

Autoentrega en el trabajo: Un estudio en una comunidad mexicana (Resumen)

CARLOS FERNÁNDEZ COLLADO

Índice del resumen

Formulación del problema

Hipótesis

Selección del lugar
de la investigación

Diseño y obtención de datos

Muestra

Resultados

Formulación del problema

La estructura social de la cultura mexicana se ha venido modificando por la rápida y creciente introducción de la industria en el país. Se observa muy poco interés por el efecto que ésta ejerce sobre el trabajador mexicano.

Los resultados de la investigación indican que en la autopercepción de un empleado puede influir la naturaleza del trabajo que debe hacer mientras se encuentra en el ambiente de trabajo. La índole exacta de ese

impacto todavía no se conoce muy bien. Más aún, tampoco se ha dilucidado con precisión hasta qué punto una persona está dispuesta a participar activamente en su actividad laboral y el tipo de factores que afectan a su grado de participación.

Los investigadores que se ocupan de la participación en el trabajo se han centrado fundamentalmente en los trabajadores, mientras que otros lo han hecho en el ambiente de la organización. Unos cuantos han adoptado un método que se centra en la interacción entre los empleados y los ambientes organizacionales donde laboran. En consecuencia, la literatura relevante puede dividirse atendiendo a tres tipos distintos de orientación: 1) una orientación en el individuo, 2) una orientación ambiental y 3) una orientación en la interacción de ambos.

Una variable fundamental de interés en este estudio es la autoentrega (self-investment). Según la conceptualización de Faunce (1972) la autoentrega puede caracterizarse en los siguientes términos:

La autoentrega se concibe aquí como un proceso en virtud del cual el efecto que los encuentros sociales ejercen sobre la autoestima se distribuye diferencialmente entre las actividades sociales. Parece evidente que el éxito o fracaso en el desempeño de algunas de esas actividades influye más en la autoestima que el éxito o fracaso en el desempeño de otras. La autoentrega se considera un proceso selectivo en el cual el grado de autoentrega en cualquier activi-



dad depende del rendimiento que esto haya dado en el pasado y del que se prevee en el futuro. (p. 2).

Según Faunce, un incremento o disminución en el nivel de autoentrega en el trabajo indican una reorganización cognoscitiva que supone un cambio en la importancia que se atribuye al éxito o fracaso en la actividad ocupacional. La variación del grado de la autoentrega en el trabajo representa por ello la variación en la medida en que el éxito o el fracaso en el lugar de trabajo influyen en la autoestima (Faunce y Dubin, 1975).

Los investigadores anteriores han hecho normalmente dos suposiciones: 1) existe una necesidad inherente y universal de autoestima y 2) dicha necesidad ha de ser satisfecha mediante la actividad laboral (Faunce, 1978). La suposición de que existe una necesidad generalizada de autoestima está implícita o explícitamente articulada dentro del marco conceptual de varios teóricos (Adler, 1927; Allport, 1961; Becker, 1962; James, 1890; Kaplan, 1975; Mead, 1934; Rosenberg, 1979). Kaplan (1975), sintetiza esta suposición en los siguientes términos:

... el motivo de autoestima es un motivo dominante de manera universal y típica (es decir, en circunstancias ordinarias) en el sistema motivacional del individuo (p. 10).

Debido a esta suposición, es razonable suponer que un individuo se conducirá en formas tendientes a obtener una evaluación positiva de los demás y que evitará las conductas que produzcan evaluaciones negativas. El efecto de las evaluaciones positivas será aumentar la autoestima, mientras que las negativas la disminuirán.

La hipótesis de que hay una necesidad generalizada de autoestima y de que ha de ser satisfecha en el papel laboral es la base de la mayor parte de los estudios teóricos y empíricos que se centran en las actitudes y conductas relacionadas con el trabajo. Por desgracia, la aceptación generalizada de estas suposiciones se ha producido pese al hecho de que apenas se han terminado algunas de las investigaciones que estudian su validez. La lentitud de los estudios en esta área puede deberse a las afirmaciones universales de las suposiciones. Este tipo de suposiciones son particularmente problemáticas, porque implican la existencia de una ley general relativa a la relación entre el grado de autoestima y la satisfacción que procura el cumplimiento de la actividad laboral. Estas suposiciones determinísticas

tienden a ignorar los efectos del proceso de socialización y la influencia que puede ejercer sobre la relación entre las actividades laborales y la autoestima. Más en concreto, ignoran la posibilidad de que los grados de autoestima de los empleados puedan ser influidos diferencialmente dentro de distintos contextos culturales.

