



Universidad del Aconcagua

Facultad de Psicología

Tesina de Licenciatura

“LA MOTIVACIÓN DEL HOMBRE
POSMODERNO - LA OCUPACIÓN COMO
OPCIÓN Y NO COMO VOCACIÓN”

Alumna: Mariana Magalí Muñoz

Directora de tesina: Mgter. Estela Labal.

Mendoza, 29 de Agosto de 2014.

Hoja de Evaluación

Tribunal:

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesora invitada: Mgter. Estela Labal.

Resumen

En el presente trabajo se analizó si existe relación entre el significado que adquiere el trabajo, cuando no es una elección realizada desde la vocación y cuando sí lo es, y la motivación laboral del hombre posmoderno.

Para ello se analizó lo que significa el trabajo para el sujeto Posmoderno, la vocación y la elección de un ámbito laboral. A fin de corroborar si las elecciones laborales se producen por elección propia o por otros motivadores, se seleccionó una muestra de 60 sujetos, de los cuales 30 pertenecen a la generación X, sujetos de 33 y 52 años, y los 30 restantes a la generación Y, sujetos de 18 a 32 años, teniendo en cuenta al mismo tiempo los estudios alcanzados por cada uno de ellos. Los instrumentos de evaluación utilizados fueron: la entrevista semidirigida y el test de autodiagnóstico de las motivaciones laborales, el cual se basa en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

Abstract

In this paper we analyzed the correlation between the work acquires meaning when it is not a choice made from the vocation and when it is, and work motivation of postmodern man.

This was analyzed which means work for the Postmodern subject, the calling and choosing a workplace. To corroborate whether labor elections occur by choice or by other motivators, a sample of 60 subjects, of which 30 belong to the generation X, subjects 33 and 52, and the remaining 30 were selected generation And, subjects 18 to 32 years, given the same time studies made by each. The assessment instruments used were: the semistructured interview and self-diagnostic test of labor motivation, which is based on the theory of hierarchy of needs of Maslow.

Agradecimientos:

En primer lugar quiero agradecerles a mis padres Juan Carlos y Elisabeth, que no sólo me apoyaron durante toda esta etapa, sino que además se preocuparon por hacerme una persona de bien, inculcándome valores como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y principalmente el amor y la pasión por todo lo que hacemos.

A mi hermano Claudio, quien me permitió junto a mis padres poder estudiar la carrera que elegí y me acompañó a lo largo de ésta, brindándome sus consejos, experiencia y apoyo incondicional.

Del mismo modo no me puedo olvidar de mis abuelos, tía Mónica y mis primos Facu, Flor, Lauti, Aldi y Jesi que siempre se preocuparon y se preocupan por mi progreso personal.

A mis amigos de la vida que siempre estuvieron a mi lado apoyándome en cada retraso y en cada decisión, que me levantaron el ánimo siempre que lo necesite y que me acompañaron en todo momento. A Sofía, mi hermana del alma, que más de una noche estuvo a mi lado escuchando mis explicaciones freudianas.

A mis compañeros y amigos de la facultad que estuvieron constantemente ayudando, apoyando y acompañando mi progreso.

A la Licenciada Stela Guerrini y a la Sra. Inés Palacios, que me brindaron su apoyo dentro de sus lugares de trabajo y colaboraron desinteresadamente con la realización de mi tesina.

Por último y no por eso menos importante quiero agradecerle a la Mgter. Estela Labal, quien me brindó su tiempo, experiencia, conocimientos, apoyo y comprensión, siendo una gran guía durante este proyecto final.

Índice

Título	2
Hoja de Evaluación	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Agradecimientos:	6
Índice	7
Capítulo 1: “La Posmodernidad”	10
1. Introducción	11
2. Análisis profundo de la Posmodernidad.....	13
2.1. La Sociedad y la Cultura Posmoderna	13
2.2. Las Instituciones Posmodernas.....	16
2.3. El sujeto Posmoderno	26
3. La posmodernidad en Argentina	29
Capítulo 2: “El trabajo como situación psicosocial”	32
1. ¿Qué es el trabajo?.....	33
2. Historia del trabajo	34
2.1. La etapa Medieval o fase neotécnica	35
2.2. La Revolución Industrial o fase paleotécnica de la industria	37
2.3. La Modernidad.....	40
3. Los X y los Y en el trabajo: características	45

3.1.	Generación X o los X-Men	45
3.2.	Generación Y o la Generación Luida.....	46
4.	Funciones Psicológicas del trabajo	47
5.	El trabajo como sostén de la Identidad	49
6.	El contrato psicológico	51
7.	Salud Laboral.....	54
Capítulo 3: “Qu es la vocación?		56
1.	Qu es la vocación?	57
2.	Identidad personal, vocacional y ocupacional.....	58
2.1.	Crisis de identidad.....	61
2.2.	Períodos de la formación de la Identidad Vocacional.....	63
3.	Crisis vocacional en la posmodernidad.....	65
4.	Elección vocacional-ocupacional	67
5.	Motivación Vocacional	70
Capítulo 4: “La motivación del hombre posmoderno”		73
1.	La motivación: relación con la conducta	74
2.	Proceso de la motivación	77
2.1.	Conducta motivada, adaptada y frustrada.....	78
3.	Relación entre motivación y trabajo	81
3.1.	Teoría de la jerarquía de necesidades	82
3.2.	Teoría X y teoría Y	83
3.3.	Teoría de los factores.....	85
3.4.	Teoría ERC	86
3.5.	Teoría de las necesidades de McClelland.....	87
3.6.	Teoría de las expectativas de Víctor Vroom.....	88

3.7.	Teoría de la fijación de metas	89
3.8.	Teoría de la equidad.....	90
Capítulo 5:	“Diseño metodológico”	92
1.	Objetivos de la Investigación	93
1.1.	Objetivo General.....	93
1.2.	Objetivos Específicos	93
2.	Método utilizado	94
2.1.	Tipo de Investigación, estudio y de diseño	94
2.2.	Descripción de la muestra	96
2.3.	Instrumentos de Evaluación	97
2.4.	Definición de las variables.....	98
3.	Procedimiento	99
Capítulo 6:	“Análisis y descripción de los datos”	101
1.	Análisis y descripción de datos generales	102
2.	Análisis y descripción de los datos por Empresa e Instituciones	122
Capítulo 7:	“Conclusiones”	132
1.	Conclusiones	133
1.1.	Generación X sin Estudios	133
1.2.	Generación X con estudios	134
1.3.	Generación Y sin estudios.....	136
1.4.	Generación Y con estudios	137
“Bibliografía”	142
“Apéndice”	145

Capítulo 1:

LA POSMODERNIDAD

1. Introducción

La Revolución Industrial encuadró grandes cambios que afectaron tanto a la Industria como a la sociedad en general. Durante este período surge el Individualismo, el Capitalismo y el Protestantismo como conceptos fundamentales, que se reflejan en los diferentes ámbitos como: el social, cultural, político, institucional, laboral, familiar, etc. Ello obligó a cada uno de estos sectores a tener que readaptarse, adquiriendo de esta manera nuevas características, que nada tenían que ver con las que se venían desarrollando durante la Modernidad.

Sin embargo, al igual que la Modernidad, la Posmodernidad no queda determinada por un acontecimiento especial que marque el inicio de dicho período. A su vez, como sostienen Obiols, G., Di Segni de Obiols, S *“La posmodernidad puede ser caracterizada como: La época del desencanto, del fin de las utopías, de la ausencia de los grandes proyectos que descansaban en la idea de progreso”* (García Ronchietto, 2010, pp. 76)”¹.

En relación a esto último, es posible decir que la Posmodernidad puede ser entendida como la edad de la cultura que surge desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad, coincidiendo con la denominada Sociedad Posindustrial y al mismo tiempo, con la llamada “Sociedad de consumo”.

Parafraseando a Lyotard es posible decir que es una sociedad de Consumo caracterizada por una falta de “identificaciones” con los grandes nombres o los héroes de la historia actual. Es una sociedad que se ha convertido en individualista, a partir de lo cual, cada uno se ve remitido a sí mismo y a sus propios objetivos,

¹ García Ronchietto, M. P. (2010). *El adolescente posmoderno: ¿Tiene la posibilidad de elegir?* Universidad del Aconcagua.

aunque estos últimos no sean auténticos objetivos vitales. (Lyotard, 2004)², el esfuerzo ya no está de moda, todo lo que supone sujeción o disciplina austera se ha desvalorizado en beneficio del culto al deseo y de su realización inmediata. (Rocca, 2011, pp. 71)³.

Es una época en donde lo físico, lo estético, lo que esté de moda y nos haga ver bien, es muy significativo, situación que le brinda un importante lugar a las dietas, a las cirugías estéticas, a los ejercicios físicos de diferente índole. Esto lo podemos observar en lo que escribe Di Segni Obiols, S., en su libro “Adultos en Crisis, Jóvenes a la Deriva”.

“Ser adulto ya no era el ideal. Adulto pasó a ser un sinónimo de viejo y, como tal, desacreditado en un mundo que ponía al joven sobre un pedestal. El cuerpo debía mantener la juventud eterna, la mente debía privilegiar lo nuevo para no aniquilarse. Progresivamente, la adolescencia que duraba pocos años se fue extendiendo, ya que dejaba de ser un lugar de pasaje para convertirse en un sitio del cual no había que salir nunca. Ahora los jóvenes estaban en la mejor época de la vida y debían conservarla el mayor tiempo posible. Al salir de ella, no serían valorados como adultos sino desvalorizados viejos, por lo que debían hacer cualquier cosa para evitarlo...” (Di Segni Obiols, 2006, pp. 55)⁴.

“La crisis posmoderna es una crisis del fundamento axiológico de todo Occidente, un desmoronamiento de las tradiciones, del sentido de la vida y de los criterios éticos objetivos o incluso interobjetivos”. (Colom & Méliche, 1994, pp. 35)⁵.

² Lyotard, J. F. (2004). *La condición postmoderna*. (Iberoamerica S.A., Ed.) (2nd ed., Vol. 2, pp. 69). Buenos Aires, Argentina.

³ Rocca, A. V. (2011). La Posmodernidad. Nuevo Régimen, violencia metafísica y fin de los metarrelatos. *Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Vol., 29.

⁴ Di Segni Obiols, S. (2006). “*Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*”. (2 reimpres., pp. 187). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas.

⁵ Colom, A., & Méliche, J. (1994). “*Después de la modernidad*” (1st ed., p. 192). Buenos Aires, Argentina: Ed., Paidós Ibérica S.A.

Para poder tener una mayor comprensión de todos estos cambios, que en la actualidad caracterizan a la Posmodernidad, resulta importante analizarlos individualmente.

2. Análisis profundo de la Posmodernidad

2.1. *La Sociedad y la Cultura Posmoderna*

Antes de comenzar a describir la sociedad posmoderna, resulta importante poder definir ¿qué es la sociedad? y si nos remitimos al Diccionario de la Real Academia Española, encontramos que ésta queda definida como el: “*Estado de los hombres o de los animales que viven sometidos a las leyes comunes...*”(García Pelayo & Gross, 1994, pp.. 951)⁶, es decir, que una sociedad es un conjunto de personas que se agrupan para vivir bajo un mismo régimen de reglas, criterios, cultura, etcétera, y ésto a su vez le brinda a cada uno de sus integrantes un sentido de pertenencia y una identidad.

Si realizamos un recorrido histórico de sólo dos períodos: la Modernidad y la posmodernidad, nos encontramos con grandes cambios sociales y culturales.

La Modernidad se caracterizaba por el establecimiento de grandes metas, que una vez alcanzadas favorecerían indudablemente al progreso, sobre el cual se tenía una gran confianza. Del mismo modo, había un fuerte significado por la vida, que llevaba a los sujetos a comprometerse con una responsabilidad asumida ante los

⁶ García Pelayo, R., & Gross. (1994). *Diccionario Ilustrado* (5th ed.). Buenos Aires, Argentina: Larousse Argentina S.A.

demás y ante el mundo. Este período se correspondía con el denominado Capitalismo, es decir, que era aquella época de las fábricas, las agrupaciones obreras y sindicalistas, entre otros.

A diferencia de esto último, la posmodernidad se corresponde con un momento histórico diferente, es el momento actual. En el mismo priman los medios de comunicación masivos, la tecnología y la informática. Es una sociedad y una cultura de “Consumo”.

Luego de la Segunda Guerra Mundial, el mundo Occidental hace un giro de 180°. Los adultos hombres que hasta ese momento eran los encargados de salir a trabajar, debían ir a la guerra y las mujeres y adolescentes, serían los que tendrían que ocupar los lugares vacantes que habían dejado aquellos hombres. Esto facilitó la salida de la mujer al mundo del trabajo, concretando el Movimiento Feminista, que se venía gestando desde los años 20, pero que cobra su mayor auge durante esta época. Lo mismo sucede con el Movimiento Gay y Adolescente, al decir de Di Segni Obiols, 2006⁷.

El mercado descubre al adolescente y lo toma como punto central de consumo. Se comienza a imponer una nueva moda, que estaba casi exclusivamente destinada para ellos, moda que no sólo adquiere el joven, sino también el adulto que quiere parecerse a ellos.

“A partir de la segunda mitad del siglo XX, el hombre pierde poder, pero, sobre todo, pierde autoridad. Deja de ser el referente de toda experiencia y sabiduría, deja de ser el modelo social a imitar.”(Di Segni Obiols, 2006, pp. 54)⁸.

Del mismo modo pierden también lugar en los distintos ámbitos sociales. La crisis económica, es un ejemplo, ya que estos padres de familias, que hasta el momento eran el principal sustento de la misma, se ven seriamente afectados por la

⁷ Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*. (2 reimpres., pp. 187). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas.

⁸ Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*. (2 reimpres., pp. 187). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas.

crisis económica del momento, lo que los lleva a estar desocupados y ser “viejos” (todos aquellos mayores a 40 años), para ingresar a un nuevo empleo.

Continuando con la idea anterior es posible decir que estos adultos tienen como positivo, el poder brindarles a sus hijos un marco y contexto, claro y explícito. Son padres y madres que marcaron claramente qué es lo que esperaban de ellos, es decir, que se posicionaban en el lugar de padres y no en el lugar de “amigos” o “compañeros” de sus hijos. Establecían límites claros, normas, valores y hábitos, bien definidos.

Paralelo a todos estos cambios va surgiendo paulatinamente el mundo de la tecnología, la informática y los medios masivos de comunicación, ampliando el mercado y dando como resultado una nueva cultura que tiene al consumo como un objetivo importante a conseguir.

Debido a lo anterior, se va construyendo en el inconsciente colectivo una nueva subjetividad que se relaciona con la idea de que el que más tiene, es el que más poder, status, prestigio y posición social obtiene. Rascovan lo dirá de la siguiente forma:

“...Una cultura que enaltece el consumo como valor supremo del mercado, y, a través de él, los seres humanos adquieren valor por cuanto compran, por lo que tienen, antes que por lo que hacen o por lo que son.” Y continúa diciendo: “Justamente, el consumo llena un vacío de ideales, de referentes y de proyectos colectivos. Las aspiraciones se centran en el acceso a aquello que incrementa el placer y se asegure el bienestar, y en la posesión de objetos que, además, deberán renovarse al ritmo que impone el propio mercado...”(Rascovan, 2005, pp. 62)⁹.

Todo esto da como resultado nuevas patologías que se relacionan con el vacío de vivir o de existir, porque cuando no hay un proyecto futuro, se pierde la confianza

⁹ Rascovan, S. (2005). *Orientación Vocacional. Una perspectiva crítica*. (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Ed., Paidós.

en el porvenir, abocándonos exclusivamente a transitar el presente como meros observadores y no como protagonistas, participantes.

“... Cuanto más la sociedad se humaniza, más se extiende el sentimiento de anonimato; a mayor indulgencia y tolerancia, mayor es también la falta de confianza personal; cuantos más años se viven, mayor es el miedo a envejecer; cuanto menos se trabaja, menos se quiere trabajar; cuanto mayor es la libertad de costumbres, mayor es el sentimiento de vacío; cuanto más se institucionalizan la comunicación y el diálogo; más solos se sienten los individuos; cuanto mayor es el bienestar, mayor es la depresión. La era del consumo engendra una desocialización general y polimorfa, invisible y miniaturizada; la anomía pierde su referencia, la exclusión a medida se ha apartado también del orden disciplinario.” (Lipovetsky, 1998, pp. 128)¹⁰.

Según estos autores puede pensarse a la sociedad actual como vacía, carente de valores, individualista y consumista. Es una sociedad dominada por un tener y un hacer carente de un sentido real y profundo, que da como resultado en diversas situaciones, a sujetos que sufren de un importante vacío existencial.

2.2. Las Instituciones Posmodernas

Mario Chades sostiene que la Institución:

1) *“Alude a normas-valor de alta significación para la vida de un grupo social fuertemente definidas y sancionadas-formalizadas en el caso de las leyes-con amplio alcance y penetración en la vida de los individuos”. Son en este sentido instituciones, por ejemplo: las normas jurídicas, los reglamentos, normas*

¹⁰ Lipovesky, G. (1998). *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. (10th ed.). Barcelona, España: Ed., Anagrama, S.A.

de tránsito, valores como la protección de la niñez y vejez, la fidelidad en el matrimonio, etc.

2) *Vincula el término a estructura u organización social, es decir, aquel lugar donde las personas responden a una organización especial y a normas tendientes a concretar objetivos prefijados. Por ejemplo: las escuelas, empresas, gobierno, cárceles, hospitales, etc.*

3) *Como lugar de producción de relaciones, en los que además se elaboran bienes culturalmente necesarios. Por ejemplo: las fábricas, escuelas, universidades, etc.*"(Taborda & Leoz, 2013, pp. 190)¹¹.

A partir de estas definiciones de Institución es posible pensar al Estado-Nación como la Meta-Institución, aquella que está a cargo de brindarle significado y sustento al resto de las Instituciones.

Durante la Modernidad todas ellas operaban en forma conjunta, es decir, que se aprendía un lenguaje común, que le permitía a los sujetos poder circular entre ellas, sin grandes dificultades. Así cada una de las Instituciones se construía y se apoyaba sobre la base de lo aprendido en otras, obteniendo de esta forma la eficacia.

Pero durante la Posmodernidad se produce un desfundamiento de las mismas, que da como resultado un alto grado de desgaste en todas ellas, comenzando por la del Estado-Nación, y continuando con las familiares, educativas y correctivas.

Corea, C., y Lewkowicz, I. lo dicen de la siguiente forma:

"... El estado, en la medida en que controlaba y disciplinaba las instituciones, producía un tipo subjetivo que, una vez instituido, podía transitar las distintas situaciones. Pero veíamos que ese recorrido o esa articulación

¹¹ Taborda, A., & Leoz, G. (2013). *Psicología Educativa en el contexto de la Clínica Socioeducativa*. (1st ed.). San Luis, Argentina: Nueva Editorial Universitaria. Retrieved from http://www0.unsl.edu.ar/~disgraf/neuweb2/pdf/Taborda_Volumen1.pdf#page=190

relativamente armónica entre la familia, la escuela y la universidad ya no operaban. Veíamos que entre la universidad y la escuela no había correlación, que el sujeto producido en la experiencia escolar difería enormemente del sujeto producido en la experiencia universitaria, y a su vez que el sujeto producido por la familia difería enormemente del sujeto producido por la escuela. Por otro lado, empezamos a ver que en esas situaciones había subjetividades operando. Ya no veíamos sólo el déficit del discurso sino la existencia de otra producción subjetiva. Y conjeturábamos que se trataba de una subjetividad producida en las experiencias mediáticas...” (Corea & Lewkowicz, 2004, pp. 167)¹².

A partir de que las instituciones posmodernas adquieren nuevas características, se comienzan a gestar nuevas subjetividades colectivas e individuales, que permiten visualizar comportamientos diferentes, en los cuales no es posible reconocer un modelo estereotipado que establezca reglas y comportamientos que favorezcan el desarrollo humano a partir de las potencialidades y recursos de una sociedad.

2.2.1. Las Instituciones Educativas

“La educación durante el siglo XIX se basó en la estimulación abusiva de un mecanismo psicológico central: la represión. Todo aquello que diera placer debía ser contenido –si no definitivamente aplastado-, el ideal era lograr un perfecto control de todo lo impulsivo y también de algunas funciones fisiológicas...” (Di Segni Obiols, 2006, pp. 37)¹³.

¹² Corea, C., & Lewkowicz, I. (2004). *Pedagogía del aburrido: Escuelas destruidas, familias perplejas*. (1st ed., pp. 214). Buenos Aires, Argentina: Ed., Paidós.

¹³ Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*. (2 reimpres., pp. 187). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas.

El problema con las instituciones educativas, es que las escuelas hoy por hoy se corresponden con el modelo planteado durante la Modernidad, en las que el docente era la máxima autoridad. La escuela tenía como función reafirmar los valores y normas que ya se habían gestado y que provenían de la institución familia. Pero cometieron el error de dejar de lado el hecho de que los alumnos de hoy no son los de la modernidad, sino que son los “Alumnos Posmodernos”, que presentan características especiales.

Esto último se ve claramente reflejado en las aulas, donde el docente no es tratado como la máxima autoridad, sino que por el contrario, son “un igual”, al cual hay que tratar con simetría, bajando notablemente los niveles de respeto.

También hay que considerar que los niveles educativos de los distintos centros han decaído significativamente, cada vez quedan menos escuelas técnicas o especializadas, los contenidos curriculares son básicos o escuetos, los adolescentes salen con grandes problemas en cuanto a la comprensión de textos o en la lecto-escritura, produciendo grandes dificultades al momento de ingresar a la universidad.

En el año 2003 y a pesar de la crisis económica que atravesaba Argentina, en dicho período, se profundizó el traspaso de las Universidades Estatales a las Privadas, fenómeno que se puede observar a nivel general en Latinoamérica. (Messing, 2007)¹⁴.

“...Los jóvenes egresan sin haber incorporado las competencias básicas para ingresar a la universidad, lo que agrega más temor y desmoralización a la mayoría de ellos. La fragmentación de la educación permite, paradójicamente, que sólo los provenientes de los mejores colegios privados o colegios

¹⁴ Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., p. 328). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas de México S.A.

universitarios puedan aspirar a ingresar con mayor éxito en las universidades estatales."(Messing, 2007, pp. 59)¹⁵.

Todas estas limitaciones son percibidas por los jóvenes, quienes buscan un auxilio en las universidades privadas, en las cuales depositan la "ilusión" de que son menos exigentes o más fáciles.

En relación a esto último es importante destacar que hay muchos jóvenes y adultos que no tienen la posibilidad de abonar el arancel estipulado por una universidad privada. Entonces, aquí cabe preguntar: ¿Qué sucede con ellos?

Lo que puede suceder por un lado, es que estos sujetos desistan de estudiar la carrera que eligieron en un primer momento, o bien por otro lado, pueden insertarse en el mercado laboral (o aumentar las horas de trabajo), para poder sostener sus estudios, lo que producirá una disminución en su rendimiento académico, debido a que se disminuyen las horas de estudios y el cansancio crece, generando al mismo tiempo, en varios casos, la deserción estudiantil nuevamente.

Debido a todos estos problemas didácticos, que se ven reflejados en los diferentes ámbitos educacionales, se propone un cambio de paradigma, a partir del cual se busca que los diferentes temas a enseñar sean integrados de manera sistemática por las diversas áreas curriculares. Asimismo se busca introducir la tecnología informática a las escuelas desde el nivel inicial, ya que ésta ha resultado un medio masivo de comunicación y de información, que cuando es utilizado de forma adecuada, es de gran ayuda.

A modo de conclusión, es posible decir, que la escuela de la actualidad, es aquella que busca que sus alumnos pasen de grado. Para ello, han disminuido notablemente su exigencia.

¹⁵ Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., pp. 328). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas de México S.A.

2.2.2. La Empresa como Institución

En este apartado se propone entender a la Empresa como una institución, debido, a que la misma dispone de un tipo particular de: cultura, normas, patrones y estándares, que influyen en el comportamiento y pensamiento de los individuos que forman parte de ella.

Al mismo tiempo, la empresa que instituye a sus miembros, se ve influenciada por una macro cultura, que se corresponde con la cultura propia del lugar, a la que se le exige su adaptación.

Las ideas anteriormente nombradas, pueden ser fundamentadas desde la psicología del trabajo. En ella se sostiene que la compañía que se institucionaliza es aquella que adquiere una personalidad propia, que va más allá de sus miembros. Otra característica importante de ellas, es la capacidad que tienen para replantear sus objetivos, es decir, que cuando los objetivos generales dejan de ser funcionales, en lugar de cerrar la compañía, formulan nuevamente sus metas, adaptándolas a las necesidades actuales, lo que al mismo tiempo permite una redefinición de la organización.

La “Institucionalización empresarial”, influye sobre las conductas de las personas que allí desempeñan su labor. Ya que se determinan los valores, las normas, las costumbres, los comportamientos aceptados y los que no son aceptados. Generando una subjetividad específica, que se establece a partir de un sistema de significados compartidos.

Comprendida la idea de empresa como institución, es posible decir que, al igual que el resto de las instituciones, las empresas también se vieron afectadas por los cambios culturales y sociales que propone la posmodernidad.

Las empresas de la posmodernidad se “rejuvenecieron”, en otras palabras, ya no buscan personas adultas con amplia experiencia, sino que el objetivo ahora es, contratar personas jóvenes, que tengan una óptima capacitación y la experiencia de aquel adulto mayor.

Si nos remitimos a la historia, nos encontramos que durante la Revolución Industrial, lo importante eran las máquinas. Durante la misma, la mano de obra era abundante, lo que le permitía a los “patrones”, despedir y contratar nuevos sujetos, cada vez que ello fuera necesario.

La crisis económica que se produjo luego de la Segunda Guerra Mundial, afectó notablemente al área empresarial. Crisis que no sólo perturbó a la economía empresarial, sino que también influyó sobre la organización del factor humano.

Las empresas se vieron obligadas a contratar la mano de obra que estaba disponible en ese momento. Ello abrió el camino para que jóvenes y mujeres pudieran comenzar a trabajar, creando un nuevo paradigma empresarial que se manifestó en las diversas áreas de la misma.

Por ejemplo: el área de Recursos Humanos dejó de estar centrada en los recursos tecnológicos y comenzó a preocuparse por el capital humano. A partir de ello, el objetivo se trasladó hacia las capacitaciones, el estudio de las motivaciones, el bienestar psicológico de los empleados, el estudio de los grupos formales e informales, entre otros. Esto abrió nuevas puertas y formas de entender la empresa posmoderna.

2.2.3. La Familia como Institución

Durante la Modernidad predominaban aquellas familias que se caracterizaban por tener una organización patriarcal, es decir, que el padre era el encargado de salir a trabajar para traer el dinero al hogar, lo que le daba a su vez el lugar de autoridad, mientras que las madres eran las encargadas de criar a los hijos y mantener la casa en orden. Bajo este contexto las mujeres tenían un lugar sumiso y sometido a la autoridad o autoritarismo del padre, lugar que también ocupaban los hijos.

“... la autoridad del hombre era considerablemente mayor ya que también lo era su experiencia de vida en el espacio público, mientras que la mujer sólo se desarrollaba en el espacio privado y se le reconocía alguna autoridad dentro de él. (Di Segni Obiols, 2006, pp. 22)¹⁶.

Este sistema patriarcal y autoritario que se sostuvo a lo largo de los años comenzó a perder fuerza progresivamente, a partir del siglo XVIII. Pero principalmente durante la Segunda Guerra Mundial.

En la posmodernidad, ya no se busca crear este tipo de familias, sino que por el contrario, nos encontramos con familias en las que sus padres son “parejas” o “parejos” en cuanto a autoridad, cuidados y flexibilidad de los roles.

Estamos en una época donde el matrimonio ya no es para toda la vida, lo cual ha llevado a un significativo aumento de divorcios y familias ensambladas (los tuyos,

¹⁶ Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*. (2 reimpres., pp. 187). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas.

los míos y los nuestros), monoparentales (sólo hay un padre o una madre y sus hijos), extensas (padre, madre, hijos, y tíos o abuelos). Adultos, jóvenes, niños y, en algunas ocasiones ancianos, que se ven forzados a readaptarse a nuevas formas de vida familiar.

Y sin importar el tipo de organización que tengan (monoparentales, ensambladas, consensuadas, etc.) y del tipo de autoridad o de maltratos físicos o psicológicos, que aún pueda llegar a existir en éstas, hay modos acordados de crianza y vinculación entre padres e hijos, que se corresponden con relaciones simétricas, de mayor proximidad y manifestación afectiva. Los padres intervienen desde el principio en el cuidado y crianza de sus hijos; las madres comparten y dividen su tiempo entre su ocupación o profesión, pareja, hijos y placeres, ya no están exclusivamente dedicadas a sus casas.

“ Esta cercanía y proximidad en el vínculo con los hijos –que ha sido una gran conquista de la sociedad, porque ha barrido en gran medida con el miedo y distancia de épocas anteriores- no se ha podido acompañar todavía de la construcción de buenos modelos de contención y diferenciación, produciendo consecuencias indeseadas en el proceso de individuación de los hijos, que afecta profundamente su proceso madurativo y su salida exogámica y generan, en la interacción con el medio externo, múltiples sintomatologías actuales, entre ellas las vocacionales y ocupacionales.” (Messing, 2007 pp. 64)¹⁷.

Los padres de hoy no quieren educar a sus hijos rígida y autoritariamente, como lo hicieron sus propios padres con ellos. A partir de ello buscan establecer vínculos cercanos y afectuosos, pero ésto genera al mismo tiempo lazos pocos discriminados y con importantes fallas, en cuanto a la función paterna y materna, que nada tiene que ver con padres o madres biológicas, sino que se relaciona con el lugar simbólico que ocupan las personas que ejercen dichos roles y funciones, en el

¹⁷ Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., pp. 328). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas de México S.A.

psiquismo. Hay una falta de límites que les impide a los jóvenes o hijos diferenciarse de sus padres, obstaculizando, al mismo tiempo, la salida exogámica del hogar.

La importancia que tiene la función paterna, la podemos explicar de acuerdo a lo expuesto por Messing, quien sostiene que:

“Esta función es tan importante porque es la que permite que los hijos puedan volver a entregarse al vínculo materno sin temor a quedar atrapados. De la capacidad de entrega al vínculo amoroso con la madre depende de nuestra capacidad de entrega a los objetos vocacionales y otros objetos de amor. Si esta función de límites y separación no se cumple satisfactoriamente, los hijos van a tratar de separarse por sí mismos de la madre, y lo van a hacer a través de la distancia, el maltrato en la comunicación y, sobre todo, a través de la desconexión emocional, dejando entonces de disponer de su capacidad de entrega amorosa a otros objetos externos, entre ellos los vocacionales u ocupacionales”.(Messing, 2007, pp. 66)¹⁸.

