

Recepción: 24 de julio de 2015

Aceptación: 21 de septiembre de 2015

Publicación: 26 de noviembre de 2015

ESTUDIO EXPLORATORIO SOBRE LAS DIFERENCIAS INTERGENERACIONALES RELACIONADAS CON LAS CREENCIAS Y ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

**EXPLORATORY STUDY ON INTERGENERATIONAL
DIFFERENCES REGARDING BELIEFS AND ATTITUDES
TOWARD WORK**

Antonio J. Segura Sánchez¹

1. Doctor en Psicología, Profesor de la Universidad de Almería, Almería (España). E-mail: ansegura76@gmail.com

RESUMEN

El objetivo del siguiente estudio consiste en, analizar el impacto personal de la flexibilidad laboral y la incertidumbre de los mercados laborales actuales y comparar con las generaciones de economías y mercados del pasado.

Para ello se analizan una muestra de individuos de tres generaciones distintas (N=2143) Cada generación perteneciente a un estadio económico diferente. Los resultados muestran que existen *diferencias en el concepto del trabajo que afectan a la estructura social*.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to analyze personal consequences of flexibility jobs and uncertainty of new capitalism and to compare with generations who have lived in the past economic context.

Three generations are analyzed (N=2143). Each generation have a different economic-social context. The results show that changes in job concept influence in social structure.

PALABRAS CLAVE

Cambio social; Flexibilidad laboral; Incertidumbre; Generaciones.

KEY WORDS

Social change; Flexibility Jobs; Uncertainty; Generations

INTRODUCCIÓN

En España aparece, a mediados de los ochenta, un fenómeno que abarca todos los aspectos estructurales de la sociedad; la educación, la familia, los valores. Aparece una generación que empieza a enfrentarse a todos los conceptos de incertidumbre provocados por este tipo de economías hiperflexibilizadas, ya señaladas por autores como Sennett (1999) o Lasch (1999) pero que, además, tiene la particularidad de ser objeto de una introducción acelerada en España.

Las consecuencias de esta nueva economía analizadas por Sennett (1999) expresan una sociedad que refleja los nuevos modelos de flexibilidad laboral y cultura económica, sociedad impaciente y centrada en lo inmediato, con dificultades para sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración o reorganización. Estos elementos, en el plano social, se hacen evidentes en la familia que empieza a verse envuelta en esta atmósfera de demolición continua, de cambio vertiginoso, de absoluta y precipitada novedad, de brevedad en las relaciones sociales, de no compromiso, de superficialidad en las relaciones sociales.

Sennett (1999) traduce esa nueva economía en una inestabilidad imperante en el mundo laboral, una debilidad de los valores duraderos antes asumidos por los trabajadores con sus empresas (lealtad, compromiso recíproco, fidelidad, carga emotiva, honorabilidad, objetivos a largo plazo) que provocan en el trabajador una confusión de sentimientos y un conflicto interior.

El carácter de los individuos, basado en los compromisos duraderos a largo plazo y en los comportamientos personales fundamentados en la experiencia emocional, es cambiado por ese contexto cambiante.

El lema imperante en la nueva economía es "Todo es cambio", "Todo a corto, nada a largo plazo". Este mensaje de cambio continuado se aplica con ímpetu en el mercado de trabajo. Los trabajos cada vez son más inestables y más breves. Las reestructuraciones de plantilla, los ajustes de personal por modificaciones en la demanda, se están volviendo en algo común.

Lash y Urry (1998) proponen una interesante perspectiva sobre la relación de la sociedad en economías pre-modernistas donde las interacciones entre sujetos son difusas, uniformes y de larga duración, mientras que, en la modernidad, en cambio, son intensas, diversas y pasajeras. En la posmodernidad, se agudizan al extremo, estos elementos de la modernidad radicalizándose, se acentúa la velocidad de circulación entre sujetos y objetos y por lo tanto su obsolescencia, este concepto del sujeto se vincula al actual proceso de individualización de lo social. En el mismo sentido autores como Lasch (1999) o Gergen (2000), bajo otros análisis menos económicos, desarrollan la nueva tendencia social que este tipo de economías provocan. La rutilancia de la personalidad, la pérdida de carácter estable delimitado por la profesión y el limitado marco geográfico.

- Preferencia por las relaciones superficiales, sin ataduras.
- Desconfianza de las instituciones.

- Ruptura de los modelos familiares tradicionales.
- Imposibilidad de echar raíces por la excesiva movilidad laboral.
- La huida ante los problemas como mecanismo más habitual que en el pasado como conducta conectada sin duda con la búsqueda inmediata del placer.
- Necesidad de aumentar continuamente los riesgos que llevan aparejados mayores niveles de ansiedad.

