



**UNIVERSIDAD DE SEVILLA**

Departamento de Psicología Experimental

**LA CONSTRUCCIÓN DEL YO LABORAL EN LOS  
ESCENARIOS CULTURALES**

Tesis presentada por:

**Samuel Arias Sánchez**

Para la optar al grado de Doctor en Psicología con mención internacional

**Directores:**

Dr. Andrés Santamaría Santigosa

Dra. Ana M<sup>a</sup> López Jiménez

Dr. Manuel L. de la Mata Benítez

Sevilla, febrero de 2015



UNIVERSIDAD DE SEVILLA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

Dr. D. Andrés I. Santamaría Santigosa, Dra. D<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> López Jiménez y Dr. D. Manuel L. De La Mata Benítez, profesores titulares del Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Sevilla.

INFORMAN

Que D. SAMUEL ARIAS SÁNCHEZ, ha realizado bajo nuestra dirección la Tesis doctoral titulada: “LA CONSTRUCCIÓN DEL YO LABORAL EN LOS ESCENARIOS CULTURALES”, presentada para optar al título de Doctor en Psicología con mención internacional y que, a nuestro juicio, reúne las condiciones necesarias para proceder a su defensa pública.

Lo que firmamos para los efectos oportunos en Sevilla, a 20 de febrero de 2015.

Fdo. Dr. D. Andrés I. Santamaría Santigosa

Fdo. Dra. D<sup>a</sup> Ana M<sup>a</sup> López Jiménez

Fdo. Dr. D. Manuel L. de la Mata Benítez

La imagen de contraportada se trata de un óleo sobre lienzo de 113 x 88.3 cm, que en la actualidad se halla en el Norman Rockwell Museum, Stockbridge, USA. Obra titulada “Triple autorretrato” y realizada por Norman Rockwell en 1960. Es una imagen que, tal como expone Smorti (2007) en su libro “Narrazioni” se puede considerar una buena metáfora de la concepción de autobiografía y la construcción del yo.

En mi opinión puede ayudar a entender este multi-componente concepto psicológico que en nuestra investigación se va a describir y defender. Además, representa una importante muestra de la importancia de la imagen, del arte y de las narrativas que de dichas imágenes pueden generar en la transmisión de ideas y de conocimiento. Traduzco y cito completa su interpretación de esta obra.

“Hay un cuadro de Norman Rockwell que en mi opinión puede ser considerado como metáfora de la autobiografía. En éste, el autor individua tres niveles. En un primer nivel está el autorretrato en el espejo, que representa el modo en el cual el pintor se representa a sí mismo tal cómo él se ve. En un segundo nivel el autorretrato sobre la tela que representa el modo en el cual el pintor quiere representarse a sí mismo (un poco más joven y sin gafas). En un tercer nivel, después, los dos primeros autorretratos son subsumidos en dentro de un punto de vista externo, más auto-reflexivo: el modo en el cual el pintor se dibuja mientras se pinta a sí mismo a partir de la imagen en el espejo. Pero en este nivel es posible notar aún otras cosas. En la izquierda de la tela son visibles bocetos precedentes del autorretrato, signo de que estamos en presencia de un proceso de autoconstrucción que ocurre en el tiempo. También hay otras imágenes de las cuales el pintor se ha inspirado: autorretratos como los Van Gogh, Rembrandt y elementos simbólicos como un casco, crestas, etc. (También destacaría elementos que forman parte de su propia historia personal y su contexto, como el humo que sale de la papelería o la coca-cola y los detalles del espejo que sin duda refieren a su arraigo estadounidense).

He aquí la metáfora: la autobiografía es un proceso que ocurre en el tiempo, fruto de repetidas construcciones y articulado en más niveles y sobres múltiples perspectivas, pero siempre está, en todo caso, ligado a otras autobiografías y a significados culturales. Se podría decir: ¿Dónde comienza y dónde acaba el yo? ¿Cómo de distinguibles son el primero, el segundo y el tercer nivel? ¿De qué referencias culturales se inspira el pintor?” (Smorti, 2007, pp. 104-105).

Esta tesis ha sido financiada por el IV Plan Propio de Investigación del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Sevilla.

## AGRADECIMIENTOS

No puedo imaginar el hecho de llegar a escribir una tesis doctoral sin el apoyo y la ayuda de muchas personas, a las que, para comenzar, me gustaría dedicar unas palabras de agradecimiento.

En primer lugar gracias a mi familia, a mis amigos y a todas aquellas personas que con su interés y ánimo me han apoyado en un largo camino de formación y de trabajo de investigación, por haber formado parte de mi vida y por haberme hecho ser quién y cómo soy.

Gracias a la Universidad de Sevilla y, en particular, a la facultad de Psicología y al departamento de Psicología Experimental, por la acogida y la formación recibida durante estos más de 10 años. Estoy especialmente agradecido al vicerrectorado de investigación que ha financiado este trabajo y que también me ha permitido vivir algunas de las experiencias más interesantes y emocionantes de mi vida en Italia y Estados Unidos. *Grazie mille Andrea per il tuo ricevimento e interesse. Thank you so much Robyn for your support, and your comments on this work.* Es un motivo de orgullo que, pese a todo, en mi ciudad natal se siga apostando por la investigación.

Si hay un grupo de personas que, dentro de la Universidad, han sido más que profesores y compañeros, este es el grupo del Laboratorio de la Actividad Humana. Gracias a Alicia y Marina por ser unas magníficas compañeras de viaje, a Rosario y Mercedes por ser modelos como profesoras, compañeras y amigas. A Miguel por esas primeras incursiones en el mundo de la investigación, a Mar por el magnífico proyecto de investigación que compartimos y Javi por tantos cafés y tantas interesantísimas charlas respecto a la Psicología, al arte, la política y la vida. Y estos son sólo algunos de los motivos por los que durante estos últimos cuatro años me he sentido un privilegiado.

Más allá de lo relativo a esta tesis, Andrés también ha dirigido magníficamente un proyecto de carrera y muchísimas horas de trabajo, investigación y docencia. Gracias por haber estado siempre ahí y haber sido un gran maestro. El L.A.H. que nos une, es en gran medida como es por un magnífico director, Manolo, a quién además he tenido la suerte de poder tener como director de este trabajo, y a quien por ello doblemente le estoy agradecido. Gracias también a Ana por tu trabajo y por todo el rigor y la calidad que me has ayudado a dar a esta investigación. Es una suerte y un honor haber podido contar con la ayuda, los comentarios y la dirección de estos tres amigos.

Estoy también especialmente agradecido a todas aquellas personas que de una forma u otra han participado en la investigación. Especialmente a aquellas que han difundido la encuesta empleada y me han ayudado a encontrar a profesionales del perfil idóneo y dispuestos a participar. Sería imposible nombrarlas a todas, pero ello no implica que me olvide de ellas, ni de lo bien que se han portado conmigo sin esperar nada a cambio. Sin vuestra ayuda nada hubiera sido lo mismo.

Si de algo he aprendido en todo este proceso ha sido de las experiencias personales de todos los y las participantes, de sus recuerdos vitales. Muchísimas gracias por haber confiado en mí, por haber compartido conmigo vuestras mejores y peores experiencias en el trabajo y haberme permitido nutrirme de ellas. Ha sido, sin duda, la fuente de conocimiento más importante de la que he podido disfrutar y estoy convencido de que podrá ser de gran ayuda para los profesionales del mañana.

Nunca podré agradecer suficiente a Isa por ser la mejor compañera de viaje posible, por haber sido partícipe y apoyo fundamental de esta odisea, por haber compartido conmigo la suya propia y, sobre todo, por quererme y haberme hecho disfrutar de ambas.

A todas las personas nombradas previamente, esperando que les guste e interese, dedico este trabajo, el más importante que en mi vida he hecho.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELUDIO .....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1. EL TRABAJO COMO PRÁCTICA CULTURAL, UNA PERSPECTIVA SITUADA.....	4
1.1. Las organizaciones laborales como escenarios culturales de actividad.....	4
1.1.1. La cultura organizacional: diversos modos de relación laboral. ....	6
1.2. Perspectivas metodológicas y debates en torno al estudio de la cultura organizacional.....	8
1.2.1. Polémicas en relación con el estudio de la cultura organizacional.....	11
1.2.2. Dificultades en el estudio de la cultura organizacional .....	14
1.3. La cultura organizacional desde una perspectiva transcultural .....	17
1.4. La psicología cultural como respuesta a los estudios transculturales .....	28
1.4.1. La teoría de la actividad en el ámbito laboral.....	38
1.5. El desarrollo humano en los escenarios culturales .....	41
2. IDENTIDAD, NARRATIVAS Y MEMORIA AUTOBIOGRÁFICA.....	47
2.1. Identidad y narrativas del yo.....	47
2.1.1. Identidad narrativa.....	53
2.2. Emergencia, estructura y funciones de la memoria autobiográfica .....	55
2.2.1. Los relatos del yo, el concepto de historia de vida.....	59
2.2.2. La emergencia de la memoria autobiográfica.....	61
2.2.3. Diferencias culturales y de género en la construcción de las narrativas autobiográficas.....	66
2.3. La perspectiva narrativa en el estudio de los recuerdos autobiográficos.....	72
2.3.1. Cómo nos apropiamos de los recursos narrativos que provee la cultura..	74
2.3.2. Características de las narrativas personales.....	76

3.	EMPLEO E IDENTIDAD NARRATIVA.....	81
3.1.	El trabajo como práctica cultural en escenarios laborales .....	82
3.2.	Cómo el contexto laboral puede influir en las narrativas del yo.....	85
3.2.1.	La elección de la carrera.....	87
3.2.2.	La socialización inicial en las organizaciones de trabajo.....	90
3.2.3.	La actuación del género en las organizaciones laborales .....	93
3.3.	Identidad y narrativas profesionales .....	98
3.3.1.	La construcción de la identidad profesional .....	98
3.3.2.	Las narrativas laborales en las organizaciones de trabajo .....	104
3.4.	Características y algunos de los cambios recientes en las prácticas de trabajo que requieren las organizaciones .....	108
3.4.1.	Nuevas identidades para los nuevos escenarios laborales .....	113
3.5.	Algunas cuestiones finales.....	118
4.	ESTUDIO EMPÍRICO 1: PERCEPCIÓN DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL YO, UN ANÁLISIS CUANTITATIVO.....	122
4.1.	Objetivos.....	122
4.2.	Método .....	123
4.2.1.	Participantes .....	123
4.2.2.	Materiales e instrumentos.....	130
4.2.3.	Procedimiento de aplicación.....	134
4.3.	Resultados .....	135
4.3.1.	Análisis de las características culturales de las organizaciones. ....	136
4.3.2.	Relación entre las características culturales y estructurales de las organizaciones .....	137
4.3.3.	Relación entre las características culturales de las organizaciones con los perfiles personales de los participantes. ....	141



4.3.4.	Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral y las características socio-demográficas de los propios participantes.....	146
4.3.5.	Relación entre las puntuaciones a las escalas de yo laboral.....	150
4.3.6.	Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral en función de las características estructurales de las organizaciones.....	151
4.3.7.	Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral en función de las características culturales de las organizaciones. ....	153
4.4.	Discusión .....	154
4.4.1.	Respuesta a los objetivos planteados.....	155
4.4.2.	Imagen global de los resultados obtenidos en el primer estudio .....	177
5.	ESTUDIO EMPÍRICO 2: ESTUDIO CUALITATIVO DE LOS RECUERDOS VINCULADOS AL TRABAJO.....	192
5.1.	Objetivos.....	192
5.2.	Método .....	193
5.2.1.	Participantes .....	193
5.2.2.	Materiales e instrumentos.....	194
5.2.3.	Procedimiento.....	195
5.3.	Resultados.....	201
5.3.1.	Análisis descriptivos.....	201
5.3.2.	El volumen de las narrativas.....	209
5.3.3.	Personajes referidos en las narrativas.....	211
5.3.4.	Verbos referidos en las narrativas .....	226
5.3.5.	Complementos referidos en las narrativas.....	233
5.4.	Discusión .....	239
5.4.1.	El análisis de los indicadores de las narrativas: el papel de los verbos, los personajes y sus características en las narrativas sobre el trabajo.....	240
5.4.2.	Efectos del género, la actividad, la experiencia y el tipo de recuerdo....	253

5.4.3.	Las narrativas de los profesionales de la ingeniería .....	255
5.4.4.	Las narrativas de los profesionales de la educación .....	264
5.4.5.	Las narrativas de los profesionales de la sanidad .....	272
5.4.6.	A modo de conclusión .....	281
6.	CONCLUSIONES .....	297
	CONCLUSION (ENGLISH VERSION) .....	309
	RESUMEN .....	320
	ABSTRACT (ENGLISH VERSION) .....	321
	REFERENCIAS .....	322
	ANEXOS .....	351
	Anexo 1 .....	352
	Anexo 2 .....	356
	Anexo 3 .....	360
	ÍNDICE DE FIGURAS .....	362
	INDICE DE TABLAS .....	364

## **PRELUDIO**

El estudio de quiénes somos y por qué nos comportamos de la forma en la que lo hacemos ha sido históricamente una de las grandes preguntas no sólo de la Psicología, sino también de otras ciencias como la Filosofía o la Antropología, y remite al propio origen histórico de las mismas. Han sido muchas las teorías desarrolladas y muchos los aspectos que se han considerado como conformadores de la identidad y del yo.

La familia en la que nos desarrollamos, los amigos que conocemos y nuestro entorno en general juegan un papel vital en la propia construcción que hacemos de nosotros mismos. El desarrollo del yo pasa por la participación en escenarios en los que nos relacionamos con otras personas con actuaciones e intereses propios. Escenarios que nos ayudan a entender y predecir mejor nuestro propio comportamiento y el de los demás, y en los que construimos nuestros recuerdos. Construcciones que pasan a formar parte de nuestros recuerdos vitales, nuestra memoria autobiográfica y que, en nuestra opinión, pueden ser considerados un fiel reflejo de nuestra identidad.

Este desarrollo no ocurre únicamente en la infancia en el seno de una familia y en una escuela determinada. El desarrollo de la identidad es un proceso que dura toda la vida. También durante la adultez construimos nuestro yo, reflexionamos sobre el mismo y lo compartimos con otras personas. Son muchas las actividades en las que participamos y que llegan a “formar parte de nosotros mismos”. Tener hijos, el voluntariado, desarrollar una afición e incluso apoyar a un determinado partido político o equipo de fútbol dejan huella en quiénes somos, cómo nos comportamos y qué pueden esperar de nosotros los que nos conocen.

A este respecto, el trabajo es, sin duda, una de las actividades más importantes que realizamos durante la vida adulta. Un trabajo que más allá de permitirnos vivir en una sociedad capitalista, es para muchos una fuente de desarrollo personal y de bienestar. Conocer la profesión de una persona nos da mucha información respecto a cómo puede ser, y cuáles son probablemente sus intereses, características personales y recursos. Además, la actividad laboral es desempeñada normalmente en grupo, en el seno de unas organizaciones que influyen a los propios empleados que las conforman, cómo éstos las transforman con sus actuaciones. Unas organizaciones, con “códigos de conducta” propios y en las que pasamos muchas horas interactuando con múltiples personas que igualmente cuentan con motivos e intereses diversos.

Las relaciones que establecemos con los diferentes miembros que allí podemos encontrar (compañeros, jefes, usuarios, etc.) entre los que se pueden incluir nuestros mejores amigos o peores enemigos llegan a formar parte de nosotros mismos, de nuestra propia historia laboral y personal.

Por todo ello y para introducir una investigación sobre los recuerdos autobiográficos ocurridos en el ámbito laboral se hace necesario hablar de cómo son los escenarios en los que desarrollamos dichas prácticas laborales.

En primer lugar hemos realizado un repaso de los estudios que han analizado el ámbito laboral utilizando el concepto de cultura organizacional. Al igual aquellas investigaciones que, desde las perspectivas más culturales, han considerado como objeto de estudio la actividad y, en concreto, la actividad laboral. Entre otras ideas, hemos destacado cómo las relaciones, así como todos los comportamientos que en dichas organizaciones de trabajo desarrollamos, se rigen y conforman por la propia cultura de la organización.

Una línea de investigación directamente relacionada con la perspectiva de la psicología cultural que, pese a llevar años “poniendo la cultura en el centro” del foco de las investigaciones en psicología y enfatizando la importancia de los condicionantes socio-históricos, apenas se ha acercado a las organizaciones de trabajo. Por ello, en esta investigación nos hemos centrado en el estudio de cómo diferentes trabajadores perciben la cultura de sus propias organizaciones.

De la misma forma hemos profundizado en el análisis de qué es la identidad, cuál su relación con los recuerdos y la memoria autobiográfica y su carácter narrativo. Por lo que nos hemos detenido en las aportaciones de la psicología narrativa y en el análisis del papel que la audiencia asume en su constante construcción.

También hemos analizado el papel del género que actuamos y la profesión que desempeñamos, reflexionado sobre su carácter histórico y considerándolos una práctica cultural directamente asociada a nuestra identidad profesional y personal.

En función de todas estas ideas, hemos diseñado una investigación compuesta por dos estudios independientes con los que hemos analizado cuál es la percepción que de la cultura organizacional tienen una muestra de empleados de la provincia de Sevilla, cuál es su vivencia de dicha cultura y de la práctica profesional que realizan y, sobre todo, cuáles son sus recuerdos autobiográficos asociados a las mismas.

# **INTRODUCCIÓN**

## **1. EL TRABAJO COMO PRÁCTICA CULTURAL, UNA PERSPECTIVA SITUADA**

El empleo en una empresa, asociación u organismo público, es decir, en las organizaciones de trabajo, tiene, desde el punto de vista psicológico, unas características y unas implicaciones para quien lo desarrolla muy importantes. En este primer capítulo analizaremos cómo las organizaciones de trabajo se han conceptualizado en la literatura como entornos culturales en los que nos desarrollamos personal y socialmente. Haremos referencia a cuáles han sido las conclusiones más importantes a las que se ha llegado y nos detendremos en los métodos empleados en dichas investigaciones, así como las polémicas y problemas surgidos en estas investigaciones.

Tras este análisis, profundizaremos en los presupuestos teóricos y metodológicos que soportan las investigaciones de tipo cultural y cuáles son sus principales semejanzas y diferencias. Asumiendo un modo de hacer psicología que sitúe a la cultura en el centro, analizaremos el modo en que las prácticas profesionales, como prácticas culturales destacadas, se relacionan con los escenarios laborales en los que participamos y con las identidades personales y profesionales que construimos en cada uno de ellos.

### **1.1. Las organizaciones laborales como escenarios culturales de actividad**

Vivimos en comunidad y, de la misma forma, trabajamos en comunidad. Aunque hay gran cantidad de personas que desempeñan su labor de forma autónoma, no lo hacen nunca de forma aislada. Siempre es necesaria la relación con otras personas (en mayor o menor número) para realizar una actividad profesional. De hecho, la mayor parte de los trabajadores que se encuentran en activo forman parte de una organización laboral que, aunque inevitablemente pueda ser de las más diversas formas, de algún modo ésta se puede analizar desde una amplia variedad de perspectivas.

Sin duda hay una gran diversidad de empresas, instituciones y centros de trabajo cuya estructura y características se relacionan directamente con la actividad que se realiza. Es decir, por ejemplo, la actividad militar se desarrolla en un tipo de organización con unas características propias que son diferentes a las de las organizaciones de mensajería, de las productoras de alimentos o de las sanitarias. Por este motivo, cada organización va a tener un tamaño determinado, va a estar dirigida hacia un público específico o va a fomentar un tipo de relaciones entre sus miembros.

Tanto las personas que están empleadas en ellas, como las que les venden, compran, asesoran, o se relacionan con ellas lo hacen con unas expectativas, ideas y emociones que influyen en los propios comportamientos de los empleados.

De esta forma, no pensamos igual, ni esperamos lo mismo de alguien que trabaja para el gobierno, que de alguien que trabaja en una organización privada; al igual que nuestras ideas son distintas respecto a lo que implica formar parte de dos organizaciones públicas como son el ejército o la universidad. Tampoco pensamos lo mismo de alguien que trabaja en un hospital, de quien se dedica a la agricultura o de quien reparte correspondencia. No esperamos lo mismo de cada persona que desempeña alguna de las funciones que hemos ejemplificado, ni esperamos que determinados comportamientos ocurran en cada contexto de la misma forma. Por lo que no nos sorprende que un corredor de bolsa grite y corra por los pasillos, mientras que sería realmente infrecuente que un bibliotecario lo hiciera. De hecho, hay investigaciones que muestran que la situación laboral que se atribuye a una persona influye en la formación de impresiones respecto a ella (Orgambídez, Mendonza, Carrasco, Gonçalves y Gómez, 2010).

Por ello, y considerando las múltiples diferencias interpersonales entre los seres humanos, podemos esperar que determinados comportamientos ocurran más o menos frecuentemente en determinados contextos. La forma en que la participación en un contexto laboral determinado promueve comportamientos similares, a pesar de las diferencias individuales, es uno de los principales ámbitos de estudio de la psicología. Especialmente interesada en conocer los procesos por los que se llega a repetir determinados patrones, que en ocasiones pueden llegar a ser muy disfuncionales. Concretamente la psicología de las organizaciones y el trabajo es una de las ramas con una mayor tradición dentro de la ciencia psicológica y tiene por principal objeto de estudio el análisis científico del comportamiento humano en las organizaciones y el lugar de trabajo, y se centra en el comportamiento individual, grupal y organizacional. Dentro de la multitud de temas y especialidades diferentes que existen en una disciplina tan amplia como esta, el estudio la cultura de las organizaciones se destaca por el interés que ha recibido en los últimos años y por la cantidad de producción científica que sigue generando (Ehrhart, Schneider y Macey, 2014; Ostroff, Kinicki y Muhammad, 2013).

### **1.1.1. La cultura organizacional: diversos modos de relación laboral.**

Uno de los principales aspectos que llama la atención de este tema es la multitud de definiciones diferentes que podemos encontrar del término de cultura organizacional (Ashkanasy, Wilderom y Peterson, 2011; Bellou, 2007; Chao y Moon, 2005; Ehrhart et al., 2014; van den Berg y Wilderom, 2004; Gelfand, Erez y Aycan, 2007; Schein, 2010, Schneider, Ehrhart y Macey, 2013, etc.). Aunque en la mayoría de los trabajos se asume que las diferentes definiciones comparten muchos aspectos, determinadas características hacen que cada una sea distinta a las demás.

Nosotros, sin pretender entrar en el debate de cuáles son los componentes más importantes que debe incluir una buena definición de cultura organizacional, asumiremos la definición de Schein (2010), quizás la más aceptada según algunas de las más recientes revisiones de este ámbito (Ehrhart et al., 2014; Ostroff et al., 2013; Schneider et al., 2013). Este autor define la cultura organizacional como:

*“Un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por un grupo debido a que solucionó sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que han funcionado bastante bien como para ser considerados válidos y, por tanto, adecuados para ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a dichos problemas” (Schein, 2010, p. 18).*

De esta definición consideramos especialmente relevante el énfasis en la importancia del aprendizaje que tienen que realizar los recién llegados a la compañía y que, según expresa el autor, se realiza a través de una variedad de procesos de comunicación y socialización. También es de destacar la importancia de los supuestos básicos compartidos. Si bien como señalan Ostroff et al. (2013), a lo largo del desarrollo histórico de esta disciplina han sido muchos los focos en los que los investigadores se han centrado para el estudio de la cultura organizacional, Schein (2010) diferencia tres capas distintas en las que dicha cultura se manifiesta: los artefactos, los valores y creencias expresadas y los supuestos compartidos.

Resumidamente, Schein (2010) define los artefactos en la cultura de las organizaciones como los productos del grupo, su ambiente físico, tecnología, estilo, vestuario, cortesía, así como sus manifestaciones emocionales, mitos e historias sobre la organización, el uso que le dan al lenguaje y los rituales y ceremonias. Los valores expresados han sido el principal medio utilizado para medir la cultura organizacional,



debido principalmente a la dificultad de operacionalizar el estudio de los artefactos desde una perspectiva basada en cuestionarios, y la dificultad de acceder a los supuestos implícitos. Estos valores, que muchas organizaciones y directivos tienen muy presentes y proclaman en su comunicación interna y externa, pueden estar o no en consonancia con los que los propios miembros de las organizaciones perciben (Ostroff et al., 2013; Schneider et al., 2013) y los que comparten otros subgrupos dentro de una misma organización. En último lugar, los supuestos compartidos, que no son observables y residen en el núcleo de la cultura organizacional, hasta el punto de que pueden ser difíciles de articular y requieren de entrevistas en profundidad para conocerlos (Schneider et al., 2013) dan pistas de porqué los miembros de las organizaciones hacen lo que hacen en su día a día (Schein, 2010). Según algunos autores dichos supuestos son extremadamente difíciles de cambiar y aún no se conocen las relaciones dinámicas entre estos supuestos, los artefactos y valores expresados y deseados de los que ya hemos hecho mención (Ostroff et al., 2013).

En general, los valores han sido tomados como los principales indicadores de la cultura en las organizaciones y se han utilizado como base para la construcción de cuestionarios, encuestas y otros instrumentos de medida. Así, la perspectiva basada en los cuestionarios, aunque posteriormente la discutiremos, ha sido la más utilizada en el análisis de la cultura organizacional.

Son varias las revisiones recientes que presentan algunos de los temas más importantes con los que en los últimos años se han relacionado con la cultura organizacional. En ellas se ve reflejada su influencia especialmente en el clima percibido, así como en el liderazgo, la satisfacción, la identificación con la organización, el compromiso de abandonarla o la intención de permanecer en ella, la violencia en la propia organización e incluso su relación con resultados económicos de las empresas, entre otras muchas variables (Alvesson, 2002; Ashkanasy et al., 2011; Bellou, 2007; Ehrhart et al., 2014; Hartnell, Ou y Kinicki, 2011; Ostroff et al., 2013; Sackmann, 2011; Schneider et al., 2013; Schein, 2010; van den Berg y Wilderom, 2004).

No obstante, en este repaso a la literatura también hemos observado que la concepción de cultura organizacional no es siempre la misma entre las distintas investigaciones. Aunque hay aspectos comunes, como el foco en los valores y las

prácticas compartidas de los miembros de una organización, en determinadas investigaciones los aspectos metodológicos y analíticos son muy distintos. A continuación realizaremos un análisis de cuáles son las principales diferencias observadas y sus posibles implicaciones.

## **1.2. Perspectivas metodológicas y debates en torno al estudio de la cultura organizacional**

La cultura y el clima organizacional son dos temas que han producido mucho interés e investigación en los últimos años. No obstante, las investigaciones que las han considerado se ha realizado no sin polémicas, algunas aún no resueltas, que hacen que desde determinadas perspectivas se critiquen y cuestionen los métodos de obtención y análisis de datos, con la consecuente puesta en duda de las conclusiones obtenidas.

En este sentido, y recordando las diferencias en las definiciones de cultura organizacional ya señaladas, es fácil comprender que si no hay un acuerdo en qué es la cultura, tampoco lo puede haber en cómo medirla. En relación con cuál es la idea de base al estudiar la cultura organizacional, consideramos especialmente importantes las diferencias entre aquellas perspectivas que parten de que las organizaciones tienen cultura, frente a quienes consideran que las organizaciones son cultura.

Resumidamente, desde las perspectivas que parten del supuesto de que las organizaciones tienen cultura, se asume que dicha cultura es una variable más de las organizaciones, y el interés radica en comparar cómo son las culturas de dos o más organizaciones dadas y analizar en qué se diferencian. Este conocimiento sobre qué funciona mejor y cómo son los procesos de cambio más adecuado permitiría mejorar la efectividad de las organizaciones al utilizar aquellas características culturales de las organizaciones consideradas exitosas, como la orientación a la calidad japonesa que se quería implementar en las organizaciones americanas en la década de los ochenta. En este sentido, tienen una orientación más pragmática y encuentran en las encuestas y escalas los instrumentos más adecuados de medida y comparación (Alvensson, 2002).

Por su parte, las investigaciones que emplean metodologías cualitativas, desde una perspectiva émica, a través de entrevistas en profundidad, la observación, grupos de discusión y/o análisis de símbolos, rituales y mitos, buscan la descripción de cómo son dichas culturas y cómo son vividas por parte de los trabajadores de las distintas

organizaciones. El objetivo sería saber cómo los trabajadores construyen el significado y comparten los supuestos básicos que guían la forma en la que funciona la organización (Schneider et al., 2013).

Para una mayor reflexión y una discusión de los principales pros y contras de cada una de las perspectivas, remitimos a una última revisión (Schneider et al., 2013) y al reciente manual *Organizational Climate and Culture* (Ehrhart et al., 2014) en los que se profundiza en la descripción de ambas perspectivas basándose en la diferenciación original de Smircich (1983).

Como podemos imaginar, ambos modos de análisis aportan información muy diferente, y tienen sus pros y sus contras. Como destacan Ehrhart et al. (2014), entre las principales ventajas de la investigación cualitativa se encuentra el grado de detalle al que se puede llegar en sus descripciones, la interesante perspectiva desde dentro de la organización a la que se puede acceder o la posibilidad de observación de resultados inesperados. Sin embargo puede resultar menos adecuada para comparar culturas; al poner el énfasis en los rasgos únicos de cada una, es mucho más difícil acceder a todos los miembros de una misma organización y tiene menos posibilidades de estar basada en un marco teórico concreto.

Por su parte, las principales ventajas que se destacan de los métodos cuantitativos es que permiten la comparación entre distintos escenarios, se relacionan más fácilmente con la efectividad, se puede acceder a encuestar a todos los empleados y permite comparaciones estadísticas del grado de presencia de una subcultura o de acuerdo con la cultura organizacional. Entre sus desventajas, se encontraría el hecho de no poder analizar procesos, sino imágenes fijas de cada momento del proceso de evolución de la organización, no permite un análisis tan profundo como al que sí se puede acceder con los métodos cualitativos, dificulta concretar para cada muestra si lo que se está encuestando es realmente relevante en dicha organización en concreto, al igual que dificulta el acceso a nueva información que no estuviese ya en el marco teórico del investigador y, por ello, recogido en el cuestionario.

Las últimas revisiones de esta polémica señalan que es imposible resolver esta discusión sobre cómo debiera medirse la cultura organizacional (Ehrhart et al., 2014). Mientras que la mayoría de las publicaciones empíricas simplemente no se plantean estas discusiones metodológicas y directamente emplean cuestionarios como

instrumentos de medida, hay autores muy relevantes que sostienen que estando la cultura principalmente reflejada en los valores, los artefactos y los supuestos implícitos de los trabajadores, un mero cuestionario no puede responder por sí sólo a la pregunta de qué y cómo es la cultura de una organización (Schein, 2010). No obstante, ello no implica que las orientaciones culturales de las organizaciones no puedan medirse y que dichas organizaciones no puedan ser diferenciadas en base a su orientación cultural.

En este sentido, hay un acuerdo entre los distintos especialistas en los últimos trabajos en el hecho de que tanto la perspectiva cualitativa como la cuantitativa aportan información muy relevante e interesante, y la perspectiva metodológica óptima podría ser la que combinase ambas aprovechando las ventajas de las dos e intentando minimizar sus puntos más débiles (Ashkanasy et al., 2011; Martin, 2002; Ostroff et al., 2013; Schneider et al., 2013). Por ejemplo, Ehrhart et al. (2014) proponen que un diseño de investigación ideal partiría de un cuestionario para medir las normas reales y deseadas en una organización para su posterior discusión en grupos focales con objeto de revelar los supuestos implícitos detrás de las discrepancias que entre las mismas se pudieran presentar. Un diseño que en nuestra opinión es el que aporta información de forma más amplia y rica, y que intentaremos emplear en esta investigación con dos estudios diferentes. De esta forma podremos contar un gran volumen de información procedente del uso de cuestionarios a la vez que podremos profundizar en dicha información a través de entrevistas y análisis de tipo cualitativo.

Como podemos imaginar, este tipo de diseños no son los más frecuentemente empleados, y la mayor parte de la investigación que hasta ahora hemos presentado se ha basado en un modelo comparativo más simple, en el que se considera la cultura como un atributo de la organización. Sin duda este es uno de las más importantes críticas que se podrían realizar desde la perspectiva de la Psicología Cultural de la que partimos en este trabajo, ya que el primero de los siete errores básicos de la Psicología Transcultural a los que alude Boesch (1996) es considerar la cultura como una variable independiente.

En este sentido queremos volver a reconocer el valor de toda una prolífica línea de investigación que sin duda nos ha hecho saber mucho más de cómo son vividas las diferentes organizaciones en relación a sus valores, sus ritos, mitos y costumbres y a cómo dichas organizaciones se asemejan y se diferencian entre sí. De la misma forma, y tras analizar la importancia que el modo de entender el concepto de cultura tiene en

cómo se operacionaliza en una investigación empírica, queremos señalar específicamente y detenernos en las polémicas que aparecen como más relevantes en algunas revisiones y trabajos, en las que no hay un acuerdo total entre los diferentes especialistas, y que creemos interesante destacar en este trabajo.

### **1.2.1. Polémicas en relación con el estudio de la cultura organizacional**

Del conjunto de investigaciones que hemos revisado hasta ahora, se derivan principalmente cuatro temas que, en nuestra opinión, constituyen debates aún por cerrar: a) el debate de la medición individual o grupal; b) la consideración de la cultura como una variable moderadora; c) la consideración o no de la presencia de subculturas organizacionales y, por último, d) el papel de las culturas nacionales.

#### *1.2.1.1. El debate de la medición individual o grupal*

En la línea de investigaciones que utilizan los cuestionarios como herramientas de medición, además del debate de los múltiples niveles de análisis del que ya hemos hecho referencia, también existe la controversia acerca de a quién se encuesta y cómo se mide la cultura de una organización. Esto se debe a que algunos trabajos (Ostroff et al., 2013) cuestionan el hecho de que una medida a un trabajador pueda ser extrapolable a lo que la organización en su conjunto percibe, y consideran que es muy necesario que los constructos se definan y analicen apropiadamente. Así, Hartnell et al., (2011) señalan que las percepciones individuales de la cultura representan un constructo muy diferente al de cultura de una organización o grupo. Y para otros autores de perspectivas diferentes no siempre es obvio que una cultura puede ser reducida a las creencias, valores o comportamientos de los individuos que las componen, ni que se puedan cuantificar (Markus y Kitayama, 2010).

#### *1.2.1.2. La consideración de la cultura como una variable moderadora*

Al respecto del segundo de los debates que queremos señalar, la consideración de la cultura como una variable moderadora, también en su meta-análisis, Hartnell et al., (2011) señalan que quizás la relación que tantas veces se ha estudiado entre orientación cultural y efectividad de la organización sea más indirecta, en el sentido de que la cultura juegue un papel mediador y moderador de otras variables clave. Además, en la literatura se pueden encontrar fácilmente otros ejemplos de investigaciones que

consideran la cultura organizacional como una variable clave que modera la relación entre variables como el liderazgo y el compromiso con la organización, la innovación, las actitudes de los empleados o los resultados financieros de la compañía. Por ello, en algunas recientes revisiones hay autores (Ostroff et al., 2013) que señalan que quizás la consideración de la cultura como variable moderadora sea el mejor camino para las futuras investigaciones.

#### *1.2.1.3. La consideración de la presencia de subculturas organizacionales*

En las investigaciones más recientes a este respecto parece que, en general, se da por hecha la presencia de diferentes subculturas dentro de una misma organización. Concretamente una de las conclusiones a las que Schneider et al. (2013) llegan en su revisión, es que “la cultura puede existir tanto como un constructo organizacional inclusivo para toda la organización, como también simultáneamente en la forma de subculturas, que incluso puedan sugerir una falta de integración” (p. 381). De hecho, hay autores que afirman que no todos los componentes de la cultura son necesariamente compartidos por todos los miembros de la organización y se llegan a preguntar si, en el contexto de grandes organizaciones, diversificadas y geográficamente dispersas realmente se pueden compartir significados y percepciones desde una perspectiva molar (Martin, 2002).

No obstante, como señalan Ostroff et al. (2013), aunque la mayoría de los investigadores aceptan la premisa de que las organizaciones tienen numerosas subculturas, son muy pocos los estudios que han examinado el grado de consistencia entre las distintas unidades de una misma organización, cuáles son los factores que podrían favorecer dicha consistencia o cuál es el papel que dichas subculturas podrían asumir. Según sus hipótesis, los efectos de las subculturas podrían depender del grado en el que sean contradictorias o se complementen entre sí. Una de las teorías más aceptadas al respecto es la de Van Maanen y Barley (1985), que asumía que entre las diferentes subculturas organizacionales hay elementos comunes y diferenciadores, ejemplificados con un diagrama (tal como se observa en la Figura 1) en el que el grado de solapamiento entre los círculos indicaba una gran integración entre las mismas, situándose en el polo contrario aquellas que apenas presentan algunos rasgos compartidos.

Según Ehrhart et al. (2014) frecuentemente se observa un mayor solapamiento en organizaciones pequeñas, que tienen redes sociales muy densas o que enfrentan una crisis.

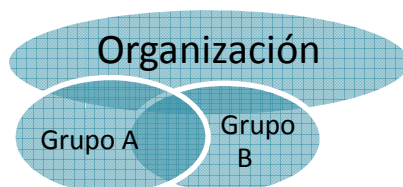


Figura 1. Adaptación del Modelo de Maanen y Barley (1985) sobre relación entre las culturas de los subgrupos de trabajo y de las organizaciones a las que pertenecen

Dentro del ámbito de las subculturas organizacionales, uno de los temas más referidos es el de las llamadas culturas ocupacionales. Para algunos autores, más allá de los diferentes grupos que se pueden identificar en las organizaciones, en función de, por ejemplo, la categoría profesional, puesto o departamento, hay determinadas sub-culturas que se salen de los límites de las organizaciones. Así, Schein (1996), describe tres tipos de sub-culturas que es posible encontrar en la mayoría de las organizaciones: la de los operarios, los ingenieros y los ejecutivos. Cada una tiende a tener unos intereses y formas de trabajo similares, de la misma forma que suelen enfrentar problemas y tener niveles educativos similares. Resumidamente, observamos que en cada sub-grupo cultural ya sea en relación con el tipo de trabajo que realiza o la categoría o departamento al que pertenezca, hay una variación sustancial en los valores prioritarios de los individuos que lo componen con respecto a los “oficiales” o mayoritariamente compartidos por los miembros de la organización en su conjunto.

#### *1.2.1.4. El papel de las culturas nacionales*

Por último, queremos cerrar este apartado con otro tema muy referido en las distintas revisiones y que se relaciona directamente con los estudios en psicología cultural, como es el de la relación entre las culturas nacionales y las organizacionales. En este sentido, al igual que la figura del fundador de una organización, del papel que tienen los líderes, la misión, estrategia y metas que se fija la misma o el sector de actividad en el que se encuentra, la cultura nacional se considera por parte de algunos modelos como un antecedente fundamental de la cultura organizacional (Ostroff et al., 2013). No obstante, se asume que esta influencia no está aún del todo clara y se necesita

mucha más investigación para conocer la compleja relación entre la cultura nacional y la organizacional.

En la actualidad, cada vez más hay multinacionales, entre otros motivos por la globalización (Morin, 2007; Sampedro y Sequeiros, 2002), que operan en muchos países con diferentes características que, además de crear, se enfrentan a nuevos problemas. Se tienen que adaptar a las culturas locales, y además mantenerse cohesionadas con la organización, en una compleja tarea de navegar entre varios sistemas de valores (Sagiv, Schwartz y Avieli, 2011).

Este es uno de los temas que parece estar de moda por la cantidad de investigación que está generando en los últimos años, y que se centra básicamente en dos intereses: conocer cómo es la relación entre cultura organizacional y efectividad en diferentes países, y conocer cómo la cultura nacional conforma a la organización que se encuentra en dicho país (Schneider et al., 2013).

### **1.2.2. Dificultades en el estudio de la cultura organizacional**

Como venimos defendiendo, la cultura organizacional es un tema muy vinculado con muchos procesos organizacionales y que desde hace años ha llamado la atención de investigadores y directivos de empresas por su importancia en relación con la efectividad de la propia organización, con los procesos de cambio organizacional y con otras muchas variables. No obstante, es igualmente un concepto polémico por la forma en la que desde diferentes perspectivas se ha medido y definido, característica quizás común a todas las investigaciones que toman la cultura como objeto de estudio.

A este respecto, y directamente relacionado con las polémicas anteriormente referidas, entendemos que la cultura organizacional se hace particularmente difícil de estudiar por diferentes motivos, entre los que Petigrew (1990) destacó siete:

- a) La cultura organizacional se encuentra presente en múltiples niveles y está muy vinculada a supuestos implícitos.
- b) La omnipresencia de la cultura en todos los elementos de la organización, desde la forma de saludar hasta la de vestir.
- c) Su consideración implícita, ya que se da por hecha y rara vez se hace explícita y discutida, puesto que en muchos casos el trabajador no es consciente de la cultura en la que participa, pero se refleja en sus actos y comportamientos.



- d) La marca de la propia organización, ya que se ve identificada con dicha cultura y la misma se refleja en su propia historia.
- e) El hecho de que es un asunto político referido a diferencias de poder y estatus.
- f) El aspecto plural que presentan en las organizaciones en la que en la mayoría de ocasiones se encuentran presentes diferentes subculturas.
- g) Por último, el que se trate de un asunto interdependiente, ya que la cultura se enlaza con una gran cantidad de otros aspectos organizacionales internos y externos a la misma.

Estos problemas, en opinión de Ehrhart et al. (2014), además de estar plenamente vigentes en la actualidad y seguir influyendo en la forma en la que se estudia la cultura organizacional, se encuentran especialmente patentes en aquellos procesos de cambio de cultura. Es decir, cuando por motivos de productividad, de conflictividad laboral o por el simple hecho de mejorar los procesos y las relaciones dentro de una organización los directivos y/o consultores tratan de poner en práctica medidas de cambio de la cultura organizacional, se encuentran con las mismas dificultades ya descritas por Petigrew hace más de 20 años. Por otra parte, vemos que en general, los estudios culturales desde las diferentes perspectivas asumen planteamientos de fondo muy diferentes, ya que, en primer lugar, la forma de definir y analizar la cultura ha sido muy variada y en ocasiones contradictoria (Jahoda, 2012), partiendo de presupuestos teóricos distintos. Las diferencias entre estas perspectivas hacen que muy a menudo autores que tratan temas muy similares en cuanto a contenido psicológico ni se lean, ni se citen mutuamente (Oyserman, Coon y Kimmelmeier, 2002).

No obstante, sin duda estos problemas no implican que se deban abandonar los estudios relacionados con cómo es y cómo es vivida la cultura en las organizaciones. La potencialidad de este concepto a un nivel práctico y su interés desde el punto de vista teórico no ha hecho más que aumentar el interés de la comunidad científica en su estudio y, cada vez más, la conciencia de los directivos de las organizaciones de la importancia de su consideración en la gestión de las personas y de los grupos.

Una reciente investigación sobre la cultura organizacional, que informa de cómo se refleja entre los trabajadores de nuestro país, se ha realizado en una muestra de 65 organizaciones de diferentes países de procedencia, sectores y tamaños asentadas en

España por Cardona et al. (2007). Entre sus conclusiones, afirman que sin ser cuestión de tamaño de la empresa, del sector en el que opera o de dónde se encuentre situada la matriz, realmente existe un alto potencial de mejora en la forma en la que las empresas gestionan su cultura y son capaces de transformarla en resultados concretos.

Además, debemos considerar que la influencia de la cultura de una organización en el comportamiento de sus empleados no se ejerce únicamente en los primeros años de práctica laboral. Al estar siempre rodeados de cultura, de formar parte de la misma a través de las prácticas laborales cotidianas, la influencia es constante. Tanto para el joven como el mayor, para la mujer o el hombre. Es por ello que puede resultar especialmente interesante el análisis de cómo se diferencian o se asemejan los “choques culturales” que se producen en situaciones diferentes ¿hasta qué punto el rechazo de determinadas prácticas es similar entre alguien que nunca ha trabajado o el de quien viene de otra organización? ¿Hasta qué punto este rechazo es más o menos pronunciado cuando el cambio de organización es buscado por el propio empleado o impuesto por otra persona?

En nuestra opinión se hace especialmente interesante el choque que, en estos términos, puede experimentar una persona que tiene larga experiencia laboral en otra organización. De forma similar a aquellas personas empleadas en una organización que es comprada por, o fusionada con, otra. De hecho, desde la perspectiva de la psicología de las organizaciones un tema muy recurrente es el de cómo los nuevos trabajadores son capaces de encajar con la cultura de la organización, y esto está cada vez más siendo analizado más con diseños longitudinales que permiten la observación de dicho cambio en el tiempo (Meyer, Hecht, Gill y Toplonytsky, 2010).

En nuestra opinión, en estos casos el concepto de aculturación de Berry (2002) podría ayudar a comprender todo el proceso. Un concepto tradicionalmente empleado en el estudio de cómo los inmigrantes se relacionan con las características, nuevas para ellos, de las comunidades a las que llegan. La aculturación es definida como el proceso dual de cambio cultural y psicológico que ocurre como resultado del contacto entre dos o más grupos culturales y sus miembros individuales. Así, consideramos que al igual que hay un choque cultural en los procesos de migración, también hay un choque cultural en los procesos de cambio de organización, aunque evidentemente a una escala muy diferente. No obstante, la idea de aculturación ha sido empleada en referencia a

grupos culturales en su conjunto, es decir, los colectivos de inmigrantes y de nativos, lo que podrían ser los grupos de empleados de empresas compradoras y compradas.

A nivel individual y a raíz de las investigaciones en antropología, se ha utilizado el término “enculturación”. Para Levine (1999) este concepto se relaciona con adquisición de una cultura a través de la participación en las prácticas culturales, y es equivalente al aprendizaje y la internalización de las convenciones comunicativas, emotivas y de razonamiento de un grupo cultural específico.

Debemos también considerar que esta adaptación cultural tiene, a su vez, una naturaleza tridimensional, e incluye la adquisición de competencias en el lenguaje, participación conductual e identificación (Birman, Trickett y Vinokurov, 2002). Estos autores sugieren que el proceso de asimilación a una nueva cultura tiene lugar de modo secuencial, comenzando con la adquisición de competencias lingüísticas, que son promovidas y desarrolladas en escenarios como la escuela y el trabajo. La inserción de una persona en un nuevo escenario, como puede ser el laboral, implica la creación de nuevos esquemas cognitivos que atribuyan significado a situaciones novedosas para poder llegar a comprender tanto las acciones de los demás como los requerimientos y expectativas que la organización pone en dicha persona, produciéndose cambios en sus percepciones, sentimientos y conductas (McGrath, 1976). Sin duda, la consideración de los conceptos de cultura, aculturación o enculturación va a ser muy diferente en función del punto de partida teórico y otros múltiples motivos.

A continuación nos centraremos en los trabajos que, en nuestra opinión, suponen los fundamentos teóricos de esta línea de investigación, directamente relacionada con la antropología y los estudios transculturales, pero en relación a la actividad laboral.

### **1.3. La cultura organizacional desde una perspectiva transcultural**

El creciente interés por las comparaciones entre las características psicológicas de los habitantes de diferentes países no es ni mucho menos nuevo. Es poco probable que en algún momento de la historia de la humanidad no haya habido quien se pregunte cómo son los habitantes de otras zonas del globo, qué les preocupa, interesa y cómo se relacionan entre sí, entre otras cuestiones. Desde las migraciones en la prehistoria hasta la aldea global característica de nuestros días, pasando por los viajes de Marco Polo, la

época de las cruzadas, el descubrimiento e invasión de las Américas o las colonizaciones de la modernidad, siempre ha habido un interés (mejor o peor intencionado) por el otro, por sus recursos y por su cultura.

Quizás una de las ramas científicas actuales que mejor recoge el testigo de dicho interés histórico es la antropología, y dentro del ámbito psicológico, la llamada psicología transcultural. Para una mayor profundización, en los manuales de Berry, Portinga, Breugelmans, Chasiostis y Sam (2011), o Van de Vijver, Chasiotis y Breugelmans (2011) se pueden encontrar algunos de los trabajos clásicos y más influyentes realizados desde esta perspectiva. En el primero hay todo un capítulo centrado en los diferentes estudios realizados sobre la estructura de las organizaciones, su cultura, el comportamiento de los líderes y sus estilos de liderazgo, los motivos que llevan a trabajar y los valores percibidos en el mismo, entre otras cuestiones.

El interés por estos temas ha aumentado especialmente en los últimos años, con un gran crecimiento de las investigaciones y publicaciones debido, entre otros factores, a la globalización, la cada vez más frecuente presencia de multinacionales, la influencia de internet o las nuevas formas de comunicación.

Las múltiples investigaciones en las que se comparan las distintas características de los diferentes pueblos, aparte de un interés puramente antropológico o teórico, también responden a intereses muy diversos, como comerciales, políticos o de gestión empresarial. Así, por citar algunas de las revistas que podemos encontrar en SCOPUS en relación con la comparación entre culturas, se encuentran tanto publicaciones del tipo “*Journal of Cross-Cultural Psychology*”, “*Journal of Cross-cultural Gerontology*”, “*Medical Anthropology: Cross-Cultural Studies in Health and Illness*”, “*Cross-Cultural Research*” como también “*International Journal of Cross-Cultural Management*” y “*Cross-Cultural Management*”. Es decir, uno de los grandes grupos interesados en fomentar las investigaciones comparativas internacionales es el de los gerentes de las medianas y grandes corporaciones, que son conscientes de la importancia de este conocimiento para una adecuada gestión de las personas provenientes de, o trabajando en, otros contextos diferentes de la matriz original.

Entender que lo que un trabajador espera de su organización y lo que ésta puede hacer por él no es lo mismo en todas las zonas del planeta, o que las relaciones entre trabajadores, con los usuarios, con los superiores y con la comunidad en la que se

encuentran en general varía considerablemente en muchos países y regiones es una valiosa lección para muchas organizaciones. Por ello, saber anticipar, interpretar y manejar dichas expectativas, dichas relaciones y dichos comportamientos es, sin duda, uno de los retos más importantes para el que deben estar preparados los gestores de grupos diversos y de las cada vez más presentes organizaciones multinacionales.

En la investigación, las diferencias entre países occidentales y no-occidentales se centran típicamente en el rol del individuo en la sociedad analizando, por ejemplo, si el logro individual se valora frente al respeto por la tradición y la autoridad. De esta forma en las mencionadas y otras recientes publicaciones se suele hacer mención a la relación entre la psicología transcultural y la organizacional, especialmente debido a la importancia del trabajo de Hofstede, que en los años 80 revolucionó la forma en la que se podía acceder a los participantes, encuestarlos y analizar sus respuestas. En el muy citado y reconocido trabajo *Culture's consequences* (1980) se presenta su investigación, en la que analizó la existencia de la identidad corporativa entre los trabajadores de la multinacional IBM, que se encontraba presente en más de 50 países, y que él consideraba una “subcultura” dentro de cada país. Para este autor ya clásico, la palabra “cultura” estaba normalmente reservada para sociedades o para grupos regionales o étnicos, pero consideraba que podía ser igualmente aplicada a otras colectividades humanas o categorías: organizaciones, profesiones o familias. Así, decide usar el término cultura para las sociedades, y subculturas para lo demás, con objeto de evitar confusiones, destacando la especial consideración que requieren las sociedades por ser el grupo humano más “completo” que existe (Arias, 2012).

En su trabajo destacó que cada país se posicionaba relativamente a los otros países a través de su puntuación en cinco dimensiones (distancia de poder, individualismo frente a colectivismo, masculinidad y feminidad, aceptación o evitación de la incertidumbre y la orientación a largo plazo frente a orientación a corto plazo). Encontró diferencias significativas entre las distintas dimensiones y observó que ocurrían en todas las posibles combinaciones, aunque algunas combinaciones eran más frecuentes que otras (Hofstede, 1980). Todo ello siguiendo un modo de considerar cultura y trabajo que ha influido poderosamente en las siguientes investigaciones.

Según el propio Hofstede (2011), una interesante alternativa a su investigación y que obtuvo resultados correlacionados con los suyos propios, pero más allá de la

literatura referida a las organizaciones, fue realizada con una muestra de profesores de escuelas elementales y alumnos de universidad en más de 50 países por Schwartz (1994; Schwartz y Bardi, 2001). En una lista de 56 diferentes valores, los participantes tenían que evaluar cada uno de ellos en función de lo importante que lo considerasen como guías en su vida. Los datos requirieron clasificar los valores en varios niveles. De esta forma Schwartz (1994) describió las dimensiones de arraigo, jerarquía, “*Mastery*”, autonomía afectiva, autonomía intelectual, igualitarismo y armonía. Como vemos, es otro ejemplo del uso de los valores como un buen método de acercamiento a la cultura, ya que, según este mismo autor, afecta a numerosos aspectos de la vida.

Para Schwartz (2006), quizás el descubrimiento más asombroso al comparar las características de las diferentes culturas nacionales con otros trabajos de aproximaciones diferentes como los de Hofstede o Inglehart, es el hecho de, pese a tener diferentes metodologías y muestras, haber identificado las mismas siete regiones en todo el mundo: África, las regiones asiáticas confucionistas, centro-este de Europa (ex comunistas), las regiones anglófonas, Latinoamérica, el sur de Asia y las regiones de Europa del oeste. Las siete regiones que identifica Schwartz (1994; 2006), se basan en un análisis de hasta 52 subgrupos étnicos diferentes en múltiples países.

Estos datos sin duda nos hacen reflexionar sobre qué es lo que diferencia y asemeja a los distintos países y grupos étnicos, y cómo dichos parecidos en la forma de comportarse y ver el mundo trascienden las fronteras. En este sentido, siguiendo este mismo modelo pero aplicado a la organización, Sagiv et al. (2011), destacan que conocer cuáles son las características culturales de cada uno de los países o regiones en los que una organización se pretende establecer puede ayudar a identificar los perfiles de valores que se pueden integrar “bien” y aquellos que es probable que bloqueen el desarrollo de una cultura cohesiva global en la organización.

Por otra parte, ya en el siglo XXI y también muy basado en los trabajos de Hofstede, surge el proyecto GLOBE (*Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness*). Resumidamente, este proyecto ha explorado las relaciones entre los valores culturales de sociedades y organizaciones y la efectividad de las mismas realizando investigaciones transculturales. Encuestados más de 170000 trabajadores de 62 países y 951 organizaciones, algunas de las conclusiones más relevantes a las que llegan es que la cultura nacional llega a predecir entre un 21% y 47% de la varianza de

la cultura organizacional en las nueve dimensiones analizadas, y que tiene más potencia explicativa que el tipo de sector de actividad de la organización o la interacción entre el tipo de sector y tipo de sociedad (House, Javidan y Hanges y Dorfman, 2002 y House, Hanges, Javidan, Dorfman y Gupta, 2004).

Por otra parte, en una completa revisión, Gelfand et al. (2007) analizan la literatura más importante y reciente relativa a la relación entre la cultura y diferentes temas clásicos en el ámbito de la psicología de las organizaciones como la motivación, la gestión de equipos, negociaciones y disputas, el liderazgo, la dirección y la naturaleza de la relación entre los individuos y las organizaciones. Entre las conclusiones más importantes que destacan es que la investigación transcultural sobre comportamiento organizacional se sigue focalizando en los efectos principales frente a las interacciones con otras variables. Pese a haber cada vez más pruebas de que factores situacionales en múltiples niveles pueden aumentar, reducir o cambiar radicalmente la naturaleza de la tendencia cultural esperada. También reclaman mayores esfuerzos para explicar estas diferencias, ya que para explicar las varianzas en el comportamiento organizacional entre culturas, casi exclusivamente se usa la dicotomía independencia-interdependencia.

En otro reciente trabajo, Kravov y Larsen (2013) destacan que el clima emocional de una organización afecta a la moral y la productividad del empleado tanto positiva como negativamente, y que los estilos de liderazgo, de comunicación, la percepción de justicia, y las diferentes estrategias de motivación o la gestión de los objetivos cambian en función del país. Por ello, y siguiendo la conceptualización de Hofstede, estos autores señalan que entre quienes la distancia de poder es mayor, hay una expectativa por parte de jefes y subordinados de que sea el jefe quien dicte unas normas y metas claras sobre lo que hay que hacer, mientras que en las sociedades occidentales se prefieren contextos en los que dichas decisiones se realicen de forma participativa, incluyendo a todos los involucrados. Otros muchos aspectos también afectan a distintos procesos en las organizaciones, como la evitación de la incertidumbre, que afecta a la innovación de forma negativa, y puede ser disfuncional al afrontar cualquier cambio dentro de la organización.

Las investigaciones más recientes también se centran en la importancia del contrato psicológico, que se refiere a las expectativas mutuas de los empleados y jefes sobre los resultados y recompensas del empleo. Dichas expectativas son igualmente

diferentes en distintas culturas, y las violaciones de aspectos intrínsecos o extrínsecos de las mismas se viven de forma diferente por cada una de las partes (Krumov y Larsen, 2013). Por ejemplo, en una investigación comparativa, se observó que los empleados americanos reciben peor las limitaciones intrínsecas del contrato como la reducción de la autonomía implícita, mientras que para los trabajadores de Hong Kong era peor una violación de aspectos extrínsecos, como una reducción del salario (Thomas, Au y Ravlin, 2003).

Un tercer aspecto que destacan Krumov y Larsen (2013) y que consideramos de especial relevancia, es que las organizaciones también desarrollan culturas únicas produciendo (o intentando producir) significados compartidos entre sus trabajadores. Ya que, de hecho, para muchas personas su trabajo es una de las principales fuentes de significado vital, y esto también cambia en función de las características culturales. En sociedades que fomentan relaciones interpersonales más interdependientes, dicho significado va a estar muy vinculado con las relaciones que se derivan del trabajo y tanto el trabajo en sí como los compañeros de trabajo se vuelven parte de la construcción del yo, con relaciones interpersonales más fuertes. Las relaciones entre las personas de una organización situada en el marco de un país más cercano al colectivismo, utilizando la distinción y terminología de Hofstede (1980), son cualitativamente diferentes de las relaciones entre los miembros de sociedades más individualistas. En aquellos países con mayor tendencia al individualismo el significado se tiende a encontrar tanto en lo que se consigue trabajando, como en el tiempo personal fuera del entorno laboral. En este sentido, y como podemos fácilmente imaginar, es muy diferente la visión del trabajo como medio de supervivencia, de obtención de recursos económicos y seguridad para la familia, que la consideración de éste como una obligación para con la comunidad y la sociedad en su conjunto.

Los diferentes supuestos implícitos y las expectativas que pueden tener trabajadores de diversos ámbitos sin duda afectan a una gran cantidad de procesos y de relaciones entre los diferentes miembros de las organizaciones. Así, y por citar otro ejemplo, las negociaciones entre miembros de diferentes culturas también presentan características que pueden confundir y generar malentendidos en ambas partes. Brett y Okumura (1998) analizaron las estrategias de negociación en Japón y Estados Unidos en función de las diferencias culturales entre los países, usando como indicadores las



dicotomías individualismo/colectivismo o jerarquía/igualitarismo. Observaron que cuando los negociadores eran de países diferentes las ganancias conjuntas eran menores que cuando las negociaciones se hacían entre miembros del mismo. La comprensión de cuáles eran las prioridades de la otra parte y la percepción de la utilidad de algunos elementos que podrían facilitar dicho proceso negociador eran también menores.

Muy relacionado con el trabajo anterior, centrado en el análisis de las características comunicativas de oriente y occidente, Imada (2012) analiza muestras de libros de texto estadounidenses y japoneses en relación con los valores y características culturales que presentan. Este autor encontró que las historias en los libros de texto estadounidenses destacaron temas característicos de culturas individualistas como la auto-dirección y el logro, mientras que los homólogos japoneses destacaron temas de colectivismo como la conformidad y la armonía del grupo. En este estudio también se muestran diferencias culturales en las características de la historia (por ejemplo, el narrador, la atribución de los resultados, el contenido de la imagen), que estaban igualmente relacionadas con el individualismo y el colectivismo.

En esta línea observamos cómo la investigación teórica y práctica dirigida a la gestión de las organizaciones multiculturales están muy relacionadas. Además, por otra parte, sin duda son muchos los autores que coinciden en que el tema más estudiado desde ambas perspectivas es el constructo individualismo-colectivismo. Van de Vijver, et al. (2011), en su análisis histórico destacan que el precursor fue Hofstede en 1980, que lo relacionó con el carácter nacional, y posteriormente lo retoma Triandis (1989).

Son muchos los trabajos que han empleado estos conceptos para explicar el comportamiento en las organizaciones laborales. Por ejemplo, para este autor, el hecho de que un empleado en Nueva Delhi no acepte un puesto de trabajo en Nueva York ganando 25 veces más, y que un empleado de California si lo aceptase pese a que el incremento de salario no fuese mayor al 50% se puede explicar con los conceptos de individualismo y colectivismo (Triandis, 1995). Las 83 investigaciones empíricas en las

que se emplean la independencia y la interdependencia como variables principales, según muestra el metaanálisis de Oyserman et al.<sup>1</sup> (2002), son un buen ejemplo de ello.

En este metaanálisis se pone de manifiesto la idea de que los estadounidenses (de origen europeo) difieren en independencia e interdependencia de los habitantes de otros países, y que dichas variables influyen en los procesos psicológicos básicos, pero no es una afirmación tan firme como se desearía o como en muchos trabajos se defiende. Para ellos es difícil decir si las diferencias culturales atribuidas a la relación entre estas variables son generalizables a otras poblaciones o regiones, cuál es la naturaleza de tal distinción o si las diferencias encontradas se limitan a los países estudiados en el meta-análisis. Estos autores especulan que las sociedades centradas en cada uno de estos polos difieren en su organización, ya que las sociedades más interdependientes castigan a quienes no promueven la armonía dentro del grupo, y las orientadas a la independencia se centran en las prácticas y símbolos que fomentan el ser únicos y castigan a los que no se diferencian de los demás. A su vez, destacan que todas las sociedades no hacen cumplir por igual estos mandatos culturales a todos los miembros y no proporcionan de la misma forma los recursos necesarios para actuar como resultaría culturalmente apropiado.

No obstante, en su discusión señalan que poca investigación se ha centrado en las estructuras que mantienen y dan apoyo a estas diferencias entre independencia e interdependencia. También expresan dudas acerca de cómo se están midiendo estos constructos en los diferentes trabajos, afirmando que los bajos niveles de consenso en las definiciones de independencia e interdependencia resultan en formas de analizarlos y evaluarlos muy diferentes por parte de los distintos investigadores. Ello afecta a que los efectos observados tiendan a no ser grandes, a no ser replicados y a que se analicen en comparación de determinados países, dejando dudas sobre su generalización.

---

<sup>1</sup> Aunque Oyserman et al. (2002) utilizan la terminología de individualismo y colectivismo al realizar su meta-análisis, incluyen como palabras clave de búsqueda individualismo, colectivismo, independencia, interdependencia, alocentrismo e idiocentrismo ya que, en ocasiones, en la literatura se han utilizado indistintamente o simplemente se han confundido. En nuestro caso utilizaremos la terminología independencia- interdependencia porque consideramos que es la que mejor puede encajar con lo que realmente están midiendo estas escalas y se acercan más al punto de partida teórico y a los objetivos que nos hemos planteado. Fundamentalmente porque dichos conceptos remiten al individuo y su relación con los demás, y no tanto al papel del individuo en la sociedad en general.

A pesar de ello, Oyserman et al. (2002) mantienen que esta diferenciación tiene parsimonia teórica y que, como se ha señalado, tanto independencia como interdependencia influyen en dominios psicológicos básicos. Muestran, por ejemplo, que no todo el mundo tiene un sentido del yo en términos de una alta autoestima o autodefinición positivas, e ignora la influencia del contexto en sus atribuciones y estilos cognitivos tal y como lo hacen los estadounidenses. También afirman que lejos de estar universalmente vinculado con la independencia o la interdependencia, el bienestar se relaciona con la consecución de resultados culturalmente valorados.

Posteriormente, en un meta-análisis de 67 estudios, Oyserman y Lee (2008) analizan cuáles son las características transnacionales de independencia e interdependencia que pueden influir en la forma en que pensamos. Según sus análisis, los datos actuales permiten ciertos avances en la construcción de modelos, sugiriendo que cuando son salientes y se perciben, la independencia y la interdependencia activan conocimientos, procedimientos pertinentes o formas de pensar específicas sobre el mundo social y físico. Cuando la independencia se destaca, las herramientas cognitivas o procedimientos que vienen a la mente se centran en separarse, generando contraste entre el yo y las otras personas, y cuando se destaca la interdependencia, se centra en la conexión, integrando y asimilando el yo a los demás. De este modo, apoyan la perspectiva de que una de las formas en que se otorga sentido y se organiza el significado en los contextos es a través de los significados proporcionados por la cultura (operacionalizados como independencia e interdependencia). Para estos autores, una vez que un enfoque cultural particular es destacado, éste trae consigo metas relevantes, motivos, acciones, formas de interpretar la información y estrategias de procesamiento.

Para Markus y Kitayama (2010, p.423) “la independencia y la interdependencia son un conjunto de patrones, especialmente poderosos, que prescriben las relaciones que son normativamente más apropiadas entre el yo y los otros”. De esta forma, refieren que son muchos los investigaciones sociales como Dumont (1977), Marx, (1857), Mead (1934) o Triandis (1995), (citados en Markus y Kitayama, 2010) que han teorizado repetidamente acerca de diferentes modos de ser, específicamente agrupados en dos grupos a los que se les han puesto etiquetas distintas. Por una lado independiente, egocéntrico o individualista y por otro interdependiente, sociocéntrico o comunalista.

En la actualidad estos conceptos se siguen utilizando mucho, y se siguen creando y empleando nuevas escalas e instrumentos de medida, como es el caso de los trabajos de Fischer et al. (2009) u Owe et al. (2013). Estos últimos, en un estudio que incluyó 19 naciones, proponen además el constructo “contextualismo”, en referencia a las creencias acerca de la importancia del contexto en la comprensión de lo que hacen las personas, como una faceta del colectivismo cultural.

Siendo esta dicotomía independencia- interdependencia muy importante en la investigación, cada vez más, y dentro del conjunto de las investigaciones transculturales, se está reconsiderando y está recibiendo numerosas críticas. Así, esta dicotomía que surgió de las comparaciones entre diferentes países y se utiliza principalmente para describir los tipos de relación en sociedades occidentales y orientales, se ha empleado también en la comparación de otros grupos.

En una investigación meta-analítica en Norteamérica, Vargas y Kimmelmeier (2012) diferencian una dimensión horizontal-vertical dentro de la independencia-interdependencia. En el mismo año, en Japón, Yamawaki (2012) presenta evidencias de variaciones intra-culturales de la interdependencia. En ambos casos (el primero en Estados Unidos y el segundo en Japón) afirman que dentro de un mismo país hay subgrupos que puntúan de forma diferente en independencia-interdependencia. Otros autores, como Omi (2012) critican que la dicotomía simple independencia vs. interdependencia es algo improductivo para la psicología, ya que también se pueden encontrar aspectos colectivistas en formas específicas de organización social dentro de las escuelas en los Estados Unidos.

Por otra parte, como defienden Santamaría, de la Mata y Ruiz (2012), hay autores que asumen que las actitudes individualistas y colectivistas no son mutuamente excluyentes, pudiendo coexistir en el nivel individual, ya que actitudes individualistas y colectivistas pueden atribuirse a las personas en diferentes combinaciones. En este sentido se sigue la perspectiva de Kagitçibasi (2005) que rechaza la consideración tradicional de la autonomía como opuesta a la relación, característica de la psicología occidental, ya que para ella estas dos dimensiones son independientes, de modo que autonomía no significa necesariamente separación, como habitualmente se ha considerado en la psicología y, en general, dentro del pensamiento occidental. La autonomía y la relación (*autonomy and relatedness*) son vistas como necesidades

humanas básicas, y aunque aparentemente contradictorias, esta autora considera que pueden ser compatibles.

Siguiendo la propuesta original de Markus y Kitayama (1991), y a través del análisis de los diferentes estudios empíricos que relacionan los valores parentales y las prácticas de socialización y aprendizaje, Greenfield, Keller, Fullini y Marynard (2003) proponen dos caminos de desarrollo diferenciados, uno que lleva al yo independiente, y otro al interdependiente. Cada camino guía a través de los diferentes hitos y problemas que se pueden encontrar en el desarrollo evolutivo. La naturaleza de estos hitos y su secuencia de desarrollo aportan la universalidad al mismo, a la vez que la estructuración cultural de cada uno de ellos guía hacia resultados bien distintos. En algunos resultados se enfatiza la independencia y la individuación, en otros la interdependencia y el grupo es lo más se destaca.

A este respecto y como defienden Markus y Kitayama (2010), en la actualidad son muchos los autores que defienden que cada individuo tiene elementos tanto de independencia como de interdependencia, y que la mayor o menor presencia de un elemento u otro tiene múltiples consecuencias psicológicas en la cognición, emoción, motivación, moralidad, relaciones, procesos grupales, salud y bienestar.

Aunque, como sostenemos, la investigación desde la perspectiva transcultural que compara las poblaciones de diferentes países aporta información muy valiosa a gestores y administradores, y es muy enriquecedora desde el punto de vista teórico, consideramos que también presenta algunos problemas y algunas desventajas que hay que tener muy en cuenta a la hora de analizar los datos que aportan.

Muchas de las críticas realizadas a la perspectiva transcultural en los últimos años se pueden encontrar detalladas en el artículo de Ratner y Hui (2003) "*Theoretical and Methodological Problems in Cross-Cultural Psychology*". En este sentido, a continuación analizaremos en mayor profundidad éstas y otras críticas a la perspectiva transcultural y algunas de las propuestas metodológicas y conceptuales que han surgido y desarrollado en las dos últimas décadas por parte de quienes están interesados en el análisis del desarrollo psicológico en relación con su propio contexto cultural.

#### **1.4. La psicología cultural como respuesta a los estudios transculturales**

Pese al gran éxito que han tenido durante todo el siglo XX, las investigaciones que se han preocupado por realizar comparaciones transculturales o transnacionales analizando múltiples variables psicológicas no han dejado de estar exentas de críticas. Algunas de ellas provenientes de los propios investigadores transculturales y otras, como destacaremos a continuación, provenientes de investigadores de otras disciplinas con intereses y preocupaciones igualmente distintas. Todas estas críticas hacen referencia a aspectos metodológicos, a las propias estrategias de recogida de datos o a cuestiones más conceptuales y de fondo.

Para Baskerville (2003), Hofstede se ha convertido en más que “súper-clásico” debido al enorme éxito que sus índices culturales han tenido en los ámbitos de la psicología y la gestión empresarial. Disciplinas que han empleado en muchas investigaciones estos índices sin considerar los motivos que han llevado a antropólogos y sociólogos al rechazo de la teoría de Hofstede. Entre las razones que aporta para este rechazo está su carácter universal, la equiparación de nación con cultura, las débiles bases teóricas que hacen que quedase poco claro lo que estaba teorizando y las dificultades y limitaciones que implica entender la cultura a través de índices numéricos y matrices. Por estos y otros motivos, esta autora llega a afirmar que, en realidad, Hofstede nunca ha estudiado la cultura.

En una de las más recientes compilaciones sobre los estudios transculturales, Van de Vijver et al. (2011) señalan algunas de las más importantes debilidades de la psicología transcultural al estudiar los procesos cognitivos de habitantes de países distintos. Entre éstas destacan que la cultura se tiende a tratar de forma estable, cerrada, homogénea y a-histórica, muchas veces equiparada a naciones. Estos autores señalan que los estudios sobre el carácter nacional, que ahora están desapareciendo, son un buen ejemplo de cómo la psicología transcultural ha intentado explicar una gran cantidad de variaciones con argumentos muy simplistas. También señalan que la noción de grupos culturales naturales y espacialmente localizados es cuestionable, por lo que las comparaciones entre ellos se deberían tomar con mucha cautela. Igualmente, recuerdan que una gran mayoría de la población mundial sigue sin escolarizar y, sin embargo, en la investigación se sigue usando en gran medida a estudiantes universitarios en lo que parece un continuo interés por la búsqueda de universales. Estas críticas nos invitan a la

reflexión sobre la globalización, que a la vez que permite el acceso a todo tipo de información y productos, pone en cuestión toda una tradición investigadora que diferencia y distingue países ahora muy cercanos. Sin duda, motivos que explican el reciente surgimiento de las perspectivas culturales.

Esteban (2010), hace una reflexión en relación con la diferencia entre psicología cultural y psicología transcultural, y sobre la segunda afirma: “La psicología transcultural sostiene que orientales y occidentales construyen la identidad, los roles y la autoestima de distinta manera, mostrando asunciones diferentes sobre la naturaleza del mundo, focalizando la atención de un modo también disímil” (p. 59). Así, defiende que desde la psicología transcultural la relación entre la mente humana y la cultura se explica recurriendo al concepto de dimensiones o síndromes culturales, que tienen sus raíces en las filosofías aristotélicas y confucionistas, que han marcado el pensamiento en oriente y occidente respectivamente. Estos síndromes culturales serían los patrones compartidos entre quienes hablan un lenguaje común, durante un periodo histórico determinado, en una región geográfica concreta y con creencias, formas de definirse, normas, categorizaciones, valores, percepciones igualmente compartidos.

De esta forma y como respuesta a este tipo de problemas, para Portinga (2011) la mayor revolución en el ámbito de la psicología transcultural en los últimos años ha sido la emergencia de la psicología cultural como corriente separada, siguiendo la perspectiva de Geertz (1973) de “la cultura en la mente de las personas”. En este sentido, Portinga menciona especialmente los trabajos de Markus y Kitayama (1991) y Shweder (1990) como puntos de partida.

