

IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2017.

El significado y el valor del trabajo: una aproximación desde la diversidad generacional.

Farías, María Laura.

Cita:

Farías, María Laura (2017). *El significado y el valor del trabajo: una aproximación desde la diversidad generacional*. IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-067/453>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRer/fn2>

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

EL SIGNIFICADO Y EL VALOR DEL TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL

Farías, María Laura

Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

La Psicología del Trabajo como tal es definida como una “ciencia aplicada, de carácter social, que haciendo eje en el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en la interdependencia espiralada” (21), y teniendo en cuenta que toda la vida psíquica y social de los sujetos se juega en este espacio (Filippi, 2008), se mostrarán los resultados preliminares de un estudio exploratorio en individuos nacidos entre 1935 y 2001 con el objetivo analizar el valor, significado y función que tiene el trabajo para cada una de las distintas generaciones que conviven dentro del mundo laboral. En tal sentido, se desarrollarán las distintas características de cada generación para luego, a través de la implementación de un estudio exploratorio de carácter cualitativo, lograr arribar a conclusiones que den cuenta de la vinculación entre las generaciones de trabajadores, sus concepciones, valores y significaciones hacia el concepto de “trabajo”.

Palabras clave

Diversidad generacional, Función del trabajo, Significado del trabajo

ABSTRACT

MEANING AND VALUE OF WORK: AN APPROACH FROM GENERATIONAL DIVERSITY

Work Psychology is defined as an “applied science, of a social character, that focuses in men on their work environment, that tries to explain those complex psychological processes that unleashes on a spiral interdependence” (21), and also knowing that all psychic and social people’s life is put into played here (Filippi, 2008), the following publication will show the preliminar results of an exploratory study on individuals born between 1935 and 2001 in pursuing the objective of analyzing the value, meaning and function of work in different types of people generation living together in a work environment. In that way, I will develop each generation characteristics’ and, afterwards, through the implementation of a qualitative exploratory study, come to conclusions that realice how are related those different worker generations and their values, meanings and conceive the concept of “work”.

Key words

Generational diversity, Work function, Work meaning

El significado y valor del trabajo

El trabajo, como tal, permite a los sujetos no solamente conectarse con la naturaleza, con todo aquello que nos viene dado, sino también les permite conectarse con sí mismos y con los demás (Medá, 1998), con lo cual el trabajar se trataría, ante todo, de una activi-

dad tanto intra como intersubjetiva (Dejours, 1992). Adicionalmente a esto, el trabajo posee determinadas funciones. Según Jaccard, citado por Filippi (2016), el trabajo responde a tres necesidades fundamentales del hombre: *La necesidad de subsistencia, lo cual derivará en una función económica del trabajo; La necesidad de crear, relacionada con una función psicológica; La necesidad de colaborar, que enfatiza la función social del trabajo.*

Asimismo, para Jahodá, citado por Filippi (2016), las funciones del trabajo permiten: *Posibilitar relaciones sociales exogámicas; Otorgar una estructura temporal en la vida de los sujetos; Vincular a los sujetos con metas sociales; Permitir la posibilidad de desarrollar una actividad de manera habitual y regular; Brindar identidad; Actualizar el know-how y permitir que los sujetos desarrollen y expresen sus competencias.*

Continuando con la función del trabajo, para Peiró, citado por Filippi (2016) el mismo posee 11 funciones: *Significativa (brinda sentido); Proporciona status y prestigio social; Brinda identidad; Económica; Como fuente de oportunidades para la interacción social; Estructura el tiempo; Mantiene ocupadas a las personas en una actividad obligatoria; Permite que las personas desarrollen sus competencias; Permite que la cultura se transmita; Proporciona poder y control; Brinda comodidad.*

