

January 2018

Estudio exploratorio de las diferencias intergeneracionales relacionadas con valores hacia el trabajo en el barrio Las 3000 Viviendas, Sevilla

Antonio Jesus Segura Sánchez
Universidad de Almería, ass42@ual.es

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Segura Sánchez, A. J. (2018). Estudio exploratorio de las diferencias intergeneracionales relacionadas con valores hacia el trabajo en el barrio Las 3000 Viviendas, Sevilla. *Equidad y Desarrollo*, (31), 111-130. <https://doi.org/10.19052/ed.4377>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Estudio exploratorio de las diferencias intergeneracionales relacionadas con valores hacia el trabajo en el barrio Las 3000 Viviendas, Sevilla*

Antonio Segura Sánchez**

Resumen

El presente artículo analiza las diferencias en los valores hacia el empleo que aparecen en Las 3000 Viviendas, un barrio no oficial y vulnerable de la ciudad de Sevilla, compuesto a su vez por partes de seis barriadas pertenecientes al Polígono Sur: La Paz y Amistad, Antonio Machado, Martínez Montañés, Murillo, Las Letanías y La Oliva. El estudio explora e identifica las diferencias en los valores y las actitudes expresados como más valiosos para desarrollarse y tener éxito en el mundo del trabajo. Se pretende determinar si los individuos, en sus diferentes generaciones, se ajustan al modelo de cambio social establecido por diversos investigadores para un contexto marginal. En la investigación participaron 370 sujetos pertenecientes a tres grupos distintos de edad: jóvenes, mediana edad y vejez, que realizaron un cuestionario para explorar tres aspectos: valor del propio trabajo, valores por enseñar y claves para tener éxito en la vida. Los resultados presentan diferencias en las tres generaciones y muestran un cambio en la manera de concebir el mundo laboral.

Palabras clave

Barrio vulnerable, empleo, generación, valores

Clasificación JEL

A1, I1, J1, Z1

Cómo citar este artículo: Segura Sánchez, A. (2018). Estudio exploratorio de las diferencias intergeneracionales relacionadas con valores hacia el trabajo en el barrio Las 3000 Viviendas, Sevilla. *Equidad y Desarrollo*, (31, suplemento), 111-130. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4377>

Fecha de recepción: 24 de julio de 2017 • Fecha de aprobación: 18 de enero de 2018

* Este artículo es resultado de la investigación “‘In other words’, estudio europeo contra la discriminación”, JUST/2009/FRAC/AG/1092–30-CE-0377097/00-01, financiada por la Comisión Europea de Justicia.

** Doctor en Psicología Clínica por la Universidad de Almería; profesor de la Escuela de Trabajo Social; máster en Análisis Funcional en Contextos Clínicos; máster en Prevención de Riesgos laborales, especialidad en Psicopsicología. Ha realizado diversos proyectos para el Ministerio del Interior Español relacionados con la intervención laboral en prisiones y la atención a víctimas del terrorismo. Línea de investigación: Psicología y Salud. Correo electrónico: ass402@ual.es

Exploratory Study of the Intergenerational Differences Related to Values Towards Work in the Neighborhood of Las 3000 Viviendas, Sevilla

Abstract

The present paper analyzes the differences in values towards employment appearing in Las 3000 Viviendas, an unofficial and vulnerable neighborhood in the city of Sevilla, which in turn consists of parts of six neighborhoods belonging to the Polígono Sur: La Paz y Amistad, Antonio Machado, Martínez Montañés, Murillo, Las Letanías and La Oliva. The study explores and identifies differences in values and attitudes expressed as more valuable to develop and succeed in the world of work. The goal is to determine whether individuals, in their different generations, conform to the model of social change established by different researchers for a marginal context. Three hundred and seventy subjects from different age groups participated in the research: young, middle-aged and elderly men and women, who filled in a questionnaire to explore three aspects: the value of your own work, values to teach, and keys to succeed in life. Results show differences between the three generations and a change in the way work is conceived.

Keywords

Vulnerable neighborhood, employment, generation, values

Estudo exploratório das diferenças intergeracionais relacionadas com valores do trabalho no bairro Las 3000 Viviendas, Sevilla

Resumo

O presente artigo analisa as diferenças nos valores relativos ao emprego que aparecem em Las 3000 Viviendas, um bairro não oficial e vulnerável da cidade de Sevilla, composto por sua vez por partes de seis comunidades pertencentes ao Polígono Sul: La Paz y Amistad, Antonio Machado, Martínez Montañés, Murillo, Las Letanías e La Oliva. O estudo explora e identifica as diferenças nos valores e nas atitudes expressas como mais valiosas para desenvolver-se e ser bem sucedidos no mundo do trabalho. Pretende-se determinar se os indivíduos, em suas diferentes gerações, se ajustam ao modelo de mudança social estabelecido por diversos pesquisadores para um contexto marginal. Na pesquisa participaram 370 sujeitos pertencentes a três diferentes grupos de idade: jovens, meia idade e velhice, que realizaram um questionário para explorar três aspectos: valor do próprio trabalho, valores por ensinar e dicas para ser bem sucedido na vida. Os resultados apresentam diferenças nas três gerações e mostram uma mudança na maneira de ver o mundo do trabalho.