No obstante, y como se destaca en los artículos de Cubero y Santamaría (2005) y de la Mata y Cubero (2003), los orígenes de esta disciplina cultural “vieja-nueva” no están únicamente situados en las perspectivas transculturales. Hay otros trabajos que también pueden ser considerados fundacionales de la psicología cultural, como los de Bruner (1990) o Cole (1990) y que provienen de tradiciones teóricas diferentes.

En su trabajo de 1993, *cultural psychology, who needs it?*, Richard Shweder y Mary Sullivan, señalan el nacimiento de una nueva disciplina cuyo objeto es examinar las fuentes étnicas y culturales de la diversidad psicológica en el funcionamiento emocional, somático, de organización del yo, evaluación moral, cognición social y desarrollo humano. Es, ante todo, la designación del estudio comparativo de la forma en

la que cultura y psique se conforman mutuamente. Shweder (1990) definió la psicología cultural como el estudio de la manera en que las tradiciones culturales y las prácticas sociales regulan, expresan y transforman la mente humana. No obstante, en relación con los problemas que surgen a la hora de definir la cultura, recientemente Jahoda (2012) ha hecho un profundo análisis de las diferentes definiciones de cultura entre los autores y trabajos más reconocidos y llega a la conclusión de que no puede haber una definición generalmente aceptada de cultura. En este sentido, termina por afirmar que es bastante posible y defendible simplemente utilizar el término sin tratar de definirlo. Sin embargo, si por una razón de clarificación teórica o empírica fuese esencial, entonces se recomienda que el autor explique la manera específica en que se emplea el término cultura en ese contexto particular.

Nosotros no pretendemos realizar en este trabajo un análisis en profundidad del desarrollo histórico de la disciplina, ya que en trabajos previos de autores como, Cole (1996), Cubero y Santamaría (2005), Daniels, Cole y Wertsch (2007), de la Mata y Cubero (2003), Esteban (2008a; 2010) Jahoda (1993), Santamaría, Cubero y de la Mata (2010) o Valsiner y Rosa (2007), etc. se ha escrito mucho sobre el mismo. No obstante, sí que quisiéramos establecer al menos las principales características de este modo de hacer psicología, que fundamenta y contextualiza nuestra investigación. Desde esta perspectiva defendemos que son diversas las miradas que puede asumir la psicología cultural, más o menos centradas en la noción de significado, en la noción de cultura como representación interna, como sistema de valores, de creencias, etc. Más allá de la consideración de una psicología cultural como disciplina unitaria y homogénea, por lo que podría tener más sentido hablar de “psicologías culturales”.

En su trabajo de 2003, de la Mata y Cubero destacan que en la actualidad se ha retomado con gran fuerza el interés por estudiar la relación entre cultura e individuo, más allá de los estudios transculturales, que sin duda se siguen realizando. Sin negar la utilidad de ésta perspectiva, la psicología cultural, como modo de hacer psicología:

*“Desplaza su centro de interés desde los procesos hasta las prácticas en las que éstos tienen lugar. Y, de igual modo, desde la búsqueda de universales a la de los aspectos del funcionamiento psicológicos que son generados y moldeados por las características histórico-culturales de las prácticas culturales”.*

(de la Mata y Cubero, 2003, p.185).



Estos autores consideran que la psicología cultural se ha desarrollado como una alternativa a los proyectos de psicología que no incluían la cultura y su relación con el individuo dentro de sus intereses y respondiendo al deseo de algunos antropólogos de entender las nociones de persona y yo. Como afirma Santamaría (2004), ya que la psicología se encuentra tan inmersa en la cultura, debe estar organizada en torno a los procesos de construcción y uso del significado que nos conectan con la misma.

Sin duda, esta disciplina surge como reacción al universalismo y la consideración de la cultura como variable independiente característico de la psicología cognitiva. Jerome Bruner, que participó en la revolución cognitiva frente al conductismo radical, al destacar la idea de que el comportamiento humano debe entenderse como acciones intencionales que surgen y se desarrollan en escenarios culturales, llama a una segunda revolución cognitiva. No obstante, no todos los defensores de esta nueva disciplina coinciden en todos los aspectos metodológicos como teóricos. En este sentido, de la Mata y Cubero (2003) destacan que esta falta de unanimidad se constata especialmente en las ideas de unos y otros sobre cultura, cognición y la relación entre ambas.

Esto se debe, entre otros motivos, a que los diversos autores que defienden la necesidad de una Psicología que ponga la cultura en el centro, provienen de diferentes tradiciones teóricas. Para de la Mata y Cubero (2003) y Cubero y Santamaría (2005), se podrían destacar en la actualidad básicamente dos perspectivas. Una de ellas es la socio o histórico-cultural, derivada de la tradición empirista y racionalista del pensamiento ilustrado, de la psicología transcultural, de las ideas de L.S. Vygotski y A.N. Leontiev y los más recientes trabajos de Michael Cole. La otra está representada por los autores que, provenientes de la revolución romántica contra la ilustración, del relativismo cultural de Herder y de la psicología de los pueblos de Wundt, defienden el uso de metodologías de carácter interpretativo o hermenéutico, entre los que destacaría Shweder. No obstante, muchos autores están influidos por fuentes muy diversas, y resulta difícil adscribir específicamente a una u otra de estas tradiciones a algunos de ellos tan relevantes como, por ejemplo, Jerome Bruner.

Los autores pertenecientes a la primera de estas dos perspectivas, extendiendo la noción de Vygotski de herramienta o instrumento, parten de la idea de que los seres humanos vivimos en un mundo transformado por artefactos, construidos y usados por

las generaciones anteriores. Así, entienden que toda investigación interesada en relacionar cultura y procesos cognitivos debe partir del estudio de las actividades cotidianas de individuos particulares en contextos culturales concretos, e inferir y estudiar empíricamente, a partir de este conocimiento, los rasgos de los procesos cognitivos que dichas actividades demandan (de la Mata y Cubero, 2003).

Para los segundos, la búsqueda del significado cobra una especial importancia y, destacan el hecho de que los humanos estamos especialmente motivados para apropiarnos de los significados y recursos con los que cuenta nuestro medio cultural, enfatizando de esta forma el carácter eminentemente social de los significados (de la Mata y Cubero, 2003). En esta línea, la psicología cultural no es transcultural ya que no busca ni privilegia las cosas que son uniformes en todas las comunidades (Shweder, 2003). La psicología transcultural, por contra, estudia las condiciones en las que se puedan generalizar lo creado en los laboratorios occidentales con sujetos occidentales.

Asimismo, destaca que una de las metas que Berry (2002) señala de la psicología transcultural es el generar universales psicológicos, algo que tenga una validez “pan-humana”, lo que se puede entender como, en sus palabras, “seguir quitando capas de la cebolla de la cultura hasta revelar la unidad psíquica de la humanidad” (p. 334). Por ello, uno de los grandes problemas de la perspectiva transcultural es precisamente su tendencia a generalizar lo encontrado en los laboratorios occidentales a otras comunidades. Su meta es establecer comparabilidad o equivalencia para medir instrumentos entre diferentes poblaciones. Sin embargo, para quien adopta una perspectiva cultural, aquello que la psicología transcultural consideraría ruido es interpretado como una señal de verdaderas diferencias en los significados culturales (Shweder, 2003).

Así, en respuesta a la equiparación de cultura con nación en la que caen las comparaciones transculturales, la psicología cultural entiende que las formas explícitas e implícitas de vida compartida existentes en todos los países son muy distintas. Incluso las formas explícitas e implícitas de una determinada comunidad o barrio dentro de un mismo país son distintas a las de otro barrio o comunidad. Por no hablar, como defiende Esteban (2008a), de los rituales, creencias, pautas tácitas que caracterizan una determinada familia o un determinado grupo de amigos.

En esta línea, Esteban destaca que el campo de la psicología cultural, nacida remotamente y con un fuerte impulso hacia la década de los 90 del siglo pasado, representa un esfuerzo interdisciplinar para entender cómo la mente (las vivencias humanas) constituye la cultura, y cómo la cultura constituye la mente. De este modo, Esteban (2008a) la define como:

*“Se trata de una psicología no individualista, ni innatista, ni interna, ni exclusivamente racionalista, que postula que los mecanismos o factores asociados al cambio no están en los genes, dentro de las personas, sino que se distribuyen entre las personas significativas, los recursos o artefactos que se utilizan y los contextos a través de los cuales nos desarrollamos” (p. 18).*

Por ello, para de la Mata y Cubero (2003), la meta de la psicología cultural es entender cómo los procesos de desarrollo humano tienen lugar en la cultura, y la cultura se entiende como símbolos compartidos, conceptos, significados, prácticas que definen y se generan a través de unidades culturales como la familia, el barrio, una comunidad o un país. Así, se entiende la psicología cultural como un modo de hacer psicología, que asume la idea de que la cultura y la mente son inseparables ya que, como también sostienen Markus y Hamedani (2007), se constituyen mutuamente.

Para Esteban (2010), la principal ventaja de esta perspectiva cultural es que considera la cultura como un modo de organizar, diseñar y desarrollar lo humano, y su principal peligro es la estrechez y el carácter estereotipado en el que se puede caer bajo la lectura simplista del análisis de comparaciones bipolares, como a veces se hace desde la perspectiva transcultural. La reflexión que hace este autor desde la posición situacionista derivada de Vygotsky es que las personas que comparten un mismo grupo cultural y nacional deberían puntuar elevado en una tarea de autoconcepto o identidad personal frente a identidad social, a favor de categorías sociales, propias de culturas colectivistas. Sin embargo, datos recientes refutan esta hipótesis.

Esteban y Vila (2010), interesados en la diferente construcción cultural de la identidad humana, analizaron los relatos y las respuestas a una tarea de retrato identitario de estudiantes de universidades públicas y privadas de México y de Cataluña. Observaron que en ciertos contextos de actividad, con estructuras sociodemográficas determinadas (rurales, urbanas y tradicionales) las categorías para definirse son diferentes. Estos datos sugieren, para estos autores, que la cultura no es algo abstracto,

nacional, supuestamente dimensional, sino que está en íntima relación con las actividades más locales y los contextos más próximos en los que cada persona participa.

De esta forma podemos entender que el fenómeno psicológico (la vivencia humana, personal y social) es cultural por naturaleza. Lo que para Esteban (2008a) quiere decir que el desarrollo humano se realiza a través de la participación en formas de vida que generan pensamientos, deseos, motivaciones, emociones y conductas. Este autor se refiere a las actividades como conductas organizadas socialmente que permiten a las personas construirse, es decir, estructurar cómo pensar, percibir, imaginar, hablar, sentir y recordar. De la misma forma, nuestra propia experiencia e interpretación de la realidad conforma y recrea dicha actividad, posibilitando que podamos participar activamente de ella, interiorizar sus elementos culturales y compartirlos con los demás.

Es por todo ello por lo que, a nuestro juicio, la noción de cultura puede ser mejor entendida si se conceptúa en términos de prácticas cotidianas. La cultura es y se vincula con la forma en la que nos comunicamos en casa, en el trabajo, con amigos o con desconocidos, así como los artefactos, costumbres, historias, códigos y significados compartidos. Tanto por miembros de una familia, como de un país, como de una organización o un club. Y es a través de la socialización, de la realización de actividades compartidas, cómo las personas se apropian de estos conocimientos, creencias o prácticas. La perspectiva de Cole (1996) tiene especial utilidad ya que incluye como componentes básicos de los sistemas de actividad al conjunto de individuos interrelacionados a través de un objetivo común (comunidad), a las normas, reglas y convenciones que regulan la relación entre ellos y sus acciones (reglas) y, por último, a la división de las acciones dirigidas a metas entre los miembros de la colectividad (división del trabajo) (de la Mata y Cubero, 2003). Podemos considerar que todos estos elementos y las complejas relaciones que se establecen entre ellos cuentan con la cualidad de poder ser constantemente reinventados como productos de la vida e historia de los seres humanos. Esta hipótesis se deriva directamente de la idea de mediación semiótica propuesta por Vygostki.

En un análisis de cómo los trabajos de Vygostki se han aplicado y han influido en las más recientes líneas de investigación, Daniels et al. (2007), sostienen que la teoría de la actividad es una de las aplicaciones más directas y actuales de la teoría de la

mediación basada en herramientas culturales y del método de la doble estimulación formulado por Vygostki. Una teoría que analizaremos posteriormente.

Por su parte, desde la perspectiva a la que denomina psicología macro-cultural, Ratner (2012) sostiene que el fenómeno psicológico tiene sus orígenes y está organizado por factores “macro” como las instituciones sociales, artefactos y conceptos culturales sobre el tiempo, el individuo, la educación o la salud. Así, Ratner ejemplifica que la economía y el trabajo son distintos bajo la influencia de intereses feudales de la época medieval, bajo un sistema cooperativista o bajo un modelo capitalista. Esto se puede explicar por el hecho de que los factores macro-culturales están diseñados y se mantienen por líderes sociales o grupos con influencia social, ya sean partidos políticos, movimientos sociales o ciertas elites económicas (Esteban y Ratner, 2010).

En la misma línea, para Ratner (2006) no es posible entender la formación y psicología de las personas sin recurrir a las instituciones sociales, conceptos culturales y artefactos encarnados en prácticas humanas que fomentan modos específicos de percibir, imaginar, sentir o recordar. También, Esteban y Ratner (2010) afirman que ciertos conceptos, instituciones y artefactos, en forma de reglas, pautas y “prótesis”, utilizando la terminología de Bruner, moldean la naturaleza del funcionamiento individual. Para ellos, y partiendo desde una perspectiva cultural, es completamente imposible estudiar la mente humana sin precisar las estructuras sociales, físicas y conceptuales que originan experiencias psicológicas como la percepción, el recuerdo, el pensamiento o incluso la enfermedad mental. Así, el contenido de los significados y prácticas no es separable de los contextos en los que se producen. Hay una relación de mutua constitución, de necesidad y relación inseparable entre la vida mental y el contexto social. La cultura y la psicología de las personas son procesos dinámicos mutuamente constitutivos que no pueden reducirse, ni excluirse (Esteban, 2010).

Por otra parte, consideramos que un último aspecto, pero no menos importante, que considera la perspectiva histórico-cultural de la psicología es la influencia de la propia historia humana en nuestro comportamiento actual. En este sentido, y por mencionar un ejemplo, entendemos que, cuando en la prehistoria el ser humano pasa a estabilizarse en un mismo lugar, a ser sedentario, se producen muchos cambios en la organización de la vida social. Ser sedentario requiere de nuevos artefactos no sólo para cultivar la tierra y tener una fuente de alimento más estable, sino también para la gestión

de la comunidad. Por ejemplo la escritura, que surge para establecer y dejar claro para el futuro cuánto alimento se produce, se vende o se debe, así como las reglas y leyes que deben regir el comportamiento en comunidad. Unos nuevos artefactos que sin duda han afectado a los procesos cognitivos. David Olson (1997; 2009), en cuanto a la influencia de la escritura en los procesos cognitivos, señala que ésta no hubiera sido posible sin el desarrollo evolutivo de los pulgares oponibles, que permitieron el uso de herramientas, que a su vez se derivó de la bipedestación que liberó las manos, etc. Como se puede ver, tanto los desarrollos biológicos como culturales están íntimamente relacionados y son las dos caras de una misma moneda.

No obstante, aunque pueda parecer que las orientaciones teóricas o metodológicas más “micro” o “macro” se centran en aspectos muy distintos del comportamiento humano, si hay algo que sin duda comparten es el renovado interés por el análisis de la relación mente-cultura, que es sin duda el denominador común de los enfoques culturales. Para Cole y Gajdamaschko (2007) el entrelazamiento mutuo de la mediación cultural y la cognición humana es tanto la fuente de inspiración para los estudiosos actuales como un importante obstáculo para separar la cultura de la historia y de la ontogenia. Según estos autores, para Vygotski la mediación cultural y la cognición humana se entrelazan de una forma compleja, ya que están mutuamente constituidas y un análisis por separado puede ser muy problemático. En esta relación mente-cultura, como analizaremos en mayor profundidad posteriormente, la construcción y apropiación de historias públicas, el hecho de compartir historias privadas y el pensamiento narrativo (Smorti, 1994), juegan un papel fundamental.

Cómo hemos visto pues, los procesos psicológicos influyen en la cultura, y la cultura influye en los procesos psicológicos. Esta es la conclusión a la que llegan Lehman, Chiu y Schaller (2004) en la gran revisión de la relación entre procesos psicológicos y cultura. En su trabajo, a partir del análisis de múltiples investigaciones, muestran cómo el pensamiento y las acciones individuales influyen en las normas y las prácticas culturales, ya que éstas evolucionan con el tiempo, y estas normas y prácticas influyen en el pensamiento y las acciones de los individuos. Para apoyar dicha teoría muestran investigaciones de muy diferentes ámbitos como la evolutiva, la atención, la comunicación, la percepción, la auto-regulación, el pensamiento o la agencia.

El mayor reto de la psicología cultural es comprender el comportamiento humano, producto de su origen y naturaleza social, histórica y cultural, sin menospreciar la herencia biológica que permanece siempre unida y condicionada al medio de vida de cada cual (Esteban y Ratner, 2010). A este respecto, según autores como Bruner (1996), Cole (1996) o Shweder (1990), la psicología cultural adopta una posición intermedia en cuanto a la relación entre mente y cultura. Asume que estos términos son dos caras de la misma moneda, ya que ambas están en la génesis y son producto de la otra, y consideran que, de alguna manera, la cultura es un fenómeno indiferenciable de la propia mente (Cubero y de la Mata, 2003). Ya que los comportamientos siempre ocurren en un contexto cultural, parece inconcebible entender a los individuos como agentes externos a la cultura. En este sentido para Chiu y Kim (2011), la relación entre cultura y yo ha sido de amor-odio, se necesitan la una a la otra y se crean mutuamente.

No obstante, no todos los escenarios y los ámbitos culturales influyen de la misma forma en la mente y en el comportamiento de quienes los conforman. Cada ámbito tiene sus propias características y conlleva formas específicas de cognición y comportamiento. A continuación, analizaremos algunas de los contextos más importantes que se han analizado desde esta perspectiva, deteniéndonos en el laboral.

Para finalizar este epígrafe como síntesis de lo argumentado durante el mismo, en la siguiente Tabla 1 se presentan de forma muy sintética las principales diferencias entre las características de la psicología transcultural y los distintos modos de hacer psicología cultural. También hemos incluido la diferencia entre la concepción de contexto y de escenario que es analizada en profundidad en el siguiente epígrafe.

Tabla 1. Comparación de las características principales de los modos de hacer psicología transcultural y cultural

Psicología Transcultural	Psicología/s cultural/es
Homogeneidad	Heterogeneidad
Universalidad	Diversidad
Información	Significado
Cultura como VI	Cultura como marco
Contexto	Escenario

#### **1.4.1. La teoría de la actividad en el ámbito laboral**

Con la lógica que estamos siguiendo, estamos convencidos de que el mismo marco teórico que fundamenta el análisis de la práctica cultural en los contextos educativos o familiares es extrapolable al estudio de cualquier otro escenario de actividad humana, y específicamente al escenario organizacional-laboral. Además, este no es el primer trabajo que defiende esta idea. Hay otras investigaciones que desde una perspectiva cultural han estudiado las relaciones laborales.

Engeström, por citar uno de los autores más destacados en esta línea, con su aplicación de la teoría de la actividad, ha analizado las múltiples relaciones y aprendizajes que se establecen en los contextos profesionales y cómo se vinculan con los procesos mentales. Este investigador ha desarrollado un sistema de formación y generación de cambios en las organizaciones a través de sus trabajos en el *Center for Activity Theory and Developmental Work Research* de la universidad de Finlandia. Para Daniels et al. (2007), estos estudios han generado una muy rica base de datos que dará nuevas pistas sobre las potencialidades y desafíos de la expansión de la idea de Vygotski de la doble estimulación hacia estudios de intervención en las transformaciones en el trabajo. La teoría de la actividad ha mostrado ser una de las mejores herramientas de análisis derivadas de la tradición teórica histórico-cultural. Posteriormente nos detendremos en el análisis de algunas de las formulaciones teóricas e investigaciones de este laboratorio. No obstante, para una mayor profundización en cómo se ha aplicado en diferentes campos y qué resultados ha reportado se puede consultar el trabajo de Sannino, Daniels y Gutiérrez (2009), "*Learning and Expanding with activity theory*".

Blunden (2011) analiza en profundidad la teoría de la actividad en relación con cómo desde múltiples disciplinas se ha empleado de forma conceptual y como herramienta de análisis. Este autor afirma que Vygotski consideró la acción medida por artefactos como la unidad de estudio de la conciencia y que fue Leontiev quien posteriormente desarrolló esta idea en la llamada teoría de la actividad. Considerando las implicaciones que la guerra fría y el telón de acero tuvieron en las comunicaciones entre las dos potencias investigadoras de gran parte del siglo XX, no es de extrañar que no fuese hasta muy avanzado este siglo cuando dichas teorías fueron recogidas y analizadas por investigadores norteamericanos y occidentales en general.



Para profundizar en las implicaciones teóricas y prácticas de este concepto, remitimos al libro *Perspectives on activity theory* editado por Engeström, Miettinen y Punamäki (1999) en el que se analiza sus orígenes y desarrollo histórico, sus características y sus diversas aplicaciones en el estudio del juego, el aprendizaje, la educación y especialmente en el ámbito laboral. Engeström (2001) expone más sintética y claramente, en el marco de un estudio de aprendizaje expansivo en un hospital finlandés, los cinco principios centrales de su teoría de la actividad. Para dicha exposición parte de la concepción vygotskiana de mediación, en la se incluye la presencia de un artefacto mediador entre un estímulo y una respuesta, en una relación triangular, con una ampliación de dicho modelo tal como se refleja en su conocida ilustración (Figura 2). El modelo original aparece en la cima de esta figura, conformado por el sujeto, el objeto y las herramientas o signos mediadores, a los que Engeström ha añadido diversos componentes.

El objeto es considerado como la actividad hacia la que se dirigen las acciones y que llevan a los resultados de la tarea. Además, los individuos normalmente no trabajan de forma aislada, sino que forman parte de comunidades que pueden actuar con los mismos objetivos, compuestas por otros individuos que a su vez forman parte de otras comunidades diferentes. Dichas comunidades realizan divisiones del trabajo de las diferentes actividades que hay que realizar, tanto de forma horizontal como vertical, y están sujetas al cumplimiento de determinadas normas y convenciones que regulan los diversos comportamientos dentro de un sistema de actividad determinado.

Ampliando esta conceptualización y considerando que el objeto de actividad es una meta en movimiento y en la que participan diversos sistemas de actividad conjuntamente, Engeström (2001, p.136) resume la teoría de la actividad aplicada al aprendizaje expandido en el trabajo con estos cinco principios:

- a) La principal unidad de análisis es un sistema de actividad colectivo, mediado por artefactos y orientado a objetos, relacionado con otros sistemas de actividad.
- b) Un sistema de actividad es siempre una comunidad de múltiples puntos de vista, tradiciones e intereses, en la que la división del trabajo crea diferentes posiciones en quienes ya traen sus propias voces e historias.

- c) Son sistemas conformados históricamente y que se transforman con el tiempo, sus problemas y potencialidades sólo pueden ser entendidas en referencia a su propia historia.
- d) Las contradicciones, que no los problemas o los conflictos, juegan un papel muy importante como fuente de cambio y desarrollo. Son definidas como tensiones estructurales históricamente acumuladas en los sistemas.
- e) Los sistemas de actividad se mueven en ciclos de transformaciones cualitativas, permitiendo transformaciones expansivas que derivan de la re-conceptuación de los objetos y motivos de actividad.

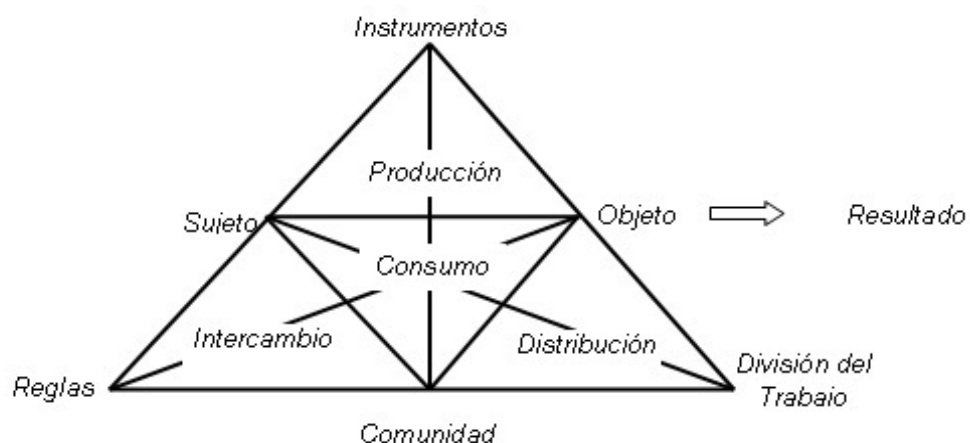


Figura 2. Estructura del sistema de actividad humana (adaptado de Engeström, 2001, p.135)

En un trabajo posterior, Engeström, Nummijoki y Sannino (2012) presentan un ejemplo concreto y bien desarrollado de las aplicaciones prácticas de la teoría de la actividad en el ámbito laboral, analizando la formación conjunta de un nuevo concepto entre un profesional y su cliente. Más recientemente, Engeström, Sannino y Virkkunen (2014) revisan algunos de los diferentes intentos realizados en los laboratorios de todo el mundo de desarrollar métodos de intervenciones formativas o herramientas basadas en la teoría histórico-cultural de la actividad. Entre los más importantes destacan la línea rusa, con los experimentos genéticos de Davydov y su equipo, la clínica francesa de la actividad, la quinta dimensión americana y su propio laboratorio finlandés del cambio (Cole y *The Distributed Literacy Consortium*, 2006; Clot y Kostulski, 2011; Engeström, 2007; Zuckerman, 2012, citados en Engeström et al., 2014). En dicho trabajo se encuentra un muy buen resumen de la experiencia obtenida tras 20 años de análisis, implementación y desarrollo de su método. Todos ellos ejemplifican cómo dicha teoría de la actividad se ha llevado a la práctica en intervenciones formativas en su laboratorio

y clínica de la actividad, empleada para el cambio, tanto en escuelas como en organizaciones y lugares de trabajo.

También en nuestro país hay trabajos que parten de la perspectiva sociocultural para analizar qué ocurre en el ámbito laboral. En una reciente investigación sobre el aprendizaje en los grupos de profesores se ha analizado el contexto laboral desde esta perspectiva. Mauri, Clarà, Ginesta y Colomina (2013) ejemplifican y destacan las posibilidades teóricas y metodológicas de las aproximaciones que quieran estudiar el aprendizaje en el lugar de trabajo utilizando las nociones típicamente culturales de interiorización y de zona de desarrollo próximo, en una vía intermedia entre la tradición inspirada en las propuestas de Engeström y la inspirada por Lave y Wenger (1991).

Para estos autores, los estudios inspirados en las propuestas de Engeström sitúan el foco en la dimensión institucional del aprendizaje, sin embargo, los trabajos más basados en las propuestas de Lave y Wenger se sitúan a un nivel más individual, en el aprendizaje dentro de una comunidad focalizándose en procesos de un dominio más bien micro-genético. De esta forma, se entiende el aprendizaje como participación, y no como interiorización, lo que implica “pasar de una aproximación epistemológica (aprender como interiorizar un mediador cultural) hacia una aproximación ontológica (aprender como cambiar el hacer y el ser)” y explica el énfasis que estos trabajos ponen en la identidad y en su desarrollo (Mauri et al., 2013, p. 342). Desde esta perspectiva se considera que aprender significa devenir alguien distinto, alguien que participa de una forma distinta en una comunidad.

A este respecto, el desarrollo humano se vuelve uno de los temas fundamentales en la psicología cultural. Un desarrollo que se produce en unos escenarios de actividad específicos, que juegan un papel fundamental en la conformación de la propia identidad. A continuación, analizaremos el concepto de escenario y la forma en la que investigadores e investigadoras con una perspectiva cultural lo han considerado en su análisis del desarrollo humano.

### **1.5. El desarrollo humano en los escenarios culturales**

L.S. Vygotski sin duda ha sido el autor que ha servido de referencia y cuyos trabajos han influido en múltiples investigaciones posteriores, en todo el desarrollo que

ha experimentado la perspectiva histórico-cultural. Partiendo de sus múltiples investigaciones y su Ley Genética de Desarrollo Cultural, defendía que la cultura proporciona a los nuevos miembros del grupo las herramientas necesarias para llegar a convertirse en alguien competente dentro del mismo. Sostenía que cualquiera que sea la destreza a adquirir o concepto a aprender, se desarrollará en primer lugar en el plano social, para con posterioridad pasar a ser interiorizado gradualmente por el sujeto. En los estudios clásicos de interiorización o sociogénesis de conceptos, el proceso consiste en un adulto o experto que inicia a un niño o miembro menos competente en una tarea, dirigiendo y andamiando la actuación de éste al aportarle la estructura necesaria para cumplirla. En este sentido, y como afirman Santamaría y de la Mata (2002), nociones como zona de desarrollo próximo o participación guiada juegan un papel muy importante en la forma en la que se analizan diferentes actividades. Dichos conceptos pueden ayudar a explicar el proceso por el que la instrucción permite al estudiante apropiarse de las nuevas habilidades.

Uno de los principales autores a través de los que han llegado las ideas de Vygotski a nuestros días es James Wertsch, de quién asumimos la conceptualización de escenario de actividad, un concepto central en nuestro análisis. Para este autor, los escenarios de actividad se refieren a los contextos culturales en los que el ocurre el funcionamiento mental (Cubero, de la Mata y Cubero, 2008). El escenario sería, en términos generales y más allá de medio físico, la interpretación de los participantes, ya que está basado en los supuestos implícitos sobre los aspectos que son necesarios para que dicho contexto exista y sea reconocido como tal. En sus propias palabras, “una actividad puede ser considerada como un escenario definido socialmente. Una actividad o escenario de actividad se basa en un conjunto de supuestos sobre los roles apropiados, las metas y los medios utilizados por el participante en dicho escenario” (Wertsch, 1985, p. 212). Escenarios en los que los protagonistas actúan, y en los que siempre hay otros personajes que interactúan con dichos protagonistas.

En las publicaciones que han asumido este marco teórico han sido múltiples los escenarios culturales a los que se ha prestado atención, y claramente a algunos más atención que a otros. Comenzando por el familiar y las relaciones de padres y madres con sus hijos e hijas, hasta las relaciones laborales que aquí estamos analizando, pasando por la escolarización formal, las redes de amistad en la adolescencia o la

experiencia universitaria, en la literatura podemos encontrar numerosos ejemplos de cómo desde la psicología cultural se ha puesto especial atención en el análisis de los contextos de desarrollo y los escenarios de actividad.

Nacemos ya en un entorno cultural que sin duda ejerce una gran influencia en el resto de nuestra vida. No es lo mismo nacer en Sevilla, en Nueva York, en Caracas, en Beijing, en Bagdad o en Dakar. En cada una de estas ciudades la estimulación que rodea a los recién nacidos, la expectativas que se ponen en ellos, entre otros aspectos, van a ser muy diferentes. De la misma forma que no es lo mismo nacer niño o niña, nacer en una familia biparental o monoparental, gitana o paya, migrante o “nativa”.

Desde el punto de vista evolutivo, y concretamente en relación con el desarrollo psicológico, es en la etapa preescolar, de 0 a 6 años, cuando se produce la mayor parte del desarrollo cognitivo. Un desarrollo del que disfrutaremos o que podrá lastrarnos el resto de nuestra vida. Y si hay un logro cognitivo a destacar en este periodo sin duda es la adquisición del lenguaje, aprendido en la interacción con los adultos cercanos.

Nelson (2014) destaca en términos generales dos fuentes del saber en esta etapa: la experiencia personal directa y el conocimiento mediado disponible en gran medida a través de la interacción verbal. Para ella, la interacción verbal es tan crucial para el saber que el sistema cognitivo humano se transforma regularmente a lo largo del desarrollo para llevar a cabo importantes operaciones en un formato verbal. En este sentido, y en su opinión, si se quieren comprender las bases de una exitosa entrada en la educación formal es necesario centrar el análisis en la integración del lenguaje y la adquisición del lenguaje en la infancia temprana.

En su análisis de cuáles son algunas de las áreas de desarrollo de la competencia cognitiva en la etapa preescolar más investigadas por los psicólogos, Nelson (2014), destaca la memoria, la teoría de la mente, el yo en el tiempo, la narrativa y los sistemas conceptuales. Así, y siguiendo con la influencia de la socialización en el periodo preescolar, en procesos cognitivos como la memoria autobiográfica, Nelson y Fivush (2004) han mostrado cómo a partir de las interacciones madre-hijo, se enseña a los niños en el seno de las familias lo que constituye un recuerdo apropiado de los acontecimientos familiares, a través de la identificación y narración conjunta de dichos eventos. En la misma línea, Wang y Fivush (2005) y Wang (2007) han analizado las particularidades de las interacciones materno-filiales en relación a su procedencia. Estos

datos muestran cómo, antes de llegar a la escuela, la familia se convierte en el principal motor del desarrollo personal (Smorti, 2008). En el siguiente capítulo nos centraremos en un análisis en mayor profundidad de estas investigaciones, que han supuesto una de las más importantes influencias en el desarrollo de este trabajo.

En relación con los diferentes escenarios que han sido estudiados desde la perspectiva cultural, sin duda la escuela y los procesos de aprendizaje han sido los que, por múltiples motivos, han recibido una mayor atención. Hay una larga tradición de investigación sobre los procesos de aprendizaje y desarrollo de los niños mientras están escolarizados. Es una línea de investigación muy vinculada a la psicología evolutiva, y que considera la escuela como un entorno nuevo, más allá del familiar, en el que aprender y desarrollarse, fundamental para la socialización en nuestra sociedad.

La población escolar es relativamente accesible y sus principales influencias han derivado básicamente de sus padres y profesores, lo cual los convierte en los perfectos participantes “no contaminados” de otras influencias externas. Unos niños y niñas que, al incrementar su experiencia en el ámbito educativo, se van apropiando de las herramientas culturales de la sociedad en la que se encuentren (entendiendo la escuela, especialmente la pública, como representante y perpetuadora de la cultura del lugar en el que se encuentre), al igual que de las habilidades metodológicas y cognitivas que se derivan del aprendizaje de las ciencias.

En esta línea, y como afirman Santamaría et al. (2012), existe un considerable volumen de datos de la investigación cultural sobre procesos de categorización, memoria, razonamiento y resolución de problemas que ponen de manifiesto la citada relación entre educación formal y ciertos modos de funcionamiento cognitivo. Para estos autores, la investigación cultural en psicología, así como datos procedentes de estudios en psicolingüística, sociolingüística o la psicología educativa han evidenciado la gran importancia de la educación formal en la adquisición de destrezas cognitivas y narrativas en relación con dicha experiencia socio-educativa. Así, la experiencia educativa se ha convertido en uno de los factores clave y a la que se le ha prestado mayor atención desde la perspectiva cultural.

Una de las importantes dudas que pueden surgir a analizar los datos provenientes de la investigación con el alumnado de las escuelas es, a nuestro juicio, el papel que juega la mera maduración biológica en el desarrollo cognitivo. Es decir, en una

comparación entre estudiantes de primer y sexto curso de primaria, no estamos en condiciones de afirmar que las diferencias cognitivas que presentan se deban exclusivamente a su mayor experiencia escolar. Como destacamos anteriormente, el desarrollo cultural y biológico son inseparables, y es especialmente importante recordarlo en el estudio de la infancia, en la que tanto el cuerpo en su conjunto, como todo el sistema nervioso en concreto, se encuentran en constante desarrollo.

En este sentido, consideramos especialmente relevante el estudio con población adulta. En la adultez, si bien el desarrollo biológico se ha ralentizado, o al menos es muy distinto al de los niños y niñas, la constante participación en diferentes entornos y en prácticas culturales sigue siendo fundamental para el desarrollo cognitivo. Así, en los múltiples estudios realizados en los más de 28 años de existencia del Laboratorio de la Actividad Humana de la Universidad de Sevilla (Ramírez, Cubero y Santamaría, 1990), se ha mostrado la importancia de la formación de adultos en el desarrollo cognitivo. Durante este tiempo se ha desarrollado todo un marco teórico para el análisis de las relaciones entre la escolarización formal y los procesos mentales (Santamaría et al., 2010), y se ha ejemplificado cómo la alfabetización, quizás la práctica cultural más importante adquirida en la escuela, se relaciona con diferentes procesos cognitivos como la comprensión (Santamaría y de la Mata, 2002), las estrategias de memoria (Sánchez y de la Mata, 2005), la formación de conceptos y categorización (Cubero et al. 2008), el razonamiento, la argumentación (Bascón, 2011; Bascón, Arias y de la Mata, 2013; Cala y de la Mata, 2010) y la memoria autobiográfica (de la Mata, Santamaría, Ruiz y Hansen, 2011; Santamaría et al., 2012).

Aunque como hemos visto, tanto la familia como la escuela son los contextos más estudiados desde esta perspectiva cultural, no son ni mucho menos los únicos. Entendemos que cualquier escenario de actividad humana se podría analizar desde una perspectiva cultural. Para Valsiner y Rosa (2007), puesto que cada individuo ocupa una posición particular dentro de la estructura socio-cultural, se espera de él que realice algunas tareas específicas en cada uno de los ámbitos concretos. Y en todos estos ámbitos, cada persona se desarrolla a lo largo de todo un proceso de relación con dicho escenario y con los diferentes participantes el mismo, con sus particulares recursos y limitaciones. Desde esta perspectiva, los escenarios socioculturales ofrecen a sus participantes diversos marcos interpretativos y recursos simbólicos como imágenes,

conceptos, narrativas, discursos o rutinas que organizan la conducta de las personas (Esteban, 2010). Más allá de la equiparación de cultura con nación en la que caían los modelos transculturales.

En este sentido, al estar el ser humano siempre inmerso en una red de relaciones sociales, todas las herramientas, los signos comunicativos, y los discursos compartidos en cada uno de los escenarios en los que se desenvuelve regulan constantemente sus actuaciones. El individuo está regulado por los discursos que dan un sentido a lo que se está haciendo en ese momento, ya que está actuando hacia un objetivo socio-culturalmente establecido, que el actor está haciendo propio, y así incorporándolo a su estructura motivacional personal (Valsiner y Rosa, 2007).

De esta forma, al incorporar los discursos y otros muchos elementos culturales que se nos presentan en los diferentes escenarios de los que somos partícipes, comienzan a formar parte de nosotros mismos, de nuestra identidad y nuestra propia historia. Lo cual es defendido por Bruner (1996), al hablar de que somos un “enjambre de participaciones”. Por este motivo, y en relación a esta idea y a la estrecha relación entre mente cultura que hasta ahora hemos venido defendiendo consideramos que es muy importante profundizar en el concepto de identidad y su relación con la cultura, a la que crea y por la que es conformada. Por ello, en el siguiente capítulo profundizaremos en la conceptualización y consideración de la identidad personal e identidad laboral, conceptos quizás incluso más difusos y controvertidos que el de cultura. Asimismo, analizaremos la relación entre identidad y memoria autobiográfica, con especial mención a los enfoques narrativos.



## **2. IDENTIDAD, NARRATIVAS Y MEMORIA AUTOBIOGRÁFICA**

Hablar de identidad, de yo y de memoria autobiográfica, como desarrollaremos en este capítulo, puede significar hablar de lo mismo. Lejos de una visión del yo como algo fijo e inmutable, la mayoría de las más recientes investigaciones asumen un concepto de identidad como algo cambiante, situado y culturalmente específico. En este capítulo nos centraremos en analizar cómo se construyen las identidades personales y laborales. Destacaremos la importancia de las historias que contamos de nosotros mismos, es decir, nuestras narrativas autobiográficas y, por ello, la importancia de la asunción de un enfoque narrativo en el análisis de las construcciones identitarias.

### **2.1. Identidad y narrativas del yo**

Como defienden Sala (2007) y Prebble, Addis y Tippett (2013), la identidad es un territorio en el que convergen la filosofía, la psicología, la sociología, las neurociencias y las teorías de la mente, y sobre el que pensadores como René Descartes, David Hume, John Locke, William James o George Herbert Mead, entre otros, han contribuido notablemente. La identidad ha sido un tema de investigación en psicología que ha recibido históricamente un gran interés y que, pese a las múltiples dificultades que supone y múltiples perspectivas que la han estudiado, no ha dejado de recibir atención. Si volvemos a los “clásicos” de la psicología, como hace González (2010), nos encontramos que la potencia de las contribuciones articuladas de Bajtín, Vygotsky y Mead consiste en que proponen una explicación genética del proceso de construcción narrativa de la identidad y también, en parte, de la subjetividad. Cuyos principales hitos son la conformación semiótica de la conciencia, de la autoconciencia (el sí mismo como otro) y la emergencia de la persona desde los procesos de comunicación e interacción social.

En este sentido, en los últimos tiempos la pregunta por la identidad como afirman Hammack (2008) o González (2010) parece incesante y recurrente. Un tema que cada vez más llama la atención de los investigadores de todo el mundo, a la vez que al propio Laboratorio de la Actividad Humana del que formamos parte, tal como se observa en algunas de las más recientes publicaciones (Arias, Prados, Cubero y

Santamaría, 2013; Cala y de la Mata, 2010; de la Mata et al., 2011; de la Mata et al., 2014; Macías y de la Mata, 2013; Prados, Cubero, Santamaría y Arias, 2013b; Saavedra, 2007; Sala, 2006; Santamaría y Montoya, 2008; Santamaría et al., 2012).

Esteban (2008b) afirma que este tema nunca antes en la historia había sido fiel protagonista de la actualidad como lo es en nuestros días, porque la búsqueda incansable y desesperada de identidad (de fuente de sentido y significado, de seguridad y protección) aparece como una reacción ante los cambios sociales, políticos y culturales del mundo actual, un “mundo hostil”. De esta forma considera que la identidad hoy, entre otros aspectos, es el resultado de la pérdida de la seguridad que constituye toda cultura, de las prácticas expresivas e instrumentales que median las relaciones que tenemos con nuestro entorno.

Así, este autor, al analizar la importancia que se le da en la actualidad a la identidad, afirma que hoy es fruto de una doble desorientación, en el plano individual o privado y en el colectivo y público, en la que la globalización juega un papel muy importante. A nivel individual, la obligación de cuestionar las circunstancias sobre las cuales cada una de las persona desarrolla su proyecto de vida en relación con la pareja o el trabajo, en un momento en el que los modelos tradicionales en los que el porvenir se dibujaba fácilmente (“yo soy trabajador de los 18 a los 65, me caso a los 24, tengo 2 hijos y vivo en una casita con jardín”), están muy cuestionados. Por otro lado los colectivos (nacionales, religiosos, étnicos, lingüísticos) reivindican su sitio y el derecho de “ser diferentes” en un mundo globalizado que cada vez nos hace a todos más iguales (Esteban, 2008b).

Por otra parte, entendemos que el sentimiento identitario no es sólo una realidad subjetiva. Aunque a continuación nos centraremos en un nivel de análisis de la identidad basado en el individuo y sus relaciones con su cultura y con quienes les rodean, consideramos que es importante recordar que la identidad también se puede y debe considerar en otros planos. Sin este tipo de análisis no podríamos explicar ni entender las reivindicaciones independentistas catalanas o escocesas, o la gran mayoría de guerras y conflictos de las que somos testigos cada día.

Éste es también un concepto que nos puede ayudar a explicar diferentes procesos, como las aparentes contradicciones en las actitudes hacia la inmigración entre los habitantes de países que han sido históricamente emigrantes ¿Por qué los españoles

que poco tiempo atrás tuvieron que emigrar al norte y centro de Europa en busca de oportunidades laborales ahora rechazan la llegada de inmigrantes a España con los mismos propósitos?, ¿Por qué Estados Unidos, un pueblo de inmigrantes, cierra cada vez más sus fronteras?, ¿Por qué se puede hablar de personas más españolas o más americanas que otras creando dos tipos de ciudadanos con distinto estatus? Algunos ciudadanos reclaman un reconocimiento distinto en función de su diferente nivel de pertenencia a un colectivo nacional, lo que podemos entender como una muestra de la asimetría de poder en la consideración de los derechos y los deberes de los inmigrantes y las poblaciones nativas (Andreouli, 2010).

Además de estas diferentes perspectivas, también debemos considerar la dimensión temporal del análisis, ya que para Bruner los *yo*s no surgen desarraigados en respuesta sólo al presente, sino que también toman significado de las circunstancias históricas que dan forma a la cultura de la que son expresión (Bruner, 2003). En la actualidad y según la investigación de Juárez y Gayet (2014), como ejemplo concreto, en países en vías de desarrollo, las transiciones a la vida adulta y los significados asociados al trabajo se han visto afectados por las economías fallidas, la falta de puestos de trabajo y la desigualdad social. Ante la carencia de empleo, recursos y posibilidades encontramos a una generación de jóvenes en situación de vulnerabilidad e inseguridad.

En esta investigación no creemos necesario entrar en el debate conceptual entre el uso de los términos *identidad personal* y *yo*, sino que los usaremos como sinónimos, en un sentido similar al que se refieren Bruner, Markus y Kitayama y muchos teóricos que se centran en el análisis de los procesos de construcción del *yo* en los contextos culturales. Así, y de la misma forma que en otras investigaciones anteriores realizadas por nuestro grupo (Bascón et al., 2013a; de la Mata y Santamaría, 2010; Prados et al., 2013b; Ruiz, 2011; Santamaría et al., 2012), partimos del presupuesto de que la *identidad personal*, el *yo* en definitiva, no es una entidad homogénea y estable, una especie de soporte unificado de los actos del individuo. Por el contrario, coincidimos con muchos otros autores que en los últimos años defienden una visión del *yo* que se define por su carácter distribuido y dialógico. Por ello defendemos una idea de *identidad* como aquello que la persona dice o cuenta, tanto de sí mismo como de su mundo, su entorno.

*“Una psicología sensible a la cultura debe estar basada no sólo en lo que hace la gente, sino sobre todo en lo que les llevó a hacer lo que hicieron, en lo que la gente dice que han hecho los otros y por qué, y sobre todo, en cómo dice la gente que es su mundo” (Bruner, 1991, p.31).*

Al imponerse la idea de una identidad discursiva, se entiende que el individuo se hace discursivamente (González, 2010). Además, estas historias no están únicamente basadas en lo que hacemos nosotros mismos, la relación con los demás es sin duda fundamental en la construcción de nuestra identidad.

Hermans (2003), explica cómo puede relacionarse el yo con los demás miembros de la sociedad a través de las interacciones, destacando este carácter dialógico del yo. Afirma que el yo está implicado en una gran variedad de posiciones, formas de actuar en el mundo que se encuentran estrechamente interconectadas con las mentes de otras personas. El propio yo, en opinión de este autor, es una especie de “coalición” de las distintas posiciones que ocupa el individuo e incluye a todos los otros significativos. Por ello y desde nuestro punto de vista, los compañeros, los jefes, los alumnos, pacientes o compradores, que tanto tiempo pasan con nosotros, tienen una importancia fundamental en nuestra auto-definición como profesionales y personas.

En este sentido, y en relación con todo lo analizado previamente, consideramos que la “enculturación laboral”, es decir, la apropiación de determinadas herramientas culturales a través participación en diferentes escenarios laborales y la relación con las personas más expertas en su uso, representa tanto un enriquecimiento como una amenaza para la identidad de muchos de los participantes. Los profesionales, en su actividad cotidiana, negocian su posición dentro de este ámbito representacional mediante la participación en una negociación dialógica entre las posiciones de identidad (Andreouli, 2013). “¿Te respondo como psicóloga, o como amiga?”, “¿Te expulsó de clase por faltarme al respeto como el tipo duro que soy o te dejo y te doy otra oportunidad por mi interés por las causas perdidas?”. Consideramos que la teoría del yo dialógico ofrece herramientas teóricas adecuadas para la comprensión de la aculturación como un proceso continuo de participación en diferentes contextos, no como un único resultado estático. Y a este respecto, volvemos a hacer la misma reflexión: ¿hay alguna participación más común para los adultos de las sociedades modernas que la que se refiere al empleo?

Es por este motivo por el cual nuestro interés se centra en conocer cómo se construye el yo, de modo genérico, y específicamente lo que podríamos denominar un “yo laboral”. En esta construcción del yo, los diversos contextos en los que nos encontramos, las prácticas culturales que realizamos y las diferentes instituciones de las que formamos parte desempeñan un papel nuclear.

Tradicionalmente, la investigación relativa a la construcción identitaria ha implicado un “viaje” por determinados escenarios como la familia (las interacciones familiares y estilos conversacionales analizados por autoras como Nelson, Fivush o Wang), la escuela (la importancia de la escolarización de la que ya hemos hecho mención en el capítulo anterior), los amigos, el trabajo, la búsqueda de la pareja, la paternidad/maternidad, etc., momentos y prácticas culturales vitales con características muy diferenciadas. Estos estudios, en el marco de la investigación cultural que ya hemos presentado, muestran cómo a través de la mediación semiótica y la participación conjunta en escenarios y prácticas socioculturales aprendemos e interiorizamos los recursos e instrumentos necesarios para ser competentes en cada uno de dichos contextos (Santamaría y de la Mata, 2012). Al apropiarnos de las pautas conductuales, normas, códigos, registros, valores y creencias, también vamos conformando la imagen de quiénes somos, a través de nuestra relación e interacciones con otros miembros más expertos, nos vamos, a la vez, convirtiendo en más conocedores y expertos de las características culturales de dichos escenarios.

No obstante, el ámbito laboral, que tan clave consideramos, aunque ha sido reconocido desde hace tiempo como muy adecuado para el estudio de este tipo de procesos (Eldridge, Barnard y Bekerian, 1994), apenas ha recibido atención. En nuestra opinión, es necesario centrar la atención en dicho ámbito por múltiples motivos. Por ejemplo, Gifre, Monreal y Esteban (2011), utilizando la técnica del dibujo identitario para analizar la construcción de la identidad en las diferentes etapas vitales, han mostrado cómo el entorno laboral aparece como la categoría más importante en la adultez. Es decir, cuando le pedían a una persona que representara quién era en un momento determinado, en función de su edad o su momento evolutivo, las personas realizaban dibujos muy diferentes aún con ciertas similitudes, tanto en las características visuales de dichos dibujos, como en los significados que transmitían. La familia, por ejemplo, se pudo observar como un tema muy presente en los dibujos de los

participantes de todos los grupos de edad, mientras que en cada grupo había determinadas características específicas, como la mayor presencia del trabajo en el caso de los adultos. Este es un ejemplo de que en esta fase de la vida poder desempeñar un empleo es una fuente fundamental de identidad y, a la vez, una forma de integración con la sociedad.

En cada momento de la vida no sólo nos representamos a nosotros mismos con unas características determinadas y le damos una mayor importancia a determinadas facetas de nuestra vida, tal como muestra la investigación anterior. En cada momento de la vida nos preocupan y tendemos a referir y hablar más de determinados temas. Temas que pueden reflejar quiénes somos, hemos sido, o queremos ser.

Conway y Holmes (2004), estudiando un grupo de adultos mayores de entre 62 y 89 años de edad a los que les solicitaron que recordaran eventos de cada década de su vida, encontraron que los recuerdos tenían relación con los estadios del desarrollo psicosocial de Erikson. De este modo, los recuerdos de la primera década de la vida correspondían a temas caracterizados por experiencias de confianza vs desconfianza, autonomía vs vergüenza, superioridad vs inferioridad; los recuerdos relacionados con la segunda década giraban alrededor de la identidad vs confusión de rol; y los de la tercera estuvieron relacionados con la intimidad. Una etapa en la que las relaciones, que se convierten en largas (románticas y de amistad), tienden a pasar por momentos críticos y se requieren decisiones importantes como la pareja con la que casarse o la profesión a elegir. Hacia la mediana adultez (cuarta, quinta y sexta década) predominaban recuerdos relacionados con la generación y el estancamiento, las experiencias se enfocaban en temas relacionados con los cambios de carrera, con los hijos, cambios de trabajo o despido, cambios en las relaciones y, sobre todo, una preocupación por el cuidado y protección de lo que se ha hecho. Por último, los recuerdos de 60 años en adelante estuvieron más relacionados con experiencias integrativas y experiencias de desesperación, en las que los comportamientos de otros no pueden ser comprendidos.

En apoyo a esta idea y en el mayor estudio sobre el uso del lenguaje natural realizado hasta la fecha, con más de 700 millones de palabras analizadas de los comentarios y conversaciones realizadas en facebook por más de 75000 voluntarios, Schwartz et al. (2013) muestran cómo la forma de expresarse y los temas que aparecen van cambiando en función de la edad. Así, por ejemplo, en el grupo de edad

comprendido entre los 23 y los 29 años, aparecen con gran frecuencia expresiones como “en el trabajo”, “nuevo empleo” y otros temas laborales, que en las otras franjas de edad no se observan.

Considerando la importancia que tienen los recuerdos personales y lo que decimos que somos, destacamos la importancia de asumir una perspectiva narrativa. Como venimos defendiendo la identidad personal, y también la profesional, se construye sobre la base de las historias que contamos, especialmente aquellas en las que somos protagonistas, es decir, las historias de vida y los recuerdos autobiográficos.

### **2.1.1. Identidad narrativa**

Nuestro propio grupo de investigación ha considerado en estudios previos la identidad del profesorado universitario como una construcción narrativa, y no como un conjunto de roles permanentes que permiten crear tipologías estables y consistentes de profesores y profesoras (Prados et al., 2013b). Esta visión de la identidad del profesorado como construcción dialógica y situada social y culturalmente entronca directamente con la visión dialógica del yo (Hermans, 2003) que se basa en la clásica distinción de James (1890) entre yo y el mí, así como en las teorías bajtinianas sobre la polifonía de voces (Batjín, 1929/1973). Una visión ésta que concibe el yo y la cultura como una multiplicidad de posiciones entre las que se pueden establecer relaciones dialógicas, y en la que las voces colectivas, la dominación y la asimetría de las relaciones sociales tienen un papel fundamental.

Al respecto de la relación entre el yo y el mí, que se podría diferenciar entre el yo que narra y el yo que se narra, sin duda debemos hacer referencia a McAdams (2001). Una de las teorías que más interés y seguimiento ha tenido en los últimos años es la perspectiva de identidad narrativa de McAdams (2001), que afirma que la identidad se pueden entender como una historia de vida personal interiorizada que está siempre evolucionando, que integra el pasado reconstruido y el futuro imaginado para proporcionar a la vida un cierto grado de unidad y propósito. Especialmente al final de la adolescencia creamos historias de vida que nos aportan sensación de unidad y propósito. Y estas historias de vida, como toda las historias, están para ser contadas a otra personas, por lo que constantemente estamos haciéndolas y rehaciéndolas en el

marco de las relaciones sociales y en el marco de normas, valores, diferencias de poder y significados que nos ofrece la cultura de la que formamos parte.

En una revisión más reciente de esta idea de la identidad narrativa y toda la investigación que ha generado, McAdams y McLean (2013) relacionan determinados tipos de construcción identitaria, de narración de recuerdos, con el bienestar, al destacar que aquellos narradores que encuentran significados de redención en el sufrimiento y la adversidad, y que construyen historias de vida que ofrecen temas de agencia personal y exploración, tienden a disfrutar de mejor salud mental, bienestar y mayor madurez. Estos investigadores también destacan la idea de que las diferentes prácticas culturales, entre otros medios a través de las llamadas *Master Narratives*, ofrecen diferentes abanicos de imágenes, temas y tramas para la construcción de las narrativas vitales, de las cuales se pueden apropiar los individuos al contar sus propias historias, por lo que se hace especialmente interesante el estudio de cómo se desarrollan las historias de vidas de las personas que viven en diferentes sociedades, naciones o grupos culturales. Un ejemplo especialmente llamativo de la importancia de este tipo de investigaciones lo podemos encontrar en el trabajo de Hammack (2008), quien al comparar las historias vitales de jóvenes israelíes y palestinos encontró que referían recuerdos muy similares, pero desde una perspectiva de redención para los primeros y de contaminación o tragedia para los segundos.

Para Bruner (1991), las narrativas propias de cualquier grupo cultural reflejan la forma en la que sus miembros se ven a sí mismos y modelan su identidad, ya que reflejan lo que el grupo considera importante, deseable y aceptable o todo lo contrario. De esta forma, generan modos de interpretar la realidad. Y de la misma forma que dichas historias reflejan la identidad de la cultura, las historias personales reflejan la identidad a nivel individual. Como ejemplo, en una investigación reciente, Macías y de la Mata (2013), señalan que las narrativas presentes en procesos de cambio vital importante, como la migración, suponen una herramienta semiótica, un instrumento privilegiado para dar sentido a la vida. Unas historias en las que las emociones de apego y compromiso con la comunidad de origen parecen constituir un aspecto crucial de la construcción de la identidad y en las que los contenidos identitarios culturales y personales se entrelazan gracias a las emociones y al poder integrativo de la narrativa.



El análisis de construcción de la identidad se ha afrontado a través de diversas metodologías, entre las que destaca el análisis de las narraciones sobre el yo. Unas narraciones que al igual que los procesos de comprensión, los conceptos que formamos (Larraín y Haye, 2014) y las historias que contamos sobre nosotros mismos, es decir, nuestra identidad, son construidas discursiva y dialógicamente. De hecho, para algunos investigadores, es en las prácticas discursivas en vivo, situadas e interactivas en donde se sitúan los procesos de formación identitaria. Las identidades vienen a existir y se mantienen de forma microgenética, cambian en el tiempo, “alimentan” la sensación subjetiva de quién somos y de que somos seres “unitarios” (Bamberg, De Fina y Schiffrin, 2011), lo cual a su vez genera nuevos recuerdos autobiográficos.

Wilson y Ross (2003) señalan que los recuerdos autobiográficos, en cuyo análisis nos centraremos a continuación, juegan un papel importante en la construcción de la identidad personal, ya que el modo en que los individuos se perciben a sí mismos en el presente está directamente relacionado con la manera en que han actuado y se han percibido en el pasado. Ellos, como otros autores, destacan que la construcción de la identidad no es pasiva, sino que es un proceso activo en el que buscamos información que nos ayude a confirmar cómo queremos percibirnos a nosotros mismos, y en eso la memoria autobiográfica puede aportar información de gran pertinencia, riqueza e importancia. Además, en su opinión, al ser el pasado efímero, presenta poca evidencia que pueda contradecir las versiones individuales de sus historias personales y, al revisarlas, se pueden modificar los puntos de vista o la forma en la que se recuerda “Yo soy valiente, porque aquella vez hice algo valeroso (aunque tú no te lo creas)”. Por todo ello, consideramos de especial relevancia el análisis de las narrativas autobiográficas. Unas narrativas que están sin duda construidas sobre la base de los modelos culturales que tenemos a nuestra disposición, siempre orientadas a una audiencia, íntimamente relacionadas con nuestra idea de yo, y que en los últimos años han generado mucha investigación de la que a continuación intentaremos destacar lo más relevante.

## **2.2. Emergencia, estructura y funciones de la memoria autobiográfica**

El estudio de la memoria autobiográfica, aunque estrictamente no se puede considerar reciente, en los últimos años ha generado una gran cantidad de

investigaciones y publicaciones que intentaremos resumir en este apartado. No pretendemos discutir las diferentes perspectivas y corrientes, sino presentar la definición, las características, las funciones más importantes que se le han atribuido, así como los diseños de las investigaciones más recientes y sus resultados.

En primer lugar debemos destacar, como hemos señalado anteriormente, la estrecha relación entre la memoria, el yo y la cultura. Así, y desde una perspectiva vygotskiana consideramos, como Wang y Brockmeier (2002), que la cultura regula tanto las funciones psicológicas intrapersonales como las interpersonales, y que las prácticas de recuerdo y el yo no sólo se construyen y constituyen mutuamente sino que también se nutren de la globalidad del sistema cultural. Concebimos el recuerdo autobiográfico como una práctica cultural, o más bien como un conjunto de prácticas culturales, y no como un proceso natural o universal. La transmisión y el hecho de compartir nuestras experiencias con los demás, aparte de volverse una herramienta de transmisión cultural fundamental, se encuentra mediada por la misma cultura que creamos y transmitimos, ya que ésta define qué debe importar para un determinado individuo y qué no. En palabras de Wang y Brockmeier (2002) con la emergencia de las diferentes concepciones culturales del yo, las diferentes formas de recuerdo autobiográfico y diferentes modos de interacción social y comunicación, emergen diferentes personas. Según esta perspectiva, las diversas construcciones del yo, como un yo orientado hacia la independencia o la interdependencia, que favorecen las distintas prácticas culturales en las que participamos, pueden explicar muchas de las diferencias en la cognición, motivación, emoción o comportamiento social entre, por ejemplo, hombres y mujeres (Cross y Madson, 1997).

Conway y Pleydell-Pearce (2000) sugieren que los recuerdos autobiográficos están constantemente activados mientras interactuamos con nuestro entorno físico y social, pero que es el sistema de control ejecutivo el que inhibe que los recuerdos que no se relacionan con las metas en un momento determinado vengan a la conciencia, es decir, los recuerdos autobiográficos son codificados y evocados en función de los objetivos personales que rigen al yo.

Este modelo, que ha tenido un gran éxito, ha sido replicado por otros trabajos como el de Moberly y McLeod (2006), que observaron que el conocimiento autobiográfico relacionado con la consecución de metas en un determinado momento

era más accesible que el conocimiento autobiográfico relacionado con otro tipo de temas. Posteriormente, Conway, Singer y Tagini (2004) introducen una modificación del modelo original con el “yo a largo plazo”, consistente en la interacción del conocimiento autobiográfico de base y el yo conceptual. Según ellos, el yo de trabajo, dependiendo de la meta activada, media entre la memoria episódica y el yo a largo plazo. De esta forma, la contribución de la memoria autobiográfica al yo estaría en su capacidad de realizar un registro preciso del compromiso del yo con las metas, mientras a la vez asegura que dichas actividades refuercen la coherencia del yo a largo plazo. Para Williams y Conway (2009), la memoria autobiográfica está conformada por los recuerdos y el conocimiento autobiográfico, que ellos definen como el conocimiento conceptual, genérico y esquemático de los recuerdos episódicos que localiza a la persona en un entorno socio-histórico.

Según el modelo de Nelson y Fivush (2004), uno de los que más reconocimiento han tenido en los últimos años, la memoria autobiográfica es un nuevo sistema de memoria humana que emerge gradualmente durante los años preescolares en el contexto del desarrollo del lenguaje, la memoria y el yo. Estas autoras destacan que se trata de recuerdos explícitos de un evento que ocurrió en un lugar y momento específicos del propio pasado personal, distinguiéndola de la memoria para otros tipos de contenido como los hechos, las listas de palabras o las habilidades. También destacan, al igual que otros muchos investigadores, la importancia de las emociones, las metas y los significados que se le otorgan como características fundamentales de los recuerdos autobiográficos ya que son los que le confieren el significado personal. Significados que se construyen en la interacción con quienes compartimos experiencias y que convierten un recuerdo que podría ser simplemente episódico en autobiográfico.

A través de la memoria para episodios específicos recordamos las experiencias rutinarias como cuando íbamos al colegio o al parque, o los guiones, un tipo de recuerdos generalizados para eventos rutinarios, en las que el ejemplo clásico ha sido el ir al restaurante (entrar, pedir mesa, sentarse, ver el menú, pedir la comida, comer, pagar y marcharse). Para Nelson y Fivush (2004) hay muchas evidencias de que desde muy pronto, antes de comenzar a hablar, ya hay guiones para los eventos cotidianos. Estas autoras destacan también en su concepción que la memoria autobiográfica en sí requiere de la autoconciencia, la experiencia del yo en un momento y lugar específicos. Por

ello destacan que el recuerdo autobiográfico no es sólo una referencia al yo, sino que es significativo, ya que se refiere a episodios que tienen un significado personal. Ello explica observaciones como las de Antalíková, Hansen, Gulbrandsen, de la Mata y Santamaría (2011) que muestran que las características de los recuerdos más significativos para los adolescentes reflejan los cambios de dominancia de los diferentes escenarios en los que se encuentran durante su desarrollo, tales como sus familias, su escuela o su grupo de amigos.

Considerando todos estos factores, Nelson y Fivush (2004) definen la memoria autobiográfica como la memoria declarativa y explícita para momentos específicos del pasado, recuperada desde la única perspectiva del yo y en relación con los demás. Que depende parcialmente del desarrollo neurológico necesario para el desarrollo de la memoria, específicamente de la memoria episódica, y que emerge desde el desarrollo interactivo a través de los dominios sociales, cognitivos y comunicativos para la consecución de unas metas funcionales. Simples recuerdos de secuencias cronológicas de eventos nos pueden permitir predecir el mundo físico, pero los recuerdos autobiográficos van más allá de las meras acciones, ya que incluyen emociones, evaluaciones, razonamientos, explicaciones, motivaciones e intenciones. Para Fivush, Bohanek, Zaman y Grapin (2012) los recuerdos autobiográficos son narraciones sobre nosotros interactuando con otros, y cuando compartimos estas experiencias/narraciones con los demás, nos estamos compartiendo a nosotros mismos, en un marco social y cultural muy determinado, vinculando nuestros propios yo's con nuestra cultura.

No obstante, durante el transcurso de la vida y en función de la edad, las narraciones sobre los eventos que nos ocurren son diferentes, de la misma forma que van adquiriendo una mayor o menor importancia en el conjunto de todos nuestros recuerdos. ¿Tiene el recuerdo de la primera comunión la misma importancia y centralidad para un clérigo que para quien fue también la última comunión?, ¿hasta qué punto la importancia del recuerdo de haber aprobado el carnet de conducir es diferente entre un conductor profesional y quien apenas conduce? Para analizar cómo los recuerdos episódicos devienen autobiográficos, y cómo entre ellos conforman un todo se ha hecho referencia al concepto de historia de vida.

### **2.2.1. Los relatos del yo, el concepto de historia de vida**

El concepto de esquema de historia de vida, propuesto por Bluck y Habermas (2000), hace referencia a una representación esquemática de los eventos de la propia vida. Dicho esquema aporta historias individualizadas y flexibles sobre el yo, que preserva su continuidad a través de los roles, y que motiva las acciones y metas futuras. Para ellos, las normas culturales biográficas definen las fases convencionales de la vida y las transiciones entre las distintas fases en función de la edad, estableciendo la secuencia de los diferentes eventos vitales. Este concepto de biografía puede variar entre culturas, clases sociales y/o géneros, en términos de cómo deber ser la secuencia de vida y lo que debe ser considerado un evento significativo.

Para Fivush et al. (2012), la historia de vida aporta el formato más flexible para construir la identidad porque permite su continuidad en el tiempo, así como el cambio a través de explicaciones y transformaciones narrativas. En Bluck y Habermas (2000) el foco está en un yo extendido o diacrónico, en comparación con el yo de trabajo del modelo de Conway, porque para ellos la motivación no está sólo en la recuperación de recuerdos autobiográficos, sino en el razonamiento y en la forma en la que cada día validamos la historia de vida en las interacciones sociales. En su modelo de historia de vida, estos autores destacan su uso como una forma válida de autodescripción cuando nos presentamos a los demás, ya que, en las sociedades modernas, se espera de los individuos que sean capaces de aportar una historia de sus vidas para rendir cuentas a los demás del propio pasado. Por ello, siguiendo la idea de la identidad narrativa expuesta previamente y como explican Pasupathi, Mansour y Brubaker (2007) podemos usar las narrativas para revelar quiénes somos, creando cadenas causales y explicaciones sobre cómo y porqué han ocurrido las cosas de un determinado modo, y cómo y porqué una persona ha llegado a ser como es en un momento determinado. El esquema de vida aporta el escenario en el que se crea la narrativa de vida, en la que lo importante no es sólo qué recordamos sino cómo lo recordamos (Fivush, 2010).

No debemos olvidar que hay tensiones entre lo que es culturalmente dominante y prescriptivo frente a lo que no lo es, creando narrativas de resistencia y desviación, lo que para Fivush (2010) lleva a la dialéctica entre la voz y el silencio. Porque en nuestra opinión, en las narrativas vitales, cómo en las narrativas de las historias de las relaciones, de las organizaciones o de los países, hay determinados aspectos que interesa

destacar mucho, que consideramos se relacionan con la autoestima o con el bienestar y con la identidad narrativa que estamos construyendo, pero también hay otros aspectos que bien por decisión propia o impuesta son deliberadamente silenciados.

La entrevista de trabajo es un claro escenario en el que debemos construir una historia personal muy basada en lo que el oyente espera oír y en lo que pretendemos conseguir con nuestra narración. Si somos adaptativos y queremos tener éxito en el proceso de selección, debemos contar nuestra historia laboral ensalzando nuestros éxitos previos (sean académicos o laborales), minimizando el impacto negativo que puedan tener nuestras previas en la construcción que el entrevistador se haga de nuestro propio yo laboral. De esta forma silenciamos aspectos importantes de nuestra historia, como nuestros fracasos o nuestros defectos, porque sabemos que, al igual que nosotros hacemos, el entrevistador va a presuponer nuestro comportamiento futuro en base a lo que hemos hecho en el pasado. El cual, en estas situaciones, se presupone maquillado. Se suele decir que la entrevista laboral es una conversación entre dos mentirosos.

Debemos volver a recordar la importancia de cómo las biografías canónicas y los guiones de vida culturales proporcionan marcos para la organización de las narrativas de vida individuales. Para Fivush, Habermas, Waters y Zaman (2011) estos marcos también influyen en la interpretación de los eventos específicos a través de las *master narratives*, que son representaciones esquemáticas que contienen información resumida sobre los estándares culturales que los individuos deberían seguir y usar para posicionarse a sí mismos mientras construyen y comparten sus narrativas autobiográficas que cambian y se desarrollan con el tiempo. Para estas autoras *master narratives* como la de Horatio Alger, un pobre inmigrante que trabajando duro pasa de la pobreza a la riqueza, y que representa el llamado “sueño americano”, pueden ser paralelas en muchos aspectos a los arquetipos como la madre, el héroe, el embaucador o el mentor, propuestos por Jung (1969). Este tipo de narrativas canónicas aportan más que explicaciones, aportan las guías morales y éticas de cómo una vida debe ser vivida en una cultura determinada. Otros autores como Thorne y McLean (2003) han señalado otras *master narratives* como las de *John Wayne*, *Florence Nightingale* o *Vulnerability*, cada una con unas características narrativas muy específicas, más allá de los más reconocidos temas de redención o contaminación que destaca McAdams (2001), cuyo uso, según su investigación, se relaciona con el bienestar y la generatividad.

Considerando que los esquemas de historias de vida, los modelos de recuerdo autobiográfico y las *master narratives*, entre otras muchas herramientas narrativas, se adquieren con el paulatino contacto con la cultura, se hace necesario analizar cómo es la evolución de esta interiorización. A continuación sintetizaremos las teorías que más aceptación han tenido respecto al estudio de dicho proceso evolutivo.

### **2.2.2. La emergencia de la memoria autobiográfica.**

Hasta ahora hemos mencionado algunos modelos sobre cómo es la memoria autobiográfica y cómo se puede conceptualizar. No obstante, consideramos que es fundamental para entender bien cuáles son sus características y en qué se diferencia de otros sistemas de memoria hacer referencia a cómo emerge durante el desarrollo infantil. A este respecto, el modelo que más aceptación tiene en la actualidad es el presentado por Nelson y Fivush en 2004, en cuyo trabajo se encuentra desarrollado en profundidad y cuya síntesis podemos encontrar en la Figura 3.

Dicho artículo deriva directamente de una publicación previa de Nelson (2003), en la que propone un modelo de seis niveles de desarrollo del yo a lo largo de la infancia. En la siguiente Tabla 2 se resumen los distintos logros evolutivos que se van consiguiendo en cada una de las etapas de la infancia y cómo se reflejan en una secuencia ontogénica que, en nuestra opinión, nos permite una mayor comprensión del desarrollo de la noción de yo, en un viaje de lo más biológico a lo cultural. En este viaje las relaciones que se establecen con los adultos significativos del entorno de los menores (generalmente sus padres) son de vital importancia. Es a través de la relación con dichos adultos como se adquieren las destrezas comunicativas, cognitivas y culturales necesarias para el desarrollo del yo y de recuerdos autobiográficos. Sin duda, las relaciones materno-filiales han sido uno de los principales temas de investigación en el ámbito de la memoria autobiográfica y el desarrollo de la identidad.

Sobre el origen de la memoria autobiográfica Nelson y Fivush (2004) destacan que incluso antes de nacer, el ser humano ya tiene al menos una capacidad implícita de memoria, ya que es capaz de diferenciar la voz de su madre de la de otras mujeres. Durante los dos primeros años de vida se aprenden esquemas básicos y algunas rutinas familiares como las de la alimentación o el baño, y con tres años, ya niños y niñas son capaces de dar extensas y a veces coherentes historias sobre qué han hecho en el pasado.

Estas primeras experiencias, aunque pueden ser retenidas de forma implícita en cuanto al comportamiento, no se convierten en accesibles para la memoria verbal hasta que se desarrollan habilidades lingüísticas más sofisticadas, generando la llamada amnesia infantil, lo cual muestra que no sólo la aparición del lenguaje es la que genera los recuerdos autobiográficos. No obstante, dicha capacidad se vuelve fundamental, ya que va a permitir el diálogo con los demás sobre el pasado y el desarrollo de representaciones más organizadas sobre el mismo, que pueden ser evaluadas desde múltiples perspectivas. Como podemos observar en la Figura 3, son múltiples los factores que inciden en el desarrollo de la memoria autobiográfica, aunque aquí nos limitaremos a describir los que en nuestra opinión son más destacados. Para un análisis en profundidad de este proceso remitimos al trabajo de Nelson y Fivush (2004) en el cual este modelo es desarrollado.