Al existir una comunicación más cercana, menos discriminada y más participativa entre padres e hijos, se genera un tipo de vínculo que les dificulta a los padres establecer los límites pertinentes y marcar las diferencias, ya que esto requiere de un importante trabajo, que se debe realizar de forma constante y coherente. Si ello no sucede, los hijos tendrán serios problemas para acatar las órdenes de sus padres, situación que puede generar el desborde y quiebre de los padres, que terminarán ejerciendo el tan temido autoritarismo, que implementaban sus propios padres.

Esto lleva a que los hijos se identifiquen con su padres, los quieran y los acepten, pero al mismo tiempo, como han internalizado el rechazo a la autoridad, al igual que sus padres, se colocan en una posición de simetría, a partir de lo cual, se van a exigir como adultos, desmotivándose y desmoralizándose antes de comenzar a transitar el mundo del afuera.

¹⁸ Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., pp. 328). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas de México S.A.

Estas nuevas formas de convivencia familiar han generado nuevas subjetividades en los jóvenes, quienes no sólo pertenecen a un sistema familiar, sino también que comparten en un sistema educativo. Estas diferentes subjetividades, individual, familiar, escolar, genera mas un sujeto dividido que integrado.

Por su parte los adultos buscan rechazar los modelos aprendidos sintiéndose inseguros con los nuevos que deben ejercer, por lo que muchos ignoran lo que se espera de ellos, surgiendo conductas que más que ayudar al adecuado crecimiento de los jóvenes, los confunde.

Es así que las nuevas familias no le están sirviendo al adolescente ni a los adultos para producir un crecimiento que los lleve a mayores gratificaciones de vida y no sólo las pasajeras o esporádicas.

2.3. *El sujeto Posmoderno*

Todas las características anteriormente nombradas, han generado un nuevo tipo de subjetividad en las personas, en donde se puede destacar la individualidad, la búsqueda del placer por el placer, es decir que hablamos de subjetividades narcisistas y hedonistas.

“El autoconocimiento es un concepto viejo. Históricamente, hacía referencia al entendimiento que cada persona debería tener acerca de su propia identidad interior. Según la tradición, cuando alguien ganaba un conocimiento personal más profundo, éste se veía acompañado de cierta clase de modestia y de humildad. Las personas con conocimiento de sí mismas llegaban a apreciar sus fallos, sus incapacidades y sus debilidades. La perspectiva tradicional del individuo era la de una realidad defectuosa. Eso también ha cambiado. El

individuo posmoderno es semejante a Dios. Para los posmodernistas, no es aceptable un juicio o una crítica al individuo". (Drane, 2009, pp. 97)¹⁹.

Los sujetos actuales encuentran en el ser y en la autoayuda, los caminos más rápidos y directos hacia la felicidad, la satisfacción y el significado de la propia vida. Cada vez nos cuesta más motivarnos, orientarnos, establecer vínculos satisfactorios y perdurables en el tiempo.

Las mayorías de las cosas pasan por el tener, lo que lleva a los sujetos a estar mucho tiempo ocupados con el hacer. Pero ese tener y hacer se encuentran centrados en objetivos parciales, superfluos, que requieren de poco esfuerzo y poca dedicación.

Al mismo tiempo es importante destacar, tal como lo hacen G., Obiols y S., Di Segni de Obiols que:

"...Los jóvenes posmodernos no sienten necesidad de rebelarse, no ven a sus padres como personas muy diferentes de ellos, encuentran que están de acuerdo con la educación que recibieron y que lo pondrían en juego con sus propios hijos, no sienten una brecha generacional que los separe de la generación anterior, sus discusiones familiares pasan por lo cotidiano, no por un enfrentamiento ideológico, de hecho no hay ideología de la que se hable. La rebeldía ha sido suplantada por la indiferencia e incomunicación. De todos modos, la falta de enfrentamientos entre generaciones no parece haber anulado la hostilidad. La agresividad no estaría dirigida a dirimir diferencias ideológicas sino que sería una expresión lisa y llana de maltrato, vacío de ideas." (Messing, 2007 pp. 88)²⁰.

Lo anteriormente nombrado puede manifestarse de diferentes maneras, ya sea, a través de síntomas físicos como el insomnio, la falta de apetito, problemas

¹⁹ Drane, J. (2009). *Sufrimiento y depresión. Como la comprensión y la fe pueden ser de utilidad*. (1st ed.). Bogotá, Colombia: San Pablo. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=qOjcaehLL98C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

²⁰ Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., pp. 328). Buenos Aires, Argentina: Ed., Novedades Educativas de México S.A.

estomacales, etc., o bien, por medio de síntomas psicológicos como angustia, depresión, estrés, ataques de pánicos, retraimiento general de la energía vital, entre otros.

En este contexto, confuso, exigente y consumista, surgió una nueva generación que muchos sociólogos y antropólogos la denominaron como “Generación X”.

Los X comprenden a las personas que nacieron entre 1965/7 y 1980/1. Dicha generación se caracteriza por:

- Una falta de identificación con posturas ideológicas o con grupos de pertenencia.
- Son sujetos que tuvieron que atravesar hechos históricos como la primavera de Praga, las dictaduras de América Latina, el final de la guerra fría, la ruptura del hogar tradicional, la desaceleración económica, el SIDA, el avance de la tecnología y el inicio del consumismo.
- Consumismo de grandes marcas, a las cuales les exigen sinceridad.
- Son consumidores motivados. Son ellos mismos, quienes realizan las compras, ya sea para sí mismo o para los demás.
- Son personas capaces de equilibrar el trabajo, el ocio y la familia.
- Son más conservadores que liberales.

Luego surge la “Generación Y” que comprende a aquellos que nacieron entre 1982 y 1994, caracterizándose por:

- Nacen en un contexto muy marcado por la globalización que presenta una notable influencia de la tecnología informática y comunicacional, que inevitablemente transformó la forma en que las personas se relacionan e interactúan con el mundo.
- No están de acuerdo con el cómo se hicieron las cosas en el pasado.
- Saben cómo utilizar la tecnología para crear un ambiente personal y laboral acorde a su estilo de vida.
- Están dispuestos a desafiar grandes retos y cuentan con la tecnología para alcanzar dichos retos.
- Son sujetos que aprenden a partir del ensayo y error.

- Debido a su instrucción, los Y son ambiciosos. Esto genera una motivación extra hacia el desafío permanente y la creatividad, debido a que su forma de pensar les permite unir discontinuidades lógicas para generar ideas innovadoras.

En la actualidad ambos, los sujetos X y los sujetos Y, conviven en la mayoría de los ámbitos, lo que acarrea interacciones específicas que muchas veces puede disminuir las diferencias y las brechas generacionales en cuanto a valores y acciones a realizar.

3. La posmodernidad en Argentina

Como se dijo en párrafos anteriores, la Posmodernidad puede ser ubicada cronológicamente desde mediados del siglo XX. Período que al mismo tiempo concuerda con Dictaduras Militares, establecidas en distintos países de América Latina. Entre estos países encontramos a Argentina, que sufrió en total seis golpes de Estado, que pueden ser situados desde la década del 30 hasta la del 70.

De los seis golpes de Estado; los más significativos son los dos últimos, ya que, se establecieron como Dictaduras permanentes, produciendo grandes cambios, a nivel social, político, cultural, económico, etcétera. Grandes transformaciones, que hicieron que la Posmodernidad llegara más tarde a nuestro País.

Lo anteriormente nombrado puede ser fundamentado a partir del hecho de que durante esta época, estaban prohibidas totalmente, las manifestaciones, las huelgas y cualquier tipo de revolución, por ende, luchar por los derechos era muy difícil, a nivel público, a nivel social. Básicamente se buscaba erradicar cualquier tipo de ideología que fuera juzgada como subversiva.

“...Las prácticas de control y exclusión que regían el modelo disciplinario de la modernidad fueron amplificadas por el régimen militar, el cual monopolizó la producción de conocimientos en el ámbito social y se apropió de la totalidad de las formas de actuación sobre los cuerpos, hasta el punto incluso de llegar a determinar su desaparición. Al igual que otros sistemas totalitarios, la dictadura argentina se constituyó, como la versión monstruosa de la modernidad, transformando el optimismo generado por algunas de las distintas configuraciones de la Ilustración en una realidad de violencia y barbarie” (Muíño Barreiro, 2012, pp. 158)²¹.

Todos estos cambios dieron como resultado la constitución de una sociedad “injusta”, en la que sólo ganaba y podía, el que más tenía.

En Diciembre de 1983 se recupera el Estado de Democracia y se comienzan a construir los cimientos de una nueva sociedad argentina, que buscaba establecer como principal objetivo, el desarrollo y la protección de los derechos cívicos y políticos, que hasta ese momento habían sido brutalmente violados.

Durante la Década del 90 se comienzan a adoptar nuevas políticas económicas, que estaban orientadas hacia la integración de la economía mundial. Al acentuarse el enérgico cambio hacia el neoliberalismo, el nuevo gobierno, que se encontraba dirigido por Carlos Menem, tomó una serie de medidas que dieron como resultado la desnacionalización de la economía Argentina. La globalización, en nuestro país, desembocó en la privatización de sectores que eran considerados hasta ese momento, como patrimonio nacional, es decir, que hablamos de sectores como la salud, la educación, los medios de comunicación, entre otros, antes pilares públicos y sociales.

En 1995 se produjo la crisis del peso mexicano, conocida como el “efecto tequila”, que nos afectó con una gran magnitud, debido a la fuga de capitales. A raíz

²¹ Muíño Barreiro, D. (2012). Posmodernidad y (post)dictadura. Consideraciones teóricas sobre la literatura argentina postdictatorial. Universidad Santiago de Compostela. España.

de ello, Argentina no pudo recuperarse completamente y finalmente al terminar el año 2001, sufrió el mayor default de la historia.

Al insertarnos en el mercado y en la economía mundial, inevitablemente, nos fuimos también insertando en el mundo del consumismo, del individualismo, del hedonismo, es decir, que nos insertamos en un mundo posmoderno.

Todas estas transformaciones produjeron que nuestra sociedad actual se encuentre inmersa en el mundo de la comunicación, de la tecnología, de la informática, de las grandes empresas. Pero al mismo tiempo, estos avances hicieron que se dejaran de lado muchos valores y costumbres hasta entonces típicas.

Los jóvenes argentinos están construyendo una sociedad en la que lo más importante es tener una gran cantidad de contactos en las redes sociales, dejando de lado y sin importancia la comunicación cara a cara, perdiendo diversos ámbitos, que fomentaban la integración social, dilapidando básicamente el estar y compartir con el otro.

Aquí hay que hacer una salvedad y decir que éstas no son características propias y exclusivas de los jóvenes argentinos, sino que son características propias de la posmodernidad, que afectó a todo el Occidente.

Capítulo 2:

EL TRABAJO COMO
SITUACIÓN PSICOSOCIAL

1. ¿Qué es el trabajo?

El termino “trabajo” deriva de “trabajar”, y éste último deriva del latín “tripaliare”, que significa primitivamente “torturar”. Tripaliare deriva, al mismo tiempo, del sustantivo tripalium (trabajo). El tripalium era un cepo constituido por tres palos, que en la época antigua se utilizaba como instrumento de tortura para los reos. En la actualidad se sustituyó el significado de torturar por la idea de que el trabajo, implica un esfuerzo, una labor.

Diversas son las escuelas y las teorías que han desarrollado y definido el concepto de trabajo. De acuerdo con esto encontramos que el trabajo, puede ser entendido como lo hace:

- La Real Academia Española lo define como: *“Ocuparse en un ejercicio u obra: trabajar para ganarse la vida...”*(García Pelayo & Gross, 1994. pp. 1017)²².
- Peiró lo conceptualiza como: *“El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad las personas aportan energías, física y psíquica, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”*(Alonzo, 2007. pp. 37).²³
- Luque Ramos lo define con las siguientes palabras: *“Actividad de carácter productivo que realizan las personas aportando recursos propios (energía,*

²² García Pelayo, R., & Gross. (1994). *Diccionario Ilustrado* (5th ed.). Buenos Aires, Argentina: Larousse Argentina S.A.

²³ Alonzo, C. (2007). *Los roles del psicólogo laboral y sus modelos de intervención en el campo del trabajo*. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

habilidades y conocimientos) para la obtención de algún tipo de compensación material y/o psicosocial". (Guillen Gestoso & Guil Bozal, 2000. pp. 148).²⁴

Estas definiciones tienen en común cuatro aspectos importantes: el trabajo es una "actividad humana", es decir, que implica la conducta de trabajar. Esta actividad se realiza dentro de un "contexto o una situación específica", lo que determina un tipo de ambiente físico.

Del mismo modo es posible establecer que el trabajo "produce subjetividades", es decir, que en cada persona adquiere un significado particular y propio. Al mismo tiempo esta actividad humana rara vez se realiza en soledad, por lo tanto, el trabajo también puede ser entendido como un "fenómeno social".

2. Historia del trabajo

El sentido y valor que tiene el trabajo en la actualidad no es igual, al sentido y valor que tenía hace mil años atrás, ya que la forma en que se organizaban y se organizan las sociedades, las normas, costumbres, tradiciones y valores, han cambiado notablemente, influyendo en el significado que adquiere el trabajo. Debido a ello, resulta importante realizar un recorrido histórico.

Dicho recorrido va a ser dividido en tres grandes periodos sucesivos, que no son excluyentes entre sí sino, que por el contrario llegan a superponerse por

²⁴ Guillen Gestoso, C., & Guil Bozal, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1st ed pp. 358.). España: MC CRAW-HILL. Interamerica de España.

momentos. Estos períodos o etapas son: la Medieval, la etapa de la Revolución Industrial y la etapa Moderna.

2.1. La etapa Medieval o fase neotécnica

El período denominado como Medieval se extendió entre los años 1000 a 1750 aproximadamente.

Es una etapa que se caracterizó por el uso de la madera como materia prima y el uso de la energía eólica, que provenía principalmente del agua y del viento. Los metales eran utilizados para la fabricación de objetos ornamentales y de armas, pero no como nueva tecnología.

La sociedad se organizaba en pequeñas aldeas, que eran dominadas y protegidas por el Señor Feudal, a quien le debían respeto, fidelidad y sus propios trabajos y ganancias. Con la paulatina recuperación económica, surgieron los mercaderes, quienes se comenzaron a agrupar en gremios mercantiles, con el objetivo de luchar contra el Señor Feudal. Posteriormente surgieron los artesanos y los artífices, quienes también se agruparon y formaron el gremio artesanal, el cual estaba compuesto por los aprendices, los jornaleros y los maestros.

Los aprendices eran jóvenes que, como lo dice su nombre estaban aprendiendo el oficio, vivían con el maestro artesano, quien era el encargado de enseñarles el oficio y les proveía los alimentos, vivienda y enseñanzas. Cuando el oficio se había aprendido correctamente, el aprendiz pasaba a ser jornalero, que eran aquellos hombres que podían ofrecer su trabajo a otros maestros artesanos, a cambio de un salario. Si los jornaleros juntaban el dinero suficiente, podían independizarse y pasar a tener su propio taller, convirtiéndose de esta manera en

maestros artesanos. Este último trabajaba una gran cantidad de horas al día, pero él era su propio amo. Realizaba la labor en su propia casa y era respetado y reconocido por la comunidad. Era un miembro necesario para la sociedad, orgulloso de su trabajo, el cual adaptaba a las necesidades de sus clientes.

Es decir que ésta era una sociedad predominantemente agrícola, con una industria basada en el trabajo de mercaderes, artesanos y campesinos. Pero que determinaba la condición de sus miembros antes de nacer. Continuando con esta idea es posible determinar, que dentro de la misma clase había igualdad, pero entre las clases había desigualdad. Y si bien esto no parece muy alentador para el sujeto moderno, resulta importante destacar que como ventaja tuvo la de proteger a sus miembros de la angustia y el sentimiento de inseguridad, característico de nuestra sociedad.

En los jóvenes actuales se marca la diferencia en la elección, ya no eligen lo que otros están dispuestos a enseñar, sino que actualmente quieren ser ellos los que propongan los cambios

Y si bien esta parece una época ideal, hay que mencionar que del mismo modo, en ella también hubo fallos. En algunas cosas había una gran pobreza, existían las grandes pestes, las supersticiones eran muchas, asimismo existían los conflictos, los pleitos y la competencia.

Las poblaciones poco a poco comenzaron a crecer, comenzaron a cultivarse cada vez más terrenos, lo que dio como resultado, una reorganización social.

Este período se extiende hasta la Revolución Industrial, aproximadamente.

2.2. *La Revolución Industrial o fase paleotécnica de la industria*

El período paleotécnico de la industria comenzó aproximadamente alrededor del año 1750, con el perfeccionamiento de la máquina a vapor y ello permitió la producción a gran escala, exigiendo el aporte de grandes sumas de capitales y ofreciendo, al mismo tiempo, trabajos de mayor tamaño. Se utilizó el carbón como combustible y se desarrollaron nuevos métodos en la metalúrgica del hierro.

“La vida humana, en especial la vida económica, había venido evolucionando lentamente desde la prehistoria, o más aún, desde el Neolítico (8000 A.C. más o menos) hasta el siglo XVIII D.C., cuando comenzaron a producirse cambios importantes que alteraron el ritmo histórico, representando una gran discontinuidad en el curso de la historia”.(Otero & Mata de Grossi, 2005, pp.15)²⁵.

Los cambios a los que se refiere Otero y Mata, son en relación a lo económico, político, social, intelectual, pero principalmente en la actividad industrial, los mismos comienzan principalmente en Inglaterra y poco a poco se van promulgando por el resto de Europa Occidental.

Es una época muy significativa, ya que marca un antes y un después en la forma de entender y sentir el trabajo, la sociedad, la cultura y la vida en general.

²⁵ Otero, A., & Mata de Grossi, M. (2005). *La llamada Revolución Industrial*. (1st ed., pp. 414). Caracas: Editorial textos. Retrieved from http://books.google.com.ar/books?id=YmbEneoFEI0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

“La organización económica tradicional fue quebrantada por el industrialismo, es decir, que se pasó de una economía proto-industrial a una economía industrial, propiamente dicho”(Otero & Mata de Grossi, 2005. pp.18)²⁶.

Se reemplaza la energía animal y humana por la energía de máquinas como la de vapor, y luego, los motores de explosión eléctricos.

La economía se regía por la ley de la oferta y la demanda, que determinaba la producción, los precios y los salarios. A partir de ello, se pierde la noción de precio justo, que reinaba durante la fase eolítica y se pasó a la noción del precio de la mercancía.

El tiempo comenzó a adquirir importancia en sí mismo, es decir, que se lo percibió como una mercancía útil, pero fugaz, fue concebido como algo que se escapaba fácilmente, por lo tanto había que retenerlo.

“Para Marx y Engels, el tiempo, como el hombre, se transformó en un insumo del proceso de producción, puesto que podía ya darse un valor humano al tiempo en la ecuación fundamental que relaciona la aceleración con la acumulación. La plusvalía podía aumentarse haciendo trabajar al obrero más tiempo que el que requería la producción de las mercancías cuyo valor equivalía al de su salario (Marx, 1867). Se hizo hincapié en el carácter formal y en la escasez del tiempo”(Kazancigil, 1989. pp. 98)²⁷.

A partir de lo anteriormente nombrado es posible determinar, que los nuevos poderíos de la burguesía fueron: el tiempo y el dinero.

Los “nuevos obreros”, eran aquellos individuos que en un primer momento habían trabajado en las tierras del Señor Feudal, pero que durante esta época,

²⁶ Otero, A., & Mata de Grossi, M. (2005). *La llamada Revolución Industrial*. (1st ed., pp. 414). Caracas: Editorial textos. Retrieved from http://books.google.com.ar/books?id=YmbEneoFEI0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

²⁷ Kazancigil, A. (1989). El impacto mundial de la Revolución francesa. *Revista Internacional de ciencias sociales.*, XLI. Núm. (Enero-Marzo), 126. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000824/082447so.pdf>

habían tenido que migrar a los nuevos centros industriales. Ello cambió notablemente su forma de vida, ya que tanto hombres, como mujeres y niños, debían cumplir con jornadas laborales muy largas, para recibir salarios muy bajos.

Las condiciones laborales de esta época eran muy malas. Había una ausencia total de seguridad e higiene laboral, carecían de una defensa legal ante accidentes o enfermedades laborales, paros o jubilaciones y tenían prohibido asociarse para reclamar.

La salud y la calidad de vida de los operarios eran temas de los cuales el patrón no se preocupaba, ya que no era de su importancia. La mano de obra era fácil de remplazar, por lo tanto, de lo que había que preocuparse era del mantenimiento de la maquinarias, porque éstas eran más difícil de obtener.

Como consecuencia de ello, el trabajo perdió su puesto social, perdió todo sentido y se transformó en una actividad detestable, que se evitaba siempre que fuera posible.

“El trabajo era, como se lo había enseñado, la antítesis de todo placer y felicidad, no se ejecutaba ya por mayor gloria a Dios, para el maestro artesano, por el honor del oficio o por orgullo personal, sino meramente para ganar dinero para hacer otras cosas. Adoptada esta actitud, el trabajador se volvía irresponsable, indiferente a la calidad del trabajo que hacía, no le daban responsabilidades ni se tomaba ninguna por su cuenta, se le trataba como un autómatas y como tal se comportaba y trabajaba tan lentamente como fuese posible, sin atraer la indeseable atención del supervisor, cometiendo equivocaciones deliberadas.”(Orofino,A. (n.d.). pp. 10).²⁸

A principios del siglo XIX el movimiento obrero surge para cambiar sus pésimas condiciones de trabajo. En 1824 se legalizan los sindicatos, que antes estaban prohibidos, lo que facilitó la lucha por los derechos de los trabajadores.

²⁸ Orofino, A. (n.d.). Evolución del trabajo y las organizaciones.[Material de clase]. Cátedra Psicología Laboral. universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

Durante esta fase no todo fue negativo, ya que se logró satisfacer las necesidades básicas de las personas, se incrementó la libertad personal, comenzó a haber movilidad social, donde ya no importaba la casta y el origen, sino por el contrario el capital, hubo un gran desarrollo tecnológico, científico, filosófico, etc.

Si los defectos de la fase neotécnica eran su rigidez y falta de iniciativa, el de la fase paleotécnica fue el hecho de que se destruyó el lazo social que unía a las personas. El espíritu capitalista pone al sujeto en una actitud tensa, competitiva, peligrosa, individualista.

2.3. *La Modernidad*

No hay una división específica entre la Revolución Industrial y la Etapa Moderna, pero las consecuencias de la Revolución Industrial arrojaron dos cambios importantes que datan de principio del siglo XX:

- El desarrollo de la técnica de producción en masa a gran escala: El pionero de esta técnica fue Henry Ford, quien la utilizó para la fabricación de sus automóviles modelo T. La producción en masa no sólo modificó a la industria, sino que además influyó sobre lo social, ya que, lo que se proponía en dicha técnica era que con un poco de adiestramiento cualquier persona podía realizar correctamente su labor.
- El desarrollo de la gran empresa: que estaba definido como un problema de relaciones humanas dentro de la industria, que influye en el campo económico y tecnológico de una nación y establece las pautas sociales de la industria.

La energía característica de esta fase es la electricidad, entre los metales cobran importancia, el cobre y el aluminio, debido a su alto grado de conductibilidad, al igual que las aleaciones.

“Uno de los grandes logros fue cambiar las pesadas formas del hierro por otras más ligeras de aluminio, lo que condujo tecnológicamente al diseño de máquinas más precisas, ligeras y sólidas”. (Mejía Estañol, 2000. pp. 24)²⁹

Al comienzo del siglo XX, surge la “Escuela de la Administración Científica del Trabajo” (1900-1920), que fue fundada por Frederick Taylor, quien fue un ingeniero consultor que trabajó en diversas industrias con la idea de administrar las plantas industriales y los obreros.

Taylor pretendía liberar a los obreros de los terribles esfuerzos que tenían que realizar en el trabajo; debido a ello estudió diversos métodos que estaban destinados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores para que al mismo tiempo aumentaran la productividad.

Específicamente centró sus estudios en la relación hombre-máquina-producción. *“Trató de lograr el mayor rendimiento del hombre adaptado a funcionar en un proceso productivo con un nivel de eficiencia semejante al de una máquina”*(Cortagerena & Freijedo, 2004. pp. 47)³⁰.

Ello generó una visión del hombre, al cual no se lo consideraba como una gestalt, sino que por el contrario se lo veía como un robot, era una máquina que debía trabajar a compás y no a ritmo.

Lo anteriormente nombrado tiene una justificación social. Hasta la primera Guerra Mundial el trabajo se planteó como un problema técnico, ya que había una

²⁹ Mejía Estañol, R. (2000). *Tecnología aplicada a los procesos de manufactura* (1st ed.). México: Facultad de Contaduría y Administración. Retrieved from

<http://books.google.com.ar/books?id=dcjySDvuftAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
³⁰ Cortagerena, A., & Freijedo, C. (2004). *La empresa como un tipo particular de organización. Administración y Gestión de las Organizaciones* (1° reimpre., pp. 208). Buenos Aires, Argentina: Ed., Macchi.

gran cantidad de mano de obra y un alto índice de desocupación, lo que permitía despedir a aquellos obreros que consideraran como no aptos para el trabajo.

Entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial, el trabajo comenzó a ser entendido como un problema humano, ya que los hombres habían tenido que ir a combate y no se disponía de mucha mano de obra.

Los gobiernos comenzaron a tener mayor participación en la economía, al mismo tiempo se dieron importantes desarrollos dentro de la psicología y la sociología, lo que permitió reconocer la influencia que tenían algunas variables en la conducta humana.

En este contexto, surgió la “Escuela de las relaciones humanas” (1925-1935). Que tenía como principal representante a Elton Mayo, quien hizo investigaciones en una fábrica de teléfonos en Chicago. En los talleres de Hawthorne, de la Western Electric Co., analizó cómo las modificaciones ambientales (luz, temperatura, colores, etc.) influían sobre la conducta de los empleados.

Como conclusiones obtuvo:

- El dinero no es lo único que motiva a las personas.
- La participación genera una conducta cooperativa.
- La productividad se ve favorecida si hay una supervisión flexible.
- Un importante factor motivador es el grupo de trabajo.
- Todo grupo tiene un líder, que no necesariamente debe coincidir con el supervisor.

“Así como Taylor concibió una organización sin hombres. Mayo concibió a los hombres sin la organización” (Cortagerena & Freijedo, 2004, pp. 51)³¹.

Después de la Segunda Guerra Mundial el trabajo fue considerado como un problema de comunicación.

³¹ Cortagerena, A., & Freijedo, C. (2004). La empresa como un tipo particular de organización. *Administración y Gestión de las Organizaciones* (1° reimpre., pp. 208). Buenos Aires, Argentina: Ed., Macchi.

Si recapitulamos un poco, podemos observar cómo en las sociedades anteriores al Capitalismo, principalmente antes de que la mercancía tuviera un valor monetario, la producción y por ende el trabajo se centraba en un intercambio directo entre individuos o grupos que eran muy conscientes de sus mutuas necesidades, es decir, que el principio regulador entre la oferta y la demanda era el valor del uso y el conocimiento de las necesidades. Pero, al expandirse más y más la producción de mercancías, cotizadas a través de un valor monetario, es decir al desarrollarse el capitalismo, se rompe este vínculo regulador. Ello llevó a que el motivo y el significado del trabajo, cambiaran notablemente.

En la actualidad se buscan trabajos que garanticen la satisfacción de las necesidades básicas, pero al mismo tiempo que brinden prestigio, status, poder tanto económico, como social, entre otros factores.

Sin embargo nos encontramos con una realidad bastante contradictoria, ya que predominan en gran medida los subempleos, los trabajos en negro. Empleos que demandan una larga carga horaria, importante especialización, mucha experiencia, y sueldos poco acordes a dichas exigencias.

Los empleadores buscan personas flexibles, motivadas, dinámicas, que tengan perfectamente desarrolladas las capacidades de cooperación y trabajo en equipo, pero no están dispuestos a invertir en tiempo, capacitaciones, especializaciones, etc.

La globalización, el capitalismo, el desarrollo tecnológico e informático, la constante e incesante competencia, la necesidad de reducir costos, pero sin perder la calidad del producto y la necesidad de competitividad, constituyen importantes efectos que influyen inevitablemente en el área de recursos humanos y en la forma en que se maneja el capital humano de la misma.

Si en la época actual una empresa cambia, es porque logra modificar su actitud hacia el capital intelectual y, por ende, hacia el capital humano; y no porque renovó y actualizó su tecnología o maquinarias.

El Capital Intelectual puede ser entendido tal como lo explican Sánchez Medina, A y otros, citando a Edvinsson y Malone, quienes utilizan la siguiente metáfora para explicarlo:

“[...] una corporación es como un árbol. Hay una parte que es visible, las hojas, las ramas y frutos, y otra que es oculta, las raíces. Si solamente nos preocupamos por recoger las frutas y tener las ramas y hojas en buen estado, olvidando las raíces, el árbol puede morir. Para que el árbol crezca y continúe dando frutos, las raíces deben estar sanas y nutridas. Esto también es válido para las empresas: si solo nos preocupamos de los resultados financieros e ignoramos los valores ocultos, la empresa no sobrevivirá en el largo plazo”. (Sánchez Medina, Melián González, & Hormiga Pérez, 2007. pp. 99)³².

Es decir que el capital intelectual puede ser entendido como todo aquello que le da vida a una empresa. Resaltando principalmente a la persona que realiza su labor, que día a día presta su colaboración, entrega sus esfuerzos y sus ganas de progresar, crecer y ser cada día más.

A modo de conclusión es posible determinar que de una organización social fija y estable, donde predominaba principalmente el trabajo agrícola, se pasó a una organización social con mayor movilidad, pero con una visión negativa del trabajo que quedaba plasmada en las malas condiciones laborales.

Con el desarrollo de la tecnología, la informática, la globalización y el capitalismo, el sentido y significado del trabajo una vez más cambia, del mismo modo en el que cambia la manera de ser percibido por los trabajadores; trabajadores que

³² Sánchez Medina, A., Melián González, A., & Hormiga Pérez, E. (2007). El concepto del capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Enomía de la Empresa*, 13 N°(11352523), 97–111. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356661.pdf>

en la actualidad realizan esta actividad para poder “tener” y de esta forma poder consumir.

