	2,28	2,28		
<b>Fábricas Recuperadas</b>	60	2,42	2,42	2,42	
<b>Presos</b>	55	2,49	2,49	2,49	
<b>Empleados Privados</b>	60	2,53	2,53	2,53	
<b>Desocupados</b>	60		2,82	2,82	2,82
<b>Jubilados</b>	60			2,93	2,93
<b>Piqueteros</b>	56			2,97	2,97
<b>Cartoneros</b>	57				3,21

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,297  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados públicos** versus **desocupados, jubilados, piqueteros y cartoneros**, siempre a favor de los cuatro últimos que tienen los puntajes medios más altos.

Se puede observar que cada uno de estos grupos, por alguna razón, debe conformarse con una realidad que los excede y que no pueden modificar, aunque algunos de ellos protesten o actúen de manera violenta o transiten con sus carros por el medio de la calle.

Los empleados públicos que están dentro del rubro profesional tienen más posibilidades de hacer alguna innovación, por ejemplo un médico que hace un trasplante innovador en un hospital.

Autónomos versus jubilados, piqueteros y cartoneros, siempre a favor de los últimos.

Los cartoneros, a pesar de que realizan una tarea por la que se sienten discriminados, están conformes con ella pues la valoran desde lo instrumental -más específicamente desde lo económico-, y no desde lo expresivo o intrínseco que el trabajo les pueda ofrecer.

Los **autónomos**, al no conformarse y por tener seguramente más recursos subjetivos, no aceptaron la realidad y buscaron una salida alternativa que les permitiera seguir adelante, que es la de trabajar de manera autónoma.

Empleados fábricas recuperadas, presos y empleados privados versus cartoneros, a favor de los últimos.

Ya se hizo referencia a que los empleados de fábricas recuperadas no se conformaron con la realidad, de la misma forma que los presos -aunque lo resolvieron de manera diferente- y los

empleados privados deben vivir aprendiendo nuevas cosas y no conformarse con lo que ya saben, pues eso los hace correr serios riesgos de caer en “desuso”.

## SEGURIDAD

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

Cuadro 143 Dif.Sig. Seguridad

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05	
		1	2
Fábricas Recuperadas	60	3,04	
Empleados Privados	60	3,22	
Empleados públicos	81	3,27	3,27
Autónomos	60	3,38	3,38
Presos	55	3,48	3,48
Jubilados	60	3,52	3,52
Desocupados	59	3,58	3,58
Cartoneros	59	3,65	3,65
Piqueteros	56		3,72

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,423  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Se detectan dos subconjuntos homogéneos. Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

**Empleados fábricas recuperadas versus piqueteros**, a favor de los últimos.

Se puede afirmar que los empleados de fábricas recuperadas tomaron el riesgo legal y productivo sin experiencia previa, por lo tanto estiman menos el ir a lo seguro.

Los piqueteros, que cobran planes sociales, están refugiados en la seguridad que de alguna manera les ofrece el carácter benefactor del Estado.

## PODER

Status Social sobre las personas y los recursos.

Cuadro 144 Dif.Sig. Poder

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05		
		1	2	3
Fábricas Recuperadas	60	1,88		
Empleados Privados	58	2,33	2,33	
Empleados públicos	81	2,35	2,35	
Autónomos	60		2,50	
Presos	55		2,55	
Desocupados	59		2,56	
Jubilados	60		2,72	
Piqueteros	55		2,90	2,90
Cartoneros	59			3,36

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,060  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Se verifican los siguientes grupos entre los que hay diferencias significativas:

**Empleados de fábricas recuperadas versus autónomos, presos, desocupados, jubilados, piqueteros y cartoneros**, a favor de los últimos, que presentan los puntajes medios más altos.

Se observa que cuando se analizan los resultados valorados o funciones del trabajo, son estos dos grupos los que presentan el puntaje medio más alto en la función del trabajo como generador de status y prestigio. Si se tiene en cuenta que para el MOW las elecciones laborales son estimaciones de las características percibidas del trabajo en relación con los standards de valor de cada uno, y que además la importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída, quizás la presencia alta de este valor en ellos puede ser consecuencia más de lo que les falta que de lo que tienen.

**Empleados privados, empleados públicos, autónomos, presos, desocupados y jubilados versus piqueteros**, a favor de los últimos.

Los piqueteros, que son uno de los grupos que más alto lo puntúan, como ya se ha señalado anteriormente, son quienes más desafían el poder, junto con los cartoneros, que lo transgreden en su actitud de ir por donde quieren, sin respetar ninguna norma de tránsito. Es una manera de mostrar una cuota de poder: el poder de molestar.

Se entiende que los empleados de fábricas recuperadas sean los que signifiquen menos a este valor, pues en realidad el modelo que construyeron es cooperativista y busca precisamente que nadie prevalezca sobre el otro.

## HEDONISMO

Placer y gratificación sensual para uno mismo.

Aparecen dos subconjuntos homogéneos, entre los que hay diferencias significativas. Estos son:

Cuadro 145 Dif.Sig. Hedonismo

Submuestra	N	Subconjunto para alfa = .05	
		1	2
Fábricas Recuperadas	60	2,92	
Jubilados	60		3,39
Desocupados	60		3,43
Autónomos	60		3,49
Empleados públicos	80		3,49
Cartoneros	59		3,54
Presos	55		3,61
Empleados Privados	58		3,66
Piqueteros	54		3,70

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,977 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

**Empleados de fábricas recuperadas y jubilados** versus **todos las otras sub-muestras**, siempre en orden decreciente, a favor de los puntajes medios más altos. **Piqueteros** es el más elevado y le siguen los empleados privados.

Si se tiene en consideración que la lógica de las fábricas recuperadas implica sobre-trabajo, compromiso extra y períodos de fuertes discusiones para el consenso, además de tener que aprender la lógica del trabajo desde el lugar del empleador y no desde el del empleado, entonces allí el trabajo dista mucho de ser hedónico, al menos en esta parte de su ciclo organizativo.

Los **empleados privados** pueden sentir placer en lo que hacen, pues muchos trabajan en lo que han elegido como profesión, aplicando sus saberes a su trabajo y siendo, además, motivados a ello desde el empleador.

Los piqueteros muestran una elección significativa de este valor, y si se lo asocia a lo que es su vida con relación al trabajo, se puede pensar en la descarga de adrenalina que significan los piquetes, su preparación, realización y consecuencias. Si no pudieran estar asociados a una cuota de placer, serían insoportables para los que los llevan a cabo, casi como un modo de vida.

Qué maravilloso sería que pudieran depositar esa energía en un trabajo gratificante para ellos y útil a la sociedad, que son las dos funciones que este grupo espera que el trabajo cumpla en sus vidas.

## ESTIMULACIÓN

Entusiasmo, novedad y reto en la vida.

Hay dos subconjuntos homogéneos, los grupos entre los que hay diferencias significativas.

Son:

**Cuadro 146 Dif.Sig. Estimulación**

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
Jubilados	60	2,79	
Empleados públicos	81	2,80	
Autónomos	60	2,85	
Fábricas Recuperadas	59	2,89	
Empleados Privados	60	3,03	3,03
Desocupados	60	3,13	3,13
Cartoneros	59	3,27	3,27
Presos	55	3,42	3,42
Piqueteros	57		3,60

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 60,550  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

**Jubilados, empleados públicos, autónomos y empleados de fábricas recuperadas** versus **piqueteros**, a favor de estos últimos, cuyo puntaje medio es más alto.

Para los piqueteros, vivir en las condiciones y perspectivas que tienen es realmente un reto en la vida. Deben sobrevivir a situaciones cotidianas inciertas, donde además se pone en juego la esencia básica del movimiento al que pertenecen, que tiene que ver con la protesta y el reclamo social permanentes.

Es coherente que los que menos puntúen sean los jubilados, para los que el reto en la vida es algo que ya pasó.

Para los empleados públicos, mostrar este valor bajo puede significar que se trata de personas para las que el reto en la vida no es una prioridad.

Para los autónomos, el desafío consiste en trabajar por su cuenta, por lo que evidentemente esperan tener, en lo que al trabajo específico se refiere, una situación más tranquila y estable.

Lo mismo sucede para los empleados de fábricas recuperadas, quienes ya tuvieron que batallar para poder mantener su lugar de trabajo, y por ello valoran un trabajo donde haya más previsiones y control que incertidumbres.

### AUTODIRECCIÓN

Pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración

A pesar de que el cuadro general aparece con una significación del .022, en el cuadro específico no aparecen subconjuntos homogéneos diferenciados. Esa diferencia puede ser a favor de los presos que tienen la media más alta, 4,22; pero en la prueba *post hoc* específica no se diferencian.

Cuadro 147 Dif.Sig. Autodirección

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05
		1
Cartoneros	58	3,74
Jubilados	60	3,75
Desocupados	60	3,80
Fábricas Recuperadas	60	3,83
Piqueteros	55	3,92
Empleados Privados	58	3,98
Empleados públicos	80	4,02
Autónomos	60	4,13
Presos	55	4.22

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 59,995 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados

## DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LAS VARIABLES SOCIO- DEMOGRÁFICAS

### Trabaja/No trabaja

Cuadro 148 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Con trabajo/sin trabajo Datos estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
<b>Tradición</b>	<i>Trabaja</i>	<b>3,16</b>	1,004	-4,295	.000
	No trabaja	3,57	1,024		
<b>Conformidad</b>	<i>Trabaja</i>	<b>2,50</b>	1,175	-3,697	.000
	No trabaja	2,90	1,168		
<b>Seguridad</b>	<i>Trabaja</i>	<b>3,31</b>	1,111	-2,824	.005
	No trabaja	3,61	1,142		
<b>Poder</b>	<i>Trabaja</i>	<b>2,47</b>	1,156	-2,156	.032
	No trabaja	2,72	1,310		

Existen diferencias estadísticamente significativas en los siguientes valores:

Se observa que los puntajes medios son más altos en los que no trabajan, quizás debido a que necesitan aferrarse a una sociedad más tradicional, conformista y segura como una forma de sentir que tienen en donde apoyarse.

Quienes no trabajan están más preocupados por la conservación. Esta es la orientación que conduce a comportamientos que tienen que ver con las actitudes que buscan reducir en lo posible la gran incertidumbre que el no encontrar trabajo produce en las personas que están en esta condición laboral.

Además, si se recuerda que la conservación está formada por valores como **Tradición**, en el que priman el respeto, el compromiso y la aceptación de las costumbres e ideas que proporcionan la cultura tradicional o la religión, esto puede estar en línea con la necesidad de quienes no trabajan de tener algo estable en algún área, lo que los ayuda a no desmoronarse, a sostener la subjetividad.

En los valores: **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 **Seguridad**, en el 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, es muy coherente que aparezcan estas diferencias significativas en esos dos subgrupos, pues en todos estos datos, los mayores puntajes medios corresponden a quienes no trabajan.

Las diferencias se observan en los valores de Tradición, Conformidad, Seguridad y **Poder**. De manera coherente con investigaciones previas, son quienes no tienen trabajo los que mayor importancia dan a valores de conservación que agrupan a la Seguridad, la Tradición y la Conformidad.



Es llamativo, sin embargo, que es este grupo el que tiene puntuaciones más altas en Poder, que está considerado dador de status y de ejercer o recibir órdenes de otros.

### Edad

Sólo el primer rango de edad, que corresponde a los más jóvenes, pondera como menos valorado Conformidad, que además muestra un rasgo distintivo de la edad a la que pertenecen. Aparecen diferencias significativas según la edad en **Tradición, Conformidad y Estimulación**.

Cuadro 149 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por edades Tradición

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
16 a 25 años	112	3,16	
26 a 35 años	164	3,19	
36 a 55 años	166	3,33	3,33
56 a 90 años	106		3,59

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,216  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Existen diferencias significativas entre los de 16-25 años y 26-35 años versus 56-90 años, a favor de estos últimos, cuyo puntaje medio es más alto, lo cual es razonable por una cuestión de edad, por las expectativas culturales generacionales y la confrontación de oportunidades laborales: unos ponen la fuerza en lograr ingresar al mundo del trabajo mientras que los otros tratan de no salirse del mismo.

### CONFORMIDAD

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

Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

Cuadro 150 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por edades Conformidad

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
26 a 35 años	165	2,49	
16 a 25 años	113	2,51	
36 a 55 años	165	2,67	2,67
56 a 90 años	106		2,90

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 131,558  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

26-35 años y 16-25 años versus 56-90 años, a favor de estos últimos, que por el momento generacional por el que están pasando es esperable que sean más conformistas, han aprendido a aceptar con más rapidez que los jóvenes los avatares de la vida laboral. Además, las investigaciones demuestran que, a mayor edad, mayor conservación, y que la **Estimulación** como valor es mayor cuando se es más joven, como advertirá más adelante.

## ESTIMULACIÓN

Entusiasmo, novedad y reto en la vida

Los grupos entre los que hay diferencias significativas son:

Cuadro 151 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por edades Estimulación

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05	
		1	2
56 a 90 años	107	2,83	
36 a 55 años	166	2,99	
26 a 35 años	165	3,11	3,11
16 a 25 años	113		3,35

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 132,100  
b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

56-90 años y 36-55 años versus 16-25 años, a favor de estos últimos, quienes por ser más jóvenes presentan una mayor actitud abierta hacia los retos de la vida, mientras que para los demás el costo de la novedad no justifica la energía que hay que poner en ella, sobre todo los del grupo de adultos mayores.

## Género:

Existen diferencias estadísticamente significativas:

➤ **A favor de las mujeres**, cuyas medias son más altas, en las dimensiones Tradición, pues necesitan la seguridad que los valores tradicionales le ofrecen. Se las puede ubicar en la dimensión autotrascendencia, que destaca la preocupación por el bienestar de los otros. Esta dimensión agrupa el Universalismo y la Benevolencia, el otro valor donde aparece una diferencia significativa a favor de las mujeres.

➤ **A favor de los varones** en Estimulación: ellos muestran más gusto por la novedad y el reto en la vida. Se los puede ubicar en la dimensión apertura al cambio, donde puntúan la Autodirección y la Estimulación.

Cuadro 152 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por Género Datos Estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Benevolencia	<i>Hombre</i>	<b>3,95</b>	0,852	-3.283	.001
	Mujer	4,18	0,789		
Tradición	<i>Hombre</i>	<b>3,20</b>	1,078	-2.256	.024
	Mujer	3,40	0,984		
Estimulación	<i>Hombre</i>	<b>3,19</b>	1,203	2.423	.016
	Mujer	2,94	1,168		

### Nivel Educativo

Las diferencias estadísticamente significativas aparecen en los valores de **Benevolencia**, **Tradición**, **Conformidad**, **Seguridad**, **Poder** y **Autodirección**

Cuadro 153 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por nivel educativo Datos Estadísticos

Variable dependiente	Variable independiente	$\bar{X}$	s	t	p
Benevolencia	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,98</b>	0,892	-2,619	.009
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	4,17	0,736		
Tradición	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,49</b>	1,002	4,516	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,09	1,020		
Conformidad	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>2,83</b>	1,235	4,484	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	2,38	1,088		
Seguridad	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,59</b>	1,131	3,987	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	3,21	1,094		
Poder	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>2,69</b>	1,306	2,807	.005
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	2,40	1,052		
Autodirección	<i>Hasta secundario completo</i>	<b>3,78</b>	0,940	-4,565	.000
	Terc. Incomp. a Univers.Comp.	4,11	0,743		

- El **grupo A** presenta diferencias significativas respecto de los B, no sólo en los puntajes medios del valor Poder, sino también en Tradición, Conformidad y Seguridad. Se comportan de manera semejante al grupo de los que no tienen trabajo, es decir, adoptan actitudes más conservadoras, apelando a la satisfacción de las necesidades básicas como las fisiológicas y de seguridad. El hecho de que los A se encuentren más dejados a la voluntad de poder hace que lo rechacen más que los B, que tiene más posibilidades de acceso al ejercicio del poder.
- Los del **grupo B**, cuyo nivel de escolarización es mayor, presentan puntajes medios más altos en Benevolencia y Autodirección, pues perciben como muy importante tanto el bienestar

de su grupo social primario como la necesidad de realizar acciones que les garanticen el poder permanecer dentro del sistema.