Tabla 2. Resumen del modelo de desarrollo del yo de Nelson (2003)

Franja de edad	Caracterización del yo	Relaciones con adultos	Posibilidades de comunicación	Capacidad cognitiva
Postnatal	Físico	Emocional	Límites físicos	Límites físicos
6-12 meses	Social	Atención compartida Social sharing	Atención, Intención, Comunicación	Rutinas, Clases de objetos, primeras palabras
18-24 meses	Cognitivo	Perspectiva yo-tú	Perspectiva Objeto-Otros	El yo y los objetos en el mundo
2-4 años	Representacional	El mi continuo Contraste yo presente-yo representado	Mi Mente/Tu Mente	Mental vs físico Realidad mental continua
3-6 años	Narrativo	Historias del yo Yo narrado	Historias del yo/Historias de Otros	Pasado y futuro Mundos más allá (fuera) del actual
5-7 años	Cultural	Historias de nosotros en el mundo Narrativas culturales	Marcos y Roles Culturales	Yo establecido culturalmente Conocimiento cultural Institucional

En investigaciones previas sobre el desarrollo de las capacidades narrativas, Fivush, Haden y Adam (1995) ya habían referido cómo, desde los 40 meses, los niños eran capaces de contar historias relativamente largas de los eventos que habían experimentado personalmente, incluyendo información orientativa y evaluativa que ayudaba a localizar el evento en un contexto descriptivo y afectivo. Poco a poco las estructuras gramáticas y el léxico utilizado se van haciendo más complejos, así como las referencias a localizadores temporales. Posteriormente, entre los 5 y los 6 años,



observaban un incremento del uso de referencias complejas y el uso de marcadores que servían para enlazar las acciones conjuntamente de forma explícita, mostrando una mayor complejidad temporal y más adelante la incorporación de antecedentes de las acciones, que hacían las narraciones más coherentes. En este mismo trabajo observaron el mayor volumen, elaboración y riqueza de las narrativas de los niños más mayores, siendo las de las niñas más complejas, elaboradas y personalmente significativas. Estas características narrativas aportan información evaluativa sobre el contexto en el que ocurrió la acción y que orientan la comprensión del oyente.

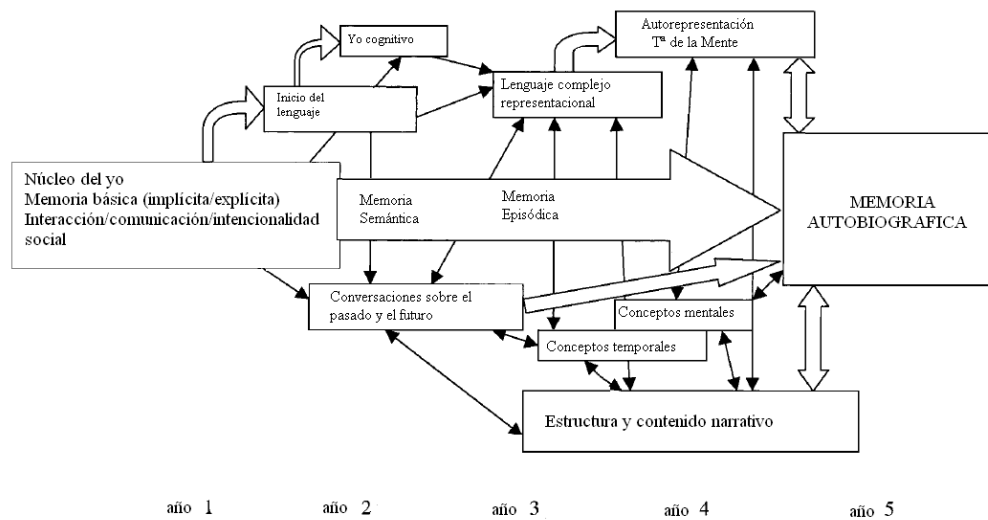


Figura 3. Modelo de la emergencia de la memoria autobiográfica de (Adaptado de Nelson y Fivush, 2004, p. 490)

También se destaca en este modelo la importancia del concepto de la experimentación del tiempo y la idea, desarrollada por Damasio (1999), de que el yo en el pasado y en el futuro se refiere a estados de conciencia diferenciados. Aunque la tarea de reconocimiento en el espejo muestra el paso de un yo estático a la conciencia de un yo extendido en el tiempo y es un logro necesario para el desarrollo de la memoria autobiográfica, para Nelson y Fivush (2004), ésta es una explicación demasiado internalista, ya que no considera el medio sociocultural en el que el niño recuerda el pasado, y los esquemas culturales para las distinción entre presente, pasado y futuro. De la misma forma que no incluye el desarrollo de la teoría de la mente, esto es, la comprensión de que los demás también tienen deseos e intenciones propios.

Según su modelo, esta base, más el posterior desarrollo de lenguaje, de las habilidades sociales, cognitivas, narrativas y de la comprensión temporal y del yo serán componentes críticos para la creación de los recuerdos autobiográficos. Un modelo en el que todos los componentes están interrelacionados durante el desarrollo ya que, por ejemplo, cuando se desarrollan las primeras habilidades lingüísticas, los padres, de forma crítica, comienzan a hacerles partícipes de conversaciones sobre el pasado y el futuro. Por ello y para estas autoras, la capacidad narrativa “añade capas de comprensibilidad a los acontecimientos más allá de lo que está disponible a partir de la experiencia directa, vinculando eventos a través de conectores causales, condicionales, y marcadores temporales” (Nelson y Fivush, 2004, p. 494).

Estas habilidades narrativas sin duda se adquieren en estos primeros ejercicios de recuerdos del pasado, que han generado mucha investigación, mostrando el diferente estilo de reminiscencia de madres y padres, esto es, la forma en la que se estructuran las conversaciones sobre eventos pasados con los preescolares. Al inicio de estas primeras conversaciones, durante el segundo año de vida, son los adultos quienes aportan la mayoría del contenido y del contexto de las conversaciones. Posteriormente, las historias de los niños y niñas irán ganando en complejidad y ellos en responsabilidad y protagonismo en las interacciones.

Tal como señalan Nelson y Fivush (2004), estudios longitudinales han mostrado que el estilo de reminiscencia tiene una influencia fuerte y duradera en cómo niños y niñas llegan a construir sus propias historias de vida. De esta forma, los hijos de madres que usan más información orientativa, hacen preguntas abiertas, e incorporan información espaciotemporal comienzan a usar más este tipo de información cuando desarrollan sus propias narrativas sobre el pasado. Además, y como señala Ruiz (2011), en estas conversaciones los niños reciben de sus familiares información incluso sobre cómo deben sentirse con respecto a esas experiencias, lo que implica que están aprendiendo las formas en la que se constituyen los recuerdos autobiográficos y las funciones que desempeñan.

En relación a cómo un recuerdo concreto puede afectar e incluso redirigir el curso de la vida, Pillemer (2001) cita tres ejemplos de recuerdos específicos de la infancia que influyeron en las decisiones de carreras de profesionales especialmente exitosos. Así, para la fotógrafa Margaret Bourke-White la belleza que percibió en una

fundición a la que la llevo su padre siendo niña, y su deseo de transmitir a los demás su propio mundo interno conformó todo el curso de su carrera; Lenore Terr, psiquiatra y experta en memoria, cuenta cómo su trabajo sobre las experiencias traumáticas estuvo fuertemente influido por su propia experiencia de niña en Hiroshima; también Anne Walter Fearn tomó su decisión de dedicarse a la medicina tras conocer a doctoras que la impresionaron profundamente en su juventud.

Ante estos ejemplos, Pillemer (2001) se pregunta: “¿bajo qué circunstancias un hecho específico asume una importancia central en una historia de vida?, ¿Porqué los recuerdos de transiciones son tan memorables?” Para él, las personas que están inmersas en cambios vitales importantes no tienen rutinas familiares o guiones que dirijan su comportamiento; por ello tienen que atender de forma muy especial a lo que está ocurriendo en el nuevo ambiente. Ya que en muchas ocasiones estos episodios contienen información crítica sobre cómo sobrevivir o tener éxito es lógico que se rememoren más y, por ello, se retengan mejor.

Toda esta información, que se va adquiriendo a lo largo de toda la vida, constituye el conocimiento que tenemos de nosotros mismos e incluye aspectos como qué nos ha pasado, de qué forma nos hemos comportado en determinadas situaciones previamente o cuál es nuestra relación con las personas de nuestro entorno. Para explicar el modo en que toda esta información se organiza, cómo recordamos a todas las personas con las que hemos interactuado, todos los lugares en los que hemos estado o los éxitos y fracasos que hemos tenido, podemos recurrir a los diversos modelos que los investigadores han desarrollado en los últimos años.

La organización de todo el conocimiento autobiográfico y las funciones que se le atribuyen a la memoria autobiográfica son algunos de los temas a los que se le ha prestado mayor atención en este ámbito (Bauer, Stennes y Haight, 2003; Bluck y Habermas, 2000; Conway, 2005; Conway y Holmes, 2004; Conway y Pleydell-Pearce, 2000; Haque y Hasking, 2010; Janssen, Rubin y Conway, 2012; Pillemer, 2001; Rasmussen y Berntsen, 2013; Rubin, Rahhal y Poon, 1998; Singer y Salovey, 1993; Wang y Conway, 2004 o Waters, Bauer y Fivush, 2014, entre otros). Si algo se destaca en estas investigaciones, es que hay múltiples variables culturales directamente relacionadas con la forma en la que los recuerdos personales son construidos y posteriormente compartidos.

### **2.2.3. Diferencias culturales y de género en la construcción de las narrativas autobiográficas.**

La generación y el desarrollo del sistema de memoria autobiográfica, tal como hemos venido presentando, así como el tipo de yo que favorece, más orientado a la independencia o a la interdependencia, están fuertemente relacionados con las prácticas sociales en las que nos desarrollamos. Por ello, es fácil entender que el análisis de cómo los diferentes contextos culturales se relacionan con diferentes características de los recuerdos ha sido un tema de gran interés. Esta línea de trabajo ha sido especialmente desarrollada por Qi Wang que, en diversas investigaciones ha comparado cómo se asemejan y se diferencian las interacciones entre madres y padres e hijos e hijas en China y en Estados Unidos (e.g. Wang, 2013). Entre los hallazgos más destacados se encuentra la observación de que las madres americanas comparten más experiencias individuales basadas en el propio niño y en base a sus emociones. Como contraste, las diádas chinas estaban más inclinadas a referir recuerdos en los que el núcleo era la interacción social y la presencia de otras personas significativas era mayor (Wang y Conway, 2004). También las madres chinas, a diferencia de las estadounidenses, recordaron con mayor frecuencia hechos que transmitían mensajes morales, y el contenido de la memoria se observó relacionado con la edad en la diferente orientación a la autonomía y a lo social.

También hay comparaciones entre otros países, como el trabajo de de la Mata et al. (2011) en el que se analizan los recuerdos autobiográficos de españoles, mexicanos y daneses. En sus primeros recuerdos vitales, los participantes daneses y españoles mostraron un yo más independiente, evidenciaron una mayor presencia de predicados de verbos cognitivos, de expresiones metacognitivas y de evaluaciones y comentarios sobre el recuerdo en su conjunto que los mexicanos. En opinión de los autores, el uso de predicados de verbos cognitivos y de expresiones metacognitivas puede poner de manifiesto un yo reflexivo y autocentrado construido por un sujeto más proclive al autoanálisis, típico de las culturas más individualistas. Dichas diferencias culturales también se han visto reflejadas en la estructura y extensión de los recuerdos autobiográficos o en los personajes que aparecen en los mismos.

Los recuerdos autobiográficos se encuentran modelados por las experiencias y valores culturales de los individuos y, por ello, estos recuerdos individuales permiten

construir una memoria histórica y cultural. No obstante, las diferencias culturales, como ya hemos defendido en el capítulo anterior, no sólo se pueden observar al comparar países. Dentro de una misma región o país existen diferentes prácticas culturales, entre las que se destaca la educación formal, que generan diferentes formas de procesar la información y, por supuesto, de narrar las experiencias autobiográficas. Observándose diferencias en la edad del primer recuerdo, la emocionalidad y el contenido de los mismos o su grado de especificidad.

Otras investigaciones, tal como señalan Santamaría et al. (2012) o de la Mata, Santamaría, Ruiz y Hansen (2014) han mostrado otro tipo de diferencias como en la edad del primer recuerdo vital, con datos que muestran cómo este primer recuerdo de individuos de grupos culturales que enfatizan la importancia del pasado personal (que refleja un yo independiente) suele situarse en una edad más temprana que el de individuos de otros grupos culturales. En esta línea, observan cómo personas con un nivel de estudios universitarios que, por ejemplo, tienden a puntuar más en independencia, datan su primer recuerdo a una edad más temprana que el resto, lo que se puede considerar una evidencia de la influencia de la experiencia escolar formal como promotora de una forma de recuerdo autobiográfico que es característica de culturas que promueven un yo independiente y autónomo. Por ello, para estos autores, la escolarización formal parece conducir al establecimiento de narrativas personales similares a las de las culturas de carácter independiente (fomentando la aparición de un “yo agente” que articula dicha narrativa), mientras que el menor grado de experiencia en estas prácticas pudiera hacerlo de un modo similar a como lo hacen las culturas de carácter más interdependiente

Por otra parte, y continuando con las líneas más importantes que en la actualidad está siguiendo la investigación en memoria autobiográfica, destacaríamos el interés por el estudio de cómo dichos recuerdos aparecen y se usan en los contextos cotidianos, más allá del laboratorio. Por ello y como escenario fundamental de desarrollo, las interacciones familiares y específicamente aquellas que se refieren al recuerdo de experiencias previas se han puesto en el foco de algunos investigadores. Marin, Bohanek y Fivush (2008) observan que las narrativas familiares más colaborativas y explicativas sobre las emociones negativas están relacionadas positivamente con las competencias y el autoestima de los adolescentes. En su opinión, las familias en las que

se discuten más las emociones negativas están creando una atmósfera narrativa que permite a todos sus miembros compartir sus experiencias y perspectivas individuales en un contexto seguro y de apoyo.

Ya comentamos la influencia de las diferencias en el estilo de reminiscencia que muestra que tanto padres como madres tienden a contar más narrativas sociales a hijas que a hijos, a quienes sobre todo se les cuentan historias con la autonomía como tema principal (Buckner y Fivush, 2000; Fiese y Bickham, 2004). Estas formas narrativas, desde la perspectiva de Vygotsky (1979), se convertirían en herramientas interiorizadas para el pensamiento individual. Más recientemente, Fivush et al. (2011), destacan que las llamadas narrativas intergeneracionales aportan una ventana para que los hijos y las hijas puedan comparar su propia infancia y los eventos que les ocurren con los de sus padres, madres, abuelos y abuelas. En estas historias, que pueden preservar la identidad familiar de generación en generación, los padres tienden a narrar experiencias de su infancia en las que se destacan los temas de la autonomía y el logro, mientras que las madres narran historias con un contenido más social y afiliativo.

Un contexto cotidiano e íntimo en el que también se ha observado el uso de los recuerdos autobiográficos, es el de la cena en familia, donde, sorprendentemente, Merrill, Gallo y Fivush (2014) no observan diferencias de género en el lenguaje afiliativo. Sin embargo, sí comprueban cómo las madres hablan más, destacando su rol como “centro emocional” de la familia y los padres actúan transmitiendo a sus hijos las normas, valores y la información de cómo funciona el mundo.

Repasando las publicaciones en las que se ha estudiado la memoria autobiográfica, sin duda, las diferencias de género en cómo son y cómo usamos los recuerdos autobiográficos, ha sido otro de los temas más recurrentes en la literatura. Relacionándolo con la identidad, Cala y de la Mata (2010) destacan que el género debe entenderse como un proceso situado, que se realiza y pone en juego en los contextos en que tiene lugar la vida de las personas, por lo que es fundamental ir más allá de la constatación de las diferencias entre mujeres y hombres y analizar los procesos de construcción del género. Así, resaltan el carácter bidireccional de la relación entre género y memoria autobiográfica y la dependencia contextual de las diferencias y semejanzas de género. De esta forma, y adoptando la perspectiva del *doing gender* (que describiremos posteriormente), defienden que el género no se tiene, sino que se hace y

se negocia en las interacciones cotidianas. Por ello para Fivush y Buckner (2003) no puede conceptuarse en las formas en las que somos diferentes, sino más bien en términos de las situaciones en las que los aspectos de la identidad masculina o femenina son más o menos enfatizados. Desde este punto de vista, el estudio de la relación entre memoria autobiográfica y género puede ayudarnos a entender mejor los complejos procesos por los que llegamos a ser mujeres y hombres.

En un estudio con adolescentes Fivush, et al. (2012) encontraron algunas diferencias de género en cómo los eventos positivos y negativos de la vida son narrados, observando que las chicas tendían a crear narrativas más elaboradas, más coherentes, mejor situadas en el tiempo y el espacio y más focalizadas temáticamente. Sorprendentemente las chicas no cuentan recuerdos con una conexión más alta, sino que presentan recuerdos más ricos en agencia que los varones, especialmente en relación con los recuerdos positivos, sugiriendo que tienen una sensación de mayor control que ellos.

En este trabajo consideran que esta mayor creación de significados en la adolescencia está íntimamente relacionada con la importancia que en esta etapa tienen los diferentes eventos vividos como conformadores de la identidad. Momentos y experiencias que pueden ser muy positivas, como conseguir la pareja, entrar en la carrera o alcanzar la independencia deseada, o muy negativos, como una ruptura amorosa, un fracaso académico e incluso la pérdida de alguien cercano. En opinión de Fivush, Bohanek, Zaman y Grapi, (2012), el género es un filtro crítico a través del cual se construyen la identidad y los recuerdos personales de los adolescentes.

La revisión más reciente sobre las diferencias de género en memoria autobiográfica la han realizado Grysman y Hudson (2013) donde repiten lo que ya hemos señalado: las madres, más probablemente que los padres, les cuentan a sus hijos historias con la afiliación como tema, mientras que los padres tienden a hablar más sobre temas relacionados con el logro, como el trabajo. Además, destacan el papel de otras variables y refieren el trabajo de McLean (2008) que encuentra interacciones entre el género y la edad, mostrando cómo las mujeres más mayores mostraban narrativas más coherentes e incluían más referencias a cogniciones y autoreflexiones que los varones de su misma edad. La misma interacción la observan Ros y Latorre (2010) ya

que, ante las mismas instrucciones, las mujeres más mayores referían más recuerdos que los varones, diferencias que no se observaban entre varones y mujeres más jóvenes.

No obstante, en opinión de Grysman y Hudson (2013), las diferencias de género parecen variar en función del momento vital, con grandes diferencias entre niños y niñas y personas adultas, pero menos claras en la adolescencia. El momento de la vida y los eventos vitales que estén aconteciendo al participante, especialmente en la adolescencia en el que hay tantos aspectos que pueden ser básicos en la conformación de la identidad, sin duda pueden influir decisivamente en el contenido y la forma de los recuerdos autobiográficos. Así, las investigaciones con adultos no han sido tan atendidas como aquellas que han utilizado población infantil, adolescente o universitaria.

En esta revisión también se señala que, aunque en algunos estudios no se han observado diferencias, cuando éstas se hacen evidentes, las narraciones de las mujeres, en comparación con los varones, incluyen más detalles específicos y son más precisas, tienden a incluir más recuerdos de temática interdependiente y tienden a focalizarse más en las relaciones. De la misma forma, se ha observado en las mujeres muestran una mayor capacidad de recuperación de información episódica, lo cual puede relacionarse con un mayor procesamiento de los eventos y una narración más elaborada.

No obstante, cuando expresamente se instruye a los participantes de las investigaciones en que los elementos del recuerdo estén basados en el yo, se iguala la ejecución de varones y mujeres. Además y según estas autoras, el contexto interpersonal, el género de las personas presentes en el momento de contar estas experiencias y la edad podrían incrementar o ensombrecer las diferencias. En este sentido, Grysman y Hudson (2013) apuntan que los varones cuando escriben solos o hablan con sus parejas, también pueden desarrollar narrativas sobre temas relevantes para el yo y las relaciones, historias con las mismas características que las de las mujeres, pero que es el contexto en el que se narran estas historias el que hace que las usen menos que ellas, generando las diferencias observadas en la literatura. Aunque existen muchas investigaciones que han mostrado diferencias de género en los recuerdos de los adolescentes, estos autores consideran que se necesitaría más investigación, ya el contexto y la metodología empleados podrían ser determinantes en los resultados.



Algunas explicaciones al porqué las mujeres tienden a recordar mejor los eventos autobiográficos que los varones se basan en las diferentes capacidades de codificación y almacenamiento de la información episódica. Schulkind, Schoppel y Scheiderer (2012) observaron diferencias de género tanto en la información que se elige incluir en una recolección de los eventos del pasado como en el contenido del conocimiento autobiográfico de base. Conclusión a la que también llegan Fuentes y Desrocher (2012) que observan, utilizando un cuestionario semi-estructurado para el análisis de los recuerdos autobiográficos, que las mujeres recuerdan más detalles desde muy pronto, sugiriendo una ventaja femenina en cuanto a las operaciones de codificación. Por otra parte, hay que destacar la diferente forma en la que exteriorizan y comparten sus recuerdos. Tani, Peterson y Smorti (2014) han observado recientemente que en las narrativas autobiográficas de las mujeres tienden a aparecer un mayor número de amistades, familiares y relaciones que en las de los varones. Ello se relaciona con su mayor tendencia a compartir recuerdos biográficos que ellos, cuyas relaciones de amistad están más orientadas a la acción conjunta y están más basadas en temas de interés compartido.

Aunque las diferencias de género han aparecido de forma inconsistente en la literatura, Grysman y Hudson (2013) consideran evidente que la forma en la que se relacionan el yo y los recuerdos autobiográficos es diferente entre chicos y chicas a lo largo de toda la vida. Al igual que la forma en la que sus recuerdos están influidos por factores sociales, evolutivos y metodológicos.

Todas estas diferencias en función del género o de la cultura en la forma en la que construimos nuestros recuerdos nos hacen pensar en la importancia del estudio focalizado en las narrativas. El interés por analizar las posibles diferencias entre unas historias y otras pone de manifiesto la necesidad de un acercamiento narrativo a dicho análisis. Una línea de investigación ésta que no se ha circunscrito únicamente al estudio de la memoria autobiográfica, ni a la psicología, y que puede aportarnos muchas herramientas e ideas para entender mejor la construcción narrativa de nuestra identidad.

### **2.3. La perspectiva narrativa en el estudio de los recuerdos autobiográficos**

Considerando la estructura narrativa que, al contarlos y compartirlos, tienen los recuerdos, entendemos el cada vez mayor interés de muchos investigadores por el estudio de qué son, cómo están conformadas y qué papel juegan las narrativas vitales. No obstante, este giro narrativo no sólo se observa en Psicología, sino también en muchas de las llamadas ciencias sociales, como la Lingüística, la Historia, la Filosofía, la Sociología o la Antropología (Smorti, 1994). Bermejo (2005) destaca que el ser humano ahora no se puede explicar exclusivamente con el pensamiento positivista, sino que se necesita el pensamiento narrativo para dar cuenta de la persona en su integridad. Por este motivo, el uso del relato no sólo se debe considerar como una forma de conocimiento, sino como una herramienta irreductible del pensamiento del ser humano que le permite construirse como persona, entender y actuar en el mundo social.

En la misma línea, Fivush (2004) afirma que frente al positivismo lógico que busca universales con los que explicar el comportamiento humano con independencia de cualquier tipo de ruido derivado del sexo, raza o país de origen, las teorías socioculturales del desarrollo destacan la naturaleza contextualizada de la cognición humana. Así, se asume que el reto de la Psicología no debe ser encontrar principios universales ajenos al contexto para el comportamiento, sino especificar bajo qué condiciones los diferentes individuos realizan diferentes tipos de comportamientos. A este respecto, no debemos olvidar que una de las funciones de la Psicología es la de dar explicaciones funcionales a lo que lleva a los individuos a actuar y a cómo las acciones cambian y se desarrollan (Rosa y Pievi, 2013). Para estos autores los discursos son empleados como intentos de guiarnos y guiar a los demás a través de las incertidumbres de la vida, intentando estabilizar y compartir una imagen del mundo.

Por ello, autores como Oyserman y Lee (2008) defienden la necesidad de un estudio de la cognición situada. En su opinión, los contextos sociales son los que enmarcan la creación del significado. Marcos que hacen que algunas cosas parezcan obvias, fáciles, naturales y verdaderas, y otras no; marcos que hacen más probable el uso de determinadas estrategias de procesamiento de la información.

Como conclusión del importante metaanálisis que realizaron, Oyserman y Lee (2008) destacan que una de las formas a través de las cuales se organiza el significado

en un contexto es a través de lo aportado por la cultura que en ese momento es más accesible y saliente. Una vez que un foco cultural particular ha sido destacado, en concreto aquel orientado al individualismo o al colectivismo, es probable que este foco se concrete en unas determinadas metas, motivos o acciones más relevantes en esa situación determinada. Esta visión situada, para de la Mata et al. (2014), puede aportar nuevas ideas al análisis y capturar la complejidad de la relación entre memoria autobiográfica, yo y cultura.

Smorti (1997) recurre al origen etimológico de la palabra “contexto”, lo que rodea el texto, para explicar su importancia en la construcción del significado ante un hecho determinado. Los copistas medievales, al incluir sus propias interpretaciones y explicaciones de lo que el autor de la obra original pretendía transmitir alrededor de dicho texto original, situaban al lector en las circunstancias y momento histórico de la obra que estaban copiando. Observando la gran importancia que dicho “peritexto” tenía, que incluso llegaba a ocupar mucho más que el texto original, Smorti destaca la importancia del trabajo interpretativo que requiere la realidad. Para interpretar un texto o un hecho determinado, se requiere la construcción de un mundo y unas historias posibles. Interpretaciones, mundos e historias que derivan de nuestra capacidad de pensamiento narrativo, un ejemplo más del giro narrativo que venimos describiendo.

Sin duda en Psicología, uno de los autores que más han defendido este giro narrativo, en una segunda revolución cognitiva, ha sido Jerome Bruner, para quien no hay otra forma de describir el "tiempo vivido" que en la forma de una narración, ya que para él, la narrativa imita a la vida y la vida imita a la narrativa. "La vida" en este sentido, es el mismo tipo de construcción imaginativa humana como lo es la narración. No hay psicológicamente algo que sea "la vida misma", que en último término es una recuperación selectiva de recuerdos; más allá de eso, el recuento de la propia vida es interpretación. Por ello y para Bruner (1987) somos las narrativas autobiográficas a través de las que contamos nuestras vidas. Una idea recogida por McAdams (1999) y que es conceptualizada como identidad narrativa, es el hecho de que somos una historia interiorizada, que está en constante evolución y que resulta de la apropiación selectiva de nuestro pasado, presente y futuro. En esta línea McLean, Pasupathi y Pals (2007) sugieren que la creación de una historia específica afecta tanto al autoconcepto como a la historia de vida y que la narración puede mediar la relación entre los dos.

Dada su naturaleza construida y su dependencia de las convenciones culturales y del uso del lenguaje, los relatos de vida reflejan las opciones predominantes sobre "posibles vidas" que forman parte de la propia cultura. De hecho, una forma importante de caracterizar una cultura es mediante los modelos de narrativas que ofrece para describir el curso de una vida. Y la caja de herramientas de cualquier cultura está repleta no sólo con un *stock* de relatos de vida canónicas (héroes, amantes, embaucadores, víctimas, etc.), sino también con componentes formales combinables con los que sus miembros pueden construir sus propios relatos de vida como posturas canónicas y circunstancias (Bruner, 1987).

### **2.3.1. Cómo nos apropiamos de los recursos narrativos que provee la cultura**

Según el momento, la circunstancia y la persona que cuente un relato, éste variará en el grado en que nos resulte unificado, estable y aceptable, así como fiable y válido (Bruner, 2002). De esta forma, cuando nuestros interlocutores, al igual que hacemos nosotros, comparten sus propias experiencias, también utilizan recursos narrativos de los que nos podemos apropiar para dar sentido y compartir las nuestras, en función de la utilidad y la eficacia que consideremos tienen. Este uso de los recursos de los demás podría ser un ejemplo de cómo la cultura conforma los procesos lingüísticos y cognitivos que guían las narrativas con las que contamos nuestras vidas, alcanzando el poder de estructurar la experiencia perceptiva y organizar nuestros recuerdos.

Además, y siguiendo con Bruner (1987), la cultura aporta las reglas para contar las historias de vida, ya que los que cuentan y los que escuchan deben compartir una estructura profunda sobre la naturaleza de lo que debe ser una "vida". Si las historias de vida no encajasen en la comunidad de historias de vidas posibles, si sus reglas fuesen arbitrarias, los que las cuentan y los que las oyen se confundirían al no poder comprender qué es lo que el otro está queriendo decir, o qué creen que el otro está realmente entendiendo.

Para Ruiz (2011), la cultura provee al individuo de pautas de orientación, guías, y el yo con su capacidad de imaginar alternativas las revalúa reformulando lo que la cultura le ofrece. Al emplear la forma narrativa damos un sentido a los acontecimientos que estamos contando, se les da coherencia, integridad, amplitud y conclusión y de esta

forma, afirma, no caemos presos de una “autobiografía autista”, ya que el formato narrativo facilita el intercambio y comprensión (Bruner, 2002). Una vida contada debe tener sentido, y cobra un sentido convencional, dentro de un género argumental tradicional de los patrones establecidos de narración que se encuentran presentes en todas las culturas (Brockmeier y Harré, 2001). Las culturas en las que nos socializamos a través de las narrativas que nos van transmitiendo y de las que cada vez más vamos tomando parte, nos aportan los sistemas de significados que conforman nuestras comunidades interpretativas que, según Ruiz (2011), proporcionarían los modelos culturales y los sistemas explicativos que otorgan los significados compartidos y la importancia a los recuerdos particulares de los individuos. El hecho de compartir estas herramientas culturales, especialmente las formas narrativas, hacen que se conformen los llamados recuerdos colectivos (Wertsch y Roediger, 2008). Sin duda una muy interesante forma de analizar qué es lo que caracteriza una cultura, ya que, para estos autores, refleja cómo recuerda una sociedad eventos públicos como, por ejemplo, un atentado terrorista.

A este respecto Haye (2012), defiende que el estudio de la micro-génesis de los actos de memoria pueden jugar un papel muy importante ya que puede servir de puente conceptual entre la memoria individual y colectiva. Unos actos de memoria que, en su opinión, tienen una naturaleza retórica, dialógica y discursiva, y que pueden conceptualizarse como los movimientos de los propios posicionamientos ideológicos hacia los demás. Lo cual no se puede analizar únicamente desde un punto de vista individual, ya que se requiere siempre considerar la audiencia.

En un muy interesante trabajo comparando los recuerdos colectivos de jóvenes palestinos e israelíes, historias muy negativamente interdependientes, Hammack (2008) destaca la relevancia del estudio de la identidad en un contexto global de interconexiones entre grupos culturales, defendiendo que como vínculo entre la persona y la cultura, la identidad trasciende las disciplinas y ofrece un objetivo teórico de gran alcance para el estudio del desarrollo humano en el contexto cultural, concibiendo la identidad, como ya hemos citado, en términos de contenidos, estructuras y procesos. Una identidad que se conforma en narrativas, que, como venimos defendiendo, tienen estructuras y funciones muy determinadas.

En este punto debemos insistir en una idea de Bruner (1991) y que posteriormente desarrolla Smorti (2011): el yo autobiográfico no es sólo un yo que cuenta historias, sino que está formado por las historias que les cuenta a otras personas, es decir, el yo narrador, como se dibuja el pintor de la contraportada, al narrarse a sí mismo al igual que a los demás personajes de las historias, se transforma. Se transforma por la necesidad de coherencia consigo mismo y con la historia narrada. Considerando que el yo está conformado por las historias que de él mismo cuenta, cabría preguntarse ¿qué caracteriza dichas narrativas?

### **2.3.2. Características de las narrativas personales**

Desde el punto de vista de quien crea una historia, podríamos definir las como “un instrumento lingüístico flexible para interpretar y hablar de la realidad” (Smorti, 1997, p.78). Un instrumento que tiene una doble influencia, sobre quien lo usa y sobre el interlocutor, ante quienes se debe ser coherente.

Para conseguir la coherencia, Ibarra (2003) afirma que se requieren básicamente dos componentes, que son la estructura del argumento, una trama, y la agencia del protagonista. La trama narrativa generalmente tiene una estructura en tres partes: un inicio, en el que normalmente se presenta el dilema, un desarrollo en el que se explica un viaje, típicamente con algunas dificultades, y finalmente una conclusión en la que, como se señala Ibarra (2003) la orientación a las metas es muy importante. Para esta investigadora, que como veremos más adelante se centra en las narrativas del ámbito laboral, una buena historia enlaza coherentemente un episodio con el siguiente volviendo los eventos plausibles y los actos de los protagonistas consistentes y deliberados del inicio al fin. Aunque no todas las historias tienen una trama tan clara. La agencia del protagonista también destaca como el hilo que une las diferentes transiciones y significados presentes en la trama.

En relación con la forma en la que se presentan las narrativas, Bruner (1987) realiza un análisis en dos ámbitos, lo que llama el paisaje de la acción, los eventos que ocurren, las acciones que se expresan, y el paisaje de la conciencia, el mundo interno de los protagonistas y los implicados en dichas historias. En su profundo análisis de las narrativas, alude al lingüista Kenneth Burke en cuya “gramática de los motivos” (1945),

expone su famosa péntada gramática compuesta por un agente, una acción, una meta, un escenario y un instrumento, y la aparición de un problema que los desequilibra.

Esta estructura refleja cómo se construyen muchas de las historias y por supuesto muchas narrativas de vida. En una conversación con otra persona no tendría apenas sentido decir “esta mañana ha sonado el despertador, me he levantado, me he vestido, he desayunado y he venido al trabajo”. Aunque puede ser informativa e incluso interesante si hay alguna novedad intrínseca en la misma (normalmente no me despierto a la primera, nunca desayuno en casa o llevo 2 años sin trabajo), se convierte en una buena historia, una historia que atrapa al espectador, cuando algo falla, cuando, utilizando la terminología de Bruner (1991), hay una desviación respecto al patrón cultural canónico. “Esta mañana no ha sonado el despertador...entonces, cuando me he dado cuenta, he tenido que salir corriendo, a medio vestir, para poder llegar a tiempo al trabajo”. Las historias incongruentes, sean progresivas (en las que alguien consigue sus metas por sus virtudes o méritos) o regresivas (en las que hay un fracaso en dicha consecución debido a una fuerza externa, y que requiere la justificación), contienen una violación de lo canónico, que según Smorti et al. (2007) impide que el oyente o el lector puedan vincular directamente el pasado con el presente.

Por otra parte, es interesante reflexionar sobre las implicaciones de exteriorizar lo que a priori es un recuerdo interno, un recuerdo que además no se ha codificado con una estructura narrativa, sino que es hecho narración al compartirlo. Para Smorti (2011), las narrativas autobiográficas, al estar cargadas de funciones semánticas, pragmáticas y comunicativas, transforman los recuerdos autobiográficos en artefactos culturales. Así, y utilizando una bella metáfora, describe la memoria y la narración autobiográfica como dos espejos a través de los que las personas reflejan sus vidas. El espejo de la memoria está guiado por un principio adaptativo de auto-coherencia y el espejo narrativo guiado por un principio también adaptativo de coherencia, pero ante los demás.

Siguiendo con esta metáfora, el continuo flujo entre la memoria y la narración significa que los espejos se reflejan recíprocamente haciendo que la persona vea una aparentemente interminable serie de reflejos. No debemos considerar la narración como un simple reflejo de la realidad, sino como una re-construcción de la misma, donde se hace posible la comprensión de la realidad y tiene la capacidad de dar sentido y organizar nuestra experiencia, por lo que ésta constituye una forma de pensamiento. A

este respecto, para Riessman (2005) las narrativas autobiográficas no reflejan sino que más bien refractan el pasado ya que la imaginación y los intereses del presente influyen en cómo los narradores eligen contar los eventos a los demás. Las narraciones son útiles en la investigación precisamente porque los narradores interpretan el pasado.

Así, para Smorti (2011) la autobiografía presenta un doble lado, el de la memoria y el de la narrativa, ya que recordar no es sólo un proceso de construcción continua por parte del yo, sino que también su construcción está profundamente ligada a las relaciones sociales y a las diferentes interpretaciones que podemos dar a un mismo evento. Lo cual recuerda que cualquier historia que podamos contar se entiende mejor al considerar las otras posibles formas en las que se podría contarse (Bruner, 1987).

La consideración del pensamiento narrativo como forma de construcción de significados, y como instrumento muy relevante para organizar y comunicar nuestras experiencias, se encuentra especial y profundamente desarrollado en múltiples trabajos de Bruner (1990; 1991; 2002; 2003). Este autor lo diferencia del modo de pensamiento más lógico y formal, propio de las ciencias. Para él la narración trata de las acciones y las intencionalidades humanas, y dos son los modos en los que podemos organizar nuestras experiencias y construir significados: uno más lógico y formal propio de la ciencia, y otro más cercano al llamado sentido común, por el que las personas, al interactuar unas con otras, crean, interpretan y narran significados (Ruiz, 2011).

Recientemente en una investigación centrada en cómo los jóvenes justifican y argumentan sus puntos de vista ante dilemas de género, hemos observado el uso por parte de los mismos de narraciones de sucesos, relatos y eventos referidos a situaciones reales y personales (Bascón et al., 2013a; Bascón, Saavedra y Arias, 2013b). Estos ejemplos, en nuestra opinión reflejan la idea que acabamos de mencionar: la utilización de argumentos basados en experiencias particulares revela un pensamiento de tipo narrativo, cuya fuerza como recurso psicológico y discursivo se organiza sobre la base de la verosimilitud. En la narración de hechos cotidianos no importa tanto la exactitud de los detalles, sino que estos formen en su conjunto una historia creíble justificando por ello la paradoja del olvido de la que hablaba Norrick (2005). La paradoja está en que aparentes fallos de la narración, como las muestras de incertidumbre acerca de los nombres, los detalles y la cronología de los hechos tiendan a autentificar la historia más, ya que en la vida real cometemos errores, no solemos recordar de forma precisa y sin



equivocaciones. En caso de que narrásemos así, sin equivocaciones ni “olvidos”, daríamos una impresión de superficialidad y desapego con los hechos, que provocaría el rechazo y las dudas de la audiencia.

Como vemos, el uso de las narraciones no está solo dirigido hacia uno mismo, en relación con las propias historias de vida, sino también hacia nuestro entorno, ya que son una importante técnica retórica y persuasiva.

Otros autores, como Singer y Bluck (2001), consideran que el procesamiento narrativo y el razonamiento autobiográfico son dos formas de pensamiento consciente. Así, entienden el procesamiento narrativo como la tendencia a crear unidades de pensamiento que utilizan imágenes vivas, diagramas secuenciales, personajes y objetivos claros. Por su parte, el razonamiento autobiográfico consistiría en interpretar y evaluar las experiencias recordadas y, en su opinión, estas ideas se podrían aplicar a otras formas de tratamiento de la narrativa como la fantasía, el soñar despierto, el soñar por la noche o la imaginación guiada. Modos a través de los cuales los seres humanos canalizan la corriente de pensamiento en secuencias narrativas prescritas, que dependen de las plantillas culturales y personales, y que dirigen nuestras ideas y emociones. Además, estos autores añaden que el uso de las narrativas y el razonamiento autobiográfico nos permiten vivir en el mundo, aunque ya no estemos más en un escenario determinado, ya que nos permite revivir un acontecimiento recordado y luego razonar sobre sus consecuencias antes de tomar cualquier medida. Por ello, Staudinger (2001) considera el razonamiento autobiográfico sobre los recuerdos y las historias de vida como un trampolín de sabiduría en las diferentes etapas del ciclo vital.

Para Ursula Staudinger (2001) la reflexión sobre la vida se ha introducido como una forma de cognición social que puede ser fundamental para la construcción del yo, y lo que sabemos de la existencia humana y el desarrollo. Entiende que se trata de un proceso meta-regulatorio y que tiene el potencial tanto de guiar nuestro propio desarrollo como el de los demás. Así, y desde una perspectiva socio-cognitiva, considera que el estudio de la reflexión sobre la vida puede mejorar nuestra comprensión sobre cómo aprendemos a regularnos durante el curso de nuestra vida. Un ciclo vital que ya sabemos que está organizado por los capítulos de las historias de vida que destacaban Bluck y Habermas (2000; 2001) y que requiere en cada momento de unas historias y de unas herramientas específicas para entenderse y entender el mundo.

Como podemos imaginar, la caja cuyas herramientas nos aporta la cultura y que empleamos para comprender el mundo, construir nuestras propias historias de vida y las narraciones de los recuerdos autobiográficos, no es la misma para todos. Cada uno de nosotros, al haber participado en entornos culturales distintos, hemos podido ir llenando esta caja con las diferentes historias, plantillas, modelos y tipos de personajes que nos hemos encontrado en esos contextos. Cada herramienta de la que nos apropiamos abre nuestro mundo a posibilidades narrativas e interpretativas de la realidad, y las experiencias y recuerdos de los otros son incorporados a través de las comunidades de interpretación. Comunidades de las que participamos y que conforman nuestra identidad, como las celdas del “enjambre de participaciones” personal al que se refería Bruner (1996).

Como venimos defendiendo, la organización laboral es una de las comunidades de interpretación más importantes de las que formamos parte. Sólo por la cantidad de tiempo que pasamos en ellas ya se convierte en un escenario vital, pero además debemos considerar la intensidad de las relaciones que allí establecemos y la importancia que pueden adquirir las acciones que allí realizamos. La forma en la que incluimos en nuestras propias historias los recursos allí adquiridos, las herramientas semióticas, los artefactos y las diversas interpretaciones posibles de la realidad reflejan esta importancia. Es cuando usamos estos elementos en nuestras propias historias de vida, en nuestros recuerdos autobiográficos, cuando dicha organización comienza a formar parte de nosotros, de nuestras historias de vida, de nuestra identidad.

En el próximo capítulo nos centraremos en el análisis de cómo son las diversas herramientas discursivas que las organizaciones del trabajo pueden ofrecernos. Analizaremos la importancia que tiene en el desarrollo de nuestra identidad personal y profesional la posibilidad de desempeñar una actividad laboral. Lo cual parece que cada vez es más difícil. Nos detendremos en las investigaciones que han analizado las narrativas que podemos encontrar en las organizaciones e intentaremos describir en qué medida son o pueden ser apropiadas por los trabajadores de las mismas. Finalmente, destacaremos algunas de las más recientes teorías en relación a cómo son las relaciones laborales contemporáneas y cómo los más recientes cambios en las mismas requieren de nuevos modelos narrativos y nuevos marcos interpretativos.

### **3. EMPLEO E IDENTIDAD NARRATIVA**

Sin duda el trabajo es una importante fuente de identidad. No hace falta más que encender el televisor para ver noticias como “guardia civil detenido por tráfico de drogas”, “fallece una abogada víctima de la violencia de género”, “la presunta asesina, profesora de 41 años, cometió el crimen en la calle” o “bombero sancionado por negarse a desahuciar a una anciana confirma que lo volvería a hacer”. Con estos titulares, más allá de simplemente contarnos qué ha ocurrido, al incluir la profesión del protagonista o de algún implicado nos están dando mucha más información respecto a cómo son estas personas. Nos están diciendo quiénes son.

Las profesiones están cargadas de multitud de estereotipos, de prejuicios y de connotaciones. Y dichas características nos sirven para entender mejor el mundo que nos rodea y predecir de forma más rápida el comportamiento de los demás. Cuando realizamos una actividad laboral, nos presentamos como profesores, camareros, limpiadoras o abogadas. La mirada reflejada de los demás, la forma en la que percibimos que somos categorizados por nuestros interlocutores en relación con nuestra profesión, aparte de poder relacionarse con nuestra autoestima, felicidad o percepción de estatus, también nos conforma nuestra propia percepción de quiénes somos. Y qué podemos y no podemos, debemos y no debemos, sentir, hacer o expresar, en determinadas circunstancias concretas y ante un público determinado. El trabajo que realizamos es una parte fundamental de nuestra identidad profesional, por supuesto, pero también de nuestra identidad personal.

Un profesor no puede hablar a una alumna como le habla a una amiga, o a una madre, o al pescadero. Un camarero no puede servir y relacionarse con un cliente exquisito como lo haría con sus hijos. Tampoco una limpiadora puede hablarle a su jefe como le hablaría a su pareja, ni una abogada comunicarse en los mismos términos con “su señoría” el juez, que con el delincuente reincidente de turno. Quizás todos estos profesionales que hemos puesto como ejemplos físicamente puedan hacer estas cosas, pero saben que si lo hacen es probable que dejen de ser profesores, camareros, limpiadoras o abogadas, o no sean considerados buenos profesionales. De la misma forma, fuera del trabajo, en casa, con amigos o familiares, se espera y exige empatía al psicólogo, paciencia a la profesora, prudencia a la juez o estilo al peluquero.

### **3.1. El trabajo como práctica cultural en escenarios laborales**

Como hemos venido desarrollando hasta ahora, la cultura y la mente humana son las dos caras de la misma moneda. Son dos entes indivisibles que se influyen y conforman mutuamente. El estudio de la cultura se puede abordar desde múltiples focos, pero desde luego va más allá de la mera comparación entre regiones o naciones. Además de la influencia biológica, los escenarios como la familia, y las prácticas culturales como la escolarización son quizás los que más nos influyen. La actividad laboral se presenta sin duda como una de las más importantes en las que el ser humano va a participar a lo largo de toda su vida. En este apartado vamos a desarrollar una de las ideas más importantes que defendemos en esta investigación: la de las diferentes prácticas laborales como actividades de vital importancia en el desarrollo psicológico, sociológico y cultural de hombres y mujeres de todo el mundo.

Desde una perspectiva histórica y en comparación, podemos considerar la escuela como un invento relativamente reciente. Si, en nuestra opinión, ha habido una actividad cultural característicamente humana ha sido la laboral. Así, siguiendo una perspectiva histórica y como señalábamos anteriormente, el sedentarismo ocurrido en la prehistoria supone, sobre todo, una nueva organización social, que va a requerir tanto nuevas fórmulas de gestión de la comunidad como de la propia vida personal. De esta forma, la construcción de ciudades y murallas destinadas a almacenar y proteger los productos cultivados y los nuevos animales domesticados suponen un gran avance cultural al requerir de instrumentos para el registro del tiempo entre cosechas (desarrollando las matemáticas, astronomía y el calendario), los bienes cosechados y sus dueños (requiriendo de la escritura) y el desarrollo del trabajo.

Desde este surgimiento de la necesidad de un empleo específico, que iba más allá de las necesidades básicas, como la herrería destinada a la fabricación de herramientas, o la medicina hasta nuestros días, sin duda la concepción del trabajo ha variado mucho a lo largo de la historia. Un análisis de cómo las ideas e historias de lo que significa y cómo se entiende el trabajo, que comprendiese la idea del trabajo como castigo divino, el medieval *ora et labora*, o la aparición y la abolición de la esclavitud, sin duda sería muy enriquecedor y aportaría luz para saber cómo dicha idea histórica se relaciona con la actual concepción y motivación del trabajo. No obstante, consideramos que este análisis excede el ámbito y los objetivos de este trabajo.

Si tuviésemos que citar un ejemplo que ilustrase cómo los cambios históricos, políticos e incluso acontecimientos bélicos pueden relacionarse con la actual situación del ámbito laboral, podríamos hacer referencia a la segunda guerra mundial. Una guerra de tal magnitud y que reclamó tal cantidad de recursos y de personas que en numerosos lugares, especialmente en Estados Unidos, hizo necesaria la incorporación de las mujeres a fábricas y puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por varones, lo cual posteriormente encendió el debate de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, que sin duda sigue abierto hoy en día con la diferencia salarial entre unos y otras como mayor y más triste indicador.

Sin duda, una perspectiva histórica y cultural nos permite entender mucho mejor por qué la actual realidad económica y laboral es como es y de dónde derivan los actuales problemas laborales y cuáles son las fuentes de los conflictos entre los distintos colectivos de trabajadores o empresarios. De la misma forma que nos ayuda a entender las diferencias entre las múltiples regiones del globo. Considerar el actual mercado de trabajo de España, de China o de Alemania en relación con su propia historia nos ayuda a conocer mucho mejor en qué y por qué se parecen o se diferencian entre sí. Es por ello por lo que en el anexo 1, hemos incluido algunos datos respecto a la situación del mercado de trabajo en Europa, España y Andalucía en particular. La interpretación que de los datos aquí presentados se haga debe estar basada y considerar el contexto económico y laboral en el que dichos datos han sido recogidos.

En relación a las comparaciones con otros entornos, lo que está claro es que hoy en día, en prácticamente todas las sociedades del planeta, la estructura de ciclo vital más común pasa por una fase de formación y posteriormente, durante una gran parte de la vida, por un periodo (más o menos prologando) de actividad laboral, para finalizar la vida, con suerte, jubilado (de una u otra forma) de dichas obligaciones laborales. En las sociedades occidentalizadas, lo esperable del recién nacido es que se forme durante su infancia y su juventud para el desempeño de un trabajo. Dicha idea, con una historia no demasiada larga, ya que sin duda se relaciona con otros aspectos culturales como la mejora de la medicina moderna y el consiguiente aumento en la esperanza de vida, se encuentra presente en múltiples regiones y comunidades del planeta.

No obstante, lo que ha cambiado mucho con el curso de los años, sigue cambiado en la actualidad y difiere entre las distintas regiones, es cómo se accede al

mercado laboral, qué significa el contrato laboral, y cómo son las características del empleo, las relaciones que se establecen en las organizaciones y qué se espera que los trabajadores hagan durante su vida activa, que dista mucho de parecerse a lo que fue años atrás. Especialmente por las graves consecuencias que para este mercado de trabajo está teniendo la creciente influencia de la globalización y el nuevo capitalismo (Morin, 2007; Sampedro y Sequeiros, 2002; Sennett, 1998).

Es decir, partiendo del hecho de que (en la mayoría de las comunidades modernas) pasamos más de un tercio de nuestra vida trabajando, se destaca la importancia que dicha actividad tiene para la formación de nuestra propia idea de nosotros mismos, de cómo pensamos, actuamos y nos relacionamos con los demás. Desde muy pronto, niños y niñas piensan en qué tipo de trabajo van a tener, juegan a ser farmacéuticos o médicos y se socializan en entornos en los que los adultos pasan gran parte de su tiempo trabajando.

Sin duda una de las funciones más importantes del trabajo es la retributiva, es decir, nos levantamos con mucho esfuerzo todas las mañanas para conseguir un salario con el que poder mantenernos y mantener a nuestra familia. Aunque no siempre sea considerado lo más importante, no podemos olvidar la importancia de la retribución en una sociedad capitalista en la que vivir es consumir y en la que prácticamente siempre se requiere de una fuente de ingresos para poder llevar una vida “normal”. Así, la incapacidad de entrar en el mundo laboral y el desempleo son vividas como uno de los mayores problemas que se pueden tener, y las consecuencias a medio y largo plazo pueden ser terribles. Tanto para los individuos en concreto que lo sufren como para las sociedades en su conjunto que son incapaces de aportar una solución. Wanberg (2012) hace una revisión de la experiencia de desempleo, en la que cual no nos queremos detener porque supondría otra investigación por sí sola, que muestra cómo el desempleo tiende a deteriorar la salud física y psicológica e incrementar la incidencia de suicidio. Según los datos del metaanálisis de Paul y Moser (2009), además de tener peor salud psicológica, ya que un 34% de los desempleados frente a un 16% de los empleados presentan problemas psicológicos, sin duda los efectos negativos del desempleo afectan de forma diferencial en función del lugar de procedencia, del género, del tipo de trabajo y de otras muchas variables sociales y culturales.

Como vemos en la mayor parte de las regiones del mundo, el empleo supone una parcela muy importante de la vida, que aporta tantos beneficios como riesgos conlleva. Esto se debe, entre otros motivos, a que, aparte de recursos económicos, el trabajo aporta satisfacción personal y es una fuente de relaciones sociales e incluso amistad; afecta al autoconcepto, a la felicidad y a la autoestima, tanto positiva, como negativamente. Y la falta de dicho apoyo económico, social y afectivo sin duda afecta muy negativamente al desarrollo socialmente esperado, generando mucho sufrimiento. En esta línea, estudios como los de Pedersen (2014) muestran que la infelicidad en el trabajo se transmite a la familia.

También podemos observar que, más que el hecho en sí de la actividad laboral que se desarrolle, y el esfuerzo físico o mental que esta suponga, muchas de las grandes satisfacciones y de los grandes problemas en el contexto laboral se derivan de las relaciones que allí se establecen. Por ello se considera que el principal motivo por el que una persona puede dejar voluntariamente su empresa es la relación con su superior.

En todos estos aspectos, consideramos que existe una enorme variabilidad en relación con el tipo de práctica que se desarrolle. Cada actividad laboral tiene sus particulares repercusiones en la persona, desde la salud física, con una mayor incidencia de patologías médicas, hasta por supuesto psicológicas, con diferentes niveles de ansiedad y estrés en relación con el tipo de actividad que se realice, ya que cada trabajo y organización, como analizaremos en el primer estudio, tiene sus propias características y exigencias, tanto físicas como psicológicas. De la misma forma, cada organización laboral, entre otros medios a través de la cultura que promueve, favorece e intenta impedir determinados tipos de comportamientos entre sus miembros. A continuación intentaremos describir cómo consideramos que las prácticas de trabajo pueden influir en la propia identidad, es decir, en las narrativas autobiográficas.

### **3.2. Cómo el contexto laboral puede influir en las narrativas del yo**

Desde nuestro punto de vista, el análisis de la identidad utilizando los recuerdos autobiográficos puede ser muy enriquecedor si lo focalizamos en las experiencias relacionadas con el trabajo, ya que nos pueden aportar una información muy valiosa sobre cómo el individuo se expresa y narra una parte significativa de su historia personal, alejado de aquellos entornos que tradicionalmente se han estudiado como los

familiares o escolares. Además, debemos destacar, como lo hacen de la Mata et al. (2014), que el número de investigaciones sobre la relación entre memoria autobiográfica y cultura es, pese a que sabemos que ejerce una influencia muy importante, todavía limitado. Aún se sabe muy poco sobre la forma en la que los escenarios en los que participamos y las prácticas culturales que realizamos influyen específicamente en nuestra forma de recordar. Todo ello pese a que se conoce, tras el análisis que hemos realizado en el primer capítulo, la gran influencia que a nivel cultural las organizaciones tienen sobre sus trabajadores.

También, y pese a la poca atención que ha recibido, sabemos de la pertinencia del escenario laboral para el estudio de los procesos de memoria. Una idea que no es ni mucho menos nueva. Eldridge et al. (1994) ya destacaron hace 20 años que el escenario laboral, por la gran presencia de secuencias de actividades y regularidades, era un candidato obvio para la presencia de esquemas de operación. Unos esquemas de memoria que pueden observarse al preguntar al empleado por la descripción de un día típico de trabajo. Un escenario que también permite evaluar las diferencias individuales y de tipo de actividad. Por ejemplo se podría analizar si las actividades que son más o menos rutinarias incrementan o no el uso de determinadas estrategias de decisión y de recuerdo. También, según se destaca en este artículo y gracias al análisis de los puestos de trabajo, es igualmente posible la descripción de cómo el propio escenario puede influir en la capacidad de recordar el pasado y cómo trabajamos. Por otra parte, y según estos autores, el cada vez mayor uso que se hace en los puestos de trabajo de información de muy diverso tipo ha provocado que cada vez más se requiera del uso de la memoria y estrategias de gestión del conocimiento, y hace que este tipo de investigaciones sean particularmente interesantes.

De forma similar, Brewer y Chen (2007), que analizan el individualismo y el colectivismo que caracterizan las diferentes culturas, consideran que el contexto de trabajo es particularmente apropiado para comprobar la distinción entre colectivismo relacional y grupal, ya que por ejemplo, en ocasiones los gerentes tienen que solucionar conflictos derivados de los intereses provenientes de unos y otros grupos.

De la misma forma, el empleo tiene una gran importancia como conformador de la identidad profesional y personal de los trabajadores, en línea con trabajos recientes como el de Kira y Balkin (2014) que también analizan la constante interacción entre el



trabajo que realizamos y nuestra identidad. Para estos autores, la identidad profesional y nuestro desempeño laboral se están constantemente influyendo mutuamente, positiva o negativamente; lo cual ya sabemos que se refleja en nuestros recuerdos personales.

La memoria autobiográfica, no sólo se basa en nuestra capacidad de recordar el pasado, sino que tiene diversas funciones y entre ellas se destaca su orientación hacia el futuro, su función directiva. Algunos trabajos basados en las “teoría de los posibles yoés” de Markus y Nurius (1986), como el de Hamman et al. (2012), muestran cómo en jóvenes profesores, en sus primeros años, el pensar en su futuro profesional les hace regular su comportamiento hacia unas metas y unos resultados específicos buscando, por ejemplo, aquellos modelos que representan lo que quieren llegar a ser e identificar aquello en lo que no les gustaría convertirse. Resultados muy similares los hemos encontrado analizando las ideas que los estudiantes universitarios de magisterio tienen sobre qué es un buen y un mal profesor (Arias, et al., 2013), lo cual hace que quieran orientar su formación y su forma de dar clase siguiendo determinados modelos. Esta línea de trabajo, que pretende analizar el proceso de construcción de la identidad profesional, incluso desde que se elige una carrera universitaria, es una de las que, como grupo de investigación, más nos interesa en la actualidad. Específicamente en el caso de los estudiantes de educación, buscamos profundizar en cómo se produce el llamado “*becoming teacher*” durante los años de formación universitaria. Es decir, nos interesa analizar cómo a medida que los y las estudiantes de magisterio van adquiriendo los conocimientos y las destrezas necesarias para desempeñar su profesión, se van convirtiendo en profesionales, en este caso, de la educación (Prados, Arias, Cubero y Santamaría, 2013a). Se trata de un análisis que nos ha mostrado que desde muy pronto existen ideas sobre qué significa ser un buen y un mal profesional, y que nos hace preguntarnos por el origen de esta construcción identitaria ¿En qué momento comenzamos a formarnos como trabajadores? ¿Por qué elegimos una carrera u otra?

### **3.2.1. La elección de la carrera**

Como venimos defendiendo, las ideas de cómo se va a ser como profesional no aparecen ni mucho menos al iniciarnos en el mundo laboral o en la universidad. En nuestra opinión, desde que nacemos estamos rodeados de diferentes tipos de profesionales que realizan tareas muy concretas y de formas muy específicas, que van

mostrándonos cómo es ese mundo laboral y qué características hay que tener para ser un buen profesional. Este puede ser uno de los motivos por el cual a la hora de hacer una elección profesional se tiende a escoger aquellas profesiones que están más presentes en nuestro entorno cercano, aquellas a las que teóricamente más fácilmente podríamos acceder o que creemos que podríamos desempeñar mejor.

Preguntándose por qué tan pocas personas de un nivel socioeconómico más bajo intentan entrar en las escuelas y facultades médicas en Estados Unidos, Mathers y Parry (2009) consideran que puede estar afectando algún tipo de conflicto de identidad en relación con la imagen de élite que la medicina sigue manteniendo en nuestra sociedad actual y la propia de ciudadano de otro “estrato social”. Claramente la posición socioeconómica es un factor de gran influencia en las esperanzas y expectativas vitales y relativas a las posibilidades de encontrar un empleo determinado (Brown y Lent, 2005). En esta lógica, Pisarik y Shoffner (2009) observan una relación entre el yo esperado con respecto al empleo y la posición socioeconómica. Una relación que influye en el grado de bienestar psicológico ya que, a mayor discrepancia entre lo esperado y la posición socioeconómica, menor satisfacción con la vida.

El análisis de los motivos que nos llevan a elegir una u otra carrera, que en la actualidad sigue generando investigación, es uno de los temas clásicos de la Psicología y que se puede incluso relacionar con el nacimiento de ésta como ciencia. En la actualidad es un tema que sigue preocupando a orientadores laborales y gestores públicos que, buscando que se pierda el mínimo talento dentro de la sociedad, siguen desarrollando investigaciones para saber qué aspectos sesgan la elección de carreras profesionales. Sin duda uno de las mayores preocupaciones es la frecuente menor presencia femenina en profesiones técnicas o con base matemática. Se trata de ámbitos que, según Wang y Degol (2013), son percibidos por las mujeres como más orientados a objetos, dominados por los hombres y que no favorecen la conciliación con la vida familiar. A este respecto, se pueden encontrar numerosas investigaciones que analizan en qué medida y por qué motivos la elección de carrera es diferente según el género, algunas de las cuales se han realizado en nuestro país.

Barberá, Candela y Ramos (2008) encuestaron a estudiantes de secundaria, a estudiantes universitarios de carreras como Psicología e Ingeniería y a profesionales de dichos ámbitos. Les pidieron definir los perfiles de competencias para distintas

profesiones y observan que estos son diversos en cuanto a la dimensión género, reflejando la presencia de estereotipos acerca de los roles profesionales que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad. Esto, en opinión de las autoras, determina una elección de carrera sesgada y discriminatoria para las mujeres. Las ocupaciones que se adjudican a las mujeres, no sólo en esta muestra sino en general en la sociedad, suelen llevar asociado un menor prestigio y reconocimiento, social y económico.

En esta investigación, se considera a la Psicología y a la Ingeniería como dos buenos ejemplos de ámbitos profesionales altamente feminizados y masculinizados respectivamente. Al primero se le relaciona con tareas de atención y cuidado, y al segundo con tareas de ejecución y producción. Siendo unos estereotipos que además no reflejan muchas de las diferentes competencias que estas disciplinas requieren. Estas ideas erróneas respecto al género en las organizaciones son, en opinión de estas autoras, el origen de la discriminación laboral y limitan las posibilidades de elección de carrera y de desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres. Lo cual se relaciona directamente con los diferentes motivos propuestos por Eccles (2005) que llevan a hombres y mujeres a hacer elecciones formativas y profesionales diferentes.

Por otra parte y en su análisis de cómo las creencias sobre las diferencias de género influyen en las decisiones de carrera realizadas en la juventud por hombres y mujeres, Correll (2001) muestra cómo las creencias culturales sobre el género sesgan las percepciones individuales de la propia competencia en varias tareas relevantes para diversas carreras, considerando su habilidad real. En la medida en que los individuos actúan sobre las percepciones diferenciadas por género cuando se toman decisiones de carrera, las creencias culturales sobre el género canalizan a hombres y mujeres en direcciones de carrera muy diferentes.

Las hipótesis del trabajo de Correll (2001) se evalúan teniendo en cuenta las diferencias de género en las creencias acerca de las evaluaciones de la propia competencia matemática, la cual, a su vez, conduce a las diferencias de género y se relaciona con las decisiones de persistir en el camino hacia una carrera en ciencias, ingeniería o matemáticas. Los resultados de este estudio muestran que los hombres evalúan su propia competencia matemática de forma más alta que las mujeres, siendo ellos más propensos que ellas a percibir que son matemáticamente competentes, pese a tener las mismas calificaciones y resultados en las pruebas. Se observa cómo las

creencias culturales sobre género limitan las opciones de carrera ya que sesgan la auto-percepción de competencia, las cuales a menudo legitiman la desigualdad en las sociedades orientadas al logro.

Por ello, Correll (2001) sostiene que estas diferencias de género en la autoevaluación de la capacidad, por ejemplo, podrían explicar en parte la brecha de género en la elección de un ámbito de trabajo o de especialidades dentro de un campo específico, en el supuesto de que las tareas que son necesarias para perseguir diversas especialidades estén asociadas a creencias culturales claras y estables sobre el género. En este sentido señala que, por ejemplo, si se cree que, para tener éxito, los cirujanos tienen que ser capaces de mantener distancia emocional, y generalmente se piensa que los hombres son mejores que las mujeres en el mantenimiento de la distancia emocional, entonces el modelo puede ser empleado para entender la dominación masculina que se observa en la especialidad de la cirugía en el campo de la medicina.

Los resultados del estudio de Correll (2001) demuestran que las creencias culturales ampliamente compartidas asociadas a diversas tareas no sólo afectan a que los individuos sean canalizados hacia actividades particulares y las siguientes trayectorias de carrera por otros, sino también cómo ellos y ellas mismas se "auto-seleccionan" ocupacionalmente. En opinión de la autora, esto implica que la segregación por género de la fuerza de trabajo se reproduce parcialmente a través de las pequeñas y aparentemente voluntarias diferencias entre hombres y mujeres en la toma de decisiones, y que pueden servir para llevarles en diferentes direcciones, y a muy diferentes ocupaciones.

Antes de profundizar en cómo la realidad de hombres y mujeres en las organizaciones difiere o se asemeja, vamos a hacer un análisis de qué es lo que ocurre cuando comenzamos a formar parte de una organización, es decir, cómo es la socialización inicial.

### **3.2.2. La socialización inicial en las organizaciones de trabajo**

Desde la perspectiva organizacional, como ya mencionamos previamente, se le ha dado una especial importancia a la socialización laboral, definida como el proceso de aprendizaje mediante el que se adquieren actitudes, habilidades y conductas útiles para el desempeño del trabajo (Agulló, 1997). Este proceso, según el modelo propuesto por

Nelson en 1990 y ampliamente descrito en “la incorporación a la empresa” (Palací y Peiró, 1995), se puede subdividir en tres fases: socialización anticipatoria, encuentro y adquisición y cambio. Puede acabar con un ajuste exitoso, o con un fracaso en el ajuste que provoque sobreconformidad, niveles altos de estrés o incluso el abandono.

Concretamente desde la perspectiva cultural, interesa un hecho que se ve reflejado en la segunda fase del modelo, llamado el “*shock* de la realidad”. Éste se puede definir como la sorpresa que los nuevos empleados pueden experimentar debido en gran parte a expectativas poco realistas con las que llegan a esta etapa, empezando así la persona a enfrentarse a demandas que provienen de tres fuentes: de la tarea, del rol y de las relaciones interpersonales en el nuevo puesto (Palací y Peiró, 1995). Sin duda este choque va a estar fuertemente determinado por las características culturales de la organización y por el grado en que cubren las expectativas del nuevo miembro de ésta. Por ello, tiene sentido que este choque se encuentre diferencialmente en mayor o menor medida entre los miembros de una organización dada. Sin embargo, la medición de esta variable no se encuentra reflejada en las investigaciones.

La literatura sobre la socialización de los nuevos trabajadores es igualmente muy amplia. Una reciente revisión metaanalítica de los antecedentes, resultados y métodos de dicha socialización se puede encontrar en Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo y Tucker (2007), la cual muestra la importancia que para los nuevos empleados tiene la búsqueda de información y las consecuencias de dicha búsqueda. La claridad del rol, auto-eficacia y la aceptación social son los indicadores más importantes del ajuste al puesto y median los efectos de la búsqueda de información y de las tácticas de socialización en los resultados de la misma, a saber, la satisfacción con el empleo, el compromiso organizacional, la ejecución y las intenciones de quedarse o marcharse de la organización.

Como podemos imaginar, el choque de la realidad y el ajuste al puesto se basa en todo lo que los que van a ser nuevos trabajadores piensan sobre el mercado laboral, en qué han visto y qué les han contado, en cómo se lo imaginan y los estereotipos e imágenes asociadas a cada uno de los empleos. Y evidentemente, todas estas historias, estereotipos y realidades no son totalmente estables ni mucho menos permanentes. Tanto los propios mitos personales respecto a lo que es estar empleado en una organización dada, hasta las propias historias de vida laboral que se comparten con

colegas y amigos van cambiando a medida que las vamos contando, a medida que vamos adquiriendo nuevas habilidades narrativas y somos capaces de prever cómo impactar más en nuestra audiencia. De la misma forma cambian las historias, los mitos y los recuerdos colectivos de los trabajadores de determinadas organizaciones laborales.

En una investigación realizada con 386 militares españoles, Topa, Morales y Palací (2005), al comparar el contrato psicológico de los recién llegados con los más veteranos, destacan la importancia de la cultura organizacional en el cumplimiento de dicho contrato y observan cómo a medida que el grado de experiencia aumenta, el contrato psicológico que asumen los novatos se va pareciendo cada vez más al de los veteranos. Un contrato que se relaciona con, por ejemplo, su satisfacción laboral, su disposición para el combate o sus intenciones de abandono.

No obstante y aunque consideramos que el ejército es un buen ejemplo y puede ser muy revelador de cómo vamos modificando nuestras identidades conforme ganamos en experiencia laboral, si hay un ámbito que se ha estudiado en este aspecto es el de la enseñanza. Por ejemplo, Flores y Day (2006) realizaron un estudio longitudinal que muestra cómo según la percepción de los propios profesores, las culturas escolares, así como los factores contextuales y personales van afectando a sus prácticas educativas. También McCormack, Gore y Thomas (2006) realizaron un estudio durante el primer año de trabajo de profesores y observaron la similar importancia que tiene la creación de la identidad profesional y docente, el descubrimiento de nuevas responsabilidades y dificultades y las expectativas poco realistas con las que habían salido de la universidad. También destacaron la importancia que tiene el aprendizaje informal y no planificado por parte de compañeros y colegas, que además suponen una importante fuente de apoyo. De hecho, considerando toda la carga psicológica que tienen las distintas profesiones y todo lo expuestos que estamos a lo largo de toda nuestra vida al mundo laboral, sería muy limitado pensar que dicha identidad sólo se crea y se desarrolla cuando empezamos a trabajar. Tal como hemos defendido en trabajos previos (Prados, et al., 2013a), la creación de la identidad docente comienza mucho antes, pudiéndose observar ya en estudiantes universitarios, quienes presentan algunas ideas sobre qué es ser un buen y un mal profesor, que se mantienen y que se modifican conforme pasa el tiempo y aumenta la experiencia. Cambios que no sólo se han observado entre los futuros docentes.

Estudiar en una facultad de enfermería durante 4 años según Shinyashiki, Mendes, Trevizan y Day (2006) también conduce a diferencias en los valores, normas y comportamientos profesionales que serán necesarios al iniciarse en el futuro empleo. Estudiando esta misma profesión, también Price (2009) señala que la elección de carrera y la socialización profesional están influidas por múltiples factores. Así, muestra cómo las primeras experiencias de socialización, como las interacciones con los escenarios sanitarios o las enfermeras más experimentadas tienen una fuerte influencia en la visión que dichos individuos tienen de la enfermería, en su auto-identificación con las características de dichos profesionales más experimentados y con su decisión de continuar, o no, dicha carrera profesional. Al tener una perspectiva más realista de la profesión, se presenta el choque de la realidad del que ya hemos hecho referencia, que puede provocar estrés y otras muchas consecuencias en los recién llegados.

La idea de que las primeras experiencias con profesionales más expertos, que generan una nueva forma de ver la realidad y lo que el trabajo implica, no es una idea ni mucho menos nueva, tal como hemos defendido en un trabajo reciente (Arias y Santamaría, 2014). En nuestra opinión, es una idea que entronca directamente con la aproximación dialéctica del desarrollo formulada por Vygotsky (1979), quien sostenía que era el entorno sociocultural el que proveía a sus miembros de las herramientas necesarias para llegar a convertirse en un miembro competente dentro de la misma. Siguiendo con este autor, que debemos recordar impartió clases en la Escuela del Trabajo para los obreros de Moscú, y que su investigación estuvo muy influida por las teorías marxistas, se hace necesario volver la mirada a cuáles y en qué sentido han sido los cambios sociohistóricos de las prácticas laborales en los últimos años.

Dicho todo esto, debemos reconocer que la realidad social actual, producto de su evolución histórica, discrimina a hombres y mujeres, y su socialización en las organizaciones no es la misma. Como a continuación describiremos en detalle, desde la elección de carrera hasta el salario, pasando por la forma en las que hombres y mujeres se relacionan, son seleccionados o dirigen las organizaciones son diferentes.

### **3.2.3. La actuación del género en las organizaciones laborales**

Hemos destacado previamente que nacemos en entornos en los que el empleo es un eje estructurador de la vida ya que, por ejemplo, los padres y madres de los recién

nacidos no pueden atenderlos porque tienen que trabajar. Por ello, al jugar a ser mayores, juegan a bomberos, a médicos, a peluqueras o maestras. No obstante, no es hasta que llegan a la adolescencia cuando comienza el momento de tener que tomar decisiones de carrera, donde las diferencias de género se hacen evidentes. Con mayor o menor fortuna y claridad de ideas, chicos y chicas comienzan a interesarse por profesiones específicas para las que formarse. Así, la búsqueda de trabajo se convierte en uno de los principales problemas de la juventud y, en nuestra opinión, sin duda clave en la formación de la identidad personal. Este tipo de decisiones, tan importantes para lo que será el resto de la vida de una persona, no dejan de estar muy influidas por aspectos culturales. Entre estos, sin duda el género y las ideas asociadas a qué profesiones son más o menos “adecuadas” para hombres y mujeres, juegan un papel muy importante.

Desde una perspectiva sociocultural como la que estamos asumiendo, se considera que el género es también una construcción social. Se rechaza la utilización de la variable sexo con una visión esencialista, homogénea y dicotómica. Por el contrario, se destaca el enfoque *Doing Gender* (West y Zimmerman, 1987) que enfatiza la construcción social del género desde niveles socioculturales, relacionales e individuales. Esta perspectiva podría ayudarnos a entender, por ejemplo, las diferencias de género en la elección de carreras profesionales y las ideas sobre las mismas que, como hemos mostrado previamente, reflejan los estereotipos de género de la sociedad.

De la misma forma y en función de estos estereotipos, las habilidades requeridas para una profesión pueden ser percibidas como más o menos específicas de lo que se espera de hombres y mujeres, y por ello la percepción tanto de la propia competencia como de la incompetencia deriva, en gran medida, de lo que se percibe como esperable de su sexo. En este sentido, y en relación con los juicios morales, Gilligan (1982) habla de una ética del cuidado, en la que se socializa a mujeres, que surge de la conciencia de formar parte de una red de relaciones y que adopta el punto de vista del “otro concreto”, sus necesidades particulares, sentimientos y motivaciones. Una manera de entender el mundo que difiere de una ética de la justicia que se emplea para analizar, mediante derechos y normas imparciales, las acciones de los hombres (Bascón et al., 2013a).