En niveles globales, el factor más importante sugerido a consecuencia de este nuevo mercado laboral es la desaparición del valor central que durante siglos ha tenido el trabajo. En esta tesis insisten, entre otros, autores, Habermas (1989), que habla del "fin de la sociedad de trabajo", Bauman (1999), que se refiere al paso "de la ética del trabajo a la estética del consumo", o Labarde y Maris (1999).

El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Para Sennet (1999), este mercado de incertidumbre produce un individuo que ve afectado sus nociones de permanencia, confianza en los otros, integridad y compromiso. En economías anteriores el trabajo, su rutina, su marco de actuación, hacían que fuese un elemento organizador fundamental en la vida de los individuos.

Con el paso a esta nueva economía podemos apreciar el choque entre generaciones radicalmente distintas. Una generación definida desde un mundo de jerarquías rígidas y sistemas fordianos de producción, incapacidad para generar grandes cantidades de empleo y de relaciones comerciales basadas más en las relaciones personales directas, sistemas estáticos de trabajadores con personalidad firme igual de estática que su mercado (Gil 2003).

Esta precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre; al convertir el futuro en algo incierto impide cualquier previsión racional. Para Sennett existe un fracaso al *"no poder estructurar una vida personal coherente; no realizar algo precioso que llevamos dentro; no saber vivir sino meramente existir"*. Esta reflexión tiene mucho que ver con la que hace Bauman (1999) sobre la vocación: *"Para la mayoría de la gente... en nuestro flexible mercado laboral, encarar el trabajo como una vocación implica riesgos enormes y puede terminar en graves desastres emocionales"* Quizás el valor que más se fomenta en la nueva cultura de la economía y del trabajo es el de la flexibilidad. Tanto la empresa como el trabajador deben ser flexibles. Flexibilidad implica para la fuerza de trabajo movilidad y polivalencia, y para el proceso productivo transformaciones destinadas a variar la producción en función de los pedidos (Coller, 1997). *"El tipo de empleo dominante pasa de ser estable a temporal. En la medida en que la demanda varía, la producción también lo hace, y también los requerimientos de la fuerza de trabajo."*

MÉTODO

DISEÑO Y PARTICIPANTES

El presente estudio de diseño exploratorio analítico-transversal de carácter correlacional (Kelsey, Thompson y Evans, 1986), permitió las comparaciones entre los resultados obtenidos de los cuestionarios cumplimentados por los grupos de edad participantes.

El total de la muestra estuvo formada por 2143 sujetos, repartidos a lo largo del territorio español y se realizó en el marco de una Tesis Doctoral del autor del artículo.

Para diferenciar rangos de edad generacionales se utilizó el concepto consensuado (Ortega y Gasset, 1923), de relieve generacional (sucesión y coexistencia generacional), de quince años de una generación a otra. Estableciendo una generación de tránsito donde se mezclan una generación y otra.

El total de 2143 participantes, se repartieron según edad en las cohortes generacionales establecidas, resultando en los tres grupos de edad expuestos a continuación:

1. Grupo de Mayores (GM), formado por 789 participantes con edades comprendidas entre 65-90 años.
2. Grupo de Adultos (GA), formado por 688 participantes con edades comprendidas entre 40- 55 años.
3. Grupo de Jóvenes (GJ), formado por 666 participantes con edades comprendidas entre 19- 35 años.

INSTRUMENTO Y MEDIDAS

Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario semi-estructurado con ítems de diferente medida: cuantitativos y cualitativos.

Se realizó una exploración de diferentes contextos que se ven afectados por la deriva hacia una personalidad posmoderna según diferentes autores según los autores principales enunciados en el marco teórico que muestran los rasgos definitorios de una personalidad posmoderna.

METODOLOGÍA

El diseño de la presente investigación corresponde a un estudio no experimental, de corte transversal y de carácter descriptivo correlacional.

Los instrumentos aplicados fueron, para la variable liderazgo transformacional, la adaptación del *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) de Mendoza (2005), en las versiones “Uno mismo” y “Visto por otros”, el cual ha sido validado, confiabilizado y estandarizado en México en distintos tipos de organizaciones tanto públicas como privadas. Este instrumento se derivó de la Versión 5 del “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), elaborado por Bass & Avolio (1997), en la Universidad de Binghamton en Nueva York.