Palavras chave

Bairro vulnerável, emprego, geração, valores

Introducción

La pobreza y el deterioro de la zona se explican básicamente por un factor principal: el paro endémico que azota a todo el Polígono Sur. La mitad de la población activa del barrio está sin trabajo, en muchos casos desde hace más de quince años. Según datos oficiales (SAE, 2016), es el barrio de Andalucía el que tiene mayor número de parados de larga duración.

En España, el mercado de trabajo a principios de los años ochenta empieza a cambiar los moldes tradicionales de vinculación permanente trabajador-empresa; así, empieza a enmarcarse dentro de un nuevo escenario económico que representaba ya una realidad en Europa desde la década de los sesenta (Tortella, 2000). Se trata de una nueva forma de establecer la organización del trabajo, que conlleva mayor flexibilidad y que produce un aumento de demanda de la mano de obra, disminución del paro e incorporación de la mujer al mundo laboral. También, como consecuencias, trae inestabilidad, precariedad laboral a los mercados y una nueva relación entre trabajador y empresa y entre trabajador y mercado.

El ajuste de España a la nueva realidad socioeconómica produce una generación cuyo nacimiento se sitúa entre los años setenta y ochenta; por ello, tiene características que la alejan de sus generaciones precedentes, al experimentar todo este cambio cultural-económico dentro de su desarrollo como individuo en la sociedad, al igual que las profundas transformaciones del mundo del trabajo, que crearon una particular articulación entre trabajo e identidad personal, cristalizada en dicho momento histórico y en una generación determinada (Lasch, 1999).

En contextos no tan desarrollados en cuanto a sus transformaciones socioculturales —como es el caso de los barrios en riesgo de exclusión— aparece una generación cuyo desarrollo vital ha experimentado estas nuevas demandas de un escenario económico hiperflexibilizado y que convive con unas generaciones anteriores; pero, en paralelo, pertenece a un contexto de barrio con exclusión social, cuyos individuos experimentaron y aprendieron de un escenario distinto y al cual tienen que enfrentarse.

Sennett (1999) señala a la incertidumbre personal como el principal rasgo que define el escenario y que delimita aquello a lo que debe ajustarse el individuo. Para el investigador, este mercado de incertidumbre produce un individuo que ve afectadas sus nociones de permanencia, confianza en los otros, integridad y compromiso. En economías anteriores, el trabajo, su rutina y su marco de actuación hacían que fuese un elemento organizador fundamental en la vida de los individuos.

Esta flexibilidad laboral afecta profundamente a quien la sufre; al convertir el futuro en algo incierto, se impide cualquier previsión racional. Sennett (1999) también indica que existe un fracaso al “no poder estructurar una vida personal coherente; no realizar algo precioso que llevamos dentro; no saber vivir sino meramente existir” (p. 125). 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 (p. 230)”.

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) lo refiere así: “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”.

Las consecuencias de esta nueva economía, analizadas por Sennett (1999), expresan un modelo social que refleja que esa flexibilidad laboral y cultura económica tiende a crear una sociedad impaciente y centrada en lo inmediato, con dificultades para sostener conceptos de lealtad y compromiso recíproco, y con debilidad de las instituciones, que permanecen en continuo riesgo de desintegración o reorganización. Este escenario es ejemplarizado por estos autores en instituciones como la familia tradicional, o analizar la confianza en la política y el Estado. En contraposición, se señalan cambios vertiginosos a partir de los cuales aparecen con fuerza la brevedad en las relaciones emocionales y la tendencia al no compromiso en todos los ámbitos, una superficialidad en las relaciones sociales y una pérdida en la confianza en las instituciones.

Beck (1993) traduce esta economía de inestabilidad laboral en un contexto de debilidad de los valores duraderos antes asumidos por los trabajadores con sus empresas (lealtad, compromiso recíproco, fidelidad, carga emotiva, honorabilidad, objetivos a largo plazo), lo cual provoca en el individuo una confusión de sentimientos y un conflicto interior, al enfrentarse a una educación y unos valores imperantes en la sociedad. Lasch (1999) afirma que las generaciones más jóvenes incorporan dentro de su conducta todos estos procesos que provienen de un marco socioeconómico particular que no es compartido por las generaciones que les precedieron. Esto parece encajar de un modo coherente con los cambios de valores que se presentan dentro del análisis de las diferencias entre generaciones.

Lash y Urry (1998) proponen una perspectiva sobre la relación de la sociedad en economías premodernas, donde las interacciones entre sujetos son difusas, uniformes y de larga duración; en la modernidad, en cambio, son intensas, diversas y pasajeras. Con los nuevos valores, se agudizan al extremo ciertos elementos de las generaciones anteriores; se acentúa la velocidad de circulación entre sujetos y objetos y, por lo tanto, su obsolescencia. El concepto de *sujeto* se vincula al actual proceso de individualización de lo social.