Las prescripciones de género, por supuesto, no sólo afectan a la selección de la carrera que se va a estudiar, y la carrera profesional que se quiere desarrollar, sino que siempre influye en las decisiones de hombres y mujeres. Por ello, por ejemplo, cuando



en el ámbito laboral se toman decisiones sobre la adopción de tecnologías, los gerentes deberían considerar no sólo los factores tradicionales relacionados con la productividad, sino también factores sociales y condiciones facilitadoras. Ya que como se muestra en la investigación de Venkatesh, Morris y Ackerman (2000) hombres y mujeres deciden respecto a la adopción de nuevas tecnologías en el ámbito laboral de formas diferentes.

Si partimos de una idea de género como algo que se hace en cada escenario, podemos encontrar algunos escenarios que no favorezcan determinadas expresiones de género. Por ello, para Powell, Bagilhole y Dainty (2009) en determinados ámbitos laborales se puede llegar a que el género se quede, en estos términos, “sin hacer”. En su estudio, analizaron cómo mujeres que trabajaban en profesiones tradicionalmente masculinas, como la ingeniería, tendían a comportarse y realizar su género de una forma muy particular con objeto de obtener la aceptación masculina. Las ingenieras entrevistadas utilizaban estrategias de afrontamiento como actuar como los chicos, aceptar la discriminación de género o conseguir reputación analizando las ventajas y desventajas de adoptar una postura “anti-femenina”. Estas estrategias, presentes en la cultura de sus organizaciones, formaban parte de la profesionalización en la ingeniería. Por ello, estas autoras afirman que al “hacer” ingeniería, las mujeres a menudo “deshacen” su género en una actuación que no hace nada por cambiar la visión de la mujer en este ámbito, manteniendo su hostilidad hacia las mujeres.

No obstante, no son las mujeres las únicas que hacen género y están influidas por los preceptos y los mandatos sociales respecto al mismo. En una investigación con varones en profesiones consideradas tradicionalmente masculinas en mayor o menor grado, Dodson y Borders (2006) muestran cómo, en general, los ingenieros mecánicos y los profesores de escuela tendían a elegir profesiones en función a criterios diferentes, siendo los segundos los más proclives a realizar elecciones profesionales que sacrificasen los roles tradicionales de género frente a una ganancia de prestigio.

A este respecto, son muchas las investigaciones, como recientemente refiere Brumley (2014) que confirman la teoría de Acker (1990) de que las organizaciones de trabajo están sesgadas por género de la misma forma que lo está la sociedad. Una idea que se ve apoyada por los trabajos que referimos previamente que defendían que uno de los más importantes antecedentes de la cultura organizacional es la cultura de la nación en la que se encuentran.

Sin duda, las desigualdades de género más amplias en los planos económico y social se reflejan en los puestos de trabajo. Existen muchos ejemplos del trato diferenciador hacia hombres y mujeres en las organizaciones laborales, y de las diferentes expectativas que sobre unos y otras se depositan. Aspectos como la discriminación en la selección o en el lugar del trabajo, la realización de gran parte del peso del trabajo no remunerado del hogar por parte de las mujeres, las mayores dificultades de conciliación de la vida personal y laboral, los llamados techos de cristal que les impiden que alcancen los puestos de mayor responsabilidad y retribución, o la frecuente infravaloración de las capacidades de las mujeres porque se considera que reflejan características “femeninas”, en lugar de capacidades y competencias adquiridas son algunos de dichos ejemplos. No obstante, quizás uno de los más graves indicadores de dicha discriminación sea la brecha salarial ya que en Europa, por término medio, las mujeres ganan aproximadamente un 16.4% menos que los hombres, cifra que en España se sitúa en el 17.8% (Comisión Europea, 2014).

Todo esto nos lleva a defender que no hay un ámbito laboral único, sino que el de hombres y mujeres es muy diferente. Las mujeres siguen siendo mayoría en los empleos menos remunerados, y en áreas muy específicas, como las de limpieza, cuidado, secretariado, caja y *catering* (Bradley, 2007). Y por supuesto, ello sin hacer referencia al trabajo de economía sumergida o no visibilizado como por ejemplo, el de cuidado de personas dependientes el cual, como hemos analizado en otros trabajos, se relaciona con pensamientos disfuncionales y una peor salud (Saavedra, Bascón, Arias, García y Mora, 2013). Estos datos se podrían entender mejor si consideramos que las mujeres, en mayor medida que los hombres, tienen comportamientos modulados por la ética de cuidado en la que han sido socializadas (Gilligan, 1982), que les lleva a desplegar conductas orientadas a las relaciones personales y sociales, a las cuestiones afectivas y emocionales, y a las acciones de ayuda y apoyo a los demás.

Por otra parte, una idea que hemos defendido en trabajos anteriores (Arias y Bascón, 2011), es la existencia de un factor que modula nuestro comportamiento en el trabajo, y especialmente en cómo nos relacionamos con los demás, que es la expectativa de comportamiento o de respuesta de nuestro compañero. Es decir, el tipo de reacción que pensamos que va tener una persona va a modular la relación con ella, la forma en la que se interpretan sus acciones y lo que se puede esperar de la misma. Las creencias

profundamente arraigadas sobre las capacidades y habilidades de género y sobre los roles de las mujeres y los hombres en la sociedad generan y alimentan muchas de las desigualdades que existen en las organizaciones entre trabajadores y trabajadoras.

Y no hay que irse muy lejos de la propia Universidad para comprobar esta realidad. Poole y Bornholt (1998), que analizaron el trabajo de profesores e investigadores universitarios, describieron una profesión multifacética que se vuelve un contexto diferente para el desarrollo de cada género. Observaron una mayor orientación de la mujer hacia la enseñanza y el alumnado, y una mayor orientación masculina hacia la investigación, así como una mayor participación de los hombres en la gestión de la universidad, particularmente en lo que se refiere al desarrollo de redes de actividad internacional. En su opinión, estos datos, desde una perspectiva de todo el ciclo vital, los llevan a considerar esta profesión como segregada por género, aun con algunas diferencias según el grupo de edad y país que se considere.

De esta forma, observamos que cada tipo de escenario y práctica laboral en función de múltiples factores representan un camino diferente por el que desarrollarse. Dichos escenarios no sólo nos cambia nuestras narrativas y las formas de relacionarnos con los demás. Al estar también vinculado de forma diferente con diversos tipos de construcción identitaria, se relaciona con nuestro yo en su conjunto, con la forma en la que pensamos, actuamos y sentimos, no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los escenarios en los que nos movemos. Para Gridley (2007), una prueba de que diferentes carreras laborales generan diferentes formas de pensar se puede observar al comprobar cómo ingenieros y artistas organizan sus actividades cotidianas. En su investigación señala que, por ejemplo, los artistas prefieren organizarse de forma más autónoma y siguen procesos de razonamiento menos lineales y jerárquicos que los 147 profesionales del ámbito de la ingeniería que entrevista. No obstante, es evidente que estos cambios no ocurren de la noche a la mañana. Dichos cambios son parte de todo un proceso de socialización que dura lo que dura nuestra carrera profesional. A continuación, profundizaremos en la idea de identidad profesional y en cómo la misma puede verse reflejada en las narrativas autobiográficas relativas al trabajo.

### **3.3. Identidad y narrativas profesionales**

Partiendo de una visión de la identidad narrativa, tal como hemos defendido previamente, en este apartado describiremos cómo, en nuestra opinión, se construye la identidad personal y profesional, sobre la base de las narrativas autobiográficas. En el siguiente apartado, profundizaremos en cómo dichas narrativas pueden estar influidas por las características del mercado de trabajo y los recientes cambios en el mismo.

#### **3.3.1. La construcción de la identidad profesional**

El proceso de integración en la sociedad de los jóvenes como ciudadanos independientes de sus familias de origen, pasa ineludiblemente por la incorporación al mundo laboral. En tiempos como los actuales en los que cada día se rompe un record nuevo en cuanto a destrucción de empleo se refiere, la linealidad de la transición juventud-transición-trabajo-emancipación-adulthood que presenta Agulló (1998), más que precarizando, se está rompiendo. Aunque las perspectivas de empleo sean malas (aunque ahora sean peores, la situación ya era muy poco halagüeña en los noventa cuando se realizó la investigación que citamos), el trabajo es considerado como central y como eje estructurador de las vidas de los jóvenes y juega un muy importante papel en el proceso de conformación de la identidad, decisivo especialmente en la juventud (Agulló, 1997). Este extenso estudio sobre la juventud, el trabajo y la identidad nos presenta una gran cantidad de datos provenientes de entrevistas y grupos de discusión, en relación con el modo en que los jóvenes afrontan los procesos de empleo, subempleo y desempleo en los que nos gustaría detenernos.

La primera idea que se desprende de la investigación de Agulló (1997; 1998), es la clara y patente centralidad del trabajo para los jóvenes. El trabajo es considerado un eje estructurador de la vida de los jóvenes que, en circunstancias en las que los niveles de desempleo son altos, adquiere principalmente un carácter económico-instrumental. Aquellos que no encuentran empleo ven “alterado” su proceso “normal” de socialización, y aquellos que sí lo consiguen, en una gran cantidad de ocasiones, se ven inmersos en una precariedad sistemática o dependencia prolongada. Según estos datos, para algunos colectivos esta precariedad laboral es una estrategia coyuntural más o menos buscada, que utilizan como paso a otros empleos con mejores condiciones.

Sin embargo, hay otro grupo de jóvenes que se instalan en dicha precariedad de forma cuasi permanente y se insertan en un mercado secundario de trabajo caracterizado por la inestabilidad, la inseguridad y la insatisfacción. Además, encuentran muy dificultadas las oportunidades para el desarrollo y la materialización de sus expectativas laborales y sociales. Según los datos de Agulló (1998), los jóvenes en situación de desempleo o con trabajos precarios ven restringidas sus relaciones interpersonales, las existentes se tornan conflictivas y presentan un mayor malestar psicológico e insatisfacción con su vida. A esto hay que sumarle la intermitencia y la discontinuidad de la mayor parte de trabajos que realizan, y la incertidumbre y la vulnerabilidad psicosocial que ello les genera. Todos estos factores tienen un efecto totalmente negativo y desestructurador de la percepción de sí mismos y de la formación de sus identidades. Siguiendo el mismo razonamiento, Moral y Ovejero (1999) afirman que el desempleo juvenil prolonga la dependencia hacia el hogar, prolongando la adolescencia y retrasando la inserción laboral, y representa un período de moratoria en la formación de la identidad del joven.

También Moral y Ovejero (1999) destacan que asistimos por un lado a una suerte de masiva expedición de títulos y a un tipo de aprendizaje que fomenta la competitividad en detrimento de un aprendizaje de naturaleza más cooperativa. De igual forma que, por otro lado, a la escasa o nula correspondencia entre el nivel de educación y el de empleo ya que, como se ha anunciado desde diversos sectores, la educación ya no es una garantía de empleo, ni existe la certidumbre de que a la obtención de tales o cuales credenciales escolares vaya a seguir el acceso a tal o cual puesto de trabajo.

En la misma línea, García y Carvajal (2007) reflexionan acerca de las nuevas formas de trabajo y el papel de la psicología organizacional como, en sus propias palabras, tecnologías al servicio de las organizaciones para la producción de cierto tipo de subjetividades. En su muy interesante investigación, en la que nos detendremos más adelante, destacan que las empresas a través de sus estrategias de gestión de recursos humanos construyen trabajadores autónomos, responsables, comprometidos, flexibles, competentes, emprendedores, que contribuyen a la reproducción de los intereses dominantes, haciendo evidente el carácter político de la psicología. Esto se debe, según estas autoras, a que la psicología organizacional es una tecnología del yo, ya que se despliega en las organizaciones para la construcción de sujetos laborales específicos. No

obstante y a diferencia de las tecnologías del yo de las que habla Foucault, estas tecnologías no son autónomas sino heterónomas, es decir, el sujeto no se produce a sí mismo, sino que es producido a partir de instancias exteriores, en este caso su empresa.

A través de una revisión de la literatura, Sisto (2009) analiza la actual transformación de los modelos de gestión organizacional y cómo esto impacta en el modo en que el sujeto se liga a lo social a través del trabajo. Para este autor, los nuevos modelos de gestión han creado nuevos tipos de relaciones laborales caracterizadas por la flexibilidad, la falta de estabilidad y la individualización. Y esto ha provocado un cambio de la relación entre el sujeto y el trabajo, modificando con ello la relación del sujeto con la sociedad. En su investigación muestra los procesos de flexibilización laboral instalándose como la nueva normalidad, lo que en su opinión genera efectos sociales de un profundo impacto en la sociedad que estamos construyendo.

Estos nuevos cambios sociales pueden estar vinculados con cambios en la sociedad hacia una mayor independencia o hacia una mayor interdependencia. Siguiendo la diferenciación entre culturas individualistas y colectivistas, propuesta inicialmente por Hofstede (1980), suscrita por otros investigadores y de la que ya hemos hablado ampliamente en los capítulos precedentes, nos planteamos la existencia de organizaciones que fomenten diferentes grados de individualidad entre sus miembros, por “política corporativa”, de la misma forma que sabemos que fomentan otros comportamientos entre sus colaboradores como un mayor o menor grado de orientación al cliente, de búsqueda del bajo coste o de lealtad entre sus miembros (Arias, 2011).

En nuestra opinión, esto resulta especialmente interesante en aquellos trabajos que son tradicionalmente considerados masculinos o femeninos, ya que, como por ejemplo muestran Dobson y Border (2006), a los hombres que siguen carreras más o menos tradicionales, se les va a presentar una serie de demandas de forma diferencial, como las relativas al balance entre vida personal y trabajo, salud u ocio. Lo cual sin duda se va a relacionar con su rendimiento, productividad y satisfacción. Este tipo de demandas va a favorecer la presencia de un yo laboral más independiente o dependiente, de la misma forma que en la literatura se ha visto cómo varones y mujeres presentan auto-conceptos más o menos orientados a la independencia o la interdependencia. Concretamente, Cross y Madson (1997) defienden que esta diferente formación del autoconcepto, esta diferente expresión de la identidad, es la principal responsable de

muchas de las diferencias de género en la cognición, la motivación, la emoción o la conducta social.

Esteban y Vila (2010) observan formas divergentes de construir y expresar la identidad en jóvenes, a pesar de compartir aspectos comunes como, por ejemplo, la referencia a los amigos/amigas y a la familia, en función de la participación en tres contextos de actividad socio-estructurales distintos. Esto lo explican con la tesis vygotskiana según la cual la estructura de los procesos psicológicos superiores varía de acuerdo con los diferentes modos de vida y las realidades concretas de los grupos sociales. En un muy reciente trabajo, Esteban y Moll (2014) señalan que los fundamentos de la identidad se refieren a recursos acumulados históricamente, culturalmente desarrollados y socialmente distribuidos, y para entender la identidad se requiere entender las prácticas, las creencias y el conocimiento y las ideas que usamos, teniendo en cuenta que dichas prácticas culturales y factores están mediados por fenómenos psicológicos como la motivación, la percepción, la memoria o el autoconcepto. En una subdivisión de dichos fundamentos de la identidad, estos autores destacan los aspectos provenientes de la geografía, de las prácticas, de la cultura, de lo social y de las instituciones, como por ejemplo, las laborales.

Partiendo de que las prácticas culturales construyen la identidad y de que una de las más generalizadas es la del trabajo remunerado, se hace particularmente interesante centrarse en cómo la experiencia específica en cada empleo puede favorecer la expresión de un yo determinado. En esta línea, una de las profesiones que más se ha analizado es la enseñanza, que tal como muestran en su revisión, Beijaard, Meijer y Verloop (2004) en los últimos años ha generado un gran interés, con numerosas investigaciones. Para Day, Kington, Stobart y Sammons (2006), la identidad se convierte en un tema que debe ser considerado prioritario ya que se ha demostrado que es un factor clave que influye tanto positiva como negativamente en el sentido de propósito, autoeficacia, motivación, compromiso, satisfacción con el trabajo y efectividad de los profesores. En su trabajo, observan que la identidad del profesorado puede ser más o menos estable y fragmentada en diferentes momentos y factores, por lo que tanto experiencias en el aula, como eventos específicos o la cultura de la organización pueden amenazarla.

Este hecho no es nuevo, ya que investigaciones realizadas hace más de 20 años ya lo destacaban. Según, Esteve (1993), en su primer año el 91% de los profesores sufren su primera crisis de identidad profesional al descubrir la falta de congruencia entre la realidad de la enseñanza y la imagen que cada uno se había forjado de ella durante su período de formación inicial. Así, van a necesitar modificar su conducta, sus actitudes, e incluso sus opiniones sobre la enseñanza. No obstante, debemos recordar tal como lo hacen Beijaard et al. (2004), que la identidad profesional no es una entidad estable y no puede ser representada como fija o unitaria, sino un equilibrio dinámico en donde la propia imagen laboral se relaciona con los otros roles que el profesor tenga.

Existen factores históricos, sociales, psicológicos y culturales que influyen en cómo una persona puede llegar a sentirse profesor, y se puede llegar a tener éxito como docente siguiendo diferentes caminos. Para Beijaard et al. (2004) desarrollar la identidad del profesor, o de cualquier profesión, se convierte así en un proceso de interpretación y re-interpretación de las propias experiencias profesionales que responde tanto a la pregunta de ¿quién soy en este momento?, como ¿en quién quiero convertirme? Según estos investigadores, los tres dilemas más importantes a los que el nuevo docente típicamente se enfrenta son el seguir sintiéndose como un estudiante cuando se espera que actúe como un profesor, el querer cuidar de los estudiantes cuando se espera que sea duro y el sentirse incompetente en una materia en la que se supone que debe comportarse como un experto. Así, la identidad profesional del profesorado consiste en un conjunto de sub-identidades (el cuidador, el duro, el permisivo, el experto, etc.) que se relacionan más o menos de forma armónica, y en la que la agencia personal juega un papel fundamental. Lo cual también se puede leer en términos de las diferentes posiciones (Hermans, 2003) y voces (Bajtin, 1973) que aparecen en los discursos y en los recuerdos autobiográficos de los profesores, o de cualquier tipo de profesional, tal como ya hemos señalado en otras investigaciones (Prados et al. 2013b).

Akkerman y Meijer (2011), destacan que esta visión postmoderna de la identidad, en la que se pierde la unidad, se relaciona con nuestra participación en las diferentes comunidades discursivas, ya que, por ejemplo, el profesor o el médico es también un ciudadano, un vecino de un barrio, y un miembro de un equipo de fútbol. Así, aluden a Gergen (1994), quien enfatiza el rol de la interdependencia social y los discursos significativos como la base de nuestro ser, que es una entidad dinámica y



continuamente construida. Por ello, la identidad del profesional se puede entender como el proceso de negociación e interrelación entre las diferentes posiciones del yo, a las que ya hemos hecho mención. De esta forma un sentido del yo más o menos coherente y consistente se puede mantener a través de las diferentes participaciones en los distintos escenarios. Según esta perspectiva, que elimina los límites entre “dónde empieza y dónde acaba el profesor”, todo lo que cualquier profesional considere relevante de su profesión o quiera lograr en el trabajo es también parte de su identidad personal y viceversa, un profesor no pierde su historia personal cuando entra en el centro escolar.

Como ya se ha señalado, para Bruner (1996) el yo es distribuido, es un “enjambre de participaciones” ya que cuando empleamos determinados recursos en nuestras propias historias de vida, en nuestra forma de referirnos a nosotros mismos en el pasado, convertimos los diferentes escenarios en los que hemos participado en partes de nuestra propia identidad. Con esta conceptualización desaparece la versión de un sujeto que siempre es el mismo y se presenta ahora como un ser precario o vulnerable en el marco de las relaciones posibles situadas en la cultura. Para Escobar y Mantilla (2007), al derivar el yo de las mismas relaciones, las comunidades en las que pasamos la mayor parte del tiempo, como la organización que nos emplea, constituyen una hiper-realidad que nos determina.

Nuestra experiencia laboral, como marco importantísimo en el que pasamos gran parte de nuestra vida, en el que volcamos tantas deseos, metas, esperanzas y esfuerzos, y que nos aporta tanta identidad como información a los demás acerca de nosotros mismos, juega un papel muy importante en la forma en la que entendemos, recordamos y narramos el mundo. El trabajo, además de aportarnos un estatus, un aporte económico y algunas gratificaciones, nos permite expresarnos, formarnos y ser valorados.

Beijaard et al. (2004) cuando preguntaron a profesores y profesoras sobre cómo se identificaban y cómo eran como profesionales, lo que recibieron típicamente por respuesta no eran definiciones, sino historias de vidas. Historias de cómo habían llegado a dar las clases o a comportarse de la forma que lo habían hecho. Por ejemplo citan el trabajo de Brooke (1994) en el que la autora cuenta la historia de su vida en función del cambio de pasar de ser “alguien que enseña en la escuela” a “una profesora de escuela”. De la misma forma Connelly y Clandinin (1999) se refieren a la identidad como las historias que se viven, ya que son las historias las que aportan el hilo conductor que les

lleva a explicar quiénes son y porqué hacen lo que hacen. Por ello, en todos estos trabajos se parte de la importancia del estudio de las narrativas y los recuerdos vitales para comprender la identidad profesional.

### **3.3.2. Las narrativas laborales en las organizaciones de trabajo**

Para Escobar y Mantilla (2007), con el pasar del tiempo en el trabajo se va configurando un yo relacional, atravesado por aquella cultura que mora en la organización de la que el sujeto forma parte. En su investigación en la que utilizan narrativas de vida de diferentes trabajadores, muestran cómo la historia de la organización y el momento que atraviesa marcan la biografía personal. Así, observan cómo las narrativas personales y laborales se fusionan, los momentos de cambio en la vida van más allá de los eventos personales tales como la emancipación, el matrimonio, el nacimiento de los hijos o la pérdida de algún ser querido. Con la participación en el ámbito laboral, se pueden observar, tal como lo señalan estas investigadoras, nuevos puntos de inflexión vital, como el cambio de puesto, los procesos de privatización o compra de nuevas compañías, que además se fusionan con los momentos vitales y familiares, observándose cambios en las narrativas en torno al núcleo familiar, ya que cambian las interacciones, y el cansancio y la insatisfacción aparecen como nuevos personajes en el discurso de la familia y de las personas.

Las narrativas sobre el yo en el trabajo, para Ibarra y Barbelescu (2010), son particularmente útiles y ayudan a las personas a revisar y reconstruir las identidades durante las transiciones de roles en el trabajo. Estas autoras proponen un modelo según el cual los trabajadores dibujan unos repertorios narrativos específicos para reelaborar su identidad en los procesos de cambio laboral, a los que consideran que no se les ha prestado la adecuada atención en la investigación, pese al importante papel que desempeñan. Para ellas, los cambios altamente rutinarios, institucionalizados y deseables de carrera son los normativos y requieren poca o ninguna explicación, ya que son parte de un orden social aceptado, lo que antes hemos llamado canónico. Por ello, una sucesión de puestos de trabajo en los que se pase de los menos a los más socialmente deseables (en general asociados a aumentos en cuanto a lo económico) es fácilmente aceptado por la audiencia porque la posibilidad de una progresión es un poderoso motivador para las acciones. Sin embargo, las transiciones que rompan las

convenciones establecidas, por el contrario, requerirán mayores justificaciones a los demás, como al mismo trabajador que se plantea el cambio. No es lo mismo pasar de cajero, a interventor y luego a director de oficina, que de director de oficina a zapatero; la segunda historia requiere una mayor explicación y, en nuestra opinión, un mayor esfuerzo narrativo para construir una historia coherente.

Recientemente hablaba con una persona, funcionaria, quien había cambiado de un trabajo para el que había luchado toda su vida por otro en el que tenía que dedicarle más horas, ganaba el mismo dinero y tenía menos vacaciones. En general, peores condiciones. Me veía a mí mismo, extrañado, preguntándole el porqué, por sus motivos, sus circunstancias, etc., ¿Por qué esta historia requiere más explicación que la que cuenta cómo con gran esfuerzo aprobó unas oposiciones? Lo normativo no nos interesa, lo que es necesario ser contado y reclama la audiencia es lo que se sale de dicha norma.

No obstante, con respecto al modo en que empleamos los medios narrativos a nuestra disposición en las organizaciones, debemos considerar muchas variables, entre las que se destaca el género. Lyness y Thompson (2000), que analizan cómo las hombres y mujeres en puestos ejecutivos narran sus carreras laborales, observan, entre otros aspectos, que las mujeres refieren un mayor número de barreras para su desarrollo profesional que los hombres. Así, entre los ejecutivos y las personas con cargos directivos que cuentan sus historias y toman sus decisiones relativas al trabajo, la literatura también ha reflejado importantes diferencias de género. Dichas diferencias se pueden observar en la forma en las que los propios trabajadores perciben la competencia de su jefe o jefa (Becker, Ayman, Korabik, 2002) o en cómo hombres y mujeres resuelven los conflictos laborales (Holt y DeVore, 2005). Se trata de percepciones y actividades que, como muestran los trabajos citados, no sólo reflejan las diferencias y los estereotipos de género, sino también otras características como la cultura organización, el sector de actividad o el lugar en el que la organización se encuentre. De esta forma recordamos el trabajo de Powell et al. (2009) que demuestran cómo dependiendo de la forma en que el género se considere en una organización determinada, las diferencias entre varones y mujeres puede aumentar o disminuir.

No debemos olvidar que, aunque la incorporación de las mujeres a la vida profesional remunerada es relativamente reciente, existen a nivel cultural tareas y puestos de trabajo que tradicionalmente se han asociado más a un género que a otro. Y

por ello consideramos que, por ejemplo, no es lo mismo el análisis de un profesional que desarrolla una carrera más acorde a los preceptos de género tradicionales, como puede ser el varón que negocia o la mujer que limpia, que aquellos quienes “contradicen” dichos preceptos, como el varón que cuida o la mujer que repara máquinas. No es igual analizar las narrativas de la mujer ingeniera que las del varón ingeniero ya que, según afirman Powell et al. (2009), la mujer ingeniera para adaptarse a un mundo masculino tiene que renegar de aspectos de su feminidad y, por citar otro ejemplo, el varón, en profesiones más alejadas de lo que se supone que un varón hace, presenta una percepción de su carrera profesional distinta del que está en otra profesión (Dodson y Borders, 2006).

Como hemos destacado, el creciente interés por parte de la psicología y otras ciencias por la perspectiva narrativa ha incrementado el número de investigaciones de este tipo. Un interés que también ha llegado a los analistas del comportamiento organizacional, que muestran cómo se pueden estudiar estos recuerdos colectivos y qué papel juegan en la conformación de la propia cultura de grupo. Rowlinson, Casey, Hansen y Mills (2014) señalan que los recuerdos colectivos, la memoria y la historia son tratados instrumentalmente, como “activos de conocimiento” disponibles para ser aprovechados por las organizaciones en el momento y de la forma que consideren más adecuado. Pero más que en las organizaciones en conjunto, cuyo estudio es quizás más complejo, este uso instrumental de las narrativas también se observa en los trabajadores individualmente.

A nivel personal, ante promociones, despidos o cambios de empleo se pueden presentar narrativas muy diferentes. Por ejemplo, tal como muestran Liu, Englar-Carlson y Minichiello (2012) entrevistando a ingenieros y profesionales de las tecnologías, que refieren además cambios en su satisfacción laboral, personal, sentimientos de éxito o de fracaso y pérdida de la vocación profesional. Estos cambios requieren de un sentido de autenticidad y por ello, según sugieren Ibarra y Barbelescu (2010), contar con un repertorio narrativo que le dé consistencia a la historia y que justifique el cambio puede ayudar a facilitar dicha transición y a la adquisición de una nueva identidad con respecto a las nuevas actividades que se deben afrontar.

Estos recursos narrativos, en nuestra opinión, también pueden facilitar aquellos cambios que son más bruscos o menos “canónicos” y sin duda van a estar disponibles

en el medio social en el que hayamos participado y de cuyos recursos hayamos podido apropiarnos. Para Ibarra y Barbelescu (2010) con la retroalimentación que recibimos al hacer públicas y compartir nuestras historias de vida, éstas se van revisando y modificando de forma que cuando asumimos unos nuevos roles laborales buscamos nuevos repertorios narrativos que sean coherentes y puedan ser duraderos. Por ello compartir historias y las redes y relaciones sociales cobran una especial importancia, ya que, recordamos, cualquier historia es mejor comprendida si se consideran las diferentes formas en las que puede ser narrada (Bruner, 1987).

Las narrativas laborales no sólo las empleamos cuando los cambios vienen impuestos o se refieren a nuestra propia trayectoria. Cuando los ejecutivos toman decisiones que afectan a su organización, o a alguno de sus miembros, según el reciente trabajo de McLean, Harvey, Sillince y Golant (2014), también utilizan las narraciones como estrategia retórica para legitimizar el derecho de iniciar y gestionar dichas acciones. Así, buscan el compromiso de los miembros de la organización, a través del sentido que las narraciones le dan a los cambios. De esta forma, y especialmente en los momentos de crisis o transiciones, las historias, ideologías y culturas organizacionales se van constantemente refrescando con referencia a las diferentes narrativas disponibles.

Estas ideas y las diferentes investigaciones que hemos presentado nos muestran un panorama muy diverso. Cada vez hay más investigadores interesados en conocer, por ejemplo, cómo el desarrollo de la identidad profesional se ve modificado por la formación profesional (Pratt, Rockmann, y Kaufmann 2006), o cómo los empleados podrían construir unas identidades laborales más positivas (Dutton, Roberts y Bednar, 2010). A este respecto cabría preguntarse ¿cuáles son los comportamientos y las identidades que demandan las organizaciones y las políticas públicas que regulan el trabajo? En el siguiente apartado vamos a intentar analizar cómo son las diferentes prácticas de trabajo que promueven las organizaciones, cómo éstas han cambiado en los últimos años, y cómo podrían relacionarse con las narrativas respecto al trabajo.

### **3.4. Características y algunos de los cambios recientes en las prácticas de trabajo que requieren las organizaciones**

Para Barrios (2010), la realidad del mercado laboral actual se caracteriza por la diversidad y la especificidad de cada empleo para cada nivel de análisis lo que, por tanto, es un terreno en el que las generalizaciones no resultan convenientes. Sobre el aspecto colectivo y haciendo referencia a las raíces marxistas de lucha de clases y empoderamiento de la clase trabajadora, Barrios considera que las organizaciones sindicales atraviesan una fuerte crisis en la era de la globalización, en la que han perdido mucho poder, tanto a nivel de capacidad de negociación, comprometiendo los logros obtenidos previamente, como la de institución de cambio social, relacionándolo con el desmoronamiento de la presencia de un Estado regulador e intervencionista.

Así, en un trabajo previo, Barrios (2005) afirma que los trabajadores ya no son considerados como una clase promotora de cambios sociales, debido a que el sistema capitalista se ha encargado de evitar la formación de una conciencia social en la clase trabajadora a través de la fragmentación. Según esta autora, la teoría del capital humano, apostando por la inversión en el desarrollo personal, con centros de estudios especializados, cátedras y un sistema valores que favorece la promoción de los mejores trabajadores, asociados a su productividad, busca la estimulación del individualismo y legitima la desigualdad económica. Al segmentar así a los trabajadores, asignando, sobre la base de méritos, posiciones desiguales, se les impide la concienciación como clase. Ello también podríamos relacionarlo con la creciente tendencia a hacer externos determinados servicios de las grandes compañías y observamos, por ejemplo, como *Airbus*<sup>®</sup> o *Boing*<sup>®</sup>, importantes industrias de nuestro entorno, ensamblan las colas, alas y cabinas que empresas asociadas fabrican.

Esta teoría explicaría por qué a pesar de la degradación del trabajo, de la cual son víctimas una gran mayoría de trabajadores en el mundo, por flexibilización laboral, la pérdida de derechos sociales, la creciente precariedad y temporalidad del empleo, los trabajadores sean cada vez menos beligerantes o conflictivos. De este modo, resume las consecuencias subjetivas de las transformaciones post-fordistas en una pérdida del protagonismo social de los trabajadores, el incremento de la subordinación y disociación de los trabajadores, la destrucción de los sindicatos, la ruptura de la solidaridad obrera y la individuación del trabajo. En esta línea, para Doherty (2009), que

también refiere una cada vez mayor tendencia hacia la flexibilidad temporal y cada vez mayor presencia de estructuras de remuneración variables, la precarización del empleo requeriría una mayor presión de las organizaciones de representación colectiva, las cuales, como vemos, cada vez tienen menor capacidad de actuación.

Estas nuevas reglas del juego y relaciones laborales en la era de la economía postmoderna tienden a quitar poder a los sindicatos con su tendencia a la desterritorialización y desconcentración del trabajo. Una tendencia que no es casual, ya que el debilitamiento de los sindicatos por supuesto es muy bienvenido por quienes los ven como un impedimento para ejercicio del libre juego de oferta y demanda. Para Barrios (2005), se observa cada vez más el surgimiento de fenómenos como los servicios externalizados de las organizaciones, que buscan dividirlos, así como el aumento de la temporalidad y la precariedad laboral que están cambiando las trayectorias profesionales y vitales. Ello frente a la idea de un trabajo estable y permanente para toda la vida, característico de las economías fordistas.

Estos recientes cambios en el mercado laboral, están magistralmente descritos en el libro de Richard Sennett (1998) “La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”. En este trabajo se describe cómo la concepción de qué significa trabajar ha cambiado radicalmente en los últimos años, primando la transitoriedad, la innovación y los proyectos a corto plazo. Lo cual puede, en su opinión, afectarnos profundamente en la construcción de nuestras identidades. A este respecto, uno de los mejores análisis del surgimiento del ideas capitalistas y su relación con el trabajo lo podemos encontrar en el trabajo de Weber (1969/2001).

No obstante, hay otros muchos conceptos muy vinculados con actual concepción del trabajo imperante, entre los que nos gustaría también destacar la globalización. Para autores como Sampedro y Sequeiros (2002) o Morin (2007), después de la caída del muro de Berlín, con la globalización se ha favorecido la expansión del capitalismo que, apoyado en las nuevas tecnologías de la comunicación e impulsando medidas liberalizadoras supone uno de los motivos más importantes que ha agrandado la brecha entre los que tienen más y los más pobres.

Como vemos, las características actuales del mercado laboral y los cambios que ha experimentado en los últimos años son muy destacados y, en nuestra opinión, dichos

cambios requieren de comportamientos específicos en los escenarios laborales, de nuevos profesionales y del desarrollo de nuevas identidades como tales.

Los tipos de actividades que el mercado laboral demanda y el tipo de trabajador que se busca cambian continuamente. Desde la revolución industrial hasta la robótica actual han desaparecido muchos oficios, así como se han generado otros nuevos. En este sentido, recientes cambios en el mercado laboral como el crecimiento de los trabajos temporales, o los cada vez más frecuentes trabajos a tiempo parcial ha cambiado las perspectivas de los nuevos trabajadores. Además, las nuevas tecnologías, el auge del uso de internet como herramienta clave de trabajo y comunicación ha favorecido la aparición de nuevos empleos y formas de trabajo en las que el contacto cara a cara no es tan necesario como lo era antes y cada vez hay empleos que se pueden realizar desde casa, los llamados “tele-trabajos”. Posteriormente profundizaremos en estas nuevas formas de trabajo y, especialmente, las nuevas formas de relaciones laborales que sin duda se han ido “perfeccionando” tras la experiencia de más de un siglo de lucha obrera, para satisfacer los deseos y necesidades de ambas partes, la de los obreros o trabajadores, y la de los patronos o empleadores.

Ahora se valora más el ocio, industria que se ha convertido en una de las más importantes, y hay menos lealtad a la empresa. La idea de “un trabajo para toda la vida” parece que cada día se hace obsoleta con las continuas llamadas a la formación multidisciplinar, a reinventarse y dar “giros profesionales”. También ahora cada vez más los trabajos requieren un mayor nivel formativo, provocando que sea España uno de los países con mayor índice de sobre-formación del mundo. Formación que a su vez en muchas ocasiones no se corresponde con lo que las empresas y los empleadores necesitan, con el consecuente retraso en la incorporación al mercado laboral, emancipación y “creación de la familia”. Lo cual está directamente relacionado con una cada vez mayor dependencia de los padres y de la demora de la formación de una identidad autónoma. Esto puede favorecer el desarrollo de personalidades más inmaduras, narcisistas, solitarias y poco empáticas, conformando lo que popularmente se conoce como el joven con el “síndrome de Peter Pan”, el que no quiere crecer ni asumir las responsabilidades de la adultez (Kiley, 1983).

Todos estos son cambios culturales que, entre otros aspectos, están directamente relacionados con una ideología muy determinada que se materializa en las políticas



públicas que fomentan. Por ello, es en el ámbito público en el que más fácilmente se pueden observar dichos cambios

Dentro del ámbito de la enseñanza, por mencionar un ejemplo, existen claras diferencias entre las organizaciones de titularidad pública y los centros de enseñanza privada (subvencionados con fondos públicos) respecto a cómo se trabaja y qué perfil tienen los docentes de uno y otro centro, así como respecto a la relación que se espera establezcan con sus estudiantes. Díez (2010) analiza las diferencias entre un tipo de centro y otro, y muestra que viven realidades muy distintas. Según sus datos, los estudiantes de clase trabajadora, los que provienen de grupos minoritarios y quienes tienen necesidades educativas especiales quedan reducidos a un gueto en las escuelas con pocos recursos, ya que no consiguen acceder a los centros concertados. Conforman de este modo un sistema que refuerza determinados privilegios y genera clases sociales o grupos socioeconómicos que optan por una u otra red de centros educativos. En su opinión se puede observar una “fuga de blancos” hacia la enseñanza concertada y privada por parte de quienes pertenecen a grupos con más recursos o con un mayor nivel cultural, concentrándose en la pública un mayor porcentaje de alumnado repetidor, con dificultades y de minorías étnicas. Estos son motivos que consolidan una imagen de “excelencia” de los centros privados subvencionados con dinero público, en los que ni hay una mayor calidad de la enseñanza, ni una mejor formación de su profesorado, sino diferentes criterios de control que rigen sus prácticas.

Dichos criterios, derivados de principios neoliberales, les permiten aparecer como instituciones más competitivas y eficaces, en el sentido de “más vinculadas al mercado”, lo que constituye un grave peligro. Para este autor, aspectos como el entrenamiento para la democracia y para la ciudadanía democrática son considerados un gasto innecesario frente a los requisitos de la empresa privada de trabajadores “flexibles” y “polivalentes” que se convierten en la nueva referencia del actual ideal pedagógico neoliberal. Una de las principales claves del éxito empresarial de *McDonald's*<sup>®</sup> es ofrecer una mercancía que se produce de forma rápida y según ciertas normas rigurosas de control de la eficiencia y de la productividad. Por ello, para Laval (2004) el objetivo de las actuales políticas educativas es “*Mcdonalizar*” la escuela (y la Universidad), es decir, potenciar que sea una institución flexible que reaccione a los

estímulos o señales que emite un mercado altamente competitivo al que debe servir eficientemente en la preparación de trabajadores y trabajadoras eficaces.

Como podemos imaginar, las exigencias laborales derivadas de esta visión de escuela pública y privada, al igual que de la sanidad pública y privada, implican el desarrollo de prácticas educativas y sanitarias diferentes. Una diferencia que no sólo podemos encontrar en nuestro país, sino que igualmente se ha mostrado en investigaciones realizadas en diferentes partes del planeta.

Las políticas liberales también afectan al tipo de empleo que se fomenta, especialmente en lo que al empleo público se refiere. Sisto (2011) analiza cómo dichas políticas se están implementando en el sistema educativo chileno, a través de un sistema de evaluaciones del desempeño y de incentivos, de la misma forma que se hace en las empresas y organizaciones privadas. Estas políticas tienden a eclipsar la ética del servicio público, al limitar el horizonte de su trabajo a los estándares de desempeño, y la recompensa al incentivo económico y/o desarrollo de carrera individual. Por lo que promueven un nuevo profesionalismo basado en el mérito individual. Sin embargo, no están logrando los resultados esperados y hay resistencias que surgen para dar voz a otras identidades sociales que han funcionado y que se basan en el desempeño que es considerado efectivo, incluso para los nuevos estándares.

Para Krüger y Formichela (2012), en Argentina no existe igualdad de oportunidades con respecto a la educación y a las competencias que adquieren los estudiantes, en parte debido a la dualidad público-privada de su sistema educativo. Que presenta diferencias en cuanto a su misión, a los modelos organizativos y a las regulaciones a las que están sujetas y al resultado de sus alumnos, aunque en este aspecto los datos no son del todo claros debido a las múltiples variables que influyen. Las escuelas privadas poseen más recursos que las públicas y su alumnado proviene de hogares que poseen características, tanto materiales como humanas, más favorables para estudiar. Por ello, estas autoras afirman que en el actual modelo “reciben más los que más tienen” perpetuando la inequidad del sistema educativo.

Como podemos ver, las nuevas formas de trabajo, las nuevas políticas de empleo y los nuevos mercados de trabajo reclaman nuevos tipos de trabajadores y, por consiguiente, nuevas identidades laborales.

### **3.4.1. Nuevas identidades para los nuevos escenarios laborales**

Soto (2011), defiende que nunca acabamos en nuestro proceso de interpretar, integrar y estructurar las propias experiencias del trabajo con la identidad. De la misma forma afirma que el llamado “nuevo espíritu del capitalismo”, que considera la empresa como espacio de desarrollo e integración, en lugar de usar coerciones directas apela al profesionalismo y al uso de instrumentos de gestión como las metas y los bonos para gestionar el comportamiento y las carreras de sus empleados. Las organizaciones intentan construir las identidades de las personas que la conforman a través del fomento del sentimiento de propiedad con la misma, de la identificación con la organización y la aceptación de los valores organizacionales por un lado, y por otro promoviendo su individualización, al responsabilizarles de sus propias trayectorias y demandando la movilidad permanente, con un foco casi exclusivo en el corto plazo. Dos polos que para este autor están en tensión y que se relacionan con la crisis de la identidad propia del trabajo contemporáneo, cuyas prácticas discursivas se centran en la individualidad del trabajador y su identificación con la cultura de empresa.

Ante estos nuevos sistemas de creencias y valores respecto al trabajo, hay investigadores que se preguntan si desarrollar una ocupación laboral sigue significando lo mismo que significaba antes, si mantiene la centralidad en la organización de la vida que tenía. Para Gallardo (2011), cada vez predomina más la visión instrumentalista del trabajo, la consideración de que se trata de un mero medio que condiciona la vida y permite un mejor bienestar material. No obstante, en entrevistas se siguen observando las dimensiones más expresivas y sociales de la práctica laboral, especialmente en algunos grupos, como las mujeres casadas y/o con hijos, o los desempleados que, como analizaba Agulló (1997), al no poder insertarse en el mundo laboral se ven incapaces y desvalorizados por la sociedad.

Para Saavedra (2007) la llamada ética del trabajo ha perdido la importancia que tenía en la conformación de nuestra identidad y señala la desaparición de la profesión en nuestro DNI como ejemplo. Para él, lo que caracteriza las sociedades post-modernas es la estética del consumo y así, si antes se nos valoraba por la capacidad de realizar un buen trabajo, ahora somos posicionados socialmente en función de nuestra capacidad de elegir sin restricciones entre las distintas opciones de consumo, sean materiales o experienciales. Para ejemplificar esta idea utiliza una metáfora muy ilustrativa: si bien

en la era moderna la cinta transportadora de la fábrica nos traía un objeto sobre el que realizar una simple, monótona y alineante operación, ahora somos nosotros quienes, en los centros comerciales nos subimos a dichas cintas transportadoras que nos desplazan para que con el mínimo esfuerzo necesario podamos consumir el máximo.

En un trabajo posterior el autor citado señala que este consumo desmesurado, que lleva a una artificialidad, mediocridad y futilidad de los placeres, se relaciona directamente con algunas de las más frecuentes patologías que sufrimos en nuestro tiempo, como la constante frustración, la agresividad o la angustia (Saavedra, 2011). Comportamientos que sin duda se ven reflejados en nuestra vida cotidiana y, por supuesto, en el trabajo que realizamos a diario en nuestras organizaciones, con nuestros compañeros, etc.

Por otra parte, las nuevas características del mercado laboral implican nuevas exigencias. Por ejemplo, tal como señala Guile (2011), la creciente presencia de grupos interprofesionales o interdisciplinarios genera nuevos problemas, como la necesidad de la búsqueda de visiones de la realidad de forma compartida, que remitan a los mismos significados de los objetos y las acciones, o la búsqueda de perspectivas comunes para la toma de decisiones grupales. Dichos retos los podemos encontrar por ejemplo, al tomar una decisión de inversión en una organización, que va requerir de la opinión de los ingenieros encargados del proyectos, de los financieros que deben aportar los recursos económicos, de los gestores de recursos humanos, de los gerentes e incluso de los encargados de seguridad, ya que todos pueden aportar su visión y experiencia, aunque conjugarlas todas no sea una tarea sencilla.

Otra de las nuevas características de las actividades laborales actuales es el llamado trabajo emocional, un ámbito que se refiere a cómo en las interacciones que llevamos a cabo en los escenarios laborales expresamos, suprimimos o falseamos nuestras emociones. Un esfuerzo emocional que, según Mann (1999), se encuentra en casi dos tercios de las comunicaciones referidas al trabajo y se observa claramente en la exigencia que se le hace a la camarero para que, además de servir adecuadamente, lo haga presentándose amigable para que el cliente se encuentre a gusto, o a la doctora a la que se le requiere que no muestre sus propias emociones delante de un paciente. Un esfuerzo que se puede observar en la mayoría de las profesiones, y en particular en

aquellas que tienen un trato directo con el público, ante quienes se tiene que actuar representando emociones que realmente no se viven: representando un papel.

El estudio de Mann (1999) señala que el tipo de puesto que se ocupe en la organización se relaciona directamente con el esfuerzo emocional realizado y, tras monitorizar las conversaciones en el trabajo, observó como pocas de éstas se encontraban exentas de alguna carga emocional, apareciendo el interés en la mitad de las ocasiones y el entusiasmo en un tercio. Según sus datos y en su opinión, las emociones presentadas eran probablemente falsas en un 20% de las conversaciones, y al menos en una cuarta parte de las comunicaciones, los participantes estaban directamente suprimiendo sus vivencias emocionales reales. Una realidad que, según Brotheridge y Grandey (2002), se relaciona con el *burnout*, o síndrome del trabajador quemado.

Foster (2012) encuentra en la pregunta de si el trabajo mantiene su centralidad en la construcción identitaria un interesante debate actual, ya que señala que hay estudios que defienden que el trabajo sigue siendo una fuente de identidad y afiliación social, y quienes consideran, por el contrario, que ha perdido su posición como un eje sobre el que pivota la construcción identitaria. No obstante, concluye que la mayoría de los autores, entre los que se destaca Doherty (2009), defienden que el trabajo mantiene su importancia como fuente de identidad y sentido, no tanto porque las personas se definan a sí mismos como trabajadores, sino porque están comprometidos con sus empleos de forma activa, mostrándolo, por ejemplo, al quedarse en sus trabajos por extensos periodos de tiempo de forma voluntaria.

A este respecto hay que destacar que según Sisto (2009), es a través del trabajo remunerado como logramos el acceso a la esfera pública, a la sociedad, logrando así “una existencia”. Por ello, cuando hablamos de la construcción de la identidad de un trabajador, debemos tener en cuenta que dicha construcción es la base de la ciudadanía, por lo que, dependiendo del tipo de ciudadanos que queramos ser, así deben ser los procesos de relación y desarrollo laboral que fomentemos. Se trata de procesos que no sólo hacen referencia a algo tan público y a un nivel tan macro como puede ser el desarrollo ciudadano, sino que también se vinculan directamente a la forma en que nos relacionamos, por ejemplo, con nuestras familias y entornos más cercanos.

Tras la comprobación de los cambios que se han producido en los últimos años en el ámbito laboral y que ahora los trabajadores se relacionan de forma diferente cabe

preguntarse: ¿qué hacen las organizaciones para conseguir que sus empleados sigan trabajando, generando valor y sean “rentables”?

A este respecto, García y Carvajal (2006) realizan un muy interesante análisis de cómo las organizaciones, a través de unas tecnologías del yo heterónomas, es decir, no controladas por los propios trabajadores, consiguen la modelación de unos empleados sobre la base de sus necesidades y los imperativos del mercado laboral actual. A continuación intentaremos sintetizar los aspectos más destacados de esta investigación. Para las autoras, en el nuevo capitalismo el valor que aporta el trabajador no deriva de la sumisión y de la capacidad de ajustarse a los movimientos de la máquina tal como ocurría en la época fordista y que Chaplín parodió magistralmente en su famosa “tiempos modernos”. El valor que el trabajador de hoy aporta deriva de sus competencias intelectuales y emocionales, de su iniciativa, decisión y compromiso. Los cuales se podrían considerar aspectos subjetivos.

El reto de la organización, y de su departamento de recursos humanos (denominación que cabe decir está cada vez siendo más criticada, y que se sustituye por “departamento de gestión de personas”), es hacer que estas subjetividades estén a su servicio, pero no a través de la constante supervisión y control como se solía hacer. El reto es conseguir generar un vínculo afectivo, un compromiso con la organización y que los valores y filosofía de la misma sean interiorizados, ya que entonces dicha supervisión constante será innecesaria. A través de la seducción del trabajador la organización busca alinearlos con sus propios deseos.

Para ello, desde un cuidado “*Employer branding*”, es decir, la marca de la organización como buena empleadora, como un buen lugar para trabajar, pasando por un fundamental proceso de selección, hasta las evaluaciones del desempeño que retroalimenten el comportamiento del empleado como un buen o mal miembro de la organización y el uso de bonificaciones, promociones y despidos se va transmitiendo al trabajador lo que se espera y no se espera de él. Pero, insistimos, no sólo utilizando los métodos disciplinarios tradicionales, sino buscando la seducción del trabajador. Cuando la sociedad en general destaca la importancia del éxito profesional, que se equipara al desarrollo personal, no hace falta imponer ni supervisar constantemente. Además, dicha supervisión cada vez se hace más difícil y menos necesaria con el incremento de los

trabajos desde casa o no presenciales, y cuando, con los dispositivos móviles, se trabaja 24 horas al día.

Para García y Carvajal (2006) cuando se vincula la ganancia de la organización, a través de primas o bonos con el salario del empleado, se está relacionando el éxito de la organización con el éxito personal, haciendo responsable al empleado de su propio salario. Así se trata el éxito de la empresa como algo personal. Sin salario no podemos consumir, y sin consumir, en la sociedad actual, no podemos ser. Además sabemos que el significado que le damos al trabajo no deriva únicamente de nuestro sueldo, el trabajo nos aporta mucho más, como la propia autorrealización por las metas conseguidas, lo cual es nuevo. La historia del trabajador es la historia de quien busca cubrir sus necesidades, trabajar para vivir, no autorrealizarse ni encontrarse a sí mismo. Como postula la clásica teoría en pirámide de Maslow (1954), hasta que las necesidades básicas no están cubiertas, el ser humano no se orienta al logro, no busca desafíos ni metas. Metas que la organización intenta que sean asumidas como propias por los empleados. Las empresas quieren trabajadores satisfechos, un trabajador feliz cuyo trabajo sea de por sí fuente de satisfacción es un trabajador más productivo que un trabajador insatisfecho.

No obstante, hay que tener presente que el proyecto que se le ofrece al empleado actual no es del todo positivo, porque a la vez pierde y gana valor como trabajador, sirve para muchas cosas y extiende su ejecución laboral más allá de la empresa, y a la vez es fácilmente reemplazable, puede ser desechable. En este sentido la adquisición de nuevos conocimientos se vuelve muy importante, ya que además se pueden utilizar algunos de esos conocimientos en la vida personal, asesorando a amigos y familiares, lo cual se refleja en un reconocimiento social extra. A través de entrevistas basadas en las experiencias laborales realizadas a diferentes profesionales, García y Carvajal (2006) muestran que el tipo de labor que realizan los trabajadores afecta directamente a su imagen, a su forma de vestir, a su pensamiento, en una palabra, a su subjetividad. Lo cual, en los casos descritos, es considerado un crecimiento, una mejora personal en el propio desarrollo vital. Pero también se nos ocurre pensar que podría ser lo contrario, una pérdida del propio yo y su transformación en alguien, que mirado con los ojos del niño que fue o del inocente que comenzó a trabajar, no se reconoce, o incluso da miedo.

La pregunta de cómo las experiencias laborales, los distintos escenarios y prácticas en las que participamos y nos desarrollamos personal y profesionalmente se relacionan con nuestra identidad, con nuestra visión de nosotros mismos y nuestra historia de vida, es la que consideramos que falta y es interesante responder. Una pregunta a la que en nuestra opinión no se le ha prestado la atención requerida.

### **3.5. Algunas cuestiones finales**

A lo largo de los cuatro capítulos precedentes hemos presentado el marco teórico que fundamenta los dos estudios empíricos que hemos desarrollado para esta tesis y que a continuación describiremos.

Tras haber destacado la importancia que las culturas de las organizaciones de trabajo tienen en la forma de comportarse y en las historias que cuentan los propios empleados que las conforman, hemos defendido la importancia de la asunción de una perspectiva cultural en su análisis. Asumimos que las prácticas laborales son prácticas culturales y que las organizaciones de trabajo en las que las desarrollamos son escenarios de actividad que nos influyen a muy distintos niveles. Tanto la mera práctica del trabajo como las relaciones que en dicho escenario se desarrollan o las herramientas que nos ofrece son elementos de los que nos podemos apropiar. Son elementos que pueden pasar a formar parte de nosotros mismos, de nuestras historias personales y nuestras identidades. Es por ello que, en nuestra opinión, merecen una especial atención. Atención que sí han recibido otros contextos de desarrollo como la familia y la escuela en múltiples investigaciones previas.

En este caso nos hemos centrado en el papel de la organización de trabajo como escenario fundamental en el que los adultos nos socializamos y pasamos la mayor parte de nuestro tiempo. Partimos del objetivo fundamental de conocer los factores de la experiencia profesional que inciden en la conformación del yo como trabajador y su relación con la identidad personal. Para ello, se utiliza la metodología que consideramos más adecuada, ya que recoge la mayor cantidad de la información que nos interesa para responder a este objetivo, aquella que combina la cuantitativa, mediante el uso de cuestionarios, y la cualitativa, con entrevistas a profesionales. Es decir, una metodología de investigación que, aprovechando tanto las ventajas de los métodos cuantitativos como las de los cualitativos, pueda darnos una visión más rica de la realidad.



Diseño de investigación cada vez más usado y defendido por números investigadores debido a las enormes ventajas que supone (Todd, Nerlich y McKeown, 2004). Entre ellas, destacamos especialmente las relativas al mayor número de participantes a los que se puede acceder con cuestionarios, que nos aportan visiones desde posiciones muy diversas y nos pueden dar pistas de cómo las ideas y los aspectos en los que estamos interesados son en mayor o menor medida compartidos por los distintos miembros de nuestra población de interés. Como, por otra parte, la profundidad y la riqueza de las vivencias personales que los participantes nos pueden referir en entrevistas de historias de vida o de recuerdos autobiográficos.

Por todo ello, hemos considerado muy importante el uso de cuestionarios y herramientas psicométricas que nos pudieran proporcionar mucha información de un gran número de trabajadores de una forma ágil y eficaz, al igual que el uso de entrevistas personales, que entren a describir en profundidad diversos momentos de la vida laboral de aquellos profesionales que más nos interesen y que nos permitan observar cómo cuentan su propia historia y qué eligen contar de la misma.

Debido a la diferente naturaleza de las dos aproximaciones realizadas, en el marco de la misma investigación se han realizado dos estudios paralelos que a continuación se expondrán por separado. Se especificarán los objetivos y el diseño de cada uno de los estudios ya que han implicado un número de participantes muy diverso, así como una aproximación metodológica y analítica igualmente diversa. De la misma forma el análisis de dichos datos y su discusión que se basa en la literatura previamente trabajada se presentará por separado. Para finalizar, concluiremos la investigación con las ideas que nos han aportado un estudio y otro.

Comenzaremos exponiendo el primer estudio empírico. Un estudio en el que nos hemos propuesto analizar cómo las características de independencia e interdependencia de los trabajadores, así como su satisfacción con los distintos aspectos de su puesto de trabajo, su identificación con la organización y el grado de choque con el puesto, se relacionan con las características estructurales y culturales de sus respectivas organizaciones. Para conseguir este objetivo y tal como describiremos en profundidad, hemos desarrollado y administrado un cuestionario a una muestra de trabajadores de muy diversas profesiones de la provincia de Sevilla.

Posteriormente, en función de los perfiles de respuesta a este cuestionario y con objeto de profundizar en la forma en la que la experiencia laboral se refleja en las narraciones vitales, se ha seleccionado y entrevistado a una muestra de los participantes en el estudio anterior. Una entrevista con objeto de conocer cuáles son los recuerdos relacionados con su experiencia profesional que más son destacados, tanto positiva como negativamente.

# **PRIMER ESTUDIO EMPÍRICO**

## **4. ESTUDIO EMPÍRICO 1: PERCEPCIÓN DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DEL YO, UN ANÁLISIS CUANTITATIVO**

### **4.1. Objetivos**

El objetivo general del primer estudio es conocer cuál es la relación entre las características de las organizaciones con la construcción del yo laboral que hacen los propios trabajadores. Se considerará el tipo de organización en función de aspectos estructurales de las mismas, como su sector de actividad o su carácter público o privado, y variables de tipo cultural como su mayor o menor orientación hacia la contribución, la eficacia, el desarrollo o la relación. Por otra parte, se evaluarán cinco dimensiones del yo laboral, a saber: independencia, interdependencia, satisfacción, identificación y choque, así como algunas variables socio-demográficas especialmente relevantes. De forma paralela estamos interesados en conocer cómo éstas dimensiones, referidas a la construcción del yo laboral, se relacionan entre sí.

Hemos subdividido dicho objetivo general en los siguientes objetivos operativos:

- a) Determinar si las organizaciones, en función de los valores más presentes en ellas, se agrupan en cuatro tipos, a saber, orientadas a negocio, a relación, a desarrollo y a contribución, atendiendo a la evaluación de los participantes.
- b) Analizar cuáles son las características estructurales de las organizaciones en las que están empleados los participantes en nuestra investigación, tales como su sector de actividad y titularidad pública o privada, y su relación con los perfiles culturales de las mismas previamente descritos.
- c) Evaluar si la percepción que tienen los trabajadores de la orientación cultural de su propia organización se relaciona con alguna característica socio-demográfica, tales como su edad, género, situación personal y laboral, grado de dedicación, experiencia total en la última empresa, nivel de estudios y adecuación del puesto a la formación.
- d) Explorar la relación entre las dimensiones de la construcción de la identidad profesional con las características socio-demográficas de los participantes, es decir, su edad, género, situación personal y laboral, grado de dedicación,

experiencia total y en la última empresa, nivel de estudios y adecuación del puesto a la formación.

- e) Explorar la relación entre las cinco dimensiones de construcción de la identidad profesional: independencia, interdependencia, satisfacción con el trabajo, identificación y choque con la organización.
- f) Analizar la relación entre las medidas de las cinco dimensiones de la construcción de la identidad profesional consideradas con las características estructurales de las organizaciones previamente descritas.
- g) Analizar la posible correlación entre las escalas de construcción del yo laboral y las características culturales de las organizaciones.

## **4.2. Método**

### **4.2.1. Participantes**

Para la primera parte de la investigación, el primer estudio, se utilizó una muestra no probabilística compuesta por 497 participantes, 240 hombres (50.3%) y 237 mujeres (49.7%) y 20 personas que no especificaron su género<sup>2</sup>, con una edad media de 36.89 años y una desviación típica de 10.41. Fueron contactados a través del método de bola de nieve solicitando su participación en la investigación a través de un correo electrónico en el que se redirigía a la página en la que estaba situada la encuesta diseñada para este estudio. Una vez completada la encuesta se le solicitaba la difusión entre sus contactos de cara a llegar a un mayor número de personas.

El cuestionario estaba situado en una plataforma de acceso público y la difusión del mismo se hizo mayoritariamente a través de los propios participantes que reenviaban la invitación a sus contactos. Ello implicó una gran variabilidad entre el tipo de participantes, provenientes de sectores muy diversos, con experiencias muy diversas y con perfiles profesionales igualmente diversos.

---

<sup>2</sup> Aunque siendo precisos en el lenguaje debiéramos decir que dividimos según el sexo, las diferencias que observemos entre ambos las atribuiremos al género, es decir, a la construcción social que se hace de dicho sexo. Para no utilizar dos conceptos que pueden ser confundidos, nos referiremos en todos los casos a diferencias de género.

Debido a que la prueba estaba abierta a las respuestas de todo tipo de personas, en un primer filtro se excluyeron aquellos que, habiendo entrado en la plataforma de la prueba, no respondieron a ningún ítem o sólo a algunos, dejando la prueba incompleta y grabando sus resultados al salir. De esta forma se eliminaron 20 cuestionarios.

En segundo lugar se eliminaron las encuestas de aquellos que no tenían experiencia laboral o que teniéndola se encontraban en situación de desempleo o jubilación, los cuales sumaron un total de 64. En último lugar, debido a que el número de trabajadores que marcaron tener un nivel de estudios inferior al de formación profesional (estudios sin finalizar, primarios o secundarios) fue de 16 personas y no permitirían futuras comparaciones, se analizaron estos casos de forma independiente. Se re-codificaron siete casos como formación profesional, ya que tras los estudios secundarios habían adquirido una especialización en su trabajo de una u otra forma. Finalmente los cuestionarios de los nueve restantes también se eliminaron debido a que por su escaso número no permitirían hacer comparaciones por nivel educativo.

Por lo tanto y tal como se muestra en la Tabla 3, la muestra final estuvo compuesta por 404 trabajadores, 211 hombres (52.2%) y 193 mujeres (47.8%), con una edad media de 37.44 años y *D.T.* = 9.89. Por otra parte, también en la Tabla 3 puede observarse que entre los hombres la media es de 1.03 hijos a cargo y entre las mujeres de 0.63. Del total de las personas que respondieron al cuestionario, seis hombres y cuatro mujeres no marcaron nada en este ítem.

Tabla 3. Edad media y recuento de hijos por género

Género	Edad		Hijos a cargo				total
	M.	<i>D.T.</i>	0	1	2	3 o más	
Mujer	35.63	9.83	116	36	28	9	189
Varón	39.09	9.67	91	39	53	22	205

En relación a la pregunta sobre la situación personal, la Tabla 4 muestra las diferencias entre hombres y mujeres. Se puede observar que el 66.8% de los hombres viven en pareja, frente al 33.2% que viven sin pareja. Por su parte, el 47.2% de las mujeres vive sin pareja y el 52.8% de las mismas en pareja.

Tabla 4. Recuento de situación personal por género

	Género	
	Mujer	Varón
Sin pareja	91	70
En pareja	102	141

Debido a que esta investigación tiene como objeto de estudio a los empleados, la situación laboral de las diferentes personas que respondieron al cuestionario fue tomada como el primer filtro. En este sentido, se recuerda que todas aquellas personas que marcaron no tener experiencia laboral, estar en situación de desempleo en la actualidad o de jubilación fueron descartadas, eliminando sus respuestas de la base de datos. En total, fueron eliminados 64 cuestionarios. Entre los que se encontraban trabajando en la actualidad, la distribución por géneros del diferente tipo de contrato que tenían se muestra en la Tabla 5. Del total de hombres, el 25.1% tenía un contrato laboral temporal, el 46.4% era laboral indefinido y el 28.4% eran funcionarios. Las mujeres marcaron encontrarse en un 39.9% de los casos con un contrato laboral temporal, un 31.1% como laborales indefinidas y, finalmente, un 29% marcó ser funcionaria.

Tabla 5. Tipo de contrato en función del género

	Género	
	Mujer	Varón
Laboral temporal	77	53
Laboral indefinido	60	98
Funcionariado	56	60

En relación a la dedicación en tiempo que se le da al trabajo, se observa en la Tabla 6 que el 75.6% de las mujeres de esta muestra eran trabajadoras a tiempo completo, frente al 24.4% que tenían un trabajo a tiempo parcial. Por su parte los hombres presentaron más diferencias, el 85.8% del total tenían una dedicación completa mientras que el 14.2% tenían un contrato a tiempo parcial.

Tabla 6. Dedicación al trabajo en función del género

	Género	
	Mujer	Varón
Completa	146	181
Parcial	47	30

En relación a la experiencia laboral, les preguntábamos por el número de años que han estado trabajando en total, y cuántos de estos años los había empleado en su organización actual. Los datos de la Tabla 7 reflejan que los varones de la muestra llevan más tiempo en la empresa actual que ellas  $F(1, 399) = 10.49, p = .001$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .03$  y que los varones tienen significativamente mayor experiencia total que las mujeres  $F(1, 401) = 16.96, p < .001$ , con un tamaño de efecto también pequeño,  $\eta_p^2 = .04$ . En la muestra que hemos utilizado para esta investigación,

debido a su tamaño, hemos considerado importante presentar los tamaños de los efectos siempre que se observen diferencias significativas, ya que, por sí solas, podrían llevar a interpretaciones erróneas.

Tabla 7. Media y desviación típica del número años de experiencia laboral por género

	Género		
	Mujer	Varón	Total
Años empresa actual	6.58 (7.47)	9.20 (8.58)	7.95 (8.16)
Años totales trabajados	12.03 (9.33)	16.07(10.25)	14.15 (10.02)

Una de las variables más importantes que se deben tener en cuenta en los estudios culturales es, sin duda, el nivel educativo del participante, tal como ha quedado reflejado en la introducción. Por ello, se ha analizado el perfil de los voluntarios que han respondido a la encuesta en función de su nivel de estudios. A continuación se presenta la distribución de trabajadores atendiendo al nivel educativo y al género, considerando que en la criba de los cuestionarios se eliminaron nueve que informaron tener un nivel de estudios inferior al que aquí se presenta. Como se puede observar en la Tabla 8, la gran mayoría de los trabajadores marcaron tener una titulación universitaria.

La formación profesional ha sido señalada por el 9.3% de las mujeres. En los niveles universitarios es donde se han situado la mayor parte de las personas que han respondido al cuestionario. Del total de las mujeres participantes en la investigación, el 57.5% habían finalizado estudios universitarios, y un 32.2% había cursado estudios de postgrado. Entre los hombres, el número de trabajadores con formación profesional fue superior, representando el 23.7% del total de hombres. De forma similar a las mujeres, el 57.3% habían terminado los estudios universitarios y, finalmente, el 19% había cursado estudios de postgrado.

Tabla 8. Nivel de estudios de los participantes por género

	Género	
	Mujer	Varón
Formación profesional	18	50
Titulación universitaria	111	121
Máster o doctorado	64	40

Como se ha mencionado en la introducción, la actual situación del mercado laboral español muestra una creciente formación de los nuevos trabajadores en comparación con los de generaciones previas y una mayor precarización del empleo. En este sentido, se hace necesario preguntarnos si el tipo de trabajo que las personas que



han contestado a la encuesta desempeñan es acorde a su formación o, por el contra, está infra o sobreformados.

En el cuestionario se preguntaba a los participantes si su puesto de trabajo se adecuaba a su formación, y en caso de que no fuese así, se les preguntaba si se consideraban infraformados (están realizando tareas para las que se requiere un mayor nivel formativo) o sobreformados, (realizan tareas por debajo de su nivel de formación). Debido a que sólo 5 mujeres y 16 hombres marcaron estar infraformados, y que dichos valores podrían provocar problemas a la hora de hacer determinadas comparaciones, se optó por unir ambos grupos en uno solo, con formación no ajustada a su puesto.

De esta forma y tal como se observa en la Tabla 9, del total de los participantes, un 71% de las mujeres y un 78.2% de los hombres consideraron que su trabajo era acorde a su nivel formativo. El resto, un 29% de las mujeres y un 21.8% de los hombres consideraron estar infraformados o sobreformados, es decir, que su puesto de trabajo no se ajustaba a su nivel de formación.

Tabla 9. Adecuación de la formación al puesto por género

	Género	
	Mujer	Varón
Sí acorde	137	165
No acorde	56	46

Las diferentes implicaciones que tiene el ser un empleado público frente a trabajar en una organización privada hacen que dicha comparación nos sea particularmente interesante. En la siguiente Tabla 10, se pueden ver las diferencias entre géneros para esta comparación. En general, tanto hombres como mujeres se situaron bien en el sector público bien en la empresa privada con unas proporciones muy similares. Del total de mujeres, un 52.8% se encontraban trabajando en una empresa de titularidad pública, mientras que el 47.2% lo hacían en una de carácter privado. El 47.9% de los varones marcaron estar en una organización pública, frente al 52.1% que formaban parte de las organizaciones privadas.

Tabla 10. Recuento de trabajadores en función de la titularidad de su organización y género

	Género	
	Mujer	Varón
Pública	102	101
Privada	91	110

Como se ha comentado previamente, las organizaciones en las que los distintos participantes se encontraban empleados han sido muy diferentes. Debido al interés por parte de los investigadores de mantener con el máximo cuidado el anonimato de los participantes, no se les solicitaba el nombre de su organización. No obstante, y para tener más información sobre el tipo de organización en la que se encontraban empleados, en el cuestionario tal como lo podían responder los participantes se incluyó una lista de 15 diferentes sectores de actividad entre los que se les solicitaba marcar el suyo. Debido al escaso número de participantes en algunas de las categorías, el carácter similar entre algunas de ellas y de cara a facilitar futuras las comparaciones que se hagan en relación al sector de pertenencia, se decidió simplificar esta lista inicial, pasando de 15 a 7 sectores.

En el anexo 2 se muestra la lista completa que se les presentó y en la Tabla 11 se recogen las nuevas categorías extraídas de la primera versión. Se tomó como principales criterios de decisión el intentar agrupar categorías laborales lo más similares posibles, en las que los participantes realizasen actividades o tareas equivalentes o en contextos parecidos, el no tener grupos sectoriales con menos de 30 participantes y que cada uno de los géneros estuviera representado al menos por 10 personas. Dicha categorización se realizó con ayuda de la pregunta en la que se les solicitaba el nombre de su puesto y las funciones que realizaba. Por todo ello se unieron varias categorías como “comercio mayor”, “comercio menor” y la categoría de “hostelería” en “comercio y hostelería”. Se unieron las categorías de “informática y comunicaciones” con “nuevas tecnologías” en la categoría “informática y tecnologías”, tras comprobar cómo trabajadores con la misma profesión, como los ingenieros informáticos, se había situado en ambas categorías indistintamente. Se agruparon igualmente las categorías “administración” y “legal”. También, debido al escaso número de personas en el sector de la construcción se decidió unirlo con el industrial en “industrial y construcción”, siendo este el único grupo que rompió la regla de tener al menos 10 personas de cada género por grupo, debido a la poca representación que tiene la mujer en el sector de la construcción consideramos adecuado mantenerlo de esta forma, ver Tabla 11. Por último, se consideraron datos perdidos en este ítem aquellos 14 participantes que marcaron estar en el sector “seguridad”, “agricultura y minería”, “transporte y logística” y la categoría

“otros”, que incluía a quienes no se habían sentido identificadas con ninguno de los sectores incluidos en la lista inicial y no daban más información.

El caso en el que se dividió una categoría originalmente única fue el sector educativo. Debido a las características del muestreo y a la colaboración de un profesor de conservatorio, hubo una gran participación por parte de profesores de música. Considerando que esta docencia tiene unas características propias muy diferentes a las de primaria, secundaria o universitaria (como su carácter optativo, artístico y personal en la relación docente-estudiante) y que su gran representatividad lo permitía, se decidió crear una categoría específica para los docentes de educación musical.

Tabla 11. Recuento de trabajadores en función del sector de su organización

	Género	
	Mujer	Varón
Administración y legal	24	24
Comercio y hostelería	19	14
Industrial y construcción	8	35
Educación general	42	39
Educación musical	24	36
Sanidad	47	29
Informática y tecnologías	23	26

Una vez reagrupados los sectores, y tal como se ha observado en la Tabla 11, la mayoría de los trabajadores que han participado en esta investigación se encuentran entre las profesiones educativas y sanitarias. La explicación más inmediata a esto es la diferente accesibilidad que el entrevistador tenía a cada uno de los grupos, cómo ellos mismos se han comportado de cara a la difusión del cuestionario y, entendemos, la accesibilidad de un ordenador con conexión a internet, que era el único requisito para responder a la encuesta. Si bien en la mayoría de los sectores las proporciones de hombres y mujeres no son muy diferentes, tal como se observa en la Figura 4 cabe destacar la mayor presencia de varones en los sectores industrial y de construcción, y la mayoría de mujeres en el sanitario.