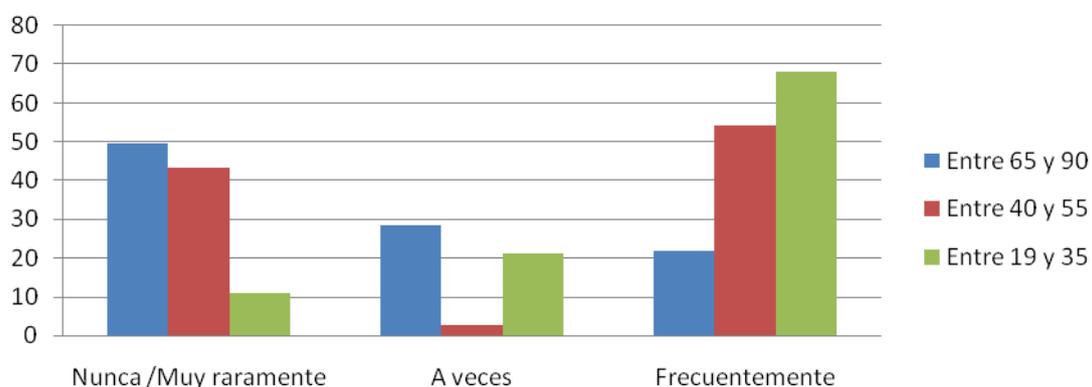
Para la medición del clima organizacional, se ha utilizado el cuestionario de Koys & Decottis (1991), constituido por 40 ítems, el cual ha sido validado y confiabilizado en diversos países de América latina en organizaciones públicas y privadas.

RESULTADOS

Los datos muestran una cierta confirmación de estos cambios. Se observa un alto grado de insatisfacción en la población más joven. Cuando se pregunta por “la insatisfacción” (Figura 1) ($\chi^2= 253,268$; $p= .000$), aparece un 68,2% de alta insatisfacción en la generación de 19 a 35 años frente al 5,2% en la generación de 40 a 55 años y el 21,8% de la generación de más de 65 años, en la realización de lo que se realiza, en este aspecto no podemos determinar cuál es el objeto de insatisfacción pero si refleja un alto grado de incomodidad sobre todo en la población más joven.

Figura 1

Estoy insatisfecho con lo que hago

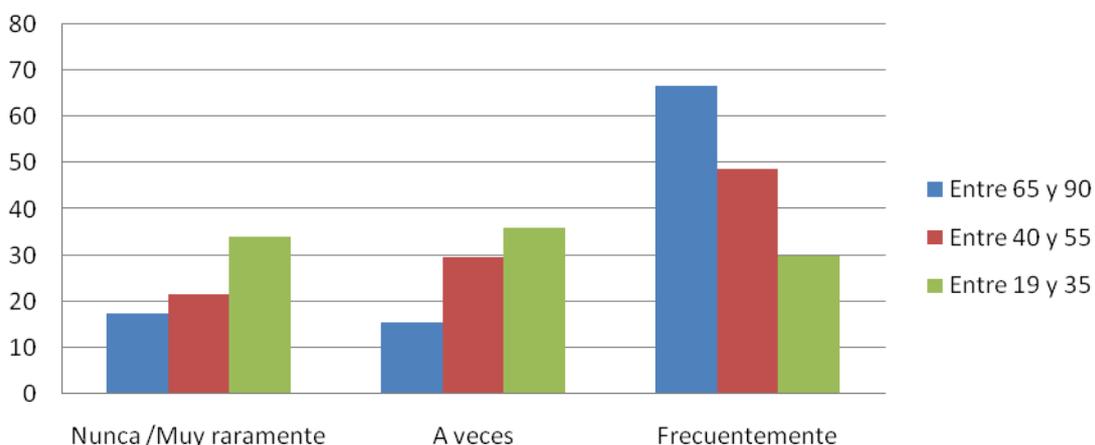


Los sentimientos “inutilidad y valor ante una actividad laboral” (Figura 2) muestran diferencias en la generación más anciana el 66,8% de los entrevistados habían percibido una valoración de su trabajo a lo largo de su vida, en el cohorte de 40 a 55 disminuía a 48,8% y en los más jóvenes caía a 29,9% ($\chi^2= 102,65$; $p= .000$)

Solo un tercio de los entrevistados más jóvenes veían en su trabajo una cuestión que valorasen los demás.

Figura 2

Siento valorado mi trabajo



En la siguiente pregunta se buscaba el contraste de unas conductas frente a otras observando las diferencias. Conceptos como la competitividad, la suerte, o el aspecto físicos introducían para ver si tenían una cierta influencia como conducta de éxito. Cuando a los entrevistados se les propuso que estableciesen un ranking de las conductas que más le llevarían al éxito aparecieron grandes diferencias a la hora de plantearse cuales les llevarían a ser personas exitosas.