3. Los X y los Y en el trabajo: características

En la actualidad y dentro del ámbito laboral, nos encontramos con la predominancia de dos generaciones, la X y la Y, que tratan de convivir e interaccionar satisfactoriamente.

Son dos generaciones que presentan diversas características, las cuales se detallan a continuación:

3.1. Generación X o los X-Men

Los empleados que pertenecen a dicha generación son aquellos que presentan una marcada capacidad para aprender rápidamente de los recursos que les brindan los más jóvenes, buscando internalizar los constantes cambios.

Son sujetos competidores. Sienten como mayor amenaza a los Y, pero debido a los cambios y períodos por los que tuvieron que transitar, les resulta más sencillo generar una relación de empatía que de rivalidad con los Y.

Son justos, competentes, están orientados al trabajo en equipo y muy adaptables. Se centran principalmente en la satisfacción personal en el trabajo, pero a diferencia de los babyboomers, son leales a su profesión y no tanto a su empleador.

Tienen la necesidad de autonomía y flexibilidad en sus puestos de trabajos, lo que los lleva a tratar de generar un liderazgo más participativo.

En relación a lo anterior es posible determinar que los X, en los últimos años, han introducido en las organizaciones el concepto de liderazgo por competencias, intentan guiar a través del ejemplo y del hacer, lo que al mismo tiempo brinda la posibilidad de generar ambientes menos formales.

Como habilidades a desarrollar se puede destacar la necesidad de realizar un balance entre la vida laboral y la personal, al igual que es importante que amplíen sus capacidades creativas.

3.2. *Generación Y o la Generación Líquida*

Los sujetos que pertenecen a la Generación Y son aquellos que presentan la habilidad de poder realizar varias tareas al mismo tiempo, son prácticos, valoran la precisión y también la rapidez. Esto inevitablemente repercute en las organizaciones que los contratan, porque piensan de manera abierta e interconectada, lo que genera una alta capacidad para llevar a cabo procesos de trabajo de distintas maneras.

Son personas muy ambiciosas, quieren llegar rápidamente a ser jefes, responden al incentivo del dinero. Exigen flexibilidad, un feedback continuo, calidad

de vida laboral y aman el cambio. Priorizan los objetivos a corto plazo, la libertad para tomar decisiones y responsabilidades individuales.

La generación Y es la fuerza de trabajo más difícil de retener, ya que el trabajo no está en el centro de su universo como si sucede con generaciones anteriores.

Como aspectos negativos se puede determinar la dificultad que presentan para realizar síntesis, sostener la atención y baja tolerancia a la frustración.

Ambas generaciones, tanto la X como la Y, en la actualidad conviven dentro de un mismo ámbito laboral que los obliga a tener que adaptarse mutuamente para poder alcanzar los objetivos empresariales o institucionales, obligándolos muchas veces a tener que adquirir una posición sumisa, a partir de la cual sus capacidades y habilidades se ven limitadas.

4. Funciones Psicológicas del trabajo

Desde el comienzo el trabajo ha asegurado la supervivencia de los individuos y al mismo tiempo ha permitido el desarrollo y la integración del hombre a los grupos y de los grupos entre sí, favoreciendo el desarrollo de las estructuras sociales.

“El trabajo representa una capacidad esencial del hombre, es siempre una actividad social. No es posible comprender lo humano sin asumir la condición de ser vivo, pero tampoco sin asumir su esencia social; donde lo psicológico opera como elemento mediador entre ambos”(Imperiale, 2007. pp. 4)³³

³³ Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

Como síntesis de lo descripto, es posible determinar nueve funciones psicosociales del trabajo, entre las cuales encontramos:

- **Función Integrativa o Significativa:** en tanto y en cuanto el trabajo sea intrínsecamente positivo, actúa como una fuente de satisfacción personal, permitiendo que la persona se desarrolle a través del mismo.
- **Función de proporcionar Estatus y Prestigio:** La actividad laboral otorga el reconocimiento y el respeto de los demás. Debido a esto último es posible decir, que el progreso en el trabajo, aumenta el prestigio y el reconocimiento social.
- **Fuente de Identidad Personal:** El trabajo actúa como sostén de la identidad.
- **Función Económica:** Gran parte de nuestras interacciones con otros se dan en el contexto laboral. El trabajo también tiene componentes emocionales y si esas relaciones son enriquecedoras pueden mejorar también la vida extra-laboral. (Imperiale, 2007 [Material de clase], pp. 5)³⁴
- **Función de Estructurar el Tiempo:** Las jornadas laborales estructuran el tiempo de las personas en intervalos relativamente regulares y estables y suministran un marco de referencia temporal útil para la vida de los sujetos.
- **Función de mantener al sujeto en una actividad más o menos estable:** Al igual que la función anterior, el trabajo establece una rutina diaria.
- **Función de ser una fuente de desarrollo de destrezas y habilidades.**
- **Función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales:** la actividad laboral cumple un papel sociabilizador y trasmisor de la cultura.
- **Función de proporcionar poder y control:** Mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, y sobre cosas, datos y procesos. (Imperiale, 2007. pp. 5)³⁵.

Las funciones aquí descriptas concuerdan con una visión positiva del trabajo, es decir que de acuerdo con dichas funciones el sujeto podría realizarse personalmente,

³⁴ Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

³⁵ Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

concretando su identidad personal y social, adquiriendo al mismo tiempo, prestigio y estatus.

Pero si el trabajo es rutinario, alienante, desmotivador y/o humillante, puede convertirse en una fuente de sufrimiento personal, que no sólo afecta al sujeto, sino también a la Organización. Produciendo consecuencias negativas como ser una fuente disfuncional y frustrante si rompe con las expectativas de los sujetos en relación a la naturaleza del trabajo.

5. El trabajo como sostén de la Identidad

Antes de comenzar a desarrollar el tema del trabajo como sostén de la identidad, resulta válido aclarar que en este apartado sólo se verán los efectos negativos que tiene la falta de empleo, sobre la identidad de las personas.

Es en el capítulo dedicado a la Vocación, donde se desarrollará con mayor profundidad el tema de la formación y concreción de la Identidad Personal.

Cuando hablamos de Identidad laboral nos referimos al ¿quién soy? Y al ¿qué hago?, ya que la identidad es una conquista que se da en el orden de lo singular, pero que actúa en el orden de la intersubjetividad, es decir, en la relación con los otros.

Lo anteriormente nombrado se relaciona con la idea de que, lo que hacemos condiciona lo que somos. La realización del sí mismo, pasa por la mirada del otro, y dentro del ámbito laboral, ésto se desarrolla a través del hacer y del reconocimiento en ese hacer.

“Trabajar es entonces, beneficiarse con un lugar para hacer y hacerse con los otros. Se entiende que es motivador, si el sujeto dirige su actividad hacia una meta propuesta por él u otra persona vinculada a éste de manera explícita o implícita. Pero, por el contrario, el trabajo puede obstaculizar la construcción de la identidad y ser fuente de sufrimiento”(Imperiale, 2007, pp. 4)³⁶

Es decir que ante un contratiempo profesional, como puede ser por ejemplo: una enfermedad, la jubilación, el desempleo, etc., nuestra autoestima se verá seriamente afectada, lo que al mismo tiempo puede generar sentimientos de inferioridad o una depresión. Ello se debe a que nuestro yo psicológico y social, ya no van a ser confirmados día a día, produciendo una crisis de identidad.

“Las organizaciones funcionan como apuntaladoras tanto de los aspectos psicológicos como sociales de los sujetos. El otro (debido a la prematurización del sujeto) es siempre un espejo que nos permite ver aspectos de nosotros mismo ignorados o rechazados. Se trata más bien, de lo que uno imagina de esa mirada, la del otro, la que remite a lo que creemos que el otro quiere de nosotros. Por eso, el sujeto debe procurar no quedar capturado en la imagen, sino movilizar su energía y sus propios recursos de la mirada a la acción. Es por ello que, el sujeto necesitado de marcas identificatorias que lo sostengan, toma prestado los emblemas y símbolos de las organizaciones a las cuales pertenece”(Imperiale, 2007, pp. 7)³⁷

Los cambios que ha sufrido el mercado laboral en la actualidad, han forjado una gran cantidad de subempleos, auto-emprendimientos y altos índices de desocupación. Debido a esto se ha producido una ruptura en los modelos de relación habitual, a partir de lo cual se pierde el equilibrio y la integración de los elementos que constituyen la identidad laboral.

³⁶ Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

³⁷ Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

Las consecuencias de estos cambios dentro del mercado laboral se ven reflejadas a partir, de diversos sentimientos, como por ejemplo la inseguridad ante el trabajo, que puede llegar a aumentar los riesgos de quedar excluidos o desintegrados socialmente. Todo ello produce sujetos con un bajo monto de seguridad psicológica.

Del mismo modo, ante la pérdida del empleo o en un trabajo alienante, humillante o rutinario, encontramos una pérdida de valores y de ilusión, debido a que los sujetos pueden llegar a pensar que no tiene sentido esforzarse o ser solidario, si el trabajo nada les ofrece. Ante esto surgen sentimientos de apatía, desencanto y desengaño ante su propio proceso personal.

En cuanto a lo social es posible decir que la inseguridad laboral favorece la competitividad, que nos lleva a olvidarnos del otro, perdiendo al mismo tiempo, solidaridad y justicia social, valorando a las personas por lo que tienen y no por lo son, incrementando aún más la cultura del consumo, tan característica de nuestra sociedad.

6. El contrato psicológico

Cuando hablamos de contrato psicológico nos referimos, al acuerdo que se realiza de manera implícita entre el empleado y la organización. Lo que determina acciones y comportamientos por parte del empleado y al mismo tiempo, genera la expectativa de que la Organización o la Empresa van a satisfacer una serie de necesidades.

“En este sentido, el contrato psicológico desde el punto de vista individual representa básicamente un esquema cognitivo, subjetivo y privativo de los

empleados, acerca de sus relaciones con la organización cuyo desarrollo está directamente relacionado con la adquisición de experiencia organizacional". (Imperiale, 2007, pp. 19)³⁸.

Schein, sostiene que para que las personas trabajen eficientemente, con compromiso, lealtad y entusiasmo, sintiéndose satisfechas por su labor, es necesario que se cumplan dos condiciones:

- *Tiene que concordar las expectativas del individuo en relación a lo que la organización le puede dar y él darle a la organización a cambio. Y las expectativas que tiene la organización en relación a lo que puede dar y recibir del sujeto.*
- *La naturaleza de lo que en realidad se intercambia, suponiendo que existe algún acuerdo, entre ambos. (Schein, 1995, pp. 93)³⁹.*

Al ser una relación de interacción supone una determinada dinámica. Las necesidades personales y de la organización cambian con el tiempo; esto genera la necesidad de una nueva sociabilización, a partir de lo cual se actualizan las pautas del contrato. Lo recomendable es que dicha sociabilización comience desde el proceso de selección del personal.

Y si bien el contrato psicológico no se firma, ni se materializa en ningún lado, el incumplimiento del mismo produce las mismas consecuencias que el incumplimiento del contrato legal, causando sentimientos negativos, como el engaño, el fraude, etc., sentimientos que se pueden manifestar tanto en el individuo, como en la organización.

Baguer Alcalá, A., en su libro "Un timón en la Tormenta" describe los efectos que se producen por el cumplimiento o no, del contrato psicológico, determinando las siguientes consecuencias: (Baguer Alcalá, 2001, pp. 9)⁴⁰

³⁸Imperiale, V. (2007). Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.

³⁹ Schein, E. (1995). *Psicología de la Organización*. (3rd ed.). México: Prentice Hall.

⁴⁰ Baguer Alcalá, Á. (2001). *Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. (1st ed.). Barcelona, España: Díaz de Santos S.A. Retrieved from

Cuadro No. 1 Consecuencias del cumplimiento o no del contrato psicológico.

La empresa:	El Trabajador:
<p><i>Si la persona trabaja bien:</i></p> <p><i>Desea su continuidad en la empresa.</i></p> <p><i>Delegación de responsabilidad.</i></p> <p><i>Carrera profesional (promoción).</i></p>	<p><i>Si la empresa cumple:</i></p> <p><i>Trabaja a gusto.</i></p> <p><i>Rendimiento adecuado.</i></p>
<p><i>Si la persona no trabaja bien:</i></p> <p><i>Llama la atención.</i></p> <p><i>Si no hay corrección, salida de la empresa.</i></p>	<p><i>Si la empresa no cumple:</i></p> <p><i>Trabaja desmotivado.</i></p> <p><i>Rendimiento bajo.</i></p> <p><i>Tenderá a irse de la empresa.</i></p>

Fuente: Cuadro extraído de: Baguer Alcalá, Á. (2001). *Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa.* (1st ed.). Barcelona, España: Ed., Díaz de Santos S.A.⁴¹

Cuando se produce la ruptura del contrato psicológico es posible observar cuatro tipos de comportamientos: el quiebre de la relación, la queja (que en ocasiones puede promulgar el diálogo y resolver el problema), el silencio y la desmotivación. Ello desemboca en un importante sufrimiento psicológico y malestar que puede llegar a causar: ausentismos, alta rotación del personal, accidentes leves y/o graves, huelgas, etc.

⁴¹ Baguer Alcalá, Á. (2001). *Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa.* (1st ed.). Barcelona, España: Ed., Díaz de Santos S.A.

7. Salud Laboral

Como se explicó en el capítulo anterior, la Posmodernidad se caracteriza por el capitalismo, la globalización, el consumismo, el deterioro de la seguridad social y personal. Es un período de incertidumbre, en el cual muchas personas sólo viven el hoy por hoy, pero no pueden evitar preocuparse por el mañana.

Han sido cambios muy amplios y complejos que se han manifestado en todas las áreas sociales, por ende, aquí cabe preguntarse: ¿Cómo todos estos cambios influyeron sobre la salud del empleado?

En relación a esto último y de acuerdo con Gómez, quien cita a la Organización Mundial de la Salud es posible decir, que:

“La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar, físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (Gómez, 2007, pp. 108)⁴²

Desde el inicio, el trabajo ha ido cambiando sustancialmente. En la actualidad el contexto laboral es muy incierto, demanda una importante disponibilidad y

⁴² Gómez, I. (2007). *Occupational Health: A review Trought The New Working Conditions*. Universidad del Valle, 6(2), 105–113. Retrieved from <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N109.pdf>

perfeccionamiento continuo, situación que pone en “jaque” a muchos sujetos que no están preparados para ello.

En todos los trabajos existen riesgos laborales que son propios del tipo de labor que se realiza. Pero hay que destacar que en la actualidad se ha observado un importante incremento de las enfermedades psicosociales, producto del constante estrés al que se ven sometidos los trabajadores al tener que adaptarse a la flexibilización e intensificación laboral.

Y cuando hablamos de enfermedades psicosociales, hacemos referencia no sólo al estrés sino también a los trastornos de ansiedad como: los ataques de pánico, las crisis de angustia, las fobias sociales, los trastornos obsesivos-compulsivos, trastornos por estrés agudo, etc. Que al mismo tiempo tienen una influencia muy significativa sobre la salud física del trabajador.

Para concluir resulta importante destacar que el elemento central del área de Recursos Humanos, de todas las empresas y Organizaciones, debe ser el individuo, al cual, hay que cuidar y no destruir o “quemar”, ya que éstos son el factor más importante, son el capital humano de la Organización, su “corazón”. Por ende, hay que ayudarlos a que se desarrollen en su máximo potencial.

Capítulo 3:

¿QUÉ ES LA VOCACIÓN?

1. ¿Qué es la vocación?

La etimología del término vocación proviene del latín, específicamente de la palabra “vocatio” que significa llamado, término que incluye tanto el llamar como el ser llamado.

Por influencia del Cristianismo, la vocación adquirió connotaciones fuertemente religiosas, es Dios el que llama.

Ferrater Mora, en relación a ello, y basándose en Heidegger, sostiene que: “*La vocación es el resultado de una vox, y ésta es la acción y el efecto de un vocare o llamar*”(Ferrater Mora, 1964, pp. 916)⁴³. Es decir que de acuerdo con esto último, la vocación puede ser identificada con el llamado del “Cuidado”, lo que se relaciona al mismo tiempo con el ser de la Existencia, ubicando de esta manera a la vocación como un llamado a la existencia.

Hasta aquí, tenemos que la vocación puede ser entendida como algo innato, es decir que se nace con el designio para una tarea determinada, o bien, que es un llamado a realizar la propia existencia.

Pero la vocación también puede ser entendida como:

“... El conjunto de llamados interiores, que resultan de la internalización de llamados del entorno y llamados de la propia experiencia, donde en una matriz existencial, el HACER es una manifestación del SER y éste se encuentra y se hace en su HACER”.(Gelvan de Veinsten, 1994, pp. 42)⁴⁴.

⁴³ Ferrater Mora, J. (1964). *Diccionario de filosofía* (5th ed.). Buenos Aires, Argentina: Ed., Sudamericana S.A.

⁴⁴ Gelvan de Veinsten, S. (1994). *La Elección Vocacional- Ocupacional (Estrategias y técnicas)* (2nd ed., p. 153). Buenos Aires, Argentina: Ed., Marymar Ediciones S.A.

Dicha definición inevitablemente nos dirige a dos conceptos importantes, lo vocacional y lo ocupacional. A partir de lo cual es posible determinar que lo vocacional se relaciona con lo que se siente y lo que se pretende ser y lo ocupacional, se encuentra estrechamente ligado a los roles, al accionar, al hacer.

Continuando con la idea anterior, es posible decir que la vocación además puede ser entendida como el proyecto que efectúa una persona cuando realiza su elección vocacional y/u ocupacional.

Lo vocacional sin lo ocupacional es sólo fantasía y lo ocupacional sin lo vocacional es un hacer sin sentido.

Tristemente nos encontramos en una época en donde muchas veces no tenemos el tiempo suficiente para preguntarnos por nuestra vocación, cayendo de manera casi inevitable en un hacer sin sentido que tiene como objetivo la consecución de objetos materiales que se encuentran bañados por la ilusión de completud. Sensación que desaparece cuando el sujeto logra preguntarse el por qué y para qué de sus acciones.

2. Identidad personal, vocacional y ocupacional

Cuando hablamos de Identidad, nos referimos a la capacidad que tienen los sujetos de sentirse que son la misma persona a lo largo del tiempo, es decir que hablamos de la sensación de que yo soy yo. Es una parte del sujeto que no se estabiliza nunca y que necesita constantemente ser reafirmada, para que no se produzca la Crisis de Identidad, ya que esto genera como consecuencia que el sujeto no se reconozca a sí mismo.

La identidad tiene diversos componentes que conforman la totalidad del yo, y entre ellos, encontramos a las características sexuales, sociales, físicas, psicológicas, ideológicas, morales y vocacionales.

Fernández Mouján⁴⁵ cuando habla de identidad, incluye tres sentimientos básicos que son producto de las identificaciones que se van desarrollando a lo largo de la historia personal de cada sujeto y que se cristalizan a lo largo de la adolescencia, dando como resultado la **identidad del yo**:

- Sentimiento de unidad: se basa en la necesidad del yo de integrarse y diferenciarse en el espacio, como una unidad. Incluye cuerpo, esquema corporal y la transmisión y recepción de estímulos con cierta organización. Se asocia por lo tanto al Yo Corporal. Y coincide con la crisis que se desarrolla en la pubertad (11 a 14 años), dado que la pérdida y el encuentro se basa especialmente en este cambio.
- Sentimiento de continuidad: se basa en la necesidad que tiene el yo de integrarse en el tiempo. Este sentimiento coincide con la crisis que se desarrolla durante la adolescencia media (14 a 18 años), la cual tiene su epicentro en el Yo Psicológico, debido a que los cambios se perciben en las relaciones que tiene el yo con su pasado internalizado, pero también en relación con las nuevas, a las cuales tiene que adaptarse, para sobreponerse a la crisis.
- Sentimiento de mismidad: este sentimiento se extiende a otra necesidad del Yo, que es la de ser reconocido por los demás y los demás reconocidos por mí. Se vincula con el fin de la adolescencia (18 a 21 años) y aquí la lucha reside en la conquista de los nuevos roles, por lo tanto hablamos del Yo Social.

Siguiendo al mismo autor, es posible decir, por lo tanto, que la identidad puede ser definida como:

“La búsqueda, consciente o no, del sentimiento de continuidad en el tiempo que permite integrar el pasado con el presente, un sentimiento de unidad, que

⁴⁵ Fernández Mouján, O. (1979). *La identidad y lo mítico* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Ed., Kargieman.

permite integrarse sobre la base del cuerpo y por extensión al verdadero self; la percepción YOICA de la mismidad en la que se siente reconocido por los demás y reconoce en uno lo que es del “otro”, y por último un sentimiento de desapego que permite sentirse personalmente partícipe de totalidades más amplias” (Fernández Mouján, 1979, pp. 37)⁴⁶.

Hasta aquí es posible establecer que la Identidad se presenta como un concepto integrador, que supone relación con los demás y consigo mismo. Concepto que cristaliza al mismo tiempo, las dos vertientes que aparecen en la elección de una profesión u ocupación: la mismidad social y la continuidad interior.

Lo anteriormente planteado lleva a pensar que las personas hacen algo “por” algo y “para” algo. A partir de ello es posible determinar que la Identidad Ocupacional surge de algo que ha sucedido en el sujeto que elige. Ese “algo” es lo que Bohoslavsky denomina como: Identidad Vocacional.

Dicho autor sostiene que una persona adquiere su identidad ocupacional:

“Ha integrado sus distintas identificaciones, y sabe qué es lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto. La identidad ocupacional incluirá, por lo tanto, un cuándo, un a la manera de quién, un con qué, un cómo y un dónde”. (Bohoslavsky, 1984, pp. 64)⁴⁷.

La identidad ocupacional es la autopercepción a lo largo del tiempo en términos de roles ocupacionales; siendo los roles, un conjunto de secuencia pautadas, que son ejecutadas por una persona en situación de interacción.

⁴⁶ Fernández Mouján, O. (1979). *La identidad y lo mítico* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Kargieman.

⁴⁷ Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

A diferencia de ello define a la identidad vocacional como: “*Una respuesta al para qué y por qué de la asunción de esa identidad ocupacional*”. (Bohoslavsky, 1984, pp. 64)⁴⁸.

Debido a que la identidad ocupacional es un aspecto de la identidad personal, es posible determinar que está incluida dentro de un sistema más amplio, que es la personalidad; la que la determina, pero que al mismo tiempo, también es determinante.

2.1. Crisis de identidad

Cuando hablamos de crisis nos referimos a cambios, que por lo general se presentan con mayor fuerza durante la adolescencia, ya que en este período se busca una solución a la falta de identidad. Pero resulta conveniente destacar que las crisis de identidad no se producen sólo en este estadio. En la adultez, por ejemplo, se puede caer en una crisis de identidad ante un despido, la muerte de algún ser querido o un divorcio, sucesos que obligan al sujeto a mirarse a sí mismo y a encontrar nuevas maneras de actuar, ante los recientes cambios.

La crisis de identidad de la adolescencia es evolutivamente necesaria, pero no siempre tiene que ser dramática. Dicha crisis implica una desestructuración y reestructuración de la personalidad, ya que se relaciona con algo que muere y con algo que nace, tanto en el mundo interno, como en el mundo externo del sujeto.

Es una etapa donde los jóvenes sienten que algo les está pasando, se sienten incómodos y preocupados, sobre todo por los impulsos que provienen del plano

⁴⁸ Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

sexual. Notan que los adultos les exigen crecer, lo que los obliga a dejar su rol de niño, a tener que readaptarse.

Los padres dejan de ser los referentes, pierden el lugar de “ídolos”, lo que los lleva a refugiarse en sus grupos de pares, que para él tendrán un papel de sostén extrafamiliar.

La identidad es el resultado entonces de la vinculación de tres formas de integración: la temporal, la espacial y la social. Es decir que el adolescente tiene que realizar un proceso interno, que implica integrar lo que quiere alcanzar con lo que puede alcanzar; discriminando al mismo tiempo, un espacio interno propio de uno externo que no le pertenece, lo que se relaciona con la representación del esquema corporal. De la misma manera, tiene que comenzar a integrar los dos aspectos mencionados anteriormente, con las nuevas y antiguas relaciones sociales, a partir de lo cual podrá comenzar a conquistar la sensación de que “yo soy yo”.

La crisis se agrava aún más si consideramos que la sociedad Occidental se caracteriza por ser la era de la globalización. Porque los jóvenes del siglo XXI están inmersos no sólo en una crisis de identidad consigo mismos, sino que también están en crisis con el entorno.

Es una época que promulga una juventud socialmente prolongada, que dificulta el ingreso al mundo adulto, debido a que la escolarización, la independencia económica, la salida del hogar paternal y la inserción laboral, se prolongan cada vez más.

2.2. *Períodos de la formación de la Identidad Vocacional*

“Se pueden distinguir períodos o etapas fundamentales en el desarrollo de la elección y elaboración de la identidad vocacional y en la formación de las respectivas imágenes profesionales”(López Bonelli, 2003, pp. 41)⁴⁹.

La primera etapa es la denominada de crecimiento: durante este período hay un crecimiento de la vocación que se extiende aproximadamente hasta los 14 años y comprende sucesivamente: la fantasía, el interés y las capacidades. Donde la identidad y el autoconcepto, es aquí donde la identidad se apoyan sobre la base de las identificaciones.

- Las fantasías: es una etapa que se extiende entre los 4 y 10 años, en el cual la vocación queda determinada por las fantasías que se asocian a las necesidades del pre-adolescente.
- Los intereses: se desarrollan entre los 11 y 12 años de edad. Los intereses durante este momento ocupan el papel principal, pero ellos ya no se basan en las necesidades, sino en los gustos.
- Las capacidades: es el período que va de los 13 a los 14 años. Aquí adquiere importancia la escuela primaria, ya que es el medio a través del cual, el púber comienza a probar y a perfeccionar sus habilidades en relación a los distintos tipos de tareas. Es justamente a través del entrenamiento escolar que el púber comienza a descubrir sus gustos, experimenta el éxito y el fracaso y va elaborando progresivamente la imagen de sí mismo en términos vocacionales.

⁴⁹ López Bonelli, Á. (2003). *La Orientación Vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. (1st ed., p. 304). Buenos Aires, Argentina: Ed., Bonum.

La segunda etapa es la de exploración: Se extiende entre los 15 y 24 años, pero a diferencia de la anterior el autoconcepto y la imagen de sí mismo, no se basan exclusivamente en las identificaciones. Aquí ya hay un ejercicio de roles y una mayor discriminación. En dicha etapa encontramos tres fases sucesivas que son: la tentativa, la de transición y la de ensayo.

- La tentativa: se desarrolla entre los 15 y 17 años. “La perspectiva temporal se objetiviza por el reconocimiento de un continuo entre el presente y el futuro, pero está aún muy ligada a la concepción de un tiempo subjetivo. El aumento de las presiones libidinales, la intolerancia a la frustración, la búsqueda de gratificaciones inmediatas interfieren con sus proyectos futuros, no siempre realistas. Hay, sí, un mayor reconocimiento de sus intereses, a veces de sus aptitudes, pero la crisis normal de identidad que atraviesa le hace difícil concretar una imagen de sí mismo futuro” (López Bonelli, 2003, pp. 45)⁵⁰.
- La de transición: es la etapa que va desde los 18 a 21 años. Durante este periodo comienza a haber una mayor discriminación entre los gustos, los intereses y las necesidades, los cuales, al mismo tiempo son confrontados con las verdaderas oportunidades que le ofrece la realidad.
- La de ensayo: se caracteriza por la discriminación de un área de la realidad, entre otras. Ello quiere decir, que localiza una determinada área, la cual elige y la siente como propia, relacionándose a partir de ello, de una forma mucho más directa y valga la redundancia, realista. Este periodo se da entre los 22 y 24 años, momento que puede o no coincidir, con el cursado universitario.

La tercera etapa es la del establecimiento:

“... Se extiende entre los 25 y 44 años y tiene dos momentos. El primero, de ensayo, que supone el cambio de áreas, implica todas las vicisitudes en cuanto a la elección de campos de trabajo dentro de una misma profesión; en qué, dónde, cómo trabaja, con quién ha de trabajar, en qué tarea, en qué especialización, etcétera. El segundo momento, de estabilización, es puramente creativo desde el punto de vista personal y más claramente reparatorio. Luego vienen otras dos etapas, una de mantenimiento y otra de declinación, en la que

⁵⁰ López Bonelli, Á. (2003). *La Orientación Vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. (1st ed., p. 304). Buenos Aires, Argentina: Bonum.

aparece una desaceleración ligada a actividades menores, una preparación para el retiro y luego un período final de retiro” (Bohoslavsky, 1984. pp. 59)⁵¹.

En Argentina y particularmente en Mendoza, las posibilidades de cambio muchas veces se ven limitadas por la falta de empleo, lo que lleva a que muchos jóvenes y adultos no tengan la oportunidad de explorar en diferentes ámbitos, tal como lo requiere el desarrollo de la identidad.

3. Crisis vocacional en la posmodernidad

En tiempos pasados el hombre vivenciaba y consideraba que dependía de Dios; pero en la posmodernidad esta noción ideológica se va perdiendo. De esta manera el sujeto vivencia y siente que es cada vez más libre, autónomo y responsable de sí mismo. Ello inevitablemente implica responsabilizarse de las propias elecciones y decisiones, hecho que abarca también a lo vocacional-ocupacional.

Este es un periodo en el que se busca profundizar la libertad obtenida y sentida durante la modernidad. Pero al mismo tiempo, se encuentra contradictoriamente, condicionado por los medios de comunicación, las innovaciones tecnológicas, el consumismo y la globalización.

Lo anteriormente nombrado, ha generado que los jóvenes demanden el cumplimiento de su necesidad de inserción laboral en un mundo nuevo, que implica constantes cambios, caracterizado por la inestabilidad, la movilidad laboral, el rediseño de los puestos de trabajo o la demanda de profesionales. Al mismo tiempo

⁵¹ Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

que procura insertarse en este mundo cambiante también aparece una persistente sensación de incertidumbre psicológica.

La pregunta que hemos de plantearnos es, entonces: ¿Cómo influye este tiempo de vacío y de incertidumbre psicológica en este mundo constantemente cambiante sobre nuestra vocación?