En el mismo sentido, y desde análisis menos económicos, Jameson (1991) postula la nueva tendencia social que este tipo de economías provoca. La vida se desenvuelve ahora únicamente en el presente, sin una visión clara de pasado o futuro; un estilo basado en la nostalgia sustituye la memoria social y los relatos utópicos. Existe una necesidad de cuestionar los grandes ideales de la sociedad, y así se pone en duda la validez de la razón, el fundamento y los grandes principios que regían la conducta de los individuos; por ello, aparece una nueva psicología que adopta las reglas de la época, en la que impera flexibilidad, indeterminación, discontinuidad y pluralismo. En consecuencia, se provoca una dispersión de la personalidad, la pérdida de carácter estable, que antes era delimitado, entre otros factores, por la profesión y el limitado marco geográfico en que se desenvolvía el individuo.

El individuo ya no puede encontrar sólidos fundamentos, valores perdurables, proyectos ilusionantes y estables en los que apostar y consagrar su vida (Beck, 2001). Este debilitamiento de las ilusiones deriva en una pérdida de los valores éticos en los individuos. 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 de incertidumbre. El análisis del cambio dentro de las generaciones, y en conexión con el concepto de *mundo del trabajo*, sirve para explorar los fenómenos que acontecen en las diferentes generaciones. De este modo, es confrontada toda una generación a la que Lipovetsky (1986) se refiere

“Este debilitamiento de las ilusiones deriva en una pérdida de los valores éticos en los individuos. 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 de incertidumbre”.

como de “todo es cambio”, “todo a corto, nada a largo plazo”; frente a una generación que pertenece a un mundo de estabilidad y certidumbre, y una intermedia que se debate entre los valores tradicionales y un mundo cambiante que entra en conflicto con los valores transmitidos.

La evidencia empírica de este nuevo escenario se presenta en los estudios posteriores sobre la evolución en tres generaciones: Segura (2003), Gil (2003, 2006, 2009), Gil y Segura (2010) y Jiménez *et al.* (2012). En un estudio que abarcó más de 4000 sujetos, se observaron las tres maneras distintas de valorar el mundo laboral y de cómo se percibían valorativamente distintas facetas humanas, entre ellas el mundo laboral. En estos estudios se presentan los nuevos valores que son necesarios para afrontar el nuevo contexto, en comparación con los valores que son tradicionales de generaciones pasadas. Aun así, la ruptura no aparece tan distante como autores sobre valores —por ejemplo, Inglehart (1999, 2006, 2008)— quieren mostrar, ya que existe una cierta conexión no tanto con la generación, sino con las condiciones que se despliegan en el presente.

El presente estudio exploró las diferencias que los autores en mención han evidenciado de manera teórica y enmarcan la dirección de las demandas que generan los nuevos valores por tener en cuenta, pero que pueden chocar con un contexto de pobreza, deterioro y paro endémico. Este es el caso de todo el Polígono Sur, que podría haber modificado las diferencias intergeneracionales que se perciben en la población dentro de zonas normalizadas.

Método

Participantes

El estudio estaba compuesto por una muestra de 370 sujetos, repartidos a lo largo del barrio Las 3000 Viviendas. El barrio del “Polígono Sur” tiene una población cercana a las 50.000 personas y unas 7000 viviendas entre públicas (viviendas de alquiler protegido pertenecientes al Parque Público de EPSA) y privadas. Es un barrio no oficial de la ciudad de Sevilla, compuesto a su vez por seis barriadas: Paz y Amistad, Antonio Machado, Martínez Montañés, Murillo (pertenecientes al Polígono Sur), Las Letanías y La Oliva, con una superficie total de 145 hectáreas. Para obtener diferencias entre generaciones, se definen tres cohortes. Además, se

establecieron quince años de una generación a otra, con una generación de tránsito que no fue explorada para evitar la posible mezcla con otra.

Dentro del análisis se planteó cada cohorte como la parte de una población caracterizada por vivir en un mismo territorio durante un periodo determinado, o por estar expuesto a un mismo acontecimiento (Glenn, 1977). Los límites de una cohorte pudieron ser fijados de manera arbitraria por el tiempo o por diferentes acontecimientos históricos. En este estudio se optó por establecer estas cohortes de acuerdo con los autores que proponían las diferencias o posibles cambios en los valores dentro de acontecimientos históricos, sociales y políticos, en un escenario diferenciado dentro de cada generación. Estudios precedentes en el uso de cohortes (Torcal, 1992) señalan la importancia que estos tienen en la definición de dimensiones de cambio intergeneracional.

Instrumentos

En esta investigación se ha utilizado un cuestionario semiestructurado con medidas cuantitativas y cualitativas. Para ello se utilizaron preguntas tipo Likert y preguntas abiertas. La exploración es llevada a cabo dentro de un marco teórico, utilizando un procedimiento de revisión de la literatura sobre el tema. Como lo definen Crocker y Algina (1986), consiste en representar un constructo utilizando material ya estudiado y definido operativamente, y no planteado en el campo de la investigación, sino solo en un plano teórico.

Esta revisión de la literatura ha demostrado que no existen investigaciones que aborden estas diferencias desde las marcadas diferencias en la creación de valores laborales entre generaciones. Se advierte que las encuestas se han realizado netamente en el ámbito urbano vulnerable; este no es un dato despreciable ya que más del 40 % (INE, 2016) de la población urbana española se concentra en entornos urbanos vulnerables de más de 100.000 habitantes. Puede existir una sobrerrepresentación de sujetos peor formados culturalmente, por el acceso más sencillo a muestra del entorno.