Los conceptos (tabla 8) sobre *el trabajo duro*, ($\chi^2= 290,402$; $p= .000$) el ser *honrado* ($\chi^2= 647,165$; $p= .000$), *saber adaptarse* ($\chi^2= 188,807$; $p= .000$) y la *inteligencia* ($\chi^2= 28,439$; $p= .000$) ocuparon los primeros puestos de la generación de los mayores de 65 años, cuando se analizaba los dos cohortes siguientes aparecían las grandes diferencias a la hora de valorar estas conductas. Aparece la buena suerte en cuarto lugar en sujetos de 40 a 55 años y en primer lugar en la generación más joven. (Tabla 8).

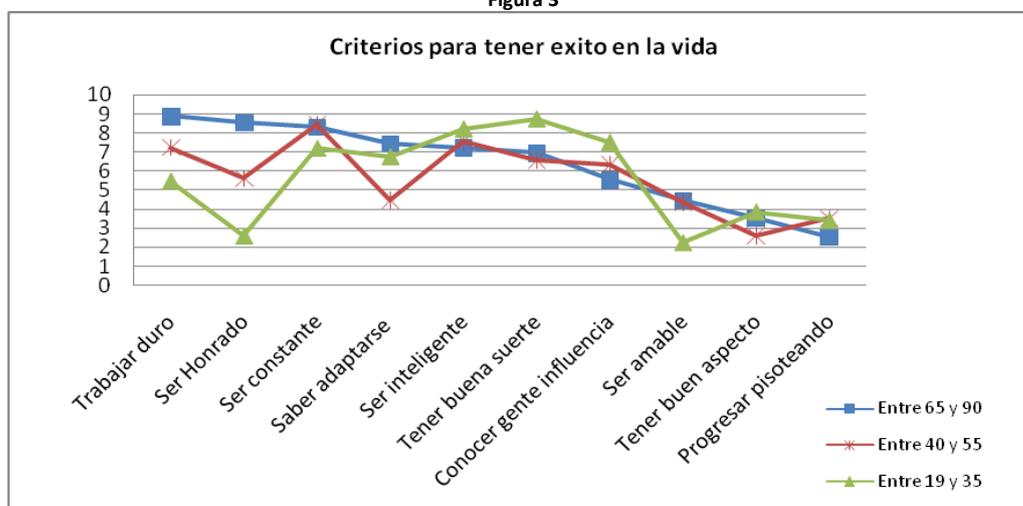
Conocer *gente con influencia* ($\chi^2= 206,329$; $p= .000$), un valor que aparecía el séptimo en la de mayores, ascendía al quinto lugar en la intermedia y al tercer lugar en la de más jóvenes. Inversamente conceptos como la honradez retrocedían conforme avanzaban las generaciones mientras conductas dudosas como subir pisoteando aparecían en una ligera tendencia (Tabla 1), (figura 3)

También aparece una tímida tendencia al alza en los más jóvenes hacia el aspecto físico como un elemento de éxito en la vida.

Tabla 1: Conductas para tener éxito en la vida

	Entre 65 y 90		Entre 40 y 55		Entre 19 y 35	
1º	Trabajar duro	8,88	Ser constante	8,43	Tener buena suerte	8,76
2º	Ser Honrado	8,54	Ser inteligente	7,56	Ser inteligente	8,23
3º	Ser constante	8,31	Trabajar duro	7,22	Conocer gente influencia	7,54
4º	Saber adaptarse	7,43	Tener buena suerte	6,55	Ser constante	7,22
5º	Ser inteligente	7,22	Conocer gente influencia	6,32	Saber adaptarse	6,78
6º	Tener buena suerte	6,95	Ser Honrado	5,6	Trabajar duro	5,5
7º	Conocer gente influencia	5,55	Saber adaptarse	4,45	Tener buen aspecto	3,87
8º	Ser amable	4,45	Ser amable	4,35	Progresar pisoteando	3,42
9º	Tener buen aspecto	3,53	Progresar pisoteando	3,5	Ser Honrado	2,61
10º	Trabajar duro	2,55	Tener buen aspecto	2,58	Ser amable	2,26

Figura 3



Los primeros resultados muestran las grandes diferencias a la hora de concebir las nuevas actitudes hacia el trabajo en las generaciones más jóvenes respecto a las más ancianas.

DISCUSIÓN

El mercado económico selecciona unos valores en detrimento de otros. Los valores del antiguo mercado relacionados con el sacrificio personal y la obtención de bienes mediante el esfuerzo son sustituidos por leyes causales casi fortuitas y azarosas donde el individuo no posee una identidad laboral y trabaja en una economía con el consumo.