La teoría de la autoentrega, tal como la formuló Faunce, ofrece una perspectiva más utilitaria desde la cual es posible investigar la relación entre trabajo y autoentrega. En primer lugar, Faunce pone en tela de juicio la suposición ordinaria de que existe una necesidad generalizada de autoestima. Sostiene, en cambio, que la "necesidad" de autoestima se da sólo en condiciones que centran la atención en el ego dentro de un contexto valorativo (Faunce, 1982). Más exactamente, Faunce no supone que haya una necesidad universal que tenga un origen social. En segundo lugar, Faunce admite la posibilidad de que la gente se preocupe o no por el logro ocupacional, con lo cual cuestiona la suposición ordinaria de que la experiencia laboral tendrá necesariamente impactos amplios en la autoestima del sujeto. Así pues, la teoría de autoentrega no hace la suposición determinística de que el trabajo influya profundamente en la autopercepción individual. Por el contrario, supone que los efectos del trabajo en la autopercepción serán determinados por la sociedad.

La teoría supone: 1) que la necesidad de autoestima se produce, entre otras cosas, por la frecuencia con que se da la evaluación en situaciones sociales y 2) que el trabajo no es el único factor que influye en la autopercepción.

La proposición analítica básica de la teoría de la autoentrega más importante para la investigación que se va a efectuar se formula en los siguientes términos:

El grado de autoentrega en el trabajo variará según la frecuencia de la evaluación del logro ocupacional por el yo y otros (Faunce, sf).

De acuerdo con esta proposición, en la autoentrega influirán no sólo las evaluaciones del desempeño señaladas aquí, sino también la autoevaluación.

Hipótesis

A continuación se ofrece una proposición general de la teoría de autoentrega y posteriormente se explican las hipótesis específicas desarrolladas a partir de la proposición. He aquí esta última:



Cuanto mayor sea la frecuencia de la evaluación del logro ocupacional, más alto será el grado de autoentrega en el trabajo.

Es la evaluación del logro, y no éste propiamente dicho, lo que se requiere en el proceso de autoentrega. Dicho en términos más específicos, a una mayor frecuencia de la evaluación, tanto positiva como negativa, corresponde una mayor magnitud de autoentrega en las actividades laborales.

- H₁: Cuando mayor sea la frecuencia de interacción de las personas con un estatus ocupacional distinto, más grande será la autoentrega en el trabajo.
- H₂: Cuando mayor sea la competencia en una actividad ocupacional, más grande será la autoentrega en el trabajo.
- H₃: Cuando mayor sea la comparabilidad de los productos finales, mayor será la autoentrega en el trabajo.
- H₄: Cuando hay una jerarquía validada por consenso, existirá gran autoentrega en el trabajo.
- H₅: Cuando mayor sea la oportunidad percibida de movilidad hacia arriba, más grande será la autoentrega en el trabajo.
- H₆: Cuando mayor sea la legitimación organizacional de la jerarquía del estatus ocupacional, más alto será el nivel de la autoentrega en el trabajo.

Selección del lugar de investigación

Se evaluaron varios lugares de investigación con el propósito de medir su conveniencia y accesibilidad para realizar este proyecto:

1. La investigación debía de efectuarse en un ambiente comunitario.
2. Necesitamos por ello seleccionar un contexto social sumamente heterogéneo en cuanto a ocupaciones.

3. También necesitamos una comunidad con varias clases de industrias.

Tras investigar numerosos lugares posibles, se escogió a Santiago Tianguistenco por cumplir con los citados criterios.

La ciudad tiene una población aproximada de 6,000 personas, de las cuales 2,000 trabajan en 27 industrias situadas en la ciudad. Esas industrias incluyen desde las muy pequeñas hasta las de tamaño moderado, según los criterios industriales de México. La más pequeña empleaba a 10 personas y la más grande a 500. Varias actividades diferentes de producción estuvieron representadas en esta muestra, entre productos químicos, productos relacionados con el plástico, ensamblado de camiones, fábrica de ropa, producción de champiñones, elaboración de productos de metal y producción de cintas magnéticas.