Por último, para Filippi (2008) el trabajo posee 4 funciones básicas: *Función instrumental*, donde el trabajo se transforma en un “medio para”; *Función instrumental-expresiva*, donde el trabajo si bien es entendido como un “medio para”, el objetivo al cual se apunta es el bienestar familiar y personal; *Función expresiva*, donde el trabajo se identifica con el logro de la autorrealización y el desarrollo personal; *Función de inclusión*, en donde se desarrollan vínculos exogámicos. El trabajo, por todo lo antedicho, es un aspecto vital de suma importancia para los sujetos (Freud, 1930; Filippi, 2008; Medá, 1998; Dejours, 1992, 2000), permitiendo, además, que actúe como defensa ante situaciones actuales y de su historia familiar (Dejours, 1992) con lo cual la ausencia del mismo podría generar consecuencias psicopatológicas negativas en las personas, tales como depresión, desvalorización, desmotivación hasta situaciones tan extremas como el suicidio. (Sicardi, 2010; Dejours, 1992).

Es por todo lo expuesto anteriormente que el trabajo se transforma en un aspecto sumamente necesario para la vida de los sujetos, dado que fortalece y moldea la subjetividad y posee determinadas funciones asociadas que permiten que los sujetos puedan desarrollarse en el transcurso de su vida, así como también se convierte en un método de defensa ante las distintas situaciones y hechos que atentan contra la salud psíquica.

Diversidad Generacional en el Trabajo

Dentro del ambiente laboral, en la actualidad, conviven diversas generaciones de sujetos. Ahora, ¿Qué significa “ser parte de una generación”? Para la Real Academia Española, “generación”¹ es definida como el “conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación”, con lo cual “formar parte de una generación” implicará el haber nacido en una determinada época donde se compartirán ciertos hechos, situaciones y conceptos que los sujetos vivirán y compartirán en común durante el desarrollo de su vida cotidiana, bajo la predominancia de un cierto paradigma que determinará la percepción respecto a los valores, costumbres y creencias que imperen en dicha época.

En ese sentido, será importante destacar que dependiendo del tipo de paradigma que impere en la época, se priorizarán de diferente manera los hechos, valores, costumbres y creencias que ocurran en ella. Es importante entender que, más allá de la vivencia simultánea de determinados hechos, el desarrollarse en una sociedad determinada bajo cierto paradigma determinará, en el caso del ambiente laboral, que se valoricen por sobre otras ciertas competencias, características y modalidades de trabajo de los sujetos. Por ejemplo, entre los años 1930 y 1960, el paradigma imperante era el tipo “mecanicista”, en donde los sujetos (a excepción de quienes ocupaban cargos jerárquicos) eran concebidos como meras piezas de una máquina, intercambiables, holgazanes, sin capacidad para tomar responsabilidades y teniendo como única motivación para trabajar el aspecto monetario, con lo cual eran valorados aquellos sujetos que poseían competencias relacionadas con la rigidez y la burocratización de los procesos -el denominado “trabajador obsesivo compulsivo” que plantea la autora Filippi (Filippi, 2010)-; en cambio, en la época actual (2000 en adelante), los sujetos son concebidos bajo la mirada del paradigma cuántico, donde las personas son comprendidas como sujetos que se conciben con capacidad de poder tomar decisiones, que buscan y hasta inclusive necesitan tener responsabilidades en el trabajo, y su motivación tiende a la autorrealización, con lo cual se valoran aquellos sujetos con competencias relacionadas con la flexibilidad, la autonomía y el trabajo por resultados -el denominado “nuevo sujeto laboral” que plantea la misma autora-.

Para diversos autores (Koffsmo, 2010; Martínez, 2015; Erickson, 2013; Pietro, s.f.), existen 5 tipos de generaciones en función de la época en la cual han nacido, los cuales manifiestan distintas características:

Tradicionalistas (Nacidos hasta 1946)

Son conservadores, ajustados a las reglas, estructurados y sostienen la cultura del sacrificio, con lo cual consideran que el orden y el respeto por la jerarquía son necesarios para alcanzar las metas, sin cuestionar por ende las órdenes de sus superiores y sin realizar elecciones por sus propios medios o aceptando riesgos personales (gran respeto por la cadena de mando), valoran la fidelidad y la palabra, así como la lealtad y los buenos modales. El trabajo para esta generación es concebido como un “deber”: es un lugar al que se concurre, donde lo que lo caracteriza es un tipo de aprendizaje lineal y abstracto, un

relacionamiento interpersonal presencial y donde se llevan a cabo las actividades centrales de la vida, quedando poco espacio para el ocio o disfrute del ámbito privado o personal.