Para el análisis se ha utilizado el programa SPSS 20.0 y se han realizado análisis de correlaciones por grupos de edad, estadística descriptiva, de los indicadores de satisfacción laboral. También se han realizado índices de distribución, concentración y segregación para el análisis de las respuestas cualitativas.

Con respecto al tratamiento estadístico de los datos, se han realizado análisis de varianza para comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en las variables independientes, como también pruebas Scheffe para ver en qué niveles de las variables se dan estas diferencias. Además, se han analizado las diferencias que existen entre las variables independientes de dos en dos; se toma como variable independiente fija la edad para comprobar si las diferencias encontradas se deben a esta fuente de variación. El estudio se realizó mediante un cuestionario de cinco preguntas, tipo Likert, de elección entre respuestas determinadas, de formato acuerdo-desacuerdo, y otra donde se cuantifica del 0 al 10. A estas se añaden preguntas de información adicional de los sujetos: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios y nivel social.

Resultados

Los resultados sociodemográficos nos muestran las siguientes respuestas en la tabla 1.

Tabla 1. Distribución sociodemográfica de los participantes por grupos

Variables de distribución		GJ (%)	GA (%)	GM (%)
		N = 160	N = 130	N = 80
Sexo	Hombres	38,6	48,5	54,9
	Mujeres	61,4	51,5	45,1
Edad	Rango	18-27	28-49	50-69
	Media	23	39,5	62,4
Estado civil	Solteros/as	90,5	32,6	5,5
	Matrimonio/pareja	5,9	48,9	65,9
	Separación/divorcio	2	15,4	12,4
	Viudez	-	4,6	18
Nivel socioeconómico	Medio-bajo	56,9	52,8	55,3
	Medio	24,6	30,3	26,9
	Medio-alto/alto	8,5	6,9	6,6
Nivel de estudios	Elemental	60,1	66,4	66,5
	Bachiller	38,8	24,2	32,9
	FP	1,9	8,1	1,6
	Diplomatura	5,4	1,3	-
	Licenciatura	1,8	-	-
	Doctorado	-	-	-

La tabla 2 muestra las grandes diferencias a la hora de concebir las nuevas actitudes hacia el trabajo en las generaciones más jóvenes respecto a las más ancianas. Realmente se encuentran grandes diferencias entre las generaciones.

119

Tabla 2. Porcentaje de participantes que muestran acuerdo en cada sentencia propuesta

Categorías	65 y 90 (%)	40 y 55 (%)	19 y 35 (%)
En esta vida cada uno tiene lo que se merece.	84,8	54,4	57,1
Arriesgarse ayuda a triunfar en los negocios.	22,7	69,1	78,6
Para triunfar importa más un golpe de suerte que el trabajo cotidiano.	19,7	60,3	72,9
Los demás nos pueden ayudar en la consecución de los objetivos laborales.	59,1	35,3	20
No siempre trabajando duro se mejora en la vida.	9,1	48,5	64,3
Nadie nos ayuda a mejorar en el trabajo, solo nosotros.	53	60,3	81,4
Nuestro puesto de trabajo está asegurado si trabajamos bien.	98,5	79,4	41,4
Realizar siempre el mismo tipo de trabajo me resultaría aburrido y no lo aguantaría.	9,1	64,7	87,1
El trabajo constante y esforzado siempre encuentra recompensa.	97	77,9	40
Prefiero realizar el mismo tipo de trabajo.	81,8	41,2	12,9
En el trabajo no me gustan los cambios.	84,6	40	12,9
Tengo tiempo para llevar una vida social.	97	100	100

El concepto de *riesgo en el trabajo* no parece surgir hasta la generación de entre los 40 y los 55 años, donde se desarrolla hasta los más jóvenes; en la generación más adulta solo el 22,7% está de acuerdo con esta afirmación. La *importancia de la suerte para triunfar* no es concebida en la generación de los mayores de 65 años, empieza a surgir con fuerza en la generación intermedia y se establece en la más joven. Frente a *los demás pueden ayudarnos en los objetivos laborales*, existe un fuerte contenido de competitividad en la generación más joven, arrastrada de la intermedia. La generación de mayores de 65 años aparece una ligera tendencia hacia la colaboración.

Frente a la afirmación *no siempre trabajando duro se mejora en la vida*, la generación de más de 65 años está en desacuerdo en un 90% y optan claramente por el trabajo duro para el ascenso laboral. Resulta diametralmente distinta en la generación intermedia y en la más joven, donde no valoran el trabajo duro como un valor por tener en cuenta; un 64% de los más jóvenes están en desacuerdo.

Respecto a la certidumbre laboral, no existe una contingencia entre el trabajo bien hecho y las posibilidades de permanencia. Solo el 41% de los más jóvenes cree que si trabaja bien permanecerá contratado. En aspectos como la flexibilidad laboral y el continuo cambio de objetivos, encontramos que la generación más joven se encuentra más cómoda en este mercado de continuo cambio que la generación intermedia y, por supuesto, que la generación de más de 65 años. Existe una preferencia por *cambiar de trabajo* en las generaciones más jóvenes en un 87%, en comparación con un 9% en la generación más adulta. Valores como la constancia o el esfuerzo no son tenidos en cuenta por las generaciones más jóvenes. La generación más adulta las valora en un 97% respecto al 40% de la más joven o al 77% de la intermedia. En aspectos como *la vida social* la percepción es similar en las tres generaciones.