Diseño y obtención de datos

El tipo de diseño seleccionado para probar las hipótesis centrales de esta investigación fue un diseño de encuesta que se basaba en entrevistas personales con los participantes que fueron incluidos en la muestra.

Para garantizar la comparabilidad de los datos aportados por los participantes, se preparó un protocolo de entrevistas que utilizó un estudio piloto de dos etapas. Una muestra de 90 estudiantes de la Michigan State University fue seleccionada y sometida a entrevistas de profundidad referentes a los constructos contenidos en las hipótesis. A esos alumnos se les entrevistó de manera informal en un ambiente muy relajado, a fin de maximizar la veracidad de sus comentarios. Las áreas de interés teórico incluían cuestiones concernientes al trabajo, la autoestima, la estructura de clase, la comunicación entre subordinados y superiores, así como el estatus. Después se analizó el contenido de las entrevistas piloto y se aislaron los aspectos comunes. Esta información se utilizó después como ayuda en la selección de definiciones conceptuales y operacionales de tipo apropiado, que ya se habían discutido. Los resultados se usaron también para formular el protocolo de las entrevistas, el cual se aplicó en la obtención de datos.

Se seleccionó entonces a un equipo de entrevistadores, integrado por cinco mujeres y un hombre. Cuatro



miembros del equipo tenían poca experiencia en la investigación y por ello se les dio una capacitación intensiva en la técnica de la entrevista durante 12 horas.

Además recibieron 28 horas de enseñanza en los métodos de la investigación antes de empezar a reunir los datos.

Muestra

El trabajador individual fue la unidad básica del estudio.

Una submuestra de una tercera parte de las industrias fue seleccionada de modo aleatorio. Sólo las industrias con más de 100 empleados fueron escogidas para este estudio. Se impuso el criterio mencionado porque, cuanto más grande fuese la industria, mayor sería también la variación subocupacional dentro de cada una y más representativa sería de la industria mexicana. Las doce plantas seleccionadas constituyeron una excelente sección transversal de las tecnologías utilizadas en las industrias situadas en la ciudad.

Ello dio origen a una muestra potencial de 300 individuos, 30 sujetos en cada grupo, que incluía 10 tipos de trabajadores calificados, 10 no calificados, 6 administrativos y 4 tipos profesionales/gerenciales. El tamaño final de la muestra fue de 228, cifra que se ajustó a las suposiciones de las pruebas estadísticas con que se analizaron los datos. Todas las personas escogidas en la muestra fueron entrevistadas finalmente.

Se tomaron varias medidas demográficas de los sujetos: edad, sexo y escolaridad. Estas medidas son particularmente importantes, pues Saal (1978) descubrió que la participación en el trabajo está correlacionada con dichas variables. Estos hallazgos son bastante congruentes con los resultados de la investigación anterior dedicada a la participación en el trabajo y resumida por Rabinowitz y Hall (1977). La edad media de los participantes fue de 26.50 años ($N = 228$; $d.s. = 7.65$). La división de los participantes por su sexo ($N = 226$) reveló que 68.58% ($N = 155$) de los participantes eran hombres y 31.42% ($N = 71$) eran mujeres. El número promedio de años de escolaridad fue de 9.10 años ($N = 228$; $d.s. = 3.77$). Dentro de esta muestra $N = 228$, 15.35% ($N = 35$) eran de tipo profesional/administrativo; 17.98% ($N = 41$) eran trabajadores administrativos; 33.77% ($N = 77$) eran trabajadores calificados y 32.89% ($N = 75$) eran trabajadores no calificados.

Resultados

Los resultados de esta investigación vienen a confirmar el postulado básico de Faunce de que no existe una necesidad universal de autoestima basada en valores relacionados con el trabajo.

En nuestro estudio, no se consideraron las actividades no laborales, aunque es interesante advertir lo siguiente: cuando a los participantes se les preguntó en qué medida concordaban con el enunciado "En la vida casi todas las cosas son más importantes que el trabajo", casi 508 integrantes de la muestra rechazaron el enunciado. Las pruebas estadísticas de las hipótesis 3, 4 y 6 aportaron evidencia según la cual los reactivos acerca de la motivación intrínseca tienen validez nominal como una medida de la autoentrega.