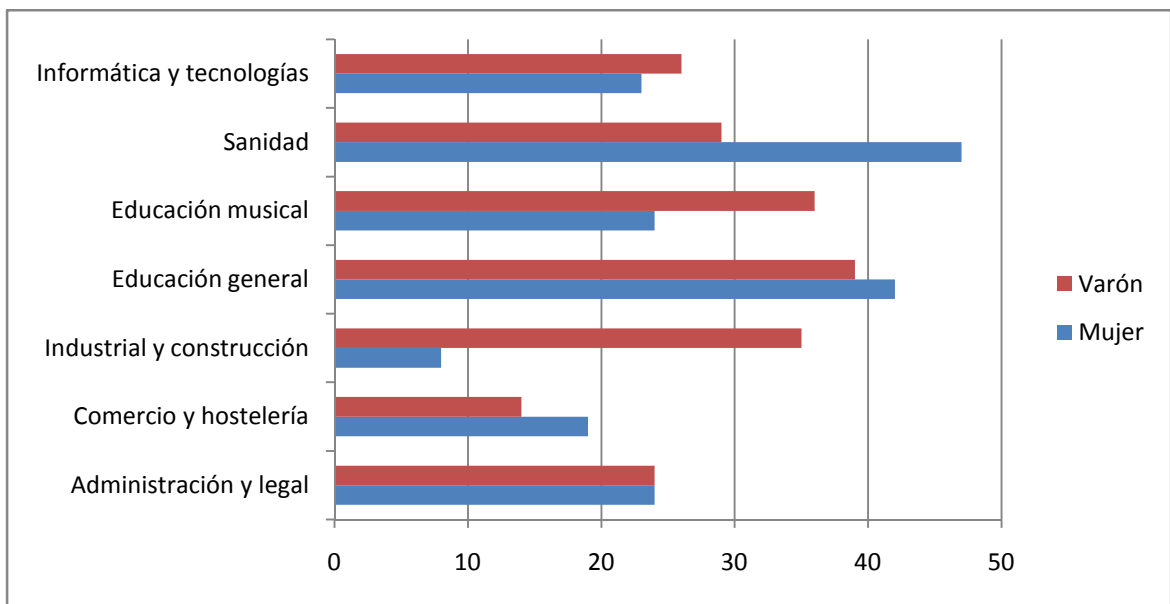


Figura 4. Número de trabajadores por sector en función del género

## 4.2.2. Materiales e instrumentos

### 4.2.2.1. Elaboración del instrumento

El cuestionario empleado en el presente estudio empírico fue desarrollado *ad hoc* con el objetivo de analizar específicamente aquellas variables relacionadas con las prácticas de trabajo que más nos interesaban y para facilitar al máximo la difusión del mismo y su correcta cumplimentación por parte de los voluntarios que respondieron a la solicitud de participación. La prueba fue desarrollada en la plataforma OPINA, de la Universidad de Sevilla, que está orientada al soporte de encuestas *on-line* en la que el investigador cuelga el cuestionario y los participantes, a través de un vínculo al mismo, responden de forma anónima y graban sus respuestas en dicha plataforma.

Dicho cuestionario deriva de las investigaciones previas del propio autor en la línea que se continúa con el presente estudio. Tras mostrar el buen funcionamiento de la prueba en estudios piloto y con muestras más específicas, se ha querido aplicar a un grupo mayor de profesionales. El cuestionario fue originalmente realizado como proyecto fin del Máster en estudios avanzados en cerebro y conducta (Arias, 2011). Un trabajo posterior en el que se modificaron algunas escalas, se amplió el cuestionario y se comprobó su fiabilidad, fue realizado a su vez como trabajo fin de Máster en Psicología de las Organizaciones y del trabajo (Arias, 2012). Para su elaboración se siguieron los

pasos: análisis de la bibliografía existente, confección de la prueba, aplicación piloto, construcción final de la escala, análisis de jueces externos y difusión final. Debido a que en ambos trabajos se fundamenta y se describe con minuciosidad el procedimiento de elaboración del instrumento, a continuación sólo expondremos los aspectos más importantes de dicho proceso.

#### 4.2.2.2. *Descripción del instrumento*

A continuación, detallaremos las características del instrumento, que se puede encontrar en el anexo 2, y que se divide en tres grandes bloques.

En primer lugar, se solicitaba información personal socio-demográfica y laboral. Se preguntaba a los participantes por su género, edad, número de hijos a cargo, situación personal (con o sin pareja), nivel de estudios, tipo de contrato y dedicación total o parcial al mismo. Se le preguntaba por el nombre del puesto que desempeñaba, las actividades que normalmente realiza y si consideraba que su formación se adecuaba al mismo. Finalmente se le solicitaba su experiencia laboral medida en años en total y en el puesto que actualmente ocupaban.

En segundo lugar y en relación a su organización, se le requería el sector de actividad y la titularidad pública o privada de la empresa. También se les preguntaba por el número de trabajadores de su organización, aunque este dato finalmente no se tuvo en cuenta. Pese al interés del dato, es muy posible que la forma de preguntarlo indujese a error y algunas personas, especialmente del sector público, hicieran referencia indistintamente a los trabajadores de la correspondiente administración (sanidad, educación, etc.) o a los que se encontraban específicamente en su centro de trabajo o unidad.

Posteriormente, para analizar la percepción de la orientación cultural de su organización nos basamos en la lista de valores que Cardona et al. (2007), emplearon en su investigación. Se incluyeron doce valores y les pedíamos que marcaran aquellos que considerasen más presentes en su lugar de trabajo. Sin especificar un número mínimo ni máximo cada persona podía marcar tantos valores de la lista como estimase oportuno y considerase presente en su organización. Según la investigación del autor, estos doce factores se relacionan con cuatro tipos de organizaciones diferentes, en función de la cultura que promueven.

Por una parte, los ítems trabajo en equipo, compañerismo y comunicación interna hacen referencia a las organizaciones que fomentan la relación. Los ítems innovación, mejora continua y aprendizaje de técnicas harían referencia a las organizaciones que fomentan el desarrollo. Los ítems de eficacia, orientación a resultados y conciencia de costes se vincularían a organizaciones centradas en los negocios y los ítems responsabilidad social, atención al público e interés por las personas se relacionarían con el factor de contribución. Estos ítems fueron adaptados de un importante estudio de Cultura Organizacional realizado en 65 empresas de España y Portugal de diversos tamaños y sectores (Cardona et al., 2007). Se presentaron ordenados de forma aleatoria, de cara a no favorecer la respuesta en relación a ninguno de los cuatro grupos.

Como tercer bloque, se incluyeron cinco escalas referidas a la construcción del yo laboral y centradas en la independencia e interdependencia de los participantes y su grado de satisfacción, choque e identificación con su propia organización.

En primer lugar, dentro de la misma pregunta, se incluyeron las medidas de independencia e interdependencia, a las que también se respondía con una escala tipo Likert de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Estas subescalas se realizaron en base al meta-análisis de Oyserman et al. (2002) en el que analizan más de 250 trabajos sobre estos dos constructos (ver nota <sup>1</sup> página 24). En su trabajo, los autores analizan la independencia y la interdependencia, constructos ya clásicos en la tradición de la psicología transcultural. En dicho trabajo, inciden en la importancia de considerarlos como constructos ortogonales. En este sentido y con objeto de presentar de la forma más sintética y completa posible cómo los diferentes investigadores que se han aproximado a este tema, resumen en 15 los ítems que con más frecuencia aparecen en los distintos cuestionarios evaluados situados en dos escalas diferentes, una de independencia y otra de interdependencia.

Esos trece ítems, que Oyserman y su equipo ejemplifican con un “ítem-resumen”, son traducidos y adaptados para esta prueba, considerándolos como dos escalas diferenciadas, independencia e interdependencia. Como señala la literatura, se trataron como constructos ortogonales, y por ello, fueron analizados de forma separada. La escala Independencia, que estaba constituida por los siete primeros ítems tal como se presenta en el anexo 2, presentó un Alfa de Cronbach de 0.71 (0.72 basada en

tipificados) en esta muestra y la escala Interdependencia, con los ocho ítems restantes, mostró un Alfa de Cronbach.

Para analizar el grado de satisfacción con la organización se consideraron diferentes aspectos como el trabajo, el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión que recibe, los compañeros de trabajo, la relación con el superior y la vida en términos generales. Los ítems para evaluar la satisfacción se adaptaron del Cuestionario de satisfacción *Job Descriptive Index* (JDI) (Smith, Kendall y Hulin, 1969). La versión original de la prueba se compone de 26 ítems organizados en cinco subescalas, a saber, satisfacción con el trabajo, con la supervisión, con los compañeros, con la remuneración y con la promoción.

Debido a que la prueba en su conjunto aumentaba en gran medida la duración de nuestro cuestionario, pero considerábamos que una medida de satisfacción era fundamental en nuestra investigación, decidimos utilizar cada uno de los apartados del mismo como ítems. La satisfacción se evaluó por tanto como la suma de los ítems de una escala tipo Likert que se respondía desde 0 (totalmente insatisfecho) a 10 (totalmente satisfecho). La fiabilidad que en esta muestra presentó la escala fue de un alfa de Cronbach = 0.79.

En cuarto lugar se analizó el choque de las expectativas del trabajador respecto a lo que esperaba encontrar y ha visto en su trabajo. La literatura sobre el inicio en el trabajo o sobre las propias expectativas (Prieto, Peiró, Bravo, y Caballer, 1996; Arias, 2011) indica la presencia de un choque de la realidad al confrontar las ideas de la persona que va a comenzar a trabajar respecto al trabajo en sí y a la organización a la que se incorpora. La escala constaba de ocho ítems, evaluados de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). La fiabilidad de esta escala medida con el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.76.

La última de las escalas, presentada en el punto 20 del anexo 2, incluía otros diez ítems con objeto de medir la identificación con la organización y el grupo de trabajo utilizando la adaptación que Topa, Fernández y Palací (2006) hacen del trabajo de Ellmerks, es decir, evaluando en un formato tipo Likert de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). La fiabilidad medida con el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.89. En este caso se incluyeron los ítems de la misma forma que lo hacen los

autores antes citados, únicamente se modificó la forma de presentación, de un cuestionario en papel a un formato digital.

Para finalizar la prueba, se formularon dos preguntas de desarrollo que no se han analizado en esta ocasión, además se les solicitó el código postal para saber desde dónde contesta cada participante y, de cara a aportar validez a la prueba y detectar posibles errores de comprensión de la prueba, se les solicitaba que escribieran aquellas dudas o preguntas que les hubiesen podido surgir mientras estaban cumplimentado el cuestionario.

#### **4.2.3. Procedimiento de aplicación**

El enlace al cuestionario se envió por correo a los contactos personales del investigador así como a distintos profesionales con los que se contactaba con objeto de las entrevistas del segundo estudio empírico aquí presentado. A todos los participantes que recibían el enlace con la invitación a participar en la investigación se les solicitaba además su colaboración para la difusión del mismo a través de sus propios contactos. De esta forma el cuestionario podía llegar a un mayor número de personas. La persona que recibía el correo electrónico voluntariamente decidía su participación. Al pinchar en el enlace facilitado accedía a la prueba y la respondía sin límite de tiempo para, finalmente, guardar las respuestas en la base de datos de la aplicación.

En un primer lugar el correo de invitación a la participación, estaba escrito con las siguientes palabras:

*Hola XXX! te escribo porque estoy recogiendo los datos para un trabajo de investigación y me encantaría contar con tu opinión. Hemos diseñado una encuesta que se hace on-line, muy cortita y que puedes encontrar en el siguiente enlace ENCUESTA. Te agradecería enormemente que la rellenases y, si eres tan amable, la reenviases a tus contactos, porque a más respuestas tenga, mejor va a ser el trabajo. Para cualquier cosa, este es mi correo, no dudes en escribirme, muchísimas gracias por adelantado!! Un abrazo,*

Al pinchar en el enlace y una vez abierta la aplicación se les daba la bienvenida con el siguiente mensaje, en el que se explicaban las características e instrucciones del cuestionario:

*Bienvenido/a a la encuesta autobiográfica, poder contar con tu punto de vista es muy importante para el equipo que está desarrollando esta investigación.*



*Nos gustaría saber tu opinión respecto a determinados aspectos sobre tu vida y en concreto sobre tu relación con el trabajo, no te quitará mucho tiempo y tu opinión es muy importante para nosotros. No hay respuestas buenas ni malas ya que cada persona tiene su propio punto de vista. Tus datos serán tratados con el máximo cuidado y tendremos en cuenta la privacidad de los mismos en todo momento. Tu anonimato está garantizado, muchas gracias por participar.*

La encuesta estuvo abierta en la plataforma desde el 1 de octubre de 2012 hasta el 31 de julio de 2013, y no incluía ningún tipo de filtro para su acceso. Fue posteriormente, una vez que se comenzó el proceso de análisis de datos, cuando se eliminaron los cuestionarios que no se había cumplimentado completa o correctamente, y los de aquellas personas que no se encontraban trabajando en activo en el momento de responder al mismo. Cada uno de los cuestionarios ya respondidos estaba a disposición del investigador que accedía a los mismos a través de su cuenta en la plataforma, introduciendo una contraseña ya que dicha información era y se trataba como confidencial. Estos datos eran extraídos en un formato Excel, en su versión 2007 y directamente trasladados a una matriz de datos SPSS en su versión 20, en la que se realizaron los análisis estadísticos que a continuación se describirán.

### **4.3. Resultados**

A continuación en los siguientes apartados intentaremos dar respuesta a los objetivos planteados previamente. Analizaremos la cultura percibida en la propia organización y su relación con las características personales de los participantes. De la misma forma se analizará la relación entre los perfiles de los empleados según sus respuestas al cuestionario, y las características estructurales (titularidad y sector) de las organizaciones en las que se encuentran empleados. Posteriormente nos centraremos en las respuestas de los trabajadores a las cinco escalas principales del estudio, a saber, las puntuaciones en independencia, interdependencia, choque, satisfacción e identificación con la organización. Analizaremos las puntuaciones en dichas escalas, las relacionaremos entre sí y con sus perfiles socio-demográficos. En último lugar, se analizará la relación entre la información que dichas escalas aportan con las características estructurales y culturales de las propias organizaciones.

#### **4.3.1. Análisis de las características culturales de las organizaciones.**

En relación al primero de los objetivos y en primer lugar nos planteamos conocer cómo son las organizaciones de los participantes de la investigación. En este sentido consideramos que la descripción de las mismas debe partir de dos tipos de información: aquella derivada de las características que hemos llamado estructurales de las organizaciones y las llamadas culturales. Comenzaremos con el análisis de cómo es la percepción de los y las participantes respecto a la orientación cultural de su organización analizando la pregunta sobre cuáles son los valores que más se perciben en su contexto laboral (anexo 2).

Con objeto de analizar si los 12 ítems se agrupaban en los cuatro factores que señala Cardona y su equipo (2007) e interpretados como cuatro tipos diferentes de orientación cultural en las organizaciones, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) de componentes principales, con rotación varimax. Tanto el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), como la prueba de esfericidad de Barlett, pusieron de manifiesto la adecuación de la matriz para el análisis (KMO = .73;  $\chi^2 = 2198.81$ ;  $p < .001$ ). El criterio para considerar la asignación de un ítem a un factor fue que presentase un peso factorial  $> 0.30$ . La solución factorial obtenida con el criterio de retención de factores de Kaiser fue de 4 factores que explicaban el 52.23% de la varianza.

El primer factor explicó el 14.5% de la varianza e incluía los ítems trabajo en equipo, compañerismo y comunicación interna, que hacen referencia a las organizaciones que fomentan la relación. El segundo factor explicó el 13.01% de la varianza incluyendo los ítems eficacia, orientación resultados, conciencia de costes y satisfacción con el cliente. Este factor se relacionaría con el fomento del negocio. El tercer factor explicó el 12.83% de la varianza incluyendo los ítems innovación, mejora continua y aprendizaje de técnicas que hacen referencia a las organizaciones que fomentan el desarrollo. El cuarto factor, que explicó un 12.07% de la varianza, estuvo conformado por los ítems responsabilidad social e interés por las personas conformarían el factor de contribución. En la siguiente Tabla 12 se muestra el resumen de dichas relaciones entre los ítems y los factores observados.

Tabla 12. Patrón factorial en el que se han eliminado los ítems con peso factorial inferior en valor absoluto a .30. Se ha asignado el ítem al factor con el peso mayor para facilitar la interpretación.

	Componente			
	1	2	3	4
Trabajo en equipo	.762			
Compañerismo	.734			
Comunicación interna	.598			
Satisfacción cliente		.592		
Conciencia de costes		.700		
Orientación a resultados		.649		
Eficacia		.471		
Innovación			.712	
Mejora continua			.627	
Aprendizaje técnicas y procedimientos			.506	
Responsabilidad social				.841
Interés personas				.771
Porcentaje de varianza explicada	14.5%	13.01%	12.83%	12.07%

Como se ha podido comprobar, la distribución factorial encontrada en esta muestra es prácticamente la misma que la prevista por Cardona y su equipo (2007). En la Tabla 12 se observa que la distribución que se ha presentado en este estudio es muy semejante a la esperada, con la única diferencia de que la satisfacción del cliente, en este caso, se vincula más a ítems como conciencia de costes o eficacia que a la responsabilidad social o el interés por las personas. En este sentido, parece que en lugar de considerar la satisfacción del cliente como algo en lo que la organización puede contribuir con su entorno, se entiende como un objetivo más de la organización; pero entendido como un objetivo que mejore la cuenta de resultados de la misma. Por ello y en resumen, observamos cuatro medidas diferentes de la cultura que cada participante percibe en su organización en relación a la mayor o menor presencia de valores referidos a la relación, a los negocios, al desarrollo o a la contribución.

#### **4.3.2. Relación entre las características culturales y estructurales de las organizaciones**

El segundo de los objetivos que nos planteamos fue el de analizar la relación entre el tipo de organización y sus características culturales. Debido al particular interés que nos suscita el análisis de las diferentes características culturales de las organizaciones, y tras replicar la estructura factorial propuesta por Cardona et al. (2007), en el presente estudio se ha considerado la suma de los ítems de cada uno de los factores previamente descritos como medida de la orientación cultural. El primer factor

se correspondería con una organización que favorece la relación entre los trabajadores (suma de los ítems trabajo en equipo, compañerismo y comunicación interna), el factor dos con la organización más centrada en los negocios (satisfacción cliente, conciencia de costes, orientación a resultados y eficacia), el factor tres con la organización orientada al desarrollo (media de los ítems innovación, mejora continua y aprendizaje técnicas y procedimientos) y el cuarto factor hacia las organizaciones que buscan la contribución (suma de los ítems responsabilidad social e interés personas).

Ya que los participantes marcaban los valores que consideraron presentes, la codificación se hacía con ceros y unos. Para cada persona, los ítems no marcados se codificaban como cero y los marcados como unos. Por ello, la suma de estos cuatro factores también se situaba siempre entre 0 (ninguno de los valores aparece) hasta dos en el caso del factor contribución (ya que son dos los ítems que los componen según nuestro análisis factorial), hasta tres en caso de los factores relación y desarrollo, y hasta cuatro en el caso del factor de orientación al negocio.

Con el objetivo de conocer si estas agrupaciones factoriales asociadas a cómo los trabajadores perciben su organización están relacionadas con la titularidad de organizaciones se realizó un ANOVA considerando las diferencias entre organizaciones públicas y privadas para los cuatro tipos de orientaciones culturales. En primer lugar se comprobó el cumplimiento del supuesto de homocedasticidad en cada uno de los factores, por lo que se utilizaron en todos los casos pruebas  $F$  de Snedecor normales. La Tabla 13, muestra las medias y desviaciones tipo de cada condición de medida.

Se encontraron así diferencias estadísticamente significativas en función de la titularidad de la organización en la que los participantes se encontraban empleados para los factores orientación a negocio,  $F(1,402) = 28.35, p < .001$ , con un tamaño de efecto medio,  $\eta_p^2 = .07$ ; orientación a desarrollo,  $F(1,402) = 10.58, p = .001$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .03$  y orientación a contribución,  $F(1,402) = 16.20, p < .001$  con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .04$ , no encontrándose diferencias significativas en el caso del factor de orientación a la relación.

Como se puede observar en la Tabla 13, los trabajadores de empresas privadas señalaron un nivel mayor de orientación a negocio y menor de orientación a resultado y a la contribución que quienes se encontraban empleados en organización de titularidad pública.

En esta, como en las futuras tablas, presentaremos las medias (M.) y las Desviaciones Típicas (D.T.).

Tabla 13. M. y D.T. de cada uno de los factores culturales en función de la titularidad de la organización

Titularidad de la organización	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Administración pública	1.21	1.08	1.17 <sup>a</sup>	1.10	1.14 <sup>a</sup>	1.01	1.01 <sup>a</sup>	0.82
Empresa privada	1.09	1.03	1.78 <sup>a</sup>	1.17	0.83 <sup>a</sup>	0.95	0.69 <sup>a</sup>	0.70
Total	1.15	1.06	1.45	1.17	0.98	0.99	0.85	0.82

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$  y <sup>b</sup>  $p < .05$ .

En segundo lugar, se ha analizado la relación de los cuatro factores culturales de las organizaciones con el sector de cada organización. Se realizó un ANOVA para los cuatro tipos de orientaciones culturales. En primer lugar se comprobó el cumplimiento del supuesto de homocedasticidad en cada uno de los factores, por lo que se utilizaron en todos los casos pruebas  $F$  de Snedecor normales. En la Tabla 14 se presentan las medias y desviaciones tipo de cada condición de medida. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del sector de la organización en la que los participantes se encontraban empleados para los factores orientación a negocio,  $F(6,383) = 8.14$ ,  $p < .001$ , con un tamaño de efecto medio,  $\eta_p^2 = .11$ ; orientación a desarrollo,  $F(6,383) = 4.71$ ,  $p < .001$  con un tamaño de efecto medio,  $\eta_p^2 = .07$  y orientación a contribución,  $F(6,383) = 15.26$ ,  $p < .001$  con un tamaño de efecto grande,  $\eta_p^2 = .19$ , no encontrándose diferencias significativas en el caso del factor de relación.

La Tabla 14 muestra igualmente las diferencias significativas tras realizar la prueba de comparaciones múltiples a posteriori de Bonferroni. En el caso del factor de orientación a negocio, se observa que tanto el grupo de educación musical como educación general obtuvo puntuaciones inferiores a todos los demás sectores y esta diferencia fue estadísticamente significativa. Concretamente, educación general presentó diferencias significativas con el sector de administración y legal con una  $p = .004$ , con comercio y hostelería,  $p < .001$ , con industrial y construcción  $p = .001$ , con sanidad  $p < .001$  y con informática y tecnologías  $p = .002$ . Por su parte, el grupo de educación musical presentó diferencias significativas con el grupo de administración y legal con una  $p = .045$ , con comercio y hostelería,  $p < .001$ , con industrial y construcción  $p = .019$ , con sanidad  $p = .019$  y con informática y tecnologías  $p = .028$ . En relación al factor de desarrollo, la prueba *post hoc* señaló otras dos diferencias

significativas. El grupo de profesores de educación general presentó una puntuaciones mayores que el grupo de administración y legal, con una  $p = .025$  y que el grupo de trabajadores del comercio y la hostelería,  $p = .016$ .

Por último esta misma prueba, tal como se observa en la misma Tabla 14 y en la Figura 5, también mostró diferencias en el factor de contribución. El grupo de trabajadores del sector de la sanidad obtuvo mayores puntuaciones que los de los sectores administración y legal,  $p = .003$ , comercio y hostelería,  $p = .001$ , industrial y construcción,  $p < .001$  e informática y tecnologías  $p < .001$ . De la misma forma el sector de educación general obtuvo mayores puntuaciones que los trabajadores de los sectores de administración y legal,  $p = .001$ , comercio y hostelería,  $p < .001$ , industrial y construcción,  $p < .001$  e informática y tecnologías  $p < .001$ . En último lugar, los profesores de música obtuvieron mayor puntuación que los trabajadores del sector industrial y construcción  $p < .001$  y tecnologías  $p < .001$ , (Tabla 14 y Figura 5).

Tabla 14. M. y D.T. de cada variable de organización cultural en función del sector al que pertenecen los participantes

Sector organización	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Administración y legal	1.06	1.08	1.69 <sup>a,f</sup>	1.15	0.71 <sup>k</sup>	0.87	0.69 <sup>m,p</sup>	0.80
Comercio y hostelería	1.03	1.07	2.06 <sup>b,g</sup>	1.09	0.61 <sup>l</sup>	0.97	0.58 <sup>n,q</sup>	0.75
Industrial y construcción	1.05	1.02	1.77 <sup>c,h</sup>	1.27	0.79	0.86	0.33 <sup>ñ,r,t</sup>	0.61
Informática y tecnologías	1.20	1.10	1.71 <sup>d,i</sup>	1.06	1.27	1.02	0.37 <sup>o,s,v</sup>	0.60
Sanidad	1.18	1.08	1.68 <sup>e,j</sup>	1.16	0.82	0.99	1.21 <sup>m,n,ñ,o</sup>	0.75
Educación musical	1.30	1.08	1.02 <sup>f,g,h,i,j</sup>	1.11	1.22	0.94	1.00 <sup>t,v</sup>	0.80
Educación general	1.22	1.05	0.91 <sup>a,b,c,d,e</sup>	1.04	1.28 <sup>k,l</sup>	1.04	1.25 <sup>p,q,r,s</sup>	0.80
Total	1.17	1.06	1.47	1.18	1.00	0.99	0.86	0.82

Nota. Todas las comparaciones con la misma letra presentan diferencias para una  $p < .01$ , salvo las letras f, h, i, j, k, l con  $p < .05$

En función de los resultados anteriores podemos afirmar que en determinados contextos laborales, los trabajadores perciben diferencialmente una serie de valores más frecuentes entre sus compañeros, jefes, clientes etc., en este sentido cada sector laboral tendría un perfil cultural diferente y definitorio, tal como queda dibujado en la Figura 5. Vemos, por ejemplo, cómo en la construcción, industria, comercio y hostelería hay una gran orientación a los negocios, mientras que sólo en la hostelería se destacaría la relación, siendo las otras orientaciones más minoritarias.

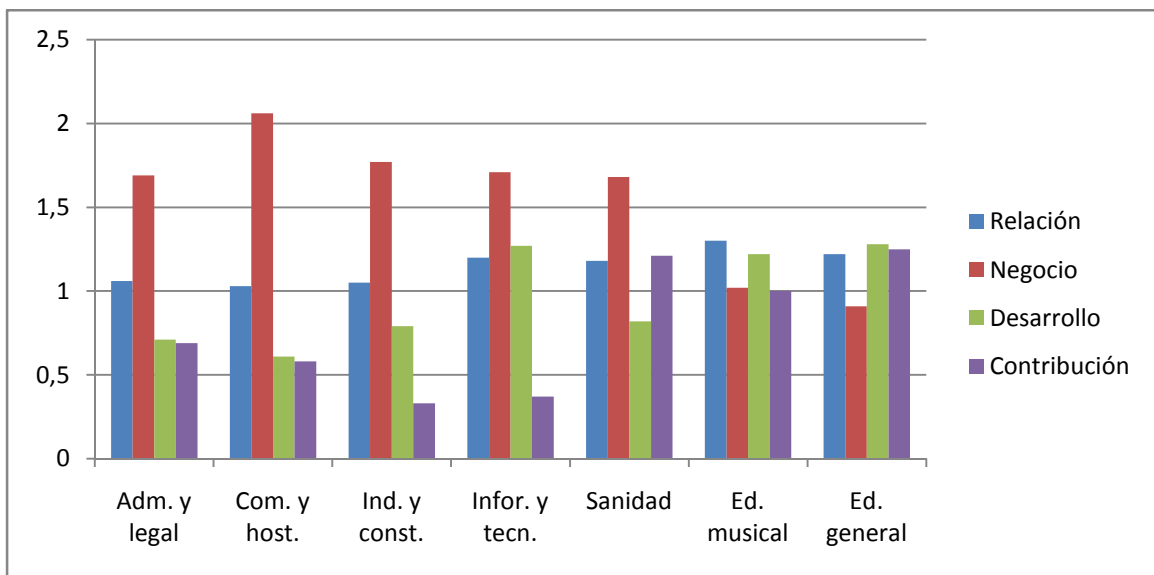


Figura 5. Media de cada dimensión de organización cultural en función del sector al que pertenecen los participantes

En la educación, sin embargo, se observa cómo es de los sectores en los que son más altos los valores de relación y desarrollo. Valores estos que en administración, legal, comercio, hostelería, industria y construcción están mucho menos presentes; y entre quienes trabajan en el sector tecnológico varían, con una alta percepción de desarrollo y baja de contribución. Todo esto, tal como se observa a continuación, nos dibuja un patrón diferente en relación a la cultura de la organización en función del sector de la organización y su titularidad.

#### **4.3.3. Relación entre las características culturales de las organizaciones con los perfiles personales de los participantes.**

Una vez estudiada la percepción de la orientación cultural de la organización y su relación con el sector de actividad y titularidad de la misma ahora, y en relación con el tercero de los objetivos planteados, nos centraremos en el papel que juegan las propias características personales de los participantes en la atribución de valores a su organización. De cara a analizar si las puntuaciones factoriales se relacionan con alguna de las características personales de los participantes se realizaron diversas comparaciones de medias para cada una de las variables socio-demográficas previamente descritas. En el apartado de participantes se describieron dichas características y se puede observar el número de personas por cada subgrupo.

Con objeto de saber si la percepción cultural se asocia con la experiencia laboral de los participantes, se realizó una correlación bivariada, tal como muestra la Tabla 15 que señaló correlaciones muy bajas y ninguna estadísticamente significativa.

Tabla 15. Correlación de las orientaciones culturales de las organizaciones con la edad y la experiencia laboral

	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.
Años totales trabajados	-.01	.902	-.01	.949	.05	.29	.07	.167

Para la variable género y, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene, se realizó un ANOVA en el que se pudo comprobar (Tabla 16), que hombres y mujeres tienen puntuaciones muy similares en todos los factores. En este sentido y con un nivel de significación de .05, no hubo diferencias entre hombres y mujeres, en el factor relación  $F(1, 402) = .86, p = .354$ ; ni en el factor negocio  $F(1, 402) = .99, p = .321$ ; ni el factor desarrollo  $F(1, 402) = 1.49, p = .223$ ; ni en el de contribución  $F(1, 402) = 1.84, p = .176$ .

Tabla 16. M. y D.T. de cada dimensión de organización cultural en función del género

Género	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Mujer	1.20	1.07	1.53	1.15	.96	.92	.91	.81
Varón	1.10	1.05	1.41	1.20	1.04	1.02	.80	.83

En la relación a la situación personal de los participantes (con o sin pareja) y tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene y la realización de un ANOVA de un factor, no se encontró ninguna diferencia estadísticamente significativa con un alfa  $< .05$  para los cuatro factores culturales de las organizaciones. En la Tabla 17 se encuentran detalladas las puntuaciones medias en los cuatro factores analizados.

Tabla 17. M. y D.T. para cada dimensión de organización cultural y la situación personal

	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Viviendo Sin pareja	1.20	1.07	1.45	1.19	1.04	1.03	0.82	0.81
En pareja	1.12	1.05	1.49	1.17	0.95	0.97	0.88	0.83
Total	1.15	1.06	1.47	1.18	0.99	0.99	0.85	0.82



Se realizó un segundo ANOVA para analizar la relación de la orientación cultural que se percibe en la organización y el tipo de contrato de los participantes, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene. Las medias para cada una de las puntuaciones se pueden encontrar en la Tabla 18. En la que se puede observar la dirección de las diferencias significativas para los tres factores de negocio  $F(2,401) = 4.75$ ,  $p = .009$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .02$ ; contribución  $F(2,401) = 5.51$ ,  $p = .012$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .02$  y desarrollo  $F(2,401) = 8.02$ ,  $p < .001$ , con un tamaño de efecto también pequeño,  $\eta_p^2 = .04$ . El factor relación  $F(2,401) = 1.15$ ,  $p = .319$ , no se encontraron diferencias significativas en relación a la situación laboral para una  $p < .05$ .

Con objeto de analizar específicamente dónde se encontraban dichas diferencias, se realizó el análisis *post hoc* de Bonferroni. Dicha prueba informó que para el factor negocio fue significativa la diferencia entre el grupo de funcionariado y laboral indefinido, con una  $p = .009$ . En el factor de desarrollo destacó el grupo de funcionariado que puntuaron significativamente más que laborales indefinidos,  $p = .03$  y que los contratados laborales temporales,  $p = .022$ . En último lugar las diferencias en el factor contribución también se establecieron entre el grupo de trabajadores funcionarios con los laborales temporales con una  $p = .026$  y con los laborales indefinidos  $p < .001$ .

Tabla 18. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según la situación laboral

Tipo de contrato	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D. T.	M.	D. T.	M.	D. T.	M.	D. T.
Laboral temporal	1.05	1.01	1.53	1.17	0.88 <sup>b</sup>	0.96	0.82 <sup>d</sup>	0.83
Laboral indefinido	1.15	1.05	1.63 <sup>a</sup>	1.18	0.91 <sup>c</sup>	0.94	0.70 <sup>e</sup>	0.79
Funcionariado	1.26	1.11	1.20 <sup>a</sup>	1.15	1.22 <sup>b,c</sup>	1.05	1.09 <sup>d,e</sup>	0.81
Total	1.15	1.06	1.47	1.18	0.99	0.98	0.85	0.82

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ ; <sup>b,c</sup> y <sup>d</sup>  $p < .05$ .

Para analizar la relación de la orientación cultural que se percibe en la organización y la dedicación de los participantes y tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene se realizó un tercer ANOVA. No se encontraron diferencias significativas para los factores relación  $F(1,402) = 3.08$ ,  $p < .08$ , negocio  $F(1,402) = 0.07$ ,  $p = .796$  y contribución  $F(1,402) = .33$ ,  $p = .564$ .

El factor desarrollo  $F(1,402) = 16.14$ ,  $p < .001$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .04$  fue el único que presentó diferencias significativas para una  $p < .05$ .

Tal como se puede observar en la Tabla 19, los trabajadores con dedicación completa percibían mayor orientación al desarrollo en su organización que aquellos que sólo tenían una dedicación parcial.

Tabla 19. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según de la dedicación

Dedicación	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Completa	1.20	1.08	1.48	1.20	1.08 <sup>a</sup>	1.00	0.87	0.82
Parcial	0.96	0.94	1.44	1.11	0.58 <sup>a</sup>	0.86	0.81	0.83
Total	1.15	1.06	1.47	1.18	0.99	0.99	0.85	0.82

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ .

Para analizar la relación de la mayor o menor puntuación a los cuatro factores de orientación cultural de su organización y el nivel de estudios de los participantes se realizó un ANOVA, presentado en la siguiente Tabla 20, en el que, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene, se observa sólo una diferencia significativa en el factor contribución  $F(2,401) = 8.60$   $p < .001$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .04$ . El resto de factores no presenta diferencias significativas. Tras realizar la prueba *post hoc* de Bonferroni vemos que la diferencia observada en el factor contribución se encuentra entre los niveles Formación Profesional frente a titulación universitaria con una  $p < 0.001$  y el grupo de máster-doctorado con una  $p = 0.003$ .

Tabla 20. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según el nivel de estudios

Nivel de estudios	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Formación profesional	1.09	1.08	1.69	1.03	0.87	0.99	0.49 <sup>a,b</sup>	0.76
Titulación universitaria	1.13	1.03	1.38	1.20	1.04	0.99	0.94 <sup>a</sup>	0.82
Máster o doctorado	1.23	1.11	1.53	1.21	0.93	1.00	0.90 <sup>b</sup>	0.81
Total	1.15	1.06	1.47	1.18	0.99	0.99	0.85	0.82

Nota. <sup>a</sup> y <sup>b</sup>  $p < .01$ .

En último lugar y en relación a la pregunta de si consideraban que su formación era la adecuada para el puesto que desempeñaban o estaban infra o sobre formados, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene y se realizó un ANOVA para los cuatro tipo de orientaciones culturales cuyas medias se pueden encontrar en la Tabla 21. No se observaron diferencias significativas en los factores de relación  $F(1,402) = 0.07$ ,  $p = .795$ , ni negocio  $F(1,402) = 1.31$ ,  $p = .253$ . Sí

se observaron diferencias significativas en los factores de desarrollo  $F(1,402) = 7.48$ ,  $p = .007$  con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .02$  y contribución  $F(1,402) = 8.81$ ,  $p = .003$ , con un tamaño de efecto también pequeño,  $\eta_p^2 = .02$ . Tal como se observa en la siguiente Tabla 21, los trabajadores que consideraron que su puesto de trabajo estaba acorde con su formación observaron una mayor orientación a la contribución y el desarrollo que quienes afirmaron que estar infra o sobreformados.

Tabla 21. M. y D.T. de cada variable de organización cultural en función del ajuste de la formación al puesto

Ajuste de la formación al puesto	Relación		Negocio		Desarrollo		Contribución	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Sí acorde	1.16	1.07	1.43	1.16	1.06 <sup>a</sup>	0.99	0.92 <sup>a</sup>	0.81
No acorde	1.13	1.02	1.59	1.21	0.75 <sup>a</sup>	0.96	0.65 <sup>a</sup>	0.82
Total	1.15	1.06	1.47	1.18	0.99	0.99	0.85	0.82

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ .

En resumen, la relación entre la evaluación de la orientación cultural del lugar de trabajo de los participantes y sus características personales ha presentado numerosas diferencias que merecen ser tenidas en cuenta. En relación al género, edad, experiencia y situación personal de los y las participantes no se han encontrado diferencias significativas en relación a la orientación cultural que perciben en su organización. No obstante, para otras características personales sí se han encontrado diferencias.

Considerando el tipo de contrato, hemos observado cómo el grupo de funcionarios ha puntuado más en los factores de orientación al desarrollo y a la contribución que los laborales (indefinidos y temporales) y menos que los laborales indefinidos en el factor de orientación a negocio. Los trabajadores con dedicación parcial han percibido menos orientación al desarrollo en su organización que aquellos con dedicación completa.

En relación al nivel formativo, se ha observado cómo aquellos con formación profesional han puntuado por debajo de aquellos con titulación universitaria y/o superior en el factor contribución. Por último, y en relación a la percepción de ajuste del grado de formación al puesto, se ha encontrado que aquellos que la consideran adecuada han puntuado por encima de quienes se consideran sobre o infra-formados en la orientación al desarrollo y a la contribución.

#### 4.3.4. Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral y las características socio-demográficas de los propios participantes.

Para dar respuesta al cuarto objetivo que nos hemos planteado en este primer estudio, en este apartado pretendemos analizar las diferencias en las puntuaciones de los participantes en las escalas de las diferentes dimensiones de la construcción del yo laboral en función de las diferencias en las escalas socio-demográficas de los propios participantes.

De esta forma, se ha analizado la relación entre la edad, género, situación personal y laboral, grado de dedicación, experiencia total y en la última empresa, nivel de estudios y adecuación del puesto a la formación de los participantes, con sus puntuaciones en las escalas de independencia, interdependencia, satisfacción, choque e identificación. Como medida de cada escala, descritas en el apartado anterior, se eligió la suma de todos sus ítems.

Con objeto de saber si las puntuaciones en alguna de las cinco escalas se asociaban con la edad o la experiencia laboral (en total y en la organización actual) de los participantes, y debido a que ambas son puntuaciones cuantitativas, se realizó una correlación bivariada, tal como muestra la Tabla 22. Se observaron correlaciones bajas y sólo estadísticamente significativa para una  $p < .05$  en la relación entre edad y experiencia laboral con la puntuación en la escala de independencia y entre la edad y el grado de choque.

Tabla 22. Correlación de las puntuaciones en las cinco escalas con la edad y la experiencia laboral

	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.	Correlación de Pearson	Sig.
Años totales trabajados	-.14 <sup>a</sup>	.007	-.03	.622	-.04	.432	.09	.087	-.08	.114

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ .

Para la variable género y, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene, se realizó un ANOVA cuyas puntuaciones se presentan en la siguiente Tabla 23. Se observó que, con un nivel de significación de .05, no hubo diferencias entre hombres y mujeres en las escalas de independencia  $F(1, 390)$

= 1.74,  $p = .188$ ; interdependencia  $F(1, 387) = .09$ ,  $p = .769$ ; satisfacción  $F(1, 376) = 0.01$ ,  $p = .967$ ; choque  $F(1, 373) = 3.14$ ,  $p = .077$ , ni identificación con la organización  $F(1, 388) = 0.24$ ,  $p = .623$ .

Tabla 23. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del género

Género	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	Media	D.T.
Mujer	28.51	5.94	32.05	5.84	33.41	10.64	19.43	9.48	38.29	9.98
Varón	27.67	6.51	31.87	6.00	33.36	11.26	21.16	9.45	37.79	10.30
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

En relación a la variable situación personal, se comprobó el supuesto de homogeneidad de varianzas con el contraste de Levene y se realizó igualmente un ANOVA cuyas puntuaciones se presentan en la siguiente Tabla 24. Se observó que, con un nivel de significación de .05, no hubo diferencias entre quienes vivían en pareja o sin pareja en las escalas de independencia  $F(1, 390) = 3.65$ ,  $p = .057$ ; interdependencia  $F(1, 387) = 3.12$ ,  $p = .078$ ; satisfacción  $F(1, 376) = 0.25$ ,  $p = .621$ ; choque  $F(1, 373) = 1.19$ ,  $p = .275$ , ni identificación con la organización  $F(1, 388) = 0.23$ ,  $p = .633$ .

Tabla 24. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función de la situación personal

Viviendo	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	Media	D.T.
Sin pareja	28.80	6.42	31.32	5.92	33.05	11.20	19.68	9.39	38.33	10.22
En pareja	27.58	6.09	32.40	5.89	33.62	10.81	20.77	9.56	37.83	10.10
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

En relación a la situación laboral, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con la prueba de Levene, se realizó igualmente un ANOVA univariable cuyas medias se pueden encontrar en la Tabla 25. No se observaron diferencias entre quienes tenían diferentes tipos de contrato en ninguna de las escalas. Los resultados observados tras las comparaciones de las medias fueron las siguientes: independencia  $F(1, 389) = 1.72$ ,  $p = .180$ ; interdependencia  $F(1, 386) = 1.48$ ,  $p = .229$ ; satisfacción  $F(1, 375) = 2.30$ ,  $p = .102$ ; choque  $F(1, 372) = 0.35$ ,  $p = .702$ , e identificación con la organización  $F(1, 387) = 1.58$ ,  $p = .208$ .

Tabla 25. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función de la situación laboral

Tipo de contrato	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Laboral temporal	28.91	6.07	31.64	5.27	34.91	10.69	19.75	9.18	37.80	10.73
Laboral indefinido	27.72	6.18	32.59	5.79	33.23	10.47	20.69	9.32	39.09	9.91
Funcionariado	27.61	6.51	31.44	6.74	31.87	11.71	20.52	8.72	36.88	9.68
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

Para la variable dedicación al trabajo y, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con la prueba de Levene, se realizó igualmente un ANOVA univariable cuyas medias se pueden encontrar en la siguiente Tabla 26. No se observaron diferencias entre quienes tenían una dedicación completa o parcial en las escalas de independencia  $F(1, 390) = 2.77, p = .097$  interdependencia  $F(1, 387) = 0.17, p = .677$ ; choque  $F(1, 376) = 1.01, p = .318$ , ni identificación con la organización  $F(1, 373) = 0.01, p = .913$ . La única comparación que resultó significativa para un alfa inferior a .05 fue la dimensión de satisfacción  $F(1, 388) = 6.67, p = .009$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .02$ , que mostró cómo los trabajadores a tiempo completo se sentían más satisfechos que aquellos a tiempo parcial.

Tabla 26. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral por nivel de dedicación

Dedicación	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Completa	27.82	6.26	31.89	6.13	33.66	10.75	20.35	9.19	38.68 <sup>a</sup>	9.65
Parcial	29.14	6.12	32.21	5.00	32.24	11.79	20.22	10.71	35.36 <sup>a</sup>	11.63
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ .

En relación a la variable nivel de estudios, las medias y desviaciones típicas de los participantes de todos los niveles para las cinco escalas se encuentran en la Tabla 27. Se realizó otro ANOVA univariable para esta variable en el que, tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con test de Levene, no se observó una diferencia significativa en las escalas de interdependencia  $F(2, 386) = 1.65, p = .194$ , identificación  $F(2, 375) = 0.03, p = .974$ , choque  $F(2, 372) = 2.13, p = .12$  y satisfacción  $F(2, 387) = 0.31, p = .739$ . No obstante sí se observó una diferencia significativa para un alfa  $< .05$  en la escala de independencia  $F(2, 389) = 4.90, p = .008$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .03$ . Posteriormente se realizó el test *post*

*hoc* de Bonferroni que mostró una diferencia significativa con una  $p = .007$  entre los niveles de formación profesional y máster o doctorado.

Tabla 27. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del nivel de estudios

Nivel de estudios	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Formación profesional	26.45 <sup>a</sup>	6.60	31.69	6.61	33.49	13.55	22.56	10.57	37.18	10.48
Titulación universitaria	27.91	6.28	32.39	5.58	33.28	10.33	20.00	9.13	38.13	9.48
Máster o doctorado	29.49 <sup>a</sup>	5.69	31.14	6.17	33.56	10.56	19.63	9.45	38.37	11.34
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$

Por último en relación al ajuste de la formación al puesto tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con test de Levene, se realizó igualmente un ANOVA univariable cuyas medias se pueden encontrar en la Tabla 28. No se observaron diferencias entre quienes pensaban que su formación era adecuada para su puesto frente a quienes se consideraban infra o sobre-formados en las escalas de independencia  $F(1, 390) = .38, p = .539$  y de interdependencia  $F(1, 387) = 1.98, p = .16$ . Por otra parte, para las escalas de identificación con la organización  $F(1, 376) = 7.09, p = .008$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta^2 = .02$ , choque  $F(1, 373) = 4.95, p = .027$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta^2 = .01$  y satisfacción  $F(1, 388) = 19.41, p < .001$ , con un tamaño medio,  $\eta^2 = .05$ , sí se encontraron diferencias significativas.

En este sentido, podemos observar cómo las personas que se consideraron que su formación se ajustaba a su trabajo puntuaron por encima en las escalas de satisfacción e identificación y por debajo en la escala de choque que quienes mencionaron estar infra o sobre formados para su puesto de trabajo.

Tabla 28. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del ajuste de la formación al puesto

Ajuste de la formación al puesto	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Sí acorde	27.96	6.44	32.20	5.84	34.24 <sup>a</sup>	10.91	19.70 <sup>b</sup>	9.07	39.32 <sup>a</sup>	9.54
No acorde	28.41	5.67	31.24	6.10	30.80 <sup>a</sup>	10.75	22.19 <sup>b</sup>	10.45	34.24 <sup>a</sup>	10.92
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ ; <sup>b</sup>  $p < .05$

#### 4.3.5. Relación entre las puntuaciones a las escalas de yo laboral.

Consideramos que uno de los objetivos principales de este estudio es analizar la relación entre las distintas escalas del yo laboral y las características de las organizaciones. No obstante, antes de pasar a dicho análisis, consideramos igualmente muy interesante el objetivo en el que planteábamos el análisis de cómo cada una de estas escalas correlacionaban entre sí. Este análisis nos puede resultar de gran utilidad para conocer cómo los participantes han respondido al cuestionario en su conjunto, y en qué medida nuestros resultados se asemejan o diferencian de otros estudios en los que se han empleado las mismas variables.

Para analizar la relación entre las distintas escalas sobre las características del yo laboral que hemos utilizado, se analizaron las correlaciones entre las puntuaciones a las cinco escalas con objeto de explorar las posibles interrelaciones. El resultado de dichos análisis se puede observar en la Tabla 29.

Tabla 29. Correlaciones entre las puntuaciones a las cinco escalas

		Interdependencia	Identificación	Choque	Satisfacción
Independencia	Correlación de Pearson	.03	.01	-.02	-.01
	Sig. (bilateral)	.630	.892	.685	.974
Interdependencia	Correlación de Pearson		.44 <sup>a</sup>	-.19 <sup>a</sup>	.22 <sup>a</sup>
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
Identificación	Correlación de Pearson			-.54 <sup>a</sup>	.59 <sup>a</sup>
	Sig. (bilateral)			.000	.000
Choque	Correlación de Pearson				-.66 <sup>a</sup>
	Sig. (bilateral)				.000

Nota: <sup>a</sup>  $p < .01$ .

Lo primero que llama la atención es el elevado número de correlaciones que se muestran significativas para una  $p < .05$ , concretamente seis de las diez posibles, y el elevado grado en el que se presentan algunas de dichas correlaciones. La escala de independencia presentó correlaciones bajas con las demás escalas y ninguna de éstas fue significativa. No obstante, las cuatro escalas restantes presentaron, entre sí, correlaciones muy altas. Todas las correlaciones entre las escalas de interdependencia, identificación y satisfacción fueron positivas. Por su parte, todas las correlaciones con la escala choque fueron negativas. Recordamos que una alta puntuación en esta escala implicaba una alta discrepancia entre las expectativas respecto a su trabajo, un alto choque entre lo que se esperaba encontrar y lo que se ha realmente encontrado en la organización.



#### 4.3.6. Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral en función de las características estructurales de las organizaciones.

Con objeto de dar respuesta al último de los objetivos planteados en este estudio se analizó la relación entre las puntuaciones de los participantes a las escalas de independencia, interdependencia, satisfacción, choque e identificación con las características, tanto estructurales como culturales, de sus organizaciones. Debido a que las características estructurales (titularidad y sector) tenían una naturaleza cualitativa y las culturales (factores relación, negocio, desarrollo y contribución) cuantitativa, la forma de analizar su relación con las puntuaciones en las escalas fue muy diferente.

En relación a las características estructurales, debido a que las dos variables consideradas eran cualitativas, se calcularon las medias de las puntuaciones de los trabajadores de organizaciones públicas y privadas para cada una de las escalas tal como se presenta en la Tabla 30. Posteriormente y tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el test de Levene, se hicieron comparaciones de medias con un ANOVA univariable. No se observaron diferencias entre los participantes provenientes de empresas privadas y públicas en las escalas de independencia  $F(1, 390) = 2.27, p = .133$ , identificación con la organización  $F(1, 376) = 0.804, p = .371$ , choque  $F(1, 373) = 0.92, p = .339$  y satisfacción  $F(1, 388) = 0.55, p = .461$ . No obstante en la dimensión de interdependencia  $F(1, 387) = 4.09, p = .044$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .01$ , sí se encontraron diferencias significativas para un alfa  $<.05$ . En este sentido, podemos observar cómo las y los empleados y empleadas de organizaciones privadas puntuaron por encima de los provenientes de organizaciones públicas en la dimensión interdependencia.

Tabla 30 M. y D.T. de las cinco escalas consideradas en función de la adecuación de la titularidad de la organización

Titularidad de la organización	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Pública	27.60	6.22	31.35 <sup>a</sup>	6.20	32.89	11.28	20.79	8.89	37.65	9.62
Privada	28.55	6.26	32.56 <sup>a</sup>	5.58	33.90	10.62	19.85	10.07	38.41	10.65
Total	28.08	6.25	31.96	5.92	33.39	10.96	20.33	9.49	38.03	10.14

Nota. <sup>a</sup>  $p < .05$

Para la variable sector de actividad las medias de cada una de las escalas se presentan en la siguiente Tabla 31. Tras comprobar el supuesto de homogeneidad de varianzas con el test de Levene, no se encontraron diferencias significativas en las variables de independencia  $F(6, 373) = 1.39, p = .214$ , interdependencia,  $F(6, 368) = 1.18, p = .319$ , ni choque  $F(6, 357) = .84, p = .544$ . No obstante, sí se observaron diferencias significativas para una  $p < .05$  en la escalas de identificación  $F(6, 357) = 2.41, p = .027$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .04$  y de satisfacción  $F(6, 369) = 2.86, p = .009$ , con un tamaño de efecto pequeño,  $\eta_p^2 = .04$ .

Tabla 31. M. y D.T. de las cinco escalas consideradas en función de la adecuación del sector de actividad

Sector de actividad	Independencia		Interdependencia		Identificación		Choque		Satisfacción	
	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Administración y legal	27.57	5.99	33.19	5.22	34.93	12.78	20.09	10.44	37.59	10.76
Comercio y hostelería	27.44	6.74	31.50	6.02	29.61 <sup>a</sup>	11.11	20.42	10.90	33.66 <sup>a</sup>	12.15
Industrial y construcción	26.05	6.65	32.86	5.60	35.41	9.41	20.36	9.24	40.18	9.78
Educación general	28.85	6.73	31.87	5.55	34.40	10.29	19.11	9.12	38.05	9.46
Educación musical	27.95	6.31	30.46	7.44	30.42	11.91	21.44	8.53	36.75	8.63
Sanidad	28.03	5.10	31.83	5.93	32.69	10.32	21.47	9.72	38.12	11.27
Informática y tecnologías	29.37	6.48	32.38	5.38	36.21 <sup>a</sup>	10.36	18.41	8.35	42.16 <sup>a</sup>	8.07
Total	28.03	6.26	31.97	5.94	33.46	10.98	20.22	9.40	38.19	10.16

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$

Tras realizar los contrastes a posteriori con la prueba de Bonferroni, se observó que los trabajadores del comercio y la hostelería eran los que puntuaron más bajo en las escalas de identificación y satisfacción, y se diferenciaban significativamente de los trabajadores de los sector de informática y tecnologías, que fueron los que puntuaron más alto en dicha escala, con una  $p = .004$ .

En resumen, y en relación a cómo las características estructurales de las organizaciones generan diferencias en la forma de “construcción del yo laboral”, se ha observado que en los empleados en organizaciones de titularidad privada hay una mayor tendencia a la interdependencia, y entre los empleados de los sectores de informática y tecnologías una mayor identificación y satisfacción laboral que entre los del comercio y hostelería, con un tamaño de efecto pequeño.

#### 4.3.7. Relación entre las puntuaciones a las escalas de construcción del yo laboral en función de las características culturales de las organizaciones.

En último lugar y con objeto de analizar la relación entre la percepción de orientación cultural en el contexto laboral y las puntuaciones en las escalas ya descritas, al ser todas medidas cuantitativas, se realizaron correlaciones bivariadas. En la siguiente Tabla 32 se observan dichas correlaciones. En la que se destaca el alto número de casos válidos, que se encuentran entre los 383 de la escala choque y los 400 de la escala independencia.

Las dos medidas más importantes del cuestionario en relación al perfil personal del participante son las extraídas de las escalas de independencia e interdependencia, especialmente por el interés que se ha prestado a estos constructos desde la psicología cultural. Se puede observar una correlación de .13, significativa con un alfa de .01, entre la puntuación de independencia y el factor negocio. Por otra parte, se observa una correlación de .126, igualmente significativa con un alfa de .013, entre la puntuación en la escala de interdependencia y el factor relación y una correlación de .101, significativa con un alfa de .047, entre la puntuación de interdependencia y el factor negocio. Es decir, a más orientación a la relación, mayor interdependencia, y a más orientación a negocio, más independencia e interdependencia. En relación a las demás correlaciones con estas dos escalas, además de ser de menor tamaño, ninguna se mostró significativa.

Tabla 32. Correlaciones entre las cinco escalas y las diferentes puntuaciones en orientación cultural de sus organizaciones.

		Independencia	Interdependencia	Identificación	Choque	Satisfacción
Relación	Correlación de Pearson	-.05	.13 <sup>b</sup>	.29 <sup>a</sup>	-.26 <sup>a</sup>	.34 <sup>a</sup>
	Sig. (bilateral)	.356	.013	.000	.000	.000
Negocio	Correlación de Pearson	.13 <sup>a</sup>	.11 <sup>b</sup>	.10	-.13 <sup>b</sup>	.08
	Sig. (bilateral)	.010	.047	.054	.016	.097
Desarrollo	Correlación de Pearson	-.01	.04	.13 <sup>b</sup>	-.21 <sup>a</sup>	.24 <sup>a</sup>
	Sig. (bilateral)	.889	.497	.011	.000	.000
Contribución	Correlación de Pearson	-.04	.05	.14 <sup>a</sup>	-.12 <sup>b</sup>	.11 <sup>b</sup>
	Sig. (bilateral)	.394	.307	.006	.026	.031

Nota. <sup>a</sup>  $p < .01$ ; <sup>b</sup>  $p < .05$

Como también podemos observar, la puntuación en la escala de identificación presentó una correlación de .291, significativa con una  $p < .001$  con el factor de relación; también presentó una correlación de .131, significativa con  $p = .011$  con el factor de desarrollo y otra correlación de .141, significativa con  $p = .006$  con el factor de contribución. La escala de choque correlacionó negativa y significativamente para una  $p < .05$  con todos los factores culturales. La correlación con el factor relación fue de  $-.256$  y  $p < .001$ ; con el factor de negocio hubo una correlación  $-.124$  y  $p = .016$ ; con el factor de desarrollo la correlación fue  $-.204$  y  $p < .001$  y con el factor de contribución presentó una correlación de  $-.115$  y  $p = .026$ .

En último lugar, las puntuaciones en la escala de satisfacción fueron significativas para un alfa  $< .05$  con todos los factores, salvo con el de negocio. Con el factor de relación hubo una correlación  $.334$  y  $p < .001$ ; con el factor de desarrollo la correlación fue  $.24$  y  $p < .001$  y con el factor de contribución presentó una correlación de  $.109$  y  $p = .031$ . Como se puede observar, todas las correlaciones se presentaron con un tamaño bajo, salvo la correlación entre satisfacción y relación que tuvo un tamaño medio.

#### **4.4. Discusión**

En este apartado se discutirán los resultados del primer estudio empírico, presentado previamente. Un primer comentario crítico respecto a estos resultados es la observación de que, de las diferentes comparaciones que se han mostrado significativas para un nivel de significación de  $.05$ , se ha observado que la mayoría de ellas ha presentado un tamaño de efecto pequeño, por lo que debemos ser muy cautos a la hora de interpretar dichas diferencias. No obstante, nos detendremos en analizar cada una de las comparaciones de forma independiente en la búsqueda de una interpretación lo más completa, inclusiva y sistemática de los diferentes análisis realizados.

Para la discusión de los diferentes resultados seguiremos el orden por el que se plantearon los objetivos en el apartado 4, recordándolos tal y como se presentaron inicialmente. Posteriormente relacionaremos dichos objetivos iniciales con los análisis realizados y con los resultados obtenidos. A su vez, incluiremos las interpretaciones que otros autores han realizado de sus resultados en investigaciones similares.

Posteriormente intentaremos presentar todos los datos de forma conjunta para dar una visión de las aportaciones más importantes de este primer estudio de forma global, analizando sus implicaciones, fortalezas y debilidades.

#### **4.4.1. Respuesta a los objetivos planteados**

##### *4.4.1.1. Determinar si las organizaciones, en función de los valores más presentes en ellas, se agrupan según su orientación cultural.*

El primer objetivo que nos planteábamos hacía relación a cómo una muestra de trabajadores, provenientes de organizaciones que no se especificaban y tenían perfiles muy diferentes, percibían la cultura de su organización en relación a los valores que consideraban más presentes en la misma. De esta forma, hemos preguntado a las personas participantes por cómo perciben la cultura de sus organizaciones, y hemos comparado dichas respuestas con los resultados obtenidos por Cardona et al. (2007) en su estudio sobre las características culturales del mercado de trabajo en España, sin duda uno de los más completos realizados en los últimos años en nuestro país.

Como hemos señalado en los primeros capítulos de este trabajo, en una aproximación cultural a la organización son muchos y muy variados los aspectos en los que podríamos detenernos y fijar nuestro foco. Para analizar la cultura de una organización, además de preguntar por los valores de los empleados, hay estudios que también se centran en aspectos como el grado en que es compartida entre los diferentes miembros de la misma la misión real e ideal de la organización, o la percepción de alineamiento con los objetivos corporativos, tal como por ejemplo realizan Cardona et al. (2007). Desde otras perspectivas también se analizan las prácticas que realizan los empleados, y hay otras investigaciones, como destacan Marcone y Martín del Buey (2003), que emplean indicadores como las creencias, los componentes de los lenguajes, los rituales o las historias. En este sentido, recordamos que uno de los trabajos de referencia en este ámbito destaca que son tres los niveles fundamentales en los que la cultura de un grupo u organización se manifiesta: los artefactos observables, las asunciones básicas subyacentes y los valores (Schein, 1996).

Sin duda, son muchos los indicadores que nos permiten analizar cómo los trabajadores perciben la cultura de su organización, y consideramos que una mayor y más completa fuente de datos nos permitiría tener una idea más clara de cómo se

representa dicha cultura organizacional entre sus diferentes miembros. No obstante, a la hora de realizar cualquier tipo de recogida de datos, especialmente cuando la participación en la investigación no implica ningún tipo de recompensa, es muy importante evitar cansar a quién amablemente nos responde e intentar optimizar la información que nos pueda aportar en relación al tiempo que nos pueda dedicar.

Todo ello nos llevó a centrarnos únicamente en el estudio de los valores percibidos, siguiendo la tradición de otras investigaciones en las que se les considera buenos representantes de la cultura de las organizaciones (Ehrhart et al., 2014; Hartnell, et al., 2011; Ostroff et al., 2013; Schein, 2010; Schneider et al., 2013; van den Berg y Wilderom, 2004). Por este motivo presentamos una lista de 12 valores, ordenados al azar, que en el estudio de Cardona et al. (2007) se vinculaban con cuatro orientaciones culturales diferentes en las organizaciones, y solicitamos a nuestros participantes que marcaran cuáles de estos factores consideraban presentes en su organización.

Tal como ya ha mostrado en el análisis factorial, hay determinados valores que tienden a aparecer de forma conjunta. De esta forma, valores como conciencia de costes o eficacia aparecían con frecuencia señalados por las mismas personas, por lo que se ha considerado que los participantes que los marcaban estaban indicando que en su organización existía una orientación a favorecer el negocio. De la misma forma hemos confirmado las demás agrupaciones propuestas en el estudio de Cardona et al. (2007), con la salvedad del ítem “satisfacción del cliente” que, si bien ellos lo consideraron un ejemplo de orientación a la contribución, en nuestro caso ha aparecido más vinculado a la conciencia de costes, o la obtención del resultado, es decir, en el factor de orientación al negocio. De todo lo anterior, finalmente, hemos descrito la presencia de cuatro orientaciones básicas en los empleados de las distintas organizaciones: al negocio, a la relación, al desarrollo y a la contribución.

La principal diferencia con respecto al estudio de Cardona y su equipo, y que creemos que aporta algo realmente novedoso es que, mientras que ellos sabían de qué organizaciones formaban parte sus participantes y podían analizar si en las mismas la presencia o percepción de los valores era mayor o menor, nosotros no sabíamos de qué organización provenía cada participante, sólo teníamos información de algunas de sus características más importantes. En este sentido, no estamos realizando un análisis de la cultura de organizaciones concretas al uso, sino que, al ver cómo nuestros participantes

confirman la tendencia a que determinados valores se presenten conjuntamente en profesiones y organizaciones de muy diferente tipo, en realidad nos informamos de la tendencia a asociar perfiles culturales específicos a diferentes tipos de organizaciones, no a algunas determinadas. En este punto aún no sabemos si dichos patrones tienden a estar asociados a determinadas profesiones, organizaciones o participantes, en lo cual nos detendremos posteriormente, pero desde luego sí que tenemos evidencias de que valores como la comunicación interna y el compañerismo tienden a ser más observados de forma conjunta que, por citar un ejemplo, compañerismo e innovación.

En este momento de la investigación, a diferencia de la mayoría de los estudios sobre cultura organizacional, no podemos decir que en la empresa “X” se observó una gran presencia de orientación a los costes y en la “Z” hacia las personas. No obstante, los datos obtenidos nos permiten afirmar que en nuestra muestra de más de 400 trabajadores y trabajadoras hay una tendencia en cada uno de ellos a observar más frecuentemente de forma conjunta algunos de los valores presentados. Así, observamos que en toda la muestra había cuatro perfiles culturales diferentes, y que cada uno de ellos explicaba entre el 12 y el 15 por ciento de la varianza, con valores muy similares.

Todo ello consideramos que nos confirma que efectivamente trabajadores provenientes de muy diferentes organizaciones son conscientes de que en cada contexto laboral están más presentes unos determinados valores que otros. Dicha presencia de valores no es el mero producto del azar, ya que se encuentran agrupados en determinados contextos de forma específica. Pese a lo obvio que pueda parecer, ya que hay una importante tradición teórica que viene desde hace muchos años investigando la cultura organizacional, consideramos relevante destacar que en nuestra muestra de profesionales tan diversa dichas orientaciones culturales de las organizaciones se hayan visto igualmente reflejadas.

#### *4.4.1.2. Conocer las características estructurales de las organizaciones en la que trabajan los participantes en nuestra investigación.*

En el apartado de participantes observamos cómo aproximadamente el mismo número de trabajadores y trabajadoras que ha tomado parte en esta investigación provenían de organizaciones de titularidad pública y privada, ver Tabla 10. En relación con la orientación cultural de la organización, los análisis realizados nos han mostrado

que la percepción de orientación cultural de los empleados en organizaciones de titularidad pública es distinta de la que tienen aquellos que forman parte de organizaciones privadas. Así, los participantes de empresas privadas perciben una mayor orientación a negocio y menor orientación al desarrollo y a la contribución que los trabajadores del sector público, no encontrándose diferencias significativas en el caso del factor de orientación a la relación.

Por otra parte, aunque evitamos preguntar por el nombre de la organización de pertenencia, sí que solicitábamos el sector de actividad. En este sentido, también hemos observado que los trabajadores de determinados sectores laborales perciben de forma diferente la presencia de valores en las personas de su entorno, presentando cada sector laboral un perfil cultural propio.

Recordamos, tal como presentamos en el apartado 4.3.2, que los trabajadores del sector de la administración y legal, de comercio y hostelería, de la industria y la construcción y los de informática y tecnologías señalaron una orientación a la relación similar a la del resto de trabajadores de otros sectores, pero una mayor orientación a negocio y menor orientación a desarrollo y contribución que los trabajadores de los sectores educativo y sanitarios. Sin duda estos datos están íntimamente relacionados con la titularidad de la organización ya que, aunque no todos, una gran parte de los trabajadores del sector educativo y sanitario provenían del sector público, mientras que los primeros trabajaban mayoritariamente en organizaciones de carácter privado. No obstante, salvo el ámbito de comercio, que no se puede encontrar en la administración pública, todos los demás sectores están representados por empleados de organizaciones públicas y privadas (ver Tabla 33).

Tabla 33. Recuento de trabajadores por sector y titularidad

	Administración y legal	Comercio y hostelería	Industrial y construcción	Educación general	Educación musical	Sanidad	Informática y tecnologías
Pública	25	0	8	48	58	47	16
Privada	23	33	35	33	2	29	33

Ya hemos visto en los diferentes trabajos presentados en el primer capítulo cómo los valores son un componente fundamental de la cultura de una organización y cómo pueden estar íntimamente relacionados con la misión y los objetivos que dicha organización se plantea de cara a sus trabajadores, a sus usuarios y a la sociedad en



general. Hemos analizado la estructura factorial de dichos valores en las respuestas obtenidas de nuestra muestra y hemos comprobado cómo efectivamente dichos valores se agrupan en factores que se pueden considerar diferentes orientaciones culturales. Por todo ello lo que consideramos más interesante destacar en relación a éste último análisis es el hecho de que en determinados contextos de actividad, los valores percibidos por los trabajadores difieren de forma significativa.

De esta forma no estamos simplemente comparando dos organizaciones en relación al tipo de cultura que presentan. No nos limitamos a afirmar, por ejemplo, que la diferente orientación al cliente que existe en Iberia<sup>®</sup> y en Ryanair<sup>®</sup> se debe a que entre sus trabajadores se fomenta una orientación más o menos centrada en la relación o el negocio. Las agrupaciones factoriales realizadas nos muestran cómo determinados valores tienden a aparecer de forma conjunta en las mismas organizaciones; que como ahora vemos tienden a compartir características estructurales como su sector de actividad o titularidad. De esta forma podríamos entender que la orientación cultural va más allá de la organización como tal y que, dentro de un mismo país, en agrupaciones de organizaciones laborales con características comunes, se perciben orientaciones culturales similares. Así, por ejemplo, se tiende a percibir mayor orientación a negocio en las organizaciones privadas y en sectores como el comercio, la industria o las tecnologías, y más orientación a la contribución en las públicas, y en sectores como la educación o la sanidad.

Sin duda son muchas las diferencias que para una persona supone estar empleado en una organización pública o una privada. Hay investigaciones que, por ejemplo, las relacionan con la satisfacción de sus empleados e intenciones de dejar la organización (de Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir y Ando, 2009). Otras muestran que debido a las características culturales de las organizaciones sus necesidades formativas y por ello las estrategias de formación que requieren son muy diferentes (Schraeder, Tears y Jordan, 2005).

Así, observamos que las características de las organizaciones públicas que las hacen semejantes entre sí y que las diferencian de las privadas van más allá de la propia titularidad de la misma y de dónde provengan las nóminas. Ser trabajador público tiene unas connotaciones sociales y culturales muy específicas. De la misma forma que ser autónomo, formar parte de una empresa familiar o de una ONG tiene sus propias

características. Por el mero hecho de formar parte de una organización dada, el empleado se hace una idea de qué se espera de él, qué puede y qué no puede hacer, y los demás lo cargan de los estereotipos, prejuicios y tópicos asociados a dicha organización.

En nuestra opinión estos datos se relacionan con dos ideas muy importantes presentes en la literatura y señaladas en el primer capítulo. Por una parte con la teoría de las subculturas organizacionales, que defiende que dentro de una misma organización no hay una cultura única, sino que existirían numerosas subculturas en función de los diferentes grupos de trabajo. Esto lleva a autores como Martin (2002) a cuestionar si, en el contexto de organizaciones grandes, diversificadas y geográficamente dispersas realmente se pueden compartir significados y percepciones de forma general. Por otra parte, también se relaciona con la idea de Schein (1996) de las culturas ocupacionales, que mostraba cómo más allá de las organizaciones existen perfiles profesionales con características propias, tales como los directivos, ejecutivos u operarios, que con independencia de la organización en la que se encuentren, tienden a enfrentar problemas de forma similar, y a presentar unos intereses y formas de trabajo muy parecidas.

Ello nos lleva a reflexionar sobre la idea de una percepción cultural no tanto basada en los preceptos de la organización, de lo que quería inculcar el fundador de la organización o de lo que hoy pretende el gerente de turno, sino en lo que los empleados hacen. De nuestros datos se deriva que aquellas personas que trabajan en el mismo sector laboral tienden a percibir la misma orientación cultural en su organización, y que sectores como la educación o el comercial presentan puntuaciones diametralmente opuestas. Si lo planteamos en relación a las prácticas laborales que realizan ¿tendría sentido que fuese de otra forma?

#### *4.4.1.3. Diferencias en la percepción de los empleados sobre la orientación cultural de su organización.*

La percepción de la cultura de una organización es subjetiva, y depende en gran medida de las características personales y experiencias previas de los propios trabajadores. Para Escobar y Mantilla (2007), la percepción que un empleado puede tener de la cultura de una organización está muy influida por múltiples variables como pueden ser el género o el tipo de organización. Las variables de tipo de personal, así como la propia historia laboral influyen directamente en cómo es vivida la organización y cómo son significados los eventos que en ella ocurren. Aunque el suyo sea un estudio

de tipo cualitativo, consideramos que dichas premisas se podrían intentar trasladar a un cuestionario con objeto de analizarlas en un mayor número de profesionales.

Es por ello que nos interesaba conocer en qué medida la percepción de los valores organizacionales, como indicador de su cultura, podía estar relacionada con las características sociodemográficas que habíamos recogido en nuestro cuestionario; lo que podría poner en cuestión la fiabilidad de nuestras medidas.

En relación a esta idea, se ha observado que la mayoría de las variables consideradas, tales como la experiencia laboral, el género o la situación personal no ha generado diferencias en las puntuaciones a las orientaciones culturales de sus organizaciones. Es decir, no ha habido diferencias en la percepción de la cultura de sus organizaciones entre hombres y mujeres, de la misma forma que quienes vivían con o sin pareja, y tenían mayor o menor experiencia o edad. Todos los participantes han puntuado la orientación cultural de su organización de forma similar. No obstante, consideramos que, al igual que en numerosas ocasiones es muy interesante destacar las diferencias estadísticamente significativas que pueden presentar varias muestras poblacionales, también puede llegar a ser igualmente ilustrativo el análisis de porqué dichas diferencias no aparecen.

En nuestra opinión, no haber encontrado diferencias en dichas variables es positivo, ya que nos indica que la forma en la que personas con perfiles muy diferentes perciben la cultura de su organización es muy similar. Pensar que a medida que nos hacemos mayores o tenemos una mayor experiencia no cambia la percepción de la cultura, a priori podría resultar contra-intuitivo, pero en nuestra opinión es un indicador de fiabilidad del instrumento, ya que dos personas distintas están evaluando igual la misma situación. En esta línea, si hay algo que debiera cambiar con el paso del tiempo o en función de otras variables como el género sería la vivencia personal de dicha cultura, ya que las diferentes experiencias previas o expectativas jugarían un importante papel en cómo se evalúa y vive dicha cultura, que es percibida de la misma forma por varias personas.

Por otra parte y, en este caso, las variables que hacían referencia a la relación de los participantes con sus organizaciones, como el tipo de contrato o la dedicación al mismo, así como a su nivel formativo sí que han presentado diferencias. Así, se observó en las puntuaciones analizadas que aquellos empleados con formación profesional han

puntuado menos que aquellos con titulación universitaria y/o superior en el factor contribución. De forma similar, el grupo de funcionarios presentó mayores puntuaciones en los factores de orientación al desarrollo y a la contribución, y menores en el factor de orientación a negocio que los laborales indefinidos.

Estos datos nos recuerdan que la mayor parte de los funcionarios que se han encuestado se dedican a actividades en las que quizás puedan contribuir más a los demás, como la enseñanza o la sanidad, por lo que es más fácil que puedan percibir en su entorno dicha orientación al desarrollo. Debemos también recordar que sólo se puede acceder a dichas profesiones con un nivel formativo alto. No se puede ser médico, ni enfermero, ni profesora si no se tiene un título universitario, y gran parte de los que no contaban con dicho nivel formativo, se encontraban empleados como operarios, personal auxiliar o de servicio. Lo cual sin duda puede favorecer niveles altos de identificación y satisfacción, pero más difícilmente favorecerá la percepción de contribución. Por otra parte, parece lógico pensar que el hecho de que los funcionarios estén en organizaciones públicas, en las que sin duda la estabilidad del puesto es muy alta (la mayor del mercado laboral en nuestro país), les haga percibir que dicha posibilidad de desarrollo es mayor que quienes están en organizaciones que no permitan dicha estabilidad y/o desarrollo profesional.