Hay una gran cantidad de jóvenes que no logran avanzar en sus estudios, debido a importantes montos de desmotivación, insatisfacción e incapacidad para sostener sus objetivos. Esto puede llegar a estar asociado, al mismo tiempo, con hiperexigencias y miedos al fracaso. Es decir que estamos hablando de:

“Nuevas sintomatologías emocionales que perturban el proceso de elección y de cursado de los estudios superiores. De una gran desconexión emocional que deja a los jóvenes en un estado de apatía, desmotivación y desinterés general. De dificultades para interesarse suficientemente y/o sostener los propios objetivos que dejan a los jóvenes en un estado de insatisfacción y vuelven a sus elecciones vocacionales frágiles e inconsistentes. De temores y conductas fóbicas que obstaculizan el compromiso con una carrera y/o situación de aprendizaje. De hiperexigencias y miedos al fracaso y de fuertes dificultades de aprendizaje. De nuevas sintomatologías emocionales que rodean la elección y realización de una carrera construyendo en su conjunto un verdadero síndrome vocacional que determina en muchísimos casos el abandono y la deserción en los estudios superiores” (Messing, 2007, pp. 47)⁵²

Es justamente aquí donde el consumo entra en acción. Aparece rellenando los vacíos de ideales, referentes y proyectos futuros. Las aspiraciones del hombre posmoderno están en la mayoría de los casos centrados en el placer y en todo aquello que asegure el bienestar, pero ello no debe implicarle un gran compromiso, ni mucho tiempo, ya que todo debe ser conseguido de inmediato.

⁵² Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., p. 328). Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas de México S.A.

Esta situación se complica aún más debido a la falta de empleo, la precarización laboral, los bajos salarios, el trabajo en negro, el temor por la pérdida del empleo.

Como se observa en la actualidad existen diversas razones para hacer más difícil una elección de carrera u ocupación. Por ejemplo una de ellas es la diversidad de opciones que existen que complejiza aún más esa tarea. Otra razón es la necesidad de contar con una formación académica o terciaria para poder insertarse laboralmente, lo que obliga a los jóvenes sin una vocación bien definida, a decidirse por una y renunciar a otras igualmente atractivas.

A modo de conclusión, es posible decir que, *“... El discurso social exige elegir. Y el proceso de elección supone siempre incertidumbre. Está determinado por la imposibilidad del control absoluto sobre aquello en lo que se deposita la elección. Y, en las condiciones sociales propias de nuestra época, el fenómeno de inestabilidad e inseguridad refuerza e intensifica la incertidumbre”*(Rascovan, 2005. pp. 106)⁵³.

4. Elección vocacional-ocupacional

Antes de comenzar, resulta de gran importancia diferenciar entre elección y decisión. Elegir supone clasificar y valorar diferentes posibilidades, mientras que decidir es la confirmación de las elecciones, estimando las posibles consecuencias y actuando en relación a ello.

⁵³ Rascovan, S. (2005). *Orientación Vocacional. Una perspectiva crítica*. (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Por lo tanto cuando hablamos de elección vocacional, nos referimos a poder lograr una identidad, que se expresa en términos de roles ocupacionales y vocacionales. Para ello, resulta fundamental realizar un proceso continuo, que implica una serie de decisiones que no son tomadas de manera aislada, sino que por el contrario, son tomadas a lo largo de nuestra vida, las que al mismo tiempo facilitan la toma de conciencia respecto a uno mismo y brindan la posibilidad de llevar a cabo un proyecto futuro, en el cual nos debemos imaginar anticipadamente cumpliendo un rol social y ocupacional.

Es decir, que al momento de elegir, estamos determinando quienes seremos, con qué trabajaremos, en qué lugar, cuándo, cómo lo haremos. Estamos definiendo el sentido de nuestra vida.

Para poder lograr lo anteriormente nombrado resulta fundamental considerar y analizar las expectativas familiares y sociales, en las cuales estamos insertos desde nuestro nacimiento y que inevitablemente influyen sobre nuestras elecciones y decisiones.

Cuando nacemos, nos espera un mundo donde ya nos preexisten nuestros padres, abuelos, tíos, hermanos, etc., con sus creencias, posibilidades, esperanzas e ideales, en el cual nos han asignado un papel y un lugar determinado; mundo que está colmado de expectativas e ilusiones inconscientemente escritas por ellos.

Tal como se percibe al niño es cómo se lo va a tratar, con halagos y caricias de aprobación, si la imagen concuerda con la fantaseada o con inquietud y distancia si no es lo que se esperaba del pequeño.

Tanto las novelas familiares como las novelas socio-culturales (Gelvan de Veinsten, 1994.)⁵⁴, pueden generar consecuencias tanto positivas como negativas, por ello, es que resulta importante al momento de elegir, poder analizar estas variables tan influyentes.

⁵⁴ Gelvan de Veinsten, S. (1994). *La Elección Vocacional- Ocupacional (Estrategias y técnicas)* (2nd ed., p. 153). Buenos Aires, Argentina: Marymar Ediciones S.A.

“En la medida en que se elige, se deja; y este es otro motivo para decir que la elección ocupacional, como cualquier otra conducta, supone conflictos y manera de encararlos y resolverlos” (Bohoslavsky, 1984. pp. 71)⁵⁵.

Por lo general las elecciones vocacionales u ocupacionales se realizan durante la adolescencia, concretamente al finalizar la escuela secundaria, lo que al mismo tiempo, coincide con el período de la crisis de identidad. Es esa etapa en la que se deben dejar objetos conocidos como la escuela secundaria, los compañeros actuales, formas de comportarse y relacionarse, etc., como también se dejan determinadas formas de ser, que se relacionan con un cuerpo infantil perdido, donde ya se tiene conciencia de un cuerpo con características de joven, con el surgimiento de ideales propios y el darse cuenta que todo no se puede, con padres que han cambiado y que dejan de ser vistos como omnipotentes, así como también deben dejar de utilizar identificaciones infantiles, las cuales tienen que perder su carácter defensivo para poder convertirse en identificaciones instrumentales que se establecerán como base para la identidad.

Los adolescentes que elaboren dichas pérdidas y reconozcan sus gustos, intereses, habilidades, aspiraciones, etc., son los que pueden llegar a realizar una elección madura.

La elección madura es aquella que se realiza a partir de la identificación consigo mismo. Esta es una elección en la que se tiene en cuenta lo que se puede ser, convirtiendo a la misma en una elección prospectiva, personal, autónoma, responsable e independiente.

Las elecciones ajustadas son las que se realizan cuando se conoce y se logra diferenciar entre lo que se puede y no se puede, pero sin que se haya superado aún el conflicto que ese conocimiento produce. Es decir, que hablamos de:

“... una elección que provee al adolescente de una profesión o de estudios en los que coinciden sus intereses con los que la realidad de esa carrera le ofrece,

⁵⁵ Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

al mismo tiempo que sus condiciones personales lo hacen apto para ejercerla. Hay ajuste, independientemente de que el decidirse por determinada carrera no haya supuesto revisar otras elecciones, elaborar abandonos de otros proyectos, etcétera” (Bohoslavsky, 1984, pp. 81)⁵⁶.

Por último, la diferencia fundamental entre una elección ajustada y una mala elección, es que esta última es a-conflictiva, es decir, que los conflictos y pérdidas no son elaborados ni resueltos, sino que por el contrario son controlados o negados. Los sujetos en este tipo de elección, no pueden elegir desde ellos, con libertad interna, sino que sólo optan por lo que se les ofrece desde el exterior, por lo que creen que les gusta, por lo que otros pretenden de ellos, por lo que escuchan y de esta manera postergan el examen del mundo interno.

Nos encontramos en una época en la que la mayoría de los sujetos se deja llevar por lo que establecen las masas, contexto que genera la adquisición de gustos, intereses e ideales compartidos, pero que pueden no ser propios. Situación que puede generar una elección defectuosa y conformista, que deja atrapado al sujeto entre lo que él realmente quiere y puede ser y lo que el grupo o las masas le exigen que deba ser.

5. Motivación Vocacional

Maslow en su teoría sobre la motivación, realiza una diferenciación entre las motivaciones deficitarias y las de desarrollo. Las deficitarias son aquellas que se encuentran en la base de la pirámide y comprenden a las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, y por último las de estima. A diferencia de ello, a

⁵⁶ Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.

las motivaciones de desarrollo, las ubica en la parte superior de la pirámide y se relacionan con las necesidades de autorrealización y de trascendencia.

Con respecto a esto, es posible decir que:

“... Cuando la motivación es deficitaria la elección vocacional es inmadura y sirve para aumentar el conflicto. En la motivación de desarrollo el sujeto no está urgido por la reducción de la tensión, mientras que su cumplimiento proporciona independencia y serenidad. En el análisis de las motivaciones vocacionales, surgen conjuntamente necesidades deficitarias y de autorrealización. Puede darse un predominio de las motivaciones deficitarias que obstaculicen en diversos grados la elección e impidan incluso elegir. Cuando predominan las motivaciones de autorrealización, el conflicto mismo sirve a la expansión lográndose la superación, enfrentamiento y asunción de los propios conflictos a través de la elección”(López Bonelli, 2003, pp. 54.)⁵⁷.

La motivación vocacional se relaciona con el por qué buscamos y elegimos determinada ocupación y/o profesión. Hablamos de un por qué complejo, ya que implica descubrir y analizar los factores conscientes e inconscientes que actúan y que se relacionan con las diversas necesidades, aspiraciones, valores, entre otros.

“Toda decisión y conducta motivacional se consolida, pues, como fruto de un proceso intrasubjetivo condicionado por determinantes personales/ambientales y mediatizados, al mismo tiempo, por un saber (representación del mundo o variables cognitivas), un querer (motivación vocacional) y un poder (habilidades psíquicas o instrumentales)”(Sosa & García del Dujo, 1991, pp. 175)⁵⁸.

En definitiva, hablamos de intereses motivacionales, como aquellos que son el resultado de la integración de los procesos de maduración y aprendizaje del sujeto y

⁵⁷ López Bonelli, Á. (2003). *La Orientación Vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. (1st ed., p. 304). Buenos Aires, Argentina:Ed., Bonum.

⁵⁸ Sosa, N., & García del Dujo, Á. (1991). *Universidad y Empleo en Castilla y León*. (1° ed.). España: Ed., Gráficas Varona.

que están estrechamente ligados a la obtención de un proyecto interno, que se encuentra influenciado por lo social. En la medida que el sujeto vaya alcanzando de forma progresiva dicho proyecto, irá incrementando su autoconcepto y su autoestima.

En la actualidad nos cuesta detenernos a pensar en qué es lo que realmente queremos ser y hacer, vivimos en una época vertiginosa y acelerada que nos impone nuevos tiempos, objetivos y modos de vivir, estados que se relacionan más con un tener que con el ser.

Es probable que en estos tiempos ya casi no nos preguntemos si lo que estamos haciendo nos hace felices, porque sólo nos centramos en que nuestra labor diaria nos dé el dinero suficiente para poder consumir los objetos de moda que muchas veces no necesitamos, reduciendo lo vocacional a algo ocasional.

Todo esto puede generar en algunas ocasiones que elijamos ámbitos laborales que nos convienen desde lo económico, pero que no nos permiten sentirnos satisfechos laboralmente, sin darnos cuenta que el dinero es un motivador temporal, que hasta nos puede llegar a enfermar.

Capítulo 4:

LA MOTIVACIÓN

DEL

HOMBRE POSMODERNO

1. La motivación: relación con la conducta

La motivación ha sido estudiada y definida desde distintas perspectivas, entre las conceptualizaciones más relevantes se pueden apreciar las siguientes:

- *“La palabra motivación se deriva del latín motivatum, que significa: lo que pone en movimiento, es decir aquello que provoca la acción...”*(Mercado, 2002, pp. 673)⁵⁹
- *“...la motivación se entiende como una fuerza que impulsa al individuo a actuar y a perseguir metas específicas; de modo que es un proceso que puede provocar o modificar un determinado comportamiento...”*(Hernández González, 2002, pp. 3)⁶⁰.

Teniendo en cuenta lo antes dicho, se puede pensar que la motivación puede girar, desplazarse y estar presente en las acciones de los individuos en diferentes situaciones, generando diferentes procesos. Es así que desde esta perspectiva decimos que:

- *“...Un proceso motivacional. Está constituido por necesidades, intereses y motivos”* (Abarca Mora, 2003, pp. 3)⁶¹.
- *“El proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”* (Robbins, 2004, pp. 155)⁶².

⁵⁹ Mercado, S. (2002). *Administración Aplicada. Teoría y práctica. Segunda parte.* (2da ed., p. 1207). México, D.F.: Grupo Noriga Editores. Retrieved from

<http://books.google.com.ar/books?id=easSVhVuV0sC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

⁶⁰ Hernández González, M. (2002). *Motivación animal y humana.* (1ra ed., p. 434). Guadalajara, México.: El Manual Moderno. Retrieved from

<http://books.google.com.ar/books?id=kljw69WO38C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

⁶¹ Abarca Mora, S. (2003). *Psicología de la Motivación.* (U. E. a Distancia-, Ed.) (1; 5 reimp., p. 204). Costa Rica. Retrieved from

<http://books.google.com.ar/books?id=iKgtQvoH2j8C&pg=PA95&dq=definicion+de+motivaci%C3%B3n+en+psicologia>.

Si unimos estas dos definiciones, es posible determinar que la motivación es un proceso que guía y pone en marcha nuestra conducta para la consecución de un objetivo, que puede estar relacionado con una necesidad, un interés personal o bien con un motivo social o fisiológico. Es decir que puede ser entendida como el “motor” de nuestro comportamiento, es el ¿por qué?, del mismo.

La motivación se caracteriza por ser variable, en cuanto a intensidad y objetivos a ser alcanzados y es exclusiva de cada sujeto (se relaciona con la constitución subjetiva de cada uno de nosotros).

Cuando hablamos de la intensidad de la motivación, nos referimos al posible incremento o decremento en la movilización de la energía y el esfuerzo que se realiza para la consecución del objetivo.

En las definiciones analizadas al comienzo, determinamos que la motivación es un proceso, que se caracteriza por ser dinámico, ya que una vez que se identifica el objetivo a ser alcanzado, se ponen en marcha una serie de conductas que permitirán la consecución del mismo, pero dichas conductas no son rígidas ni estereotipadas, sino que se van adaptando a las circunstancias ambientales y personales.

El término conducta etimológicamente proviene del latín y se refiere a una acción conducida o dirigida, es decir que son acciones dirigidas o guiadas por algo que va más allá de la acción misma, aquí hablamos por lo tanto, de la mente. Todo comportamiento tiene una dirección, un factor de persistencia y un factor de decisión.

La conducta humana siempre se dirige y se activa para conseguir ciertos fines u objetivos. Durante los primeros años de vida, la conducta está dirigida hacia la satisfacción de las necesidades fisiológicas, pero a medida que el niño crece aparecen nuevos motivos, que son influenciados por diversos aspectos que pertenecen al medio ambiente en el que se desenvuelve: por ejemplo, el niño

⁶² Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10th ed., p. 704). México: Pearson Educación.

periódicamente necesita comer, beber, dormir, pero a medida que va creciendo, va determinado qué comida y bebida prefiere, en qué horarios dormir, etc. A medida que el individuo aumenta en edad, los motivos se van complejizando y aumenta en cantidad.

Son muchas las cosas que el sujeto desea tener, es decir, que no sólo se ve motivado para mantener el equilibrio biológico y la satisfacción de los impulsos.

De acuerdo con lo anterior, los motivos pueden ser entendidos por ende, como el ¿qué? y el ¿para qué? de una conducta. Ellos pueden clasificarse en primarios y secundarios.

Los motivos primarios son aquellos que tienen una base fisiológica caracterizándose por estar presentes en todos los individuos, tienen un componente innato y aseguran la supervivencia de las personas, hablamos del: hambre, la sed, el deseo sexual, etc.; los motivos secundarios o sociales, son aprendidos, es decir que tienen un sustento social, a partir del cual, cada uno de ellos va a estar determinado por la constitución subjetiva del sujeto e influenciados por la cultura y la sociedad en la que está inmerso el individuo, ejemplo de ellos pueden ser: el prestigio, el poder, el reconocimiento, la identidad, etc.

“...los motivos sociales se han considerado como características relativamente permanentes adquiridas por aprendizaje social. Son generales, como los valores, pero se pone mayor énfasis en las satisfacciones que obtiene el organismo con el logro de determinadas metas. Las diferencias entre ambos, no obstante, son escasas. Ambos tienen un alto grado de abstracción y unifican elementos dispersos en unidades más amplias que explican la consistencia de la conducta”(Chóliz Montañés, 2004, pp. 45)⁶³.

A modo de conclusión es posible determinar que nuestras conductas se ven claramente mediadas por diversos motivos que las guían y regulan. Resulta de gran importancia poder identificar por lo tanto, el qué y el para qué de cada uno de

⁶³ Chóliz Montañés, M. (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia. Retrieved from [http://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso motivacional.pdf](http://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf)

nuestros comportamiento, ya que esto nos permitirá alcanzar un conocimiento más objetivo sobre los verdaderos estímulos que gobiernan nuestra acción, dentro de los diversos ámbitos en los que interactuamos.

2. Proceso de la motivación

Luego de que se desarrolló la Teoría de las Relaciones Humanas, se comenzaron a implementar en las empresas diferentes tipos de teorías psicológicas sobre la motivación.

“Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado y que la motivación es esa tensión persistente que lleva al individuo a comportarse de cierta manera para satisfacer una o más necesidades” (Chiavenato, 2007, pp. 102)⁶⁴.

A partir de lo anterior, surge el concepto de ciclo motivacional que puede ser entendido como un fenómeno dinámico y cíclico. El organismo humano permanece en un estado de equilibrio psicológico hasta que aparece un estímulo que rompe dicho equilibrio generando una necesidad, dicha necesidad al mismo tiempo produce un estado de tensión que reemplaza al estado de equilibrio.

La tensión psicológica es necesaria para poder realizar una conducta, que tiene como objetivo satisfacer una necesidad, si ello se logra se retoma el estado de equilibrio psíquico inicial hasta que surja una nueva necesidad.

⁶⁴ Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: MC CRAW-HILL. Interamerica de España.

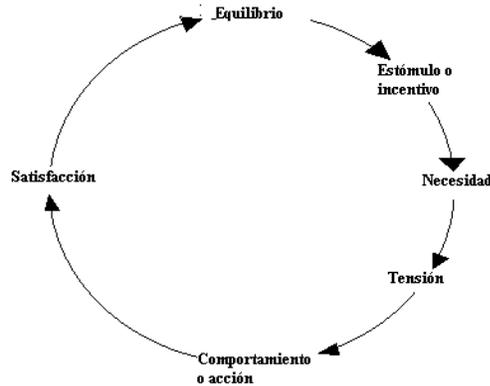


Gráfico 1 extraído de Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: MC CRAW-HILL. Interamericana de España.

2.1. Conducta motivada, adaptada y frustrada

“Al caminar por una carretera, un ingeniero encontró a un grupo de hombres trabajando en una cantera. Aparentemente, todos estaban realizando la misma tarea. El ingeniero preguntó a uno de ellos: ¿Qué está haciendo? El trabajador, sucio, mugriento y cubierto de sudor, respondió con evidente irritación: Estoy tratando de romper esta maldita piedra. Preguntó lo mismo al siguiente trabajador, que, mostrando poca emoción, respondió: Estoy preparando piedras para un edificio. El tercero, que cantaba alegremente mientras trabajaba, le dio la siguiente respuesta, con visible orgullo: Estoy ayudando a construir la más bella catedral del mundo. A pesar de las apariencias, el ingeniero concluyó que aquellos trabajadores, realizaban tareas bastante diferentes”(Chiavenato, 2002, pp. 23)⁶⁵.

La historia descrita es un claro ejemplo de los diversos tipos de conductas (frustrada, adaptada o motivada) que son posible de reconocer en un mismo ámbito laboral.

La conducta frustrada puede ser entendida como aquella que se presenta de manera estereotipada y destructiva. Anteriormente decíamos que la conducta se

⁶⁵ Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones* (1st ed.). Bogota, Colombia: MC CRAW-HILL. Interamerica, S.A.

realiza para alcanzar algún objetivo, pero es posible que entre la conducta y el objetivo se presente un obstáculo, situación que puede generar en el individuo un alto grado de tensión, al punto tal de convertirse en frustración.

“Que una interferencia determinada produzca o no síntomas de frustración depende de la tolerancia del individuo, de su historial anterior de frustración, de la urgencia bajo la que está actuando y de su interpretación de la situación” (Maier, 1969, pp. 94)⁶⁶.

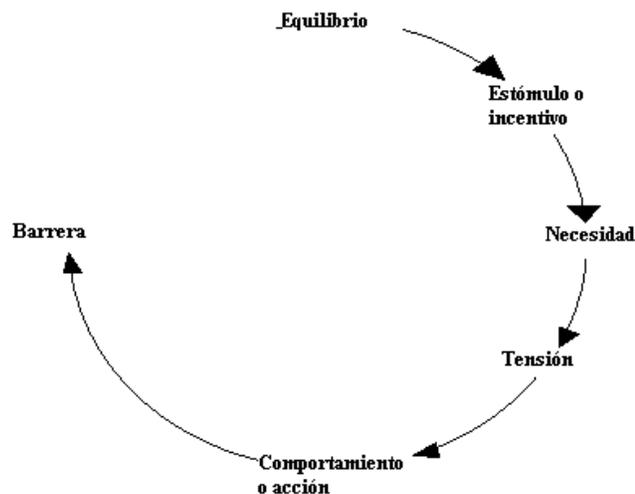


Gráfico N° 2 extraído de Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: MC CRAW-HILL. Interamericana de España.

Existen cuatro conductas sintomáticas de frustración:

- **Agresión:** son actos hostiles que se asocian con emociones como la ira. Es una conducta violenta que puede ser física o verbal y es dirigida hacia otra persona, instalación o maquinaria.
- **Regresión:** es un fracaso en la conducta constructiva, que genera un tipo de comportamiento que evolutivamente ya había sido superado, es decir, que representa una vuelta a la infancia.

⁶⁶ Maier, N. (1969). *Psicología Industrial* (3rd ed., p. 634). Madrid, España: Rialp.

- Fijación: es la repetición de una conducta que en algún momento fue útil, pero que en el momento presente ya no lo es, sin embargo, éstas se repiten una y otra vez, a pesar de que la persona sabe que no obtendrá nada de ello.
- Resignación: es una conducta de abandono, en la que el individuo ha bloqueado temporalmente toda agresión y todo intento de mejorar las condiciones.

En la historia relatada al comienzo, el primer trabajador es el que presenta una conducta frustrada, a diferencia de ello, el segundo trabajador puede ser ubicado dentro de lo que son las conductas adaptadas.

Las conductas adaptadas se presentan cuando los sujetos tienen flexibilidad en sus padrones conductuales, porque logran suplir la conducta frustrada, ya que tienen la posibilidad de abandonar el modo de comportamiento habitual y buscar nuevas alternativas que le permitan solucionar la situación problemática. Para ello, deben implementar un amplio repertorio de conductas, ya sea para eliminar la barrera, para buscar nuevos incentivos, que en este caso serán sustitutos o bien para instrumentar nuevas herramientas operativas que lo lleven a satisfacer la necesidad.

El tercer trabajador de la historia es un claro ejemplo de conducta motivada, que se caracteriza por tener dos aspectos: uno subjetivo (que es propio del sujeto) y uno objetivo (que pertenece al mundo externo).

Cuando hablamos del aspecto subjetivo nos referimos a los aspectos internos de cada sujeto que dirige la conducta y mantiene la acción, es lo que queda constituido por los deseos, impulsos o necesidades del individuo. Mientras que los aspectos objetivos se relacionan con el fin de la conducta, es aquello que satisface la necesidad; habitualmente se lo denomina como incentivo.

De acuerdo con lo anterior es posible decir entonces que la conducta motivada es anticipatoria de la satisfacción, constituye un medio para un fin y se valora como tal en función de que alcance ese fin.

Si todo lo anterior lo remitimos al ámbito laboral, resulta de gran importancia poder reconocer cómo y con qué se motiva a cada empleado, ya que esto nos va a

garantizar la disminución de conductas frustradas, situación que genera al mismo tiempo un mejor lugar de trabajo.

3. Relación entre motivación y trabajo

El sujeto entendido como trabajador busca poder realizar sus deseos, expectativas y necesidades en su ámbito laboral. Y es a partir de la relación que tenga con la organización, si él puede o no encontrar los caminos adecuados para la consecución de sus metas, pero ello inevitablemente influye sobre su comportamiento.

Sobre la base de lo anterior es posible determinar que la motivación laboral puede ser entendida como una fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, conservar y optimizar sus tareas laborales.

En la década del 50, se desarrollaron tres teorías importantes sobre la motivación laboral: la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría X y la teoría Y de McGregor y la teoría de los dos factores de Herzberg. Luego de ello, las investigaciones continuaron y el espectro teórico creció ampliamente, lo que permitió la formulación de diversas líneas teóricas.

En el presente trabajo se describirán las ocho teorías motivacionales, más reconocidas.

3.1. *Teoría de la jerarquía de necesidades*

Abraham Maslow propone que existe una serie de necesidades que van desde las más elementales o básicas hasta las de autorrealización, entre ellas encontramos:

- **Fisiológicas:** se relacionan con estados orgánicos, es decir que hablamos de hambre, sed, sexo, necesidad de abrigo, sueño, etc. Estas necesidades requieren de una satisfacción periódica y cíclica, ya que garantizan la supervivencia del individuo.
- **Seguridad:** defensa y protección de daños físicos y emocionales. Invertir en seguros de vida, de hogar o preocuparse intensamente por el ahorro, son los indicadores de la inmensa mayoría de las personas que alcanzan este nivel.
- **Sociales:** son aquellas que se relacionan con nuestra naturaleza social, es decir que hablamos del afecto, la aceptación, la amistad y la sensación de formar parte de un grupo.
- **Estima:** se relacionan con la estimación tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, autonomía y seguridad en uno mismo. Un desequilibrio en este nivel de necesidad, produce sentimientos de inferioridad, culpa y vergüenza.
- **Autorrealización:** Maslow consideró a ésta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

A estas necesidades Maslow las ubica dentro de una pirámide, a partir de la cual, él sostiene que el sujeto va a ir ascendiendo en dicha pirámide a medida que las necesidades queden moderadamente satisfechas, y éste es el punto que se relaciona con la motivación, ya que si las necesidades son completamente satisfechas dejarían de motivar.

“...Entonces, y de acuerdo con Maslow, para motivar a una persona hay que comprender en qué parte de las jerarquías se encuentra ahora y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentran en ese momento o de los niveles superiores” (Robbins, 2004, pp. 156-7)⁶⁷.

Los niveles superiores quedan constituidos por las necesidades sociales, de estima y autorrealización, caracterizándose por ser necesidades que se satisfacen internamente.

Y los niveles de orden inferior son aquellos que se forman a partir de las necesidades fisiológicas y de seguridad, que se satisfacen externamente con elementos como el salario, la antigüedad, el tipo de contratación, entre otros.

3.2. Teoría X y teoría Y

Douglas McGregor es el creador de las teorías X e Y, fue uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos. En su obra: “*El lado humano de las organizaciones*” (1960) describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó "Teoría X" y "Teoría Y". Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los

⁶⁷ Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10th ed., p. 704). México: Pearson Educación.

trabajadores sólo actúan bajo amenazas y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Los supuestos que sustentan la teoría X se basan en el modelo propuesto por Taylor, por ende se considera que los empleados trabajan lo menos posible, carecen de ambición, evitan responsabilidades, prefieren que los manden, se resisten a los cambios, están mal informados y harían muy poco por la empresa si no fuera por la dirección.

A diferencia de lo anterior, la teoría Y, considera al trabajador como el activo más importante de la empresa, por lo tanto los supuestos que la sustenta son los siguientes: el trabajo es considerado de forma natural como el juego, los empleados se autodirigen hacia la consecución de los objetivos propuestos, en ciertas condiciones buscan responsabilidades, son imaginativos y creativos, sienten motivación y desean perfeccionarse y asumen los objetivos de la empresa si reciben alguna compensación por lograrlos.

“...El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más válidas que la teoría X. Por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones con los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados”(Robbins, 2004, pp. 157)⁶⁸.

⁶⁸ Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10th ed., p. 704). México: Pearson Educación.

3.3. Teoría de los factores

La teoría de motivación e higiene fue propuesta por Frederick Herzberg, quien investigó la pregunta ¿qué quiere la gente de su trabajo? A partir de ello, se desarrolló un modelo de motivación basado en dos factores, en el cual se sostiene que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, están los factores de higiene o de insatisfacción, y por otro lado se encuentran los motivadores o satisfactores.

Los factores de higiene: son aquellos que se relacionan con el contexto circundante del trabajador, abarcan las condiciones en las que realiza su labor y están fuera del control de la persona, es decir que se corresponden con los factores como el salario, las políticas de la empresa, los beneficios sociales, el estilo de dirección o de supervisión entre otros.

Herzberg los nombró como factores higiénicos debido a que son esencialmente profilácticos y preventivos: evitan la insatisfacción, pero no provocan satisfacción.

Los factores motivacionales o factores intrínsecos son aquellos que se relacionan con la satisfacción del cargo y con la naturaleza de la tarea que el sujeto realiza. Dichos factores implican a aquellos sentimientos que incumben al crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

“Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en si o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como

persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas”(Robbins, 2004, pp. 160)⁶⁹.

A partir de lo expuesto hasta aquí, se puede concluir que lo contrario a la satisfacción no es la insatisfacción; porque si se suprimen los factores de insatisfacción de un trabajo, no necesariamente, el mismo se vuelve satisfactorio. De esta manera es posible determinar que: lo opuesto a la satisfacción es la no satisfacción y lo opuesto a la insatisfacción es la no insatisfacción.

3.4. Teoría ERC

Clayton Alderfer retoma la jerarquía de necesidades de Maslow y las agrupa en tres categorías de necesidades primarias: las de existencia, las de relaciones y las de crecimiento, de allí el nombre de teoría de ERC.

Las necesidades de Existencia se relacionan con todos aquellos aspectos que proporcionan los requisitos básicos para la existencia material. Las necesidades de Relación abarcan a los deseos de establecer relaciones interpersonales importantes a tal punto que permitan el establecimiento de un cierto status. Y por último, las necesidades de crecimiento son aquellas que incluyen los deseos de desarrollo personal, estima social, autoestima y autorrealización.

A partir de este reordenamiento que propone Alderfer, es posible comprender la presencia de más de una necesidad operando al mismo tiempo.

⁶⁹ Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10th ed., p. 704). México: Pearson Educación.

Cuando una necesidad es satisfecha la conducta se dirige hacia una menos concreta, dándose el fenómeno de la satisfacción-proyección, pero en este modelo también se incluye la posibilidad del fenómeno de frustración-agresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta; originando que el sujeto regrese con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta.

3.5. *Teoría de las necesidades de McClelland*

McClelland propuso una mirada diferente a lo que antes había como teoría de las motivaciones sociales. Enfoca su teoría en tres necesidades: logro, poder y afiliación.