## ESTADO CIVIL

Aparecen diferencias significativas en dos valores: **Logro** y **Hedonismo**:

### LOGRO

Éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales

Los cuatro grupos comparados guardan diferencias significativas entre sí, en orden decreciente de sus medias.

Cuadro 154 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por estado civil Logro

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05
		1
Casado/en pareja	195	2,82
Soltero	267	3,02
Viudo	31	3,32
Divorciado	51	3,54
Otro	4	3,75

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a)Usa el tamaño muestral de la media armónica = 16,091 b)Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Los que más puntúan el logro son los **divorciados**, es probable que pongan en el valor Logro toda la energía para recuperar la autoestima que el fracaso matrimonial puede haberles disminuido.

Los **casados**, que tienen una familia, diversifican sus intereses y no todo en sus vidas está depositado en el trabajo como lugar de la realización personal.

### HEDONISMO

Placer y gratificación sensual para uno mismo.

Los cuatro grupos comparados guardan diferencias significativas entre sí, en orden decreciente de sus medias.

Cuadro 155 Dif.Sig. entre variables sociodemográficas Por estado civil Hedonismo

Submuestra	N	Subconjunto para alfa =.05
		1
Casado/en pareja	196	3,21
Divorciado	51	3,48
Soltero	261	3,61
Viudo	31	3,79
Otro	4	4,00

Se muestran las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos. a) Usa el tamaño muestral de la media armónica = 16,088  
 b) Los tamaños de los grupos no son iguales. Se utilizará la media armónica de los tamaños de los grupos. Los niveles de error de tipo I no están garantizados.

Este valor tiene que ver con el placer y la gratificación sensual y va creciendo desde los **casados**, a los **divorciados**, los **solteros**, y los que más lo puntúan son los **viudos**. Quizás el estar solos, haga que busquen en el trabajo el placer y la satisfacción que no encuentran en su hogar, por haber perdido a su compañero/a.



## Síntesis del círculo central:

Muestra total y sub-muestras

Muestras:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>CONSTRUCTOS</b>	<b>Significado absoluto</b>									
Bienestar personal y familiar	2	1	1	-	-	-	-	-	3	-
Económico	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2
Autorrealización	3	-	-	-	3	3	-	-	-	-
Integración social	-	3	-	-	-	4	-	3	-	-
Derecho	-	-	3	1	2	-	-	-	-	3
Desarrollo	-	-	-	3	-	2	1	1	2	1
Obligación indiv. y social	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Salud mental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Molestias</b>	<b>Significado relativo</b>									
Discriminación	1	1	1	2	1	1	-	-	3	1
Malas condiciones	2	3	3	1	-	-	1	1	1	-
Injusticia económica	-	2	2	-	-	-	-	-	2	-
Insatisfacción	3	-	-	-	-	-	2	3	-	-
Vínculos disfuncionales	-	-	-	-	2	2	-	2	-	2
Alienación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desvalorización	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Significado relativo</b>									
Lugar	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
<b>Importancia</b>	5,40	6,72	6,05	5,53	5,23	4,76	5,13	5,12	5,10	5,20
<b>Valores +</b>	<b>Significado relativo</b>									
Benevolencia	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
Universalismo	2	-	3	3	1	3	3	3	2	3
Autodirección	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1
Tradicición	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Valores -</b>	<b>Significado relativo</b>									
Poder	1	1	-	1	1	-	1	-	1	-
Conformidad	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
Logro	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

## Síntesis del círculo central:

VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

Muestras :	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>CONSTRUCTOS</b>	<b>Significado absoluto</b>													
Bienestar personal y familiar	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	-	1	1	-
Económico	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2
Autorrealización	2	-	-	2	-	-	3	1	1	3	-	-	-	1
Integración social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	3
Derecho	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-
Desarrollo	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	2	-	-
Obligación indiv. y social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Salud mental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
<b>Molestias</b>														
Discriminación	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	-	2	1	-
Malas condiciones	-	-	2	4	-	-	2	2	2	2	1	1	-	1
Injusticia económica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insatisfacción	3	2	-	3	4	-	3	-	3	-	-	-	3	-
Vínculos disfuncionales	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	-	-	3
Alienación	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desvalorización	2	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	<b>Significado relativo</b>													
Lugar	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
<b>Importancia</b>	5,24	5,75	5,62	5,31	5,42	5,31	5,23	5,58	5,44	5,28	5,55	5,52	5,72	5,01
<b>Valores +</b>														
Benevolencia	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
Universalismo	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
Autodirección	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
Tradición	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Valores -</b>														
Poder	1	1	-	1	1	1	-	1	-	-	1	-	1	-
Conformidad	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	1
Logro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Síntesis del segundo círculo

Muestras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
<b>CONSTRUCTOS</b>	<b>Rol</b>																								
Económico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Social	2	2	2	2	-	2	2	-	2	-	2	2	2	2	2	2	-	2	2	2	2	-	2	2	
Autoestima	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Psicologico	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	



	Derechos																								
Educacion	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	-	1	1	1
Trabajo	2	1	1	2	2	-	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	
Trabajo interesante	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	
Consulta jefes	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Deberes																								
Ahorrar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
Con la sociedad	2	2	-	2	2	2	2	2	-	2	2	-	-	-	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
Sólo por lo economico	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Como sea	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Responsable por los resultados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

### Síntesis del tercer círculo

Muestras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>CONSTRUCTOS</b>	<b>Funciones</b>																							
Psicológica	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
Económica	2	-	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	-	2	1	-
Social	-	2	-	-	3	3	3	2	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
	<b>Metas</b>																							
Económica	1	1	1	1	-	-	2	-	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	-
Ambientales	2	-	-	2	2	2	1	-	1	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	1	2	1	2	1
Desarrollo	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Estabilidad	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
Sociales	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	-	-	1	2	-	-	2	2	-	-	-	-	-
Trabajo interesante	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Autonomía	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### Involucración:

#### Muestra total y sub-muestras

Muestras:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Puntjes X	4,43	6,01	6,05	4,66	4,19	3,4	3,43	3,68	4,68	4,67

### Involucración

#### Variables socio-demográficas:

Muestras	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Puntjes X	4,07	5,03	4,53	4,05	4,63	4,57	4,34	4,52	4,28	4,52	4,88	4,45	5,06	3,7

**Compromiso**

**Muestra total y sub-muestras**

Muestras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preguntas:										
Dejaría de trabajar %	18,1	17,2	28,8	25,4	13,3	16	10	18,3	35	-
Mismo empleo %	16,6	46,6	3,4	20,3	28,3	14,8	18,3	8,3	11,7	-
Otras condiciones %	54,2	36,2	67,8	54,2	58,3	69,1	71,7	73,3	53,3	-

**Compromiso**

**Variables sociodemográficas:**

Muestras	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Preguntas														
Dejaría de trabajar %	17,2	26	17,3	15,3	20,4	31	24,8	15,8	18,2	21,7	22,2	26,2	25	14,5
Mismo empleo %	14,7	26	27,3	20,7	13,1	14	14,4	23,1	23,1	13,9	18,5	11,9	20,7	15,9
Otras condiciones %	68,1	48	55,5	64	66,4	55	60,8	61,1	58,7	64,4	59,3	61,9	54,3	69,5

**Definición de Trabajo**

Muestras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	+																								
Obtener dinero	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
Responsable	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2
Pertenencia	3	-	-	3	3	4	3	3	-	-	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	-	-	
Horario	4	2	-	-	4	-	-	-	3	3	-	3	-	-	4	4	4	-	4	-	3	-	4	4	
Lugar	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tareas	-	-	3	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	4	4	-	-	3	-	3	4	-	3	3	
Obligación	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Contribuye a la sociedad	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Agrega valor	-	-	-	-	-	3	4	4	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	
	-																								
No agradable	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1
Mentalmente agotador	2	-	-	-	-	-	-	2	2	2	-	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	2	1	2
Plusvalía	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Si le indican	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	
Físicamente agotador	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	

Martín Hopenhayn (2001) indica que el cambio revolucionario que experimentó el trabajo durante el capitalismo industrial respecto de las modalidades que presentaba en sociedades pre-industriales hizo que se planteara con fuerza inédita la pregunta por el sentido del trabajo, situándose en un lugar relevante dentro de la reflexión social y convirtiéndose en un objeto de reflexión específica.

De esta forma, los debates actuales respecto del sentido del trabajo en el contexto de la flexibilización de las formas de organización de la producción y de las relaciones laborales, no parecen ser un fenómeno nuevo, sino que más bien expresan una tendencia histórica a plantearse la pregunta por el sentido, precisamente cuando éste parece estar en crisis.

Hay, por ello, un debate intenso con relación a este tema, y existen diferentes abordajes y perspectivas, entre quienes se encuentran:

- Los que consideran que la sociedad del trabajo se acabó.
- Los que postulan que dejó de ser central en la vida de las personas.
- Los que consideran que sigue siendo el espacio apropiado para construir la propia identidad y establecer vínculos con el medio social, conservando así su carácter central.

Se intentará arrojar luz sobre esto a partir de este análisis final.

En función de estos datos recabados y en el marco del modelo MOW y de la Teoría de los Valores de Schwartz aplicadas al trabajo, serán presentadas las conclusiones finales.

Los cuadros precedentes están organizados en los tres círculos concéntricos en los que el modelo MOW organiza los distintos constructos que utiliza para el análisis, y que va desde lo central a lo periférico desde el punto de vista conceptual.

A esto se le han agregado, en esta investigación, los datos obtenidos de la Teoría de los Valores de Schwartz, una combinación diseñada para enriquecer los resultados y que tiene que ver con los modelos teóricos seleccionados para investigar este tema.

Para esta población estudiada, la creencia general sobre el significado y el valor que tiene el trabajar en sus vidas se basa en los siguientes conceptos:

## EL TRABAJAR

**Es una actividad cuya importancia en la vida de las personas es directamente proporcional al grado de exclusión social que el no tenerlo genera.**

**No posee un fin en sí mismo sino que es un medio para.**

Lo que varía, entonces, es el tipo de resultado que se quiere lograr al llevarlo a cabo. Esto determinará significados con características diferentes:

**A.- Un significado sólo instrumental** que tiene que ver con su atributo más extrínseco: lo económico, ya que el dinero es un medio para.

En este caso, el trabajo -hacer algo específico con determinadas características- es un medio que genera otro medio -el dinero- con el que se pueden obtener otras cosas.

Se considera que nunca el trabajo tiene un valor en sí mismo, siempre es un camino para, aún en el marco de la Ética Protestante es un camino para la salvación eterna.

Como ya se ha remarcado anteriormente, en un modo de producción capitalista es esencial ganar dinero a través de lo que uno hace, pues de lo contrario es imposible sobrevivir, en términos de las necesidades más básicas del hombre: comer, beber, dormir.

Pero de diversas maneras ha quedado aquí demostrado que aún en situaciones de crisis de extrema gravedad, como la argentina, el trabajo no es una categoría económica en sí misma. El recurso económico es necesario pero no suficiente.

Esta afirmación deviene del estudio que se ha realizado en esta tesis sobre el constructo Compromiso, el cual mide la relación del sujeto con el trabajar en términos generales, como futuro intencional.

En el cuadro se han apartado los datos de la respuesta a la pregunta: "¿qué haría si ganara mucho dinero a la lotería?" cuyo resultado es sorprendente: sólo un 20 % dejaría de trabajar, por tener dinero suficiente. El resto se distribuye entre continuar en el mismo empleo o seguir trabajando en otras condiciones. Los primeros lo harían porque les reporta beneficios psicológicos: desarrollo, crecimiento, les gusta lo que hacen.

Esto significa que sólo un 20 % iría a trabajar únicamente por conseguir dinero, lo cual tampoco quiere decir que para ellos el dinero sea un fin en sí mismo, sino que habla del carácter instrumental del trabajo como medio para conseguir un ingreso para lograr satisfacer determinadas necesidades.

La fortaleza del Compromiso con el trabajar permanece, proponiendo condiciones que van más allá de cobrar por lo que se hace, como por ejemplo, ser el propio jefe y trabajar menos horas.

Se hace necesario marcar en esta instancia que a lo económico también se lo destaca como rol, como meta y como resultado valorado del trabajo.

Por lo tanto es una función que no puede faltar en ninguna definición sería que se haga del concepto trabajo en un mundo capitalista.

**B- Un significado instrumental y expresivo**, en tanto medio para lograr el bienestar personal y familiar.

En este caso se encuentra una mezcla entre funciones intrínsecas y extrínsecas.

Además, se integra no sólo lo referente a lo personal, sino también al núcleo familiar más inmediato: aparece lo individual y lo social primario.

Esto se relaciona también con uno de los deberes que más prevalecen: el ahorro, ya que es un comportamiento de impacto tanto individual como familiar.

Cabe recordar, además, que en la centralidad relativa es incuestionable que el área más importante para todos, absolutamente, es la familia.

Lo extrínseco se vincula con satisfacer necesidades materiales, que no son únicamente las económicas, sino que también aparece muy destacado a través de todo el análisis precedente, el reclamo por condiciones de trabajo adecuadas donde se integran el medio ambiente laboral, la tarea a realizar y el horario a cumplir.

Por otra parte, lo intrínseco se relaciona con necesidades psicológicas y sociales: por ejemplo, el clima de trabajo agradable, donde esté controlada la carga mental producida por la intensidad de la demanda.

Unos elementos son más *hard* y otros más *soft* en tanto aluden a instancias cuantitativas y cualitativas respectivamente.

No se puede dejar de destacar, en esta integración que se intenta hacer con la Teoría de los Valores, la importancia que todos los agrupamientos que se han estudiado le han dado al valor Benevolencia, que se vincula directamente con la búsqueda del bienestar familiar.

**C- Un significado netamente expresivo**, pues es un medio para lograr la autorrealización y el desarrollo personal.

Se podría considerar a ésta, como la función más subjetiva por excelencia. Su presencia se refuerza por el rechazo a la discriminación, a la insatisfacción laboral y a la desvalorización. Y se puede adicionar el reclamo por el que las personas puedan ser responsables por lo que hacen y por poder llegar a agregar valor a lo que logran.

Esta significación está también considerada entre los resultados valorados del trabajo y los reclamos por el derecho a tener un trabajo con sentido e interesante, que aparecen incluso en los sectores con situación de mayor precariedad laboral. Esto se enfrenta a aquellos que afirman que para quienes trabajan en malas condiciones, el trabajo carece de otro valor que no sea un instrumento para acceder al consumo. Una cosa es lo que se necesita de manera imperiosa y otra a lo que se aspira en un sentido más amplio.