Baby Boomers (Nacidos entre 1947 y 1964)

Son ambiciosos, idealistas, buscan el crecimiento personal y el desarrollo profesional, respetan la autoridad pero al mismo tiempo buscan generar cambios, seguridad en el trabajo y ser el centro de atención, con lo cual son una generación que demuestra una alta competitividad y sentimientos de individualismo. El trabajo sigue siendo un lugar al cual se concurre, donde el aprendizaje es lineal y práctico y aunque son cuestionadas, se respetan las jerarquías, se valora el trabajo duro y continúa habiendo poco espacio para la vida personal.

Generación X (Nacidos entre 1965 y 1980)

Son desconfiados, inconformistas, pragmáticos y escépticos, sólo creen en su propia capacidad laboral (no en las instituciones), con lo cual son dueños de su propia carrera. Se caracterizan por su alta preparación académica y valoran el aprendizaje continuado, a diferencia de las generaciones anteriores, requieren de la atención “personalizada” para sentirse especiales y gustan de desafiar lo establecido. El trabajo para esta generación es una actividad que se puede realizar en diferentes lugares y momentos, con lo cual el concepto de “presencial” se va esfumando, no obstante continúan privilegiando el contacto presencial antes que el virtual; si bien respetan la jerarquía, valoran las estructuras horizontales y flexibles y la autoridad según el mérito y reivindican el poder conciliar el trabajo y la vida personal.

Generación Y o Millenials (Nacidos entre 1981 y 1995)

Los sujetos que pertenecen a esta generación se destacan por estar siempre conectados con la tecnología, la cual utilizan para crear nuevas formas y procedimientos que les permitan agilizar la vida cotidiana, con lo cual poseen un afán por ascender rápidamente (no existe para ellos el “hay que hacerse desde abajo), necesitando recibir de manera constante elogios y reconocimiento; son independientes, flexibles, auténticos (no esconden nada), emprendedores, capaces de realizar múltiples tareas al mismo tiempo, poseen gran respeto por la diversidad humana y consideran que el aprendizaje se da en red. Para esta generación el trabajo es aquello que les permite llegar a lo que desean: la libertad personal y el placer, con lo cual buscan un contexto laboral que les brinde desafíos y los divierta, que fomente la autonomía, además de un diálogo abierto y constante; valoran una forma de trabajo que preserve su libertad y normas propias, siendo esta generación la que más manifiesta buscar “placer” y “diversión” en el trabajo y el balance entre el trabajo y la vida personal. Es por esto que no confían en otra cosa más que en sus capacidades propias (son emprendedores) y les motiva trabajar en ambientes multiculturales, pudiendo alternar trabajos con viajes sin ningún inconveniente e inclusive pudiendo intercambiar horarios de trabajo si la actividad los motiva.

Generación Z o Nativos Digitales (Nacidos a partir de 1996)

Por la agilidad e inmediatez que les presenta el mundo digital, se caracterizan por ser impacientes, ansiosos y por necesitar una re-

compensa inmediata, espontánea y frecuente, con lo cual no se destacan por tener gran capacidad para planificar y organizar y atender a los temas de manera consistente y constante (lo único constante para esta generación es “el cambio”); son individualistas (creen en sus propias capacidades, como las generaciones anteriores), no suelen valorar la formación tradicional (al igual que la generación Y), se comunican en red creando también conexiones virtuales ampliando sus relaciones interpersonales y generando que el conocimiento se potencie, comparta y cree sin límites y se caracterizan por tener una posición activa ante el mundo. Consideran que el trabajo debe proporcionarles lo que ellos valoren como desarrollo profesional y personal, donde puedan sentirse plenamente libres, con lo cual el trabajo no será “para toda la vida”, sólo en función de si cumple con sus deseos, así como también buscarán el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, preponderando puntos tales como la flexibilidad, el teletrabajo, entre otras formas de trabajo que se amolden a sus necesidades.