- Logro: se relaciona con el deseo de sobresalir y luchar por el éxito; de esta manera, los grandes realizadores se diferencian de los demás por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones que exijan una mayor responsabilidad personal al momento de solucionar problemas, del mismo modo buscan una retroalimentación rápida acerca de su desempeño a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte.
- Poder: esta necesidad se relaciona con el deseo de poder influir y controlar a los demás. Debido a ello, ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus; tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los otros, que en el desempeño eficaz.
- Afiliación: que se encuentran constituidas por el deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y cercanas, hay necesidad de gustar y ser aceptado por los demás. De esta manera los sujetos que tienen una alta necesidad de afiliación luchan por establecer amistades y relaciones cooperativas dentro del ámbito laboral.

3.6. *Teoría de las expectativas de Víctor Vroom*

La teoría de las expectativas fue desarrollada en el año 1963 y se basa en la idea de que las personas son seres racionales que adoptan determinadas creencias; las cuales se encuentran relacionadas con las expectativas que tienen con respecto al desempeño futuro de un evento significativo para sus vidas; por lo tanto, para analizar la motivación, resulta necesario, conocer lo que las personas buscan de la organización y la forma en que pueden conseguirlo.

Aquí se destacan tres relaciones importantes, que deben ser tenidas en cuenta:

- Relación de esfuerzo desempeño: se relaciona con la probabilidad percibida de que un determinado esfuerzo va a producir un aumento en el desempeño. Aquí hablamos de Expectativas.
- Relación de desempeño y recompensa: es el grado en el que el sujeto cree que desempeñarse de x forma, le traerá el resultado que él desea. Lo nombrado se relaciona con la instrumentalidad.
- Relación de recompensa y metas personales: es el grado en el que las recompensas que brinda la organización, satisface las metas o necesidades personales, es decir, que se está hablando de la Valencia.

3.7. Teoría de la fijación de metas

A finales de la década de 1960, Edwin Locke, propuso que la motivación se ve altamente favorecida cuando a los empleados se les dan metas específicas y desafiantes.

“Las metas difíciles y específicas producen un nivel de rendimiento más alto que la meta general de “haz tu mejor esfuerzo”. La especificidad del objetivo mismo actúa como estímulo interno” (Robbins & Coulter, 2005, pp. 398)⁷⁰.

El cumplimiento de dichas metas se encuentra al mismo tiempo influenciado por cinco factores: 1) la retroalimentación, ya que sirve como guía para el comportamiento; 2) el compromiso con las metas que genera en el individuo la responsabilidad de cumplirlas y no abandonarlas ni reducirlas 3) la eficacia personal, que se relaciona con la creencia que tiene el sujeto sobre su propia capacidad para realizar una determinada tarea; 4) las características de la tarea y 5) la cultura nacional.

⁷⁰ Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8th ed., p. 640). México: Pearson Educación.

3.8. *Teoría de la equidad*

La teoría de la equidad laboral, fue desarrollada por Stacy Adams en 1963, la misma se basa en la función que cumple la equidad en la motivación.

Los individuos hacen comparaciones entre los insumos (lo que cada uno aporta) y los resultados (lo que se obtiene) de su puesto en relación con sus compañeros. Esta tensión negativa es la que proporciona la motivación para hacer algo que corrija la situación.

Por lo tanto en esta teoría la motivación puede ser entendida como el resultado de un proceso perceptivo y evaluativo que el sujeto hace de la situación en la que participa. Siendo dos los aspectos centrales que propone Adams:

- Comparación social: que se relaciona con la tendencia humana a evaluarse a uno mismo comparándose con los demás.
- Justicia percibida: que es la creencia que tiene el individuo de estar siendo tratado de forma justa o injusta.

Se habla de equidad cuando en la comparación que realiza el sujeto, en cuanto a aporte personal-resultados obtenidos y aporte-resultado de otro, es igual. La inequidad se produce cuando la persona percibe un desequilibrio en dicha comparación. Y es justamente esa desigualdad percibida la que genera un estado de tensión negativa que incomoda al individuo y lo motiva a corregir la situación.

Después de haber expuestos las diferentes teorías se puede considerar a la motivación como aquella fuerza impulsora que lleva a que las personas realicen determinadas conductas para poder alcanzar el estímulo deseado. Y más allá de la teoría que implementen las distintas empresas, organizaciones y/o instituciones, es

importante destacar que en todas ellas se debe tratar de lograr que los empleados se sientan cómodos, tranquilos y satisfechos laboralmente, ya que ello va a garantizar el bienestar psicológica de los mismos, aumentando así la productividad.

Resulta muy importante poder identificar conductas como los rumores, críticas, quejas, ausentismo, alta rotación de personal, malas relaciones interpersonales, etc., ya que éstas son síntomas encubiertos de conductas frustradas, que al mismo tiempo puede llegar a generar un mal ambiente laboral y la insatisfacción del empleado.

Es así que para cada sector de las empresas o instituciones, se torna necesario considerar en qué nivel de la teoría propuesta por Maslow se encuentran los sujetos que operan y producen, para luego poder accionar sobre ellos estimulando a la creación de nuevas metas, objetivos y al logro de satisfactores.

Por lo tanto y de acuerdo con lo anterior, resulta fundamental que el Área de Recursos Humanos de cada espacio laboral, constantemente se esté preguntando ¿Por qué trabajan las personas?, para que con posterioridad se puedan plantear qué aspectos pueden contribuir a mejorar el rendimiento de los empleados y que los mismos se gratifiquen con su accionar cotidiano.

Capítulo 5:

“DISEÑO
METODOLÓGICO”

1. Objetivos de la Investigación

1.1. *Objetivo General*

- ✓ Analizar si existe relación entre el significado que adquiere el trabajo (cuando no es elegida por vocación y cuando sí lo es), y la motivación laboral del hombre posmoderno.

1.2. *Objetivos Específicos*

- ✓ Evaluar si una ocupación no elegida por vocación, influye de forma negativa sobre la motivación del trabajador.
- ✓ Determinar si existe una diferencia significativa en la forma de concebir el trabajo entre la generación X –sujetos entre 33 y 52 años- y la generación Y –sujetos entre 18 y 32 años-.
- ✓ Discriminar la motivación predominante para la generación X y para la generación Y.

- ✓ Describir los principales motivadores ocupacionales de los sujetos, especialmente en la ciudad de Mendoza. Considerar el lugar que ocupa el trabajo en la vida del sujeto posmoderno.

2. Método utilizado

2.1. Tipo de Investigación, estudio y de diseño

El tipo de investigación es el denominado Mixto, que puede ser definido de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza como aquel que: “*representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como la integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio*”(Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010, pp. 4)⁷¹.

El diseño de investigación se caracteriza por una primera etapa en donde se recolectan y analizan datos cuantitativos sobre la motivación predominante de los sujetos evaluados en el momento actual. Se utilizó para tal fin una técnica verbal escrita denominada test de autodiagnóstico para las motivaciones del trabajo, el cual se basa en la teoría propuesta por Abraham Maslow.

En otra fase se obtuvieron y evaluaron datos cualitativos a través de entrevistas semidirigidas. Cabe señalar que finalmente los resultados de ambas etapas se

⁷¹ Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología d la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.

integraron en la interpretación y elaboración del reporte del estudio. Continuando con la idea inicial es posible determinar que en el presente trabajo se utilizó un diseño no experimental, transversal y descriptivo, con la implementación de un test de autodiagnóstico.

Es un diseño no experimental debido a que es un: “*estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos*”.(Hernández Sampieri et al., 2010, pp. 149)⁷². Es decir que no se crea un situación nueva, sino que se estudia el fenómeno en el lugar natural en la que se desarrolla (ámbito laboral).

Es transversal debido a que los datos se recolectan en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelaciones en un momento dado. Este tipo de diseño se divide en tres tipos, de los cuales este trabajo utiliza el tipo transversal descriptivo, cuyo objetivo es indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (Hernández Sampieri et al., 2010)⁷³.

Por último cabe destacar que es descriptivo porque se busca describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; detallando cómo son y de qué forma se manifiestan. Tiene como fin especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir que mide, evalúa y recolecta datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Hernández Sampieri et al., 2010)⁷⁴.

⁷² Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología d la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.

⁷³ Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología d la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.

⁷⁴ Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología d la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.

2.2. Descripción de la muestra

La muestra seleccionada en la presente tesina está constituida por 60 sujetos en total, que se encuentran ubicados dentro de dos categorías generales y cuatro subcategorías:

- Categoría general: Generación X; está constituida por 30 sujetos que tienen un rango etario entre los 33 y 52 años. En la misma se discriminan dos subcategorías: la primera está compuesta por 15 sujetos que tienen la característica de poseer estudios superiores (terciario, universitario o posgrados completo) y la segunda subcategoría se forma con los 15 sujetos restantes que presentan la característica de poseer sólo los estudios obligatorios (primario o secundario completo o incompleto).
- Categoría general: Generación Y; está constituida por 30 sujetos que tienen un rango etario entre los 18 y 32 años. En ella se discriminan dos subcategorías: la primera está compuesta por 15 sujetos que tienen la característica de poseer estudios superiores (terciario, universitario o posgrado completo) y la segunda subcategoría se forma con los 15 sujetos restantes que presentan la característica de poseer sólo los estudios obligatorios (primario o secundario completo o incompleto).

Debido a la dificultad e imposibilidad de trabajar con la totalidad de la población en el presente trabajo, la muestra es de carácter no probabilístico intencional.

Las muestras no probabilísticas o dirigidas suponen un procedimiento de selección informal: "... *Seleccionan individuos o casos típicos sin intentar que sea representativo de una población determinada*". (Hernández Sampieri et al., 2010, pp. 190)⁷⁵.

⁷⁵ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.

Es decir que la selección de los participantes no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino que depende exclusivamente de la decisión de un investigador para recolectar los datos.

2.3. *Instrumentos de Evaluación*

Para poder evaluar las variables que serán definidas en el siguiente punto, se utilizó un cuestionario de autodiagnóstico de la motivación laboral presente en el momento actual y una entrevista semidirigida.

El test de autodiagnóstico de las motivaciones laborales está constituido por sesenta preguntas. Cada una de ellas presenta dos opciones de respuestas (A y B). Este test tiene como característica que no hay respuestas correctas, siendo los sujetos evaluados los encargados de distribuir un puntaje de cinco puntos entre ambas respuestas, en donde sólo se pueden utilizar número enteros.

En total son ciento veinte respuestas puntuadas que se distribuyen entre cinco categorías de necesidades: a) necesidades fisiológicas; b) necesidad de seguridad; c) necesidades sociales; d) necesidades de estima y por último e) necesidad de autorrealización. Los puntajes obtenidos en cada una de dichas categorías deben ser representados en un gráfico de perfil. Ello nos permite determinar de manera sencilla cuál es la motivación laboral predominante, en el momento actual, del sujeto evaluado.

La sumatoria total de las cinco categorías debe ser de 300 puntos.

Como se puede observar, el test de autodiagnóstico de las motivaciones laborales se basa en la teoría propuesta por Maslow sobre la jerarquía de las necesidades.

La entrevista semidirigida fue confeccionada de acuerdo con los intereses de la investigación y tiene como objetivo correlacionar con los datos obtenidos en el test de motivación. A partir de ello se van a poder verificar los objetivos propuestos al comienzo de la investigación.

Las preguntas que se aplicaron a toda la muestra pueden ser observadas en el apéndice.

2.4. Definición de las variables

- Generación X: Comprende a aquellos sujetos que tienen entre 33 y 52 años actualmente y se encuentran insertos en algún ámbito laboral.
- Generación Y: Comprende a aquellos sujetos que tienen entre 18 y 32 años actualmente y se encuentran insertos en algún ámbito laboral.
- Motivación: El proceso que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. La misma será evaluada de acuerdo a la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.
- Vocación: El conjunto de llamados interiores, que resultan de la internalización de llamados del entorno y llamados de la propia experiencia, donde en una matriz existencial, el HACER es una manifestación del SER y éste se encuentra y se hace en su HACER.
- Trabajo: El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad las personas aportan energías, física y psíquica, habilidades,

conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

- Situación conyugal: soltero, casado, conviviente, divorciados y viudos.
- Estudios Formales: primario y secundario, completo y/o incompletos.
- Estudios Superiores: terciarios, universitarios o posgrados completos
- Con hijos, sin hijos.
- Satisfacción Laboral: Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

3. Procedimiento

En un primer momento se determinaron las características de la muestra, para que de esta forma se pudieran definir los sujetos que iban a participar.

Posterior a ello fue confeccionada la entrevista y se seleccionó el test adecuado, el que sería administrado a dichos sujetos, considerando las temáticas desarrolladas en el apartado: “Marco Teórico”.

La investigación se realizó en dos instituciones públicas: “El Poder Judicial, y el “INTA” y en una empresa privada: “Bodega Norton”. Fue pedida la autorización pertinente para solicitar la colaboración voluntaria de los empleados para la tesina, siempre teniendo en cuenta que estos cumplieran con los requisitos necesarios.

Al mismo tiempo en que se entregaban los test, se les explicaba brevemente y de forma individual a cada participante, los objetivos del trabajo, indicando que se pretendía realizar una descripción sobre el significado que tiene el trabajo para los sujetos posmodernos y sobre qué es lo que los motiva en la actualidad. Se hizo especial hincapié en que su colaboración sería de gran utilidad para poder llevar a

cabo la parte práctica de la tesina y posteriormente, su articulación con el marco teórico.

Se entregaba de manera individual los test de autoevaluación sobre la motivación en el trabajo y una vez que los empleados lo concluían, se procedía con la toma de la entrevista.

Por último, se evaluó y trabajó analizando el material recolectado de los empleados de los tres ámbitos laborales, para poder así llevar a cabo su articulación con las temáticas desarrolladas en el marco teórico.

Capítulo 6:

“ANÁLISIS Y
DESCRIPCIÓN DE LOS
DATOS”

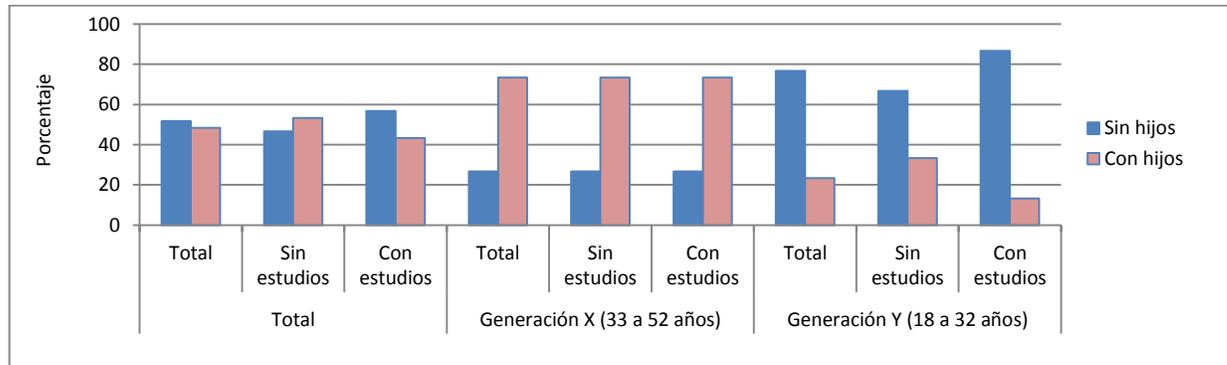
1. Análisis y descripción de datos generales

Cuadro Nº 2: Entrevistados por generación y estudios según tenencia de hijos

Tenencia de hijos	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin hijos	51,7	46,7	56,7	26,7	26,7	26,7	76,7	66,7	86,7
Con hijos	48,3	53,3	43,3	73,3	73,3	73,3	23,3	33,3	13,3

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 3: Entrevistados por generación y estudios según tenencia de hijos



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Del total de la muestra evaluada, el 51,7% de los sujetos no tienen hijos, mientras que el 48,3% si los tiene.

Si los agrupamos de acuerdo a los estudios alcanzados, veremos que el 53,3% de los sujetos que sólo lograron la formación académica obligatoria – primaria y/o secundaria- tienen hijos, en contraposición al 56,7% de los sujetos que adquirieron los estudios superiores a los obligatorios, que no tienen hijos.

Del 100% de los sujetos que representan a la Generación X (entre 33 y 52 años) el 73,3% de los mismos tiene hijos.

Del total de las personas entrevistadas que pertenecen a la generación Y (entre 18 y 32 años) el mayor porcentaje se encuentra entre quienes no tienen hijos, con el 76,7%. Al agregar la variable estudios se observa que los porcentajes más significativos se encuentran entre los sujetos que no tienen hijos.

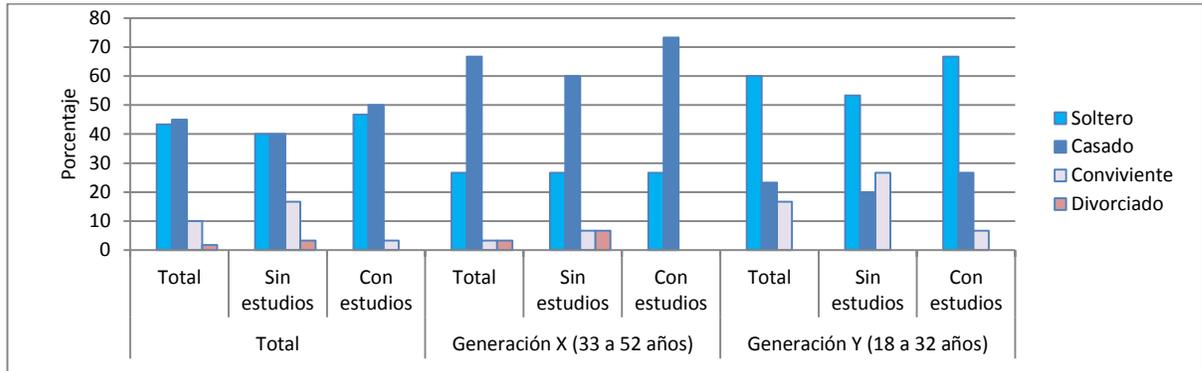
Al comparar ambas generaciones podemos observar que entre los X no existe diferencia en cuanto a la tenencia de hijos y los estudios alcanzados.

De acuerdo a los valores obtenidos podríamos pensar que en nuestro país, dadas las condiciones sociales actuales, resulta cada vez más difícil poder asumir la responsabilidad de una familia propia, ya sea por el aspecto económico, por querer continuar conviviendo con la familia de origen, porque resulta práctico, cómodo y seguro el ambiente en el que se desenvuelven, por considerar que no están maduros para el cambio y por ende, es posible que los jóvenes que tienen la posibilidad y las ganas de estudiar prioricen esa actividad, que puede ser considerada como una herramienta para el futuro al que aún no afrontan.

Cuadro N°3: Entrevistados por generación y estudios según situación conyugal

Situación conyugal	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Soltero	43,3	40,0	46,7	26,7	26,7	26,7	60,0	53,3	66,7
Casado	45,0	40,0	50,0	66,7	60,0	73,3	23,3	20,0	26,7
Conviviente	10,0	16,7	3,3	3,3	6,7	-	16,7	26,7	6,7
Divorciado	1,7	3,3	-	3,3	6,7	-	-	-	-
Viudo	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 4: Entrevistados por generación y estudios según situación conyugal

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Del total de los sujetos evaluados el 45% están casados, el 10% convive en situación marital, el 43,3% son solteros y el 1,7% están divorciados.

Del 100% de los sujetos entrevistados que pertenecen a la Generación X hallamos que el 70% son casados y convivientes, el 26,7% son solteros y el 3,3% son divorciados. Cuando a estos resultados le agregamos la variable estudios encontramos que el 66,7% de los sujetos sin estudios o formación académica están casados o conviviendo. En el caso de los encuestados con estudios superiores se observa que el porcentaje de solteros se mantiene con un 26,7% mientras que el porcentaje de casados aumentó al 73,3%.

Entre los sujetos de la Generación Y encontramos que el 60% son solteros y el 40% restante se distribuye entre casados y convivientes. El 53,3% de los sujetos evaluados sin estudios o formación obligatoria completa o incompleta son solteros, el 26,7% conviven y el 20% están casados. En cuanto a los Y con estudios superiores completos encontramos que el 66,7 % son solteros.

Como se puede observar existe una relación entre la situación conyugal y el nivel de estudios alcanzados. El 46,7% de sujetos jóvenes-casados no lograron terminar sus estudios superiores. Porcentaje que disminuye aún más al 33,4% entre los jóvenes con estudios superiores completos, que se encuentran casados o conviviendo.

Los resultados obtenidos podrían ser un indicador de cómo los Y, jóvenes actuales, que tienen una modalidad de vida con características más posmoderna, eligen el desarrollo personal y profesional, por sobre el familiar. En Argentina y

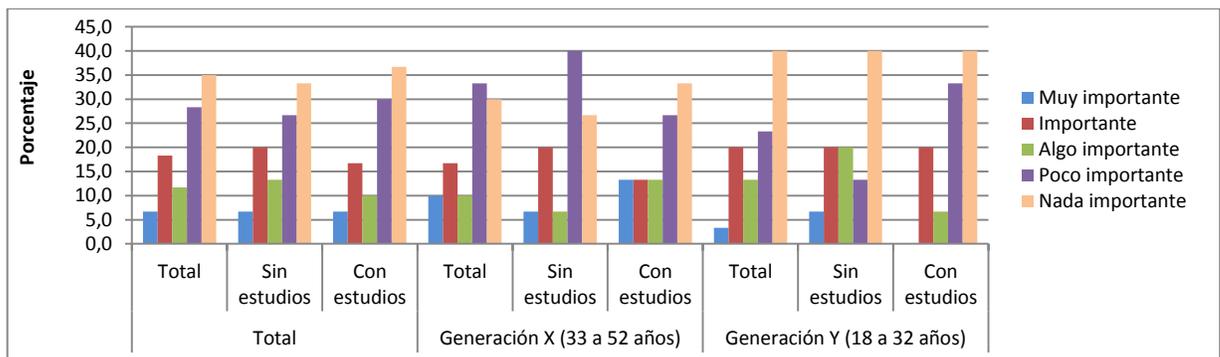
particularmente en Mendoza, el poder estudiar implica un modo de vida especial, ya sea que sus estudios los lleve a cabo en universidades públicas y más aún en aquellas privadas, contexto que muchas veces resulta caro y dificultoso, situación que lleva a que muchos jóvenes posterguen la salida del hogar paterno hasta después de concluir sus estudios superiores, incluso posgrados o especializaciones, dando como resultado que los tiempos para la formación de la familia propia se alarguen.

Cuadro N° 4: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades fisiológicas

Necesidades Fisiológicas	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
%									
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muy importante	6,7	6,7	6,7	10,0	6,7	13,3	3,3	6,7	-
Importante	18,3	20,0	16,7	16,7	20,0	13,3	20,0	20,0	20,0
Algo importante	11,7	13,3	10,0	10,0	6,7	13,3	13,3	20,0	6,7
Poco importante	28,3	26,7	30,0	33,3	40,0	26,7	23,3	13,3	33,3
Nada importante	35,0	33,3	36,7	30,0	26,7	33,3	40,0	40,0	40,0

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 5: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades fisiológicas



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Más del 60% de los sujetos evaluados puntuó a las necesidades fisiológicas como poco y nada importantes. Al sumar la variable estudios encontramos que para el 33,3% de

los sujetos sin estudios superiores la categoría que se destaca es la de nada importante y poco importante con un 26,7%. Con respecto a los sujetos que concluyeron los estudios superiores, hayamos que para el 36,7% las necesidades fisiológicas son nada importantes y el 30% las puntuó como poco importantes.

Del total de las personas evaluadas que pertenecen a la generación X, encontramos que consideran a las necesidades fisiológicas predominantemente (66,3%) como poco y nada importante. Al sumar la variable estudios los resultados demuestran que para el 40% de los sujetos sin estudios superiores completos esta necesidad es poco importante, mientras que para los sujetos que concluyeron los estudios superiores resulta nada importante (33,3%).

Del total de las personas evaluadas que pertenecen a la generación Y, encontramos que consideran a las necesidades fisiológicas predominantemente (73,3%) como poco y nada importante. Al sumar la variable estudios los resultados demuestran que los jóvenes sin estudios superiores completos las puntuó como nada importante en un 40%. Con respecto a los sujetos que concluyeron los estudios superiores es posible decir que para el 40% estas necesidades son nada importantes y para el 33,3% poco importante.

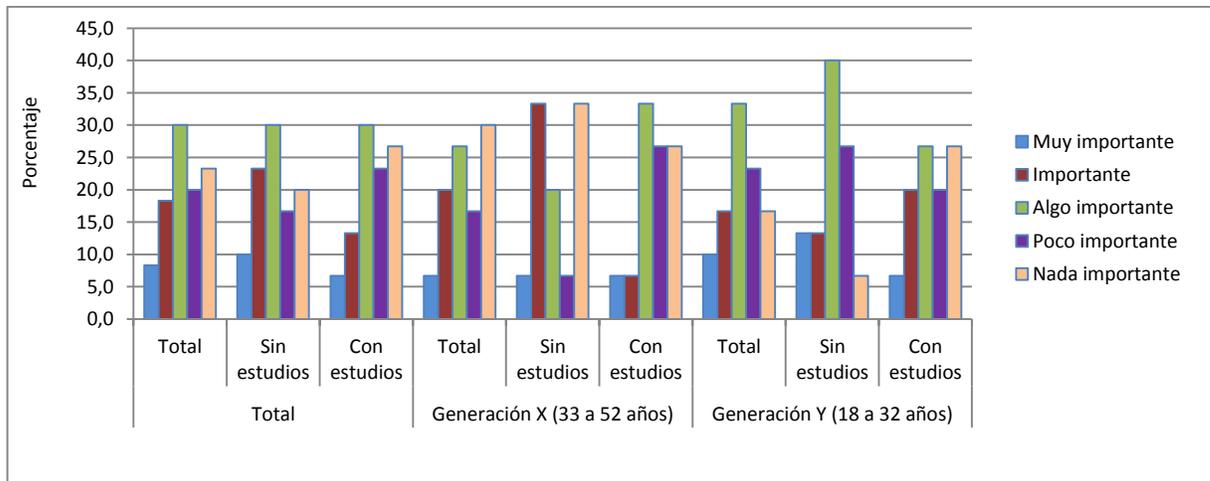
Los resultados obtenidos demuestran que predominan las categorías poco y nada importante en considerar las necesidades fisiológicas, sin distinción entre ambas generaciones. Esto nos indica que los sujetos de la muestra sienten que las necesidades fisiológicas se encuentran satisfechas. Es probable que tal situación se vea favorecida por el hecho de tener estabilidad económica y seguridad laboral, con respecto a su puesto de trabajo, lo que les ha posibilitado saber que cuentan con la tranquilidad de tener lo básico satisfecho, tanto para él como en su sistema familiar.

Cuadro N° 5: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de seguridad

Necesidades de Seguridad	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muy importante	8,3	10,0	6,7	6,7	6,7	6,7	10,0	13,3	6,7
Importante	18,3	23,3	13,3	20,0	33,3	6,7	16,7	13,3	20,0
Algo importante	30,0	30,0	30,0	26,7	20,0	33,3	33,3	40,0	26,7
Poco importante	20,0	16,7	23,3	16,7	6,7	26,7	23,3	26,7	20,0
Nada importante	23,3	20,0	26,7	30,0	33,3	26,7	16,7	6,7	26,7

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 6: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de seguridad



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

El 30% de la muestra considera a la necesidad de seguridad como algo importante, pero no existe casi diferencia entre las categorías poco (20%), nada (23,3%) e importante (18,3%). Al cruzar los datos con la variable estudios encontramos que las personas sin estudios priorizan la categoría algo importante (30%), porcentaje que se repite entre los sujetos con estudios superiores.

Entre los sujetos evaluados que pertenecen a la generación X hallamos que no existe una diferencia significativa entre las categorías nada importante (30%), algo importante (26,7%) e importante (20%). Cuando incluimos la variable estudios, surge una similitud en

los porcentajes de las categorías importante y nada importante con el 33,3%, entre los sujetos sin estudios superiores.

Situación similar se presenta entre los sujetos que conforman al grupo de la generación Y, para quienes la necesidad de seguridad es algo importante (33,3%). Cuando se suma la variable estudios observamos que sigue predominando la categoría algo importante con el 40%, entre los sujetos que no tienen estudios.

Estos porcentajes nos indican que tanto para los sujetos con estudios como para los que no lograron concluir los estudios superiores, de ambas generaciones, la necesidad de seguridad es algo importante. Ello puede ser el resultado de la inestabilidad laboral que se vive en la actualidad en nuestro medio, como así también por la falta de solidez que presenta la meta-institución Estado-Nación.

Sin embargo no podemos pasar por alto la diferencia que existe entre los sujetos de la generación X sin estudios al momento de evaluar esta necesidad, ya que los porcentajes más altos se dan en dos categorías totalmente opuestas como son la de importante y nada importante. Ante tal diferencia resulta inevitable preguntarnos ¿Qué factores son los que influyen al momento de percibir esta necesidad?

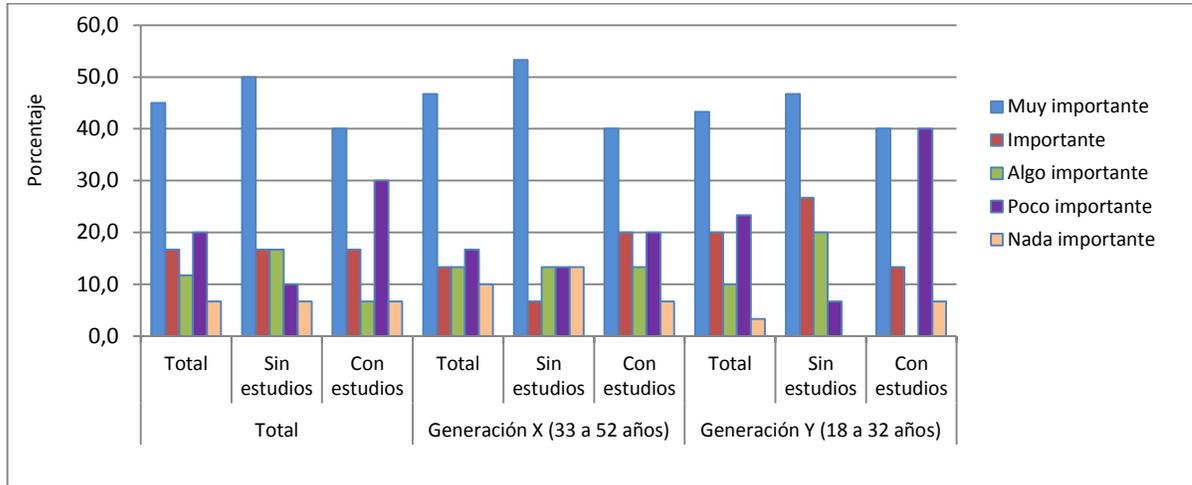
Situación similar a lo anterior se presenta entre los Y con estudios, quienes no marcan diferencia entre las categorías algo y nada importante.