Todos estos componentes agrupables como intrínsecos se pueden vincular con el valor Autodirección, tan considerado por esta muestra y que se refiere a la percepción de las personas de que cada vez más tienen que hacerse cargo de sí mismas, y para ello deben desarrollar sus recursos personales. Se podría llegar a presuponer aquí la presencia de un reclamo de ser considerados como personas adultas y capaces.

Guy Bajoit (2003) sostiene que

La plenitud personal se está convirtiendo en el valor principal, el principio último de sentido que funda la legitimidad de las conductas en todos los campos relacionales de la vida social (...) Estaríamos así pasando de un modelo cultural industrial, fundado en los principios centrales del progreso y la razón, a un modelo cultural identitario, fundado en los principios de independencia y autorrealización individuales. El primero garantiza la prioridad de la sociedad, el segundo, la del individuo.

**D- Un medio que facilita la inclusión social**, desarrolla vínculos extra familiares y el sentido comunitario. Un significado expresivo que se relaciona con lo social más allá de la familia: los amigos, los compañeros de trabajo y la sociedad en sí misma. La esfera amigos en ocasiones es más importante que el propio trabajo.

Hay un reclamo hacia la existencia de buenas relaciones laborales con todos: jefes, compañeros, colaboradores.

Y además, la meta, el rol social y el resultado valorado del trabajo tienen lo social en consideración, como así también el deber de ser útil a la sociedad a través del trabajo, que presenta un alto grado de elección.

Se considera que el trabajo es un espacio que debe generar pertenencia, y aquellos que eligieron dejar de trabajar en el constructo Compromiso, lo único que extrañarían serían a sus compañeros de trabajo.

Esto se puede vincular con dos valores importantes: el Universalismo, que es la posibilidad de tratar a los otros como iguales y preocuparse por el medio circundante, y el rechazo al valor Poder, que entraña la idea de tener status sobre otros. Pareciera que el concepto de Poder está siendo reseteado.

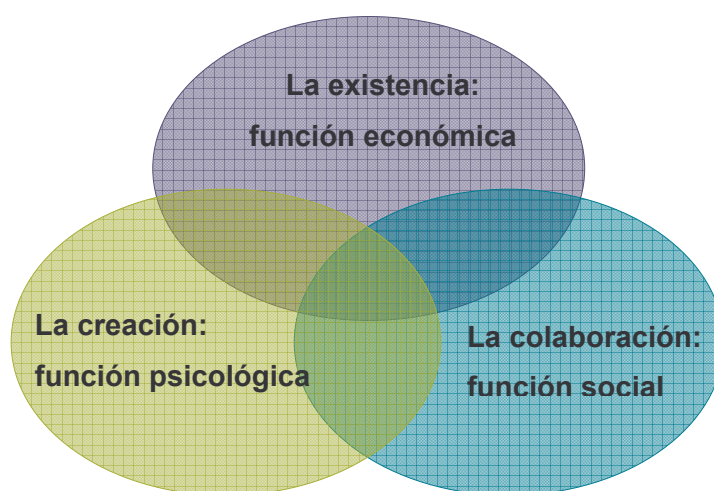
Se hace necesario, en este punto, recordar el “que se vayan todos”, y las asambleas populares, como también el considerar como un dato de la realidad lo que sucede con el pueblo de Gualeguaychú, que se moviliza permanentemente y corta un puente internacional en rechazo a la instalación de una papelera (que generaría un alto índice de contaminación) sobre la margen del río aledaño.

Cabe agregar que el trabajo es valorado ampliamente por todos como un derecho, más que un deber, por lo que hay un corrimiento de lo que se llamo la Ética protestante del trabajo, donde la consideración como deber u obligación era prevalente. Evidentemente la sociedad actual no necesita apoyarse en individuos productores, guiados por el sentido del deber, capaces de postergar la satisfacción de sus deseos, sino en consumidores que, guiados por el principio del

placer, busquen gratificaciones inmediatas haciendo posible mantener los elevados índices de producción actuales.

Esto no es un dato menor, en especial porque el reclamo es hacia el derecho a la educación y al trabajo, dos funciones del Estado que se perdieron cuando cayó el modelo del Estado benefactor. Lo que se reclama actualmente es empleo, en un escenario en el que el pleno empleo está en retroceso, por lo que el acceso a este derecho, con estas características, está en riesgo.

Cabe citar nuevamente a Jaccard, cuando afirmaba que el trabajo completa las tres necesidades básicas del hombre:



Si se garantiza lo primero, lo que subyace como más genuino son las funciones psicológica y social. Al menos en el análisis del constructo Compromiso, las personas que dejarían de trabajar si ganan la lotería, extrañarían a sus compañeros, y la mayoría seguiría trabajando, pero una de las condiciones que pondrían es la de ser autónomos, ser "el propio jefe", administrar la propia vida laboral, como por ejemplo, los horarios de trabajo.

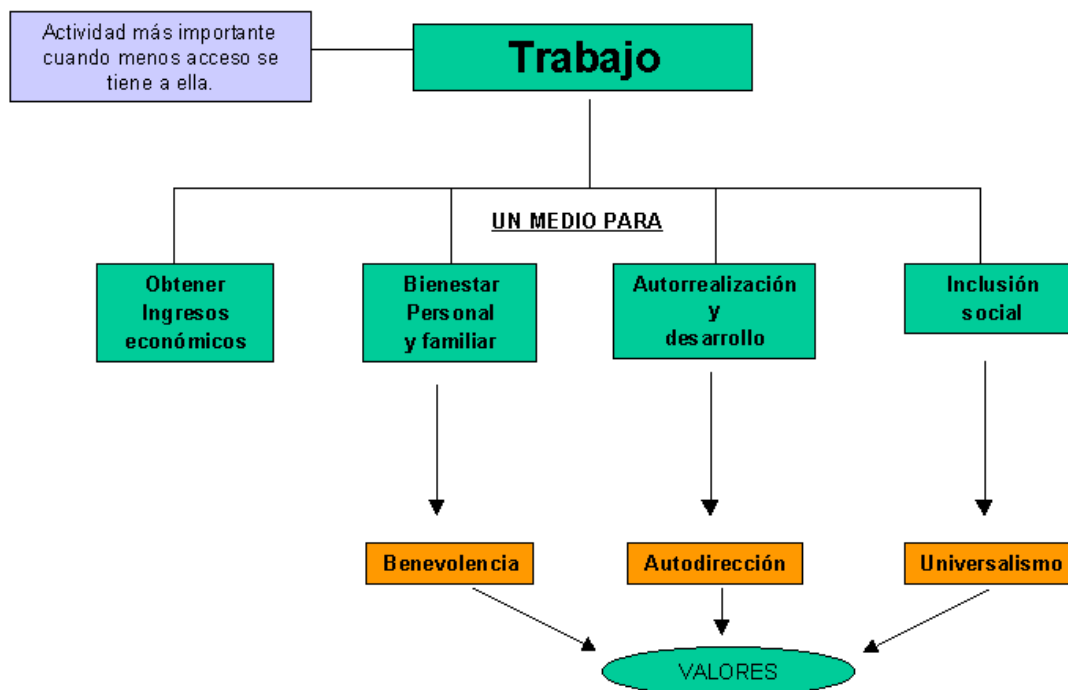


Gráfico 157 Esquema

Si la identificación con el trabajo y la valoración en la vida del individuo son una función del condicionamiento cultural pasado, el desarrollo personal y la socialización, además de las condiciones socioeconómicas que influyen los significados asignados al trabajar, se puede afirmar que tanto la identificación con el trabajo como su valoración en la vida de los ciudadanos habitan en el espacio virtual de la subjetividad individual así como de la colectiva. Con esta afirmación se confirma una vez más que el trabajo no es una categoría antropológica, inherente a la persona humana, sino una construcción cultural que regula la vida de una sociedad.

En este punto se puede rescatar el concepto propuesto al comienzo sobre subjetividad laboral, al que se le atribuía un mundo de unidades simbólico-emocionales, particulares a cada sujeto, entramados en el contexto sociocultural que le toca vivir. Se puede detectar la subjetividad laboral, por ejemplo, en la significación absoluta, en el estudio del constructo Involucración y en la elección de los valores que fueron estudiados en nueve agrupamientos muestrales diferentes pero que arrojaron resultados similares. Ellos sirven para echar luz a la presencia de la subjetividad colectiva, que tiene relación con los procesos de institucionalización y acción de los sujetos en los espacios y los momentos de la vida social compartidos donde se articulan elementos de sentido procedentes de los otros espacios sociales que cada uno habita. Se observa que a pesar de las diferencias de relación de cada una de las muestras con el trabajar, hay muchos elementos en común que hablan de un espacio social contemporáneo compartido.



Se trata de aquel espacio en que la presencia de lo laboral en su subjetividad se instala, dándole un sesgo particular y que se considera que puede ser hablada cuando se trata del significado y el valor atribuido al trabajo.

Ese sesgo se puede rescatar:

- 1.- En el análisis del constructo Compromiso, que refiere la relación con el trabajar en términos generales.
- 2.- En la definición de lo que es el trabajo.
- 3.- En la elección de las normas sociales respecto del mismo, las metas, el rol y la orientación personal para decidir qué esfera de la vida es más importante para cada uno.

Este grupo humano que fue interrogado para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se encontraba atravesado por la producción simultánea e interrelacionada de dos espacios en reciprocidad: el individual y el social, constituidos en un devenir histórico social que los antecedió y que condicionó la organización de cada sujeto psicológico concreto, precipitados en el escenario social del año 2006 en que se relevó la muestra.

A su vez estaban constituidos por sus propias historias personales laborales que adquirieron sentido y significación en el contexto histórico que habitaron hasta ese momento, donde las experiencias de trabajo previas les han aportado importantes insumos.

Por otra parte, fueron afectados por ese devenir histórico personal y social generado en el entramado reticular social donde se encontraron inmersos, en especial el familiar, que además fue, es y será un productor de sentido.

El trabajo es una construcción cultural. Y si es una categoría histórica, lo es en el sentido no sólo de la historia del mundo, sino de la propia historia individual.

Si se considera que las formas de subjetivación de las diferencias individuales tienen mucho que ver con las formas dominantes de subjetividad social del medio en que cada uno aparece en este mundo, y que a su vez da lugar a nuevas redes de relaciones sociales que actúan como momentos de cambio de las formas anteriores del funcionamiento del sistema, se puede destacar un dato importante surgido de este trabajo que tiene que ver con la importancia promedio que el trabajo tiene en la vida de los sujetos y que disminuye a medida que el trabajo, como bien poseído, aumenta.

De todas formas, y aún cuando se lo relativice, no se puede desconocer que sigue siendo el fundamento principal de ciudadanía y una referencia no sólo económica sino también psicológica, cultural y simbólicamente dominante.

Esto se puede relacionar, además, con el grado de Involucración en el trabajo actual que presenta un comportamiento similar: a más trabajo, menos Involucración. No son los más carenciados los que menos importancia le dan, sino muy por el contrario.

Las transformaciones que ha experimentado la organización de la producción en las últimas décadas, la privación del trabajo que ha afectado a un número creciente de personas, han provocado tanto una herida en la estima de sí mismos como una pérdida de relación con los otros, por lo que, lejos de relativizar o debilitar la importancia del trabajo en la vida de las personas, las transformaciones ocurridas han hecho más evidente el lugar central que éste ocupa.

Y por último, otro dato relevante, relacionado con el Compromiso con el trabajar es el que demuestra que está sujeto a dos condiciones prácticamente esenciales: el poder ser autónomo y el trabajar menos horas. Un elemento psicológico intrínseco y uno extrínseco. Este dato habla de “poder administrar solo lo que hago y de no tener que dedicarle toda mi vida a él...”

**Hay otros intereses, además del trabajo, en la vida de las personas...**

**Cuánto sufrimiento demandó poder llegar a esta conclusión.**



Ilustración 29 Celebrar

## EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN UN ESCENARIO POST-CRISIS

Esta investigación fue realizada en un escenario posterior a la crisis del 2001, por lo que una de las preguntas obligadas era saber cuál sería el impacto que la crisis tuvo sobre el significado del trabajo en la vida de las personas, representado a través de los distintos grupos sociolaborales que han participado en ella.

El primer problema que surgió para poder medir este impacto consistía en evaluarlo con relación a qué.

Para solucionar este inconveniente, se apeló a los estudios de Marie Jahoda, quien definió las funciones del trabajo en la vida de las personas, a partir de sus investigaciones efectuadas en dos escenarios post-crisis en países europeos, con una diferencia de 50 años, en las que corroboró prácticamente la aparición de los mismos resultados.

Sus estudios la llevaron a pensar que si los ingresos económicos cubren las necesidades materiales de los sujetos, hay otras funciones del empleo que dan respuesta a necesidades psicológicas no menos importantes.

Se presentará en primer término una síntesis de sus trabajos y de sus resultados, y luego se comparará esa información con los datos obtenidos en la presente investigación, relevados en un escenario post-crisis en un país latinoamericano, 20 años después de su último análisis, es decir, en el año 2001.

*Los parados de Marienthal* es el título del informe de la investigación llevada a cabo por Paul Lazarsfeld como director junto a un grupo de investigadores, en una pequeña comunidad de Austria, asolada por el flagelo de la desocupación en el contexto de la Gran Depresión. Una de las investigadoras de ese equipo era Marie Jahoda.

Cuenta Andrea Delfino (2005) que en el municipio de Marienthal, situado en la Baja Austria, a causa de la crisis, más de las tres cuartas partes de las familias dependían de un subsidio de desempleo que en sus orígenes no había sido concebido para hacer frente a una desocupación de larga duración.

El cobro del subsidio dependía de poder demostrar un trabajo anterior con una duración máxima entre 20 y 30 semanas. Con posterioridad a este período, sólo existían ayudas de urgencia. Las estrategias legales a las que se podía acudir como forma de aumentar los recursos eran limitadas, entre ellas figuraban las huertas, la cría de conejos y las ayudas del ayuntamiento. El trabajo ocasional por unas pocas horas generaba el riesgo del retiro del subsidio.

Delfino cita a Sanchis (2002) y continúa afirmando que, en el contexto de la Gran Depresión, y producto de la inexistencia de dispositivos de seguridad social, la experiencia de la desocupación significaba una grave reducción del nivel de vida y aun la caída en un estado de pobreza absoluta.

El tiempo agravaba la situación, pues las ayudas públicas caducaban y los bienes de uso personal y doméstico se deterioraban.

En el contexto del explosivo aumento del desempleo en Europa y en los EE. UU., debido a la Gran Depresión, este informe fue el primer trabajo sobre el impacto social del desempleo, dando lugar así, al nacimiento de la Sociología de la Desocupación.

Según Delfino, varios autores - entre los que se encuentra Sanchis- consideran que el debate de fondo de esta investigación -que fue financiada por el Partido Socialista, el dirigente Otto Bauer y los sindicatos-, se centraba en el interés de sus patrocinadores, de saber hasta qué punto la crisis y la desocupación masiva acelerarían la toma de conciencia de los trabajadores y pondría, así, al descubierto los mecanismos económicos, devastadores de la sociedad capitalista.