Los resultados obtenidos en la respuesta a la pregunta 2 —que pedía ordenar, de acuerdo con su importancia, las cualidades que deberían enseñarse a los niños— indican importantes diferencias entre las generaciones. En la tabla 3 se recogen las puntuaciones medias (las elecciones se valoraron de 1 a 10 en una escala inversa; esto es, a la primera cualidad elegida se le asignó una puntuación de 10, y así sucesivamente) obtenidas por cada opción en los 3 grupos (y las desviaciones típicas). Puede observarse cómo en los grupos de mayor edad (G65-90 y G40-55) existe coincidencia en valorar el grupo de cualidades tradicionales o modernistas (*trabajo duro, obediencia, capacidad de ahorro, responsabilidad y constancia*) y en valorar la cualidad de *respeto* utilizada como test evolutivo, frente a las cualidades más típicas del planteamiento posmodernista (*imaginación, independencia, solidaridad y espíritu democrático*) que ocupan los puestos más bajos en la elección de estos grupos.

En la tabla 4 se analiza el concepto sobre el esfuerzo percibido entre las generaciones para obtener lo que tienen, medido del 0 al 10. Se observa un claro contraste entre la comodidad con la que las generaciones más jóvenes perciben lo que poseen y el esfuerzo que perciben aquellas personas mayores de 65 años. Las generaciones más jóvenes perciben un acceso a bienes no ligado al esfuerzo de una manera tan persistente como en el caso de las dos generaciones ascendentes. La

Tabla 3. Promedio de respuesta (en escala inversa 1-10) en cuanto a conductas consideradas útiles en la educación de un niño, para ser alguien en la vida, en cada uno de los grupos de edad

G 65-90	X	DT	C 40-55	X	DT	G 19-35	X	DT
Trabajo duro	8,5	1,765	Trabajo duro	7,8	2,074	Constancia	8,2	2,084
Obediencia	8,3	1,817	Respeto	7,7	2,655	Respeto	8	1,374
Ahorro	7,9	1,428	Ahorro	7,3	2,171	Imaginación	7	2,063
Responsabilidad	7,6	1,771	Responsabilidad	7,3	1,903	Solidaridad	6,9	2,225
Respeto	6,9	2,454	Constancia	7	2,168	Espíritu democrático	6,7	1,845
Constancia	6,3	2,316	Obediencia	6,3	2,392	Independencia	5,2	2,350
Imaginación	4,1	1,221	Independencia	5,1	1,905	Responsabilidad	4,2	1,953
Independencia	3,9	1,577	Imaginación	3,7	2,535	Trabajar duro	4,1	1,503
Solidaridad	3,4	2,747	Solidaridad	3,2	1,906	Ahorro	3	2,058
Espíritu democrático	3	1,946	Espíritu Democ.	2,1	1,563	Obediencia	2,8	1,373

generación intermedia es, sin duda, una que transita entre estas dos generaciones opuestas.

122 Tabla 4. Resultados para puntuar el nivel de esfuerzo percibido en su vida, agrupados en las tres categorías de respuesta

G 65-90	X	DT	G 40-55	X	DT	G 19-35	X	DT
	9,4	1,765		8,3	2,074		7,1	1,820

En el concepto de las *cualidades necesarias que nos llevan al éxito* (tabla 5) se halla que antiguos valores relacionados con el esfuerzo caen en desuso y aparecen con fuerza aquellos elementos que achacan el éxito al azar o a prácticas deshonestas de competitividad. Las generaciones más jóvenes aprecian factores de índole externa, se aprecia un desamparo ante los mecanismos laborales. Necesitar influencias o atribuir éxito a la buena suerte se alejan de los conceptos de las generaciones más ancianas de más de 65 años, que achacan el éxito a factores internos relacionados con el esfuerzo y la recompensa bien merecida. De igual manera, se encuentra que para los sujetos del pasado lo que se posee y se consigue es mérito del propio individuo; en el presente es fruto del azar, la suerte y los factores que hacen primar a unos individuos sobre otros.

Tabla 5. Promedio de respuesta (en elección de tres respuestas) en cuanto a tres cualidades que podrían llevar al éxito más rápidamente en cada uno de los grupos de edad

Respuesta	Entre 65 y 90 %	Entre 40 y 55 %	Entre 19 y 35 %
Conocer gente con influencias	45	75	94
Trabajar duro	65	35	23
Ser inteligente	25	30	33
Subir pisoteando	10	36	36
Ser amable	15	14	23
Buena suerte	26	40	65
Adaptarse a los cambios	58	32	15
Ser una persona íntegra y firme	56	35	12

En la tabla 6 la pregunta se realiza tipo Likert y permite analizar cómo se relaciona el trabajo con su entorno. La *vocación en el trabajo* desaparece en las generaciones más jóvenes (media: 2,87) frente a la generación más adulta. En la generación intermedia empieza este descenso vocacional. El *sentido de la utilidad* disminuye en las generaciones más jóvenes, que no se perciben como útiles: 3,17 de acuerdo con la afirmación, a diferencia del resto de las generaciones, que sí perciben una utilidad laboral.