Tampoco debemos olvidar la importancia que tiene el contrato psicológico y cómo las expectativas que tiene el empleado respecto a lo que está comprometida su organización y lo que es justo influyen en su percepción cultural. De esta forma, hemos visto cómo los trabajadores con dedicación parcial percibían una menor orientación al desarrollo que aquellos con dedicación completa. En numerosos casos se puede deber a que por las propias características del puesto no se puedan realizar contratos a jornada completa, pero existen múltiples ejemplos en los que las empresas, en lugar de ampliar el número de horas de quienes ya están contratados, por diversos motivos deciden realizar nuevos contratos de jornadas parciales. Este tipo de prácticas, que precarizan el mercado laboral y los puestos ofertados, son desafortunadamente cada vez más frecuentes. Ante este tipo de situaciones, sin duda mucho menos comunes en el ámbito público, es lógico esperar que quienes perciban que su organización no les responde cómo ellos considerarían adecuado o justo, evalúen cómo menor su orientación al desarrollo.

El último análisis en relación a las variables socio-demográficas mostró que quienes desarrollan un trabajo acorde a su formación tendían a percibir mayor contribución y desarrollo en su organización que los que no lo están. En este caso, debemos recordar que de las 56 mujeres y los 46 varones que consideraban que su formación no se ajustaba a su puesto de trabajo (un 29% del total de mujeres y un 22% de los varones) sólo 5 mujeres y 16 hombres marcaron estar infra-formados, considerándose la mayoría sobre-formados. Esto implicaría que de entre nuestros participantes, 51 mujeres y 30 varones se consideraban sobre-formados para los puestos que desempeñaban. Entre otras profesiones, algunos de los titulados universitarios señalaron trabajar como cuidadoras de niños, captadores de socios para organizaciones, técnicos de apoyo en laboratorios, reponedores de supermercados, repartidores de publicidad y comida, camareros, cocineros, monitoras de aulas matinales y de piscina, conductores, dependientes, operarios o administrativos.

Hemos repetido en diversas ocasiones la multitud de factores culturales que afectan este tipo de investigaciones, y sin duda las condiciones actuales del mercado laboral de nuestro país tienen una gran influencia. Concretamente, en 2007, cuando sin duda el mercado laboral estaba en una mejor posición que en 2014, se mostraba cómo Andalucía era la segunda comunidad española con peor Índice de Calidad en el empleo, sólo superada por Extremadura (Iglesias, Llorente y Dueñas, 2010). Una de las muchas características de este mercado laboral actual, es la sobre-cualificación de los trabajadores ya que España lidera la contratación de sobre-cualificados en Europa, con 70.000 titulados ocupando cargos que no requieren ningún tipo de formación (Parellada, 2014). Ante esta realidad, la ingeniera que trabaja en una hamburguesería, el psicólogo que sólo consigue empleo en agencias de venta telefónica o el químico que trabaja recogiendo vasos en una discoteca (iconos de nuestra triste realidad laboral actual) es lógico que perciban una baja orientación al desarrollo, y que en sus organizaciones se contribuye menos de lo que esperaban. A las que además tienen que estar agradecidos por haberles ofrecido un contrato.

#### *4.4.1.4. Relación entre las medidas de construcción de la identidad profesional con las características socio-demográficas.*

La cultura organizacional y sus características no sólo influyen en cómo se diferencian los comportamientos de hombres y mujeres sino, lo que es incluso más

interesante, en cómo ellos y ellas se diferencian en la percepción que tienen de esta influencia, es decir, hombres y mujeres se diferencian en cómo creen que sus organizaciones les influyen personalmente (Chen, Fosh y Foster, 2008). De la misma forma que la percepción de la cultura organizacional puede ser distinta en función de determinadas características personales, dichas características pueden estar influyendo en la forma en la que se vive la actividad en el seno de las organizaciones y se construye la identidad laboral, tal como han mostrado diversas investigaciones (Alonso, 2008; Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014; Canal, 2013 o Klassen y Chiu, 2010).

Por ello, queríamos analizar hasta qué punto las variables socio-demográficas personales de los participantes de nuestro estudio estaban relacionadas con las puntuaciones en las escalas que aquí hemos adoptado como medidas de la construcción de la identidad como trabajador.

En este análisis, similar al realizado en el apartado anterior, se obtuvieron resultados en una línea muy parecida. En las comparaciones por género, situación personal y laboral, no se observó ninguna diferencia significativa para un alfa  $< .05$ . Por otra parte, sí que se presentaron diferencias significativas al analizar la influencia de su situación laboral, nivel de estudios y ajuste de la formación al puesto. De la misma forma, consideramos que es importante que no haya habido diferencias en función de las principales variables socio-demográficas ya que podría ser una muestra más de la fiabilidad en las medidas. No obstante podría ser esperable que hombres y mujeres vivieran su paso por las organizaciones de forma diferente, porque en realidad su situación en las organizaciones, el papel que cumplen, y especialmente el papel que se espera que cumplan, es distinto. De hecho, en trabajos como los de Alonso (2008), Gamero (2007) o, más recientemente, Zou (2015), sí se han observado diferencias por género en relación al tipo de trabajo y el bienestar y la satisfacción asociados. Estas investigaciones muestran que, en general, los aspectos relacionados con el salario, el tiempo de trabajo y el contenido de la tarea, tienen mayor influencia sobre el bienestar de las mujeres trabajadoras, al igual que ocurre con la dureza psicológica del trabajo (estrés), mientras que la dureza física repercute negativamente más sobre la satisfacción laboral de los varones. Además, existen gran variabilidad, ya que es muy diferente la satisfacción de quién elige de forma voluntaria un trabajo a tiempo parcial y quien lo acepta porque no tiene otra alternativa.

En nuestros datos, de entre las variables “personales” consideradas, sólo el nivel educativo ha mostrado una diferencia significativa en todos los análisis realizados. Variable ésta que, como ya hemos destacado, siempre se ha considerado una de las más importantes en los estudios de la perspectiva cultural. Así, se ha observado que, en la escala de independencia, los participantes con máster o doctorado reportaron un mayor nivel de independencia que quienes tenían formación profesional, lo cual consideramos que se puede deber a varios motivos. Por una parte un mayor nivel educativo permite el acceso a puestos de mayor nivel y responsabilidad en las organizaciones, lo cual puede incrementar su puntuación en independencia. También entendemos que quienes en su trayectoria académica han obtenido resultados muy positivos, tengan una mayor tendencia a estar de acuerdo con afirmaciones como “estoy muy orgulloso de conseguir lo que nadie más puede conseguir” o “para mí es importante hacer las cosas mejor que los demás”. Frases que se incluyen en la escala de independencia que se ha empleado.

En relación a la experiencia sólo se observó una correlación de  $-.14$  en la escala de independencia, mientras que el resto de las escalas no presentó correlaciones significativas. Aunque no es una correlación muy alta, es interesante destacarla ya que es la única que ha resultado estadísticamente significativa. En este sentido entendemos que esta puntuación en independencia, que decrece con la experiencia, se puede deber a una mayor conciencia de la necesidad de trabajo en grupo y de cooperación con otras personas en el entorno laboral, mientras que las otras escalas consideradas mantienen sus puntuaciones estables o similares en función de los diferentes grados de experiencia.

De forma paralela hemos comprobado cómo la experiencia y la edad de los participantes presentaban una correlación muy alta, por encima del  $.95$ ., lo que permitiría asociar independencia y edad. El incremento de mayor edad, que tiende a venir asociada a una mayor probabilidad de haber contraído matrimonio y haber tenido hijos, entendemos que es otro de los motivos que hace disminuir la percepción de independencia. En esta línea, quienes mencionaron estar en pareja puntuaron más alto en interdependencia que los que estaban sin pareja. Aunque no ha sido una diferencia estadísticamente significativa, al presentar un alfa de  $.057$ , consideramos que muestra una tendencia. Ya que si bajásemos nuestro nivel de confianza del  $5\%$  al  $6\%$ , sí que sería considerada estadísticamente significativa. Lo cual nos da indicios de que la pareja y las responsabilidades familiares pueden estar influyendo en dichas puntuaciones.

Además de esta correlación, la otra diferencia en comparación con el apartado anterior se encuentra en relación a la variable situación laboral y a su dedicación. Al igual que antes observábamos cómo los empleados a jornada completa percibían mayor contribución en sus organizaciones, ahora podemos comprobar cómo además están más satisfechos en su trabajo que quienes están a jornada parcial. No obstante, anteriormente observamos que el personal laboral, indefinido y funcionario tenían estadísticamente diferentes percepciones respecto a la cultura de su organización y ahora no. En este caso, se observa que los funcionarios presentan una menor identificación, satisfacción, independencia, interdependencia y un nivel de choque intermedio, pero ninguna de estas diferencias es estadísticamente significativa.

En relación a la satisfacción e identificación, estos resultados estarían en la línea de Gamero (2007), quien encuentra que los asalariados se muestran indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y otro en el sector público. No obstante, sí encuentra que los contratos eventuales, ya sean estacionales o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar. En su opinión, dicha relación deriva tanto de la precariedad a la que están asociados, como de la involuntariedad con la que realizan estos contratos ya que, si los trabajadores se ven forzados a aceptar este tipo de relaciones contractuales contra su deseo, esto afectará negativamente a su satisfacción laboral.

No obstante, tal como él mismo señala, los resultados de la investigación a este respecto ofrecen un panorama mixto, ya que hay investigaciones en diversos países que muestran resultados dispares. Hay trabajos que consideran que existen diferencias, por ejemplo, en relación a la satisfacción y el tipo de contrato, y otros que no señalan ninguna diferencia (Bardasi y Francesconi; 2003; Booth, Francesconi y Frank; 2002 y Clark; 2005 citados en Gamero, 2007). En este sentido este autor destaca la importancia de desagregar los datos por sexo ya que, aunque nosotros no hemos encontrado diferencias entre hombres y mujeres, él sí que observa cómo son los trabajadores varones lo que se ven afectados en mayor medida por los efectos negativos de estas características del empleo. En su investigación realizada en España, entre las mujeres sólo observó un impacto negativo poco significativo de los contratos estacionales, mientras que los contratos fijos indefinidos, los estacionales y el resto de contratos eventuales estaban asociados con un significativo deterioro del bienestar en los varones.



En nuestra opinión, dichas diferencias son un buen reflejo de las diferentes prescripciones culturales sobre lo que se espera de hombres y mujeres respectivamente en el ámbito laboral y familiar. Ya que se podrían relacionar con la disyuntiva a la que se enfrenta la mujer entre el trabajo fuera de casa o la dedicación familiar. En este sentido, para Gamero (2007) la mujer podría aceptar más fácilmente un empleo fijo discontinuo o una sucesión de puestos temporales que le permitan de una forma u otra mantener sus carreras profesionales durante una parte significativa de su vida. Sin embargo, con la percepción de una menor obligación de dedicación a las tareas familiares y del hogar, tales empleos no son aceptados tan fácilmente por de los varones, y en su caso el bienestar laboral se ve más afectado. Conclusión a la que también llegan investigaciones más recientes (Zou, 2015).

Para finalizar con este apartado y al igual que en el punto anterior, es interesante destacar que fueron las variables asociadas a la formación y a la relación con el puesto las que más se relacionaron con las escalas que ahora estamos analizando. Estas comparaciones nos han mostrado que las personas que consideraron que su trabajo estaba ajustado a su nivel de formación puntuaron por encima en las escalas de satisfacción e identificación y por debajo en la escala de choque que quienes mencionaron estar infra o sobre formados para su puesto de trabajo.

Recordamos en este sentido que, para Ayestarán y Valencia (2010), uno de los principales factores explicativos del incumplimiento del contrato psicológico está en la percepción de justicia. Según estos autores, el contrato psicológico estaría fundamentado en tres elementos básicos, el cumplimiento de promesas, la confianza con la organización y la justicia distributiva, procedimental e interactiva. Así, se puede entender que el no poder disfrutar de una jornada completa o de un puesto de trabajo acorde con la formación, que sin duda ha supuesto una importante inversión de dinero, tiempo y esfuerzo, incida en una mayor violación de lo esperado en el empleo, una mayor desilusión y “choque de la realidad” que igualmente incide en la satisfacción e identificación con el mismo.

En esta misma línea, autores como Lisbona (2010) o Yubero y Morales (2006), vinculan igualmente puntuaciones altas en identificación con la organización con niveles altos de satisfacción, implicación, motivación laboral y menor incidencia de la conflictividad o el abandono. Por la parte negativa, Topa y Morales (2005) muestran

cómo la satisfacción y la salud pueden empeorar si los subordinados perciben que se han incumplido las promesas que se les hicieran en el momento de la contratación. De esta forma la insatisfacción laboral se asocia de forma importante a trastornos mentales comunes. Según investigaciones como la de Alonso (2008), los trabajadores insatisfechos presentan con mayor frecuencia síntomas ansiosos y depresivos, se ausentan un gran número de días de trabajo y asisten más al médico.

#### *4.4.1.5. Relación entre independencia, interdependencia, satisfacción, identificación y choque con la organización.*

El análisis que hemos realizado en el punto 4.3.5, pese al breve espacio que se le ha dedicado en la descripción de los resultados, tiene, según nuestro punto de vista, un interés especial. En este apartado se han mostrado las correlaciones entre las cinco escalas de construcción del yo laboral que hemos empleado en este estudio.

No obstante, antes de entrar en un análisis más detallado de lo que dichas puntuaciones implican, debemos destacar que provienen de marcos teóricos y líneas de investigación muy diferentes. Sin duda, como señalan Markus y Kitayama (2010), las variables independencia e interdependencia han sido las más empleadas en los estudios culturales que, entre otros aspectos se han utilizado para comparar cómo son las diferentes formas en las que se puede organizar el yo en relación a la cultura. Dos variables que para Triandis (1995) pueden servir para explicar muchas de las diferencias culturales y de las que se pueden encontrar referencias incluso en los textos de los sofistas de la antigua Grecia y han sido especialmente referidos desde la revolución industrial. No obstante, apenas hay trabajos que las vinculen con aspectos como percepción de choque, satisfacción o identificación con las organizaciones de trabajo.

Por su parte, estas últimas variables, provenientes de la tradición de psicología organizacional sí que se han analizado en muchas investigaciones de forma conjunta, comprobándose su alta correlación. En este sentido, las investigaciones de de Moura et al. (2009), muestran cómo la identificación con la organización y la satisfacción están directamente relacionadas y son muy buenos predictores de las intenciones de abandonar la organización. También Lok, Rhodes y Westwood, (2011) han observado la satisfacción como un antecedente del compromiso con la organización.

Así, en la literatura, se ha demostrado desde hace más de 20 años que la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional correlacionan de forma

sustancial (Mathieu y Zajac, 1990). De forma similar, la satisfacción e identificación se vinculan con el choque. Lam, Zhang, y Baum (2001) afirman que la relación entre la satisfacción laboral y la experiencia se puede ilustrar con un modelo en forma de “U”. Cuando hay una incorporación en una organización, su satisfacción laboral disminuye a medida que las expectativas con las que entraron en la misma se van desmintiendo, por el choque con la realidad. Según su teoría, posteriormente se ajustan las expectativas de acuerdo a la realidad del trabajo, y una vez que se alcanza lo esperado, la satisfacción laboral aumenta. Por ello, afirman que gestionar la satisfacción con el trabajo es un poderoso método de reforzar el compromiso individual con la organización y que dicho compromiso juega un papel fundamental en las intenciones de abandonar el trabajo. Más recientemente y en una investigación sobre el primer año de empleo, Boswell, Shipp, Payne y Culbertson (2009) señalan los múltiples cambios en relación a la satisfacción y a la percepción de que la organización cumplía con sus compromisos hacia los nuevos empleados, destacando especialmente el papel de las expectativas que cada uno tenía y de sus experiencias previas

De la misma forma que se ha visto en la literatura revisada, en nuestro estudio las puntuaciones en las escalas de satisfacción e identificación se han mostrado muy relacionadas. Aquellos que más se identificaban con sus grupos de trabajo, han tendido a puntuar más alto en la escala de satisfacción laboral. De forma similar, ambas escalas han correlacionado negativamente con la de choque, que, como ya hemos visto, indica el grado en que se han roto las expectativas que se habían puesto en el trabajo.

Entre las pocas investigaciones que hemos encontrado que vinculen algunas de estas escalas con la independencia o la interdependencia en el ámbito laboral encontramos la de Geyskens, Steenkamp, Scheer y Kumar (1996). En este trabajo se observa una relación directa entre la interdependencia y el compromiso, no obstante, según señalan, se trata del compromiso referido hacia las personas y además observan que, ante una disminución de los menores niveles de interdependencia, dicho compromiso no se ve afectado.

En relación a la escala de independencia, hemos observado cómo todas las correlaciones han sido muy bajas, y ninguna estadísticamente significativa. Siendo la independencia una medida tradicionalmente relacionada con el contexto, y no habiendo encontrado estudios que lo vinculen con la satisfacción, identificación o choque, no

podemos comparar dichos resultados con los de otros autores y no podemos más que señalar que dichas medias parecen no estar relacionadas ni positiva ni negativamente. El hecho de que estas puntuaciones no correlacionen con las de las escalas de interdependencia toma una especial importancia, y apoya la conclusión de Oyserman, et al. (2002). Estos investigadores, tras realizar su gran metaanálisis, sostienen que independencia e interdependencia son dos constructos ortogonales, y no los dos polos de una misma dimensión tal como se venían considerando tradicionalmente. En la misma línea que Kagitcibasi (2005) defiende que alguien puede puntuar alto o bajo a la vez en independencia e interdependencia.

Por su parte, la escala de interdependencia sí que ha presentado correlaciones significativas con las otras tres escalas, todas con un nivel de significación de  $p < .001$ . En concreto la correlación ha sido de .44 con la escala de identificación y de .22 con satisfacción, mientras que con la escala de choque ha sido de -.19. Esto nos informa de que afirmaciones como “hago esfuerzos por evitar desacuerdos con los miembros de mi grupo”, “antes de tomar mi decisión yo siempre consulto a los demás” o “lo que yo hago depende de con quién estoy o dónde estoy”, tres ítems de la escala de interdependencia, están relacionados con la identificación con el grupo de trabajo y la satisfacción con el mismo. Por ello, podríamos afirmar que, en nuestra muestra de profesionales, la interdependencia aparece como un constructo positivo en el ámbito laboral.

#### *4.4.1.6. Dimensiones en la construcción de la identidad profesional y su relación con la estructura de las organizaciones*

Consideramos que uno de los planteamientos más importantes de esta tesis es que las características de las organizaciones están relacionadas con la construcción de la identidad laboral. Para probarlo hemos diferenciado entre características estructurales, como la titularidad y el sector de la organización, y características culturales.

Por ello, y en primer lugar, analizamos si los trabajadores de organizaciones de titularidad pública diferían de aquellos de organizaciones privadas en las puntuaciones a las cinco escalas propuestas. Este análisis nos mostró sólo una diferencia estadísticamente significativa: los trabajadores de organizaciones privadas puntuaron por encima de los provenientes de organizaciones públicas en la dimensión interdependencia. Explicamos dicha diferencia por varios factores relativos a cómo son

los puestos de unas y otras organizaciones, y las actividades y exigencias que caracterizan a cada tipo de organización.

En la función pública no se tiende a exigir tanta actividad grupal y cooperativa como sí se hace, y cada vez con mayor intensidad, en organizaciones de carácter privado, en las que todos tienen que saber lo que hacen todo y “remar conjuntamente en la misma dirección”. Un profesional de la salud, de la enseñanza o de la administración que ha ganado una plaza en concurso público, que elige un destino en función de criterios personales o administrativos que nada tienen que ver con una estrategia empresarial prefijada, y cuyos compañeros se encuentran en la misma situación difiere mucho del trabajador contratado específicamente para formar parte de un grupo con unas metas comunes, cuya propia actividad requiera de una alta interdependencia y ayuda mutua.

En este sentido, en una reciente investigación, Álvarez et al. (2014) observan una correlación entre la satisfacción laboral y la identificación organizacional, siendo la primera mayor en las empresas privadas que en las públicas, pero sin diferencias significativas entre las empresas en relación a la identificación. Ésta es una muestra de algunos de los trabajos que reflejan diferencias significativas entre los funcionarios públicos y empleados del sector privado en cuanto a su compromiso con la organización o sus percepciones sobre el tipo de liderazgo (Top, Akdere y Tarcan, 2014) o en relación su satisfacción y compromiso con la organización, como Buka y Bilgiç (2010) que encuentran que los profesores de escuelas privadas estaban más comprometidos que los de escuelas públicas. No obstante, como indican estos mismos autores, la evidencia empírica no es concluyente sobre la relación entre el tipo de organización y compromiso, ya que mientras algunos investigadores sugieren que los empleados del sector público están más comprometidos organizativamente, otros investigadores afirman lo contrario (Buka y Bilgiç, 2010).

Así, apenas se pueden encontrar investigaciones en revistas revisadas por pares y en este siglo que comparen las características de trabajadores de empresas privadas frente a públicas. Además, es un ámbito que entendemos puede presentar resultados muy diferentes entre distintos países, debido a las diferentes funciones públicas en cada uno. En nuestra opinión es un ámbito que requiere de mayor atención ya que puede aportar luz sobre cuáles son las implicaciones, más allá de las económicas, de las

privatizaciones de las empresas públicas y la incorporación de estrategias de dirección, gestión y motivación propias de las entidades privadas en las públicas.

Por sector de actividad las escalas han mostrado sólo una diferencia significativa, al igual que en el caso anterior. Concretamente los trabajadores del comercio y la hostelería han sido los que puntuaron más bajo en las escala de satisfacción, y se diferenciaban significativamente de los trabajadores de los sectores de informática y tecnologías.

En este punto, debemos recordar que, según las diversas teorías que intentan entender los mecanismos de la satisfacción laboral, son muchas las fuentes de variación entre las diferentes personas. Aunque parece haber acuerdo en que los principales factores para estar satisfecho en el puesto de trabajo son que sea un trabajo intelectualmente estimulante, en el que las recompensas sean equitativas entre los compañeros, las condiciones de trabajo sean favorables y los colegas cooperadores, según Olarte (2011) los diferentes determinantes de la satisfacción laboral varían de acuerdo con los diferentes autores. Entre los factores más destacados se encuentran el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las condiciones laborales, el salario, la relación con los superiores y compañeros o las oportunidades de promoción. Básicamente, según esta autora, los factores se encuentran agrupados en cuatro bloques: la realización personal en el empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos.

Por otra parte y según destaca esta misma autora, hay factores individuales, como el sexo, la edad, las habilidades, el nivel educativo, así como las propias aspiraciones laborales, que sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores, pero que la organización no puede modificar (Olarte, 2011). Por este motivo se hace muy complicado y aventurado dar una explicación al hecho de que haya una mayor satisfacción laboral entre las profesiones tecnológicas que entre las de servicio. Especialmente sin haber preguntado por el salario que, aunque es un factor muy importante en la explicación del grado de satisfacción, considerábamos podría provocar rechazo por parte de los participantes y decidimos no incluirlo en el cuestionario.

Basándonos en las características de la muestra de este estudio, consideramos que el que haya un importante porcentaje de trabajadores del sector de la hostelería que,

estando altamente formados, desempeñan uno de los muy escasos trabajos que el actual mercado de trabajo les ofrece, se relaciona directamente con estos resultados. En este grupo de trabajadores y trabajadoras tanto el nivel de ingresos es inferior, como muy probablemente las condiciones laborales, el atractivo de tarea, las posibilidades de promoción y de carrera sean, cuanto menos, más limitadas que entre los empleados del sector informática y tecnologías.

Por último no hay que olvidar que, junto con las características del empleo y la situación laboral en la que se encuentren, la experiencia con la que se cuente es otro factor fundamental que debiera ser considerado, y que no hemos podido tener en cuenta porque no conocíamos la historia laboral de cada participante. No es lo mismo ser becario con 22 o 23 años, que serlo con 40, o 50. Sin duda la satisfacción con el empleo cambia en función de muchos factores que no tienen siempre el mismo peso durante toda la carrera profesional. En el trabajo de Boswell et al. (2009) que analiza las subidas y bajadas en los niveles de satisfacción durante el primer año de trabajo, se destaca que dichos cambios en la satisfacción y en la relación entre empleado y organización siguen variando durante toda la vida laboral. De cara a futuras investigaciones sin duda se debería tener en cuenta el grado de experiencia y cómo han sido dichas experiencias previas en relación al nivel de satisfacción, identificación o choque actual.

#### *4.4.1.7. Relación entre las escalas de construcción del yo laboral y las características culturales de las organizaciones.*

Como hemos mencionado en el punto anterior, consideramos que uno de los puntos de partida más importantes de esta tesis es que las características de las organizaciones están relacionadas con la construcción de la identidad laboral. Hasta ahora se ha analizado cómo se percibe la cultura de la organización y cómo en función de las variables sociodemográficas y organizacionales se responde a las escalas de identificación, choque, satisfacción, independencia e interdependencia. No obstante, hasta ahora no se han puesto en relación dichas puntuaciones con las características culturales de las propias organizaciones. En este sentido, y considerando la perspectiva cultural que hemos asumido en este trabajo, es de destacar que partimos de la base de que son precisamente las variables culturales y no otras (como las estructurales) las que más influyen en la construcción de la identidad profesional. Por la especial relevancia que cobra este apartado, es en el que más nos pretendemos detener.

El análisis realizado nos informa, tal como se puede encontrar en la Tabla 32, que de las 20 correlaciones existentes entre las 4 dimensiones y las 5 escalas, 14 se mostraron estadísticamente significativas y sólo 6 no, con un nivel de confianza del 95%. Lo cual nos empieza a dar pistas de la alta relación entre las características culturales de las organizaciones y las escalas utilizadas.

Las escalas de independencia e interdependencia han sido las que han presentado las correlaciones más bajas y menos significativas con las variables culturales. Escalas que están menos influidas por el aspecto laboral, ya que no preguntan directamente por el trabajo como si lo hacen las escalas de satisfacción, choque e identificación.

De esta forma, sólo la orientación a negocio de la organización se relaciona significativamente con la escala de independencia. Entre las afirmaciones que se evaluaban en dicha escala se encontraba “Conozco mis debilidades y mis fortalezas”, “Para mí es importante hacer las cosas mejor que los demás” o “Tiendo a hacer las cosas por mí mismo” (se pueden encontrar todas en el anexo 2). Como podemos observar, dichas aseveraciones hacen referencia a la toma de decisiones, autoconocimiento o competitividad, lo cual entendemos que se pueda relacionar igualmente con una mayor tendencia a trabajar en organizaciones con mayores valores relacionados con dicha orientación al negocio. Es decir, de la misma forma que entendemos que la cultura de orientación a la eficacia o a la obtención de resultados de una organización puede fomentar en los trabajadores de la misma una mayor tendencia a la independencia, también consideramos que unos candidatos a determinados empleos con un perfil más individualista, tendrán mayor preferencia por trabajar en una organización que fomente la búsqueda del negocio, que por formar parte de una organización en la que se prime la relación o el desarrollo entre los colaboradores.

En la escala de interdependencia observamos que las correlaciones más altas y significativas se producen con los valores de relación y de negocio. El primero de los casos se muestra casi obvio, es decir, entendemos que es lógico que aquellas organizaciones en las que se fomente la relación entre los compañeros estén igualmente fomentando valores referidos a la interdependencia entre los mismos. Es decir, al ser la interdependencia un constructo basado fundamentalmente en la relación entre el yo y los otros, nos parece absolutamente esperable que correlacionen de forma elevada. Por otra parte, es de destacar la correlación, igualmente significativa, entre esta escala y la



orientación a negocio. Si bien hemos afirmado previamente que las organizaciones que primen la orientación al resultado o la eficacia pueden estar de la misma forma fomentando valores relacionados con la independencia, consideramos que puede ocurrir lo mismo con la interdependencia. Es decir, como ya hemos mencionado, la literatura que hemos tomado de referencia (Oyserman et al., 2002), muestra que independencia e interdependencia son constructos ortogonales y no dos polos de una misma dimensión.

Pongamos un ejemplo que pensamos puede ser representativo de esta doble correlación, evitando nombrar marcas comerciales. Una misma empresa de venta de productos, sea del tipo que sea, con el idéntico objetivo de vender más en un periodo determinado, puede plantear a sus trabajadores una recompensa, pongamos que una prima económica, por el objetivo de ventas que se proponga. Pero dicha prima puede estar vinculada al volumen de ventas de cada uno de los vendedores de forma personal “cuanto más vendas más cobrarás”, o bien a las ventas de un determinado grupo “cuanto más vendáis en conjunto, mayor será la prima para todos”. Es decir, podemos plantear la orientación al negocio desde una perspectiva más independiente o más interdependiente, en la que la colaboración se hace necesaria para el beneficio personal.

La escala de identificación correlacionó de forma significativa con los factores de relación, desarrollo y contribución. Con el factor de orientación a negocio no correlacionó de forma significativa para un alfa  $< .05$ , aunque sí que se observa una tendencia ya que el valor alfa que presenta es de  $p = .054$ . En relación a las tres comparaciones que efectivamente aparecen de forma significativa, observamos cómo las tres son de orientación positiva, indicando que a mayor orientación a la relación, al desarrollo o a la contribución percibida por los participantes, su identificación aumenta.

Observamos que ocurre lo mismo en el caso de la satisfacción, ya que son los tres mismos factores los que se muestran significativos, y las correlaciones se muestran con el mismo sentido. Esto nos indica que a mayor orientación a la relación, al desarrollo o a la contribución percibida por los participantes, aumenta tanto la identificación como la satisfacción con el trabajo. Como ya hemos visto, éstos son dos constructos que, en esta muestra y en la literatura referida se han presentado altamente correlacionados. No obstante si bien para la identificación el factor más directamente relacionado era el del fomento de la relación, con una  $p < .001$ , en el caso de la escala

de satisfacción han sido dos los factores cuyas correlaciones se han presentado con un  $p < .001$ , el factor orientación a la relación y al desarrollo.

Para finalizar, la correlación negativa de la escala de choque con el resto de los factores nos indica que todos ellos suponen aspectos positivos, y que su ausencia provoca aumentos en la puntuación en choque. Es de destacar la importancia de la relación y del desarrollo. Según nuestro punto de vista hace referencia a aspectos que un nuevo empleado no se plantea tanto, como puede hacerlo con la orientación a negocio o la contribución de su organización. Es decir, una persona que comienza a trabajar en una nueva organización puede asumir que la contribución que pensaba iba a aportar la misma a la sociedad, o la importancia que dicha organización le iba a dar a la obtención de resultados concretos podía cambiar respecto a lo que en la realidad ha encontrado. Pensamos que es eso lo que precisamente muestran estos datos. Pero es especialmente importante el choque de las expectativas en el ámbito de las relaciones y posibilidades de desarrollo esperadas. Es decir, se produce un choque mayor cuando no se encuentran las buenas relaciones que se podrían esperar en un entorno laboral, o cuando las expectativas de crecimiento laboral o aprendizaje se ven rotas.

Estos datos se relacionan con la investigación de Yang (2008) que muestra cómo el compromiso con la organización juega un papel dominante en la intención de los empleados de abandonar la organización y cómo la satisfacción laboral es un poderoso método para reforzar el compromiso individual a la organización. En este sentido consideran la satisfacción laboral como una poderosa fuente de ventaja competitiva, ya que contribuye en gran medida al compromiso afectivo y a los deseos de permanencia en el puesto y en la organización.

Como hemos visto hasta ahora, las diferentes hipótesis contrastadas en cada uno de los análisis previamente descritos nos aportan una visión fragmentada de cómo los participantes de esta investigación han percibido la orientación cultural de sus organizaciones y cómo viven su papel en ellas en relación al grado de satisfacción, identificación, choque, independencia e interdependencia. A continuación intentaremos analizar cada una de estas fuentes de información en una imagen común, interpretándolas desde la perspectiva cultural que hemos asumido como punto de partida.

#### **4.4.2. Imagen global de los resultados obtenidos en el primer estudio**

Como hemos podido comprobar a lo largo de todo este estudio, sin duda una de las principales ventajas de los métodos cuantitativos y del uso de cuestionarios es la gran cantidad de información que se puede obtener de un número muy alto de participantes. En este caso, con más de 400 participantes describiendo cómo son estructural y culturalmente las organizaciones en las que se encuentran empleados y cómo viven dicha situación de empleo, podemos hacernos una idea general y muy enriquecedora de sus semejanzas y diferencias.

Si tuviéramos que resumir muy sintéticamente los hallazgos más importantes destacados de este estudio, éstos serían los siguientes:

- a) Se han observado cuatro patrones de orientación cultural en las organizaciones claramente diferenciados.
- b) Dichos patrones cambian en relación al tipo de titularidad y de sector de la organización en la que se está empleado o empleada.
- c) Pese a que la medida y la percepción de la cultura es subjetiva, apenas se han observado diferencias en relación a la edad, el género u otras variables sociodemográficas.
- d) El único factor personal que se ha relacionado con diferentes percepciones de la cultura organizacional ha sido el nivel educativo y el ajuste formación-puesto.
- e) La situación laboral de los participantes también ha generado diferencias en la percepción de los valores más frecuentes.
- f) Las medidas del “yo laboral”, las escalas de satisfacción, identificación, choque, independencia e interdependencia, tienden a correlacionar mucho entre sí.
- g) Ocurre algo similar entre la percepción de la cultura y la vivencia del yo laboral: no hay apenas diferencias sociodemográficas mientras que las variables relacionadas con las organizaciones sí que generan diferencias.
- h) Dentro de las variables organizacionales, más que las estructurales, las que generan las diferencias más importantes son las culturales.

Dichos datos, así como todos los análisis realizados previamente, nos llevan a la reflexión sobre las consecuencias de este tipo de investigación, y de cuáles son sus principales ventajas e inconvenientes, tal como a continuación desarrollaremos.

En relación a la perspectiva que hemos venido defendiendo a lo largo de toda la introducción teórica y en la que hemos sustentado el estudio, la mente y la cultura se conforman mutuamente. En este sentido consideramos que los datos obtenidos son una buena muestra de ello. Se ha observado cómo en diferentes contextos laborales se perciben orientaciones culturales diferentes. Pese a ser una vivencia personal e íntimamente relacionada con las experiencias previas en otros contextos, sin duda hay muchos aspectos compartidos y tiende a haber acuerdo entre determinados trabajadores de un sector, o de organizaciones públicas o privadas, en relación a cuáles son los valores más presentes en sus organizaciones.

Nuestros datos han permitido mostrar cómo dichas diferencias no se deben al azar ni tampoco se relacionan con diferencias de edad, sexo, estado civil y otras variables diferentes a las laborales. Las diferentes percepciones de la cultura de su organización que los participantes han mostrado, han derivado de diferencias en su nivel educativo y de aspectos como los distintos tipos de contrato o de dedicación. De esta forma, observamos que quienes han percibido menor contribución o posibilidades de desarrollo han sido aquellas personas empleadas en peores circunstancias, con contratos parciales, temporales o poco ajustados a su formación.

En esta misma línea, también se ha observado que quienes tenían formación universitaria presentaban una percepción mayor de orientación a la contribución que quienes tenían formación profesional. Además, posteriormente observamos que quienes percibían una mayor orientación a la contribución tendían a estar más identificados y satisfechos, y a presentar un menor choque. Sin embargo, no pretendemos decir, ni mucho menos, que un mayor nivel educativo implique una mayor satisfacción *per se*. Entendemos que el nivel educativo juega un papel muy importante porque permite el acceso a determinados puestos, como los sanitarios o los educativos, que están muy orientados a la ayuda y al desarrollo de los demás, más que a la mera producción económica. De hecho, todos los profesionales que han referido un puesto para el que se requiere una titulación universitaria han marcado tener dicho nivel educativo. No obstante, y tal como se refleja en esta encuesta, hay personas con titulación universitaria en puestos que no requerían tal titulación; mientras que no se pueden encontrar estos puestos, que sin duda se relacionan más con la contribución, ocupados por personas sin titulación universitaria. Es decir, el hecho de no tener un nivel educativo alto restringe

las posibilidades de empleo en aquellos puestos en los que se tienden a referir mayores niveles de desarrollo y contribución.

Por otra parte, y aunque consideramos que el primer factor por el que está influyendo el nivel educativo es por las mayores posibilidades laborales que ofrece, sin duda la mayor experiencia académica y el paso por las aulas universitarias aportan mucho más. Tanto las competencias adquiridas para desarrollar un trabajo específico, como las generales necesarias para superar los estudios superiores, como las de gestión de la información, redacción, cálculo o lingüísticas entre otras, sin duda cambian la forma de percibir el mundo que nos rodea, como cambia la forma en la que somos percibidos por los demás. Al ampliar el horizonte educativo también se amplían los “mundos posibles”. En este sentido, Bruner defiende la importancia de la educación en la construcción del *self* más allá del desarrollo de las propias capacidades cognitivas o de abstracción. Así, y en relación a su propia experiencia afirma “Mi interés por el teatro y la literatura me ha unido a los mundos posibles que brindan un panorama para pensar sobre la condición humana, la condición humana tal como existe en la cultura en la que vivo” (Bruner, 1986, p. 136).

De esta forma recordamos que, desde una perspectiva histórico-cultural no sólo se considera que las influencias culturales provienen del entorno más cercano y con el que interactuamos directamente. De los “mundos posibles” a los que podemos acceder a través de las historias, del conocimiento científico, del arte, de la poesía, etc. también nos nutrimos y nos sirven para enriquecernos, para comprender mejor nuestra realidad y a nosotros mismos.

Autores como Omar (2006) incluyen otras variables mediadoras, como el puesto que se ocupa o la percepción de justicia, en la forma en la que se vive y evalúa la propia organización, en la identificación con la misma y la satisfacción que genera. En su investigación muestra que las percepciones más favorables y elevadas de justicia organizacional son más frecuentes entre los empleados más escolarizados, ya que son los que ocupan los cargos más jerarquizados y entre los que tienen mayor antigüedad laboral. Las mayores posibilidades de acceso a la información, les permite recibir mayores explicaciones y justificaciones por parte de los gestores sobre las decisiones distributivas y procedimentales adoptadas. Por el contrario, mientras menor es su formación académica y menos importante es el cargo que desempeñan, menores son sus

percepciones de justicia distributiva. Así, al ocupar cargos de menor jerarquía, posiblemente debido a su menor nivel de cualificación, los empleados reciben menores beneficios y recompensas por parte de los gestores, situación que contribuye a aumentar su sensación de escasa justicia distributiva en el seno de sus organizaciones.

En su opinión, en los grupos más cohesionados (interdependientes) y en los que predominan los sentimientos de equidad entre los miembros, la percepción individual de justicia procedimental interactúa con la percepción de los demás. Según los resultados de este trabajo, la percepción de falta de justicia se relaciona negativamente con el estrés laboral, y la orientación hacia la interdependencia de los empleados actúa como una variable moderada de tales relaciones (Omar, 2006). Consideramos que esta mayor percepción de justicia se relaciona con la mayor satisfacción presente en las organizaciones de orientación a la relación y al desarrollo.

La importante influencia que como vemos tienen las circunstancias económicas y culturales de un país, así como haber encontrado patrones similares en determinados sectores laborales, nos indican que la percepción e influencia de la cultura en relación al trabajo va más allá de la mera influencia de la cultura organizacional. A lo cual debiéramos añadir la perspectiva histórica.

La mayoría de las explicaciones de por qué la forma en la que trabajamos es como es, y por qué actuamos en los escenarios laborales de la manera que hoy lo hacemos podemos encontrarlas en la Historia. Por ello no hay que olvidar que nuestro momento histórico actual, tal como ya se ha mencionado, tiene una gran influencia en los datos que hemos obtenido. No tenemos ninguna duda de que estos mismos participantes, encuestados con los mismos instrumentos, hubieran presentado otro tipo de respuestas si, por ejemplo, estuviésemos en un contexto de pleno empleo, o en el que las expectativas de empleo fuesen mejores, o en un contexto en el que tuviesen la seguridad de que sus necesidades básicas iban a estar garantizadas.

Es innegable que en un momento con tal cantidad de oferta de mano de obra, ya que la tasa de desempleo del país llega el 26.4%, que se incrementa hasta el 36.3% en Andalucía y que entre los menores de 35 años supera el 60%, los empleos ofertados sean cada vez peores: “si tu no aceptas estas condiciones no me preocupa, porque tengo diez personas más que sí lo van a aceptar” (ver anexo 1). Todo ello, unido a los recientes cambios en el mercado de trabajo que derivados del nuevo capitalismo y tal

como presentamos en el apartado 3.4, incitan a la “corrosión del carácter” (Sennett, 1998).

En esta línea, consideramos, como señalan Benach et al. (2014), que la inseguridad en el trabajo y los empleos temporales deben ser entendidos simplemente como indicadores de un determinante más complejo como es el empleo precario, y que en los últimos años se ha hecho cada vez más patente la constante precarización del empleo. En su reciente investigación, estos autores analizan esta realidad como un determinante social de la salud y señalan la necesidad de indicadores, mejores datos y mejores sistemas de vigilancia, ya que la literatura ha mostrado cómo los trabajadores bajo situaciones de empleo precario pueden presentar niveles más altos de estrés, de insatisfacción, y problemas de salud más adversos, en comparación con los trabajadores en entornos de trabajo más seguros.

Hasta la fecha, según Benach et al. (2014), la mayoría de estudios se basan en enfoques estáticos, que analizan principalmente el comportamiento y la evolución del empleo, suponiendo implícitamente que las personas no cambian la situación de empleo y, en particular, que los ocupados, subempleados e inactivos son poblaciones que no se superponen. Por ello se necesita generar modelos conceptuales que especifiquen cómo las estructuras a un nivel macro, por ejemplo el bienestar de un país y las condiciones individuales de trabajo están conectadas con la salud de los trabajadores. Así, estos autores señalan que desarrollar un programa de investigación convincente en esta dirección para evaluar las políticas que determinan efectivamente la precariedad del empleo y sus efectos en la salud quizás sea el más importante objetivo en este ámbito.

En el primer capítulo de esta tesis profundizamos en relación a las investigaciones más importantes en el ámbito de la cultura organizacional y vimos cómo en diferentes organizaciones ésta se había relacionado con la satisfacción de los empleados, con el compromiso, la identificación, el rendimiento de los empleados o sus intenciones de abandonarla, entre otros factores. No obstante hay otros muchos aspectos de las culturas que determinan cómo es la relación entre el empleado y su organización. Hay aspectos a nivel de país, a nivel de sector, de sociedad, de puesto o de sector profesional que deben ser tenidos en cuenta. Dichas variables culturales influyen, según nuestros datos, tanto o más que otros aspectos organizacionales como el tipo de sector en el que se encuentra la organización o la titularidad de la misma. Cuando hablábamos

de comparaciones entre países, cuando analizábamos las aportaciones de las investigaciones transculturales, no dejábamos de reconocer todas sus aportaciones. Sin duda, pese a los problemas teóricos y metodológicos que presentaban, nos han hecho tener una mejor visión acerca de lo que hacemos en nuestro día a día en comparación con lo que hacen las mujeres y hombres de otros países. Porque aunque pueda parecer que ese nivel “nacional” está más lejos, es todo lo contrario, está más cerca, en la televisión y en los artefactos e historias que compartimos todos los habitantes de un mismo país o de una misma región cada día.

Por otra parte, de la misma forma que una de los grandes críticas que se han realizado a la psicología transcultural es su pretensión de generalizar lo encontrado en investigaciones realizadas con occidentales al resto de la población mundial, no consideramos que lo que se estudie en países más alejados del nuestro no nos pueda llevar a reflexionar sobre cómo son los mecanismos culturales en España.

Chen et al. (2008) mostraron que hombres y mujeres de puestos directivos de entidades bancarias de Taiwán percibían la cultura de sus organizaciones de forma diferente, y que en cada tipo de banco había un patrón distinto de diferencias. Esto nos recuerda que tanto los factores personales generan diferentes percepciones de lo que una determinada cultura significa, como dichas culturas modulan las propias percepciones.

En su discusión, los autores señalan que la propiedad, la historia y las características de negocio de cada tipo de bancos llevaban a que sus empleados tuvieran experiencias específicas y diferentes de socialización organizacional y a que, como gestores, adoptasen prácticas concretas de recursos humanos. Por otra parte, también quedaba patente la influencia de experiencias de trabajo previas en otras organizaciones, ya que observaron que las mujeres jóvenes en Taiwán, sólo con experiencia en entidades privadas, tenían más conciencia de género que aquellas de mayor edad provenientes de bancos propiedad del gobierno. Por ello consideran que estos factores explicaban una gran parte de las variaciones observadas entre hombres y mujeres, siendo muestra de los cambios generacionales en la conciencia de género en la sociedad taiwanesa.

En esta línea, defienden que las estructuras organizativas no son neutrales sino que reproducen dentro de las organizaciones las relaciones patriarcales de la sociedad. Para Chen et al. (2008) en las organizaciones de Taiwán, al igual que consideramos



ocurre en España, la discriminación sexual está incrustada en los valores culturales que permean tanto en las organizaciones como en el concepto de la propia organización. Bajo actividades y comportamientos aparentemente neutros, subyace la lógica de que toda organización es una subestructura de género que se reproduce todos los días en las actividades laborales. Este estudio nos muestra cómo tanto la construcción del género depende del entorno cultural específico en el que se actúa ese género, como la construcción de la cultura de un entorno determinado depende de características personales, como el género de sus actores.

El hecho de que determinados contextos u organizaciones con determinadas orientaciones culturales puedan generar un grado diferente de satisfacción laboral entre hombres y mujeres podría hacer referencia a las ideas estereotípicas y generalizadas respecto al género. Barberá et al. (2008) muestran que los y las estudiantes de secundaria y Universidad siguen reflejando estereotipos de género asociados a determinadas profesiones, con ideas sobre las profesionales que no se ajustan a las demandas de la realidad del mercado laboral. Se sigue vinculando a las mujeres con actividades de reproducción mientras que a los varones se les asignan preferentemente actividades de producción. Siguen existiendo ideas subyacentes de cuáles son las tareas más apropiadas para hombres o para mujeres o en qué podemos ser mejores, lo que nos lleva a actuar, a elegir carreras y a decidir en qué línea queremos desarrollarnos profesionalmente de forma distinta.

En esta línea, recordamos la investigación de Correll (2001), en la que se observaba cómo incluso antes de empezar a trabajar, creencias culturales ampliamente compartidas en relación a lo que pueden y no pueden hacer bien chicos y chicas tenían un papel muy importante en la selección de carrera. Estas creencias, asociadas a diversas tareas, hace que los individuos sean canalizados hacia determinadas carreras laborales y sigan determinadas trayectorias no sólo por los demás a través de los diversos mecanismos de presión o facilitación social, sino también por su, aparentemente voluntaria, "auto-selección" ocupacional.

Además, y como ya hemos señalado, las diferencias entre varones y mujeres no sólo se encuentran en cómo seleccionan su carrera profesional. Las diferentes formas en las que somos socializados en género se reflejan en todos los comportamientos que realizamos en el trabajo, como nuestros estilos de relación y/o de gestión.

Por citar otro ejemplo, la resolución de conflictos, al ser un tema que ha preocupado mucho a gestores e investigadores en el ámbito laboral ha recibido una particular atención. Holt y DeVore (2005) realizaron un metaanálisis de 36 estudios para proporcionar una visión de conjunto más clara sobre cómo dichas estrategias de resolución de conflictos varían en función de la cultura (individualista frente colectivista), el género, y el nivel en el que se está contratado (superiores, subordinados y compañeros).

Sus resultados indican que en las culturas individualistas se tiende a elegir la imposición de soluciones como un estilo de resolución de conflictos más que en las culturas colectivistas. Por el contrario, en las culturas colectivistas se prefieren los estilos de retirada, compromiso y solución de problemas más que las culturas individualistas. En las culturas individualistas, el compromiso es más frecuentemente empleado por las mujeres que, independientemente de la cultura, son más propensas a favorecer el compromiso que los hombres. En estas culturas individualistas, los varones son más propensos que las mujeres a forzar una solución y, con respecto al puesto, los hombres son más propensos que las mujeres a elegir un estilo de imposición con sus superiores (Holt y DeVore, 2005).

No obstante, y aunque son numerosas las investigaciones que se centran en las diferencias entre varones y mujeres, debemos ser muy cautos en este tipo de comparaciones ya que son muchos los factores que pueden estar influyendo. Según Godoy y Mladinic, (2009) en ocasiones se debilitan las explicaciones clásicas como la diferente percepción por parte de varones y mujeres de la incongruencia esperada entre el rol de liderazgo y los roles de género femenino, o la falta de ajuste entre atributos estereotípicamente femeninos y los requerimientos de cargos de dirección desempeñados tradicionalmente por hombres.

Así, en su investigación sobre cómo son las evaluaciones que hombres y mujeres hacen de sus directivos y directivas, señalan que hay circunstancias en las cuales la discrepancia entre las características atribuidas a las mujeres y las asociadas a cargos de dirección disminuye a un punto tal que desaparecen las diferencias en las evaluaciones de sus subordinados (Godoy y Mladinic, 2009). Específicamente observan que dichas diferencias desaparecen cuando los evaluadores cuentan con información específica, directa y precisa para hacer sus evaluaciones, cuando se trata de evaluar a mujeres

claramente competentes y exitosas en cargos directivos, y cuando esa evaluación proviene de ejecutivos de generaciones jóvenes.

En este sentido, y de nuevo, vemos que de la misma forma que hombres y mujeres perciben su entorno cultural a través del filtro de su propia experiencia, sus valores y sus creencias, las actuaciones que realizan, sus juicios de valor y sus formas de relacionarse entre sí conforman el nuevo entramado cultural de sus organizaciones. Vemos en el género un gran ejemplo de cómo se puede entender la doble relación entre cultura y yo, ya que las ideas de género no están sólo en la cabeza de las personas, ni mucho menos. Las ideas de género, como todas las ideas que se tienen respecto a cuáles son los modos más apropiados de comportarse, de relacionarse con los demás, o de trabajar, se reflejan en todos y cada uno de nuestros actos.

Los datos analizados y la literatura referida apoyan la idea de que la forma en la que se vive el trabajo dentro de las organizaciones es muy variable. No sólo en base a características como la actividad que desarrolle o la estructura que tenga la organización en la que se trabaje, sino, especialmente, por la propia cultura organizacional. Nuestros datos muestran cómo la percepción de los valores más presentes en una organización, un indicador clásico de cultura, se relaciona con formas de vivir esa experiencia profesional muy distinta. La independencia o interdependencia cambia, como la satisfacción con el trabajo, la identificación o el choque experimentado es también diferente.

No obstante y como venimos defendiendo, ni la cultura organizacional se puede medir exclusivamente en base a los valores en cuestionarios, ni la forma en la que se vive la experiencia laboral se puede reducir a la puntuación en una o dos escalas. Los dos son constructos poliédricos que requieren ser analizados desde múltiples puntos de vista para ser comprendidos.

La cultura de una organización se ve directamente relacionada, entre otros factores, por la cultura del país en el que se encuentra, por el momento histórico en que se mide y por el instrumento que se emplea para medirla.

De la misma forma, la vivencia que el empleado tiene de su experiencia profesional no se ve exclusivamente influida por la cultura de la organización en la que se encuentre. Otros aspectos culturales como las prescripciones de género que existan en la sociedad, las ideas que sobre trabajar en general o sobre un trabajo concreto sean

más compartidas también influyen. Además, multitud de factores personales se deben tener en cuenta ya que también dan forma a la propia experiencia. Aspectos como la edad, el nivel de formación, la experiencia profesional previa, la situación laboral de las personas del entorno, los planes de futuro, las ideas de género, etc. pueden ser cruciales para que dos personas empleadas en el mismo puesto y a la que les ocurren los mismos hechos, los experimenten de forma diferente.

Todo ello nos lleva a la idea de que, aunque los datos obtenidos en este estudio nos puedan llevar a múltiples reflexiones y conclusiones sobre cómo es la experiencia psicológica del empleo en diversos sectores y organizaciones, es necesaria más información para tener una imagen más clara de este proceso.

#### *4.4.2.1. Consideraciones finales*

Una investigación que quiera analizar la compleja red de significados compartidos, de comportamientos y de relaciones humanas basándose exclusivamente en los resultados de cuestionarios o métodos cuantitativos, aunque podrá acceder a una gran cantidad de información y participantes, según nuestra opinión y la de los múltiples autores señalados en la introducción, va a ser incompleta. Un estudio cultural requiere del análisis de los artefactos, de los símbolos y de las historias que constituyen dicha cultura.

En este punto se destaca la necesidad del estudio de caso y de la metodología cualitativa del relato autobiográfico. Un relato que se constituye a partir de la relación con otras personas y con nosotros mismos, que se sitúa en la cultura, en el marco de unos ideales y de una racionalidad ideológica institucional, y en el que aparecen elementos como la acción o actuación social, el hilo y los hitos de la narración y que presenta puntos de inflexión y eventos cruciales (Escobar y Mantilla, 2007).

Como hemos visto con anterioridad, especialmente a través de los trabajos de Bruner y Smorti, la perspectiva narrativa, y en particular la autobiográfica, la que se centra en las historias de los individuos y de las sociedades, es una de las mejores herramientas para el análisis de la interacción mente-cultura. En este sentido, para Bruner (2004) no hay otra forma de describir el "tiempo vivido", salvo en la forma de una narración, ya que "la vida", en este sentido, es el mismo tipo de construcción de la imaginación humana como lo son las narraciones. Y estas narraciones se nutren de los

modelos que se encuentran en la cultura, que aporta una “caja de herramientas” repleta de recursos narrativos, para describir, interpretar y transmitir lo que nos pasa. Los significados negociados son posibles gracias al aparato narrativo de que disponemos para hacer frente a la canonicidad y la excepcionalidad (Bruner, 1990).

Estas herramientas de las que nos podemos apropiarnos, se encuentran en múltiples contextos, y la posibilidad de participar en diferentes escenarios y cada herramienta de la que nos apropiamos abren nuestro mundo de posibilidades narrativas e interpretativas de la realidad al poder incorporar a través de las comunidades de interpretación las experiencias y recuerdos de los otros. Así, entendemos que los diferentes trabajadores de este estudio, al haber participado en escenarios muy diversos, tener experiencias vitales incomparables entre sí y recursos y “herramientas” culturales muy diferentes, tienen su propia visión de la realidad y realizan evaluaciones de su relación con la organización con unos criterios personales e individuales. Derivados no tanto de cómo es estructuralmente la organización en la que se encuentran, sino de cómo son sus características culturales, y cómo dichas características encajan (o desencajan) con las herramientas con las que ya contaban, con sus marcos interpretativos previos de la realidad o con sus ideas de lo que debe y no debe ser el trabajo en una organización.

Volviendo a los datos obtenidos, consideramos que lo más interesante que aporta este estudio es que las escalas que reflejan la vivencia personal de la propia situación se han visto mucho más influidas por las características culturales de las organizaciones que por las estructurales. Es decir, el tipo de sector o la titularidad sólo han generado dos diferencias: hay más interdependencia en las organizaciones privadas y hay más satisfacción entre informáticos que entre los y las trabajadores del sector comercio y hostelería. Sin embargo, si nos centramos en cómo las cuatro orientaciones culturales de las organizaciones se han relacionado con diferentes puntuaciones en estas escalas observamos 12 diferencias. Más allá de lo que impliquen todas estas diferencias, en las que a continuación nos centraremos, la mera comparación entre el número de características culturales y estructurales que han sido significativas consideramos que apoya nuestra hipótesis de la directa relación entre cultura y yo en el ámbito laboral.

En un análisis más detallado de dichos resultados observamos que sin duda es la satisfacción, la identificación y el choque con la organización lo que más difiere en función del tipo de orientación cultural percibida. La independencia sólo se ha

relacionado con los contextos en los que la orientación al negocio era mayor, de forma similar a la interdependencia que se ha relacionado con una orientación alta tanto al negocio como a la relación. Estos hallazgos se podrían entender si se considera la orientación a negocio como muy relacionada con la forma en la que el empleado entiende su papel en la organización. Cuando dicha orientación es alta se tiende a vivir la organización de forma más individualista, pero si además se percibe una alta orientación a la relación, entonces la vivencia será colectivista.

Por otra parte, como ya hemos visto en diversas ocasiones, las escalas de identificación, satisfacción y choque, al estar muy vinculadas han presentado igualmente altas correlaciones con las diferentes orientaciones culturales, las dos primeras de forma positiva y la última de forma negativa. Por lo cual entendemos que la orientación a la relación, al desarrollo y a la contribución son aspectos deseables y considerados positivamente por parte de los empleados. No obstante, ya que hemos encuestado a empleados y empleadas provenientes de muy diferentes sectores, que realizan actividades muy diferentes y con circunstancias personales y laborales igualmente distintas, no consideramos que dichas altas correlaciones sean aplicables a todos y todas de forma general.

Si bien es cierto que se han observado tendencias a agrupar determinadas orientaciones culturales con determinadas vivencias personales de lo que significa e implica trabajar en un contexto determinado, al haber observado que en algunos sectores la satisfacción es mayor que en otros, o que en las organizaciones públicas la interdependencia es mayor que en las privadas nos hace pensar que es necesaria una mirada más personal e individual de lo que dicha vivencia significa. Como hemos comentado previamente, las experiencias previas, los diferentes marcos interpretativos y las “herramientas” de las que se han apropiado en los diversos escenarios en los que han participado conforman una muy particular visión de lo que se entiende por trabajo, y de lo que se considera positivo o negativo en cualquier ámbito, como puede ser el laboral.

Aunque una sala de operaciones (metáfora de la asepsia por antonomasia), sea físicamente la misma para el cirujano y la cirujana, su contexto psicológico es muy distinto. No es lo mismo trabajar en un mundo “masculinizado” o en el que la presencia de hombres es mucho mayor que la de mujeres si se es hombre o mujer y viceversa. Como tampoco es lo mismo enseñar en un colegio en el que la mayoría de la población

es gitana siendo payo o siendo gitano, o siendo inmigrante, o siendo viejo, o joven. Aunque la “realidad” pueda ser la misma, el contexto psicológico y la vivencia personal, es muy distinta, y a ese nivel es muy difícil entrar a través de las encuestas o cuestionarios auto-administrados que, repetimos, tienen un gran valor para responder a otro tipo de intereses. Para profundizar en los significados que en dichos escenarios cada uno de los participantes crea, destacamos la necesidad, como hemos venido defendiendo, del uso de forma conjunta de los métodos cualitativos y los cuantitativos.

En nuestro caso, tras haber analizado la gran importancia que tienen los recuerdos autobiográficos en la conformación de la identidad personal y cómo dichos recuerdos muestran la íntima relación entre cultura y yo, consideramos que para tener una imagen más completa y cercana a la realidad de la construcción de la identidad en el ámbito laboral se requiere de un estudio desde esta perspectiva. Hemos visto cómo son numerosas las formas en las que dicho tipo de análisis se ha llevado a la práctica en diversos contextos y muy diversas las variables que los autores, por sus hipótesis o la perspectiva teórica que adoptan, han utilizado. En este sentido y en un ámbito tan poco explorado, se nos ofrecen diferentes alternativas y numerosos interrogantes.

Sin duda a lo largo del estudio primero y en las diferentes investigaciones analizadas en la introducción teórica hemos visto que en función del género se observan numerosas diferencias en la construcción y narración de los recuerdos autobiográficos, así como en la vivencia de lo que ocurre en el ámbito del trabajo y lo que se espera de unos y otras. Por ello, el género debe ser considerado como una de las variables más importantes, así como el nivel educativo, ya que se ha observado en numerosas ocasiones cómo se relaciona con diferentes formas de recordar los eventos autobiográficos y condiciona el acceso a determinados puestos de trabajo.

Por otra parte, como sabemos y hemos defendido, el yo no es una entidad estable e inmutable, sino que está constantemente siendo construida, por ello el factor temporal es muy importante. Si queremos conocer cómo se construye la identidad laboral, al estar directamente relacionada con la experiencia en cada contexto determinado, es necesario realizar investigaciones longitudinales, en las que se pueda ver cómo y cuándo se producen los cambios en las narrativas de los participantes. En caso de no poder realizar investigaciones longitudinales, por las diversas dificultades que plantea, se hacen necesarios participantes de diversos niveles de experiencia.

En último término y para poder profundizar en cómo las diferentes prácticas culturales relacionadas con el trabajo influyen, se haría necesario acercarse a una muestra de un mismo entorno, que comparta al menos en gran parte unas mismas circunstancias sociales y económicas, y en el mismo momento histórico. Con este marco común, si forman parte de organizaciones diferentes y si realizan actividades diferentes tendremos más garantías de lo que estamos analizando es el papel de dichas prácticas y escenarios en la construcción de las identidades laborales.

A continuación describiremos el segundo estudio de esta investigación en el que hemos entrevistado a una selección de los participantes del primer estudio que nos permitiese reproducir estas condiciones. Hemos seleccionado sólo titulados universitarios para garantizar que las diferencias en la forma en que narrasen sus recuerdos no se debían a su nivel educativo (al igual que podríamos haber escogido sólo empleados con formación elemental o profesional).

De entre las profesiones a las que se puede acceder exclusivamente con una titulación universitaria y también en función de aquellos perfiles profesionales que más han participado en el primer estudio, hemos seleccionado aquellos ámbitos que por sus características, por las prácticas que se realizan y los requerimientos que hacen a sus empleados pensábamos que podrían generar diferentes formas de pensar, narrar su experiencia y relacionarse con los demás. Por todo ello, considerábamos que las profesiones sanitarias, de ingeniería y del ámbito educativo podrían presentar dichas diferencias. Además, eran de los profesionales más accesibles en nuestro entorno, lo que nos facilitaría encontrar y conseguir la participación de los diferentes empleados en función de los criterios más importantes que habíamos considerado, a saber, tipo de actividad, género y experiencia profesional.



# **SEGUNDO ESTUDIO EMPÍRICO**

## **5. ESTUDIO EMPÍRICO 2: ESTUDIO CUALITATIVO DE LOS RECUERDOS VINCULADOS AL TRABAJO.**

### **5.1. Objetivos**

Tras la realización del primer estudio en el que hemos constatado cómo las diferentes características de los contextos laborales y personales influyen en la percepción del yo y de la relación entre el empleado y su organización, en este segundo estudio nos planteamos conocer en mayor profundidad cómo son los recuerdos relacionados con el trabajo de distintos profesionales.

Los datos que nos aportan las investigaciones que hemos descrito y la propia realidad social de cada uno de los empleados a los que hemos encuestado han mostrado la necesidad de profundizar en sus historias de vida laboral. Cada persona se ha formado, ha conseguido un empleo y lo ha mantenido en el tiempo por motivos, en organizaciones y de formas muy diversas. Por lo que un análisis individualizado y en profundidad de cada caso se torna necesario.

Además, pensamos que es fundamental, que en los análisis de la construcción del yo sea el propio participante quien describa sus recuerdos y narre sus experiencias biográficas. Especialmente debido a la íntima relación entre memoria autobiográfica e identidad que, tal como hemos descrito a lo largo de toda la introducción, se forja a través de la participación en escenarios culturales. En dichos escenarios se ponen en juego determinadas prácticas culturales, tanto en el trabajo en sí que se desarrolla, como las relaciones que con otras personas dicho trabajo requiere. Relaciones y prácticas que llegan a formar parte de la identidad profesional.

Todo ello nos ha hecho preguntarnos acerca de cómo la relación entre el yo y el escenario laboral es vivida y recordada por los distintos profesionales a medida que incrementan su experiencia. De la misma forma, nuestro interés se ha centrado en conocer cómo se construyen y cambian las narrativas autobiográficas a medida que se incrementa la experiencia laboral en cada uno de los diferentes escenarios laborales. En resumen, y como objetivo general del segundo estudio nos planteamos conocer cómo son las narrativas autobiográficas relacionadas sobre el ámbito laboral de una muestra de trabajadores de diferentes especialidades, experiencias y géneros.

## 5.2. Método

### 5.2.1. Participantes

Del total de los participantes en el primer estudio empírico, se seleccionó de forma intencional una muestra de 72 trabajadores. Los criterios de inclusión en esta segunda muestra fueron cuatro. En primer lugar, tener estudios superiores. El objeto de mantener constante el nivel de estudios fue evitar que las posibles diferencias en sus narrativas pudieran deberse a la experiencia educativa. También se decidió que hubiera el mismo número de hombres y de mujeres para facilitar las comparaciones de género. En tercer lugar, se decidió que se incluirían profesionales con niveles distintos de experiencia que permitiese analizar cómo las narrativas van evolucionando a medida que dicha experiencia se incrementa. Finalmente, se seleccionaron profesiones que, exigiendo una titulación universitaria, realizaban lo que en nuestra opinión eran diferentes prácticas laborales cotidianas, que conllevaban diferentes formas de relación y que, por ello, podrían generar diferentes tipos de recuerdos y de narrativas autobiográficas. Además se trataba de profesionales con un nivel socioeconómico similar y eran los grupos de profesionales que mayor participación habían tenido en el primer estudio y, por ello, eran los más accesibles. De esta forma se eligieron las profesiones de ingeniería, medicina y educación.

Atendiendo a los criterios de inclusión la muestra final estuvo compuesta por 36 hombres y 36 mujeres repartidos de manera equilibrada en función del tipo de actividad y grado de experiencia. Es decir, en cada una de las 18 combinaciones de género x tipo de actividad x experiencia contamos con cuatro participantes. La media de edad de la muestra fue de 38.61 años (D.T. = 11.31). En la Tabla 34 se presentan la edad media de cada uno de los subgrupos de participantes en función de las variables consideradas.

Tabla 34. Edades medias de cada grupo de participantes en las entrevistas

Género	Actividad	Edades			Medias
		Baja (< 5 años)	Media (6-19 años)	Alta (> 20 años)	
Varones	Profesores	26.82	38.07	52.03	38.92
	Médicos	29.03	37.56	57.54	41.33
	Ingenieros	25.52	34.03	54.83	38.08
Mujeres	Profesoras	25.53	38.51	50.82	38.25
	Médicas	26.82	38.02	52.04	38.92
	Ingenieras	23.81	38.84	46.07	36.17
Total	Medias	26.22	37.54	52.73	38.61

### 5.2.2. Materiales e instrumentos

Debido a que estábamos interesados en conocer en particular determinados aspectos de la experiencia personal y laboral de los participantes, elaboramos una entrevista que incluyera los aspectos de dicha experiencia que mejor pudieran reflejar su identidad profesional, en base a vivencias relativas al trabajo. Una primera versión de la entrevista se pilotó en una muestra de 10 trabajadores que, tras la realización de la misma, informaron de los problemas que le habían surgido o las confusiones que podrían provocar algunas preguntas. En general se hicieron muy pocos cambios respecto a la versión inicial, pero sirvió para confirmar su aplicabilidad en la muestra real de la investigación. En el anexo 3 se puede encontrar la entrevista al completo tal como se realizó a todos los participantes. A continuación, expondremos brevemente cómo se construyó dicha prueba y de qué partes constaba, lo cual se puede encontrar más desarrollado en un trabajo previo (Arias, 2011).

Aunque lo que más nos interesaba en este estudio era el recuerdo de las experiencias laborales, antes de preguntar directamente por las mismas, se decidió incluir dos preguntas por las que muchos investigadores en memoria autobiográfica se han interesado. Se pidió el primer recuerdo vital y un recuerdo autodefinidor. En relación al ámbito laboral y de forma semejante a ese primer recuerdo vital, se solicitaba el primer recuerdo laboral, es decir, cómo fue el primer día en el que comenzó a trabajar. Sobre la propia experiencia laboral se requirieron tres recuerdos específicos: uno especialmente positivo, otro especialmente negativo y uno de libre elección. En todos estos recuerdos, tras su narración, se les solicitaba la emoción que les evocaba.

Posteriormente y de forma similar a la pregunta del recuerdo autodefinidor personal, se le preguntaba por un recuerdo autodefinidor laboral, es decir, qué momento de su experiencia laboral podría reflejar cómo es él o ella misma en su faceta profesional. Para facilitar la comprensión de la pregunta, que vimos en el pilotaje había causado algunos malentendidos, se les recomendaba imaginarse que esta pregunta la estaban respondiendo en el contexto de una entrevista para conseguir un trabajo.

También pretendíamos indagar sobre cuál era la visión que los participantes tenían desde su perspectiva actual respecto a su experiencia laboral. En ese sentido, en primer lugar, se preguntaba “¿qué ha cambiado en ti por el hecho de trabajar? En comparación con otra etapa de tu vida en la que no trabajases, y cómo ha influido este

trabajo en otras facetas vitales”. Después se repetía la misma pregunta pero en relación al puesto de trabajo que actualmente ocupaban y no al hecho en sí de estar trabajando. Debido al contexto socioeconómico actual y las altas tasas de desempleo, se decidió incluir una pregunta sobre una experiencia o momento de la vida en el que hubieran estado desempleados, en el caso de que lo hubiera estado. Como última pregunta, se les pedía narrar cómo es un día normal de trabajo. Finalizada la entrevista en sí se les preguntaba si tenían algún comentario que añadir o había habido alguna pregunta en la entrevista que no hubiera entendido bien o hubiera supuesto problemas para contestar.

De toda la información recogida en la entrevista, para los objetivos de este estudio se codificaron y analizaron el recuerdo especialmente positivo y el recuerdo especialmente negativo del ámbito laboral. El resto de la información se utilizará en estudios posteriores.

### **5.2.3. Procedimiento**

El procedimiento, que fue realizado completamente por un mismo investigador, se puede dividir en las fases de realización, codificación y análisis de las entrevistas.

#### *5.2.3.1. Realización de las entrevistas*

Se contactó a través de correo electrónico y se invitó a participar a las personas del primer estudio que cumplían con los criterios de inclusión en este segundo estudio y que, estando interesados en los resultados de la investigación, habían dejado su dirección de correo electrónico. En algunos casos, debido a que no todos los perfiles que se necesitaban se encontraban en la muestra del primer estudio, se realizaron peticiones específicas de participar en la investigación tras visitas a determinados centros de trabajo, gracias a la mediación de otras personas que ya habían participado, y tras la explicación del objeto de la entrevista.

Al presentar los objetivos de dicha investigación siempre se explicaba que se trataba de analizar cómo eran los recuerdos profesionales de personas de diferente perfil y experiencia, pero en ningún caso se mencionaron hipótesis previas ni los aspectos concretos que se analizarían.

En relación a la selección de la muestra es necesario destacar que hubo un perfil que fue particularmente difícil de encontrar, el de las mujeres ingenieras de experiencia alta. Fue necesario incluso acudir a las propias facultades de ingeniería para intentar

localizarlas porque ni siquiera los ingenieros de experiencia alta recordaban haber tenido compañeras, y las pioneras en este ámbito se habían terminado dedicando a otros temas no directamente relacionados con la ingeniería. Se trata sin duda de un aspecto de la muestra a tener en cuenta y que puede resultar muy informativo sobre las implicaciones que para la mujer puede suponer desarrollar su actividad profesional en este ámbito.

Tras el contacto inicial, se acordaba una cita en un lugar tranquilo a su elección que permitiese al menos 30 minutos sin interrupciones. Los lugares fueron muy distintos: despachos de reuniones en centros de trabajos y de la universidad, aulas, cafeterías, consultas médicas o en los propios domicilios de los entrevistados e incluso el del entrevistador. Todas las entrevistas fueron realizadas por la misma persona y se siguió siempre el mismo procedimiento. En primer lugar se le informaba de que la entrevista sería grabada en audio solicitándole su consentimiento para la utilización de dicha información, considerando que se trataría con confidencialidad. Posteriormente se comenzaba la entrevista siguiendo el orden de las preguntas de la entrevista diseñada (ver anexo 3). Las entrevistas, realizadas verbalmente, fueron posteriormente transcritas. Tuvieron una duración media de 25 minutos, siendo la más corta de 15 y la más larga de 40 minutos de duración. Debido a que fueron dos los recuerdos seleccionados y 72 los participantes, fueron analizadas un total de 144 narrativas.

#### 5.2.3.2. *Codificación de las narrativas*

Las categorías empleadas para la codificación de las entrevistas se han desarrollado expresamente en respuesta a nuestros intereses teóricos y nuestros objetivos de investigación para analizar cómo se conforman los recuerdos relacionados específicamente con el ámbito laboral. Dichas categorías han derivado principalmente de los trabajos clásicos en el análisis narrativo y nuestra experiencia más reciente en el estudio de los recuerdos autobiográficos (Bruner, 1997; de la Mata, Santamaría y Ruiz, 2010; de la Mata y Santamaría, 2010; de la Mata et al., 2014; Fivush et al., 2011; McAdams, 2001; Ruiz, 2011; Singer y Blagov, 2000; Smorti, 2005; Wang, 2001, 2004, y 2007). En algunos casos las categorías de los análisis se han mantenido de la misma forma que tradicionalmente se han empleado, mientras que algunas otras han sido adaptadas en función de las características de este estudio y nuestros intereses más directos.

Para Pennebaker, Mehl y Niederhoffer (2003) que el lenguaje es claramente un marcador psicológico es una idea compartida por todos los investigadores, pero el método más adecuado para su análisis no está para nada tan claro, y señalan que las aproximaciones cuantitativas en el análisis de textos han ganado mucha popularidad en los últimos años. Entre dichas aproximaciones se destacan básicamente tres: el análisis del contenido temático, la búsqueda de patrones de palabras y el conteo del uso de las palabras. Por ello la codificación del texto se ha realizado manualmente, con una metodología muy similar a la del conteo de palabras que realiza programas como LIWC (Pennebaker, Francis, y Booth, 2001; Pennebaker et al., 2003) pero con dos importantes diferencias. Los verbos conjugados que presentaban el sujeto omitido (estructura muy común en español) se han codificado simultáneamente como verbos y como el sujeto correspondiente que se omitía. A continuación se describirán el procedimiento empleado en el análisis de los textos.