Teniendo en cuenta esta diversidad generacional, en la actualidad pueden convivir las 5 generaciones en un mismo ambiente de trabajo², generando, por tanto, la aparición de posibles rispideces y puntos de desencuentro respecto a determinadas situaciones y hechos dentro del ámbito laboral, sobre la base de que cada generación basará su percepción del mundo laboral en función de los valores, creencias y costumbres que han moldeado la subjetividad de cada época. No obstante, el más importante beneficio que posee la diversidad generacional se visualizará cuando las organizaciones, a través de sus líderes, puedan ser capaces de crear nuevas ideas a partir de combinar las distintas perspectivas para crear nuevas visiones respecto al mundo que los rodea (Erickson, 2013).

Metodología

Se ha llevado a cabo un estudio exploratorio de carácter cualitativo, a través de la implementación de entrevistas semi-estructuradas, a representantes de cada una de las generaciones de sujetos, cuyas fechas de nacimiento abarcan desde 1935 a 2001, con el objetivo de indagar los valores, percepciones y significado que posee el concepto de “trabajo” en cada uno de ellos, de manera de poder analizar, ratificar y rectificar cuáles serían las funciones que cumple el trabajo para cada generación, así como también el valor y significado que posee para cada población generacional.

Conclusiones obtenidas

En el caso de la generación “Tradicionalista”, evidenciamos la concepción del trabajo como el lugar donde se llevan a cabo las actividades centrales de la vida (“*es lo esencial en la vida*”, “*si uno no trabaja, se va comiendo a sí mismo*”, “*es el 100%*”) y ciertamente se análoga al trabajo y al esfuerzo humano con un tinte físico, donde los sujetos ponen el cuerpo y se trata de un lugar al que se concurre (“*me gusta actuar*”). En tal sentido, en relación con las funciones de Peiró, se muestran con fuerza las funciones *significativa, de proporción de status y prestigio social, económica y de ocupación en una actividad obligatoria*.

Para los entrevistados pertenecientes a la generación “Baby Boomer”, analogan al trabajo con conceptos tales como “sacrificio”, “trabajo duro” y donde se busca tener seguridad y se comienza a

evidenciar que se busca también el crecimiento personal (“*si no trabajás no podés vivir*”, “*El segundo, primero estaría la vida, porque el trabajo no es un fin, sino que es un medio*”, el trabajo “*es una de las cosas primordiales de la vida*”). En este caso, las funciones más relevantes que toma el trabajo según las definidas por Peiró son la *significativa, de proporción de status y prestigio social, económica, de oportunidad para la interacción social y de ocupación en una actividad obligatoria*.

En cuanto a los entrevistados de la Generación X, para ellos el trabajo deja de ser central en la vida. En esta generación se percibe esa mirada “individualista” que los caracteriza y aparecen como importantes otras esferas tales como la autorrealización personal (“*uno tiene la mente ocupada -...- como así también sirve para sustentarse*”, el trabajo sería un lugar “*donde poder desarrollarse y poder seguir creciendo*”, y estaría “*en prioridad uno o dos, estaría en primer lugar*”). Asimismo, las funciones que toma el trabajo para ellos son la *significativa, la de brindar identidad, económica, de ocupación en una actividad obligatoria y de desarrollo de competencias*.

Si bien la aparición de otras esferas adicionales a la laboral surgen con la Generación X, la Generación Y es la que irrumpe con un cambio drástico en la valorización del trabajo como un espacio en el cual deben confluír, de manera excluyente, el “placer” y la “diversión”, tal como lo mencionan los entrevistados: es un espacio donde “*uno puede desarrollar lo que estudió y lo que le gusta*”, “*te hace crecer como persona -...-, tener preocupaciones más allá de las cosas cotidianas o familiares*”, siendo que “*primero debería estar la familia, los amigos, el ocio y después, por debajo, el trabajo*”, “*la familia, disfrutar la vida y el trabajo*”, haciendo prevalecer las funciones *significativa, de oportunidad para la interacción social, como estructuradora del tiempo y de desarrollo de competencias*.