Existe también una pérdida de reconocimiento de la identidad laboral conforme avanzan las generaciones. Las más jóvenes carecen de un reconocimiento de su trabajo. Por su lado, la generación más adulta ha conseguido una cierta realización a través de su trabajo (3,76 frente a 1,7 de los más jóvenes). La preocupación por el trabajo también se ve afectada, pero de manera inversa: los efectos de la competitividad se ven en que los más jóvenes sí son susceptibles a la opinión de su trabajo; 3,26 de los más jóvenes frente a 2,71 de la generación intermedia y los 2,97 de la generación más joven.

Tabla 6. Promedio de respuesta (en escala inversa 1-5) en cuanto a conductas consideradas útiles en la educación de un niño, en cada uno de los grupos de edad

Respuesta	Entre 65 y 90		Entre 40 y 55		Entre 19 y 35	
	X	DT	X	DT	X	DT
Mi trabajo lo hago por vocación.	4,03	0,656	3,68	0,818	2,87	0,962
Siento que mi trabajo no posee ninguna utilidad.	1,95	0,902	2,72	1,571	3,17	1,103
La gente me reconoce por mi trabajo.	4,08	0,664	3,35	0,903	2,47	0,756
Me siento una persona especial que merecería un trato mejor.	1,38	0,941	3,2	1,168	1,9	1,092
He conseguido realizarme mediante mi trabajo.	3,76	0,766	3,1	1,392	1,7	1,088
Estoy muy interesado en la opinión de los demás sobre mi trabajo.	2,97	1,221	2,71	1,205	3,26	1,212

Discusión

En el estudio pueden verse claramente las diferencias entre las generaciones, lo cual puede ser entendido dentro de la incorporación de los cambios en el marco

económico de principios de los ochenta; cambios que también fueron experimentados en los barrios con cierta vulnerabilidad. Igualmente, puede observarse el proceso de transformación que la generación intermedia experimenta en comparación con otras. Se observa la rápida incorporación de la generación más joven a los conceptos “posmodernos normalizados”, a pesar de pertenecer a barrios vulnerables y que no se diferenciarían en conceptualización psicológica de los resultados evidenciados en el resto de la población, tal como se explicó en la introducción teórica.

A pesar del retraso de la economía de estos barrios en procesos concomitantes de una economía moderna —como una tasa de paro más elevada, bajo nivel cul-

“Existe una pérdida de identidad ligada al trabajo, ya que no existe una identificación de las personas más jóvenes con el trabajo, como solía verse en el pasado. Este hecho queda reflejado en la pérdida de la asociación del sujeto y su trabajo. Todo ello está ligado a la pérdida de realización con el trabajo”.

tural y conceptos particulares hacia el trabajo—, no parecen existir diferencias entre la población de barrios excluidos y la de barrios normalizados, al menos en lo relativo a las diferencias en el cambio entre generaciones, que sí está presente en los términos expresados por los autores. Existe una pérdida de identidad ligada al trabajo, ya que no existe una identificación de las personas más jóvenes con el trabajo, como solía verse en el pasado. Este hecho queda reflejado en la pérdida de la asociación del sujeto y su trabajo. Todo ello está ligado a la pérdida de realización con el trabajo, por cuanto ganan terreno factores asociados al ocio; la pérdida de identidad va ligada al concepto de utilidad, que guarda relación con un proceso de alejamiento de la producción original mediante la subcontratación de los elementos de la producción muy alejados del producto final.

En los individuos de estos barrios se observa de igual modo el tránsito desde un paradigma productivo taylorista-fordista a uno flexible, que supone las diferencias entre las tres generaciones. En esta nueva forma de regulación personal se ve

cómo la sociedad afronta unos cambios en lo político y en lo social, y aparece una demanda en el individuo por una flexibilidad como principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia en la vida. Los sujetos de las genera-

ciones más jóvenes asumen el “corpus psicológico” del mercado global como cada vez más complejo, interconectado, volátil, diferenciado y competitivo, incluso en situaciones de exclusión de la población. Este nuevo paradigma, como señalan Roales-Nieto (2003) y Segura (2003, 2014), supone una nueva forma de organización mental caracterizada por la dispersión de la conducta, la apertura a continuas experiencias, la elasticidad del carácter, la confrontación directa con las normas y lo establecido y una tendencia al relativismo.

No puede pretenderse que desde el mercado laboral se transmitan mensajes relativos a asumir el cambio para sobrevivir en el mundo laboral y que eso no obtenga una repercusión dentro de la manera de funcionar el individuo, o que además no impregne todas las funciones didácticas y de transmisión que esa sociedad produzca. Lo curioso sería que, a pesar de las altas tasas de desempleo y una cultura laboral continuamente insertada en dificultades, se adquirieran de igual modo valores generacionales comunes al resto de la población, incorporando los procesos de incertidumbre, flexibilidad y fugacidad que le servirán para conducirse en el medio laboral fuera del barrio con dificultades.