Aquel informe, que se realizó a finales de la década del '30, formulaba dos hipótesis posibles, inclinándose sin demasiada fuerza por una de ellas, suponiendo que:

- 1.- Ante la extrema pobreza creciente podrían desarrollarse nuevas energías en el interior de la comunidad y generar, o bien acciones inmigratorias, o revueltas.
- 2.- Los habitantes de Marienthal eligieran como salida el esfuerzo individual para poder poner fin a esa situación tan grave.

Los investigadores, pensaban que esta segunda opción requería de la experiencia de vida tanto laboral como social de cada uno de los ciudadanos, de manera que el pasado era el factor que permitiría la construcción del nuevo presente y del futuro.

Intentaron hacer una interpretación lo más objetiva posible de estos sucesos y su impacto en la vida de la comunidad, por lo que incluso buscaron transformar los datos psicológicos complejos en objetivos y cuantitativos.

Lazarsfeld y su grupo destacaron, entre sus conclusiones, la relación entre los desempleados y el tiempo, considerando que la ruptura de la relación con el trabajo cotidiano disminuye el contacto con el mundo exterior, y además produce la pérdida de la posibilidad de utilizar el tiempo cotidiano de manera material y también psicológica.

La vida en la fábrica había enriquecido la vida social y ésto era algo que extrañaban. Por otra parte, detectaron que los miembros de la comunidad se habían quedado sin proyectos a largo

plazo. Además, pudieron localizar una pérdida de confianza, basada en la merma de la identidad laboral.

De esto, sabía mucho Jahoda, pues fue quien escribió ese informe.

Cincuenta años después, en la década de los '80, Delfino afirma que Marie Jahoda, frente a la crisis de los países anglosajones, en su libro Empleo y Desempleo: un análisis socio psicológico, (1982), retoma ese análisis y se focaliza en la pérdida de las funciones sociales y psicológicas del trabajo, en un contexto de ausencia o precarización laboral.

Entonces, en esa oportunidad, elabora la Teoría de la Privación. Desde su perspectiva, el empleo posee dos funciones diferentes:

- 1.- La manifiesta, que es la de proveer ingresos.
- 2.- Cinco funciones latentes, a las que también las llama categorías de experiencia. Éstas son:
  - 1.-Otorgar una estructura temporal a la vida diaria.
  - 2.-Posibilitar relaciones sociales con personas ajenas al grupo familiar.
  - 3.-Vincular a las personas con metas de carácter social, permitiéndoles realizar una contribución individual y dándoles el sentimiento de ser útiles a la sociedad mediante el poder trascender las preocupaciones personales.
  - 4.-Permitir la posibilidad de desarrollar una actividad de manera habitual y regular.
  - 5.-Asignar un status y una identidad en virtud del empleo, que es fuente de identidad personal.

Clavier (op..cit) considera que Jahoda, además, incluyó una sexta función, a la que define de esta manera:

- 6.-Ofrecer la posibilidad de una actualización del saber hacer, permitiendo la ocasión de manifestar y desarrollar las capacidades, habilidades y competencias de la creatividad y de las calificaciones.

Se verá, a continuación, en qué medida estas funciones están conservadas en el contexto argentino en 2006.

Ya se ha destacado en el capítulo anterior que la función económica del trabajo es básica en una sociedad enmarcada en el modo de producción capitalista, y en concordancia con Jahoda, con respecto a que es una función manifiesta. Todos, cuando trabajan, esperan una retribución económica a cambio.

En cuanto a las funciones latentes, se destacan:

**1.-** La función de otorgar la estructura temporal a la vida daría, en el presente estudio, aparece remarcada

a) cuando se consideran las opciones del constructo del MOW Definición del trabajo, varios de los sub-grupos eligen la opción: un trabajo es una actividad que tiene un horario determinado.

b) en la condición que la gran mayoría pone para seguir trabajando, en el estudio del constructo Compromiso: trabajar menos horas.

No se puede dejar de puntualizar que este estudio se realiza en un escenario donde se ha producido la caída del pleno empleo de manera sistemática, estructural y no coyuntural, como fue en el caso de los dos estudios de Jahoda, y donde las relaciones laborales cambiaron de modalidad: autoempleo, cuentapropismo, microemprendimientos, trabajo autónomo y también empleo.

Tanto en quienes tienen empleo como en quienes no lo poseen, la defensa del cumplimiento del horario de trabajo aparece como condición pero, si bien está presente, está muy lejos de ser exigida, dado que primero valoran tener trabajo y poder conservarlo. Surge más como una expresión de deseo que como un reclamo concreto.

Y en los que están por fuera del mercado formal, muchas veces no hay límites en las horas dedicadas al trabajar, cuando lo que se ha logrado hasta determinada hora aún no alcanza. Un claro ejemplo de esto son los taxistas, que no cesan en su trabajo hasta poder lograr el objetivo de ingreso diario.

Con esto se intenta explicar este pedido de trabajar menos horas. En estos casos, el tiempo aparece, pero con características diferentes, como invadido por el trabajo.

La diferencia radica en que Jahoda sólo estudió a los desempleados. El presente estudio, en cambio, combina empleados, desempleados y otras modalidades de relaciones con el trabajo. Lo que vale en esta comparación es que el tiempo está significado en ambos: por exceso o por defecto, el trabajo tiene siempre algo que ver con él.

Según Andrea Delfino (2005), los cambios drásticos en las estructuras objetivas vienen acompañados de transformaciones diferenciales en términos de experiencias prácticas y que operan de la misma manera en tanto construcción de las subjetividades. El presente estudio analiza sub-muestras donde las experiencias prácticas son muy diversas y donde hay construcciones de subjetividades muy variadas: empleados, piqueteros, miembros de fábricas recuperadas, cartoneros, entre otros.

**2.-**Posibilitar relaciones sociales extra-familiares. Es una función que también sigue vigente en el universo estudiado.

El trabajo continúa siendo un espacio socializador, lo que ya fue fundamentado en el capítulo anterior.

**3.-Vincular a las personas con metas de carácter social, dándoles el sentimiento de ser útiles a la sociedad.**

Esta función está por demás comprobada en la elección del deber de ser útil a la sociedad con el trabajo y en unas de las funciones o resultados valorados del trabajo, donde se destaca el valor de utilidad a la sociedad con una consideración alta.

**4.-Permitir la posibilidad de desarrollar una actividad de manera habitual y regular.**

Si bien la consideración de que se haga en un horario determinado aparece, no es tan así con relación al lugar y las tareas.

Se puede considerar que la gran diferencia en esta función está dada por las modalidades de trabajo virtual y de ocupación laboral por cuenta propia, que puede ser hecho en lugares diferentes y a la hora que uno prefiere hacerlo, incluso los días de la semana están alterados al respecto. Se puede pensar en el caso de un profesional del área de sistemas, un consultor autónomo, un empleado de empresa privada que abre su computadora en la playa o en la sala de espera del consultorio de dentista.

**5.-Asignar un status y una identidad en virtud del empleo, que es fuente de identidad personal.**

Al respecto, se puede aportar lo siguiente: la gran crisis del 2001 se venía gestando desde 10 años atrás con la pérdida sistemática de puestos de trabajo. Ese largo proceso desgastó la función del trabajo como productor de identidad. Es importante recalcar que esta fue una consecuencia saludable como pocas, en términos de salud mental, pues una de las causas de mayor sufrimiento durante la caída del empleo, productora de serios problemas psicológicos, fue el hecho que en la era del Pleno Empleo ser y hacer estaban simbiotizados de tal manera que uno era lo que hacía, ergo, si uno no hacía, no era.

En la presente investigación, esta función está desdibujada. Si bien al trabajo se le atribuye el ser fortalecedor de la autoestima, no se le asigna, explícitamente, el ser dador de identidad, dado que la primera tiene que ver con el valor de los resultados que uno produce, mientras que la segunda tiene relación con ser o no ser.

Además se debe tener en cuenta que Jahoda asigna esta función al empleo, y que los cartoneros o los autónomos tienen trabajo, pero no empleo.

Sólo en los piqueteros se puede detectar que no se quieren identificar con el ser desocupados, ellos prefieren ser piqueteros, al menos se los relaciona con una actividad que es el hacer piquetes.

Sennett afirma al respecto que las incertidumbres que provoca la flexibilidad, la valoración del riesgo y la autonomía, el hecho de que las personas trabajen en tareas de corto plazo y cambien de empleo con frecuencia, dificulta la obtención de un sentido de identidad personal a partir del trabajo.

Stecher et al., plantean que “las características del trabajo de este siglo han perdido su centralidad como fuente de sentido para la construcción de identidades”. Y más adelante expresan: “esto no significa que el trabajo no sea parte de las definiciones de sí mismos que construyen los sujetos, sino que las significaciones con las que aparece en dichas narrativas se ha transformado”.

Y de eso se trata: se está en un proceso de transformación y se es al mismo tiempo juez y parte, pues se quiere interpretar lo que pasa, al mismo tiempo que se es parte y actor de eso

que sucede, se está sujeto a esas transformaciones. Es necesario hacer un esfuerzo de objetividad muy grande para poder comprender estos hechos que están afectando a toda la sociedad, en especial la que ha tenido que convivir con los dos modelos.

Si bien el refrán popular reza que “todo tiempo pasado fue mejor”, lo cierto es que todavía no se puede saber si, hacia donde deriva esta realidad es algo mejor o peor, lo que sí se sabe es que es diferente.

6.-Ofrecer la posibilidad de una actualización del saber hacer, permitiendo la ocasión de manifestar y desarrollar las capacidades, habilidades y competencias.

Esta función está muy presente en la significación absoluta del trabajo, donde se lo invoca como la posibilidad de desarrollo, de crecimiento personal, autorrealización y, además, de aprendizaje.

Se puede concluir que la mayoría de las funciones están confirmadas, pero de todas maneras se vislumbran algunos corrimientos en lo que se refiere a la construcción de la identidad personal a través del trabajo, lo que también sucede ante el hecho de realizar una actividad regular y habitual, pues están cambiando los conceptos de: a qué se le llama habitual y a qué regular con relación al trabajo, cosa que el modelo del empleo poseía en forma muy clara y precisa.



## CONCLUSIONES FINALES:

Para finalizar, se responderán una a una las hipótesis de trabajo planteadas al comienzo:

### Hipótesis 1

**El trabajo es una esfera vital de gran importancia para los sujetos, por lo que aparece en los primeros lugares de la jerarquía de esferas vitales, probablemente en segundo lugar después de la familia.**

Analizando los resultados arrojados por los datos correspondientes a la centralidad relativa, donde el sujeto debía listar en orden de importancia seis esferas de la vida, se observa: que la familia siempre estuvo en primer lugar, en todos los agrupamientos, tanto por sub-muestra como por variables sociodemográficas.

El trabajo fue ubicado en segundo lugar, tal como plantea la hipótesis, en todos los sub-grupos, con excepción de:

Las muestras correspondientes a

- Empleados de empresas públicas
- Empleados de empresas privadas
- Trabajadores autónomos

Los agrupamientos sociodemográficos

- Por edad: jóvenes y adultos mayores
- Por estado civil: solteros y viudos
- Por nivel educativo: Grupo B

De un total de 24 agrupamientos, hubo 8 que no mantuvieron lo propuesto en la hipótesis, o sea un tercio, por lo cual ésta quedó parcialmente comprobada.

Hay una tendencia alta a que el trabajo figure en segundo lugar, en referencia a la centralidad relativa, pero no es total. También los amigos, subrogado de la familia, puede aparecer en segundo lugar, y no sólo en los estudiantes, como ya Filippi, Zubieta (2003) lo habían detectado. Se podría aventurar que el compartimiento de los estudiantes universitarios de esa investigación se correspondería positivamente con la del Grupo B, donde están las personas con estudios superiores a secundario completo y con los jóvenes, los empleados de empresas privadas y autónomos.

Lo que se agrega en esta investigación son, los adultos mayores, los viudos y los empleados de empresas públicas, aunque éstas también se están profesionalizando.

En cuanto a solteros y viudos, pueden ubicarse muchos de ellos entre los jóvenes y los adultos mayores, y en eso radicaría la presencia del trabajo en tercer lugar.

También cabe agregar que las tres sub-muestras que presentan el trabajo en tercer lugar tienen trabajo, lo que rescata una vez más lo que ya se anticipó: a más posibilidades de trabajo, menos centralidad: los sujetos han descubierto que la vida tiene otras cosas. Dentro de este contexto se debe destacar que los del grupo educativo B, son los que más posibilidades de trabajo tienen.

## Hipótesis 2

**El significado del trabajo y su definición, tanto general como actual, se conforma n a partir de la importancia subjetiva que los sujetos le atribuyen.**

Esta hipótesis estaría comprobada en la conclusión a la que se arribó al plantear que el trabajo es una construcción cultural, subjetiva e histórica donde la subjetividad individual y colectiva tienen un papel preponderante, al punto de que se puede hablar de subjetividad laboral.

En esta investigación se ha afirmado que

Si la identificación con el trabajo y la valoración en la vida del individuo son una función del condicionamiento cultural pasado, el desarrollo personal y la socialización, además de las condiciones socio-económicas que influyen los significados asignados al trabajar, se puede aseverar que tanto la identificación con el trabajo como su valoración en la vida de los ciudadanos habitan en el espacio virtual de la subjetividad individual así como de la colectiva.

El trabajo como categoría histórica, en relación con la historia propia del Individuo, es parte de los elementos que conforman esa subjetividad y se ha visto que influye sobre la significación que cada uno hace de “*el trabajar*”.

## Hipótesis 3

**La motivación al trabajo difiere en función de las necesidades que satisface, es decir, varía según los distintos grupos: seguridad, pertenencia a grupos en riesgo de exclusión, desarrollo personal y logro en grupos de mayor nivel económico**

Si la motivación al trabajo se nutre de la importancia que al mismo se le dé y se refleja en el grado de involucramiento de las personas hacia la actividad que llevan a cabo, tal como se vio en el análisis y el estudio de las diferencias significativas, esta hipótesis se cumple de la siguiente manera:

Cuanto menor es la posibilidad de acceso a un trabajo formal no precario, mayor es el grado de importancia que se le da al trabajar, como así también mayor es el grado de involucramiento en el mismo.

#### Hipótesis 4

**La centralidad del Trabajo, su significado y definición, y la motivación para realizarlo, así como los valores y metas motivacionales vitales en general, varían en función de la pertenencia de los sujetos a los distintos grupos ocupacionales. Existen configuraciones diferenciales en los valores según la actividad laboral que se desarrolla**

Las variaciones encontradas en el análisis de los constructos que aportan a la construcción del significado del trabajo en el modelo MOW, y con relación a cada una de las muestras que han participado, son:

Diferencias significativas a favor de los **piqueteros** en los siguientes constructos:

- Roles
- Derechos
- Deberes
- Metas
- Involucración
- Resultado valorado del trabajo: psicológico

Diferencias significativas a favor de los **cartoneros** en los siguientes constructos:

- Derechos
- Deberes
- Metas
- Involucración
- Resultado valorado del trabajo: psicológico

Diferencias significativas a favor de los **desocupados** en el siguiente constructo:

- Resultados valorados del trabajo: social

Diferencias significativas a favor de los **presos** en el siguiente constructo:

- Metas

Diferencias significativas a favor de los **empleados de fábricas** recuperadas en el siguiente constructo:

- Deberes

En relación con las configuraciones dadas en los valores, según cada sub-muestra, se pueden observar cuáles son las diferencias significativas, que permiten comprobar esta hipótesis.