En el análisis de la estructura narrativa nos hemos basado en el número de veces que en las narrativas aparecen distintos componentes. Por un lado los personajes, es decir, todas las personas que de una forma u otra aparecen en la narración. También todos los verbos han sido codificados en función de las categorías posteriormente descritas, y por último, los complementos, entendidos como todo aquello que se añade a la narración enriqueciéndola, ver resumen en Tabla 35. A continuación se describen más específicamente cuáles han sido los criterios de codificación.

- a) **Volumen de la narrativa:** número de palabras empleadas para describir el recuerdo solicitado. Se contó el número de palabras de cada narración utilizando el programa Microsoft Word, en el que fueron transcritas.
- b) **Personajes.** Se codificaron como personajes toda aparición de un sujeto en la narración. Incluidos aquellos casos en los que queda implícito, como en la conjugación de verbos sin el pronombre: “fui” (yo), “estábamos” (nosotros), “me dijeron”, (yo y otros). En este grupo se diferenciaron dos categorías:
  - a. **Yoes:** Se distinguió entre las siguientes:
    - i. Yo presente, o **narrador**.
    - ii. Yo “narrado, **agente**”. En su recuerdo, la persona hace algo activamente, decide, dice o realiza algo de forma activa.

- iii. Yo “narrado, **paciente**”. En su recuerdo, la persona es alguien al que le hacen, dicen u ocurren hechos, no es un sujeto activo, es el “me”.
- b. **Otros**. La aparición de cualquier persona ajena al protagonista de la historia se codificó siempre que aparecieron referencias a:
  - i. **Superiores** en el contexto laboral: Jefe o responsable, supervisores; administración pública; consejo de administración empresa; gobierno.
  - ii. **Iguales**, compañeros u otras personas de la organización de igual o inferior categoría o responsabilidad.
  - iii. **Usuario** a los que da servicio con su trabajo. Es el cliente, el paciente (en médicos) o el alumno (en docentes). Incluyendo los familiares de los anteriores (padres de alumnos, parejas de pacientes, etc.).
  - iv. **Otras personas inespecíficas**: la gente, “otros”, etc. especialmente en el caso de “me dijeron, hicieron, buscaron...” en el que el otro no queda especificado.

Para conocer la presencia relativa de estas dos categorías se calculó la tasa **yo/otros**, dividiendo el total de yoes entre el total de otros.

- c) **Verbos**. Se distinguieron cuatro principales categorías, basándonos en los conceptos de paisaje de la acción y de la conciencia de Bruner (1986).
  - a. Los verbos de **estado**: (estaba, era, solía quedarme).
  - b. Los verbos de **acción**: (fuimos allí, estudiaba mucho, trabajé duramente)
  - c. Los verbos de **estados mentales**: que hacen referencia a todo aquello que estaban en la mente de cualquiera de los protagonistas. Cognitivos (pensé, me di cuenta, dijeron), **intencional** (quería, iba a, intentábamos) y/o **metaanálisis**. Cualquier reflexión que se hace desde el presente de un estado mental o acción ocurrida en el pasado (me ha marcado mucho, cada vez que lo recuerdo se me saltan las lágrimas, sigo sin entenderlo).
  - d. **Emociones positivas** (me gustaba, nos divertíamos, me daba las gracias).
  - e. **Emociones negativas** (lloraba sin consuelo, me molestó, me hizo daño).
- d) **Complementos**, detalles en la narración que la puntualizan, haciéndola más comprensible o verosímil:
  - a. **Características físicas** de alguno de los personajes de la narrativa (era guapo, tenía los ojos azules, iba bien vestida, tenía algo que no me gustaba,)



**psicológicas** de alguno de los personajes de la narrativa (era una persona muy dulce, me transmitía mucha tranquilidad, siempre fue muy desagradecido).

- b. **Recursos Positivos:** todas las fuerzas, medios, privilegios, poder y bienes que la gente tiene a su disposición mientras ejerce acciones. Pueden ser externos e internos (tenía paciencia, gané un premio, me dejaron un piso) o **Negativos:** todas las fuerzas, medios, privilegios, poder y bienes que la gente NO tiene o encuentra a su disposición mientras ejerce acciones (era muy inexperto, perdí mi casa, me robaron la moto).
- c. **Localización geográfica** (en un bar, en casa de mi abuela, en el centro de Córdoba) y **temporal** (no había nacido mi primo, aún vivía en el pueblo, no iba al cole).

En la Tabla 35 hemos resumido el sistema de codificación empleado en las narrativas incluidas en este estudio.

Tabla 35. Resumen de los códigos empleados en el análisis de las narrativas

Dimensión	Familia	Categoría
Personajes	Yoes	Yo narrador
		Yo agente
		Yo paciente
	Otros	Otro superior
		Otro igual
Otro usuario		
Otro inespecífico		
Verbos	Estado	Ser, estar,
	Acción	Hacer
	Mentales	Cognición, meta-cognición e intención
	Emoción	Emoción positiva
		Emoción negativa
Complementos	Características	Físicas y Psicológicas
	Recursos	Positivos y Negativos
	Localizadores	Temporales y Geográficos

### 5.2.3.3. *Análisis de datos*

Se contabilizó el número de apariciones de cada una de las categorías previamente descritas en cada narrativa con el programa Atlas-ti en su versión 15. El número de veces que cada uno de los códigos aparecía en cada recuerdo era aportado por Atlas-ti en una matriz Excel. Dicha matriz se volcaba directamente en SPSS, en su versión 20, para su posterior análisis estadístico.

En primer lugar se realizaron los análisis descriptivos, contabilizando el número de referencias promedio a cada código en función de la actividad, el grado de experiencia y para hombres y mujeres por separado. También, y de cara a facilitar su comparación, se calcularon las referencias relativas a cada código dividiendo cada uno entre el total de cada categoría. Para analizar diferencia en volumen se utilizó análisis de varianza (ANOVA) factorial (género x experiencia x tipo actividad). Para analizar la estructura narrativa de los recuerdos, para cada categoría de las descritas en el sistema de codificación, se realizaron análisis de covarianza (ANCOVA) para un diseño factorial mixto con las variables actividad, experiencia laboral y género como factores entregrupos y tipo de recuerdo como factor intrasujetos. La variable volumen total de recuerdo se utilizó como covariable.

En todos los casos se utilizó el ajuste de Greenhouse-Geisser para las fuentes de variación intrasujetos, procedimiento exacto en casos de incumplimiento del supuesto de esfericidad. Por su parte, el supuesto de homocedasticidad, para los factores entresujetos, se contrastó mediante pruebas  $F$  de Levene. Sin embargo, en caso de incumplimiento no se optó por otra alternativa dada la robustez de  $F$  normal para diseños en los que la ausencia de heterogeneidad es moderada (Winer, Brown y Michels, 1971). Para las variables grado de experiencia y tipo de actividad, se realizaron comparaciones a posteriori utilizando la corrección de Bonferroni y siempre que la  $F$  global fuera significativa. Para todos los efectos principales se ha aportado también el tamaño del efecto medido por el coeficiente eta cuadrado parcial ( $\eta_p^2$ ).

### **5.3. Resultados**

Para describir los análisis narrativos realizados en base a las codificaciones de los recuerdos comenzaremos por los descriptivos, el análisis del volumen y de la tasa yo/otros. Posteriormente profundizaremos en el análisis de cada uno de los personajes presentes en las narrativas, para seguir con los verbos y los complementos.

En todos los casos se aportarán las medias (M.) y desviaciones típicas (D.T.) de cada indicador en función de las variables independientes consideradas, a saber, género, actividad y experiencia. De la misma forma, dicha información será diferenciada por tipo de recuerdo. Posteriormente incluiremos una tabla con los resultados de las pruebas de análisis de la varianza o la covarianza y una figura que muestre las diferencias significativas más importantes.

#### **5.3.1. Análisis descriptivos**

##### *5.3.1.1. Resumen de los resultados relativos a los personajes*

En la Tabla 36 y en la Tabla 37 se presenta la frecuencia promedio para cada uno de los diferentes personajes que se han presentado en las narrativas, tanto positivas como negativas. Primero en relación a las narrativas de los varones y después a las de las mujeres. Posteriormente se muestran en cuatro figuras el porcentaje que cada uno de estos indicadores representan del total de yoes y otros respectivamente. Se realizan los análisis por separado porque ya hemos visto que el volumen de las narrativas de hombres y mujeres es diferente.

Estas tablas nos muestran que la presencia de los distintos yoes y otros ha sido muy importante en todas las narrativas ya que han aparecido todos los códigos en todos los subgrupos considerados, con la excepción de los usuarios en el grupo de ingenieros varones de experiencia baja. A primera vista se puede observar que siempre ha habido más yoes que otros y, dentro de los yoes, el narrador es el que menor presencia ha tenido. Entre los otros considerados, se destaca la gran presencia del usuario en las narrativas de los profesionales de la salud y la educación, y la mayor presencia que en las narrativas de los profesionales de la ingeniería tienen los superiores. Posteriormente se profundizará en el análisis de todas estas diferencias.

Tabla 36. Promedio del total de referencias a cada personaje en las narrativas de los varones

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Iguales	5.38	4.63	2.75	2.38	0.63	6.50	2.25	9.38	2.00
Inespecíficos	1.38	5.00	2.50	1.50	0.63	3.88	2.25	2.25	6.50
Superiores	0.75	4.38	5.75	0.88	0.50	3.13	4.63	8.75	4.88
Usuarios	5.75	13.25	7.75	19.13	13.50	4.38	0.00	1.50	0.25
Yo-Agente	7.88	14.25	16.63	13.50	8.13	14.13	6.50	11.75	6.50
Yo-Narrador	6.13	13.38	7.88	7.50	6.25	10.25	6.63	9.50	8.63
Yo-Paciente	6.75	17.63	12.25	13.25	8.50	9.63	7.63	15.63	8.63
Personajes total	34.00	72.50	55.50	58.13	38.13	51.88	29.88	58.75	37.38
Promedio otros	13.25	27.25	18.75	23.88	15.25	17.88	9.13	21.88	13.63
Promedio yoes	20.75	45.25	36.75	34.25	22.88	34.00	20.75	36.88	23.75

Tabla 37. Promedio del total de referencias a cada personaje en las narrativas de las mujeres

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Iguales	5.50	1.25	7.13	1.88	2.13	3.13	1.38	7.75	3.63
Inespecíficos	1.88	2.25	2.75	1.75	0.88	2.25	1.88	2.75	7.00
Superiores	1.50	3.13	1.13	2.50	1.50	1.00	7.88	5.38	7.88
Usuarios	13.63	10.00	16.00	11.38	9.88	15.25	0.50	4.75	1.88
Yo-Agente	4.88	5.38	13.25	7.38	7.13	9.25	6.25	12.25	7.38
Yo-Narrador	8.75	11.38	6.00	6.38	6.00	4.13	4.13	5.13	3.75
Yo-Paciente	10.88	7.75	12.63	7.25	6.88	9.13	11.50	13.38	14.88
Personajes total	47.00	41.13	58.88	38.50	34.38	44.13	33.50	51.38	46.38
Promedio otros	22.50	16.63	27.00	17.50	14.38	21.63	11.63	20.63	20.38
Promedio yoes	24.50	24.50	31.88	21.00	20.00	22.50	21.88	30.75	26.00

Con objeto de poder realizar comparaciones en relación a la presencia relativa de cada uno de los códigos en la Figura 6 y en la Figura 7 se presenta el porcentaje que cada categoría de otro y yo representa del total de yoes y otros en el caso de las narrativas de los varones. En la Figura 8 y en la Figura 9 se puede observar el porcentaje que cada otro y cada yo representa del total de yoes y otros en el caso de las narrativas de las mujeres. A simple vista se puede observar cómo, en general, los perfiles son similares, aún con interesantes diferencias en las que profundizaremos posteriormente.

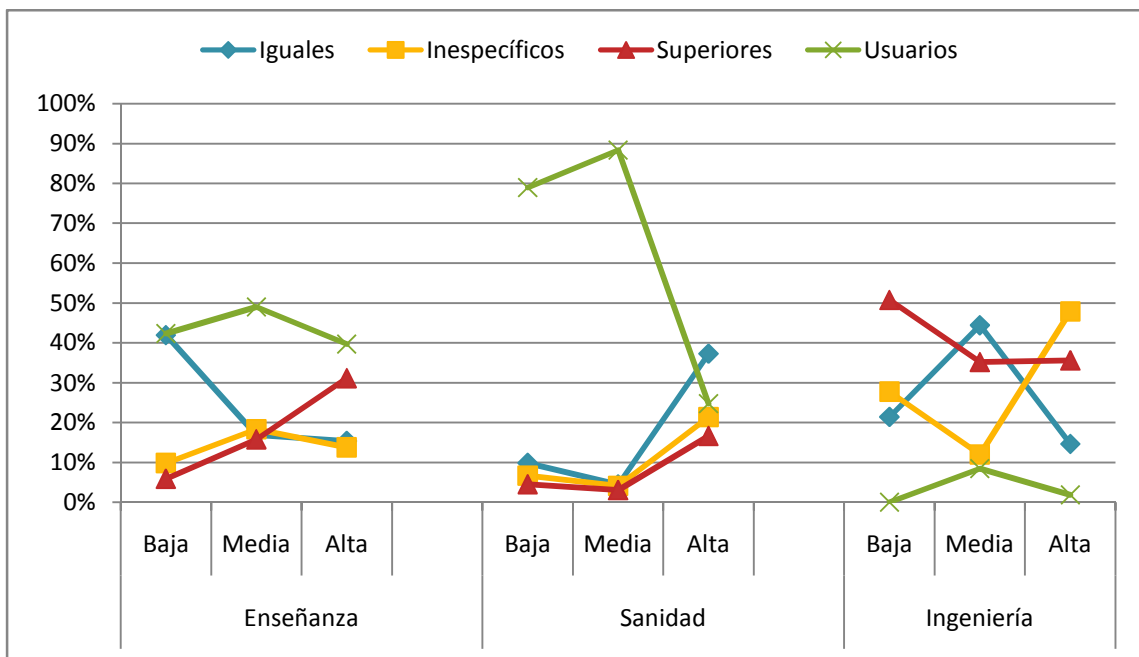


Figura 6. Porcentaje del total de referencias a cada “otro” en las narrativas de varones

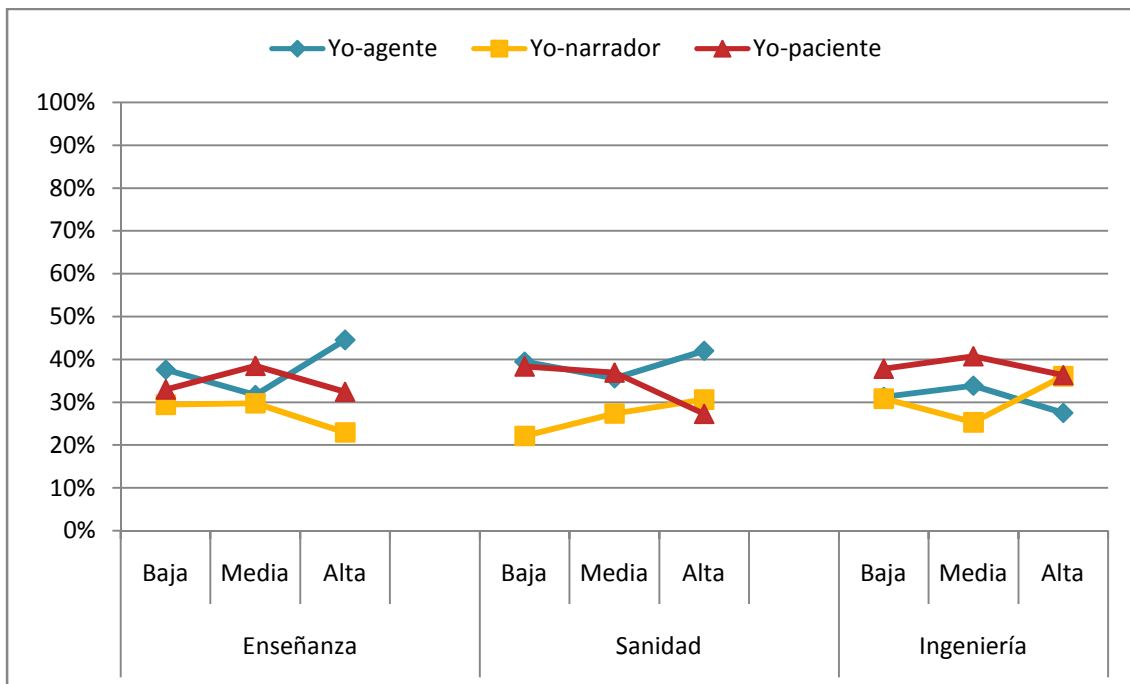


Figura 7. Porcentaje del total de referencias a cada “yo” en las narrativas de varones

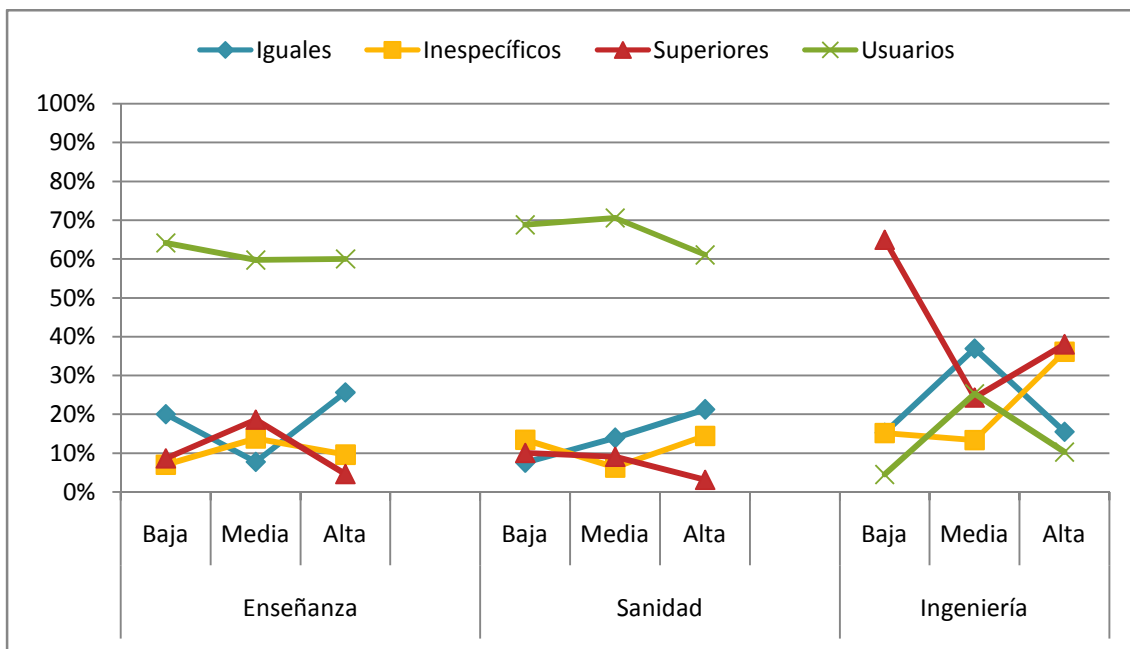


Figura 8. Porcentaje del total de referencias a cada "otro" en las narrativas de mujeres

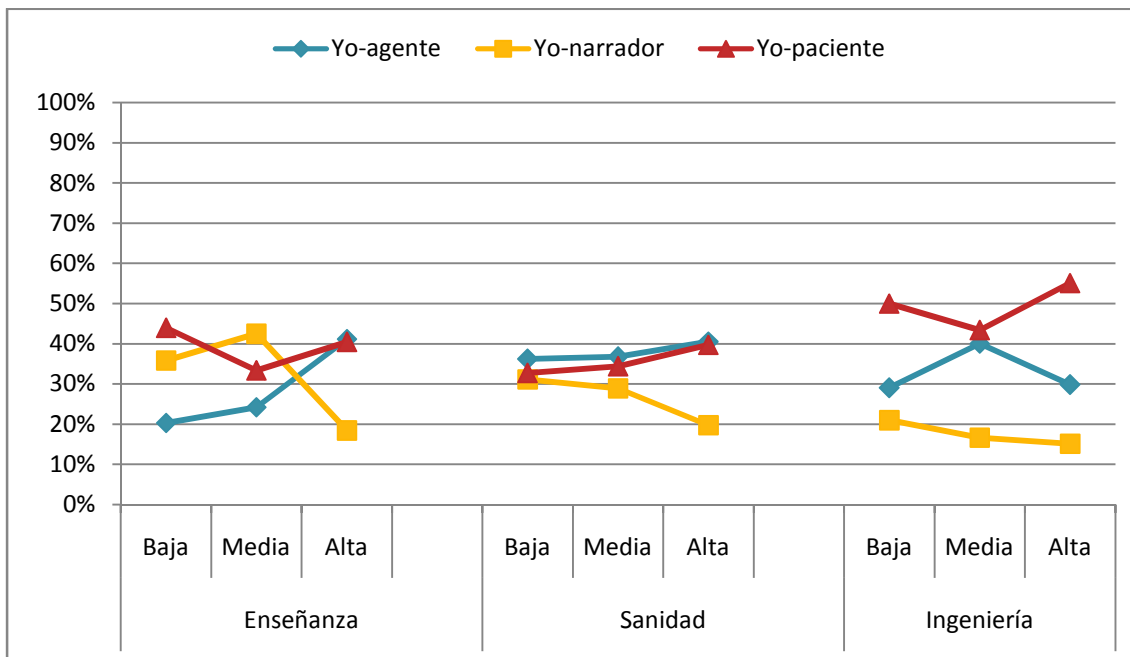


Figura 9. Porcentaje del total de referencias a cada "yo" en las narrativas de mujeres

### 5.3.1.2. Resumen verbos

En la Tabla 38 se encuentran las referencias promedio para cada tipo de verbos del total de verbos utilizados por los varones en la narración de sus recuerdos positivos y negativos, en función de su tipo de actividad y experiencia. En la Tabla 39 se presentan los mismos datos relativos a las narrativas de las mujeres.

Tal como se puede observar en cada grupo según la experiencia y la actividad, el número de verbos referidos ha sido distinto. Variando entre los 36 de promedio que han referido las ingenieras de experiencia baja y los 83.25 de los profesores de experiencia media. Estos datos, como nos podemos imaginar, están fuertemente relacionados con el volumen de los recuerdos, es decir, con el número de palabras totales de los recuerdos. No obstante, podemos fácilmente ver cómo en todos los grupos los verbos que más se refieren son los cognitivos, seguidos por los de acción. Ambos tipos de verbos son más de la mitad del total de verbos referidos en todos los casos ya que, en comparación, las referencias a verbos de estado, emociones positivas y emociones negativas ha sido mucho menor. En el apartado de discusión intentaremos dar respuesta a estas similitudes, que aunque no se han mostrado significativas según los análisis realizados, sí que las consideramos un interesante dato a tener en cuenta y que queremos destacar.

Tabla 38. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas de los varones en función de su actividad y grado de experiencia

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Acción	10.75	22.75	16.50	18.25	11.63	17.88	11.88	18.00	11.75
Estado	5.25	14.13	7.75	8.00	6.88	8.63	3.13	7.63	7.38
Cognición	14.00	25.88	25.38	20.50	15.75	19.13	13.13	25.88	17.50
Emoción neg.	4.25	10.25	9.75	10.38	6.63	4.38	3.38	10.13	8.75
Emoción pos.	4.63	10.25	4.63	7.25	6.63	4.00	3.38	7.50	4.00
Media total	38.88	83.25	64.00	64.38	47.50	54.00	34.88	69.13	49.38

Tabla 39. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas de las mujeres en función de su actividad y grado de experiencia

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Acción	11.38	11.75	15.88	10.00	11.88	10.63	9.00	16.88	11.50
Estado	6.00	6.38	12.13	7.25	3.88	6.50	5.50	7.88	8.38
Cognición	17.25	17.00	19.13	12.75	12.75	15.00	13.25	19.38	14.25
Emoción neg.	7.13	5.00	7.63	5.00	7.38	6.75	4.50	7.13	6.38
Emoción pos.	6.25	5.88	7.63	3.38	5.25	4.13	3.75	6.00	7.25
Media total	48.00	46.00	62.38	38.38	41.13	43.00	36.00	57.25	47.75

En la Figura 10 presentamos las referencias relativas de dichos verbo en las narrativas de los varones de cada perfil profesional y según su grado de experiencia. Es decir, del total de verbos empleados, el porcentaje de cada una de las categorías analizadas para cada grupo. De forma similar, en la Figura 11 se muestran las mismas comparaciones relativas pero referidas a las narrativas de las mujeres.

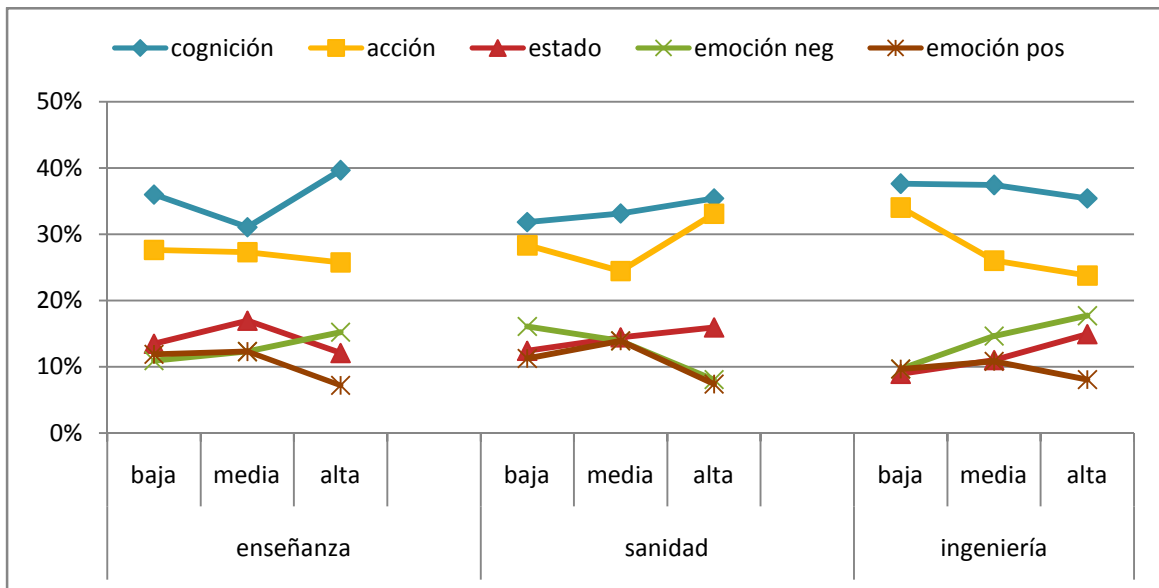


Figura 10. Porcentaje de cada tipo de verbo del total de verbos presentes en las narrativas de positivas y negativas de los varones por actividad y grado de experiencia

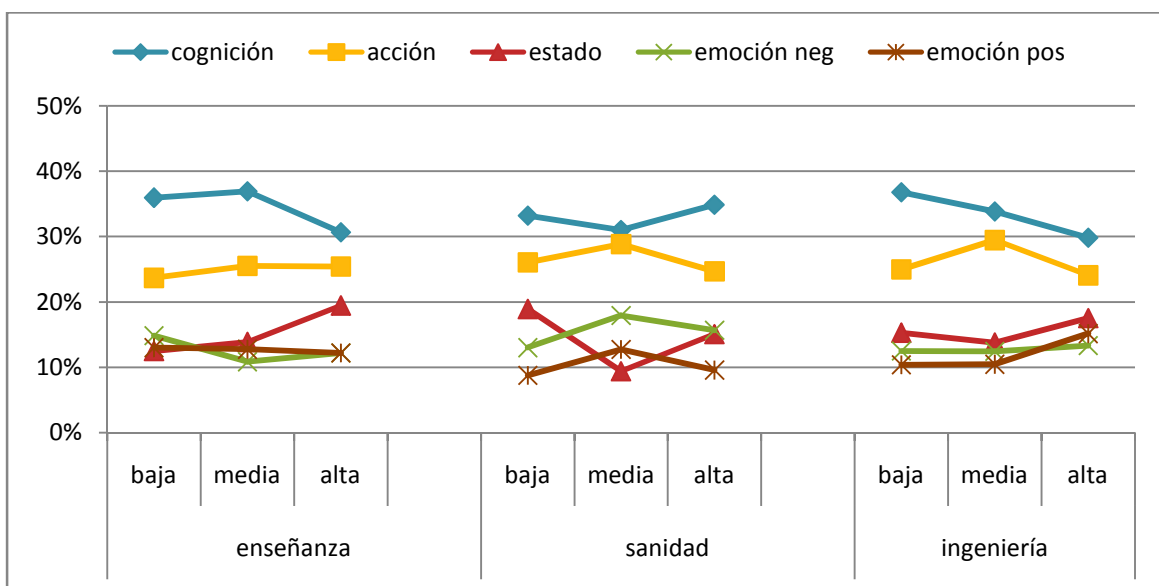


Figura 11. Porcentaje de cada tipo de verbo del total de verbos presentes en las narrativas de positivas y negativas de las mujeres por actividad y grado de experiencia



### 5.3.1.3. Resumen complementos

Al igual que hemos hecho con las referencias a personajes y verbos, a continuación se expondrán de forma conjunta y sintética las referencias a los distintos complementos presentes en las narrativas. En la Tabla 40 se incluye el promedio de referencias a cada uno de los complementos en las narrativas tanto positivas como negativas de los varones y en Tabla 41 los mismos datos referidos a las de las mujeres.

Posteriormente, para favorecer las comparaciones relativas independientemente del volumen de las narrativas, en la Figura 12 se incluye la comparación de las referencias a cada característica para las narrativas de los varones, y en la Figura 13 los mismos datos referidos a las narrativas de las mujeres.

Tabla 40. Presencia media de cada tipo de complemento en las narrativas positivas y negativas de los hombres en función de su actividad y grado de experiencia

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Características	1.25	3.00	3.25	2.38	4.50	1.75	1.25	2.50	1.13
Localizadores	6.50	12.25	10.25	7.50	4.75	12.13	5.50	8.75	5.25
Recursos	0.50	2.63	3.50	0.75	0.13	1.75	1.63	2.88	0.63
Total	8.25	17.88	17.00	10.63	9.38	15.63	8.38	14.13	7.00

Tabla 41. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas positivas y negativas de las mujeres en función de su actividad y grado de experiencia

	Enseñanza			Sanidad			Ingeniería		
	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja	Media	Alta
Características	3.13	3.13	4.63	4.38	1.50	4.75	0.25	1.75	1.50
Localizadores	5.63	12.38	11.50	6.63	2.75	6.88	2.38	5.88	4.75
Recursos	1.50	2.13	1.375	2.00	0.38	0.13	0.50	2.88	0.25
Total	10.25	17.63	17.50	13.00	4.63	11.75	3.13	10.50	6.50

En ambas tablas y figuras se observa cómo tanto en hombres como en mujeres, en las diferentes profesiones y considerando los diferentes grados de experiencia la frecuencia de uso de cada uno de los complementos ha sido muy similar, siendo los localizadores, en todos los casos, más referidos que características y recursos conjuntamente. También en general, las características han sido más referidas que los recursos, especialmente en el caso de los profesionales de la salud. Por su parte, los profesionales de la ingeniería han sido los que, en comparación con docentes y sanitarios, más referencias han hecho a los recursos.

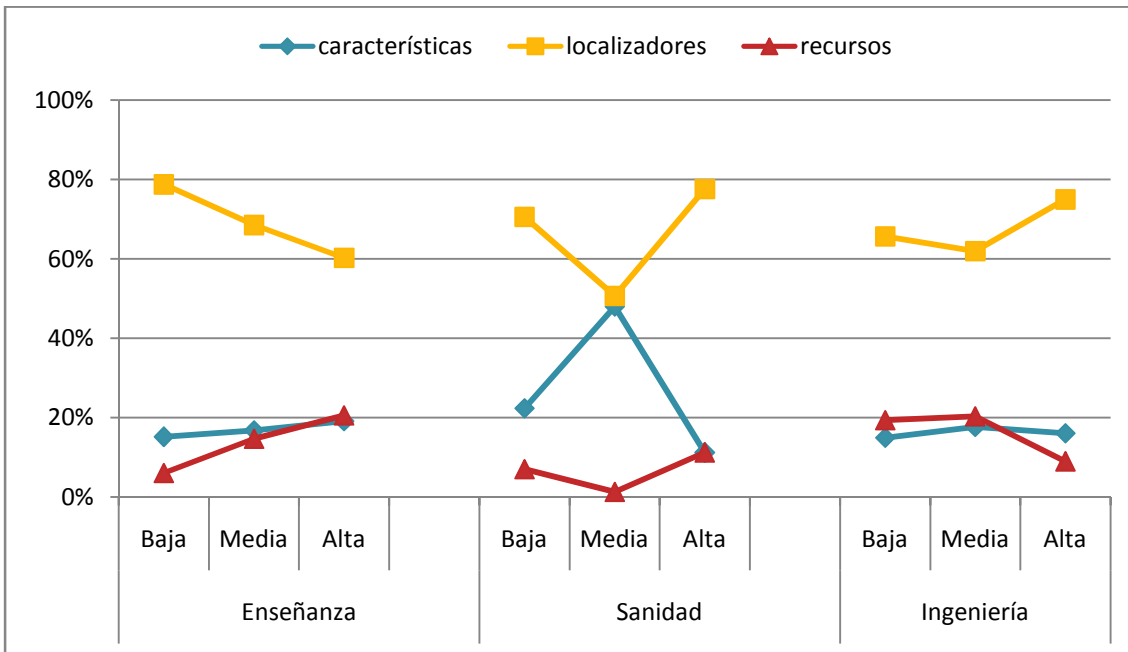


Figura 12. Porcentaje de cada tipo de complemento del total de los referidos en las narrativas positivas y negativas de varones por actividad y grado de experiencia

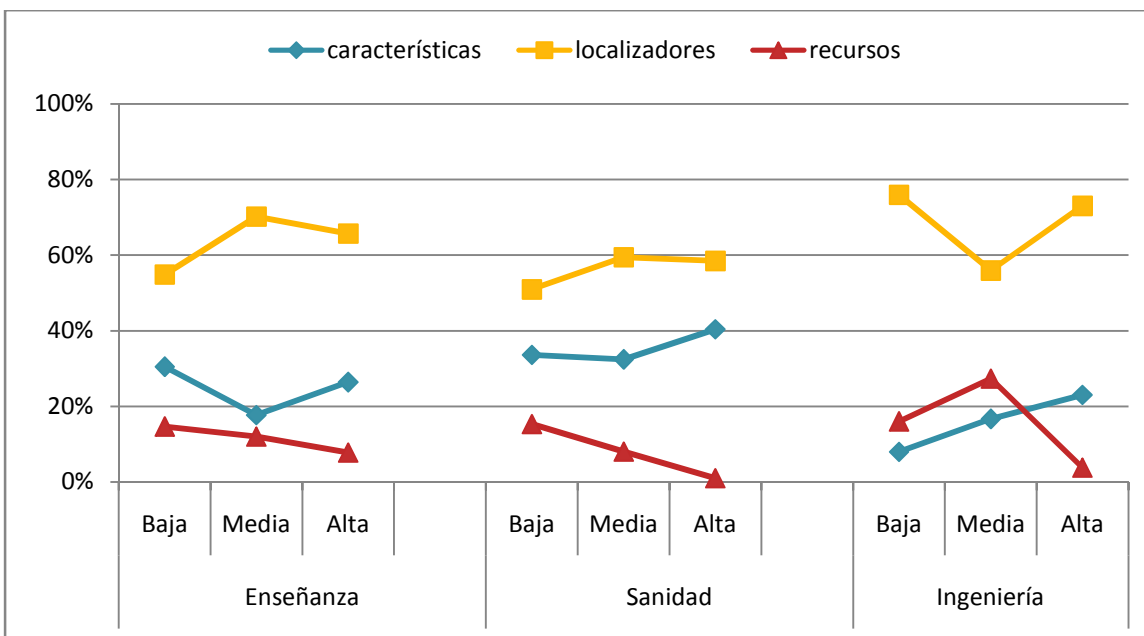


Figura 13. Porcentaje de cada tipo de complemento del total de los referidos en las narrativas positivas y negativas de mujeres por actividad y grado de experiencia

### 5.3.2. El volumen de las narrativas

En la Tabla 42 hemos recogido las medias y desviaciones típicas del volumen de cada recuerdo en función del género, de la actividad y de la experiencia, diferenciadas por tipo de recuerdo. Las narrativas más extensas fueron las negativas de los profesores varones de experiencia media, con un promedio de 706.5 palabras y las más breves las de las mujeres de experiencia alta en medicina al narrar un evento positivo, con un promedio de 212.5 palabras.

Tabla 42. M. y D.T. del volumen de cada narrativa en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	219.75	61.22	436.25	209.06	279.50	45.99	362.75	261.80
	Media	314.75	147.85	374.75	233.21	584.25	201.59	706.50	287.72
	Alta	338.25	66.19	574.25	193.08	510.50	442.57	376.00	243.44
Sanidad	Baja	240.75	120.85	426.75	136.65	368.50	109.17	521.00	243.41
	Media	253.00	115.92	347.75	89.72	324.00	90.33	349.25	278.36
	Alta	246.75	58.22	472.50	161.39	478.00	215.87	539.00	161.13
Ingeniería	Baja	212.50	87.20	297.25	68.19	311.00	207.51	248.50	142.36
	Media	382.00	211.56	503.00	250.41	420.50	106.53	662.50	130.54
	Alta	286.00	73.59	435.75	149.30	427.25	251.12	404.00	93.26

En cuanto a los resultados del análisis de la varianza, como puede verse en la Tabla 43, resultaron significativos los efectos principales del tipo de recuerdo ( $F(1, 54) = 18.69, p < .001$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta^2 = .26$ ) y el género ( $F(1, 54) = 5.21, p = .026$ ), con un tamaño de efecto medio ( $\eta^2 = .09$ ), y la interacción entre el tipo de recuerdo y el género ( $F(1, 54) = 4.55, p = .037$ ), con un tamaño de efecto igualmente medio ( $\eta^2 = .08$ ).

La interacción entre el tipo de recuerdo y el género se analizó comparando los efectos simples de los recuerdos positivos de los varones ( $M = 411.50$ ) y mujeres ( $M = 277.08$ ), resultando significativa ( $p = .002$ ) la diferencia en volumen de los recuerdos positivos de las mujeres frente a los de los hombres. De la misma forma, resultó significativa ( $p < .001$ ) la diferencia de volumen de los recuerdos negativos ( $M = 429.81$ ) frente a los positivos ( $M = 277.08$ ) en las mujeres. Con intención de aclarar estas comparaciones, en la Figura 14 hemos representado el efecto de esta interacción.

Tabla 43. Análisis de la varianza para el volumen total de recuerdo

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Género	1	5.21 *	.026	.09
Actividad	2	0.57	.570	.02
Experiencia	2	3.49	.058	.11
Género * actividad	2	0.11	.895	.00
Género * experiencia	2	0.72	.491	.03
Actividad * experiencia	4	2.17	.084	.14
Género * actividad * experiencia	4	1.15	.342	.08
Error inter-sujetos	54			
Recuerdo	1	18.69 **	.000	.26
Recuerdo * género	1	4.55 *	.037	.08
Recuerdo * actividad	2	0.24	.790	.01
Recuerdo * experiencia	2	0.12	.886	.00
Recuerdo * género * actividad	2	0.26	.773	.01
Recuerdo * género * experiencia	2	2.80	.070	.09
Recuerdo * actividad * experiencia	4	1.27	.294	.09
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.54	.707	.04
Error intra-sujetos	54			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

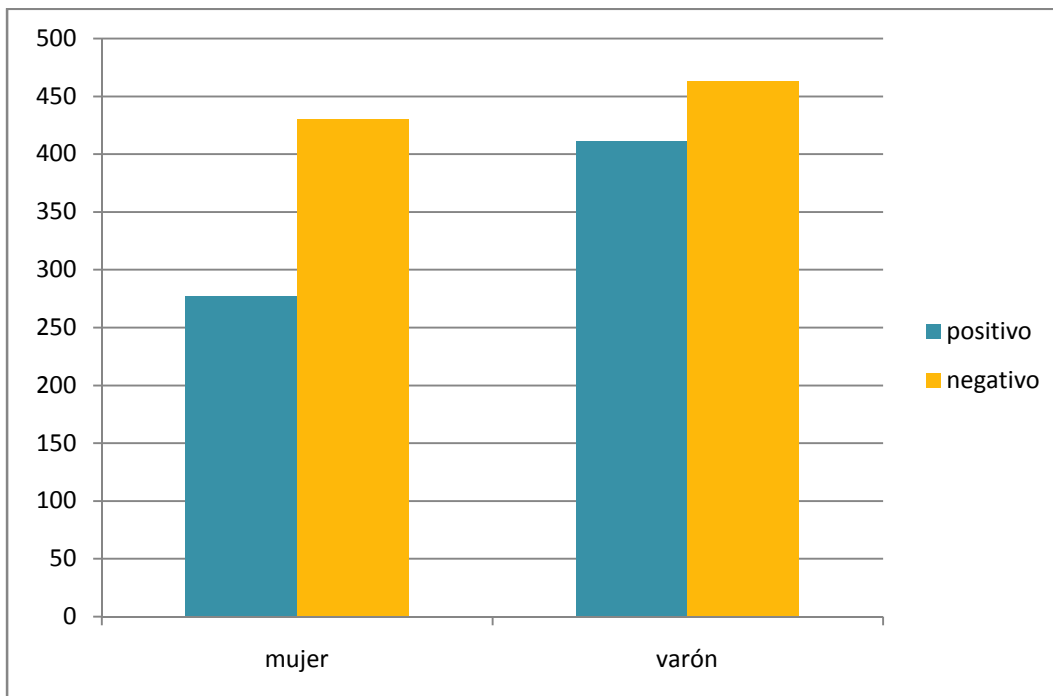


Figura 14. Media del volumen de los recuerdos positivos y negativos en función del género

### 5.3.3. Personajes referidos en las narrativas

En cuanto al análisis del número de personajes en función de las diferentes variables analizadas, exponemos en primer lugar los resultados para la ratio yo/otros. A continuación expondremos el análisis de los diferentes “otros” (iguales, superiores, usuarios e inespecíficos) que han aparecido en las entrevistas para seguir con los “yoes” (narrador, agente y paciente). En los consiguientes apartados se analizarán todos los verbos y complementos referidos por los profesionales entrevistados.

#### 5.3.3.1. Tasa yo/otros

La tasa yo/otros se ha calculado dividiendo el número de yoes de cada narración entre el número de otros. Esta ratio nos da pistas de cómo las narraciones están organizadas en torno al sí mismo o en torno a los otros, y nos permiten hacer comparaciones entre participantes y grupos de participantes sin la influencia del volumen de la narrativa. En la Tabla 44 se recogen las medias y desviaciones típicas para cada condición de las variables incluidas en el diseño.

Tabla 44. M. y D.T. de la Tasa yo/otros en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	1.10	0.97	2.21	1.31	2.44	2.40	3.58	2.33
	Media	2.03	1.64	4.88	5.44	1.95	0.82	3.98	3.18
	Alta	3.67	4.01	1.99	1.86	5.14	3.18	3.38	3.23
Sanidad	Baja	3.27	1.98	1.28	0.77	4.67	6.95	4.57	4.06
	Media	3.42	1.77	2.41	1.52	5.08	3.85	3.67	2.04
	Alta	3.91	4.16	3.44	5.70	10.55	14.41	3.34	2.33
Ingeniería	Baja	5.53	3.89	12.17	11.46	8.38	5.12	8.09	9.03
	Media	12.04	16.01	2.79	0.57	6.26	3.42	6.25	6.09
	Alta	4.97	5.40	5.48	6.76	12.17	8.44	3.01	1.68

Los resultados del ANCOVA, tal como se observa en la Tabla 45, muestran un efecto significativo de la variable actividad ( $F(2,54) = 6.01, p = .004$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .18$ ). Los contrastes de medias mostraron que las diferencias se encontraban entre el grupo de ingenieros ( $M = 7.26$ ) y el de profesores ( $M = 3.03$ ),  $p = .005$ , (ver Figura 15).

Tabla 45. Análisis de la varianza para la tasa yo/otros

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Género	1	1.15	.289	.02
Actividad	2	6.01**	.004	.18
Experiencia	2	0.09	.917	.00
Género * actividad	2	0.39	.677	.01
Género * experiencia	2	0.46	.635	.02
Actividad * experiencia	4	0.52	.720	.04
Género * actividad * experiencia	4	0.06	.993	.00
Error inter-sujetos	54			
Recuerdo	1	1.71	.197	.03
Recuerdo * género	1	0.77	.383	.01
Recuerdo * actividad	2	1.03	.363	.04
Recuerdo * experiencia	2	2.20	.121	.08
Recuerdo * género * actividad	2	0.14	.870	.01
Recuerdo * género * experiencia	2	1.92	.156	.07
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.93	.453	.06
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	1.42	.239	.10
Error intra-sujetos	54			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

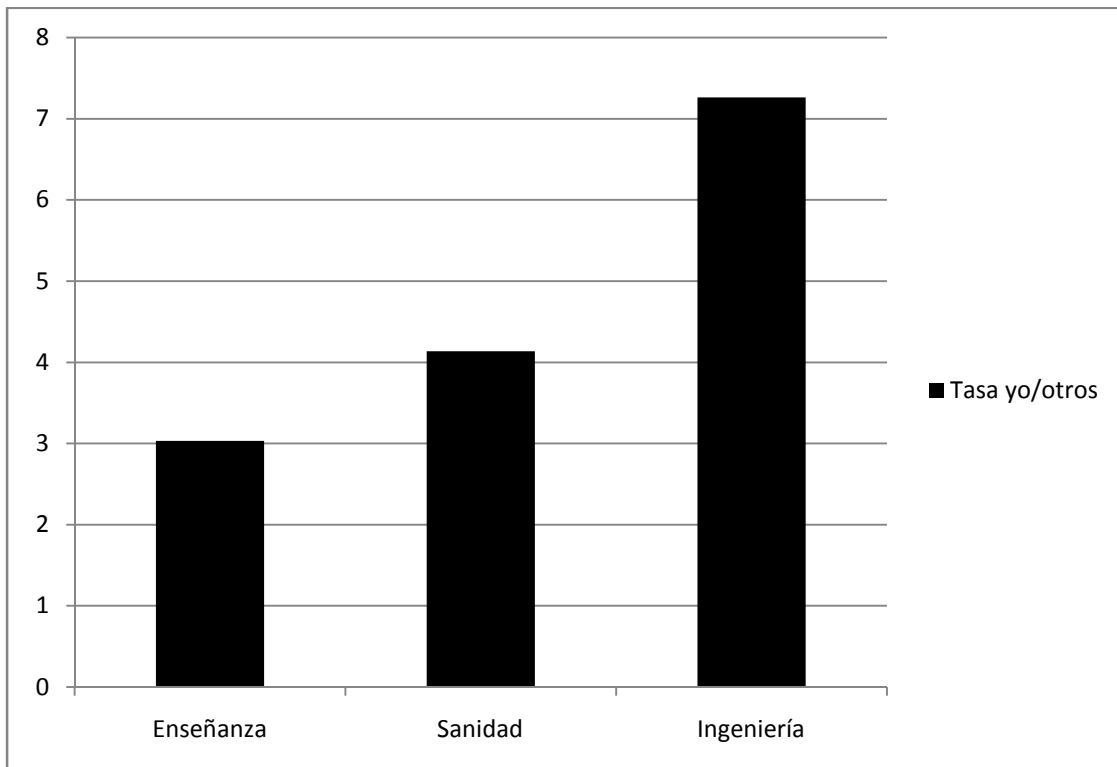


Figura 15. Medias ajustadas de la tasa yo/otros en ambos recuerdos para cada actividad

### 5.3.3.2. Referencias a iguales

A continuación presentamos los resultados del ANCOVA realizado en el que se ha tomado como variable dependiente en número de veces que en las narrativas se hace referencia a los iguales. Recordamos que fueron codificados como iguales los compañeros de trabajo que aparecen en los recuerdos, pudiendo ser cualquier otra persona que trabaje en la misma organización pero no se presente con un nivel de responsabilidad superior. Las medias y las desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 46 y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 47.

Tabla 46. M. y D.T. de los iguales en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	0.25	0.50	10.75	11.03	4.00	2.83	6.75	10.44
	Media	2.00	4.00	0.50	0.58	3.25	4.50	6.00	5.89
	Alta	4.75	5.19	9.50	8.89	1.75	2.87	3.75	4.35
Sanidad	Baja	0.00	0.00	3.75	4.35	1.75	1.71	3.00	6.00
	Media	1.00	1.15	3.25	3.95	0.75	0.96	0.50	0.58
	Alta	4.25	8.50	2.00	2.45	9.50	11.45	3.50	7.00
Ingeniería	Baja	2.75	5.50	0.00	0.00	0.00	0.00	4.50	5.45
	Media	5.75	8.88	9.75	11.44	6.00	4.69	12.75	14.17
	Alta	0.50	0.58	6.75	11.53	1.75	2.87	2.25	1.50

En el ANCOVA, como se observa en la Tabla 47, la interacción entre las variables actividad y experiencia resultó estadísticamente significativa para la presencia de iguales ( $F(4,53) = 2.76, p = .037$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta^2 = .17$ ).

El perfil de esta interacción se muestra en la Figura 16, en la que se observa cómo cada uno de los tres grupos de actividad tiene un patrón diferente. Si bien profesores y sanitarios se asemejan en que en ambos casos el grupo de experiencia laboral media es el que menor número de referencias a iguales hace en sus recuerdos, ocurre lo inverso con el grupo de ingenieros, quienes hacen más referencia a iguales en el grupo de experiencia media y menos en el de experiencia alta que los de otras profesiones. Así, la comparaciones de medias para los efectos simples de esta interacción solo muestran diferencias significativas en el grupo de experiencia media entre ingenieros ( $M = 8.24$ ) y sanitarios ( $M = 1.63$ ),  $p = .027$ .

Tabla 47. Análisis de la covarianza para el número iguales, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	0.67	.418	.01
Género	1	0.00	.970	.00
Actividad	2	0.90	.411	.03
Experiencia	2	0.20	.823	.01
Género * actividad	2	0.09	.910	.00
Género * experiencia	2	0.23	.792	.01
Actividad * experiencia	4	2.76 *	.037	.17
Género * actividad * experiencia	4	0.74	.572	.05
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.01	.932	.00
Recuerdo * volumen	1	0.43	.513	.01
Recuerdo * género	1	0.59	.445	.01
Recuerdo * actividad	2	1.35	.268	.05
Recuerdo * experiencia	2	0.67	.518	.02
Recuerdo * género * actividad	2	0.48	.619	.02
Recuerdo * género * experiencia	2	0.57	.569	.02
Recuerdo * actividad * experiencia	4	1.21	.316	.08
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.73	.578	.05
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$ .

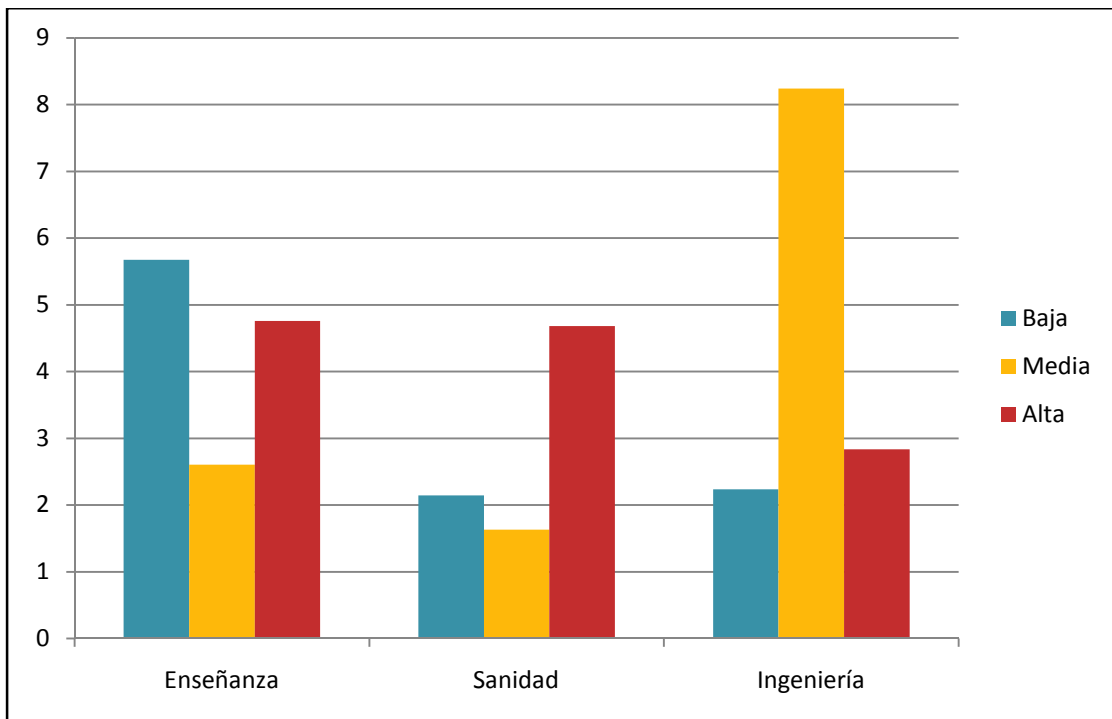


Figura 16. Medias ajustadas de iguales referidos en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función de la actividad



### 5.3.3.3. Referencias a superiores

A continuación presentamos los resultados del ANCOVA realizado, en el que se ha tomado como variable dependiente el número de veces que se hace referencia a los superiores en las narrativas. Recordamos que fueron codificadas como superiores aquellas personas que en la narración se presentan con un nivel de responsabilidad superior en la organización, como el director de un centro escolar, de un servicio médico, de un departamento de una empresa, entre otros. Las medias y las desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la Tabla 48 y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 49.

Tabla 48. M. y D.T. del número de referencias los superiores en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	3.00	6.00	0.00	0.00	0.50	0.58	1.00	2.00
	Media	2.50	5.00	3.75	6.24	0.50	0.58	8.25	8.06
	Alta	1.50	0.58	0.75	1.50	5.50	9.11	6.00	8.98
Sanidad	Baja	0.00	0.00	5.00	7.07	1.50	3.00	0.25	0.50
	Media	0.00	0.00	3.00	6.00	0.25	0.50	0.75	0.96
	Alta	0.00	0.00	2.00	2.45	0.00	0.00	6.25	7.23
Ingeniería	Baja	4.75	5.68	11.00	14.85	4.00	4.90	5.25	6.18
	Media	1.75	2.06	9.00	9.83	3.00	6.00	14.50	16.52
	Alta	5.75	7.04	10.00	7.07	4.00	5.66	5.75	6.02

En el ANCOVA, tal como se observa en la siguiente Tabla 49, se obtuvieron diferencias significativas para la variable actividad ( $F(2,53) = 7.40, p = .001$ ) con un tamaño de efecto grande, ( $\eta_p^2 = .22$ ).

Ya en la propia Tabla 48 se observa cómo los profesionales de la ingeniería, en ambos tipos de recuerdos y para todos los niveles de experiencia, presentan un mayor número de referencias a los superiores que docentes y sanitarios. En este sentido, la comparación de medias mostró diferencias significativas entre el grupo de profesionales de la ingeniería ( $M = 6.71$ ) y los sanitarios ( $M = 1.75$ ),  $p = .002$ ; así como entre los mismos ingenieros y los docentes ( $M = 2.47$ ),  $p = .011$ . Dichas diferencias se pueden observar más claramente en la Figura 17.

Tabla 49. Análisis de la covarianza para el número superiores, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	6.91 *	.011	.12
Género	1	0.38	.541	.01
Actividad	2	7.40 **	.001	.22
Experiencia	2	0.02	.982	.00
Género * actividad	2	0.39	.678	.01
Género * experiencia	2	0.56	.573	.02
Actividad * experiencia	4	0.16	.958	.01
Género * actividad * experiencia	4	0.87	.486	.06
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.01	.923	.00
Recuerdo * volumen	1	1.26	.266	.02
Recuerdo * género	1	0.01	.912	.00
Recuerdo * actividad	2	2.54	.089	.09
Recuerdo * experiencia	2	1.28	.287	.05
Recuerdo * género * actividad	2	0.98	.381	.04
Recuerdo * género * experiencia	2	0.67	.514	.02
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.56	.689	.04
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.64	.639	.05
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

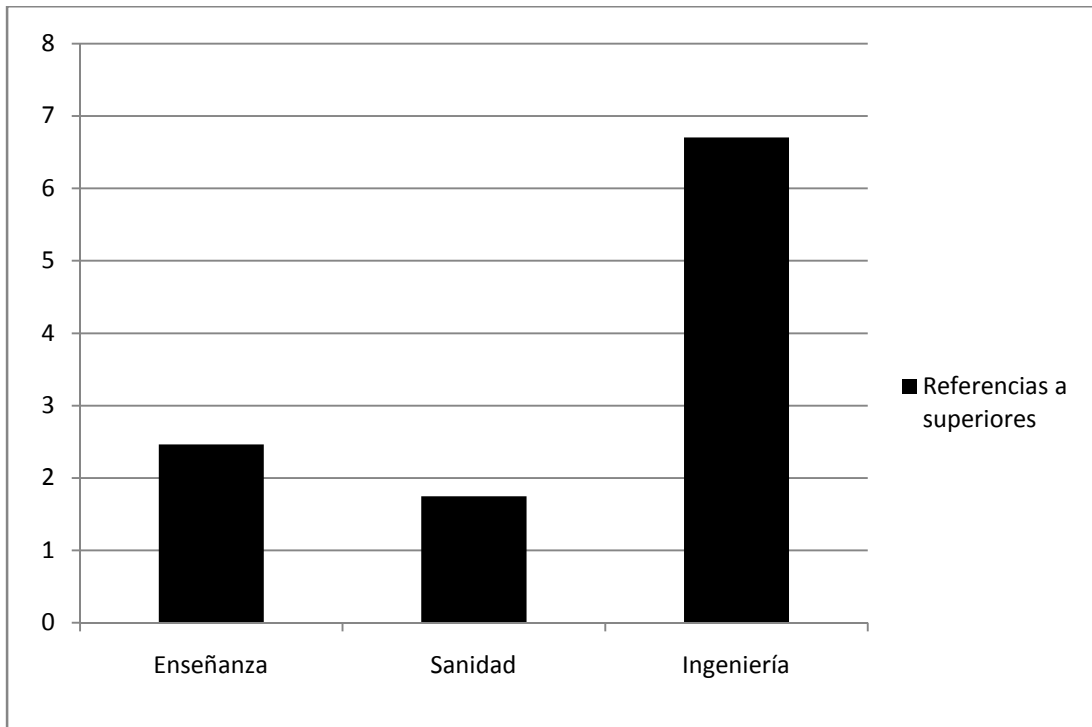


Figura 17. Medias ajustadas de referencias a superiores para cada tipo de actividad

### 5.3.3.4. Referencias a usuarios

También se ha realizado un ANCOVA tomando como variable dependiente el número de veces que se hace referencia a los usuarios, que son principalmente los clientes de los proyectos y trabajos de los ingenieros, los estudiantes de los profesores y los pacientes de los sanitarios. Las medias y las desviaciones del número de referencias a los usuarios se encuentran en la siguiente Tabla 50 y los resultados de las pruebas estadísticas en la posterior Tabla 51.

Tabla 50. M. y D.T. del número de referencias a usuarios en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	13.75	8.42	13.50	15.29	7.75	8.18	3.75	3.77
	Media	8.25	13.18	11.75	13.57	18.75	16.58	7.75	8.66
	Alta	13.75	10.97	18.25	16.62	11.50	18.36	4.00	5.48
Sanidad	Baja	8.00	4.24	14.75	6.65	13.50	5.45	24.75	21.17
	Media	10.25	6.13	9.50	5.74	10.50	11.00	16.50	26.34
	Alta	4.75	7.09	25.75	18.30	5.00	4.83	3.75	5.56
Ingeniería	Baja	0.50	0.58	0.50	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Media	8.25	16.50	1.25	2.50	1.50	1.29	1.50	2.38
	Alta	2.75	5.50	1.00	0.82	0.25	0.50	0.25	0.50

En el ANCOVA, tal como se observa en la Tabla 51, además del volumen, tres efectos resultaron significativos. Los efectos principales del género ( $F(1,53) = 8.01, p = .007$ , con un tamaño de efecto cercano a grande, ( $\eta_p^2 = .13$ ) mostraron que las mujeres ( $M = 10.59$ ) hace más referencias a los usuarios que los varones, ( $M = 5.93$ ). También fue significativo efecto del tipo de actividad ( $F(2,53) = 17.27, p < .001$ ), con un tamaño de efecto grande, ( $\eta_p^2 = .39$ ) y el efecto de interacción de tipo de recuerdo y actividad ( $F(2,53) = 4.00, p = .024$ ), con un tamaño de efecto cercano a grande, ( $\eta_p^2 = .13$ ).

La Figura 18 muestra el perfil de dicha interacción entre recuerdo y actividad. De las diferentes comparaciones de medias en esta interacción resultaron significativas la diferencia de medias de la referencia a usuarios de los médicos entre los recuerdos negativos ( $M = 16.38$ ) y los positivos ( $M = 9.07$ ) con una  $p = .009$ . En los recuerdos positivos, los ingenieros ( $M = 2.56$ ) hacen menos referencias a usuarios que los profesores ( $M = 11.53$ ),  $p = .009$  y que los sanitarios ( $M = 9.07$ ),  $p = .033$ . Por su parte, en los recuerdos negativos los médicos ( $M = 16.38$ ) refieren más usuarios que los

profesores ( $M = 8.82$ ),  $p = .040$  y que los ingenieros ( $M = 1.22$ ),  $p < .001$ . También la diferencia entre profesores e ingenieros fue significativa con una  $p = .039$  en los mismos recuerdos negativos.

Tabla 51. Análisis de la covarianza para el número usuarios, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	30.30 **	.000	.36
Género	1	8.01 **	.007	.13
Actividad	2	17.27 **	.000	.39
Experiencia	2	2.05	.139	.07
Género * actividad	2	0.71	.494	.03
Género * experiencia	2	1.98	.149	.07
Actividad * experiencia	4	0.75	.565	.05
Género * actividad * experiencia	4	1.87	.129	.12
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.28	.596	.01
Recuerdo * volumen	1	0.64	.427	.01
Recuerdo * género	1	1.80	.185	.03
Recuerdo * actividad	2	4.00 *	.024	.13
Recuerdo * experiencia	2	0.89	.418	.03
Recuerdo * género * actividad	2	1.51	.230	.05
Recuerdo * género * experiencia	2	1.29	.285	.05
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.05	.995	.00
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	1.20	.324	.08
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

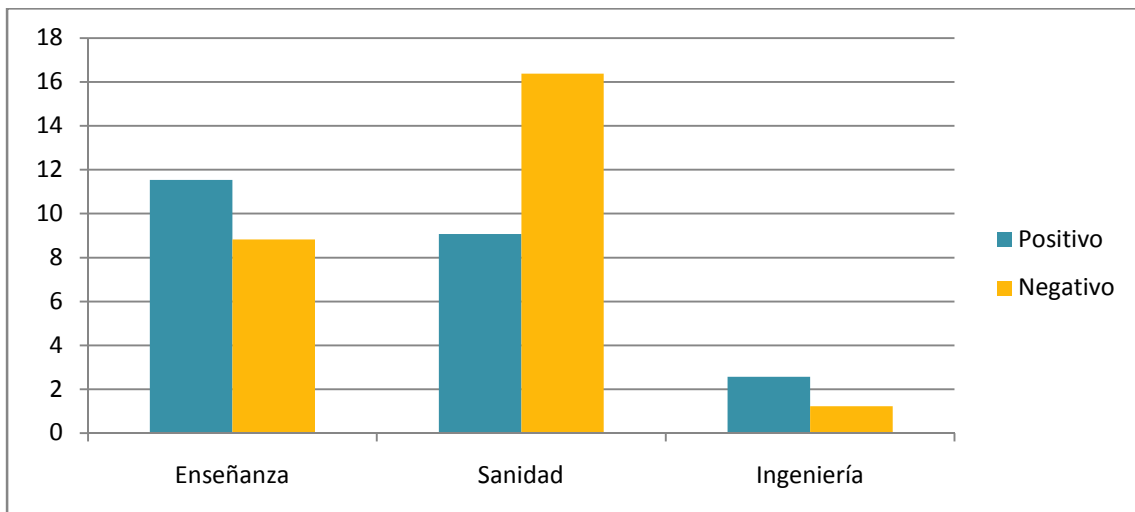


Figura 18. Medias ajustadas de usuarios para cada tipo de actividad en función del tipo de recuerdo

### 5.3.3.5. Referencias a inespecíficos

Para finalizar con las referencias a otros, se ha realizado igualmente un ANCOVA tomando como variable dependiente el número de referencias a los “otros inespecíficos”. Como hemos descrito anteriormente, se incluyen en esta categoría a los que no se especifica claramente a quién son, o no se puede categorizar como superior, usuario o igual. Las medias y las desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 52 y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 53.

Tabla 52. M. y D.T. del número de referencias a inespecíficos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	0.25	0.50	3.50	5.07	2.25	0.50	0.50	1.00
	Media	3.00	4.69	1.50	2.38	4.25	2.63	5.75	4.27
	Alta	1.50	2.38	4.00	2.94	2.00	1.83	3.00	2.94
Sanidad	Baja	2.25	2.63	1.25	1.89	1.50	2.38	1.50	1.29
	Media	1.00	0.82	0.75	0.96	0.50	0.58	0.75	0.96
	Alta	2.75	2.06	1.75	0.50	2.50	2.38	5.25	4.19
Ingeniería	Baja	1.00	1.15	2.75	2.50	3.75	3.40	0.75	0.96
	Media	2.50	2.38	3.00	2.31	2.00	1.63	2.50	1.91
	Alta	7.75	7.32	6.25	2.06	7.25	8.02	5.75	3.77

Los resultados del ANCOVA, tal como se observa en la Tabla 53, muestran varios efectos significativos. Los efectos principales del tipo de actividad ( $F(2,53) = 6.00, p = .004$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .18$ ) y la experiencia, ( $F(2,53) = 6.83, p = .002$ ), con un tamaño de efecto igualmente grande ( $\eta_p^2 = .20$ ). No obstante, en la interpretación de los efectos principales de la actividad y la experiencia debe considerarse que la interacción de ambos ha sido significativa ( $F(4,53) = 4.18, p = .005$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .24$ ).

El perfil de interacción de experiencia y actividad se muestra en la Figura 19, en la que se observa cómo todos los grupos presentan, de media, entre uno y tres otros inespecíficos, con la excepción del grupo de ingenieros de experiencia alta, que puntúan claramente por encima del resto. Las comparaciones de medias en esta interacción mostraron que el grupo de ingenieros de experiencia alta ( $M = 6.79$ ) presentó de forma significativa más otros inespecíficos que los propios ingenieros de experiencia media ( $M = 1.93$ ),  $p < .001$  y los de experiencia baja ( $M = 2.81$ ),  $p = .001$ . También mostró

que el grupo de ingenieros de experiencia alta previamente mencionado presentó mayor número de otros inespecíficos que los docentes ( $M = 2.31$ ),  $p < .001$  y sanitarios de experiencia alta ( $M = 2.84$ ),  $p = .001$ .

Tabla 53. Análisis de la covarianza para el número otros inespecíficos, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	11.30 **	.001	.18
Género	1	0.19	.665	.00
Actividad	2	6.00 **	.004	.18
Experiencia	2	6.83 **	.002	.20
Género * actividad	2	0.17	.844	.01
Género * experiencia	2	0.03	.967	.00
Actividad * experiencia	4	4.18 **	.005	.24
Género * actividad * experiencia	4	0.42	.794	.03
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.57	.454	.01
Recuerdo * volumen	1	0.80	.376	.01
Recuerdo * género	1	0.35	.559	.01
Recuerdo * actividad	2	0.52	.595	.02
Recuerdo * experiencia	2	0.02	.978	.00
Recuerdo * género * actividad	2	1.07	.349	.04
Recuerdo * género * experiencia	2	1.53	.226	.05
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.46	.761	.03
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.44	.779	.03
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*\*  $p < .01$ .

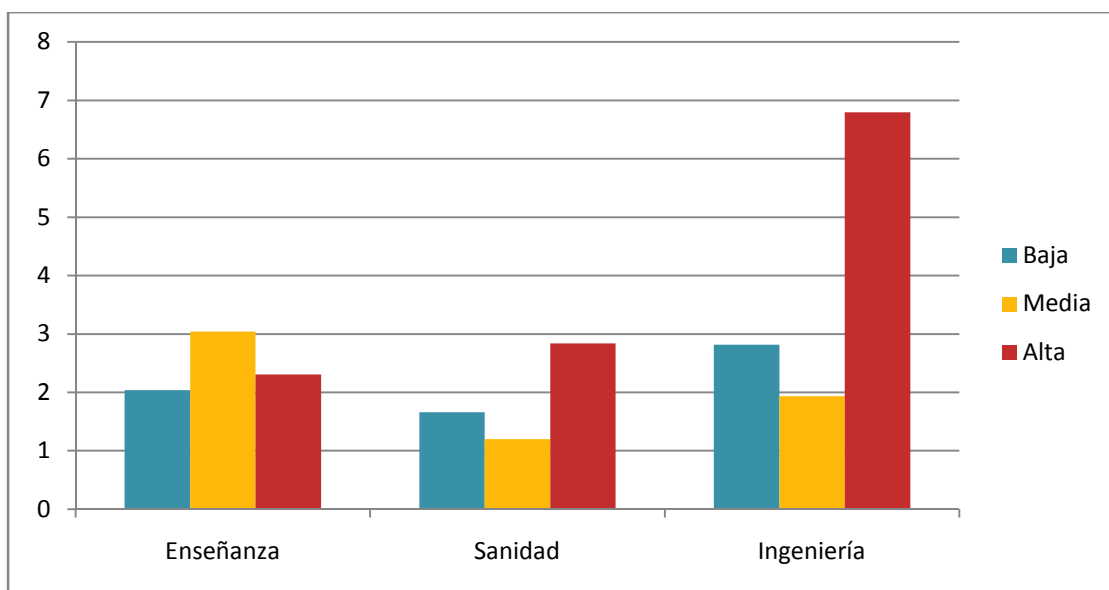


Figura 19. Medias ajustadas del número de referencias a inespecíficos en ambos recuerdos para cada actividad en función del nivel de experiencia

### 5.3.3.6. Referencias a Yo agente

Para el análisis de los distintos yoes que hemos considerado en las narrativas, se han utilizado las mismas pruebas ANCOVA que hemos empleado anteriormente, en este caso utilizando las codificaciones de agentes como variables dependientes. Se codificaban como agentes todas aquellas ocasiones en las que el entrevistado hacía referencia a sí mismo realizando alguna acción en el recuerdo de forma agentiva, es decir, directa, sin la influencia directa de ningún otro en la decisión o ejecución de la misma. Las medias y las desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 54 y los resultados de las pruebas estadísticas en la posterior Tabla 55.

Tabla 54. M. y D.T. del número de referencias al Yo Agente en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	3.25	0.50	6.50	5.07	6.00	3.92	9.75	9.00
	Media	5.75	4.50	5.00	2.45	11.75	7.59	16.75	9.00
	Alta	10.50	8.43	16.00	7.16	21.75	20.01	11.50	12.37
Sanidad	Baja	6.50	3.87	8.25	7.14	10.25	4.79	16.75	14.17
	Media	8.00	3.56	6.25	4.79	9.50	5.51	6.75	4.11
	Alta	6.00	3.37	12.50	6.86	14.75	8.92	13.50	5.74
Ingeniería	Baja	5.00	1.41	7.50	1.29	7.75	8.42	5.25	2.50
	Media	12.25	7.85	12.25	10.37	11.50	4.51	12.00	7.44
	Alta	7.50	2.08	7.25	4.79	8.25	5.80	4.75	4.27

Como se observa en la Tabla 55, sólo resultó significativa la interacción entre actividad y la experiencia ( $F(4,53) = 2.80, p = .035$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .17$ ). En la Figura 20 hemos representado el perfil de la interacción significativa en la que se observa cómo cada grupo de actividad presenta un patrón distinto en relación a su experiencia. Si bien en los docentes de experiencia baja y media las puntuaciones son muy similares, sí que se observa un aumento entre los de experiencia alta. Los del sector sanitario por otra parte, presentan niveles altos de agencia en todos los niveles de experiencia, y entre los ingenieros se observa una ligera disminución en la presencia de yoes agentes al incrementar experiencia laboral.

En esta línea y por otra parte, los contrastes a posteriori mostraron que el grupo de docentes de experiencia alta ( $M = 13.42$ ) presentaron más yoes agentes que los propios docentes de experiencia media ( $M = 7.02$ ),  $p = .010$ . Estos mismos profesores

de experiencia alta, presentaron un mayor número de yoes agentes que los profesionales de la ingeniería de experiencia alta ( $M = 7.14$ ),  $p = .010$ .

Tabla 55. Análisis de la covarianza para el número yoes agentes, con el volumen total de recuerdo como covariable.