En niveles globales, el factor más importante sugerido a raíz 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).

La exploración muestra cómo existe una selección de unos valores en detrimento de otros, conforme vamos analizando las generaciones. 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. Se potencia el consumo masivo, que no deja de ser una cadena más de ajuste dentro de la producción personal, pero que se adapta a un imperativo del sistema económico. Actualmente, el bienestar gratuito, como afirma Habermas (1998), no conoce límites y es fuente de insatisfacciones en las generaciones más jóvenes; coincide también con valores que producían cierta estabilidad, como son los elementos sociales ligados a la familia, que también se desmoronan. En su reemplazo aparece un agudo sentido de la soledad y el individualismo. Lo único

que se cuida es el rendimiento rápido y las relaciones instantáneas, fáciles y rápidas, evitando el compromiso que pueda generar algún tipo de conflicto.

Los resultados muestran a la generación más joven con una fuerte tendencia hacia las respuestas competitivas, posiblemente provocadas por la precariedad laboral que es común en casi todo el territorio y que afectan profundamente a lo más jóvenes. Bordieu (1999) lo explica así: “[Se convierte] 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 Bordieu, 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 ello, 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 parece, por tanto, estar en el trabajo duro y el sacrificio, sino en la imaginación, la inteligencia y la independencia de los demás, como valores por enseñar; pero, inevitablemente, también en la suerte y demás factores externos que son percibidos como elementos que rigen el mercado, incluido en zonas que, de alguna manera, sospecharíamos están con valores distintos a los normalizados.

Referencias

Barea J. (2000). *Dimensiones económicas y sociales de la familia*. Madrid: Visor.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

Beltrán, L. (1996). *Ensayos de economía política*. Madrid: Unión Editorial.

Beck U. (1993). De la sociedad industrial a la sociedad de riesgo: cuestiones de supervivencia, estructura social e ilustración ecológica. *Revista de Occidente*, 150.

Beck, U. (2001). Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado: individuación, globalización y política. En A. Giddens y Will Hutton (Eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global* (pp. 233-246). Barcelona: Tusquets.

Bilbao, A. (1999). *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo* (pp. 233-246). Madrid: Los Libros de la Catarata.

Botella, J. León, O. G. y San Martín, R. (1993). *Análisis de datos en psicología*. Madrid: Pirámide.

Bordieu, P. (1999). *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.

Coll, S. (1998). *Estadística aplicada a la historia y a las ciencias sociales*. Madrid: Pirámide.

Coller, X. (1997). *La empresa flexible: estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid: CIS.

- Crocker, L. y Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Nueva York: Holt, Rinehart and Wilston.
- De Miguel, J. M. (1998). *Estructura y cambio social en España*. Madrid: Alianza.
- De la Garza, E. (1997). Trabajo y mundos de vida. En E. León y H. Zemelman (coords.), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (pp. 75-91). Madrid: Anthropos.
- Díaz, N. e Inglehart, R. (1994). *Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos*. Bogotá: Fundesco.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7(13), 5-16.
- Gergen, K. J. (1992). *El yo saturado*. Madrid: Paidós.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modernity age*. Standfor: Universidad de Standford.
- Gil Roales-Nieto, J. (2003). *La construcción de la personalidad en un mundo postmoderno. Seminario sobre cambios sociales y cambio personal*. Santander: Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Gil Roales-Nieto, J. (2006). *El proceso histórico de psicologización*. Almería: Universidad de Almería.
- Gil Roales-Nieto, J. (2009). Cambio social y cambio personal: estudio preliminar del cambio de valores en una muestra intergeneracional. *Revista Internacional de Psicología Clínica de la Salud*, 9, 395-420.
- Gil Roales-Nieto, J. y Segura, A. (2010). Intergenerational differences in materialism and postmaterialism values in a Spanish sample. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(3), 499-512.
- Glenn, N. D. (1977). *Cohort analysis. Quantitative applications in the social sciences*. Beverly Hills: Sage.
- Gorz, A. (1977). *Crítica de la división del trabajo*. Barcelona: Laia.
- González, M. J. (1997). *Metodología de la investigación social*. Alicante: Anagrama.
- Habermas, J. (1989). The new obscurity. En *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*. Cambridge: Cambridge Polity Press.
- Harris, M. (2000). *Teorías sobre la cultura postmoderna*. Madrid: Crítica.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hayek, F. A. (1996). *Los fundamentos de la libertad*. Madrid: Unión Editorial.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2003). *Estadística demográfica 2003*. Barcelona: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2005). *Estadística demográfica 2003*. Barcelona: Autor.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2016). *Estadística demográfica*. Barcelona: Autor.
- Inglehart, R. (1997). *Modernización, and post-modernization, culture, economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Universidad de Princeton.
- Inglehart, R. (2008). Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1-2), 130-146.
- Inglehart, R. y Abramson, P. R. (1994). Economic security and value change. *The American Political Science Review*, 88, 336-354.