Cuadro N° 6: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades sociales

Necesidades Sociales	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muy importante	45,0	50,0	40,0	46,7	53,3	40,0	43,3	46,7	40,0
Importante	16,7	16,7	16,7	13,3	6,7	20,0	20,0	26,7	13,3
Algo importante	11,7	16,7	6,7	13,3	13,3	13,3	10,0	20,0	-
Poco importante	20,0	10,0	30,0	16,7	13,3	20,0	23,3	6,7	40,0
Nada importante	6,7	6,7	6,7	10,0	13,3	6,7	3,3	-	6,7

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 7: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades sociales



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Al evaluar la necesidad social hallamos que para el 45% de la muestra es muy importante. Valores similares se obtiene al agregar los estudios ya que los sujetos sin estudios superiores puntuaron a esta categoría con el 50% y los que tienen estudios superiores completos la puntuaron con el 40%.

El 46,7% de los participantes que forman el grupo de la generación X, consideran que las necesidades sociales son muy importantes. Los X sin estudios superiores continúan con esta tendencia (53,3%) y entre los X con estudios superiores se observa que el 40% se corresponde con la categoría muy importante.

Valores similares encontramos en los sujetos que conforman el grupo de la generación Y, quienes le asignaron un valor del 43,3% a la categoría muy importante. Al agregar la variable estudios los resultados variaron muy poco.

Las necesidades sociales se relacionan con la esperanza que tienen las personas de pertenecer o ser miembro de un grupo, de ser querido, de tener contacto humano, de ser reconocido en el grupo y de ser aprobado socialmente. Por este motivo, no resulta extraño que haya sido puntuada principalmente como muy importante, ya que nos encontramos en una época en la que una gran parte de nuestras relaciones personales se desarrollan por medio de un móvil, tablet u

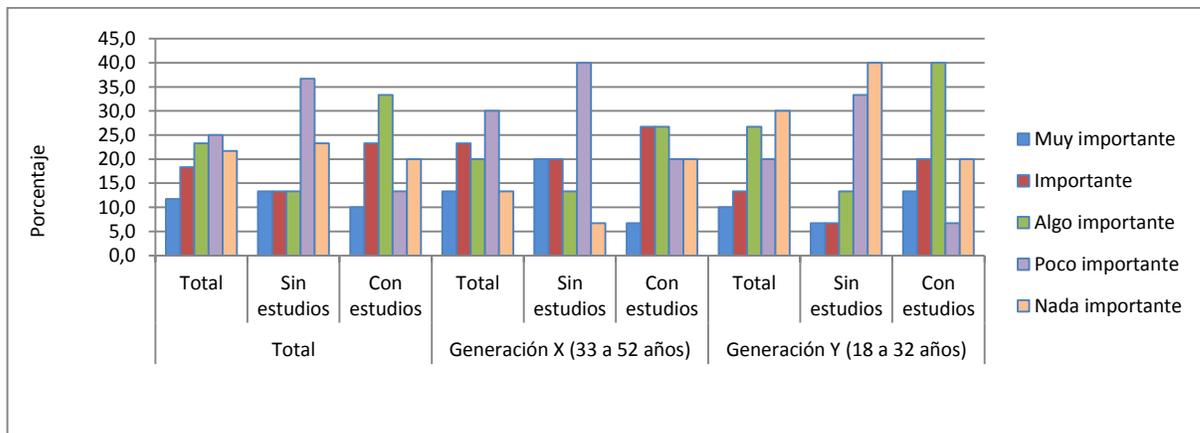
ordenador, reduciendo nuestra participación social a una mera experiencia cibernética, que puede llegar a producir una sensación de soledad y vacío existencial.

Cuadro Nº 7: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de estima

Necesidades de Estima	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
		%							
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muy importante	11,7	13,3	10,0	13,3	20,0	6,7	10,0	6,7	13,3
Importante	18,3	13,3	23,3	23,3	20,0	26,7	13,3	6,7	20,0
Algo importante	23,3	13,3	33,3	20,0	13,3	26,7	26,7	13,3	40,0
Poco importante	25,0	36,7	13,3	30,0	40,0	20,0	20,0	33,3	6,7
Nada importante	21,7	23,3	20,0	13,3	6,7	20,0	30,0	40,0	20,0

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 8: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de estima



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

En el caso de las necesidades de estima, del total de la muestra evaluada se observan porcentajes muy cercanos entre las categorías “poco importante” (25%) y “algo importante”

(23,3%). Al incorporar la variable estudios, estos porcentajes aumentan aunque de diferente manera, según tengan estudios superiores o no. El 36,7% de los sujetos que no alcanzaron o sólo lograron la formación académica obligatoria la consideran como poco importante, en contraposición al 33,3% de los sujetos que adquirieron los estudios superiores que la puntuaron como algo importante.

En el caso de los sujetos que representan a la Generación X el 40% de los que no tienen estudios superiores completos consideran a esta necesidad como poco importante. En contraposición a lo anterior, los sujetos con estudios superiores completos la consideran, en conjunto, como algo importante e importante en un 53,4%.

Del total de las personas entrevistadas que pertenecen a la generación Y, el 73,3% de los que no lograron alcanzar los estudios superiores la consideran como poco y nada importante, a diferencia de los Y con estudios superiores completos que la consideran como importante y algo importante en un 60,0%.

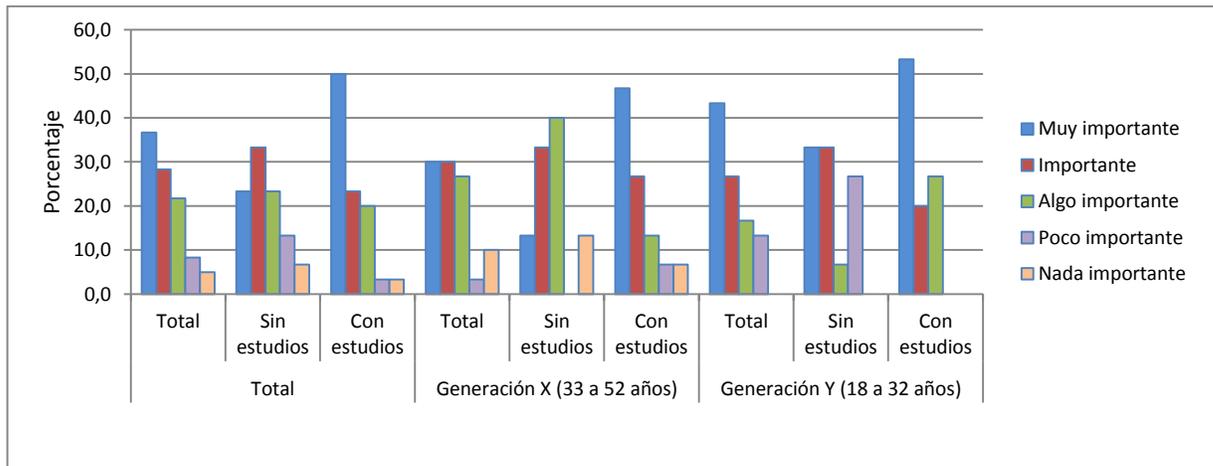
Analizando lo anteriormente expuesto se observa que existe una diferencia significativa entre los sujetos que tienen estudios superiores y los que no lo tienen, en cuanto a la forma en que es percibida la necesidad de estima, ya que para los que tienen estudios superiores resulta algo importante, en contraposición a los que no tienen estudios superiores que la consideran como nada importante. Dicha diferencia es posible que se deba a la confianza, logro, independencia, libertad y competencia que sienten en sí mismos los sujetos con estudios completos, sentimientos que tal vez se vean favorecidos y reforzados por los estudios alcanzados, aumentando así su autoestima y posibilitando al mismo tiempo que estos puedan esperar el respeto y reconocimiento de los demás.

Cuadro Nº 8: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de autorrealización.

Necesidades de Autorrealización	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Muy importante	36,7	23,3	50,0	30,0	13,3	46,7	43,3	33,3	53,3
Importante	28,3	33,3	23,3	30,0	33,3	26,7	26,7	33,3	20,0
Algo importante	21,7	23,3	20,0	26,7	40,0	13,3	16,7	6,7	26,7
Poco importante	8,3	13,3	3,3	3,3	-	6,7	13,3	26,7	-
Nada importante	5,0	6,7	3,3	10,0	13,3	6,7	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 9: Entrevistados por generación y estudios según importancia de las necesidades de autorrealización



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Del total de la muestra el 36,7% de los sujetos consideran que la autorrealización es muy importante y si le sumamos el 28,3% que la considera importante, lo que hace al 65%, encontramos que la significan de manera especial. Al incorporar la variable estudios se observa que los porcentajes más altos se concentran en dos categorías: para los sujetos que no tienen estudios superiores completos la autorrealización es importante registrándose un 33,3%, mientras que para los que tienen estudios superiores completos ésta resulta muy importante alcanzando el 50%.

El 60% de los participantes de la generación X opinó, en conjunto, que esta necesidad es muy importante e importante. Este porcentaje se modifica al clasificarlos según los estudios, obteniendo de esta manera que el 40% de los que *no tienen estudios superiores* la consideran como *algo importante*, en contraposición al 46,7% de los sujetos *con estudios superiores* que la hallaron como *muy importante*.

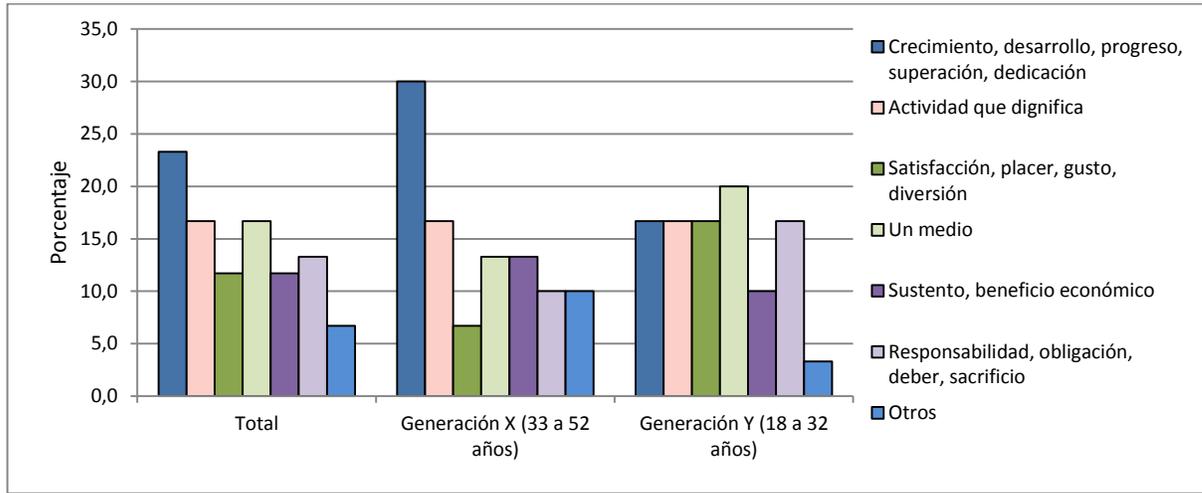
Entre los Y la categoría que también resalta es la de muy importante con el 43,3%. Entre los sujetos sin estudios, no existe una diferencia porcentual entre quienes consideraron las categorías “importante” y “muy importante”, con un 33,3% cada una. Es notable la diferencia de los entrevistados que tienen estudios superiores, ya que alcanzaron el 53,3% en la categoría “muy importante”.

Estos resultados evidencian la influencia que ejercen los estudios en la percepción de la autorrealización. Teniendo en cuenta que esta última puede ser entendida como la necesidad de ser y hacer lo que la persona quiere y desea, es decir que hablamos del esfuerzo que realizan los sujetos para poder desarrollar su potencial personal a través de una actividad específica, en este caso la laboral.

Cuadro N°9: Entrevistados por generación y estudios según significado del trabajo

Significado del Trabajo	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Crecimiento, desarrollo, progreso, superación, dedicación	23,3	20,0	26,7	30,0	26,7	33,3	16,7	13,3	20,0
Actividad que dignifica	16,7	16,7	16,7	16,7	20,0	13,3	16,7	13,3	20,0
Satisfacción, placer, gusto, diversión	11,7	10,0	13,3	6,7	6,7	6,7	16,7	13,3	20,0
Un medio	16,7	6,7	26,7	13,3	-	26,7	20,0	13,3	26,7
Sustento, beneficio económico	11,7	20,0	3,3	13,3	20,0	6,7	10,0	20,0	-
Responsabilidad, obligación, deber, sacrificio	13,3	23,3	3,3	10,0	20,0	-	16,7	26,7	6,7
Otros	6,7	3,3	10,0	10,0	6,7	13,3	3,3	-	6,7

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 10: Entrevistados por generación según significado del trabajo

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Cuando a los participantes se los consultó sobre el significado del trabajo, las respuestas fueron amplias, pero es posible determinar que la categoría que fue más puntuada es la que describe al trabajo como crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación (23,3%). Si estos datos los analizamos teniendo en cuenta la variable estudios obtenemos que, para el 23,3% de los sujetos sin estudios superiores completos el trabajo es sentido como una responsabilidad, una obligación, un deber, un sacrificio. A diferencia de lo anterior, para los sujetos que tienen estudios superiores completos el trabajo es percibido, en mayor porcentaje, como “un medio” y como “crecimiento, desarrollo, progreso, superación, dedicación”, ambas categorías con un 26,7%, es decir más del 50% de esas subcategorías.

Al observar los resultados de la generación X, en el caso de los sujetos sin estudios el mayor porcentaje está dado por aquellos que sienten que el trabajo es “crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación”. En los sujetos con estudio el mayor porcentaje también se presenta en esta categoría con un 33,3.

En general, las personas que fueron entrevistadas de la generación Y, sienten al trabajo como un medio en un 20%. No obstante, al agregar la variable estudio hallamos que el 20% de los sujetos sin estudios percibe al trabajo como un beneficio económico, un sustento, a diferencia del 26,7% de los sujetos con estudios superiores completos que ven al trabajo como un medio.

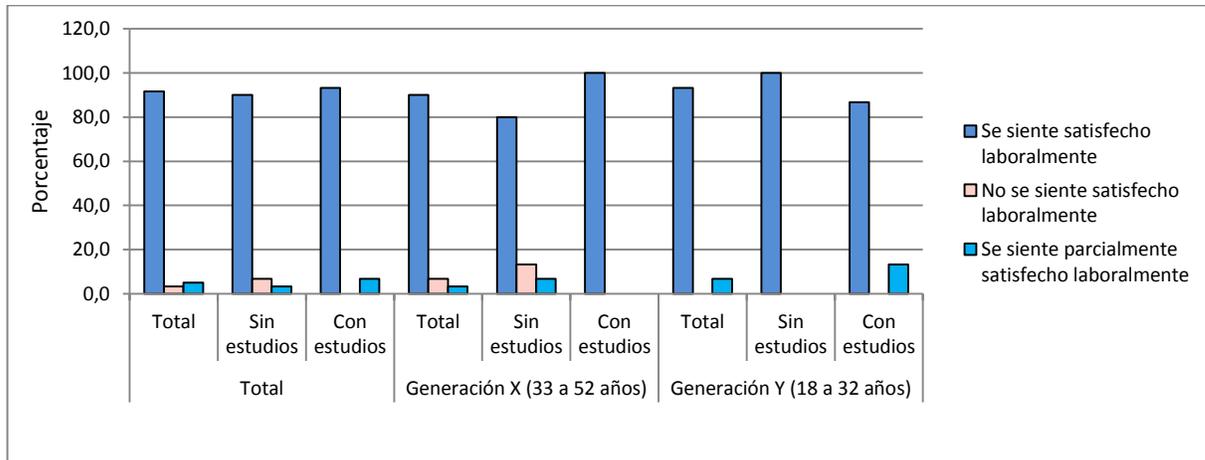
Aquí se puede observar cómo el trabajo es considerado de manera distinta entre ambas generaciones. Los X con o sin estudios superiores lo relacionan con la posibilidad de crecimiento y desarrollo personal, mientras que los Y ven al trabajo como un “medio” para poder alcanzar otros objetivos o simplemente lo reducen a la posibilidad de poder tener un sustento económico.

Cuadro Nº 10: Entrevistados por generación y estudios según nivel de satisfacción laboral

Nivel de Satisfacción Laboral	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Se siente satisfecho laboralmente	91,7	90,0	93,3	90,0	80,0	100,0	93,3	100,0	86,7
No se siente satisfecho laboralmente	3,3	6,7	-	6,7	13,3	-	-	-	-
Se siente parcialmente satisfecho laboralmente	5,0	3,3	6,7	3,3	6,7	-	6,7	-	13,3

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 11: Entrevistados por generación y estudios según nivel de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

El 91,7% de las personas evaluadas se sienten satisfechos laboralmente, porcentajes que se modifican muy poco al tener en cuenta los estudios alcanzados.

Porcentajes similares a los anteriores se presentan en la generación X, ya que el 80% de los sujetos sin estudios superiores completos se sienten satisfechos, siendo el 100% de los sujetos con estudios superiores completos quienes se sienten satisfechos laboralmente.

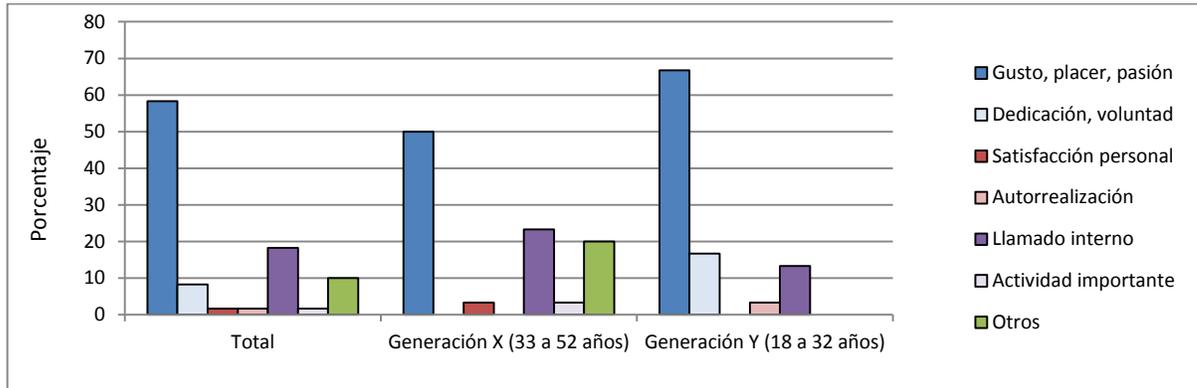
De modo semejante el 100% de los participantes sin estudios superiores completos, de la generación Y, se sienten satisfechos, porcentaje que disminuye un poco (86,7%) para los Y con estudios superiores completos que también manifestaron sentirse satisfechos laboralmente.

Los resultados obtenidos nos indican probablemente que el prestigio y la estabilidad que obtienen de los espacios laborales, ya sea de las Instituciones –INTA y Poder Judicial-, como de la empresa Norton, sea una fuente de satisfacción laboral, al igual que lo es el poder trabajar en lo que optamos y esto puede o no concordar con los estudios que alcanzamos.

Cuadro Nº 11: Entrevistados por generación y estudios según significado de la vocación

Significado de la Vocación	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gusto, placer, pasión	58,3	56,7	60,0	50,0	46,7	53,3	66,7	66,7	66,7
Dedicación, voluntad	8,3	6,7	10,0	-	-	-	16,7	13,3	20,0
Satisfacción personal	1,7	-	3,3	3,3	-	6,7	-	-	-
Autorrealización	1,7	-	3,3	-	-	-	3,3	-	6,7
Llamado interno	18,3	20,0	16,7	23,3	20,0	26,7	13,3	20,0	6,7
Actividad importante	1,7	3,3	-	3,3	6,7	-	-	-	-
Otros	10,0	13,3	6,7	20,0	26,7	13,3	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 12: Entrevistados por generación según significado de la vocación

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Al consultar sobre el significado de la vocación, del total de los sujetos evaluados el 58,3% considera a la vocación como un gusto, placer y una pasión. Porcentajes similares se presentan al clasificar a los participantes de acuerdo a los estudios.

Para el 46,7% de los participantes de la Generación X, la vocación es sentida como un gusto, un placer y una pasión. Porcentaje que aumenta entre los X que alcanzaron los estudios superiores al 53,3%.

Para la mayoría de los sujetos que pertenecen a la Generación Y, la vocación es entendida como un gusto, un placer y una pasión, sin que los estudios influyan sobre la forma en que es entendida la misma (66,7%).

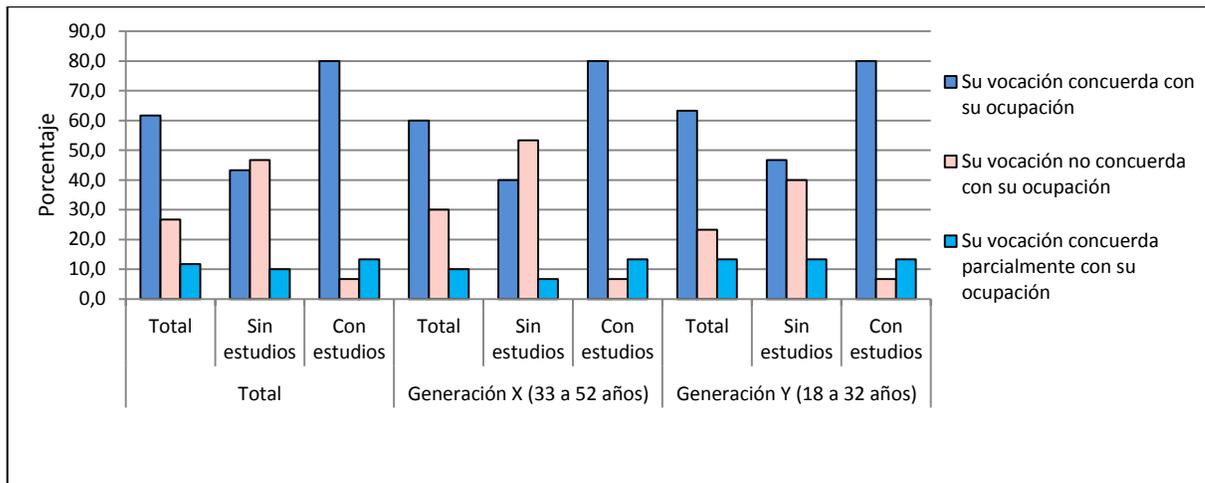
A partir de los resultados obtenidos cabe preguntarse ¿cuántos de estos sujetos sienten que su vocación se relaciona con su ocupación laboral?, la labor que están realizando ¿realmente es sentida como un gusto, un placer y una pasión?

Cuadro Nº 12: Entrevistados por generación y estudios según nivel de concordancia entre la vocación y la ocupación

Nivel de concordancia vocación/ocupación	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Su vocación concuerda con su ocupación	61,7	43,3	80,0	60,0	40,0	80,0	63,3	46,7	80,0
Su vocación no concuerda con su ocupación	26,7	46,7	6,7	30,0	53,3	6,7	23,3	40,0	6,7
Su vocación concuerda parcialmente con su ocupación	11,7	10,0	13,3	10,0	6,7	13,3	13,3	13,3	13,3

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 13: Entrevistados por generación según nivel de concordancia entre la vocación y la ocupación



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Respecto de la concordancia entre la vocación y la ocupación, más del 60% de los sujetos evaluados sienten que su ocupación actual concuerda con su vocación. Al añadir la variable estudios se presenta una diferencia significativa entre ambos grupos, ya que para el 46,7% de los sujetos sin estudios superiores completos la categoría que se destaca es la que manifiesta que su vocación no concuerda con su ocupación actual. En el caso de los sujetos que concluyeron los estudios superiores, hayamos que para el 80% su vocación si

concuerta con su ocupación, dato significativo a considerar cuando se realice el análisis de la influencia que ejerce la vocación sobre la elección ocupacional.

Del total de las personas evaluadas que pertenecen a la generación X, encontramos que el 60% siente que su vocación concuerda con su ocupación. Al sumar la variable estudios los resultados muestran que el mayor porcentaje de los sujetos sin estudios superiores completos, perciben que su vocación no concuerda con su ocupación (53,3%). Con respecto a los sujetos que concluyeron los estudios superiores, encontramos que para el 80% su vocación si concuerda con su ocupación actual.

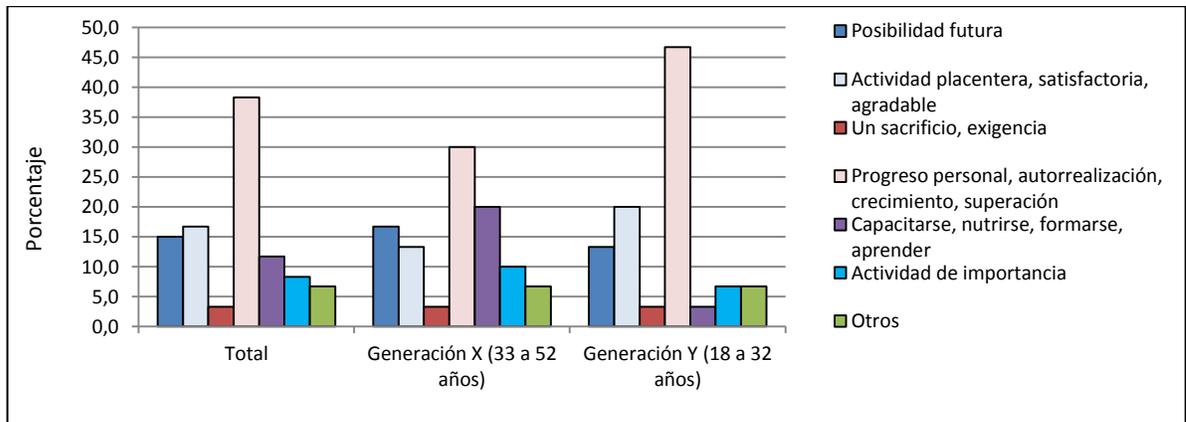
Entre los participantes de la generación Y hallamos que el 60% sienten que su vocación concuerda con su ocupación. Al agregar la variable estudios, encontramos, entre los sujetos sin estudios, existe muy poca diferencia entre quienes sienten que su vocación concuerda con su ocupación (46,7%) y quienes sienten que no concuerda (40%). Por otra parte, entre los que sí tienen estudios superiores completos, existe un predominio, del 80% de la categoría, que manifiesta que su vocación si concuerda con su ocupación actual.

Los resultados demuestran que a nivel general, los sujetos que no tienen estudios superiores completos sienten que su vocación no concuerda con su ocupación, entonces aquí cabe preguntar ¿Desde qué lugar eligen estas personas?, o mejor dicho los sujetos sin estudios superiores ¿tienen la posibilidad de elegir con cierto grado de libertad su ocupación, para que la misma les resulte gratificante?

Cuadro Nº 13: Entrevistados por generación y estudios según significado de los estudios

Significado de los Estudios	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
	%								
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Posibilidad futura	15,0	23,3	6,7	16,7	26,7	6,7	13,3	20,0	6,7
Actividad placentera, satisfactoria, agradable	16,7	-	33,3	13,3	-	26,7	20,0	-	40,0
Un sacrificio, exigencia	3,3	6,7	-	3,3	6,7	-	3,3	6,7	-
Progreso personal, autorrealización, crecimiento, superación	38,3	26,7	50,0	30,0	13,3	46,7	46,7	40,0	53,3
Capacitarse, nutrirse, formarse, aprender	11,7	20,0	3,3	20,0	33,3	6,7	3,3	6,7	-
Actividad de importancia	8,3	10,0	6,7	10,0	6,7	13,3	6,7	13,3	-
Otros	6,7	13,3	-	6,7	13,3	-	6,7	13,3	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico Nº 14: Entrevistados por generación y estudios según significado de los estudios

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Finalmente, al analizar la variable “significado de los estudios”, el 38,3% de los sujetos evaluados consideró que los estudios brindan la posibilidad de progresar personalmente, autorrealizarse, crecer y superarse. Al agregar la variable estudios, se observa que el mayor porcentaje (26,7%) de los individuos que no concluyeron sus estudios superiores, los significan como: “progreso personal, autorrealización, crecimiento y superación”. Este porcentaje se duplica (50%) entre los sujetos que lograron concluir los estudios superiores.

En el caso del grupo de los X los porcentajes varían, ya que si bien a nivel general se observa que la categoría que mayor puntaje obtuvo es la que define al estudio como un progreso personal (30%), al agregar la variable estudios los resultados muestran que para los sujetos sin estudios superiores completo los estudios significan capacitarse (33,3%). Pero para los que tienen estudios superiores completos el significado de los estudios es el de progreso personal, autorrealizarse, crecer y superarse.

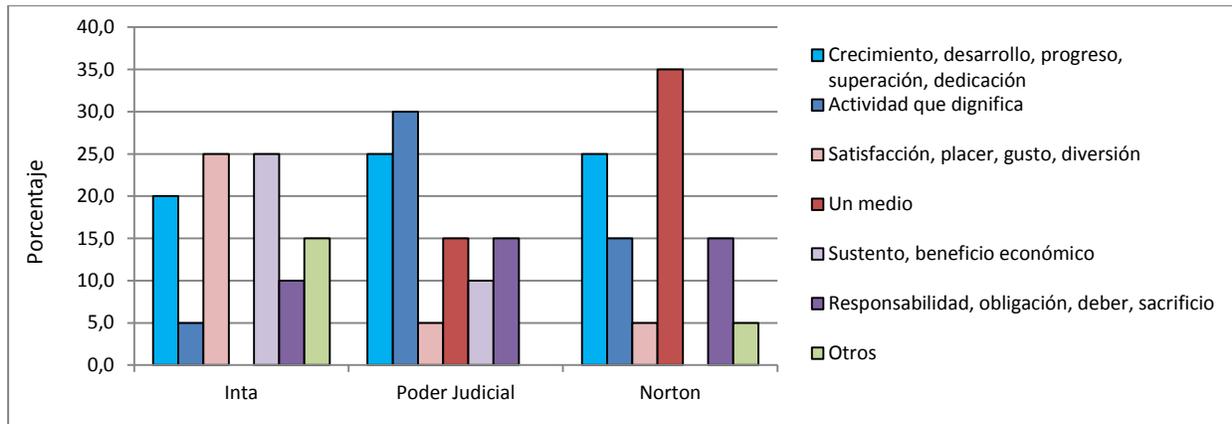
A diferencia del grupo descrito anteriormente, los sujetos de la generación Y coinciden en que el significado de los estudios es el de progreso personal (46,7%). Porcentaje que se modifica al agregar la variable estudios, ya que para los Y sin estudios, la posibilidad de estudiar es un progreso personal, una autorrealización, un crecimiento y una superación (40%), pero para los Y con estudios superiores completos, los mismos no sólo son una fuente de progreso personal (53,3%), sino que también es sentido como una actividad placentera, agradable y satisfactoria (40,0%).