Presentan diferencias significativas a favor de los **autónomos** en los siguientes valores:

- Benevolencia

Presentan diferencias significativas a favor de los **piqueteros** en los siguientes valores:

- Tradición
- Poder
- Seguridad
- Estimulación

Presentan diferencias significativas a favor de los **cartoneros** en los siguientes valores:

- Poder
- Conformidad

Presentan diferencias significativas donde el puntaje medio es menor para los **cartoneros** en el siguiente valor:

- Benevolencia

Presentan diferencias significativas donde el puntaje medio es menor para los **empleados de fábricas recuperadas** en los siguientes valores:

- Hedonismo
- Seguridad
- Poder

Presentan diferencias significativas donde el puntaje medio es menor para los **empleados de empresas públicas** en el siguiente valor:

- Tradición

Presentan diferencias significativas donde el puntaje medio es menor para los **desocupados** en el siguiente valor:

- Benevolencia

Con los datos que anteceden se puede afirmar que la hipótesis ha quedado demostrada.

## Hipótesis 5

**Además de la pertenencia diferencial según la actividad laboral, aspectos como la edad, el sexo, la ocupación, el nivel de educación y el estado civil, intervienen en las distintas configuraciones analizadas.**

Se transcriben a continuación las diferencias significativas que aparecieron en función de las variables sociodemográficas estudiadas, con las que queda demostrado que las distintas configuraciones analizadas tienen diferencias:

### **No trabajan frente a los que trabajan:**

Presentan diferencias significativas a favor de los que no trabajan en los siguientes constructos:

- Resultados valorados del trabajo
- Roles
- Deberes
- Involucración

Y en los siguientes valores:

- Tradición
- Seguridad
- Conformidad
- Poder

### **Género:**

Presentan diferencias significativas a favor de las mujeres en los siguientes constructos:

- Resultados valorados
- Roles
- Derechos
- Metas
- Involucración

Y en los siguientes valores:

- Tradición
- Benevolencia

Presentan diferencia significativa a favor de los varones en el siguiente valor:

- Estimulación

**Nivel educativo:**

Presentan diferencias significativas a favor de los integrantes del Grupo A en los siguientes constructos:

- Resultados valorados del trabajo
- Roles
- Derechos
- Deberes
- Metas
- Involucración

Y en los siguientes valores:

- Tradición
- Seguridad
- Conformidad
- Poder
- Benevolencia

Diferencia significativa a favor del Grupo B en el valor:

- Auto dirección

**Edad:**

Presentan diferencias significativas a favor de los jóvenes en el siguiente constructo:

- Derechos

Y en el siguiente valor:

- Estimulación

Presentan diferencias significativas de los adultos jóvenes, quienes son los que menos lo consideran, en el siguiente constructo:

- Involucración

Presentan diferencias significativas de los jóvenes adultos, quienes son los que menos lo consideran, en el siguiente constructo:

- Deberes

Y en existen diferencias significativas a favor de los adultos mayores en el siguiente valor:  
Tradición.

Presentan diferencias significativas en los siguientes valores según el estado civil favor de:

- Divorciados: Logro
- Viudos: Hedonismo

**De esta manera la hipótesis ha quedado demostrada.**

## EPÍLOGO

Releyendo la novela Cándido de Voltaire, escrito en 1759, y cuyo nombre original es “Candide, ou l’optimisme” (el optimismo), se puede constatar que la preocupación por el trabajo data de muchísimo tiempo atrás; la originalidad en cada época radica, en todo caso, en los por qué y en el cómo, no en el qué.

Desde que el trabajar es la manera en que un ciudadano logra inscribirse en la sociedad jugando algún tipo de papel -no importa cuál- el hombre siempre ha tratado de explicar qué significa el trabajo y ha tenido según cada época una relación de amor-odio con él, plena de sentimientos encontrados donde el placer, cada vez más, ocupa un lugar preponderante en aquellos que tienen la suerte de poder vivir haciendo lo que más les gusta.

El atávico principio bíblico que afirma: “ganarás el pan con el sudor de tu frente” que ubicó culturalmente al trabajar en el lugar del dolor, del malestar y del displacer, está siendo superado, al menos en algún sector de la sociedad que tiene la posibilidad de poder elegir.

En el prólogo de la citada obra, escrito por Amparo Azcona (en la edición de 1994) se puede leer:

Al final de sus aventuras, Cándido tan sólo quiere cultivar el huerto. Es una metáfora del elogio al trabajo. Para Voltaire, el trabajo no es una actividad vil y denigrante, sino una manera de liberar al hombre, el camino hacia el bienestar colectivo y el progreso de la humanidad. El huerto se convierte así en un lugar privilegiado en el que se ejerce una actividad libre, regulada, armoniosa y especialmente cercana a la naturaleza. Pero no se trata de ejercer como Cacambo, un trabajo excesivo y alienante que nos convierta en esclavos, ni amos, ni servidores, ni dueños. No.

***Debe ser una actividad en la que no haya ni esclavos, ni amos, ni servidores, ni dueños, que tan sólo exista el derecho a gozar de la recompensa de un trabajo honesto.***

No se ha encontrado una síntesis más ajustada a los resultados que se han ido revelando en este trabajo. Casi 250 años después, los reclamos siguen siendo los mismos:

### **Libertad – Igualdad - Fraternidad**

Los principios de la Revolución Francesa, de cuyos ideólogos, este filósofo fue uno de los inspiradores.

Si se recuerda que los tres valores más elegidos en este trabajo fueron: Universalismo, Benevolencia y Autodirección, podemos ver como se relacionan con los principios de la Revolución Francesa:

Ilustración 30 Igualdad



**Igualdad**  
**Universalismo**

Ilustración 31 Fraternidad



**Fraternidad**  
**Benevolencia**

Ilustración 32 Libertad



**Libertad**  
**Autodirección**

Si además se tiene en cuenta que la esfera más importante de la vida es la familia y en algunos casos, en segundo lugar, la amistad desbanca al trabajo, se observa que el principio de Fraternidad está más vigente y presente que nunca.

Dos siglos y medio más tarde el hombre sigue reclamando y buscando lo mismo.

En el texto original de Cándido, en su página final, dice:

-Sin duda que tenéis -dijo Cándido al turco- una vasta y magnífica posesión.

-Nada más que veinte fanegas de tierra -respondió el turco- que labro con mis hijos, y el trabajo nos libra de tres insufribles calamidades: el aburrimiento, el vicio y la necesidad.

Mientras se volvía Cándido a su granjita iba haciendo profundas reflexiones en las razones del turco...

-Se me figura que se ha sabido este buen viejo labrar una suerte más feliz que la de los seis monarcas con quien tuvimos la honra de cenar en Venecia.

-Las grandezas -dijo Pangloss- son muy peligrosas, según opinan los filósofos.

.....

-Tampoco ignoro yo -dijo Cándido- que es menester cultivar nuestra huerta.

-Razón tenéis -dijo Pangloss- porque cuando fue colocado el hombre en el Paraíso del Edén, fue para labrarlo, ut operaretur eum, lo cual prueba que no nació para el sosiego.

-Trabajemos, pues, sin argumentar -dijo Martín- que es el único medio de que sea la vida tolerable.



Toda la compañía aprobó tan loable determinación. Empezó cada uno a ejercitar su habilidad y la granjita rindió mucho. Verdad es que Cunegunda era muy fea, pero hacía excelentes pasteles, Paquita bordaba y la vieja cuidaba de la ropa blanca. No había nadie que no fuera útil, hasta Fray Hilarion sirvió, pues aprendió a la perfección el oficio de carpintero y llegó a ser un hombre honrado.

Pangloss decía algunas veces a Cándido:

-Todos los sucesos están encadenados: porque si no os hubiesen expulsado del castillo por amor a la señorita Cunegunda, si no hubieseis sido entregado a la Inquisición, si no hubieseis atravesado América andando, si no hubieseis dado una gran estocada al barón, y si no hubieseis perdido todos tus carneros en aquella buena tierra de El Dorado, no estaríais ahora comiendo mermelada de cidra y pistachos.

-Muy bien dicho -contesto Cándido- pero...

**...lo importante es cultivar nuestra huerta.**



Ilustración 33 Lo importante es cultivar nuestra huerta

## APÉNDICES

Análisis de varianza de las dimensiones de Valores según la ocupación de los participantes (submuestras):

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en Benevolencia, Tradición, Conformidad, Seguridad, Poder, Hedonismo, Estimulación y Autodirección.

**Cuadro 156 Apéndice**

**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Universalismo	Inter-grupos	4,043	8	,505	,794	,608
	Intra-grupos	342,005	537	,637		
	Total	346,048	545			
Benevolencia	Inter-grupos	15,126	8	1,891	2,824	,004
	Intra-grupos	362,836	542	,669		
	Total	377,963	550			
Tradición	Inter-grupos	42,402	8	5,300	5,238	,000
	Intra-grupos	545,366	539	1,012		
	Total	587,768	547			
Conformidad	Inter-grupos	60,705	8	7,588	5,725	,000
	Intra-grupos	715,747	540	1,325		
	Total	776,452	548			
Seguridad	Inter-grupos	23,796	8	2,974	2,376	,016
	Intra-grupos	677,184	541	1,252		
	Total	700,980	549			
Poder	Inter-grupos	80,350	8	10,044	7,588	,000
	Intra-grupos	712,159	538	1,324		
	Total	792,509	546			
Logro	Inter-grupos	26,386	8	3,298	1,289	,246
	Intra-grupos	1386,807	542	2,559		
	Total	1413,193	550			
Hedonismo	Inter-grupos	25,199	8	3,150	3,114	,002
	Intra-grupos	543,207	537	1,012		
	Total	568,407	545			
Estimulación	Inter-grupos	40,753	8	5,094	3,735	,000
	Intra-grupos	739,127	542	1,364		
	Total	779,879	550			
Autodirección	Inter-grupos	13,525	8	1,691	2,262	,022
	Intra-grupos	401,285	537	,747		
	Total	414,810	545			

Análisis de varianza de las dimensiones de Valores según el grupo de edad de los participantes:

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en Tradición, Conformidad y Estimulación.

**Cuadro 157 Apéndice**

**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Universalismo	Inter-grupos	,175	3	,058	,091	,965
	Intra-grupos	345,873	542	,638		
	Total	346,048	545			
Benevolencia	Inter-grupos	1,401	3	,467	,678	,566
	Intra-grupos	376,562	547	,688		
	Total	377,963	550			
Tradición	Inter-grupos	13,761	3	4,587	4,347	,005
	Intra-grupos	574,007	544	1,055		
	Total	587,768	547			
Conformidad	Inter-grupos	12,848	3	4,283	3,057	,028
	Intra-grupos	763,604	545	1,401		
	Total	776,452	548			
Seguridad	Inter-grupos	6,607	3	2,202	1,732	,159
	Intra-grupos	694,373	546	1,272		
	Total	700,980	549			
Poder	Inter-grupos	6,925	3	2,308	1,596	,189
	Intra-grupos	785,584	543	1,447		
	Total	792,509	546			
Logro	Inter-grupos	3,193	3	1,064	,413	,744
	Intra-grupos	1410,000	547	2,578		
	Total	1413,193	550			
Hedonismo	Inter-grupos	4,380	3	1,460	1,403	,241
	Intra-grupos	564,027	542	1,041		
	Total	568,407	545			
Estimulación	Inter-grupos	16,436	3	5,479	3,925	,009
	Intra-grupos	763,443	547	1,396		
	Total	779,879	550			
Autodirección	Inter-grupos	,431	3	,144	,188	,905
	Intra-grupos	414,379	542	,765		
	Total	414,810	545			

Análisis de varianza de las dimensiones de Valores según el estado civil de los participantes:

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas a partir de las siguientes Anovas

**Cuadro 158 Apéndice**

**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Universalismo	Inter-grupos	1,162	4	,291	,454	,770
	Intra-grupos	344,347	538	,640		
	Total	345,509	542			
Benevolencia	Inter-grupos	1,873	4	,468	,678	,607
	Intra-grupos	375,018	543	,691		
	Total	376,891	547			
Tradición	Inter-grupos	7,727	4	1,932	1,809	,126
	Intra-grupos	576,571	540	1,068		
	Total	584,298	544			
Conformidad	Inter-grupos	13,233	4	3,308	2,363	,052
	Intra-grupos	757,529	541	1,400		
	Total	770,762	545			
Seguridad	Inter-grupos	6,289	4	1,572	1,234	,295
	Intra-grupos	690,340	542	1,274		
	Total	696,630	546			
Poder	Inter-grupos	,806	4	,201	,139	,968
	Intra-grupos	783,451	539	1,454		
	Total	784,257	543			
Logro	Inter-grupos	26,678	4	6,670	2,621	,034
	Intra-grupos	1381,639	543	2,544		
	Total	1408,318	547			
Hedonismo	Inter-grupos	22,293	4	5,573	5,503	,000
	Intra-grupos	544,827	538	1,013		
	Total	567,120	542			
Estimulación	Inter-grupos	13,193	4	3,298	2,338	,054
	Intra-grupos	766,172	543	1,411		
	Total	779,365	547			
Autodirección	Inter-grupos	2,312	4	,578	,757	,554
	Intra-grupos	411,028	538	,764		
	Total	413,341	542			

Análisis de varianza de las dimensiones de Valores según las muestras recodificadas (sexo, edad recodificada, nivel educativo recodificado).

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en Benevolencia, Conformidad, Poder, Estimulación, Autodirección.

Cuadro 159 Apéndice

**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Universalismo	Inter-grupos	1,281	7	,183	,272	,964
	Intra-grupos	178,893	266	,673		
	Total	180,174	273			
Benevolencia	Inter-grupos	11,574	7	1,653	2,544	,015
	Intra-grupos	175,487	270	,650		
	Total	187,061	277			
Tradición	Inter-grupos	10,117	7	1,445	1,547	,152
	Intra-grupos	249,425	267	,934		
	Total	259,542	274			
Conformidad	Inter-grupos	20,748	7	2,964	2,260	,030
	Intra-grupos	352,752	269	1,311		
	Total	373,500	276			
Seguridad	Inter-grupos	15,674	7	2,239	1,837	,080
	Intra-grupos	326,720	268	1,219		
	Total	342,394	275			
Poder	Inter-grupos	21,241	7	3,034	2,185	,036
	Intra-grupos	369,465	266	1,389		
	Total	390,705	273			
Logro	Inter-grupos	7,496	7	1,071	,750	,630
	Intra-grupos	384,211	269	1,428		
	Total	391,708	276			
Hedonismo	Inter-grupos	6,031	7	,862	,974	,450
	Intra-grupos	234,350	265	,884		
	Total	240,381	272			
Estimulación	Inter-grupos	22,801	7	3,257	2,759	,009
	Intra-grupos	317,633	269	1,181		
	Total	340,433	276			
Autodirección	Inter-grupos	17,473	7	2,496	3,516	,001
	Intra-grupos	189,569	267	,710		
	Total	207,042	274			

## **II. Cuestionario sobre el Significado del Trabajo, y los valores asociados al mismo para la muestra de la investigación.**

Cuestionario de Investigación

Este cuestionario forma parte de una investigación que actualmente se está desarrollando en el área de Psicología del Trabajo, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

El objetivo de la investigación es descubrir qué significa el trabajo y qué aspectos del mismo tienen un mayor valor para cada uno de ustedes. Las preguntas del cuestionario se refieren a creencias que usted tiene sobre el trabajo y a aspectos del trabajo que son importantes para usted. Por lo tanto, su opinión, creencias y sentimientos al respecto son de gran interés para lograr este objetivo.