Sin embargo, en los análisis adicionales, cuando se dividió la muestra en dos categorías ocupacionales, las hipótesis 3, 4 y 6 fueron corroboradas en el factor de participación en el trabajo. Ello confirma aún más la teoría de autoentrega, en el sentido de que demuestra que las supuestas relaciones se cumplen por lo menos en algún segmento de la muestra.

El examen de las relaciones existentes entre participación en el trabajo, motivación intrínseca y algunas variables demográficas como educación, ocupación, edad y sexo, aportaron evidencia de que la participación en el trabajo difiere de la motivación intrínseca, en el sentido de que ésta última, a diferencia de la participación en el trabajo, está indisolublemente vinculada al desempeño; en efecto, casi toda la participación en el trabajo (reactivos de Lodhal y Kejner) se refiere a la importancia del trabajo y, la autoentrega en el trabajo, no es más que una razón por lo cual éste podría considerarse importante. En este sentido, la participación en el trabajo es una variable más amplia que la autoentrega. Por otra parte, los reactivos referentes a la motivación intrínseca podrían ser una medida más válida de la autoentrega. En este sentido, los empleados que practican la autoentrega podrían experimentar la sensación de satisfacción personal o autoestima por realizar un buen trabajo.

En síntesis, aunque ninguna de las hipótesis recibió un apoyo claro de los datos, los resultados indican, por lo menos, la posible validez de las siguientes relaciones:

1. Las personas que consideran difícil comparar los productos finales de su actividad con los de sus



compañeros de trabajo mostraron mayor motivación intrínseca que aquéllos que juzgan fácil hacer tal comparación. Y esto parece suceder en el caso de la participación en el trabajo, pero, sólo tratándose de individuos con ocupaciones de estatus alto.

2. Los sujetos que pensaban que una jerarquía consensualmente validada era utilizada por los compañeros de trabajo para evaluar su desempeño mostraron mayor participación en el trabajo que los que no aceptaron la existencia de dicha jerarquía donde laboraban. Las personas en ocupaciones de estatus bajo dentro de una jerarquía consensualmente validada participaban más en el trabajo que los que no aceptaban la existencia de dicha jerarquía.
3. La relación existente entre la oportunidad percibida de movilidad hacia arriba (promoción) y participación en el trabajo parece ser un poco curvilínea en quienes consideran muy difícil ascender en la organización y que participan en su trabajo tanto como aquéllos que consideran un poco difícil lograrlo. Los sujetos que juzgan difícil la movilidad hacia arriba, es decir, aquéllos que estaban en la mitad del continuo fueron los que mostraron mayor participación en el trabajo.
4. Los que laboraban en ambientes donde había un alto grado de legitimación de la jerarquía del estatus ocupacional sentían mayor motivación intrínseca que los que trabajaban en ambientes donde existía un grado mediano de legitimación de la jerarquía. Esto se advirtió, sobre todo, en los que desempeñaban ocupaciones de estatus alto. Los participantes que tenían la menor motivación intrínseca laboraban en organizaciones

donde había un bajo grado de legitimación de la jerarquía del estatus ocupacional.

El conjunto anterior de resultados tentativos justifica las siguientes recomendaciones para empresas que deseen incrementar la autoentrega de los empleados en su trabajo:

1. Cuando los empleados puedan hacer fácilmente la comparabilidad de los productos finales, conviene que los gerentes de nivel medio y superior actúen como modelos de papeles en las líneas de producción a fin de aumentar la autoentrega.
2. Las organizaciones deberían tener criterios articulados para evaluar el desempeño de los empleados. A éstos se les deberían dar a conocer en forma pormenorizada dichos criterios.
3. Las organizaciones deberían contar con una jerarquía de promociones claramente definida. Dicha jerarquía tendría que contener a empleados no calificados, calificados y de nivel gerencial. Los criterios que rigen las decisiones promocionales deberían formularse con claridad y comunicarlos a los empleados. Y lo más importante de todo: la posibilidad de la promoción ha de ser realista y plausible.
4. Las organizaciones han de contar con jerarquías de estatus bien legitimadas que se den a conocer al personal y a los candidatos.

En resumen, parece ser que la autoentrega es un constructo muy complejo y, además, los reactivos con que se midió en la cultura mexicana tal vez necesiten ser modificados para mejorar la validez y confiabilidad.