2. Análisis y descripción de los datos por Empresa e Instituciones

Cuadro Nº 14: Entrevistados por generación y estudios según significado del trabajo e Institución a la que pertenece

Institución	Significado del Trabajo	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
		Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
					%					
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Crecimiento, desarrollo, progreso, superación, dedicación	20,0	10,0	30,0	20,0	-	40,0	20,0	20,0	20,0
	Actividad que dignifica	5,0	10,0	-	-	-	-	10,0	20,0	-
INTA	Satisfacción, placer, gusto, diversión	25,0	20,0	30,0	10,0	20,0	-	40,0	20,0	60,0
	Un medio	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sustento, beneficio económico	25,0	40,0	10,0	40,0	60,0	20,0	10,0	20,0	-
	Responsabilidad, obligación, deber, sacrificio	10,0	10,0	10,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	20,0
	Otros	15,0	10,0	20,0	30,0	20,0	40,0	-	-	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Crecimiento, desarrollo, progreso, superación, dedicación	25,0	30,0	20,0	30,0	40,0	20,0	20,0	20,0	20,0
	Actividad que dignifica	30,0	20,0	40,0	20,0	20,0	20,0	40,0	20,0	60,0
Poder Judicial	Satisfacción, placer, gusto, diversión	5,0	-	10,0	10,0	-	20,0	-	-	-
	Un medio	15,0	-	30,0	20,0	-	40,0	10,0	-	20,0
	Sustento, beneficio económico	10,0	20,0	-	-	-	-	20,0	40,0	-
	Responsabilidad, obligación, deber, sacrificio	15,0	30,0	-	20,0	40,0	-	10,0	20,0	-
	Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Crecimiento, desarrollo, progreso, superación, dedicación	25,0	20,0	30,0	40,0	40,0	40,0	10,0	-	20,0
	Actividad que dignifica	15,0	20,0	10,0	30,0	40,0	20,0	-	-	-
Norton	Satisfacción, placer, gusto, diversión	5,0	10,0	-	-	-	-	10,0	20,0	-
	Un medio	35,0	20,0	50,0	20,0	-	40,0	50,0	40,0	60,0
	Sustento, beneficio económico	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Responsabilidad, obligación, deber, sacrificio	15,0	30,0	-	10,0	20,0	-	20,0	40,0	-
	Otros	5,0	-	10,0	-	-	-	10,0	-	20,0

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de Inta, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 15: Entrevistados por Institución a la que pertenece según significado del trabajo

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

A continuación analizamos según cada institución, las variables en las que relevamos el significado que tienen para los sujetos entrevistados el trabajo, la vocación y los estudios.

Cuando a la muestra del INTA la clasificamos de acuerdo con la generación y por los estudios alcanzados, hallamos que para el 60% de los sujetos que pertenecen a la generación X y no tienen estudios completos el trabajo es un sustento y beneficio económicos. A diferencia de lo anterior, para el 40% de los X con estudios, el trabajo es sentido como una fuente de crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación.

Para los Y sin estudios los porcentajes están divididos en partes iguales entre todas las categorías. Esto podría relacionarse con el hecho de que los nuevos jóvenes que han ingresado al INTA no habrían adquirido muchos de los indicadores culturales de esa institución, mientras que lo que los sujetos de la generación Y con estudios superiores completos quienes predominantemente (60%) opinan que el trabajo significa "satisfacción, placer, gusto, diversión". es así que se puede pensar en la posibilidad de que estos sujetos sí pudieron elegir la opción de trabajar en esa institución de acuerdo con la valoración que realizaron de la misma.

En el caso del Poder Judicial, encontramos que para los sujetos sin estudios el trabajo es en un 30% un crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación, así como una responsabilidad, obligación, deber y sacrificio. Para los sujetos que tienen estudios, el trabajo es en un 40% una actividad que dignifica.

Entre los sujetos de la generación X que pertenecen al Poder Judicial y que no tienen estudios superiores completos, no existe una diferencia porcentual (40%) entre las categorías

“crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación” y “responsabilidad, obligación, deber y sacrificio”. En cambio para los X con estudios superiores completos el trabajo es en un 40% una actividad que dignifica.

El 40% de los Y sin estudios superiores completos consideran al trabajo como un sustento y un beneficio económico, mientras que para el 60% de los Y con estudios el trabajo es sentido como una actividad que dignifica.

En la muestra seleccionada en Norton se puede observar que el 30% de los sujetos sin estudios definió al trabajo como una responsabilidad, obligación, deber y sacrificio. En el caso de los sujetos que tienen estudios superiores completos, para el 50% de los mismos el trabajo es un medio.

Entre los sujetos que pertenecen a la generación X y que no tienen estudios existe una similitud porcentual (40%) entre ambas categorías. Entre los X con estudios también aparece una similitud porcentual (40%) pero entre las categorías “crecimiento, desarrollo, progreso, superación y dedicación” y “un medio”.

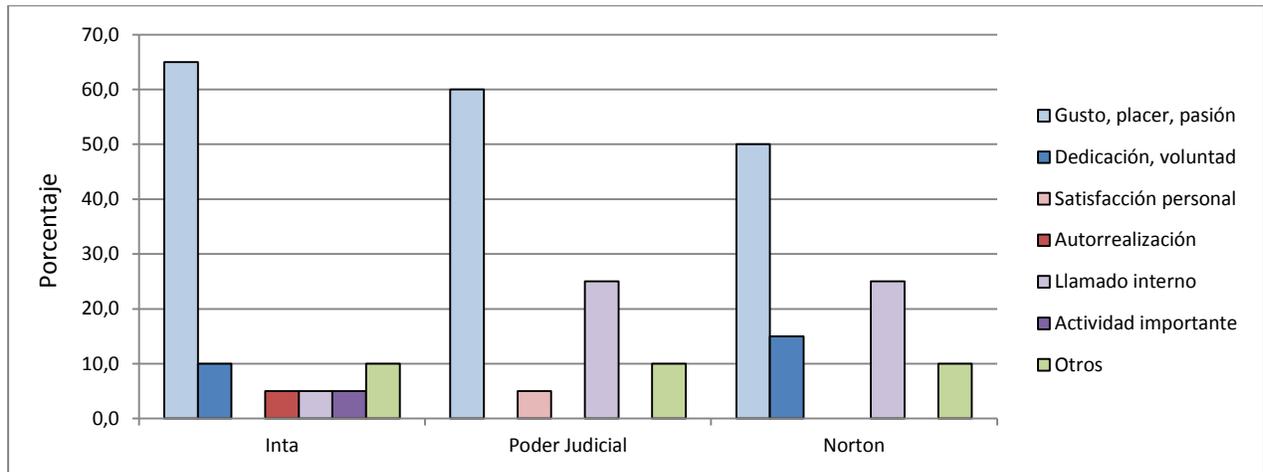
Entre los sujetos entrevistados en Norton que pertenecen a la generación Y sin estudios hallamos que hay un 40% que significa al trabajo como un medio y otro 40% que lo siente como una responsabilidad, obligación, deber y sacrificio. Para el 60% de los Y con estudios completos el trabajo es un medio.

A partir de los resultados obtenidos cabe preguntarse ¿es la Organización la que influye sobre el significado que se le otorga al trabajo?, ¿Son las tareas que realizan las que se valoran?, ¿Es el prestigio social con el que cuentan los distintos espacios laborales? O ¿es la constitución subjetiva de cada persona la que influye en el significado que adquiere el trabajo?

Cuadro Nº 15: Entrevistados por generación y estudios según significado de la vocación e Institución a la que pertenece

Institución	Significado de la Vocación	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
		Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
%										
INTA	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Gusto, placer, pasión	65,0	60,0	70,0	70,0	60,0	80,0	60,0	60,0	60,0
	Dedicación, voluntad	10,0	10,0	10,0	-	-	-	20,0	20,0	20,0
	Satisfacción personal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autorrealización	5,0	-	10,0	-	-	-	10,0	-	20,0
	Llamado interno	5,0	10,0	-	-	-	-	10,0	20,0	-
	Actividad importante	5,0	10,0	-	10,0	20,0	-	-	-	-
	Otros	10,0	10,0	10,0	20,0	20,0	20,0	-	-	-
Poder Judicial	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Gusto, placer, pasión	60,0	40,0	80,0	40,0	20,0	60,0	80,0	60,0	100,0
	Dedicación, voluntad	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Satisfacción personal	5,0	-	10,0	10,0	-	20,0	-	-	-
	Autorrealización	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Llamado interno	25,0	40,0	10,0	30,0	40,0	20,0	20,0	40,0	-
	Actividad importante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Otros	10,0	20,0	-	20,0	40,0	-	-	-	-
Norton	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Gusto, placer, pasión	50,0	70,0	30,0	40,0	60,0	20,0	60,0	80,0	40,0
	Dedicación, voluntad	15,0	10,0	20,0	-	-	-	30,0	20,0	40,0
	Satisfacción personal	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autorrealización	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Llamado interno	25,0	10,0	40,0	40,0	20,0	60,0	10,0	-	20,0
	Actividad importante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Otros	10,0	10,0	10,0	20,0	20,0	20,0	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 16: Entrevistados por Institución a la que pertenece según significado de la vocación

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Al consultar sobre el significado de la vocación, del total de los sujetos evaluados en el INTA, el 65% considera a la vocación como un gusto, placer y una pasión. Porcentajes similares se presentan al clasificar a los participantes de acuerdo a los estudios, siendo el 60% para los sujetos que no tienen estudios superiores completos y el 70% para los que tienen estudios superiores completos.

Para el 60% de los participantes de la Generación X, la vocación es sentida como un gusto, un placer y una pasión. Porcentaje que aumenta entre los X que alcanzaron los estudios superiores al 80%.

Para la mayoría de los sujetos que pertenecen a la Generación Y (60%), la vocación es entendida como un gusto, un placer y una pasión, sin que los estudios influyan sobre la forma en que es entendida la misma.

La consulta sobre el significado de la vocación entre los sujetos que trabajan en el Poder judicial arrojó que el 60% de los mismos sienten a la vocación como un gusto, placer y una pasión. Al agregar la variable estudios hallamos que para los sujetos que no tienen estudios completos, existe una similitud porcentual (40%) entre dos categorías: “gusto, placer, pasión” y “llamado interno” y para los que tienen estudios completos la vocación la centran en gusto, placer y pasión en un 80%.

Al observar los porcentajes por generación encontramos que, para el 40% de los participantes que pertenecen a la Generación X y que no tienen estudios, la vocación es sentida como un llamado interno. Por su parte, 60% de los X que completaron los estudios superiores expresaron que la vocación es un gusto, placer, pasión.

Entre los Y sin estudios la vocación es un gusto, placer y una pasión en un 60%, porcentaje que aumenta hasta el 100% entre los Y con estudios superiores completos.

Por último, para el 50% de los sujetos entrevistados en Norton, la vocación es sentida como un gusto, un placer y una pasión, porcentaje que aumenta hasta el 70% entre los que no tienen estudios completos. A diferencia de esto, para la gran mayoría -80%- de los sujetos con estudios superiores completos, la vocación es sentida como un llamado interno.

Cuando a la muestra la clasificamos por generación y estudios encontramos que para el 60% los sujetos de la generación X sin estudios la vocación es un gusto, un placer y una pasión, mientras que para el 60% de los sujetos de la generación X con estudios la vocación es un llamado interno.

Entre los Y hallamos que para el 80% de los sujetos que no tienen estudios completos la vocación es un gusto, placer y pasión. Con respecto a los Y con estudios completos, es posible decir que existe una similitud porcentual del 40% entre las categorías que definen a la vocación como un gusto, placer y pasión, y la categoría que la define como aquello que implica dedicación y voluntad.

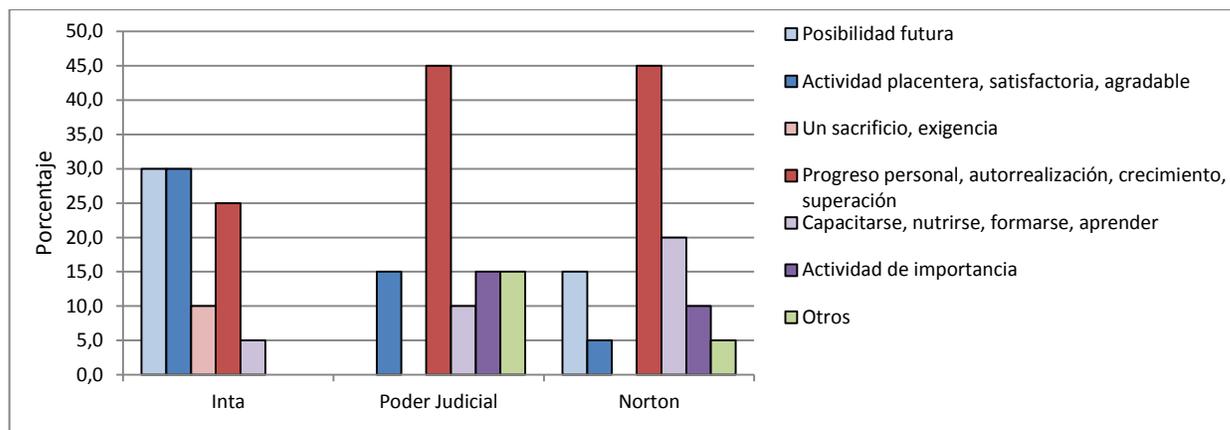
Tal como se puede observar en el gráfico, si bien existe una importante similitud en el significado de la vocación, son las categorías menos puntuadas las que llaman la atención, ya que por ejemplo los empleados del INTA y de Norton, no ven a la vocación como una fuente de satisfacción personal. Mientras que los sujetos que trabajan en el Poder Judicial y también los de Norton, no sienten a la vocación como una actividad importante, que requiere dedicación y voluntad para lograr la autorrealización, tan importante para ellos.

Entrevistados por generación y estudios según significado de Los estudios e Institución a la que pertenece

Institución	Significado de los Estudios	Total			Generación X (33 a 52 años)			Generación Y (18 a 32 años)		
		Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios	Total	Sin estudios	Con estudios
					%					
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Posibilidad futura	30,0	50,0	10,0	40,0	60,0	20,0	20,0	40,0	-
	Actividad placentera, satisfactoria, agradable	30,0	-	60,0	20,0	-	40,0	40,0	-	80,0
	Un sacrificio, exigencia	10,0	20,0	-	10,0	20,0	-	10,0	20,0	-
INTA	Progreso personal, autorrealización, crecimiento, superación	25,0	20,0	30,0	20,0	-	40,0	30,0	40,0	20,0
	Capacitarse, nutrirse, formarse, aprender	5,0	10,0	-	10,0	20,0	-	-	-	-
	Actividad de importancia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Posibilidad futura	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Actividad placentera, satisfactoria, agradable	15,0	-	30,0	10,0	-	20,0	20,0	-	40,0
	Un sacrificio, exigencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Poder Judicial	Progreso personal, autorrealización, crecimiento, superación	45,0	30,0	60,0	40,0	20,0	60,0	50,0	40,0	60,0
	Capacitarse, nutrirse, formarse, aprender	10,0	10,0	10,0	20,0	20,0	20,0	-	-	-
	Actividad de importancia	15,0	30,0	-	-	20,0	-	20,0	40,0	-
	Otros	15,0	30,0	-	-	40,0	-	10,0	20,0	-
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Posibilidad futura	15,0	20,0	10,0	10,0	20,0	-	20,0	20,0	20,0
	Actividad placentera, satisfactoria, agradable	5,0	-	10,0	10,0	-	20,0	-	-	-
	Un sacrificio, exigencia	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Norton	Progreso personal, autorrealización, crecimiento, superación	45,0	30,0	60,0	30,0	20,0	40,0	60,0	40,0	80,0
	Capacitarse, nutrirse, formarse, aprender	20,0	40,0	-	30,0	60,0	-	10,0	20,0	-
	Actividad de importancia	10,0	-	20,0	20,0	-	40,0	-	-	-
	Otros	5,0	10,0	-	-	-	-	10,0	20,0	-

Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Gráfico N° 17: Entrevistados por Institución a la que pertenece según significado de los estudios



Fuente: Elaboración propia. Base de datos de entrevistas a empleados de INTA, Norton y Poder Judicial.

Finalmente, al analizar la variable “significado de los estudios”, el 30% de los sujetos evaluados en el INTA consideró que los estudios son la única posibilidad futura, del mismo modo se obtuvo un 30% en la categoría que considera a los estudios como actividad placentera, satisfactoria y agradable. Al agregar la variable estudios, se observa que el mayor porcentaje (50%) de los individuos que no concluyeron sus estudios superiores, significan a los mismos como la única posibilidad futura. Entre los sujetos con estudios completos encontramos que el 60% considera a los estudios como una actividad placentera.

En el caso del grupo de los X que pertenecen al INTA, los porcentajes varían ya que si bien a nivel general se observa que la categoría que mayor puntaje obtuvo es la que define al estudio como una posibilidad futura (40%), al agregar la variable estudios los resultados muestran que para los sujetos sin estudios superiores completos los estudios significan una posibilidad futura en un 60%. Pero para los que tienen estudios superiores completos el significado de los estudios es en igual medida (40%) el de: “progreso personal, autorrealizarse, crecer y superarse” y el de “actividad placentera”.

A diferencia del grupo descrito anteriormente, los sujetos de la generación Y que trabajan en el INTA, coinciden en que el significado de los estudios es el de una actividad placentera (40%). Porcentajes que se modifican al agregar la variable estudios, ya que para los Y sin estudios, los mismos significan una posibilidad futura y un progreso personal (40%). Sin embargo, para el 80% de los Y con estudios superiores completos, los estudios son significados como una actividad placentera, satisfactoria, agradable.

En el Poder Judicial predomina, a nivel general, la categoría que define a los estudios como un progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación. Al clasificar los sujetos de acuerdo con los estudios alcanzados, podemos observar que entre los que no tienen estudios superiores completos hay una similitud porcentual entre tres categorías: “progreso personal”; “actividad de importancia”, y “otros”, las tres con un 30%. A diferencia de lo anterior, los sujetos con estudios completos coincidieron en un 60% en que los estudios son un progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación.

Con respecto a los X sin estudios superiores entrevistados en el Poder Judicial, los porcentajes se distribuyen en forma pareja en diferentes categorías, destacándose un 40% en la categoría otros. Para el 60% de los X con estudios completos la posibilidad de estudiar se relaciona con el progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación.

Para el grupo de los Y evaluados en el Poder Judicial, los estudios son significados en un 50% como un progreso personal. Los Y sin estudios obtuvieron el mismo porcentaje para las categorías: “progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación” y la de “actividad importante”. Para el 60% de los Y con estudios superiores completos los estudios son significados como un progreso personal.

Finalmente, en Norton los resultados obtenidos arrojaron que para el 45% de los sujetos los estudios significan un progreso personal. Observándose que el mayor porcentaje (40%) de los individuos que no concluyeron sus estudios superiores, significan a los mismos como la posibilidad que tienen de capacitarse, nutrirse, formarse y aprender. Entre los sujetos con estudios completos encontramos que el 60% considera a los estudios como un progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación.

En el caso del grupo de los X que pertenecen a Norton los porcentajes varían, ya que si bien a nivel general se observa que las categorías que mayor porcentaje obtuvieron son las que definen al estudio como la posibilidad de capacitarse, nutrirse, formarse y aprender en un 30% y con el mismo porcentaje la categoría de progreso personal. Para los sujetos sin estudios superiores completo los estudios significan la única posibilidad futura (60%). Pero para los que tienen estudios superiores completos las categorías con mayor porcentaje fueron: “progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación” y la de “actividad de importancia” ambas con un 40%.

A diferencia del grupo descrito anteriormente, los sujetos de la generación Y que trabajan en Norton, coinciden en que el significado de los estudios es el de un progreso personal, autorrealización, desarrollo (60%). Estos porcentajes se modifican al agregar la variable estudios, ya que para los Y sin estudios el mayor porcentaje se da en esta misma categoría en un 40%; pero para los Y con estudios superiores completos, los estudios son significados como una fuente de progreso personal, autorrealización, desarrollo y superación en el 80% de los casos.

Resulta llamativo que los empleados del INTA, no sientan a los estudios como una actividad importante, ya que una gran parte de ellos realizan investigaciones que requieren estar constantemente estudiando y actualizándose.

Los ascensos en el Poder Judicial sólo se logran a través de concursos que se relacionan con exámenes que deben ser aprobados, siendo requisito fundamental los estudios alcanzados, es decir que mientras más estudian, más posibilidades de ascensos tienen, entonces ¿Por qué no ven a los estudios como una posibilidad futura los empleados del Poder Judicial?

Capítulo 7:

“CONCLUSIONES”

1. Conclusiones

Luego del análisis de los resultados es posible determinar que los sujetos de la muestra presentan las siguientes características:

1.1. *Generación X sin Estudios*

- ✓ Una gran parte de ellos están casados y tienen hijos.
- ✓ Se sienten satisfechos laboralmente.
- ✓ Consideran que el trabajo es una actividad que dignifica, pero esta actividad implica responsabilidad y es sentida como un deber y una obligación, del cual obtienen un sustento y un beneficio económico.
- ✓ Las necesidades sociales, para este grupo, resultan ser muy importantes.
- ✓ Las necesidades de autorrealización son algo importante.
- ✓ Significan a la vocación como un gusto un placer y una pasión.
- ✓ Una importante porción siente que su ocupación no concuerda con su vocación.

De los sujetos de este grupo entrevistados en el INTA, hallamos que ellos sienten al trabajo como un sustento y un beneficio económico. Los estudios son percibidos como la única posibilidad de crecimiento futuro y la vocación es un gusto, un placer y una pasión.

Las personas consultadas en el Poder Judicial sienten que el trabajo es una actividad que dignifica y que brinda la posibilidad de crecer, desarrollarse, superarse. La vocación es sentida como un llamado interno y los estudios son significados como los posibilitadores que llevarían a la consecución de metas.

Por último los trabajadores de Norton perciben al trabajo como una actividad que dignifica, brindando al mismo tiempo la posibilidad de crecer, desarrollarse y superarse. La vocación es aquello vivido como un gusto, un placer y una pasión y los estudios son sentidos como una oportunidad de capacitarse, nutrirse, aprender y formarse.

Se puede observar una coincidencia en la forma de significar el trabajo, los estudios y la vocación entre los empleados de Norton y el Poder Judicial, pero esta similitud no se da entre los empleados del INTA que reducen al trabajo a lo económico.

1.2. *Generación X con estudios*

- ✓ Una gran parte de los sujetos evaluados con estudios universitarios completos que pertenecen a la Generación X están casados y tienen hijos.
- ✓ Sienten al trabajo como una posibilidad de crecimiento, desarrollo y progreso.
- ✓ Se encuentran laboralmente satisfechos.
- ✓ La mayoría afirman que su vocación concuerda con su ocupación.
- ✓ La vocación es significada como un gusto, placer y una pasión.
- ✓ Los estudios son sentidos como una posibilidad de desarrollo personal, autorrealización, crecimiento y superación.
- ✓ Son principalmente dos las necesidades que motivan a este grupo: las sociales y la de autorrealización.

- ✓ Consideran a la necesidad de estima como importante y algo importante.

Entre los sujetos evaluados en el INTA hallamos que la mayoría de ellos sienten al trabajo como una posibilidad de crecimiento y la vocación es sentida como un gusto, placer y una pasión, siendo los estudios vivenciados como una actividad placentera, satisfactoria y agradable.

Los X con estudios universitarios completos evaluados en el Poder Judicial consideran mayoritariamente al trabajo como un medio para poder alcanzar otros objetivos. La vocación la vivencian como un gusto, placer y una pasión. Y sienten que el estudio es la posibilidad que tienen de progresar personalmente. No resultan extraños los resultados obtenidos en esta Institución, ya que el ingreso y los ascensos laborales dependen exclusivamente de exámenes, situación que genera en ellos el sentimiento de que el trabajo es un medio para, por ejemplo poder obtener prestigio, estatus, poder, pero para lograr ésto deben rendir y por ende estudiar.

En Norton los X entrevistados coincidieron en que el trabajo es un medio que les permite un crecimiento, desarrollo y superación personal. A la vocación la sienten como un llamado interno y los estudios son evaluados por ellos como una actividad importante que les permite progresar personalmente, más allá de lo exigido por la empresa para la realización de la tarea laboral cotidiana.

Entre los X con estudios superiores, que fueron entrevistados en los distintos ámbitos laborales, se puede observar una similitud en la forma en que perciben y sienten al trabajo y la vocación. A diferencia de lo anterior los estudios son vivenciados de diversas maneras, lo que marca la importancia que tienen los mismos para cada institución y empresa.

1.3. *Generación Y sin estudios*

- ✓ En este grupo predominan los sujetos solteros y sin hijos.
- ✓ Vivencian al trabajo como una responsabilidad, una obligación, un deber y un sacrificio.
- ✓ Se sienten satisfechos laboralmente.
- ✓ La vocación la significan como un gusto, placer y pasión.
- ✓ Hay un importante porcentaje de ellos que consideran que su vocación concuerda con su ocupación actual, pero también hay un porcentaje elevado que no sienten que su vocación concuerde con su ocupación.
- ✓ Los estudios son significados como una posibilidad de progreso personal.
- ✓ Las principales motivaciones laborales las encuentran en las necesidades sociales y de autorrealización.

Existe una marcada diferencia entre los Y sin estudios que prestan sus servicios en el INTA en cuanto al significado que tiene el trabajo, ya que hay algunos que lo sienten como una actividad que dignifica, otros lo ven como una posibilidad de crecimiento y del mismo modo hallamos los que lo vivencian como una satisfacción, un placer, un gusto y una diversión, pero también están los que piensan que es una responsabilidad, obligación y deber y por último encontramos los que significan al trabajo como un sustento y un beneficio económico. La vocación para este grupo es aquello que se hace por gusto, placer y pasión, y los estudios son considerados como una posibilidad futura y como una oportunidad de progreso personal, autorrealización, crecimiento y superación.

La mayoría de los sujetos que trabajan en el Poder Judicial evalúan al trabajo como un sustento y un beneficio económico. Sienten a la vocación como aquello que se hace por gusto y los estudios son significados como una actividad importante, que permite el progreso personal, la autorrealización, el crecimiento y la superación.

Por último entre los Y sin estudios que trabajan en bodega Norton, encontramos que una parte significativa de ellos valora al trabajo como un medio y otra parte lo siente como una responsabilidad, una obligación, un sacrificio y un deber. La vocación es significada como un gusto, placer y pasión. Y los estudios son definidos por la mayoría como una actividad que permite el progreso personal, la autorrealización, el crecimiento y la superación propia.

Entre estos jóvenes se puede observar una marcada diferencia en cuanto a la manera en que perciben al trabajo y los estudios, lo que puede ser indicador de cómo influye la cultura organizacional sobre los jóvenes que están comenzando su camino laboral.

1.4. *Generación Y con estudios*

- ✓ Una gran parte de los Y con estudios superiores completos se encuentran solteros y no tienen hijos.
- ✓ Ven al trabajo como un medio para alcanzar otros objetivos.
- ✓ Se sienten satisfechos laboralmente.
- ✓ Consideran que la vocación es aquello que se hace por gusto.
- ✓ La mayoría de ellos coinciden en que su vocación concuerda con su ocupación.
- ✓ Los estudios son significados por una gran parte como una posibilidad de progreso personal, autorrealización, crecimiento y superación.

- ✓ Las principales motivaciones laborales se relacionan con la necesidad de autorrealización y las sociales.

Al dividir la muestra de acuerdo con el lugar de trabajo hayamos que existe una diferencia en la forma que tienen de valorar el trabajo los sujetos de la Generación Y, ya que para los jóvenes que trabajan en el INTA el trabajo es una satisfacción, un gusto, un placer y una diversión, mientras que para los que desempeñan su labor en el Poder Judicial es una actividad que dignifica y para los de Norton es un medio.

La vocación es sentida como una actividad que se realiza por gusto, placer y pasión, más allá de si trabajan en el INTA, en el Poder Judicial o en Norton, aunque también hay un grupo de sujetos de Norton que expresaron que la vocación es aquello que implica voluntad y dedicación.

Por último para los Y que fueron evaluados en el INTA los estudios son significados como una actividad placentera, satisfactoria y agradable, mientras que para los del Poder Judicial y los de Norton los estudios son una fuente de progreso personal, autorrealización, crecimiento y superación.

De acuerdo con lo descripto anteriormente se puede observar una similitud entre los sujetos que trabajan en Norton y el Poder Judicial, en cuanto al significado que le otorgan al trabajo, la vocación y los estudios, no coincidiendo con la forma en que son percibidos los mismos por los jóvenes que trabajan en el INTA.

Luego de las descripciones realizadas anteriormente sobre las diversas generaciones, es posible concluir que desde el último golpe de Estado, Argentina comenzó a sufrir una marcada inestabilidad dentro de los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales, que dio como resultado un nuevo tipo de subjetividad entre los habitantes.

A partir de lo cual los argentinos y en este caso particular los mendocinos, comenzaron a transitar su existencia con una constante sensación de miedo, por

ejemplo a perder sus trabajos, los beneficios obtenidos, la dignidad, la libertad, entre otras.

Todo esto los llevó a tener que conformarse con lo que había y tenían en ese momento, quitándoles la posibilidad de poder elegir desde sus propios valores y deseos, su futuro. Esto muchas veces limitó e incluso limita las posibilidades de explorar diferentes ámbitos laborales, tal como lo requiere el desarrollo de la identidad ocupacional.

Inevitablemente esta nueva forma de percibir el entorno, modificó la manera en que las personas percibían el trabajo, ya que al mismo tiempo debían adaptarse a los cambios que venían de la mano de la posmodernidad.