También le haremos algunas preguntas sobre su situación de vida actual, pero le pedimos que no ponga su nombre para que usted pueda contestar sinceramente y sin reparos.

Para cumplimentar el cuestionario, le pedimos que lea detenidamente cada una de las preguntas y afirmaciones que le presentamos a continuación y que responda a TODAS ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas, mejores o peores. Todas las respuestas son válidas.

Cada uno de los cuestionarios será tratado de forma RIGUROSAMENTE CONFIDENCIAL y con fines ÚNICAMENTE de investigación. Los datos individuales de cada cuestionario serán grabados en un fichero informático en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la UBA.

No se publicará tampoco ningún dato relativo a un individuo, sino que los resultados se referirán siempre a las muestras estudiadas como conjunto.

Le agradecemos sinceramente su atención y quedamos a su disposición si desea conocer los resultados del trabajo.

Lic. Graciela Filippi

### Primera Parte:

Datos Sociodemográficos y Laborales

A- EDAD: \_\_\_ años.

B- SEXO (marque con una X): \_\_\_1- Varón            \_\_\_2- Mujer

C- ESTADO CIVIL (escribalo): \_\_\_\_\_

D- Nivel Educativo (ponga una X en el grado más alto completado):

No asistió

Primario Incompleto

Primario Completo

Secundario Incompleto

Secundario Completo

Terciario (No universitario) Incompleto

Terciario (No universitario) Completo

Universitario Incompleto

Universitario Completo

D1- Para los que tienen Terciario/ Universitario completo: ¿tiene estudios de posgrado?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

D2- Si respondió afirmativamente en D1-, indíquenos qué tipo de estudios:

---

E- ¿Cuál es su situación laboral actual? (marque con una X):

Desocupado en busca de primer empleo

Ha trabajado antes y ahora está desocupado, sin subsidio

Ha trabajado antes y ahora está desocupado, con subsidio: - Piquetero

- No piquetero

Jubilado

Trabaja en relación de dependencia

Trabaja por cuenta propia

Trabaja en fábricas recuperadas

Cartonero

Trabaja en actividades para personas con capacidades diferentes (discapacidad)

Otro (Especificar): \_\_\_\_\_

F- Si usted está trabajando actualmente su puesto en la empresa es (señale la adecuada):

1- Sin personas a cargo

2- Supervisor

3- Directivo

G- Ud. trabaja:

En relación de dependencia \_\_\_\_\_

De manera independiente \_\_\_\_\_

G1- Si trabaja en relación de dependencia, lo hace en el ámbito:

Privado \_\_\_\_\_

Público \_\_\_\_\_

G2- Si trabaja de manera independiente ¿cómo definiría su ocupación?

---

---

## Segunda Parte

A- Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuánto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle.

A1- Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos	1	2	3	4	5	6	7
A3- Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	1	2	3	4	5	6	7
A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6	7
A6- Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad	1	2	3	4	5	6	7
A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo	1	2	3	4	5	6	7
A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas	1	2	3	4	5	6	7
A9- Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio	1	2	3	4	5	6	7
A10- Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio	1	2	3	4	5	6	7
A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
A13- Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas	1	2	3	4	5	6	7
A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.	1	2	3	4	5	6	7

### Tercera Parte

B- Para el próximo grupo de preguntas nos gustaría que reflexionara sobre lo que trabajar significa para usted en la actualidad. Por favor recuerde que no nos estamos refiriendo solamente a su situación presente. Estamos interesados



en saber qué creencias y valores tiene en lo personal, considerando el trabajar como resultado de la totalidad de su vida laboral.

<p>B1- Ante todo, me gustaría que me dijera, en sus propias palabras, qué es lo más importante para usted con respecto al trabajo</p>										
<p>B2- ¿Hay algo con respecto al trabajo que realmente lo moleste?</p>										
<p>B3- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de su vida? (Marcar un solo número) Una de las cosas menos importantes en mi vida De mediana importancia en mi vida Una de las cosas más importantes en mi vida</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 20%;">Menos</th> <th style="text-align: center; width: 40%;">Mediana</th> <th style="text-align: right; width: 20%;">Más</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1    2</td> <td style="text-align: center;">3    4    5</td> <td style="text-align: center;">6    7</td> </tr> </tbody> </table>	Menos	Mediana	Más	_____	_____	_____	1    2	3    4    5	6    7
Menos	Mediana	Más								
_____	_____	_____								
1    2	3    4    5	6    7								
<p>B4- Indique colocando números de 1 (más importante) a 6 (menos importante), el orden de importancia que Ud. otorga en su vida a las siguientes esferas: (Las esferas deben irse ordenando, según su criterio, de la más importante (a la que le pondrá un 1), la segunda en importancia (a la que le pondrá un 2) sucesivamente hasta la menos importante (a la que le colocará un 6):</p>	<p>a-_____ El ocio (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.)</p> <p>b-_____ La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.)</p> <p>c-_____ El trabajo</p> <p>d-_____ La religión (actividades religiosas, etc.)</p> <p>e-_____ La familia</p> <p>f-_____ La amistad</p>									
<p>B5- No todas las personas quieren decir lo mismo cuando hablan sobre trabajo. ¿Cuándo considera usted una actividad como trabajo? Elija cuatro afirmaciones de la lista que mejor definen una actividad como "trabajo".</p>	<p>Si lo hace en un lugar de trabajo</p> <p>Si alguien le indica lo que tiene que hacer</p> <p>Si es físicamente agotador</p> <p>Si está dentro de sus tareas</p> <p>Si lo hace como contribución a la sociedad</p> <p>Si, al hacerlo, usted tiene un sentimiento de pertenencia</p> <p>Si es mentalmente agotador</p> <p>Si lo hace en determinado horario (por ejemplo, de 8 a 5)</p> <p>Si le agrega valor a algo</p> <p>Si no es agradable</p> <p>Si obtiene dinero por hacerlo</p> <p>Si debe ser responsable de él</p> <p>Si tiene que hacerlo</p> <p>Si otros obtienen ganancias de él</p>									

Cuarta Parte

C- Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados con el trabajo. Cuanto más se ajuste a su criterio, el número tendrá que ser más alto.

C1-Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C2-Las oportunidades de ascenso o promoción	1	2	3	4	5	6	7
C3-Tener una gran autonomía para realizar el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C4-Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia	1	2	3	4	5	6	7
C5-Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C6-Tener una buena estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5	6	7
C7-Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)	1	2	3	4	5	6	7
C8-Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros	1	2	3	4	5	6	7
C9-El dinero que se consigue con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C10-El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C11-La empresa u organización para la que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C12-El tipo de personas con las que se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C13-Que el trabajo que hago sea interesante	1	2	3	4	5	6	7
C14-Las tareas que se realizan mientras se trabaja	1	2	3	4	5	6	7
C15-El producto o servicio que resulta del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
C16-Tener un buen sueldo	1	2	3	4	5	6	7

C17-Tener un horario adecuado	1	2	3	4	5	6	7
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Quinta Parte

D- A continuación le presentamos algunas afirmaciones que la gente puede hacer sobre el trabajo. Nos gustaría que Ud. decidiese si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones según sus propias opiniones. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo marque el 6; etc.

D1-Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
D2-Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
D3-Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	1	2	3	4	5	6	7
D4-Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro	1	2	3	4	5	6	7
D5-Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
D6-La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador	1	2	3	4	5	6	7
D7-Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante	1	2	3	4	5	6	7
D8-El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	1	2	3	4	5	6	7
D9-A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	1	2	3	4	5	6	7
D10-Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	1	2	3	4	5	6	7
D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida. ¿Qué haría en relación con el trabajo?	Dejaría de trabajar Continuaría trabajando en el mismo empleo Continuaría trabajando pero bajo otras condiciones						

D12- _____ Si elige 1, ¿por qué dejaría de trabajar y qué extrañaría del trabajo?	
D13- _____ Si elige 2, ¿Por qué seguiría trabajando en el mismo empleo?	
D14- _____ Si elige 3, ¿Cuáles serían las condiciones que cambiaría y por qué seguiría trabajando?	
D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?	Ocupación diferente Misma ocupación
D16- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?	No Sí
D17-¿Por qué haría esa recomendación?	
D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?	1- Nunca 2- Sólo ocasionalmente 3- A veces 4- Con frecuencia 5- Muy frecuentemente

Ahora algunos ítems referidos a sus planes laborales para el futuro, sobre qué espera usted que suceda en el futuro y qué le gustaría ver que pasara en el futuro.

D19- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses? (para trabajadores temporarios esto significa tomar un empleo fijo)	No Sí
D20- Si contestó sí, ¿qué es lo busca en otro empleo?	
D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?	Bajo ninguna circunstancia Sólo si me obliga la situación económica Bajo ciertas condiciones
D22- Suponga que en el futuro las personas puedan trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿cuál alternativa sería la que usted más preferiría? (Elija una)	Más vacaciones Una tarde libre semanal Estar con amigos en el club Ir a la iglesia Ayudar a quien me necesite Estar más tiempo con mi familia Ir al sindicato Trabajar en una organización barrial

Sexta Parte

Escala Abreviada de Schwartz

A continuación describimos brevemente a algunas personas. Por favor, lea cada descripción y piense hasta qué punto se parece o no se parece a usted cada una de las personas descritas. Ponga una "X" en la casilla de la derecha que muestre cuánto se parece a usted la persona descrita.

¿EN QUÉ GRADO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
Tener ideas nuevas y ser creativo/a es importante para él/ella. Le gusta hacer las cosas de manera propia y original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para él/ella es importante ser rico/a. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deberían tener las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para él/ella es muy importante mostrar sus habilidades. Quiere que la gente le/la admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le importa vivir en lugares seguros. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le gustan las sorpresas y siempre busca experimentar cosas nuevas. Piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aún cuando nadie le esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le parece importante escuchar a las personas que son distintas a él/ella. Incluso cuando está en desacuerdo con ellas, todavía desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para él/ella es importante ser humilde y modesto/a. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pasársela bien es muy importante para él/ella. Le agrada "consentirse" a sí mismo/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es importante para él/ella tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener la libertad y no depender de los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es muy importante para él/ella ayudar a la gente que le/la rodea. Se preocupa por su bienestar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para él/ella es importante ser una persona muy exitosa. Espera que la gente reconozca sus logros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es importante para él/ella que el gobierno le proteja contra todos los peligros. Quiere que el Estado sea fuerte para así poder defender a sus ciudadanos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anda siempre en busca de aventuras y le gusta arriesgarse. Tener una vida llena de emociones es importante para él/ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es importante para él/ella comportarse siempre correctamente. Procura evitar hacer cualquier cosa que la gente juzgue incorrecta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para él/ella es importante ser respetado por la gente. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es importante para él/ella ser leal a sus amigos. Se entrega totalmente a las personas cercanas a él/ella.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar el medio ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las tradiciones son importante para él/ella. Procura seguir las costumbres de su	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿EN QUÉ GRADO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?

Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece poco a mí	No se parece a mí	No se parece nada a mí
-------------------------------	----------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------	---------------------------------

religión o de su familia.

Busca cualquier oportunidad para divertirse. Para él/ella es importante hacer cosas que le resulten placenteras.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**III. ESCALAS Y VARIABLES DEL CUESTIONARIO DEL SIGNIFICADO**

**DEL TRABAJO**

Significado del trabajo(1987)

B- Para el próximo grupo de preguntas nos gustaría que reflexionara sobre lo que trabajar significa para usted en la actualidad. Por favor recuerde que no nos estamos refiriendo solamente a su situación presente. Estamos interesados en saber qué creencias y valores tiene en lo personal, considerando el trabajar como resultado de la totalidad de su vida laboral.

B1- Ante todo, me gustaría que me dijera, en sus propias palabras, qué es lo más importante para usted con respecto al trabajo

B2- ¿Hay algo con respecto al trabajo que realmente lo moleste?

B3-Cuán importante y significativo es el trabajo en la totalidad de su vida.

Esferas de vida (MOW, 1987) Tercera Parte

B4- Indique colocando números de 1 (más importante) a 6 (menos importante), el orden de importancia que Ud. otorga en su vida a las siguientes esferas:

Work Involvement (adaptacion de Kanungo 1982)

A1-Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo

A3-Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo

A5- Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas

A7- Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo

A8- Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas

A11- Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo

A12- Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo

A14- Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte en la vida de las personas.

D22.-Suponga que en el futuro las personas pueden trabajar menos horas por el mismo sueldo, ¿que alternativa preferiría?: más vacaciones, una tarde semanal libre, estar con amigos, ir a la iglesia, ayudar a quien me necesite, estar con mi familia, ir al sindicato, trabajar en organización barrial.

#### Work Commiment (Filippi 2006)

D11- Imagine que gana la lotería o hereda una fortuna y puede vivir cómodamente sin trabajar por el resto de su vida.

¿Qué haría en relación con el trabajo? D12,D13,D14.

D15- Si tuviera que empezar de nuevo, ¿elegiría otra vez su ocupación o elegiría una diferente?

D16-y D17.- ¿Recomendaría su ocupación a sus hijos como elección de trabajo?

D18- ¿Con qué frecuencia se preocupa por su trabajo en su tiempo libre?

D19 y D20- ¿Planea cambiar de trabajo dentro de los próximos 12 meses?

D21- ¿Estaría dispuesto a ser re-entrenado para un trabajo u ocupación distinta de la que tiene ahora?

#### Resultados Valorados del trabajo o Funciones del trabajo (MOW, 1987)

A2- Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos

A4- Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas

A6- Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad

A9- Creo que el trabajo tiene la función principal de dar status y prestigio

A10- Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio

A13- Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas

#### Metas del trabajo (MOW, 1987)

C1- Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo

C2- Las oportunidades de ascenso o promoción

C3- Tener una gran autonomía para realizar el trabajo

C4- Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia

C5- Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo

C6- Tener una buena estabilidad en el empleo

C7- Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)

C8- Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros

C13- Que el trabajo que hago sea interesante

C16- Tener un buen sueldo

C17- Tener un horario adecuado

#### Roles del trabajo (MOW)

C9- El dinero que se consigue con el trabajo

C10- El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja

C11- La empresa u organización para la que se trabaja

C12- El tipo de personas con las que se trabaja

C14- Las tareas que se realizan mientras se trabaja

C15- El producto o servicio que resulta del trabajo

#### Derechos del Trabajo (MOW) Quinta Parte

D1- Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo

- D3- Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente
- D5- Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo
- D7- Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante
- D9- A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo

#### Deberes del Trabajo (MOW) Quinta Parte

- D2- Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo
- D4- Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro
- D6- La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador
- D8- El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa
- D10- Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación

#### Definición de trabajo

- B5- No todas las personas quieren decir lo mismo cuando hablan sobre trabajo. ¿Cuándo considera usted una actividad como trabajo? Elija cuatro afirmaciones de la lista que mejor definen una actividad como "trabajo".