En tal sentido, tuvieron idéntica característica los entrevistados pertenecientes a la Generación Z, el énfasis estuvo puesto en que el trabajo debe proveerles lo que ellos valoren como desarrollo profesional y personal (“*si no trabajás, -...- no podés hacer muchas cosas*”, “*tanto económicamente como intelectualmente a uno lo forma, le da experiencia y plata*” aunque también “*es una de las primeras prioridades*”), destacándose las funciones de *proporción de status y prestigio social, económica, estructuradora del tiempo y de desarrollo de competencias*.

Reflexión final

Más allá de las diferencias generacionales y del valor y prioridad que tenga el trabajo en sus vidas, es importante notar que todos los entrevistados, de manera unánime, destacaron que si las personas no trabajaran o no tuvieran trabajo, se sentirían: “*Deprimidos*”, “*Muy mal*”, “*Frustrados*”, “*Estresados*”, “*Como que faltaría algo*”, “*Raros*”, “*Aislados*”, con lo cual, entonces, evidenciamos efectivamente que el trabajo aporta de manera significativa a la subjetividad de las personas, y que a pesar de las distintas posturas y modelos mentales que determinen la percepción de los sujetos, continúa cumpliendo una función sumamente importante dentro de la vida de las personas, ya sea convirtiéndose en un “*medio para*” obtener algún bien, para apuntar el bienestar familiar y personal, para lograr la autorrealización personal o para lograr insertarse dentro de una comunidad.

NOTAS

¹*Diccionario de la Real Academia Española, 2016*

²*Nota de la autora: en la organización donde me desempeño como "Responsable de RR.HH.", coexisten, bajo distintos roles dentro de la estructura de la empresa, las 5 generaciones: tradicional (3.64%), baby boomer (21.82%), X (32.73%), Y (38.18%), incorporándose recientemente colaboradores pertenecientes a la generación Z (3.64%).*

BIBLIOGRAFÍA

- Dejours, C. (1992). Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional (Jubilación, despido, enfermedad, readaptación). En Dejours, C. Trabajo y Desgaste Mental (pp. 213-229). Buenos Aires: Lumen Humanitas
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 274, 2-5.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 274, 2-5.
- Erickson, T. (2013). Diversity as leader. *Diversity Executive*, 7, 12.
- Erickson, T. (2012). Gestión de la variedad. *Revista World of Business Ideas*, 17, 92-95.
- Ferrari, L. (2010). Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp.149-170). Buenos Aires: Eudeba
- Filippi, G. (1998). El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. (3era. Ed.). Buenos Aires: Eudeba
- Filippi, G. (2009). La influencia de la física cuántica en el mundo del trabajo. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 21-32). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2016). Significado del trabajo. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). Jahoda, Freud, Peyro, Medá. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2016). El factor humano y la vida laboral. Buenos Aires: Ficha de Cátedra de Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Filippi, G. (2006). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos sociolaborales de Argentina en los albores del siglo XXI (Tesis de Doctorado). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires.
- Freud (1930). El malestar en la cultura. En Freud, S., *Obras Completas*. Volumen 23. Buenos Aires: Editorial Amorrortu
- Koffsmo, S. (2010). El trabajo en equipo y la diversidad generacional. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 115-133). Buenos Aires: Eudeba.
- Kreps, G. (1995). Teoría Clásica de la organización. En Kreps, G. *La comunicación en las organizaciones*. (pp. 67-81). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Martínez, B. (2015). Gestión de la diversidad generacional. Ponencia presentada en el VI Foro de Capital Humano de la Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, Montevideo, Uruguay.
- Medá, D. (1998). ¿Sociedades sin trabajo? En Medá, D. *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción* (pp.27-49). Barcelona: Gedisa.
- Medá, D. (1998). La paradoja actual de las sociedades basadas en el trabajo. En Medá, D. *El Trabajo. Un valor en peligro de extinción* (pp. 15-26). Barcelona: Gedisa.
- Sicardi, E. & Novo, P. (2010). Estrés y burn out. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 171-203). Buenos Aires: Eudeba.