Resulta oportuno aclarar aquí, que estas nuevas maneras de percibir el trabajo dependían y hasta la actualidad dependen en gran medida, de las posibilidades que tienen los sujetos de concluir los estudios superiores, ya que éstos le brindan la posibilidad de poder tener una gama de oportunidades un poco más amplias.

Del mismo modo la manera en que es concebido el trabajo, se ve influenciado por el estilo de crianza que hemos tenido, ya que para muchos sujetos que pertenecen a la generación X y que fueron educados por los babyboomers o por los tradicionalistas, el trabajo es vivenciado como aquella actividad que dignifica y que brinda la posibilidad de crecer personalmente, pero para ello es necesario sacrificar distintas cosas, como por ejemplo compartir tiempo con la familia, con los amigos, etc., para poder cumplir con esa obligación.

Esta generación encuentra en los estudios el medio para poder superarse y crecer, acercándose a través de ello a la posibilidad de autorrealizarse. Del mismo modo los estudios alcanzados afianzan en estos sujetos su autoestima y autoconfianza, sentimientos que les permiten buscar y reclamar el reconocimiento de los demás, el prestigio y el estatus, tan ansiados por ellos.

A diferencia de lo anterior en los sujetos de la Generación Y (que fueron educados por padres con los que tuvieron un mayor acercamiento emocional y una

relación más simétrica), los factores emocionales pesan más que en generaciones anteriores, lo que los lleva a percibir al trabajo como un medio para alcanzar otros objetivos, no siendo el mismo el punto principal de la vida de estos jóvenes, por ende no resulta extraño que una de las motivaciones más sobresalientes entre ellos sean las necesidades sociales, debiendo ser las mismas entendidas, tal como se expuso en el apartado anterior, como aquellas que se relacionan con el deseo que tienen las personas de pertenecer o ser miembro de un grupo, de ser querido, de tener contacto humano, de ser reconocido en el grupo y de ser aprobados socialmente, son personas que están constantemente buscando en cada ámbito sentir placer, lo que los lleva a exigirles a las empresas e instituciones que mejoren sus horarios laborales, retribuciones y entorno laboral.

El éxito para ellos está puesto en la autorrealización, lo cual implica hacer muchas más cosas que trabajar, y por eso buscan constantemente un equilibrio entre la vida personal y la laboral. La dificultad para adquirir una vivienda propia y el hecho de que la maternidad y la paternidad se hayan postergado notablemente entre ellos, lleva a que se extienda su adolescencia, privilegiando siempre su independencia e individualismo. Para un Y profesional, el trabajo es un medio que le permite llegar a aquello que ellos buscan, que es el placer y la libertad personal, pero para un Y que no logró concluir sus estudios universitarios el trabajo es simplemente la posibilidad de tener un sustento y un beneficio económico.

Los tiempos acelerados en los que actualmente vivimos, también influyen en la forma de sentir el trabajo, ya que muchas veces no nos detenemos a pensar si lo que hacemos nos satisface, si era lo que habíamos pensado para nuestro futuro, postergando de esta forma aquello que los sujetos de la muestra definieron como gusto, placer y pasión, es decir la realización de nuestra vocación, lo que da como resultado un hacer sin sentido.

Esto lleva a plantearnos las siguientes preguntas: ¿Desde qué lugar estamos eligiendo?, ¿Son los valores transmitidos los que nos llevan a elegir la ocupación, o la

elección la realizamos desde lo que queremos y podemos?, ¿Nuestra identidad ocupacional y vocacional bajo estas condiciones, se encuentra firme y estable?

Otro punto importante del cual no podemos olvidarnos, es cómo pueden ser motivadas aquellas personas que sienten a su ocupación como una opción y no como su vocación. Ya que estos individuos, muchas veces encuentran en el dinero la principal motivación, sin lograr percibir que el mismo es alentador durante un tiempo limitado. Una posible solución a este dilema puede ser la de reconocer que otros aspectos buscan los empleados satisfacer desde la empresa y/o institución, a partir de lo cual se los puede orientar sobre la forma en cómo es posible conseguirlos.

Por último resulta importante destacar que si bien es cierto que existe una diferencia significativa en la forma de percibir el trabajo entre las distintas generaciones, que en la actualidad están compartiendo ámbitos laborales. Las principales motivaciones para estos sujetos son las mismas y por ende, resulta muy importante que los empleados puedan sentirse contenidos, comprendidos, apoyados, escuchados, por su grupo de trabajo, ya que comparten gran parte de su tiempo entre ellos. Igual de fructífero va a resultar la motivación en torno a la autorrealización de cada uno de ellos.

“Bibliografía”

- Abarca Mora, S. (2003). *Psicología de la Motivación*. (U. E. a Distancia-, Ed.) (1; 5 reimp., p. 204). Costa Rica. Retrieved from [http://books.google.com.ar/books?id=iKgtQvoH2j8C&pg=PA95&dq=definicion+de+motivacion+en+psicologia&hl=es&sa=X&ei=4AMpUqPXFseRiQLZ74GYCA&ved=0CEkQ6AEwBQ#v=onepage&q=definicion de motivación en psicología&f=false](http://books.google.com.ar/books?id=iKgtQvoH2j8C&pg=PA95&dq=definicion+de+motivacion+en+psicologia&hl=es&sa=X&ei=4AMpUqPXFseRiQLZ74GYCA&ved=0CEkQ6AEwBQ#v=onepage&q=definicion+de+motivacion+en+psicologia&f=false)
- Alonzo, C. (2007). Los roles del psicólogo laboral y sus modelos de intervención en el campo del trabajo. Mendoza, Argentina.
- Baguer Alcalá, Á. (2001). *Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. (1st ed.). Barcelona, España: Díaz de Santos S.A. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=LONBslcmWYEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Bohoslavsky, R. (1984). *La Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Carlos Guillén Gestoso, R. G. B. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1st ed., p. 358). España: MC CRAW-HILL. Interamerica de España.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones* (1st ed.). Bogota, Colombia: MC CRAW-HILL. Interamerica, S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: MC CRAW-HILL. Interamerica de España.
- Chóliz Montañés, M. (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia. Retrieved from [http://www.uv.es/=cholz/assignaturas/motivacion/Proceso motivacional.pdf](http://www.uv.es/=cholz/assignaturas/motivacion/Proceso+motivacional.pdf)
- Colom, A., & Méliche, J. (1994). *Después de la Modernidad*. (1st ed., p. 192). Buenos Aires, Argentina: Paidós Ibérica S.A.
- Corea, C., & Lewkowicz, I. (2004). *Pedagogía del aburrido: Escuelas destruidas, familias perplejas*. (1st ed., p. 214). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Cortagerena, A., & Freijedo, C. (2004). *La empresa como un tipo particular de organización. Administración y Gestión de las Organizaciones* (1º reimp., p. 208). Buenos Aires, Argentina: Macchi.
- Di Segni Obiols, S. (2006). *Adultos en crisis Jóvenes a la deriva*. (2 reimpres., p. 187). Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Drane, J. (2009). *Sufrimiento y depresión. Como la comprensión y la fe pueden ser de utilidad*. (1st ed.). Bogotá, Colombia: San Pablo. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=qOjcaehLL98C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fernández Mouján, O. (1979). *La identidad y lo mítico* (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Kargieman.

- Ferrater Mora, J. (1964). *Diccionario de filosofía* (5th ed.). Buenos Aires, Argentina: Sudamericana S.A.
- García Pelayo, R., & Gross. (1994). *Diccionario Ilustrado* (5th ed.). Buenos Aires, Argentina: Larousse Argentina S.A.
- García Ronchietto, M. P. (2010). *El adolescente posmoderno: ¿Tiene la posibilidad de elegir?* Universidad del Aconcagua.
- Gelvan de Veinsten, S. (1994). *La Elección Vocacional- Ocupacional (Estrategias y técnicas)* (2nd ed., p. 153). Buenos Aires, Argentina: Marymar Ediciones S.A.
- Gómez, I. (2007). *Occupstional Health: A Reviewt Trough the new Orking Conditions*. Universidad del Valle, 6(2), 105–113. Retrieved from <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N109.pdf>
- Hernández González, M. (2002). *Motivación animal y humana*. (1ra ed., p. 434). Guadalajara, México.: El Manual Moderno. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=kldjw69WO38C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología d la investigación*. (M. G. HILL, Ed.) (5th ed., p. 607). México.
- Imperiale, V. (2007). *Fundamentos de la Psicología Laboral, Organizacional e Industrial*. Material de clase, Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.
- Kazancigil, A. (1989). *El impacto mundial de la Revolución francesa*. Revista Internacional de ciencias sociales., XLI. Núm. (Enero-Marzo), 126. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000824/082447so.pdf>
- Lipovetsky, G. (1998). *La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. (10th ed.). Barcelona, España: Anagrama, S.A.
- López Bonelli, Á. (2003). *La Orientación Vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. (1st ed., p. 304). Buenos Aires, Argentina: Bonum.
- Lytard, J. F. (2004). *La condición postmoderna*. (Iberoamerica S.A., Ed.) (2nd ed., Vol. 2, p. 69). Buenos Aires, Argentina.
- Maier, N. (1969). *Psicología Industrial* (3rd ed., p. 634). Madrid, España: Rialp.
- Mejía Estañol, R. (2000). *Tecnología aplicada a los procesos de manufactura* (1st ed.). México: Facultad de Contaduría y Administración. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=dcjySDvuftAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Mercado, S. (2002). *Administración Aplicada. Teoría y práctica. Segunda parte*. (2da ed., p. 1207). México, D.F.: Grupo Noriga Editores. Retrieved from <http://books.google.com.ar/books?id=easSVhVuV0sC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en jóvenes. Orientación vocacional y vínculos familiares*. (1st ed., p. 328). Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas de México S.A.
- Muño Barreiro, D. (2012). Posmodernidad y (post)dictadura. Consideraciones teóricas sobre la literatura argentina postdictatorial. España.
- Orofino, A. (n.d.). Evolución del trabajo y las organizaciones. Material de clases. Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua. Mendoza, Argentina.
- Otero, A., & Mata de Grossi, M. (2005). *La llamada Revolución Industrial*. (1st ed., p. 414). Caracas: Editorial textos. Retrieved from http://books.google.com.ar/books?id=YmbEneoFEI0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Rascovan, S. (2005). *Orientación Vocacional. Una perspectiva crítica*. (1st ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10th ed., p. 704). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8th ed., p. 640). México: Pearson Educación.
- Rocca, A. V. (2011). *La Posmodernidad. Nuevo Régimen, violencia metafísica y fin de los metarrelatos*. *Critica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 29.
- Sánchez Medina, A., Melián González, A., & Hormiga Pérez, E. (2007). *El concepto del capital intelectual y sus dimensiones*. *Investigaciones Europeas de Dirección y Enomía de la Empresa*, 13 N°(11352523), 97–111. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2356661.pdf>
- Schein, E. (1995). *Psicología de la Organización*. (3rd ed.). México: Prentice Hall.
- Sosa, N., & García del Dujo, Á. (1991). *Universidad y Empleo en Castilla y León*. (1° ed.). España: Gráficas Varona.
- Taborda, A., & Leoz, G. (2013). *Psicología Educativa en el contexto de la Clínica Socioeducativa*. (1st ed.). San Luis, Argentina: Nueva Editorial Universitaria. Retrieved from http://www0.unsl.edu.ar/~disgraf/neuweb2/pdf/Taborda_Volumen1.pdf#page=190

“Apéndice”

ENTREVISTA.

Fecha actual:

Iniciales de Nombre y Apellido o Apodo:

Fecha de Nacimiento:

Edad:

Cargo en la Empresa:

Estado civil: convivencia:

Hijos – edades de los mismos.

_ ¿Qué estudios ha realizado?

_ Ha realizado otros estudios, aparte de los formales (primario, secundario, superior), cursos, capacitaciones, etc.

_ Sí.

_ ¿Cuáles?

_ No.

_ ¿Por qué? ¿Falta de tiempo? ¿Por compartir más con la familia? ¿Por posibilidades económicas? ¿Porque las temáticas no han sido de interés? ¿Porque los cursos de interés han sido dictados a la distancia? Otros.

_ ¿Actualmente usted lee?

_ ¿Sobre qué temas le gusta leer?

_ ¿Lee en su tiempo libre temas relacionados con su hacer laboral cotidiano?

_ ¿Usted considera que esta lectura que realiza modifica en algo su actividad laboral?

_ ¿Tiene algún hobby (entretenimiento)?

_ Sí No

_ ¿Cuál?

_ ¿Hay algún tema de la Actualidad que a Usted le interese especialmente? (Ejemplo: La política, los problemas sociales, filosóficos, científicos, etc.)

_ ¿Practica algún deporte?

_ ¿Cuál?

_ ¿Qué significado tiene para usted el estudio?

_ ¿Qué es la Vocación para Ud.?

- _ ¿Usted considera que su ocupación actual en la Institución concuerda con su vocación?
- _ ¿Por qué?
- _ ¿Realiza otra actividad laboral en la actualidad?
- _ ¿Le gratifica tanto, más o menos que la que realiza en la acá?
- _ ¿Los motivos para trabajar en otro espacio laboral se deben a factores económicos, sociales, de vocación, de acción laboral, de horarios? Otros. ?
- _ Antes de elegir la carrera actual, ¿había comenzado otra?
- _ ¿Cuál?
- _ ¿Por qué no la continuó?
- _ Recuerda las ocupaciones o carreras en las que pensó en los últimos 5 años y que le hubiese gustado realizar.
- _ Actualmente ¿Usted se siente satisfecho con su ocupación o profesión?
- _ ¿Por qué?
- _ ¿Cómo ingresó a trabajar en esta Institución?
- _ ¿Cuál fue su principal motivación para trabajar en esta Empresa?
- _ ¿Le gustaría trabajar o hacer algo distinto?
- _ En caso de que Usted haya contestado afirmativamente la pregunta anterior, podría especificar ¿Qué es lo que le gustaría hacer? y ¿por qué?
- _ ¿Le gustaría agregar algo más?

Muchas Gracias por su tiempo y colaboración.

TEST AUTODIAGNÓSTICO DE LAS MOTIVACIONES DE TRABAJO.

Este cuestionario quiere establecer algunas de las necesidades que son importantes para usted en el trabajo. Normalmente lo que es importante hoy, puede ser diferente de lo que fue importante para usted hace un tiempo y, de la misma manera, de lo que será importante dentro de 10 años.

No hay respuesta correcta a las preguntas. Por favor, para cada pregunta escoja una de las respuestas (A y B) Para cada pregunta tendrá usted CINCO puntos que distribuir.

MÉTODO DE PUNTUACIÓN.

1_ Si "A" recoge PERFECTAMENTE su opinión y "B" es totalmente OPUESTO; anote en su hoja de respuestas un 5 para A y un 0 para B (A =5 y B=0)

2_ Si "A" recoge BASTANTE bien su opinión y "B" un POCO; Anote en su hoja de respuestas un 4 para A y un 1 para B (A=4 y B= 1)

3_ Si "A" recoge su opinión sólo un POCO MEJOR que B; Anote un 3 para A y un 2 para B (A=3 y B=2)

4_ Las combinaciones anteriores pueden ser utilizadas en el orden inverso, por ejemplo B=5 y A=0 Lo importante es que la suma de A y B sea 5, el orden lo pones según tu prioridad. Es decir, hay seis combinaciones posibles para contestar a las dos opciones que se ofrecen por cada pregunta.

Algunas veces, usted no se sentirá identificado con "A" ni con "B". No obstante, deberá usted distribuir los puntos entre ambos.

- Utilice solamente números enteros. Asegúrese de que los números que reparte sumen 5.
- No hay límite de tiempo.
- Recuerde que no existen respuestas exactas.
- Por favor, sea usted lo más sincero posible para que los datos reflejen su forma de pensar.
- Y no olvide anotar las respuestas en la HOJA DE RESPUESTAS y NUNCA en el CUESTIONARIO.

1_ Para mí, lo más importante al valorar un trabajo es:

- a) Si ofrece seguridad, una buena paga y un buen programa de beneficios adicionales.
- b) Permite el reconocimiento de lo que hago y de mi esfuerzo.

2_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo son aquellas que:

Son inherente al propio trabajo, es decir, riesgo, responsabilidad y crecimiento.

Permiten un alto nivel de vida, como es un salario adecuado y una vida agradable y comfortable.

3_ Creo que me sentiría menos satisfecho y motivado en un trabajo donde:

- a) No tuviera amigos, o los conflictos fueran constantes.

- b) Estuviera sometido a una presión constante para terminar mi trabajo y tuviera poco tiempo libre para el café, la comida o mis propios asuntos.

4_ Si decidiera dejar un trabajo, la causa más probable sería:

- a) Era un trabajo de "alto riesgo", como trabajar con personal y equipo inadecuado o sin la suficiente protección.
- b) Era un trabajo de una sola persona en el que no tenía con quién hablar ni compartir o planificar el trabajo.

5_ Lo más importante para mí al evaluar un trabajo es:

- a) Si me permite tener libertad, autonomía, independencia y posibilidad de ascenso.
- b) Si me permite un reconocimiento de mis éxitos por parte de los demás.

6_ Al decidir si debiera o no aceptar una promoción, me preguntaría por:

- a) Si aceptarla sería un riesgo, ya que no conozco sus normas de funcionamiento.
- b) Si aceptarlo supondría poder investigar en nuevos campos y ser más creativo.

7_ Rendiría más y trabajaría mejor en un trabajo donde:

- a) Las condiciones (equipo, espacio y necesidades físicas básicas) fueran modernas y adecuadas.
- b) El trabajo y sus metas están claramente planteados y sé lo que debo hacer.

8_ Creo que mi nivel de motivación sufriría más en un trabajo donde:

- a) Sintiera que mi talento o capacidad no estuvieran aprovechados
- b) No se me recompensara en mi esfuerzo.

9_ Si decidiera dejar un empleo, la causa más probable sería:

- a) El trabajo me causó problemas físicos por causa de factores como la mala iluminación, calefacción, falta de aire acondicionado, etc.
- b) Era un trabajo de "alto riesgo" por trabajar con gente, equipo o métodos inadecuados.

10_ Al decidir aceptar o no una promoción, la consideración más importante sería:

- a) Me gusta la nueva gente con la que trabajaría y, en cualquier caso nos llevaríamos bien.
- b) El aceptarlo sería un riesgo, ya que no estaría familiarizado con el nuevo trabajo.

11_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo son aquellas que:

- a) Reflejan mi propia valía, es decir, que los demás me reconozcan por un trabajo bien hecho.
- b) Son inherentes al trabajo, es decir, las actividades que, por ser de responsabilidad, útiles e interesantes, me estimulan.

12_ Lo más importante para valorar un trabajo es:

- a) Si me permite obtener una remuneración satisfactoria para las necesidades de mi familia, mantenimiento o mejorando mi nivel de vida.
- b) Garantiza un empleo seguro, y un programa satisfactorio de salarios y beneficios.

13_ Trabajaría más y rendiría mejor en una situación en la que:

- a) Hay un sentido de cooperación en el grupo. Todos nos divertimos juntos y nos llevamos bien.
- b) La Dirección recompensa los logros del equipo.

14_ Personalmente, creo que las verdaderas recompensas en el trabajo son las que:

- a) Reflejan mi propia valía; es decir que los otros reconozcan un trabajo bien hecho, saber que soy uno de los mejores de mi equipo.
- b) Vienen de un trabajo agradable en una atmósfera de equipo.

15_ Creo que mi nivel de motivación sufriría más en un trabajo donde:

- a) Yo fuera ignorado y mis logros no se tuvieran en cuenta.
- b) Hubiera constantes desacuerdos y rencores entre mis compañeros y yo.

16_ Si me decidiera a dejar el trabajo, la razón más probable sería:

- a) Era un trabajo individual, sin compañeros con los cuales compartir o planificar.
- b) Tenía la sensación de que mis cualidades no eran plenamente recompensadas.

17_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo son aquellas que:

- a) Vienen de mis horarios, pensión, retiro de enfermedad y otros beneficios adicionales.
- b) Reconocen mi contribución a la organización por un trabajo bien hecho.

18_ Al decidir o no una promoción, me preocuparía más:

- a) El poder explorar nuevas áreas y tener un trabajo más creativo.

- b) El que el nuevo trabajo me hiciera sentirme orgulloso y lograr el reconocimiento de los demás.
- 19_ Lo más importante para mí, al valorar un trabajo es:**
- Si me permite un progreso rápido, basado en mi rendimiento.
 - Si me permite una remuneración que satisfaga las necesidades de mi familia.
- 20_ Mi nivel de satisfacción en el trabajo disminuiría en una situación donde:**
- Estuviera bajo una fuerte presión que me hiciera sentir ansiedad y desasosiego.
 - Mi rendimiento se midiera por comparación directa con los objetivos producidos.
- 21_ Creo que mi satisfacción en el trabajo disminuiría en un trabajo en el cual:**
- Mi talento y preparación no estuvieran reconocidos. Estuviera bajo un "stress" y tuviera poco tiempo para dedicarme a mis propias metas y relajarme.
 - Mi rendimiento se midiera por comparación directa con los objetivos producidos.
- 22_ Trabajaría más y rendiría mejor en una situación en la que:**
- Hay un diverso espíritu de equipo, nos divertimos en grupo y nos llevamos bien entre todos.
 - Las condiciones de trabajo (espacio, equipo,...) fueran adecuadas y modernas.
- 23_ Personalmente, creo que las verdaderas satisfacciones son las que:**
- Surgen de los aspectos sociales de trabajar, es decir, la oportunidad de ser un importante miembro del equipo.
 - Vienen de una estructura que es capaz de definir metas y planes, de tal manera que todos sepan qué se espera de ellos.
- 24_ Lo más importante para mí, al evaluar un trabajo es:**
- Si me permite libertad, independencia y la oportunidad de promociones.
 - Un trabajo claramente definido y planificado con claros objetivos.
- 25_ Si alguna vez decidiera dejar un trabajo, la causa más probable sería:**
- Encuentro el trabajo trivial y por debajo de mis posibilidades.
 - No veo posibilidades de promoción.
- 26_ Trabajaría más y rendiría mejor en un trabajo donde:**
- Hay oportunidad de influir en los demás para que rindan más.
 - La dirección no se fija tanto en los fallos de sus subordinados, sino en sus éxitos.
- 27_ Creo que la satisfacción en mi trabajo disminuiría si:**
- Sintiera que mi talento, capacidad y preparación no están siendo aprovechados.
 - Mis compañeros están distantes y solitarios, no hay verdadera amistad.
- 28_ Si decidiera dejar un trabajo, la causa más probable sería:**
- Hay "alto riesgo", como trabajar en malas condiciones físicas.
 - El trabajo es repetitivo y no pone a prueba mis facultades.
- 29_ Para mí, lo más importante al evaluar un trabajo, es:**
- Si me permite dirigir y supervisar a otros empleados.
 - Permite una convivencia armoniosa, buenas relaciones y muy pocos conflictos.
- 30_ Cuando me ofrecen una promoción me preocupa que:**
- Me exija más tiempo, trabajo y "stress" y me quite tiempo para mi satisfacción personal y física.
 - Me permita promocionarme, explorar nuevas áreas y hacer un trabajo más nuevo y creativo.
- 31_ Trabajaría más y rendiría mejor en un trabajo donde:**
- Se castigarán más los errores y hubiera poco riesgo de perder el empleo.
 - Haya un buen espíritu de equipo, nos llevemos bien y nos divirtamos juntos.
- 32_ Si alguna vez me decidiera a dejar mi empleo, la causa más probable sería:**
- El trabajo no me dejaba la oportunidad de dirigir o influir en las actividades de otros superiores o inferiores en la jerarquía.
 - Era un trabajo poco atractivo, como trabajar sin el personal y el equipo adecuado y sin una remuneración adecuada.
- 33_ Cuando me ofrecen un trabajo nuevo, me interesa saber:**
- Aceptarlo supondría un riesgo mayor y, seguramente, tendré que hacer más de lo que estoy acostumbrado.
 - El nuevo empleo aumentará mi "stress" y me quitará el tiempo que dedico a mis actividades.

34_ Las verdaderas satisfacciones del trabajo son las:

- a) Inherentes al trabajo, las actividades estimulantes y especiales que motivan a mi grupo y a mí.
- b) Que surgen de los aspectos sociales: la oportunidad de ser un miembro importante del grupo y disfrutar la relación con el resto del grupo.

35_ Lo más importante para mí, al valorar un trabajo, es:

- a) Si me permite una convivencia armoniosa con buenas relaciones y trabajo en equipo.
- b) Si permite libertad, independencia y una oportunidad de promoción.

36_ Creo que la satisfacción en mi trabajo disminuiría si:

- a) Mi éxito se midiera directamente en función de cómo me ajuste a los objetivos productivos.
- b) Mis compañeros de trabajo tuvieran escaso interés y hubiera mal ambiente en la oficina.

37_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo:

- a) Vienen de dirigir un equipo y de ser reconocidos tras un trabajo bien hecho.
- b) Están directamente relacionadas con el objetivo ulterior de todo trabajo, es decir, con la obtención de un buen nivel de vida, coche, casa, etc.

38_ Trabajaría mejor, y rendiría más, si:

- a) Pudiera marcarme mis propias metas y propósitos sin restricción alguna.
- b) La estructura estuviera clara: todo el mundo supiera lo que tiene que hacer.

39_ Si alguna vez decido pedir el cambio a otra sección, la causa más probable sería:

- a) En el nuevo trabajo tendría la oportunidad de dirigir a otros, ahora o en el futuro.
- b) El trabajo me ha causado un daño físico por la suciedad, falta de luz, mala ventilación, etc.

40_ Cuando me ofrecen una promoción me gustaría saber:

- a) Si el trabajo me dará oportunidad de mandar sobre otra gente.
- b) El incremento de responsabilidad afectará al número de horas que tengo que trabajar.

41_ Trabajaría mejor, y rendiría más, si:

- a) Hay posibilidades de organizar y dirigir para lograr mejores resultados.
- b) Las condiciones de trabajo, salario o equipo están directamente relacionadas con mis esfuerzos.

42_ Antes de aceptar un ascenso o cambio en el trabajo, lo que más me preocuparía sería:

- a) Si en el nuevo puesto tendré independencia para efectuar una labor creativa, individual o en equipo.
- b) Si me llevaré bien con mis nuevos compañeros.

43_ Si me decidiera a dejar un empleo o pedir un cambio, la causa principal sería:

- a) Era un trabajo individual, sin compañeros con los cuales trabajar en grupo.
- b) No me gusta en exceso el trabajo en equipo.

44_ Creo que las auténticas satisfacciones en el trabajo:

- a) Proceden directamente de las motivaciones ulteriores de todo trabajo, un buen nivel de vida, coche, casa, ...
- b) Están plasmadas en un buen programa de beneficios adicionales (retiros, enfermedad, gastos pagados,...)

45_ Lo más importante para mí al valorar un empleo sería:

- a) Me permite trabajar sin interrupciones innecesarias y ofrecen garantías de conservación del puesto de trabajo.
- b) Existe un buen ambiente de trabajo, amistad, cooperación y armonía.

46_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo:

- a) Derivan directamente de las razones del por qué uno trabaja: tener un nombre, un estilo de vida agradable,...
- b) Vienen del aspecto social del trabajo, como por ejemplo, ser un importante miembro de un equipo, y estar a gusto entre mis colegas.

47_ Mi satisfacción en el trabajo declinaría si:

- a) Mi talento directivo no fuera reconocido.
- b) El éxito o fracaso de mi gestión estuviera directamente ligado al cumplimiento de los objetivos productivos.

48_ Si me decidiera a cambiar mi trabajo por otro, la principal razón sería:

- a) El trabajo es repetitivo o no pone a prueba mis facultades.
- b) Las condiciones de trabajo son malas (frío, calor, suciedad,...)

49_ Trabajaría más, y rendiría mejor en un trabajo, si:

- a) La recompensa por una buena gestión es más responsabilidad y más gente a la que dirigir.
- b) Puedo promocionarme y me pagan por ello.

50_ Lo más importante para mí, al valorar un trabajo, es:

- a) Si satisface mis necesidades familiares y mejora mi nivel de vida.
- b) Me permite conocer a más gente e intimar con ellos.

51_ El éxito de mi trabajo es:

- a) El sentimiento de autorrealización en el puesto.
- b) Mi éxito se está juzgando directamente por el cumplimiento de los objetivos productivos.

52_ Lo más importante para mí, al valorar un trabajo es:

- a) Me proporciona libertad, creatividad y la oportunidad de desarrollar mi estilo de hacer las cosas.
- b) Gano lo suficiente para satisfacer las necesidades de mi familia y mantener mi nivel de vida.

53_ Estoy seguro que trabajaría más en un empleo donde:

- a) Hay una auténtica unidad en el grupo y todos cooperamos y nos ayudamos mutuamente.
- b) Veo que lo que hago es en beneficio propio y aprecio mi progreso personal y desarrollo.

54_ Si me decido a cambiar de trabajo la principal causa sería:

- a) Era un trabajo individual donde no tengo compañeros con los que discutir las metas.
- b) El trabajo me causaba un daño físico al estar sometido a presión, "stress" y disgustos.

55_ Cuando me ofrecen un ascenso, lo que más me importa es:

- a) La posibilidad de que en el nuevo puesto pueda dirigir la actividad de gente superior o inferior a mí en la jerarquía.
- b) Si me llevaré bien con la gente con la que voy a trabajar y si me gustará o no.

56_ Trabajaría más, y rendiría mejor en un trabajo, si:

- a) Las condiciones de equipamiento fueran buenas y las oportunidades de tiempo libre fueran progresivas.
- b) Puedo percibir mi avance personal en términos de mis propios intereses y desarrollo.

57_ Cuando me ofrecen un nuevo trabajo, lo que más me importa es:

- a) El puesto me permitirá influir más en la organización y el comportamiento de los demás.
- b) Me exigirá más trabajo y me quitará tiempo para el deporte o actividades personales.

58_ Creo que las auténticas satisfacciones del trabajo:

- a) Son el resultado de la remuneración económica que proporciona mi puesto.
- b) Proviene de los factores inherentes al trabajo: actividades estimulantes e interesantes que me motivan.

59_ Si me ofrecieran un ascenso estaría interesado por:

- a) Si me gustará la gente con la que voy a trabajar y si nos llevaremos bien.
- b) El empleo requerirá más tiempo y me lo quitará de mis ocupaciones y ocio personal.

60_ Creo que las motivaciones de mi trabajo disminuirán si:

- a) Estuviera nervioso, bajo una fuerte presión y disgustos.
- b) Sintiera que mi capacidad no está siendo desarrollada ni aprovechada.

¡Enhorabuena!

Has terminado el Test.