## BIBLIOGRAFÍA

Al Otaibi Hathal (1996) "Significado del Trabajo (Meaning of Work) en Arabia Saudi y España".  
Universidad: Complutense de Madrid Centro de lectura: Psicología Centro de realización:  
Dpto.: Psicología [www.cibernetia.com/tesis\\_es/ Psicología/ Psicología\\_Industrial](http://www.cibernetia.com/tesis_es/Psicología/Psicología_Industrial)

Anthony P (1980) *Work and loss of meaning*. International Social Science Journal,32,416-426

Anthony, Peter. (1978). *Conduct of Industrial Relations* Department of industrial relations and management studies, University College, P.O. ox 78, Cardiff,CFI IXL,Wales, Estados Unidos..

Arendt, A. (1958). *La condición Humana*, re-impresión 2007. Bs. As. Ed. Paidós Estado y Sociedad.

Aycan y Kanungo (2001) *Cross-cultural Industrial and organizational Psychology: a critical appraisal of the field and future directions*. Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology(vol I) Londres; Sage.

Bauman, Zygmunt. (2005). *Vidas Desperdiciadas*, Ed. Paidós Argentina.

Barrer, R.G. (1968). *Ecological Psychology. Concepts and Methods for Studying the Environment of Human Behavior*. Stanford: Stanford University Press

Bajoit, G. (2003) [www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf](http://www.cem.cl/pdf/cuaderno3.pdf)

Becaria, Luis. (2001). *Empleo e integración social*, Fondo de Cultura Económica, Bs. As. Argentina.

Beccaria y López (comps) *Sin trabajo*, UNICEF. Buenos Aires, Losada 1997.

Bicalho-Sousa, N. H. (1983). *Construtores de Brasilia: Estudo de operários e sua participacao politica*, Petrópolis, RJ, Vozes.

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Blanch, J.M.A . (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En J.L. Alvaro; A, Garrido, J.R Torregrosa (eds.), *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Mc Graw Hill, p. 85-119

- Blanch, J.M. (2004). El trabajo como valor en las sociedades humanas. Sociopsicología del trabajo. Barcelona: Editorial UOC.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*. (pág.23), Chicago, Ill. University of Chicago. Press.
- Bourdieu, P. (2000). El sociólogo y las transformaciones recientes de la economía en la sociedad. Buenos Aires: Libros del Rojas, UBA.
- Broedling, L.A. (1977): The uses of the intrinsic-extrinsic distinction in explaining motivation and organizational behavior. *Academic of Management Review*, 2, 267-274
- Camissasa, E. (2006) *La subjetividad laboral en la satisfacción con el empleo*. Proyecto de investigación. La Rioja.
- Carballo Marita (2001). "Valores Culturales al cambio del Milenio" Edit Nueva Mayoría
- Castels, Robert en *Magazine Litteraire*, Nro 334-1995. número dedicado a excluidos. Paris
- Castel, R., (1997), *La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del asalariado* Bs. As. Paidós.
- Castel, R. (2004). Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social. Buenos Aires: Topía.
- Castillo Moreno, María Esther (2004). "Transformaciones sociolaborales y cambios en la experiencia del trabajo. El caso de Puebla". Programa de Doctorat en Psicología Social. Universitat Autònoma de Barcelona. Atenea Digital- num 6 otoño 2004-  
[www.bib.uab.es/pub/athenea/15788646n6a29.htm](http://www.bib.uab.es/pub/athenea/15788646n6a29.htm)  
<<http://www.bib.uab.es/pub/athenea/15788646n6a29.htm>>
- Claes, R (1993): La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes, cap. IV, Pag. 83-100, en Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida, Peiró, J. y otros. Nau Llibres. Valencia, España
- Clavier, D. (1993) *Le sens du travail*. Tire a part de la revue Carriologie, Volumen 5, nro.2 Julliet. Université du Quebec a Montreal.
- Cook, J.Dy TDWall, (1980) *New Cork Attitude measures of trust*. Organizational Commitment and personal need fulfillment *Journal of Occupational Psychology* 53:pp.39-52

- Cragin, J. (1983) The nature of importance perceptions: A test of a cognitive model. *Organizational Behavior and Human Performance*
- Dejours, (1992) Trabajo y Desgaste Mental. Pág. 56. **Editorial Humanitas** -BsAs
- Dejours, C. (2001). *Trabajo y Desgaste Mental*. Bs. As. Ed. Lumen. Pág 51,52 y 53.
- Dejours, C.; (abril 2000). *Psicodinámica del Trabajo y vínculo social*. Revista actualidad Psicológica. Buenos Aires.
- Delfino, Andrea (2005) *Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades* UNR CONICET. Trabajo presentado en el VII Congreso Nacional de Estudios del trabajo: Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo, Bs. As. Argentina.
- De Martino M. (2005) *Género y subjetividad en el mundo del trabajo* en Trabajo y Subjetividad, entre lo Existente y lo Necesario, Schvarstein L. y Leopold L. (Compiladores), Paidós, Buenos Aires.
- Díaz Vilela, L. (1994). Estructura y antecedentes del significado del trabajo. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Díaz-Vilela, L. (1997). Second order empiric structure of the meaning of work from a Spanish sample. *European Review of Applied Psychology/Revue Européene de Psychologie Appliquée*,
- Díaz Vilela, L. (1999): *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. La Laguna: RESMA
- Drenth, (1991): *Work Meanings: A conceptual, semantic and developmental approach*, *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133
- Drucker, P.(1993) *La Sociedad Poscapitalista*. (págs. 11 y 14). Edit Sudamericana. Bs. As.
- Dubin, R (1956) *Industrial Workers World: A study of the central life interests of industrial workers*, en *Administrative Science Quarterly*
- Dubin, R (1976) *Work in modern Society*. En Dubin R
- Dubin, R (1976) (Ed) *Handbook of Work. Organization and Society*. Rand McNally, Chicago
- Elliot, J. (1990): "Creativity and work". "Introducción: P.6: Nota sobre el significado psicológico del trabajo". EEUU. Edit. Library of Congreso Cataloging-in.Publication Data.

- Durand, P. (1956). *Traite de droit du travail*. Vol III, Paris, Librairie Dalloz.
- Durand, P. y Jassaud. (1947). *Traite de droit du travail*. Vol I, pág. 10. Paris, Librairie Dalloz.
- England y Harpaz (1990) How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences en *Journal of Organizational Behavior*
- Estramiana, Luque. (2005). *Desempleo Salud y Exclusión social*. Revista especializada en formación y empleo de los colectivos en riesgo de exclusión Buenos Aires, Nro 6.
- Ferrari, L. (Junio 2005). *Calidad de la experiencia laboral. Estudio de las significaciones y valoración del trabajar, el clima y contexto organizacional requeridos*, Ponencia Congreso SIP.
- Ferrari Liliana - Blanch i Ribas, Joseph (2006) En preparación Investigación empírica sobre la calidad de la experiencia laboral en el nuevo entorno del capitalismo flexible y global. Aplicándose a cuatro entornos sociolaborales: Barcelona, Buenos Aires, Porto Alegre y Puebla. Plan Nacional I+D+I (2004-2007) Ministerio de Educación español. Referencia: SEJ2004-06680/PSIC)
- Filippi Graciela- Zubieta Elena (2003) "Valores y trabajo: Un estudio con estudiantes universitarios". (Proyecto UBACyT P167) X Anuario de Investigación. Secretaría de Investigaciones. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.
- Fineman, S. (1991): "The Meaning of Working?" .*European Work and Organizational Psychologist*
- Fuentes, G. (2001). Despojo, en *Psicología y organización del trabajo II*, Montevideo Psicolibros, citado por Schvarstein y Leopold (comps) (2005) en *Trabajo y Subjetividad*. Paidós Bs. As. Pág 129.
- Freud, S. ((1904), 1974): "El método psicoanalítico de Freud". *Obras Completas*, vol. II. Buenos Aires. Ediciones Nuevo Mundo.
- Freud, S. ((1929-30) 1974): "El malestar en la Cultura".*Obras Completas*, vol.III. Buenos Aires. Edición Nuevo Mundo
- Furnham A. (1984) The protestan work ethic. *European Journal of Social Psychology*
- Gaggiotti Hugo (2004). "¿Quiénes quieren ser globales?: Deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e

hispanoamericanas. Revista Electrónica de geografía y Cs. Sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138, Vol. VIII, núm. 170 (5)

Galli, Malfe (1997). *Desocupación, identidad y salud*. Cap 5 pág 184 del libro de Becaria y López op cit.

García Montalvo, J.; Palafox, J., Peiró, J.M<sup>a</sup> y Prieto, F. (1997): La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana. Valencia, Fundación Bancaixa

Geert Hofstede (1991) *Cultures and Organizations*. Mc Graw Hill NY.

Gil Monte Pedro (2005). *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burn out)*. Edit. Pirámide, Madrid.

Godio, J. (2005). Instituto del Mundo del Trabajo. Recuperado el 20 de marzo de 2006, de <http://www.mundodeltabajo.org.ar>.

Golovanesky, L. (2006) "Vulnerabilidad y transmisión intergeneracional de la pobreza. Un abordaje cuantitativo para Argentina en el Siglo XXI"  
Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires. Tesis Doctoral.

González Rey, F. (2002). *Sujeto y Subjetividad*. México, Ed. Thomson.

Gracia, F.J.; Martín, P.; Rodríguez, I., y Peiró, J.M. (2001): Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*. Vol. 17, nº2, 201-217.

Grad, H; Ros, M; Alvaro, J.L y Torregrosa, J.R. (1993). Influencias de factores universales, culturales y ocupacionales en el sistema personal de valores en España. *Interacción Social*, 3, p. 181-199.

Hackman, J.R. y Lawler, E.E. III (1971). Employee reaction to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55

Harpaz, I. (1990) The Importance of Work Goals. An International Perspective. *Journal of International Business Studies*

Harpaz, I., Depolo, M., Claes, R. & Ruiz Quintanilla, S.A. (1992). The Meaning of Work of Career Starters. *Revue Internationale de Psychologie Sociale - International Review of Social Psychology*, 5, No. 1

Hay, G. y Kelley, D. (1974). "An Empirical Survey of Price Fixing Conspiracies". *Journal of Law and Economics*, 17

Heider, F. (1968) *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C y Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la Investigación* (2° Edición), México: Mc Graw Hill.

Herzberg, F. (1968) *Una vez más ¿como motivar a sus empleados?* Pág. web [www.cema.edu.ar](http://www.cema.edu.ar) .

Herzberg, F., Mausner, V., Peterson, R. and Capwell, D (1957): *Job Attitudes: review of Research and Opinion*. Pittsburgh Psychological Service of Pittsburg

Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo* (pág. 86) Ed. Paidós. Bs. As.

Hirigoyen M. (2006). *El acoso moral*. (pág. 47). Ed. Paidós, Bs. As.

Hofstede, G. (1980) *Culture s Consequences: Internacional Differences in Work-related Values*, Sage, Londres

Hofstede, G. (1991) "Cultures and organizations: software of the mind". London: McGraw-Hill

Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo, historias, profusión, y perspectiva de un concepto*. Bs. As., Ed. Norma.

Hopenhayn, Martín (2001) - *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Bs. As., Ed. Norma. Cita del capítulo 3 de Stecher et. al., para Trabajo y Subtetividad, compilación de Schvarstein y Leopold.

lavaca (2004). *Sin patrón. Fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores. Una historia, una guía*. Buenos Aires: Autor.

Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: CIS/Siglo XXI.

Jacques E. y Cason, K. (1994) *Human Capability. A study of individual potencial and its applications*, Falls Church (VA), Cason Hall Publications.

- Kanungo, R. (1979) The Concepts of Alienation and Involvement Revisited. Psychological Bulletin
- Kanungo, R. (1982) Measurement of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psychology
- Kanungo, R (1991) Making Meaning Out of MOW Research: A discussion. European Work and Organizational Psychologist
- Kaplan, H. and Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard core unemployed. Pacific Sociological Review
- Kessler, G. (1999). *El impacto social del desempleo*, Aportes de la experiencia internacional. Nro1. Buenos Aires, Ed.Sociales.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del Psicoanálisis*, Ed. Paidós, Bs. As.
- Lawler, E., & Hall, D. (1970). Relationships of job characteristics to job involvement satisfaction, and intrinsic motivation. Journal of Applied Psychology, 54
- Lazarsfeld, P., Jahoda, M., Zeisel, H. (1996). *Los Parados de Marienthal* Madrid, La Piqueta Edición original 1933.
- Lewin, K. (1952 – 1978). *La teoría del campo en las ciencias sociales*. Bs. As., Ed. Paidós.
- Lodahl, T. and Kejner, M. (1965) The definition and measurement of work involvement. Journal of Applied Psychology
- Maccagnani, Nancy. (1994). Taller presentado en el Congreso de Psicología Social en Rosario, Argentina.
- Magnani, E. (2003). El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en Argentina. Buenos Aires: Prometeo.
- Maurer, J. (1968). Work as central a “central life interest” of industrial supervisors. Academy of Management Journal
- Maslow, A. (1982): “La personalidad creadora”. Barcelona. Kairós.
- Mc Garvey, R. (1999). *Los nuevos jefes*, [www.entrepreneurespanol.com/pagina.hts?N=9282](http://www.entrepreneurespanol.com/pagina.hts?N=9282).

Meda, Dominique. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Editorial Gedisa, Barcelona.

Meissner, S.J. (1997): "The self and the principle ok work", en Charles Socaride y Selma Kramer (eds.), *Work and its Inhibitions. Psychoanalytic Essays*. Nueva York. International University Press.

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: Ed. Pearson Educación.

Moch MK, (1980) *Job involvement, Internal Motivation an employees. Integration into Networks of Work Relationship*. *Organizational Behavior and Human Performance* 25:pp.15-31

Morrow, P. C. (1983): "Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment". *Academy of Management Review*

MOW International Research Group (1987/1991): *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.

Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. (1979) *The measurement of organizational commitment* *Journal of vocational behavior*

MUFACE (2002). *Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado*. España, *Revista Electrónica*.

Neffa, J. (2003). *El trabajo Humano*. Asociación Trabajo y sociedad. Buenos Aires.

Núñez Rodríguez, J.A.; Díaz Vilela, L.; Lorenzo Leal, J.; Rodríguez Hernández, M.L. y Chams El Dim Delgado, A. (1995). *El Significado del Trabajo. Un Estudio sobre la Población de Tenerife*. Santa Cruz de Tenerife: Servicio Técnico de Desarrollo Económico del Cabildo de Tenerife

O'Brien , G. E. (1996) "Changing meaning of work". En J. Hartley y G. Stephenson, *The Psychology of employment relations*. Basil Blackwell, Oxford.