El esfuerzo y el sacrificio para la obtención de bienes y bienestar era un mecanismo ligado a objetivos muy a largo plazo donde el individuo era reforzado cotidianamente por pequeños elementos más bien escasos que le proporcionaban bienestar. Actualmente y tal como explican autores como Luciano (2002) las exigencias a corto plazo siguen siendo las mismas (mecanismo por otro lado evidente) pero la forma que toman no es tan escasa materialmente como en el pasado, tanto física como emocionalmente, demandando, sin límite, mayor grado de bienestar. El bienestar gratuito como afirma Habermas (1998) que no conoce límites y que es fuente de insatisfacciones en las generaciones más jóvenes.

Los resultados muestran una generación, la más joven con una fuerte tendencia hacia las respuestas competitivas posiblemente provocadas por la precariedad laboral que en las generaciones más jóvenes afectan profundamente; al convertir como advierte el sociólogo francés Pierre Bourdieu (1999), *el futuro en algo incierto que impide cualquier previsión racional y, en especial, aquel mínimo de fe y esperanza en el futuro* Esos efectos sobre los que sufren directamente la precariedad, dice Bourdieu, se suman a los efectos sobre quienes no han sido afectados, que se ven a sí mismos como poseedores de un frágil privilegio que pueden perder en cualquier momento. Por lo que existe un sentido de la competitividad por el conflicto de luchar por la misma parte del pastel. La superioridad y la supervivencia en esta economía ya no parecen por tanto estar en el trabajo duro y el sacrificio sino en la imaginación, la inteligencia y la independencia de los demás, como valores a enseñar e inevitablemente en la suerte y demás factores externos que son percibidos como elementos que rigen el mercado.

REFERENCIAS

- Bauman, Z. (1999) *Globalization: The Human Consequences*. Cambridge: Polity.
- Barea J. (2000) *Dimensiones económicas y sociales de la familia* Visor, Madrid. Autor:
- Beltrán, L. (1996) *Ensayos de economía política* Unión Editorial. Madrid
- Bilbao, A. (1999) *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Los Libros de la Catarata,
- Botella, J. León, O. G. y San Martín, R. (1993) *Análisis de datos en Psicología I*. Madrid Pirámide
- Bordieu, P. (1999) *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama,
- Coller, X. *La empresa flexible: estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid: C.I.S., 1997.
- Coll, S. (1998) *Estadística aplicada a la historia y a las ciencias sociales* Ed. Pirámide.
- Crocker, L. y Algina, J. (1986) *Introducción to classical and modern test theory*. New York. Holt, Rinehart and Wilston.
- De Miguel, J.M. (1998) *Estructura y cambio social en España* Alianza editorial. Madrid.
- Díaz N, Inglehart, R. (1994) *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos* Fundesco.
- Gergen, Kenneth. J. (1992) *El yo saturado* Ed. Paidós
- González, M. J. (1997) *Metodología de la investigación Social* Colección Anagrama. Alicante.
- Gil Roales-Nieto, J. (2003) *La construcción de la personalidad en un mundo postmoderno. Seminario sobre cambios sociales y cambio personal. Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander*.
- Habermas, Jürgen (1989), "The new obscurity", en *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*, Cambridge, Polity Press.
- Hayek F.A. (1996), *Los fundamentos de la libertad*. Folio, Barcelona, Tomo II, pág
- Kelsey, J.L., Thompson, W.D. y Evans, A.S. (1986). *Methods in Observational Epidemiology*
- Lasch, C. (1999) *Cultura del narcisismo* Ed. Andrés Bello
- Lash S. y Urry J. (1998). "Economías de Signo y espacio. Sobre el capitalismo de la pos organización" Amorrortu editores, Buenos Aires
- Johnson, P. (2000) *Tiempos modernos* Ed. Javier Vergara. Barcelona
- Luciano, M.C. (2002) *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores* Ed. Psicología Pirámide

- Ortega y Gasset (1933) *Sobre la generación* Volumen V obras completas. Alianza Editorial.
- Paez, Valencia, Morales, Sarabia, Ursua. (1992) *Teoría y métodos en psicología social* Ed. Anthropos. Barcelona.
- Labarde, P. y Maris, B. (1999) *Maravillas de la guerra económica*. Barcelona: Grijalbo.
- Neffa Julio Cesar (1998). “*Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis: una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*” editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires
- Rifkin, J. (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Barcelona.
- Sennett, R. (1978). *Declive del hombre público* Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del Nuevo capitalismo*. Barcelona