- Inglehart, R. y Abramson, P. R. (1999). Measuring Postmaterialism. *The American Political Science Review*, 93, 665-677.
- Inglehart, R. y Welzel, C. (2006). *Modernization, culture change, and democracy. The Human Development Sequence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jameson, F. (1991). *Postmodernism, or the cultural logic of late capitalism*, Durham: Duke University Press
- Johnson, P. (2000). *Tiempos modernos*. Barcelona: Javier Vergara.
- Labarde, P. y Maris, B. (1999). *Maravillas de la guerra económica*. Barcelona: Grijalbo.
- Lasch, C. (1999). *Cultura del narcisismo*. Santiago: Andrés Bello.
- Lash S. y Urry J. (1998). *Economías de signo y espacio. Sobre el capitalismo de la pos organización*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Lipotevsky, G. (1986). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona: Anagrama.
- Luciano, M. C. (2002). *Terapia de aceptación y compromiso: un tratamiento conductual orientado a los valores*. Barcelona: Pirámide.
- Luciano, M. C., Gómez, I. y Valdivia, S. (2002). La personalidad desde un marco contextual-funcional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 2(2), 173-197.
- Neffa, J. (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis: una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*. Buenos Aires: Lumen.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2005). *Perspectivas del empleo*. Ministerio de Trabajo de España.
- Páez, D., Valencia, J., Morales, J. F., Sarabia, B. y Ursua, N. (1992). *Teoría y métodos en psicología social*. Barcelona: Anthropos.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Rifkin, J. (2005). *¿Adónde van los valores? Coloquios de siglo XXI*. París: Unesco.
- Rodríguez Ibáñez, J. (1998). *¿Un nuevo malestar en la cultura? Variaciones sobre la crisis de la modernidad*. Madrid: CIS.
- Segura A. (2003). *Estudio de valores intergeneracionales* (tesis de grado). Almería: Universidad de Almería.
- Segura A. (2014). *Análisis intergeneracional del cambio de valores en una muestra española* (tesis de grado). Almería: Universidad de Almería.
- Sennett, R. (1978). *El declive del hombre público*. Barcelona: Península.
- Sennett, R. (1999). *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. *Revista Sociología del Trabajo*, 40.
- Toharía Cortés, L. (2005). *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Recen2.pdf
- Torcal, M., Montero, J y Llera, F. (1992). Sistemas electorales en España: una recapitulación. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 58, 7-56.
- Tortella, G. (2000). *La revolución del siglo XX: capitalismo, comunismo y democracia*. Madrid: Taurus.

Anexo I

1. Sexo: ()
2. Estado civil ()
3. Edad ()
4. Indique su nivel de estudios: ()
5. ¿A qué nivel social considera que pertenece su familia ?

Alta	1
Media-alta	2
Media-baja	3
Baja	4

1. Dígame con cuál de las siguientes afirmaciones está usted de acuerdo o en desacuerdo:

En esta vida cada uno tiene lo que se merece.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Arriesgarse ayuda a triunfar en los negocios.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Para triunfar importa más un golpe de suerte que el trabajo cotidiano.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Los demás nos pueden ayudar en la consecución de los objetivos laborales.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
No siempre trabajando duro se mejora en la vida.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Nadie nos ayuda a mejorar en el trabajo, solo nosotros.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Nuestro puesto de trabajo está asegurado si trabajamos bien.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Realizar siempre el mismo trabajo en la vida me resultaría aburrido y no lo aguantaría.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
El trabajo constante y esforzado siempre encuentra recompensa.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Prefiero realizar el mismo tipo de trabajo.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
En el trabajo no me gustan los cambios.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo
Tengo tiempo para llevar una vida social.	1. Acuerdo	0. Desacuerdo

2. Indique cuánto ha tenido que esforzarse en la vida para conseguir lo que tiene.

Ningún esfuerzo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 máximo esfuerzo

3. Ordene del 1 al 10, en esta lista, las cualidades que deberían enseñarse a un niño para ser alguien en la vida (siendo 1 la más importante y 10 la menos):

- 130
- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| ___ Trabajo duro | ___ El ahorro |
| ___ Obediencia | ___ El respeto por los demás |
| ___ Imaginación | ___ Independencia |
| ___ Perseverancia | ___ Resignación |
| ___ Sentido de la responsabilidad | ___ Inconformismo |

4. Indique tres de las cualidades de esta lista que le podrían llevar al éxito más rápidamente:

1. Conocer gente con influencias ()
2. Trabajar duro ()
3. Ser inteligente ()
4. Subir pisoteando ()
5. Ser amable ()
6. Buena suerte ()
7. Adaptarse a los cambios ()
8. Ser una persona íntegra y firme ()

5. Indique hasta qué punto se aplica en usted las siguientes afirmaciones sobre cómo se siente en el trabajo. Use la siguiente escala:

1 = nunca; 2 = raramente; 3 = a veces; 4 = frecuentemente; 5 = casi siempre

Mi trabajo lo hago por vocación.	1	2	3	4	5
Siento que mi trabajo no posee ninguna utilidad.	1	2	3	4	5
Con mi trabajo busco acumular dinero.	1	2	3	4	5
La gente me reconoce por mi trabajo.	1	2	3	4	5
Me siento una persona especial que merecía un trabajo mejor.	1	2	3	4	5
He conseguido realizarme mediante mi trabajo.	1	2	3	4	5
Estoy muy interesado en la opinión de los demás sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5