Ozamiz, Agustín (2005) "El significado del trabajo en la sociedad informatizada. Reflexiones sobre la incidencia de la salud mental en las empresas del conocimiento" Editorial Universidad de Deusto, Bilbao. España



- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996) Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del trabajo. Madrid. Editorial Síntesis
- Pérezgonzález - José y Díaz Vilela Luis (2005). "La centralidad del trabajo" Proyecto de investigación. Edit. y publicado en Dublín. Impreso por Lulu, Inc (USA)
- Perez Quintana, F.; L. Diaz Vilela y J. J. Lorenzo Leal (1993), *Work Centrality and Work Goals in the population of Tenerife* (Canary Islands) A replication of the Mow Research. Comunicación presentada al VI West European Congress on Work and Organizational Psychology. 14-17 Alicante
- Piaget J. (1988), *La Explicación en Sociología*. Barcelona. Ed. Planeta Agostini.
- Porter, L.W., Lawler, E.E. (1965), "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior", *Psychological Bulletin*, Vol. 64 No.1,
- Porter L. W., Lawler E. E. y Hackman, J.R. (1975) *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Porter L. (1964) *Organizational patterns of managerial job attitudes*. New York: American Foundation for Management Research
- Prensa Obrera nº 832, (enero de 2004). *Piqueteros: de vanguardia de la lucha a movimiento de masas*.
- Quinn, R. (1971) *What workers want: The relative importance of job facets to American workers*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center (Mimeo)
- Quintanilla Pardo, I. (1989) *El hombre en el trabajo*. Ed. Promolibro. Valencia.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T. (1977), "Organizational research on job involvement", *Psychological Bulletin*, Vol. 84 No.2
- Rebon, Julio, (2005). *Trabajo sin patrón Empresas recuperadas y la producción* Instituto Gino Germani, Fac. de Ciencias Sociales. UBA.
- Robertazzi, M.; Ferrari, L; Bancalari, H.; Pérez Ferretti, L. y Pertierra, I. (2003). *Una nueva forma de lucha: las empresas recuperadas*. Memorias de las X Jornadas de Investigación. Salud, Educación, Justicia y Trabajo. Aportes de la Investigación en Psicología (pp. 442-445). Tomo 1. Buenos Aires: Facultad de Psicología, UBA.

Rockeach (1973): *The nature of human values*. Josey-Bass, San Francisco.

Rodríguez Guerra, Jorge (2006) "La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo" Editorial Talasa. España.

Ros, M; Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6, p.181-208.

Ros, M; Schwartz, S y Surkiss, S. (1999). Basic Individual values, work values, and meaning of work. *Applied Psychology: And international Review*, 48, p. 49-71.

Rousseau, J. (1916) *The social contract and discourses*. London: J. M. Dent & Sons, Ltd.

Ruggeri, A.; Martínez, C. y Trincherro, H. (2005). *Las empresas recuperadas en la Argentina*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras. SEUBE, UBA.

Ruiz Quintanilla, S. A. and Wilpert, B. (1988) The meaning of working-scientific status of a concept, en V. de Keyser, T. Qvale, B., Wilpert y S.A. Ruiz Quintanilla (Eds.), *The meaning of work and technological options*. New Yorf. John Wiley and Sons

Ruiz Quintanilla S. A. and Wilpert, B. (1991) Are work meanings changing? *European World and Organizational Psychologist*

Ruskin, J. (1905). *Munera Pulveris* p.335. Library edition, Vol.XVII. Londres, George Allen.

Saal, FE (1978) *Job Involvement: A Multivariate Approach*, *Journal of Applied Psychology* 63:pp.53-61.

Salanova, M., Bravo, M. J. , Hontangas, P., Rodríguez, I., Peiró J. M., García F. J. y Gastaldi, C. (1993) Centralidad del trabajo en J.M. Peiró, F. Prieto. M.J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova, *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: NAU llibres

Salanova, Gracia y Peyró (1996). "Tratado de Psicología del Trabajo". Volumen II. Capítulo 2: "Significado del Trabajo y Valores Laborales".

Sanchis (2002) *La experiencia del paro*. VIII Jornadas de Economía Crítica. Globalización, Regulación Pública y Desigualdades, Valladolid.

- Schlemenson, A. (2002): "La estrategia del talento. Alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis". Buenos Aires. Edit. Paidós.
- Schvarstein y Leopold (comps). (2005). *Trabajo y Subjetividad*. Paidós Bs. As. Pág 129.
- Schwartz, S. (1992). *Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries*. En P. Zanna (comp.). *Advances in Experimental Social Psychology*, vol.25, Nueva York: Academic 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.
- Sennett, R. (1998) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona. Anagrama.
- Stecher, Godoy y Díaz. (2005). *Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación*, Cap. 3 del libro *Trabajo y Subjetividad* de Schvarstein y Leopold. Bs. As., Ed. Paidós.
- Steers, R.M. (1977) *Organizational Effectiveness: a behavioral view*. Palo Alto, CA: Goodyear Publishing
- Steers, R. M. y Porter, L. W. (1975): *Motivation and work behavior*. MacGraw-Hill, Nueva York.
- Stiglitz J. (2002) *El malestar en la globalización*. Madrid, Ed. Taurus
- Tamayo, A; de Oliveira de Borges, L. (2001). *Valores del Trabajo y valores de las Organizaciones*. En Ros, M; Gouveia, V. *Psicología Social de los Valores Humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tamayo, A; Schwartz, S. (1993). *Estructura Motivacional dos Valores Humanos*. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 9, p. 329-348.
- Tausky, C. & Piedmont, E. (1967) *The meaning of work and unemployment: Implication for mental health*. *International Journal of Social Psychology*
- Todaro y Yañez, (2004). *El trabajo se transforma en relaciones de producción y relaciones de género*. Chile, Cem ediciones

Triandis, H. (1972). *The analysis of subjective culture*, NY, Ed. Wiley.

Trompenaars, F., Hampden- Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in global business*, second edition. New York: McGraw Hill.

Voutyras, S. (1979) *The classical and the romantic approach to work*. Athens Symposium of the International Association of Literary Critics.

Vroom, V. H. (1964) *Work and Motivation* New York: Mc Graw-Hill

Weiss, R. y Kahn, R. (1960): "Definitions of Work and Occupations". *Social Problems*.

Weiss, D., Dawis, R. , England, G. and Lofquist, L. (1964). Minnesota studies in vocational rehabilitation: XVIII. Construct validation studies of the Minnesota importance questionnaire, Bulletin 41. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota

Zubieta, E. (2006) *Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (ETP) y Competición en estudiantes universitarios*. Anuario Investigaciones Fac. de Psicología UBA

#### **CITAS CORRESPONDIENTES A LAS ILUSTRACIONES:**

Cartoneros 1: [http://www.todoarquitectura.com/revista/38/sp04\\_sostenibilidad\\_urbana.asp](http://www.todoarquitectura.com/revista/38/sp04_sostenibilidad_urbana.asp)

Cartoneros 2: [http://www.todoarquitectura.com/revista/38/sp04\\_sostenibilidad\\_urbana.asp](http://www.todoarquitectura.com/revista/38/sp04_sostenibilidad_urbana.asp)

Desempleado 1: [http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid\\_2934000/2934106.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business/newsid_2934000/2934106.stm)

Desempleado 2: <http://www.elpais.com/articulo/sociedad>

Empl. fáb. recup. 1: <http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/business>

Empl. Fáb. recup. 2: <http://www.elcomercioonline.com.ar>

Empl. Privada 1: <http://webvirtualoffice.com>

Empl. Privada 2 (simb): <http://agustin.typepad.com/photos/uncategorized/cafe.jpg>

Empl. Privada 3: [http://www.nexgenstaffing.net/Florida\\_Employee\\_Leasing.jpg](http://www.nexgenstaffing.net/Florida_Employee_Leasing.jpg)

Empl. Pública 1 (simb): <http://img.photobucket.com/albums>

Empl. público 2: <http://www.cpeneuquen.edu.ar>

Empl. público 2 (simb) <http://www.editorialalmuzara.com>

Jubilado 1: <http://www.almirantebrown.gov.ar>

Jubilado 2: <http://zaragozando.blogia.com>

Piquetero 1: <http://www.seprin.com>

Piquetero 2 (simb): <http://www.po.org.ar>

Piquetero 3 (bco. y negro): <http://bulgaria.indymedia.org>

Presos 1: <http://www.infobae.com>

Presos 2: <http://www.lajornadasanluis.com.mx>

Presos 3: <http://www.pa-digital.com.pa>

Autónomo 1 (simb): <http://formacion.files.wordpress.com>

Autónomo 1: <http://www.guanajuato.gob.mx>

Autónomo 2: <http://www.cronicasdevalladolid.com>  
Autónomo 3: <http://www.eselx.com>  
Hombres 1: <http://www.laverdad.es>  
Hombres 2: <http://clientes.vianetworks.es>  
Hombres 3: <http://www.saladeespera.com.ve>  
Mujeres 1: <http://www.elpais.com>  
Mujeres 2: <http://www.mujeresnoticia.com>  
Educ.B <http://www.sacilottoehijos.com.ar>  
Educ A 2: <http://www.everyoneweb.es>  
Universitario 1: <http://www.hayek.org.ar>  
B 2: <http://www.miciudadreal.es>  
  
Trabaja 1: <http://www.ofiprix.com>  
Trabaja 2: <http://www.lacerca.com>  
No trabaja 1: <http://www.enciezadigital.com>  
Casado 1: <http://www.club.lacarasur.com>  
En pareja 2: <http://www.masnoticias.net>  
Divorciado 1: <http://www.elpais.com>  
Divorciado 2: <http://profetasilencioso.files.wordpress.com>  
Divorciado 3: <http://www.misderechos.cl>  
Solteros 1: <http://www.hoy.es>  
Jóvenes 1: <http://www.cig.gov.do>  
Jóvenes 2: [psicologosorganizacionales.blogspot.com](http://psicologosorganizacionales.blogspot.com)  
Adultos jóvenes 1: <http://www.infobae.com>  
Adultos jóvenes 2: <http://www.alteregoonline.com>  
Adultos 1: <http://alejandrosoler.es>  
Adultos 2: <http://news.aldiainc.com>  
Adultos mayores 1: <http://www.asich.com>  
Adultos mayores 2: <http://canariasinsurgente.typepad.com>  
**Varios:**  
<http://lamentededavid.files.wordpress.com/2007/09/vendimia-1024w.jpg>  
<http://www.juntaex.es/consejerias/igualdad-empleo/images/manos.jpg>  
<http://uruguay.indymedia.org/uploads/2006/01/dsc03498.jpg>  
[http://chemamunoz.podomatic.com/2006-11-24T14\\_53\\_17-08\\_00.jpg](http://chemamunoz.podomatic.com/2006-11-24T14_53_17-08_00.jpg)  
<http://cens453.galeon.com>  
<http://paulylagos.blogspot.com>  
[www.comunistas-mexicanos.org](http://www.comunistas-mexicanos.org)

## AGENDA FUTURA

En función de los resultados a los que se ha arribado, se sugiere abrir nuevas líneas de investigación que profundicen en los temas que se presentan seguidamente:

- Continuar la investigación en el eje: **importancia del trabajo** asociado con la exclusión social, con una metodología cualitativa.
- Continuar la investigación de la **importancia del ahorro**, que aparece de manera relevante en las distintas sub-muestras, utilizando el método de *focus group* que permita indagar las razones que los distintos agrupamientos aducen en relación con este comportamiento.
- Continuar la investigación en el constructo **centralidad relativa**, en los grupos que eligen la **religión** como una esfera importante de la vida -piqueteros- en relación con la muestra general, con el fin de indagar la vinculación de esta esfera con la exclusión social.
- Continuar la investigación con una mayor profundización desde el método cualitativo en **presos**, dado que ellos son uno de los grupos con mayor dificultad de inclusión laboral cuando son dejados en libertad, y tienden a volver a delinquir, muchos por sentirse discriminados en el mercado laboral, debido a sus antecedentes.
- Continuar la investigación en relación con la **construcción del significado del trabajar** en los grupos en los que ya hay tres generaciones sin actividad laboral, para poder indagar en qué medida esto afecta esa construcción en las nuevas generaciones y poder realizar acciones que corrijan los desvíos que se detecten en este sentido y colaboren para lograr su inclusión en la sociedad del trabajo.
- Continuar la investigación que permita ahondar y comprender de manera más profunda el sentido de la alta elección, en el constructo **compromiso**, de continuar trabajando bajo la condición de ser el propio dueño, es decir, operar autónomamente.

## APORTES A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Los resultados de este trabajo, generan insumos que pueden ser aprovechados por los encargados de llevar adelante acciones que tiendan a mejorar la situación de los grupos laborales en situación de riesgos:

### **Piqueteros:**

Se puede inferir de los resultados obtenidos en la caracterización de esta muestra que, si bien hay participantes que han declarado que en sus familias ya existen tres generaciones sin trabajar, la importancia del trabajar en sus vidas, el derecho a tener un trabajo que sea además con sentido e interesante, y que sea satisfactorio en sí mismo, es una de las elecciones más altas de toda la muestra. Esto habla que el trabajar no es algo que les es ajeno.

Además quisieran tener un trabajo autónomo, pues rechazan la plusvalía, por lo tanto se podría pensar en agruparlos en cooperativas al estilo de las fábricas recuperadas. Este dato es de alta importancia a la hora de llevar adelante acciones, con el fin de capacitarlos con vistas a una inclusión laboral digna para lograr la inclusión socio laboral, en lo que además podría participar la Universidad de Buenos Aires.

### **Desocupados:**

De la misma manera, para los desocupados también es superior al promedio la importancia del trabajo en sus vidas, el derecho a trabajar con condiciones de trabajo adecuadas, en una actividad que sea satisfactoria en sí misma y que sea el sistema educativo quien les de los recursos necesarios para poder defenderse en la vida. O sea que tienen claro que es el Estado quien les adeuda el formarlos y ocuparse de que logren incluirse laboral y dignamente.

De la misma manera que para el grupo anterior, requieren ser capacitados en oficios demandados por la sociedad y de esa manera organizarlos para poder obtener sus herramientas de trabajo y la manera de contactar a sus posibles clientes.

### **Cartoneros:**

Este grupo presenta muy alta la percepción de la discriminación y el hecho de que sólo el dinero que ganan por cartonear hace que sigan en esa actividad.

Sólo el 3,6% manifiesta que seguiría en el mismo empleo. Eso habla de un gran sufrimiento psíquico y de un daño subjetivo. Lo favorable es que consideran como un derecho el tener un trabajo con sentido e interesante y que sea satisfactorio en sí

mismo, tienen conciencia de que su actividad no les ofrece ninguna de estas dos características. Se puede pensar, por esto, que presentan cierto grado de resiliencia a la alienación.

El Estado en su forma nacional, provincial o municipal tiene en sus manos la posibilidad de hacer acuerdos con empresas que necesitan la materia prima de desechos que ellos recolectan y capacitarlos en esa recolección dándoles los recursos necesarios para protegerlos de riesgos físicos, generar una carrera menor con certificación y agruparlos en cooperativas para que tengan una fuente de trabajo sistemática y con un mayor grado de dignidad negociándoles acuerdos directos con las empresas que requieren de sus materiales obviando los intermediarios que son los que mas ganan.

### **Presos:**

Ellos consideran como un derecho que el sistema educativo les de las herramientas necesarias para poder tener la posibilidad de insertarse socialmente. Muchos de ellos estudian en la cárcel, incluso, carreras universitarias- y además consideran que a todo aquel que quiera trabajar se le debería dar un trabajo, por lo que coinciden con la muestra general en el derecho a la educación y al trabajo. Cabe recordar que significan el trabajo también como un derecho, que quizás, muchos de ellos no tuvieron.

Desde esta perspectiva, seria interesante poder trabajar con ellos, la manera de organizarse en una actividad autónoma en su salida del encierro, monitoreada por el Estado.

De todas manera, si bien marcan la importancia del trabajo como promedio es menor que en piqueteros, desocupados y cartoneros. Con este grupo, se debe redoblar el esfuerzo para poder incluirlos no solo laboralmente, sino a la sociedad de la que se fueron a los márgenes, al delinquir.