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	62.06 **	.000	.54
Género	1	0.30	.586	.01
Actividad	2	0.85	.434	.03
Experiencia	2	1.03	.364	.04
Género * actividad	2	1.95	.152	.07
Género * experiencia	2	0.73	.488	.03
Actividad * experiencia	4	2.80 *	.035	.17
Género * actividad * experiencia	4	0.09	.985	.01
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.09	.762	.00
Recuerdo * volumen	1	0.31	.581	.01
Recuerdo * género	1	1.68	.201	.03
Recuerdo * actividad	2	0.37	.690	.01
Recuerdo * experiencia	2	1.05	.357	.04
Recuerdo * género * actividad	2	0.07	.933	.00
Recuerdo * género * experiencia	2	2.66	.080	.09
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.60	.665	.04
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.90	.468	.06
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

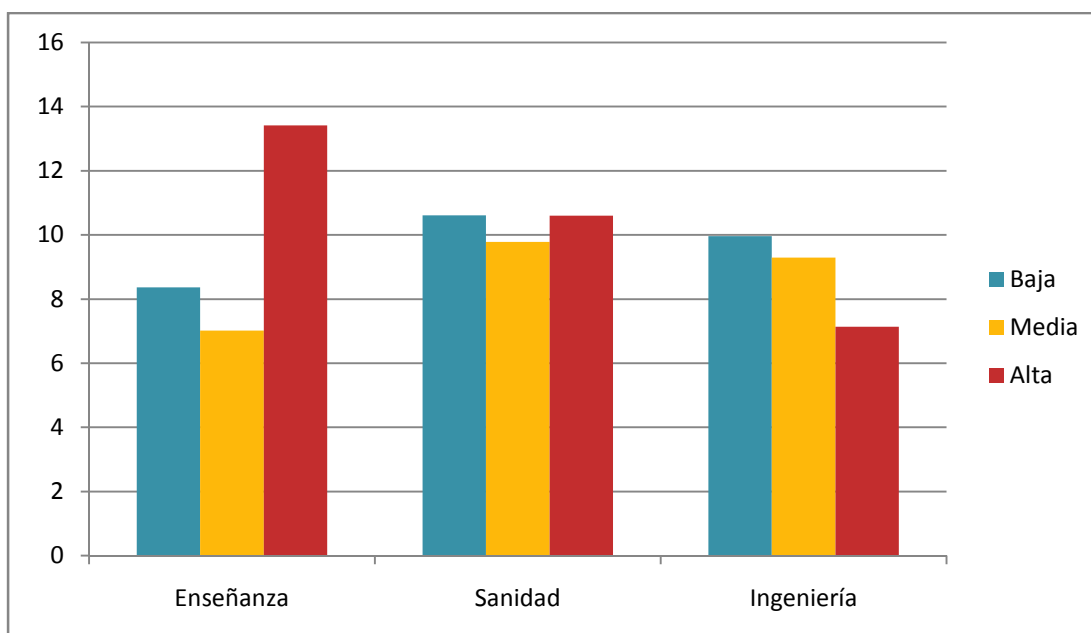


Figura 20. Medias ajustadas del número de referencias a yoes agentes en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función de la actividad



### 5.3.3.7. Referencias a Yo paciente

También para los yoes pacientes se ha utilizado la prueba ANCOVA previamente descrita, en este caso utilizando las codificaciones de pacientes como variables dependientes. Se codificaban como pacientes todas aquellas ocasiones en las que el entrevistado hacía referencia a sí mismo siendo afectado por una acción que realizaba otra persona, siendo el sujeto paciente de una oración. Las medias y las desviaciones de las referencias a los yoes pacientes se encuentran en la siguiente Tabla 56 y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 57.

Tabla 56. M. y D.T. del número de referencias al Yo paciente en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	6.50	3.32	15.25	8.46	8.25	2.50	5.25	5.12
	Media	7.00	3.16	8.50	4.43	13.00	3.46	22.25	15.33
	Alta	12.50	2.65	12.75	4.99	16.50	19.69	8.00	6.78
Sanidad	Baja	4.00	2.16	10.50	7.77	9.50	4.93	17.00	7.53
	Media	6.00	7.66	7.75	5.32	5.75	4.57	11.25	12.12
	Alta	5.75	2.50	12.50	8.96	5.00	5.60	14.25	10.63
Ingeniería	Baja	6.50	1.91	16.50	7.55	7.75	5.32	7.50	5.80
	Media	11.75	3.86	15.00	10.49	9.50	12.34	21.75	4.92
	Alta	9.25	7.89	20.50	9.54	9.00	3.92	8.25	5.32

En la Tabla 57 se observa que sólo el efecto de la interacción de tipo de recuerdo por actividad y experiencia resultó significativo, ( $F(2,53) = 3.33, p = .043$ ), con un tamaño de efecto medio ( $\eta^2 = .11$ ). Este perfil de interacción se muestra en la Figura 21. En esta línea los contrastes a posteriori mostraron que en los recuerdos negativos las mujeres de experiencia alta ( $M = 15.33$ ) presentaron de forma significativa más yoes pacientes que los hombres de la misma experiencia ( $M = 8.62$ ),  $p = .032$ .

La menor presencia de yoes pacientes en los recuerdos positivos que en los negativos se observa en todos los grupos salvo en el grupo de varones de alta experiencia. De estas diferencias, tres fueron estadísticamente significativas. En primer lugar, en las mujeres de experiencia alta en los recuerdos negativos, presentaron un mayor número de yoes pacientes ( $M = 15.33$ ) que en los recuerdos positivos ( $M = 9.23$ ),  $p = .037$ . También se observa entre las mujeres de experiencia baja, ya que, en los recuerdos negativos ( $M = 16.39$ ), presentan un mayor número de yoes pacientes que en

los positivos ( $M = 7.52$ ),  $p = .004$ . También resultó significativa la diferencia entre el grupo de varones de experiencia media, ya que en los recuerdos negativos presentan una media de ( $M = 15.54$ ), yoes pacientes y en los positivos ( $M = 7.10$ ),  $p = .007$ .

Tabla 57. Análisis de la covarianza para el número yoes pacientes, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	32.23 **	.000	.38
Género	1	1.30	.259	.02
Actividad	2	2.15	.127	.08
Experiencia	2	0.09	.911	.00
Género * actividad	2	1.53	.227	.05
Género * experiencia	2	1.54	.224	.05
Actividad * experiencia	4	0.17	.954	.01
Género * actividad * experiencia	4	0.88	.484	.06
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.50	.485	.01
Recuerdo * volumen	1	0.34	.565	.01
Recuerdo * género	1	1.05	.310	.02
Recuerdo * actividad	2	1.94	.154	.07
Recuerdo * experiencia	2	0.47	.626	.02
Recuerdo * género * actividad	2	0.90	.413	.03
Recuerdo * género * experiencia	2	3.33 *	.043	.11
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.94	.446	.07
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.59	.671	.04
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$

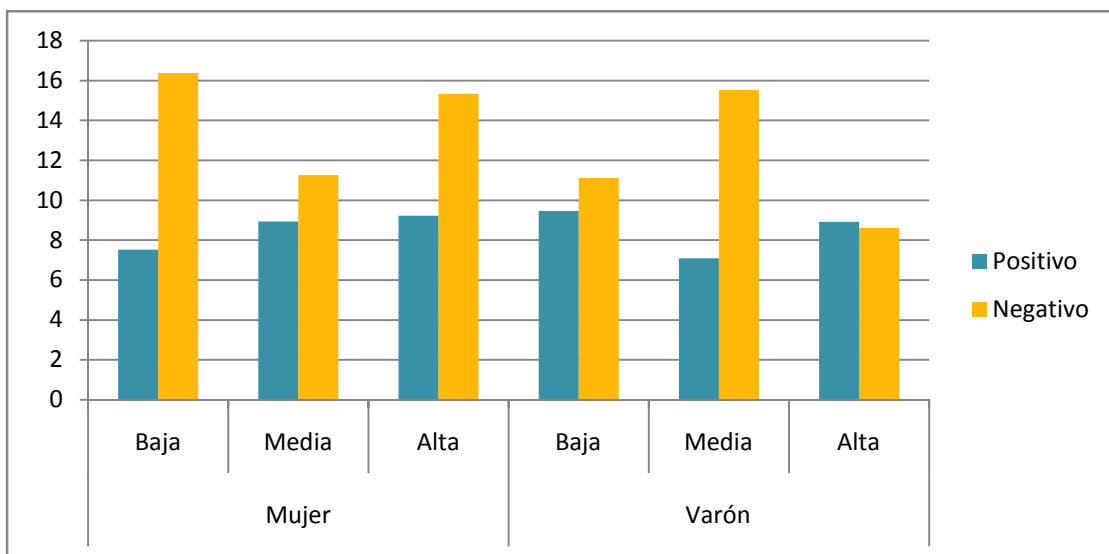


Figura 21. Medias ajustadas del número de referencias a yoes pacientes para cada nivel de experiencia y género en función del tipo de recuerdo

### 5.3.3.8. Referencias a Yo narrador

Las medias y las desviaciones del número de referencias a los yoes narradores se presentan en la Tabla 58 y los resultados de las pruebas en la Tabla 59. Se codificaban como narradores todas aquellas ocasiones en las que el entrevistado hacía referencia a sí mismo desde el presente, lo que en la actualidad pensaba o le afecta respecto al hecho referido. En este caso no resultó significativo ningún efecto.

Tabla 58. M. y D.T. del número de referencias al Yo narrador en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	5.50	2.08	12.00	11.05	5.50	1.73	6.75	5.06
	Media	5.00	4.55	17.75	20.66	11.00	5.72	15.75	6.13
	Alta	4.25	3.69	7.75	2.99	7.75	11.70	8.00	4.24
Sanidad	Baja	5.50	2.52	7.25	4.57	6.00	4.55	9.00	2.71
	Media	3.50	2.65	8.50	6.45	7.25	4.57	5.25	3.20
	Alta	3.75	3.50	4.50	3.00	11.25	9.91	9.25	8.18
Ingeniería	Baja	4.75	6.24	3.50	3.79	9.00	10.03	4.25	1.26
	Media	4.50	2.65	5.75	3.30	6.50	1.29	12.50	4.04
	Alta	3.75	3.30	3.75	2.36	6.00	4.24	11.25	6.65

Tabla 59. Análisis de la covarianza para el número yoes narradores, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	46.55 **	.000	.47
Género	1	0.36	.549	.01
Actividad	2	1.60	.211	.06
Experiencia	2	1.88	.162	.07
Género * actividad	2	2.15	.126	.08
Género * experiencia	2	2.17	.124	.08
Actividad * experiencia	4	1.49	.218	.10
Género * actividad * experiencia	4	0.27	.893	.02
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.37	.546	.01
Recuerdo * volumen	1	0.03	.871	.00
Recuerdo * género	1	1.08	.303	.02
Recuerdo * actividad	2	1.52	.227	.05
Recuerdo * experiencia	2	1.23	.299	.04
Recuerdo * género * actividad	2	1.30	.281	.05
Recuerdo * género * experiencia	2	0.23	.792	.01
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.83	.512	.06
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.55	.699	.04
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*  $p < .05$  y \*\*  $p < .01$ .

### 5.3.4. Verbos referidos en las narrativas

#### 5.3.4.1. Verbos de acción

Los verbos de acción como variable dependiente. Dichos verbos hacen referencia a los hechos, acciones, actividades o tareas que tanto el protagonista de la narración como cualquier otra persona presente en la misma realiza. Las medias y desviaciones del número de verbos de acción se encuentran en la Tabla 60. Como se observa en la Tabla 61 ningún efecto resultó significativo.

Tabla 60. M. y D.T. del número de referencias a verbos de acción en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	9.00	6.27	13.75	6.45	10.25	2.63	11.25	8.18
	Media	10.50	7.72	13.00	7.44	18.00	7.62	27.50	16.03
	Alta	12.50	6.95	19.25	10.40	20.75	14.24	12.25	7.50
Sanidad	Baja	7.75	1.26	12.25	2.75	14.00	4.40	22.50	12.58
	Media	13.00	6.53	10.75	4.11	11.50	4.65	11.75	9.18
	Alta	7.75	4.27	13.50	11.96	17.75	9.54	18.00	6.32
Ingeniería	Baja	7.50	3.11	10.50	5.45	12.00	12.03	11.75	9.64
	Media	14.00	12.99	19.75	14.17	18.25	5.32	17.75	10.75
	Alta	11.00	6.98	12.00	7.53	12.00	4.83	11.50	4.80

Tabla 61. Análisis de la covarianza para el número de verbos de acción, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	59.93 **	.000	.53
Género	1	0.47	.495	.01
Actividad	2	0.05	.954	.00
Experiencia	2	0.38	.683	.01
Género * actividad	2	0.42	.657	.02
Género * experiencia	2	0.51	.602	.02
Actividad * experiencia	4	0.39	.816	.03
Género * actividad * experiencia	4	0.46	.763	.03
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.00	.954	.00
Recuerdo * volumen	1	0.48	.491	.01
Recuerdo * género	1	1.31	.258	.02
Recuerdo * actividad	2	0.12	.891	.00
Recuerdo * experiencia	2	0.58	.564	.02
Recuerdo * género * actividad	2	0.29	.746	.01
Recuerdo * género * experiencia	2	0.97	.386	.04
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.53	.714	.04
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.73	.573	.05
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*\*  $p < .01$ .

### 5.3.4.2. Referencias a verbos de estado

Los verbos de estado hacen básicamente referencia al hecho de permanecer, de estar en un lugar determinado, sin realizar ni ser objeto paciente de ninguna acción específica. Las medias y desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 62. Como se observa en la Tabla 63, ningún efecto resultó significativo.

Tabla 62. M. y D.T. del número de referencias a verbos de estado en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	3.50	1.73	8.50	3.70	5.25	2.22	5.25	3.10
	Media	6.50	4.04	6.25	2.63	11.75	5.12	16.50	2.38
	Alta	10.00	4.97	14.25	6.70	7.75	7.89	7.75	6.24
Sanidad	Baja	3.00	2.00	11.50	6.14	4.75	2.50	11.25	12.69
	Media	2.00	1.63	5.75	2.87	6.00	4.83	7.75	9.54
	Alta	3.50	3.11	9.50	2.08	6.25	6.85	11.00	10.07
Ingeniería	Baja	3.75	4.27	7.25	2.22	2.75	2.06	3.50	3.00
	Media	7.75	4.99	8.00	5.35	4.50	3.87	10.75	7.63
	Alta	6.25	4.27	10.50	2.65	5.25	2.50	9.50	5.57

Tabla 63. Análisis de la covarianza para el número de verbos de estado, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	41.59 **	.000	.44
Género	1	1.49	.227	.03
Actividad	2	1.00	.376	.04
Experiencia	2	0.59	.559	.02
Género * actividad	2	0.91	.407	.03
Género * experiencia	2	1.58	.216	.06
Actividad * experiencia	4	0.69	.602	.05
Género * actividad * experiencia	4	0.62	.647	.04
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.00	.946	.00
Recuerdo * volumen	1	2.65	.109	.05
Recuerdo * género	1	0.89	.349	.02
Recuerdo * actividad	2	1.75	.183	.06
Recuerdo * experiencia	2	0.74	.484	.03
Recuerdo * género * actividad	2	0.48	.619	.02
Recuerdo * género * experiencia	2	1.24	.296	.04
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.24	.913	.02
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.25	.906	.02
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

### 5.3.4.3. Referencias a verbos cognitivos

Los verbos cognitivos hacen referencia al paisaje de la conciencia, e incluye tanto todas las referencias a las intenciones, cogniciones y meta-cogniciones propias como las atribuidas a los demás. Las medias y desviaciones para cada recuerdo y variable independiente se encuentran en la siguiente Tabla 64. Como se observa en la Tabla 65, ningún efecto resultó significativo.

Tabla 64. M. y D.T. del número de referencias a verbos cognitivos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	10.75	3.20	23.75	14.34	11.75	2.22	16.25	15.44
	Media	12.00	9.90	22.00	20.03	19.00	11.86	32.75	14.97
	Alta	14.00	4.83	24.25	8.73	31.25	39.76	19.50	16.78
Sanidad	Baja	9.75	4.65	15.75	3.95	13.25	6.95	27.75	14.68
	Media	10.50	9.71	15.00	5.77	13.00	9.13	18.50	17.82
	Alta	10.50	4.65	19.50	9.71	19.50	5.32	18.75	11.62
Ingeniería	Baja	10.00	6.48	16.50	6.56	16.00	14.49	10.25	5.32
	Media	13.25	4.03	25.50	17.94	16.50	11.03	35.25	15.59
	Alta	12.00	6.06	16.50	7.85	17.00	7.35	18.00	6.78

Tabla 65. Análisis de la covarianza para el número de verbos cognitivos, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	150.19 **	.000	.74
Género	1	0.26	.610	.00
Actividad	2	0.48	.619	.02
Experiencia	2	1.05	.357	.04
Género * actividad	2	0.07	.928	.00
Género * experiencia	2	0.50	.610	.02
Actividad * experiencia	4	1.11	.363	.08
Género * actividad * experiencia	4	2.17	.084	.14
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.00	.977	.00
Recuerdo * volumen	1	1.59	.212	.03
Recuerdo * género	1	2.27	.138	.04
Recuerdo * actividad	2	0.01	.993	.00
Recuerdo * experiencia	2	2.22	.118	.08
Recuerdo * género * actividad	2	0.59	.557	.02
Recuerdo * género * experiencia	2	1.44	.245	.05
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.76	.558	.05
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.61	.657	.04
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

#### 5.3.4.4. Referencias a emociones positivas

Las referencias a emociones positivas, cuyas medias y desviaciones se presentan en la Tabla 66 incluyen tanto aquellas que se experimentan en persona y son reflejadas en la narración del recuerdo, como las que se atribuyen a los diferentes personajes que en el mismo aparecen. En el caso de las positivas, y como se puede fácilmente intuir, se reflejan en amor, alegría, felicidad, orgullo, etc.

Tabla 66. M. y D.T. del número de referencias a emociones positivas en cada recuerdo en función de la actividad, experiencia laboral y género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	10.25	2.63	2.25	2.22	9.00	2.16	0.25	0.50
	Media	8.50	4.12	3.25	3.95	15.25	3.30	5.25	4.35
	Alta	10.00	2.16	5.25	6.55	8.75	7.59	0.50	1.00
Sanidad	Baja	6.75	3.10	0.00	0.00	10.75	1.89	3.75	4.19
	Media	9.50	4.12	1.00	1.41	11.00	4.55	2.25	3.20
	Alta	7.25	2.36	1.00	1.15	6.75	0.96	1.25	1.50
Ingeniería	Baja	7.00	1.83	0.50	1.00	6.50	5.07	0.25	0.50
	Media	10.50	4.43	1.50	1.91	12.00	3.46	3.00	3.16
	Alta	11.00	4.32	3.50	2.65	7.00	3.83	1.00	1.41

El ANCOVA, tal como se observa en la siguiente Tabla 67, además de en el volumen, se mostraron cuatro efectos estadísticamente significativos. En primer lugar la interacción entre el tipo de recuerdo y el volumen ( $F(2,53) = 5.63, p = .021$ ), con un tamaño de efecto medio ( $\eta_p^2 = .10$ ); también los efectos principales del tipo de recuerdo, ( $F(1,53) = 5.52, p = .023$ ), con un tamaño de efecto medio ( $\eta_p^2 = .09$ ) y de la experiencia, ( $F(2,53) = 4.15, p = .021$ ) con un tamaño de efecto grande, ( $\eta_p^2 = .14$ ) y la interacción entre género y experiencia ( $F(2,53) = 6.47, p = .003$ ), con un tamaño de efecto grande, ( $\eta_p^2 = .20$ ).

En relación al nivel de experiencia, la comparación de medias mostró que las diferencias se encontraban entre el grupo de experiencia media ( $M = 6.54$ ) y alta ( $M = 4.99$ ),  $p = .021$ . En relación al tipo de recuerdo, y como cabría esperar, en los recuerdos positivos, el número medio de emociones positivas ( $M = 9.32$ ) fue significativamente mayor que en los recuerdos negativos ( $M = 1.99$ ),  $p < .001$ . En el caso de la interacción entre experiencia y género se observaron diferencias significativas en el grupo de experiencia alta entre mujeres ( $M = 6.37$ ) y hombres ( $M = 3.64$ ),  $p = .001$ . Al igual que

entre los hombres de experiencia media ( $M = 7.06$ ) y alta ( $M = 3.64$ ),  $p < .001$ . En la Figura 22 se pueden observar con más claridad dichas diferencias.

Tabla 67. Análisis de la covarianza para el número de emociones positivas, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	32.81 **	.000	.38
Género	1	1.10	.300	.02
Actividad	2	1.97	.149	.07
Experiencia	2	4.15 *	.021	.14
Género * actividad	2	2.02	.143	.07
Género * experiencia	2	6.47 **	.003	.20
Actividad * experiencia	4	1.35	.265	.09
Género * actividad * experiencia	4	0.84	.506	.06
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	5.52 *	.023	.09
Recuerdo * volumen	1	5.63 *	.021	.10
Recuerdo * género	1	0.00	.988	.00
Recuerdo * actividad	2	0.02	.977	.00
Recuerdo * experiencia	2	1.39	.257	.05
Recuerdo * género * actividad	2	1.07	.350	.04
Recuerdo * género * experiencia	2	0.03	.975	.00
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.63	.646	.05
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	0.18	.950	.01
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

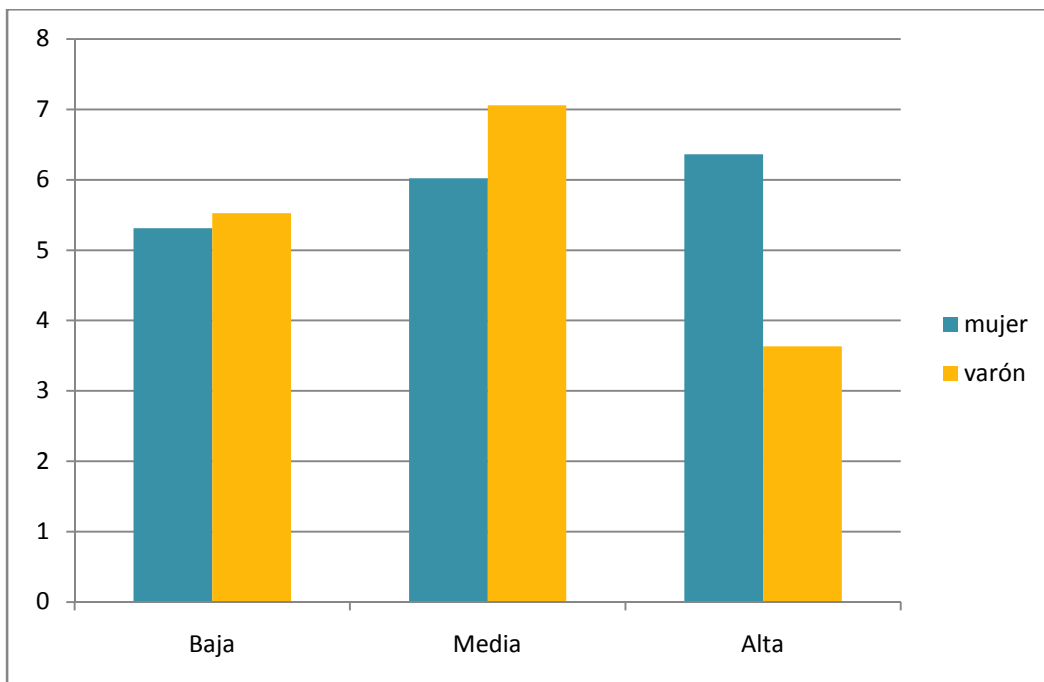


Figura 22. Medias ajustadas de las referencias a emociones positivas en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función del género



### 5.3.4.5. Referencias a emociones negativas

El análisis de las emociones negativas que, al contrario de las previamente descritas, se reflejan en penas, discusiones, violencia, miedo etc. se presentan en la Tabla 68 con las medias y desviaciones en función del género, experiencia laboral, actividad y tipo de recuerdo. De igual forma, se presentan los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 69.

Tabla 68. M. y D.T. del número de referencias a emociones negativas en cada recuerdo en función de la actividad, experiencia laboral y género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	1.25	1.89	13.00	3.46	1.50	1.00	7.00	2.31
	Media	1.75	1.71	8.25	3.59	2.75	3.20	17.75	6.90
	Alta	3.00	3.46	12.25	6.55	5.00	9.35	14.50	6.81
Sanidad	Baja	0.50	0.58	9.50	5.26	3.00	2.45	17.75	6.24
	Media	1.50	1.73	13.25	8.26	2.00	0.00	11.25	9.74
	Alta	2.00	2.83	11.50	5.26	2.00	2.71	6.75	3.77
Ingeniería	Baja	0.25	0.50	8.75	2.22	1.50	1.29	5.25	1.50
	Media	2.75	2.50	11.50	9.26	2.00	2.83	18.25	3.59
	Alta	0.25	0.50	12.50	4.36	3.50	3.70	14.00	0.82

El ANCOVA reveló un efecto del tipo de recuerdo ( $F(1,53) = 10.85, p = .002$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .17$ ). Igualmente, resultó significativa la interacción entre género, actividad y experiencia ( $F(4,53) = 3.27, p = .018$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .20$ ).

En los contrastes a posteriori se observó que, como cabría esperar, en los recuerdos negativos el número medio de emociones negativas ( $M = 11.83$ ) fue mayor que en los recuerdos positivos ( $M = 2.03$ ),  $p < .001$ . También mostró cuatro comparaciones significativas que se pueden observar más claramente en la Figura 23. Todas estas diferencias tienen como común denominador el grupo de médicos de alta experiencia cuya media de sólo 2.80 emociones negativas es inferior al de mujeres de sanidad de experiencia alta ( $M = 7.25$ ),  $p = .037$ ; también inferior a los hombres ingenieros de experiencia alta ( $M = 8.47$ ),  $p = .024$ , al igual que los hombres profesores de experiencia alta ( $M = 9.09$ ),  $p = .010$ , e igualmente inferior a los propios médicos varones de experiencia baja ( $M = 9.69$ ),  $p = .004$ .

Tabla 69. Análisis de la covarianza para el número de emociones negativas, con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	30.64 **	.000	.37
Género	1	0.01	.940	.00
Actividad	2	0.00	.996	.00
Experiencia	2	0.16	.855	.01
Género * actividad	2	0.28	.760	.01
Género * experiencia	2	0.10	.909	.00
Actividad * experiencia	4	2.15	.087	.14
Género * actividad * experiencia	4	3.27 *	.018	.20
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	10.85 **	.002	.17
Recuerdo * volumen	1	3.20	.079	.06
Recuerdo * género	1	0.13	.717	.00
Recuerdo * actividad	2	0.13	.878	.00
Recuerdo * experiencia	2	0.78	.464	.03
Recuerdo * género * actividad	2	0.11	.893	.00
Recuerdo * género * experiencia	2	2.15	.127	.07
Recuerdo * actividad * experiencia	4	1.55	.202	.10
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	2.47	.056	.16
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

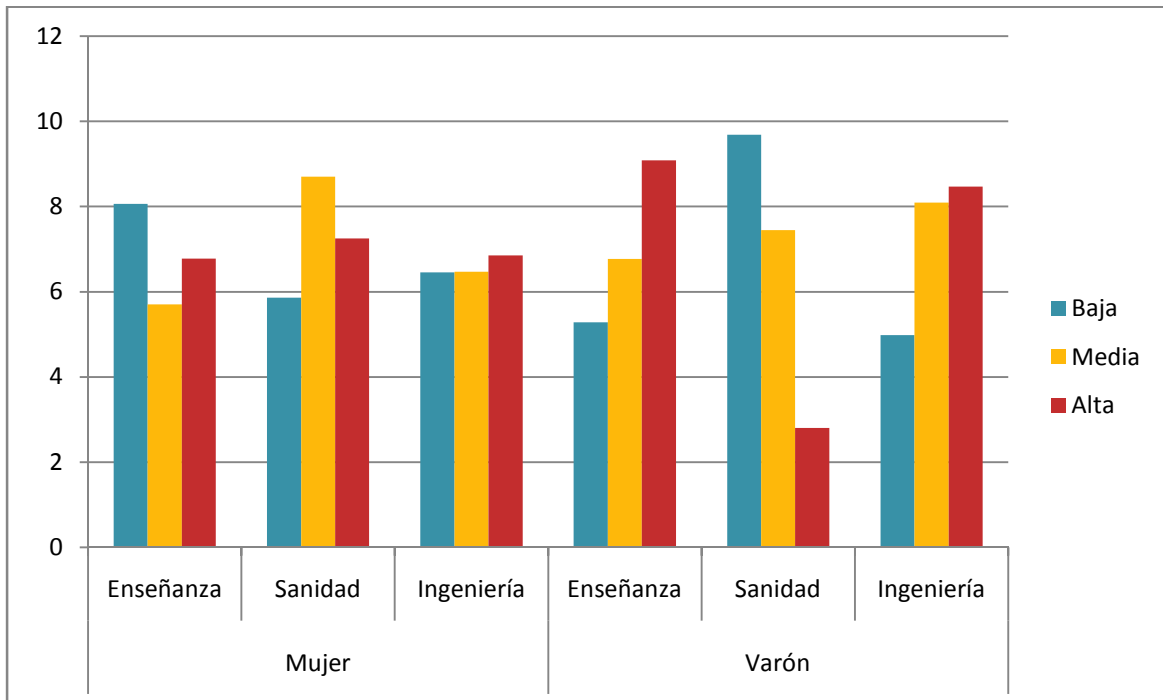


Figura 23. Medias ajustadas del número de referencias a emociones negativas en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia y actividad en función del género

### 5.3.5. Complementos referidos en las narrativas

A continuación se presentan los análisis relativos a la presencia de complementos en las narrativas. En general éstos tienen una presencia mucho menor que los personajes o los verbos, que son elementos fundamentales de las mismas. Por ello, debido a que su presencia ha sido en muchos casos escasa, y de cara a darle una mayor robustez a los análisis estadísticos, se han analizado conjuntamente aquellos códigos que formaban parte de la misma familia. Así, dentro de los localizadores están los temporales y los físicos, dentro del grupo de características se incluyen las que habíamos diferenciado como psicológicas y físicas y, en tercer lugar, los recursos incluyen tanto la presencia como la ausencia de los mismos. Es decir, hemos preferido un análisis más holístico de los mismos, que nos dé una idea general de en qué medida puede haber diferencias en las narraciones en función de nuestras variables dependientes, en lugar de un análisis muy micro que nos pudiera plantear problemas de potencia estadística. Buscamos saber cómo se diferencian los participantes en la referencia a las características de los personajes, a los localizadores y a los recursos.

#### 5.3.5.1. Referencias a localizadores geográficos y temporales

Los localizadores hacían referencia a lugares (en mi despacho, en el patio, en urgencias, etc.) como momentos temporales (Por la mañana, el día 25 de febrero, a los cinco minutos, etc.). Las medias y desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 70 y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 71.

Tabla 70. M. y D.T. del las referencias a localizadores en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	3.50	1.91	7.75	5.80	5.75	1.26	7.25	4.50
	Media	17.25	17.37	7.50	1.73	10.50	6.40	14.00	8.83
	Alta	10.50	13.40	12.50	11.33	14.50	9.95	6.00	6.68
Sanidad	Baja	3.75	0.96	9.50	4.04	6.75	4.35	8.25	2.50
	Media	2.75	1.71	2.75	2.06	5.50	5.07	4.00	2.94
	Alta	5.75	2.75	8.00	6.06	11.75	9.78	12.50	10.25
Ingeniería	Baja	2.25	1.71	2.50	1.73	5.75	5.62	5.25	8.50
	Media	6.00	4.76	5.75	6.50	9.50	4.65	8.00	4.08
	Alta	5.00	4.00	4.50	1.91	4.50	2.08	6.00	4.08

El ANCOVA reveló en primer lugar el efecto principal de la actividad, ( $F(2,53) = 3.77, p = .029$ ), con un tamaño de efecto cercano a grande ( $\eta_p^2 = .12$ ). En relación a la actividad, la comparación de medias reflejó una diferencia significativa entre el grupo de docentes ( $M = 9.32$ ) y el de profesionales del sector de la ingeniería ( $M = 5.62$ ),  $p = .026$ . Dichas diferencias quedan reflejadas más claramente en la Figura 24.

Tabla 71. Análisis de la covarianza para el número de localizadores con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	<i>F</i>	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	14.81 **	.000	.22
Género	1	0.05	.827	.00
Actividad	2	3.77 *	.029	.12
Experiencia	2	0.42	.657	.02
Género * actividad	2	0.73	.485	.03
Género * experiencia	2	0.19	.824	.01
Actividad * experiencia	4	1.11	.361	.08
Género * actividad * experiencia	4	0.56	.692	.04
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.01	.909	.00
Recuerdo * volumen	1	0.02	.891	.00
Recuerdo * género	1	0.21	.646	.00
Recuerdo * actividad	2	0.71	.496	.03
Recuerdo * experiencia	2	1.35	.267	.05
Recuerdo * género * actividad	2	0.20	.821	.01
Recuerdo * género * experiencia	2	1.34	.272	.05
Recuerdo * actividad * experiencia	4	0.44	.781	.03
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	1.70	.165	.11
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

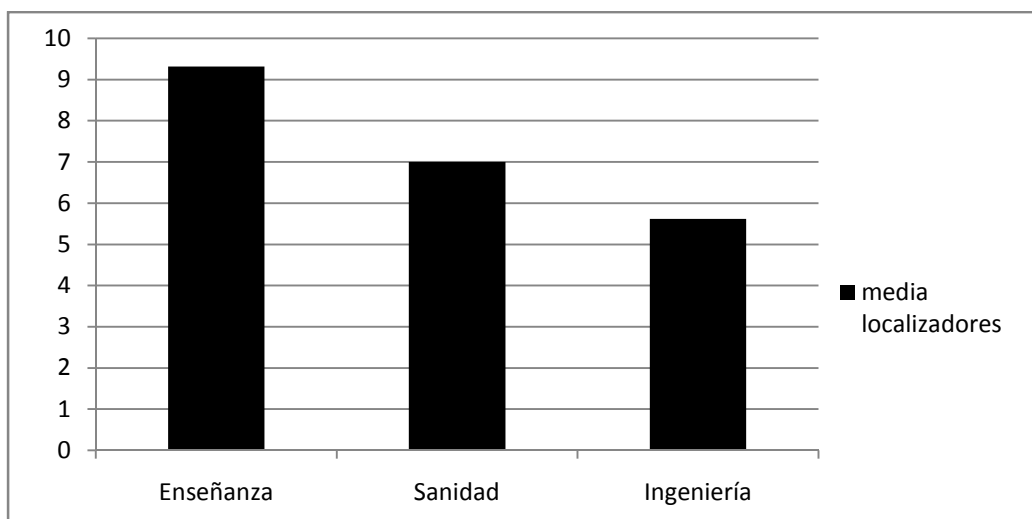


Figura 24. Medias ajustadas del número de referencias a localizadores por tipo de actividad

### 5.3.5.2. Referencias a características de los personajes

En el análisis de las características personales de los diferentes personajes de las narrativas se incluyen tanto las físicas (alta, guapa, flaco) como las psicológicas (lista, desagradable, simpático). Las medias y desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la Tabla 72, y los resultados de las pruebas estadísticas en la Tabla 73.

Tabla 72. M. y D.T. del número de referencias a características en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	1.00	1.41	5.25	4.27	1.50	1.00	1.00	0.82
	Media	3.75	3.10	2.50	2.65	2.25	3.30	3.75	1.50
	Alta	6.00	4.83	3.25	3.86	4.00	4.55	2.50	3.00
Sanidad	Baja	4.75	3.77	4.00	1.41	2.75	3.10	2.00	2.45
	Media	1.00	0.82	2.00	2.45	2.00	1.41	7.00	10.74
	Alta	3.25	3.40	6.25	5.38	1.75	1.71	1.75	2.06
Ingeniería	Baja	0.25	0.50	0.25	0.50	0.50	1.00	2.00	1.63
	Media	1.50	1.91	2.00	1.83	0.00	0.00	5.00	5.35
	Alta	0.75	0.96	2.25	1.71	1.00	0.82	1.25	1.26

El ANCOVA reveló varios efectos estadísticamente significativos. En primer lugar, los efectos principales del género ( $F(1,53) = 5.37, p = .024$ ), con un tamaño de efecto medio ( $\eta^2 = .09$ ); y de la actividad ( $F(2,53) = 5.18, p = .009$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta^2 = .16$ ). La interacción entre género, actividad y experiencia también fue significativa ( $F(4,53) = 2.63, p = .044$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta^2 = .17$ ).

Las comparaciones de medias mostraron que entre los varones de experiencia media, los sanitarios ( $M = 5.00$ ) presentaron más características que los profesores ( $M = 0.86$ ),  $p = .028$  y que los ingenieros de la misma experiencia ( $M = 1.25$ ),  $p = .043$ . También los mismos médicos varones de experiencia media presentaron más características que los de experiencia alta ( $M = 0.78$ ),  $p = .017$ . Por otra parte se puede observar que exclusivamente en sanidad las mujeres de experiencia alta ( $M = 5.06$ ),  $p = .005$  refieren más características personales que los hombres del mismo perfil ( $M = 0.78$ ),  $p = .005$ ; al contrario que entre los grupos de hombres ( $M = 1.95$ ),  $p = .028$  y mujeres de experiencia baja ( $M = 4.90$ ),  $p = .047$ . Dichas diferencias se pueden observar más claramente en la Figura 25.

Tabla 73. Análisis de la covarianza para el número de características con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	23.29 **	.000	.31
Género	1	5.37 *	.024	.09
Actividad	2	5.18 **	.009	.16
Experiencia	2	0.13	.883	.00
Género * actividad	2	1.40	.255	.05
Género * experiencia	2	1.59	.213	.06
Actividad * experiencia	4	0.52	.718	.04
Género * actividad * experiencia	4	2.63 *	.044	.17
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	2.45	.124	.04
Recuerdo * volumen	1	5.24 *	.026	.09
Recuerdo * género	1	0.02	.902	.00
Recuerdo * actividad	2	1.45	.244	.05
Recuerdo * experiencia	2	1.25	.294	.05
Recuerdo * género * actividad	2	0.44	.648	.02
Recuerdo * género * experiencia	2	1.95	.152	.07
Recuerdo * actividad * experiencia	4	2.03	.104	.13
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	1.03	.402	.07
Error intra-sujetos	53			

Nota. \* $p < .05$  y \*\* $p < .01$ .

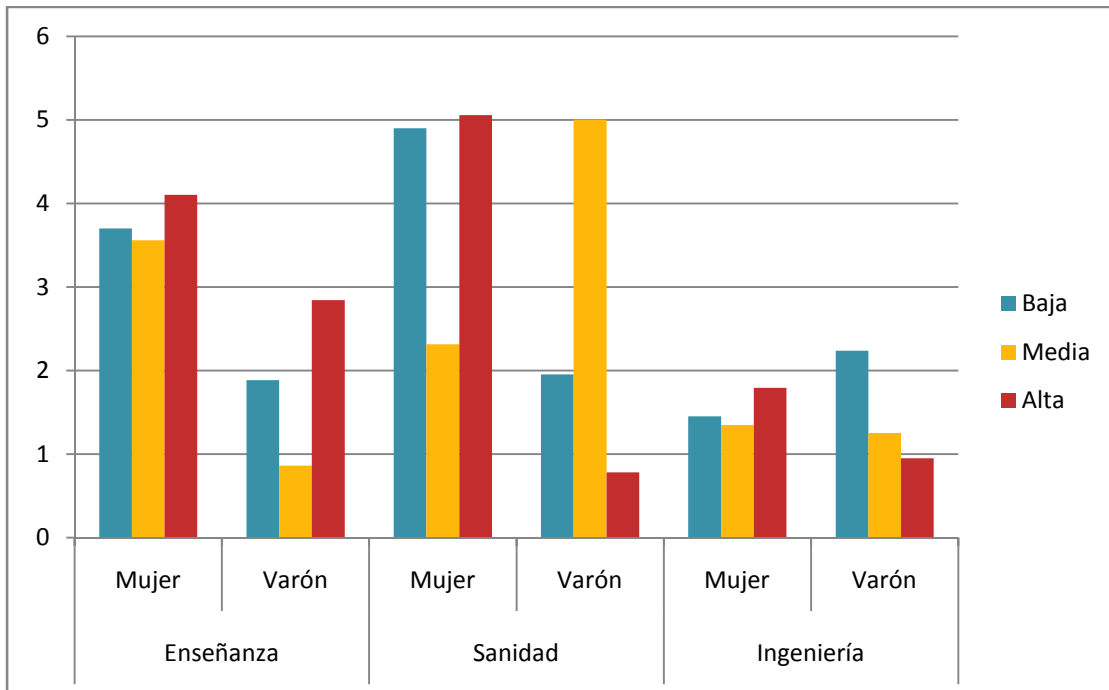


Figura 25. Medias ajustadas del número de referencias a características en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia y actividad en función del género

### 5.3.5.3. Referencias a recursos

En este último análisis se han utilizado como variable dependiente los recursos que incluyen tanto en su presencia (tenía una bata blanca, un ordenador viejo, un montón de libros, etc.), es decir, recursos positivos, como ausencia (no tenía dinero, medicinas, coche, etc.), recursos negativos. De hecho la mayoría de las referencias a recursos han sido de forma negativa, es decir, señalando la falta o la necesidad de algo. Las medias y desviaciones de dichas comparaciones se encuentran en la siguiente Tabla 74 y los resultados de las pruebas en la Tabla 75.

Tabla 74. M. y D.T. del número de referencias a recursos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género

Actividad	Experiencia	Mujeres				Hombres			
		Rec. Positivo		Rec. Negativo		Rec. Positivo		Rec. Negativo	
		M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.	M.	D.T.
Enseñanza	Baja	0.50	0.58	2.50	1.73	0.50	1.00	0.50	0.58
	Media	3.00	2.94	1.25	1.89	3.50	4.04	1.75	1.50
	Alta	1.00	1.41	1.75	2.36	5.50	1.73	1.50	1.73
Sanidad	Baja	0.50	1.00	3.50	4.36	0.75	1.50	0.75	1.50
	Media	0.50	1.00	0.25	0.50	0.25	0.50	0.00	0.00
	Alta	0.25	0.50	0.00	0.00	2.50	1.73	1.00	1.41
Ingeniería	Baja	0.50	1.00	0.50	0.58	2.75	3.40	0.50	1.00
	Media	1.25	2.50	4.50	5.45	5.25	8.06	0.50	0.58
	Alta	0.25	0.50	0.25	0.50	0.50	1.00	0.75	0.96

El único efecto que se muestra significativo tras la realización de este último ANCOVA, es el de la interacción entre el tipo de recuerdo y el género ( $F(1,53) = 8.14$ ,  $p = .006$ ), con un tamaño de efecto grande ( $\eta_p^2 = .13$ ). La comparación de medias mostró que los varones en los recuerdos positivos ( $M = 2.24$ ) presentan un mayor número de recursos que en los negativos ( $M = 0.71$ ),  $p = .006$ .

En este caso, podemos ver que el perfil de las mujeres es el contrario que el de los varones. Considerando que la mayoría de las referencias a recursos ha sido de forma negativa, es decir, a la falta de dichos recursos, estos datos reflejarían que si bien para el varón lo positivo es haber conseguido algo pese a la falta de recursos, en el caso de las mujeres es al revés, la falta de recursos se ve como un obstáculo y, por tanto, como algo negativo. Dichos perfiles se puede observar más claramente en la Figura 26.

Tabla 75. Análisis de la covarianza para el número de recursos con el volumen total de recuerdo como covariable

	Gl	F	Sig.	$\eta_p^2$
Volumen	1	3.95	.052	.07
Género	1	0.07	.785	.00
Actividad	2	1.93	.155	.07
Experiencia	2	0.61	.547	.02
Género * actividad	2	0.21	.813	.01
Género * experiencia	2	1.82	.173	.06
Actividad * experiencia	4	1.87	.129	.12
Género * actividad * experiencia	4	0.88	.058	.06
Error inter-sujetos	53			
Recuerdo	1	0.00	.945	.00
Recuerdo * volumen	1	0.21	.651	.00
Recuerdo * género	1	8.14 **	.006	.13
Recuerdo * actividad	2	0.50	.608	.02
Recuerdo * experiencia	2	1.00	.375	.04
Recuerdo * género * actividad	2	0.58	.563	.02
Recuerdo * género * experiencia	2	0.07	.932	.00
Recuerdo * actividad * experiencia	4	1.06	.385	.07
Recuerdo * género * actividad * experiencia	4	2.58	.058	.16
Error intra-sujetos	53			

Nota. \*\* $p < .01$ .

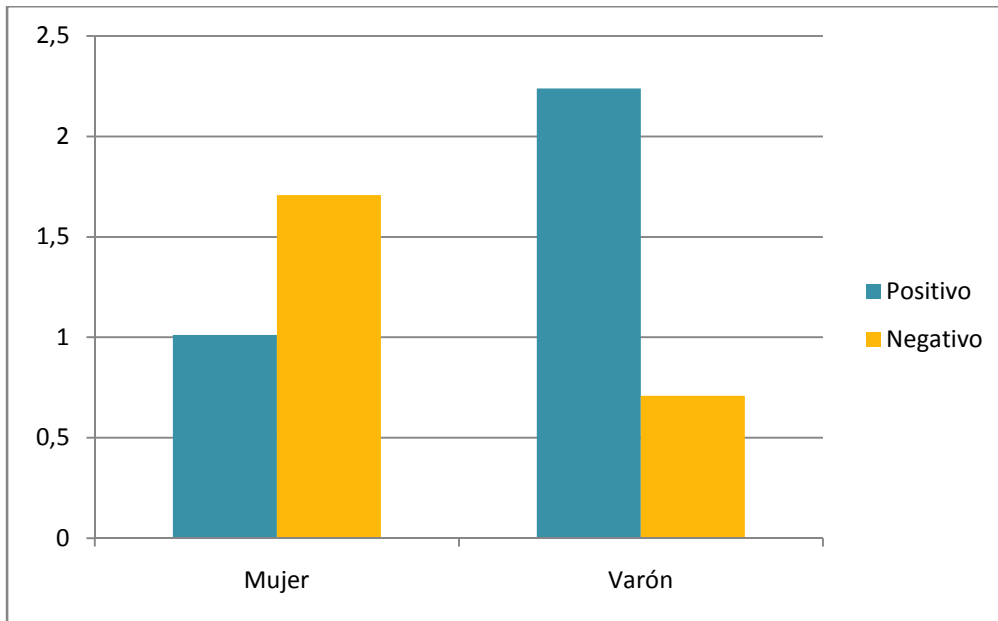


Figura 26. Medias ajustadas de recursos en función del tipo de recuerdo y del género



#### **5.4. Discusión**

Tras la exposición de los resultados obtenidos de los análisis estadísticos realizados, a continuación discutiremos dichos resultados y los relacionaremos con los temas que los participantes han referido en sus narrativas y con la literatura presentada en los capítulos introductorios.

Comenzaremos por analizar cada uno de los grupos de indicadores por separado, a saber, personajes, verbos y complementos. De este modo estableceremos cuáles han sido los que más diferencias han generado entre cada uno de los grupos de participantes y en qué sentido se han observado dichas diferencias. A continuación nos centraremos en el análisis de la influencia de las 3 variables independientes consideradas, el género, la actividad y la experiencia. Analizaremos tanto sus efectos principales, como las interacciones entre las mismas.

Posteriormente discutiremos los recuerdos de cada uno de los grupos profesionales en relación con las temáticas que presentan en cada nivel de experiencia diferenciando hombres y mujeres. Intentaremos de esta forma dar una visión general de cómo son los recuerdos positivos y negativos de los hombres y mujeres que realizan trabajos de ingeniería, de los hombres y mujeres que trabajan en el ámbito sanitario y de los profesores y las profesoras. Ilustraremos así las diferencias que se han mostrado como más significativas con extractos concretos de sus narraciones, intentando así ofrecer un perfil general de cómo son los recuerdos de cada uno de los profesionales.

Finalmente concluiremos esta discusión destacando las ideas que consideramos más importantes de la globalidad del estudio sobre la base de todos los análisis previos.

Con todo ello buscamos contar una historia, un relato, que permita entender mejor cómo son las diferencias trayectorias de hombres y mujeres en los diferentes ámbitos profesionales que en este estudio se han considerado, y sobre la base de los procedimientos de análisis elegidos.

#### **5.4.1. El análisis de los indicadores de las narrativas: el papel de los verbos, los personajes y sus características en las narrativas sobre el trabajo.**

Las narrativas vitales, sean del tipo que sean, están compuestas como mínimo por una serie de personajes a los que les ocurren o realizan unas acciones determinadas. Dichos personajes pueden estar mejor o peor descritos por el narrador, de la misma forma que los escenarios en los que se encuentran pueden ser más o menos concretos. Lo importante es que hay una serie de elementos que son esenciales para la construcción de las historias, y en ellos nos hemos basados para analizarlas.

A continuación expondremos, en función de los análisis realizados previamente, en cuáles de los distintos indicadores considerados se han observado diferencias significativas. Intentaremos así dar una visión de cómo cada uno de los componentes considerados ha aparecido en mayor o menor medida en las narrativas de los profesionales de distinta especialidad, experiencia o género.

##### *5.4.1.1. Los personajes*

Como estamos defendiendo, ninguna narrativa sería posible sin la presencia de personajes, y en función del tipo de narrativa que se demande los personajes serán de un tipo u otro. En el caso de los recuerdos autobiográficos el personaje principal siempre es el yo, pero puede presentarse de múltiples formas, como alguien que hace cosas o al que le ocurren cosas (he aprobado o me han aprobado). Además, siempre hay un *alter*, otra persona que complementa al yo, que aparecerá o no en según qué contextos.

Así, en las narrativas familiares, típicamente podríamos encontrar a la madre, al padre, a los abuelos, hermanos o primos, y en las narrativas de la escuela podríamos ver a los profesores de las distintas asignaturas, a los compañeros y a los amigos del recreo. En función del contexto por el que estemos preguntando y de nuestros intereses, los distintos personajes que podemos diferenciar son distintos. A este respecto ¿qué personajes cabría esperar en las narrativas laborales? Es un ámbito que no se ha estudiado, pero, en buena lógica, entendemos que deberían aparecer jefes, compañeros, usuarios... tal como hemos podido observar.

De hecho, los distintos personajes que pueblan las narrativas, sean los yoes o sean los otros, son tan dependientes del escenario del que se está hablando que en nuestro caso han sido los que en esta investigación han generado más diferencias entre

los distintos tipos de profesionales. Más que los verbos, las emociones o las características de las personas que han sido referidas.

En primer lugar, si ponemos en relación la presencia total de yoes y la presencia de otros, en una ratio yo/otros, como han hecho otros (Wang, 2001; 2004), podemos informarnos acerca de en quién se centra el narrador. Esta ratio nos informa de la mayor o menor orientación de una narrativa específica hacia sí mismo o hacia los demás.

Esta primera comparación nos ha mostrado que los recuerdos de los ingenieros han estado más centrados en ellos mismos que médicos y profesores, al incluir proporcionalmente un mayor número de yoes que de otros.

Ya hemos mencionado previamente que trabajos como los de Wang (2004) o Wang y Fivush (2005) muestran que a nivel transcultural existen diferentes formas de referir el yo en los recuerdos autobiográficos, y la importancia que tiene el marco cultural en la conformación de nuestras narrativas. Todas las culturas transmiten, tanto de forma implícita como explícita, qué se considera un yo apropiado dentro del grupo (“¡niño pórtate como Dios manda!”).

Los niños y niñas que son socializados en el marco de culturas individualistas, tienden a recibir apoyo y ánimo para que manifiesten sus propios sentimientos y opiniones (Markus y Kitayama, 2010; Han, Leichtman y Wang, 1998). De esta forma consiguen más atención sobre ellos mismos y, cuando evocan recuerdos lo hacen tal como ha mostrado Wang (2001; 2004) de una forma más privada y autónoma. En contraste, en las culturas en las que predomina el modelo del yo interdependiente, como las asiáticas, favorecen y apoyan las historias en las que se está en concordancia con las expectativas de los demás y con las normas sociales más que con los propios intereses personales. En este sentido y partiendo de la idea de que la forma en la que se expresa ese yo está culturalmente determinada, y que la práctica laboral es cultural por naturaleza, entendemos que en diferentes prácticas laborales o profesiones la forma de expresar el yo será diferente. De esta forma, nuestros datos apuntan a una construcción del yo más relacionado e interdependiente en el caso de los docentes, en contraste con un yo más independiente y centrado en sí mismo en las narrativas de los profesionales de la ingeniería.

En las narrativas de los profesionales que hemos entrevistado se ha analizado la presencia de los diferentes tipos de yoes, distinguiendo entre el yo narrador, un yo en el

presente que cuenta la historia y la evalúa después de un tiempo, el yo agente que en el pasado hizo, dijo o pensó algo, y el yo paciente, aquel al que le ocurren los sucesos, le dicen, o le hacen cosas. Hemos observado que los yoes se presentan de forma diferente, especialmente cuando consideramos la variable tipo de recuerdo, ya que en los recuerdos positivos la presencia del yo agente es mucho más importante que en los negativos, en los que predomina el yo paciente.

Lo primero que observamos y que llama la atención es el hecho de que la presencia del yo narrador haya sido siempre mucho menor y no haya ninguna diferencia significativa en su referencia en ninguna de las comparaciones realizadas. La persona entrevistada cuando incluye su opinión o valoración desde el presente en relación con lo ocurrido en un momento determinado de su historia no lo hace de forma significativamente diferente si es varón o mujer, si tiene mayor o menor experiencia, o si trabaja en un ámbito diferente. En el caso de los varones, los yoes narradores siempre se han situado entre el 20 y el 30% del total de yoes, mientras que las mujeres han sido algo más variable en función de la profesión y la experiencia.

En relación con los yoes agentes hemos observado de nuevo que la actividad y la experiencia juegan un papel muy importante, encontrando un subgrupo, el de los docentes de experiencia alta, que se ha destacado especialmente del resto por su elevado número de yoes agentes. También se han observado dos subgrupos, el de docentes de experiencia media y el de ingenieros de experiencia alta, que han presentado un número significativamente inferior de este mismo tipo de yoes.

No obstante, y aunque consideramos que la diferente presencia del yo agente es de gran interés, es el yo paciente en el que se han observado más diferencias. En este indicador, además del tipo de actividad que se realice, ha influido mucho el tipo de recuerdo y el género del profesional entrevistado. A este respecto y considerando que los yoes pacientes son los yoes a los que les ocurren, dicen o afectan cosas, es normal que se hayan observado en mayor número en las narrativas de eventos negativos. De hecho, en todos los subgrupos por niveles de experiencia, tanto en hombres como en mujeres, los yoes pacientes se han presentado en mayor número que los yoes agentes, con la única excepción de los varones de experiencia alta en los que apenas hay diferencias. Concretamente, ha habido tres subgrupos, varones y mujeres de experiencia media y mujeres de experiencia alta, en los que las diferencias han sido significativas.

Es más probable que en los eventos negativos los participantes tiendan a referir un mayor número de yo es pacientes, ya que es el yo que sufre un acto, una jugarreta o una fuerza externa que no puede controlar. Un tipo de expresión del yo muy frecuente en las llamadas narrativas de contaminación (McAdams, 1999). Sin embargo, cuando las historias reflejan la lucha por superar una adversidad, como por ejemplo las narrativas de personas que superan una adicción al alcohol, la agencia aumenta, relacionándose con un mayor autocontrol y bienestar (Dunlop y Tracy, 2013; Singer, 1997), íntimamente relacionado con las nuevas terapias basadas en las narrativas de los pacientes (Singer, 2004). En los datos hasta ahora presentados se observa que las y los profesores de experiencia alta han presentado un mayor número de yo es agentes que los demás profesionales, especialmente al referir experiencias positivas.

En este caso se observa que han sido los otros y no tanto los diferentes tipos de yo es los que más han variado según las variables que hemos considerado. Estos otros personajes que aparecen en los recuerdos están sin duda muy diferenciados según el tipo de actividad, lo cual nos invita a pensar que en cada profesión la presencia e importancia del otro es distinta, y que dicha presencia varía al aumentar la experiencia. A grandes rasgos podríamos afirmar que esos otros han sido generalmente los pacientes en sanidad y los alumnos en la enseñanza. En el caso de la ingeniería, en la que no hay un usuario tan claramente determinado como en las otras dos profesiones y en general trabajan en organizaciones con una jerarquía más presente aparecen más los compañeros, los superiores y otras personas no especificadas. También es interesante destacar la importancia del nivel de experiencia, ya que los más jóvenes tienden a referir más a los jefes, los de experiencia media a los iguales y los de experiencia alta a otras personas inespecíficas.

Si hay un aspecto que claramente distingue las narrativas de los profesionales que hemos entrevistado es la referencia que han hecho respecto a los usuarios. La primera diferencia que se destaca es el hecho de que las mujeres hagan más referencias a usuarios que los varones. En todos los casos, independientemente del tipo de trabajo, experiencia o recuerdo, las narrativas de las mujeres están más centradas en el usuario que las de los hombres.

Además, si el recuerdo es positivo o negativo influye decisivamente en la mayor o menor presencia de usuarios. Se observa un número mucho menor de referencias a los

usuarios por parte de los profesionales de la ingeniería en comparación con profesores y médicos, tanto en los recuerdos positivos como en los negativos. En estos últimos grupos la presencia de usuarios se ha mostrado claramente influida por el tipo de recuerdo. En los recuerdos positivos ambos se centran en cómo han podido ayudar con su trabajo a alumnos o pacientes. Por el contrario, cuando narran un recuerdo negativo, los profesores tienden a introducir a otro tipo de personajes, como los compañeros. Los sanitarios, aunque también incluyen a compañeros, sobre todo hacen referencia a sus pacientes.

Creemos que es importante considerar que esta mayor focalización en los usuarios por parte de las mujeres es independiente de la experiencia y del tipo de actividad que realicen. Así, y tal como posteriormente detallaremos, cuando las mujeres narran la curación de un paciente o el éxito de un proyecto, tiende a destacar lo contento que se puso el paciente, su familia, o el cliente de turno, lo mal que lo pasó, o los problemas que tenía. Los varones, sin embargo, ante los mismos hechos, una curación, un proyecto o cualquier otra actividad laboral, han tendido a centrarse más en su habilidad para lograr el éxito, en las dificultades que tuvieron que pasar, en lo orgullosos o abatidos que se sintieron o las felicitaciones o castigos que recibieron. En nuestra opinión, una posible explicación de esta mayor focalización de la mujer en los aspectos del trabajo que se refieren al usuario, puede relacionarse con la idea de Carol Gilligan que defendía la existencia de una orientación hacia la responsabilidad o ética del cuidado especialmente en la socialización de las mujeres. (Gilligan, 1982).

Las referencias a los jefes o a los superiores han sido diferentes en función de la actividad profesional. Claramente para ingenieros e ingenieras la figura del superior, y diríamos en general de la estructura jerárquica de la organización, es mucho más relevante que para los otros profesionales. Este hecho es especialmente notorio entre los más jóvenes, ya que si bien el 50% de todos los otros que refieren ingenieros e ingenieras de experiencia baja son jefes, en el caso de quienes empiezan a trabajar en la sanidad o en la enseñanza no llega al 10%.

La presencia de los iguales en las narrativas recogidas, tal como muestran los análisis realizados previamente, es muy similar en todas las profesiones. Es el grupo de ingenieros de experiencia media, tanto hombres como mujeres, los que refieren en mayor medida a sus compañeros. Este es otro de los motivos, además del análisis de los

temas como posteriormente describiremos, por el cual consideramos que en la profesión de ingeniería la jerarquía es más relevante que en las otras dos profesiones analizadas.

Los profesionales de la ingeniería, especialmente los de experiencia media, relatan las luchas de poder entre los compañeros de la organización, un tema que aparece mucho menos entre los demás profesionales. Estos recuerdos en los que se narran experiencias de despidos, conflictos por el control de los recursos o del poder, como veremos posteriormente, están repletos de estados mentales, meta-cogniciones y, si lo podemos llamar así, meta-intenciones, que no es sólo la atribución de una intención a otra persona, sino el hecho de referir que en diferentes momentos alguien atribuía a otras personas diferentes intenciones. Además, se incluyen muchas reflexiones desde el presente, desde lo que ahora se sabe y antes se desconocía.

Para finalizar con el análisis de la presencia de personajes en las narrativas destacamos las referencias a personas inespecíficas, que se sitúan en torno al 10% del total de otros referidos por hombres y mujeres del sector de la sanidad y la educación. Entre los profesionales de la ingeniería dicha presencia es mayor, con una diferencia significativa en los de alta experiencia, cuyas referencias otras personas inespecíficas alcanza el 40% del total de otros personajes referidos. En estos recuerdos, las acciones se desdibujan y se presentan de forma más ambigua e inespecífica en comparación con los hechos narrados por los empleados con menor experiencia que expresan claramente quién es quién.

Lo que está claro es que, como hemos podido observar hasta ahora, la presencia de los personajes en las narraciones de los profesionales entrevistados (sean yoes o sean otros) ha sido muy diferente en función de las distintas variables que hemos considerado. Sin duda la actividad, debido a que influye decisivamente en quiénes son las personas con las que más o menos se interactúa, ha sido la que ha generado más diferencias. Por este motivo estamos convencidos de que, en caso de haber entrevistado a otro tipo de profesionales, como por ejemplo repartidores, políticos o fiscales, hubieran sido necesarias distintas categorías, como los proveedores, los condenados y los defendidos o la sociedad en general. No obstante, las diferencias en las referencias a los distintos personajes no sólo han derivado del tipo de actividad, sino que también se han observado muy interesantes variantes según el género en cada una de las profesiones, así como la influencia del grado de experiencia.

#### 5.4.1.2. *Los verbos*

Ninguno de los tipos de verbos analizados, los cognitivos, los de acción o los de estado, ha generado una sola diferencia significativa para ninguna de las combinaciones de variables que hemos empleado.

La división de verbos fue realizada sobre la base de la diferenciación entre el paisaje de la acción y el paisaje de la conciencia al que aludía Bruner (1986) y que se han empleado en investigaciones previas como las de Ruiz (2011) o de la Mata y Santamaría (2010) con resultados realmente interesantes, especialmente en relación con el nivel educativo de los participantes. En general, estas investigaciones apuntan a un mayor uso de verbos de acción, de narraciones basadas en los hechos o los estados físicos por parte de aquellos participantes con un menor nivel educativo y, en contraste, un predominio del uso de verbos cognitivos y meta-cognitivos entre los universitarios. Es decir, las narrativas de los primeros se basan en lo que ocurre, y las de los segundos en lo que los personajes querían que ocurriese o pensaban que había ocurrido. Estos datos fueron los que motivaron que buscásemos una muestra en la que todos los participantes tuviesen el mismo nivel educativo, motivo por el cual quizás no hayan aparecido diferencias en este estudio con respecto a los verbos, pero sí al considerar otros elementos narrativos.

Las diferencias en el uso de los verbos se han explicado, entre otros motivos, por las propiedades del discurso característico de la educación formal, especialmente debido a que en la escuela se promueve la reflexión sobre los procesos mentales. Un discurso que promueve alejarse de la realidad directa a través de instrumentos semióticos que median las relaciones entre los objetos, y a través las formas de interacción que promueven nuevos instrumentos para interpretar la realidad (Wertsch, 1991). Además, dichas diferencias se observan por igual entre hombres y mujeres, lo que para Cala (2005) tienen un doble significado. Por un lado la escuela promueve un discurso abstracto y basado en el uso de significados descontextualizados y, por otro, las diferencias de género están situadas contextualmente, ya que, en línea con trabajos como el de Buckner y Fivush (1998), algunas diferencias de género que se observan en el laboratorio pueden no ser observadas en otros escenarios, como los familiares.

A este respecto, en su revisión, Fivush (2011) señala que, aunque las diferencias de género en la forma de narrar los recuerdos no aparece en todas las investigaciones,



cuando aparecen siempre se destaca que tanto padres como madres utilizan estilos de reminiscencia más elaborados con sus hijas que con sus hijos. Esto se relaciona con diferencias de género que aparecen desde muy temprano (Bauer et al., 2007) y según las cuales las narrativas de las chicas suelen ser más largas, detalladas, vívidas, cargadas emocionalmente y orientadas socialmente. Es decir, las diferencias de género emergen de los entornos socioculturales en los que tomamos parte.

Como hemos señalado anteriormente, si hay un aspecto de las narrativas de varones y mujeres que tiende a ser diferente es el uso de elementos emocionales, los cuales difieren en función de la cultura que analicemos. Así, Wang y Fivush (2005), muestran que las madres de Estados Unidos y China difieren en su forma de relacionarse con sus hijos ya que utilizan las estrategias regulatorias basadas en las emociones que experimentan sus hijos e hijas de forma distinta. Mientras las primeras buscan la definición de sí mismos y la autodeterminación, las segundas se centran en la afiliación social y el aprendizaje para el futuro. Estas diferencias se relacionan, como recientemente se ha mostrado, con las diferentes funciones para las que las madres utilizan el recuerdo de experiencias autobiográficas con sus hijos e hijas en cada cultura (Wang, Koh, Song y Hou, 2014).

En las comparaciones culturales se observa que las descripciones de cuáles son las emociones que es apropiado experimentar en cada contexto pueden ser incluso contrarias, lo que lleva a que en cada uno de los países la expresión emocional sea diferente. Estos datos nos muestran la importancia de la contextualización cultural del estudio de los recuerdos autobiográficos. De la misma forma Grysman y Hudson (2013), muestran cómo en investigaciones con mujeres de Perú y de Nueva Zelanda los datos obtenidos no sólo son diferentes, sino que van en la dirección contraria.

En relación con las emociones positivas observadas en las narrativas analizadas consideramos que es interesante destacar dos aspectos. Evidentemente, en los recuerdos positivos aparecen más emociones positivas. Este hecho creemos que no es necesario ejemplificarlo más que para señalar que quizás sea un indicio de que el sistema de codificación y análisis ha funcionado correctamente.

Por otra parte, lo que no es tan evidente es que los varones de experiencia alta han presentado muchas menos emociones positivas que los demás grupos, concretamente que las mujeres de la misma experiencia y que los varones de menor

experiencia. Debemos recordar que en el enunciado de la pregunta se pedía expresamente que especificasen cuál era la emoción con la que recordaban el evento. Pese a ello, en las narrativas de los varones de experiencia alta prácticamente no aparecían, y cuando lo hacían, tendían a ser descritas de forma muy escueta y en una proporción mucho menor que otro tipo de verbos como los cognitivos o los de acción.

Tanto en los varones de menor experiencia como en las mujeres de experiencia alta la presencia de emociones positivas es mayor. Por ello no podemos justificar este hecho con simples explicaciones de género o de generación, sino que los motivos han de ir más allá.

En las referencias a emociones negativas igualmente observamos una influencia del tipo de recuerdo, más emociones negativas en los recuerdos negativos que en los positivos, que tampoco consideramos necesario justificar. En este caso, observamos igualmente un menor número de emociones negativas en los varones de experiencia alta. No obstante, en este caso, además del género y la experiencia aparece la influencia de la variable tipo de actividad. En el análisis de las emociones hemos observado que en los varones en ingeniería y enseñanza, conforme su experiencia aumenta, sus referencias a emociones negativas tienden también a aumentar, tendencia contraria entre los sanitarios, quienes, a mayor experiencia, menor referencia a este tipo de emociones. En este sentido, sin duda es el grupo de varones médicos de alta experiencia los que presentan menos emociones negativas que el resto. Con todos los subgrupos con los que se han comparado se han observado diferencias significativas.

Si adelantamos las temáticas de los recuerdos de los médicos, en las que posteriormente nos detendremos, observamos cómo, aunque en mayor medida las médicas, entre los varones aparece muy destacado el tema de la muerte de un paciente. Este tipo de hechos, como podemos imaginar muy graves, y que sin duda han experimentado todos los médicos varones de alta experiencia, se recuerda con un menor número de emociones negativas que en otros momentos de la vida profesional y, lo que nos resulta más llamativo, se recuerda con un menor grado de emociones presentes en las narrativas que profesores e ingenieros.

En nuestra opinión, aparte de la influencia de la generación, a la que ya hemos hecho referencia, y que en el caso de las emociones negativas afecta más a los profesionales de la sanidad, debe haber otros motivos que expliquen esta diferencia tan

llamativa y claramente significativa. Quizás la hipótesis más plausible sería que este hecho se debe a un alejamiento emocional, o una búsqueda de la no implicación personal en un tipo de recuerdos que, como podemos imaginar, en un hospital pueden ser muy frecuentes, y pueden ser muy difíciles de asimilar y de convivir con ellos.

En este sentido recordamos el trabajo de Mann (1999), que señala la importante carga emocional que tiene la comunicación en el ámbito laboral y cómo en una gran cantidad de ocasiones las emociones se enmascaran o suprimen. Sin duda el trabajo emocional necesario para tratar con el sufrimiento y la muerte de pacientes como algo cotidiano, a la vez que en el trato con los familiares de dichos pacientes es muy importante entre los profesionales de la salud. Brotheridge y Grandey (2002) y Mann (2004) señalan que los empleos que más requieren de la interacción con personas o con el público, como los de servicio, los de venta o los de cuidado, tienden a producir mucho mayor *burnout* que los empleos “ocupacionales”, como los trabajos físicos, de oficina o de gestión. Además de relacionarlo con el quemarse en el trabajo, Zapf (2002) añade que este esfuerzo emocional también se refleja en la satisfacción laboral y el bienestar, lo que se puede moderar con el apoyo social. Dicha relación entre trabajo emocional y *burnout* se ha observado en diversas profesiones, como en las de atención y venta al público (Totterdell y Holman, 2003), en profesores universitarios (Berry y Cassidy, 2013), en enfermería (Picardo, López-Fernández y Abellán, 2013; Pisaniello, Winefield y Delfabbro, 2012; Yang y Chang, 2008) y también en profesionales de las tecnologías de la información, es decir, no tan directamente relacionados con un cliente u otras personas (Rutner, Hardgrave y McKnight, 2008). En todas estas profesiones existe una tensión entre las emociones experimentadas y expresadas, una relación que se aprende con la práctica profesional ya que no está en el curriculum de ninguna carrera universitaria y que pueden generar malestar e insatisfacción laboral.

Picardo et al. (2013), en una de las revisiones más recientes sobre este tema en la que adaptan a población española una escala de medida del trabajo emocional, destacan que en la profesión de enfermería y especialmente entre quienes están empezando, se puede observar de forma especialmente clara. Por ejemplo, cuando una estudiante en prácticas debe permanecer calmada y transmitir tranquilidad a quien está tratando pese a sus nervios o su falta de seguridad, cuando tiene que mostrarse neutra e incluso sonreír cálidamente ante el olor desagradable del vómito de un paciente, o cuando tiene que

mostrar interés por lo que alguien le comenta cuando está acabando su jornada laboral y se siente muy cansada. Sin duda, estas habilidades, este autocontrol, directamente vinculado con las corrientes que destacan la importancia de la inteligencia emocional, es necesario aprenderlo y dominarlo para ser considerado un buen profesional. Y este aprendizaje, del que aún se sabe muy poco, deriva eminentemente de las relaciones con los compañeros y los profesionales más expertos, a falta de un contenido explícito en los *curricula* académicos.

La pregunta que nos hacemos en este punto y para la que sinceramente no tenemos una respuesta que nos pueda convencer es ¿porqué los médicos varones son los que, con diferencia, expresan un menor número de emociones negativas? Como hemos visto, en los diferentes estudios que han analizado varias profesiones se ha observado este trabajo emocional, y aunque la teoría señale que las profesiones de cuidado y de relación con el público sufren un mayor *burnout*, la realidad es que este complejo fenómeno también se relaciona con variables personales y por supuesto, propiamente organizacionales (para una versión ver Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Además, sabemos que en la expresión emocional la influencia del género es muy importante, y también hemos comprobado las diferencias con respecto al grado de experiencia o la edad (variables difícilmente separables); y según se trate de un recuerdo de tipo positivo o negativo.

Cuando hemos realizado las entrevistas y después hemos re-leído los recuerdos que nos han narrado los diferentes profesionales, sin duda aquellos que han referido el fallecimiento de una persona o una larga enfermedad los hemos considerado “más graves” que los que nos han contado una mala experiencia con un jefe o un compañero. Sin embargo, debemos considerar que cada uno evalúa su propia experiencia según un criterio subjetivo, y lo que para alguien podría ser extremadamente grave, como la muerte de alguien, para otra persona puede no serlo tanto. Así, dentro del grupo de profesionales de salud, y en concreto algunos en cuya actividad cotidiana son testigos de situaciones realmente duras, se han hecho también referencias a los compañeros y a otros temas diferentes a la muerte. La muerte de un paciente que con seguridad han experimentado, pero que no es destacada sobre otros temas, precisamente por cotidiana. Por otra parte, tanto algún profesor como algún ingeniero sí que han hecho referencia al fallecimiento de alguien, fuese un alumno o compañero, lo cual se ha vivido de una

forma muy negativa porque, en nuestra opinión, en estos contextos es menos canónico, menos esperable, especialmente si se trata de una persona joven.

Con todo esto pretendemos decir que, aunque a priori determinados hechos puedan ser considerados “externamente” más duros que otros, al tener cada profesional experiencias tan distintas y realizarse en escenarios donde lo que es esperable y no esperable varía tanto, la emocionalidad de los recuerdos no se puede o debe comparar tan directamente. De la misma forma, desconocemos cuáles son los “códigos de conducta” de cada uno de estos entornos que regulan la expresión emocional y permiten o castigan determinadas formas de emocionarse, que además son distintos para hombres y mujeres.

#### *5.4.1.3. Los complementos*

Los complementos, aunque han generado algunas diferencias, se han observado en una medida mucho menor que los demás indicadores. No obstante, destacamos que hay determinados profesionales que utilizan determinados tipos de complementos mucho más que otros. Por ejemplo, los sanitarios han sido los que, con gran diferencia, han incluido un mayor número de características de los personajes.

En nuestra opinión el mayor uso de estas características es otro indicador de la alta intensidad emocional que tienen los recuerdos de los profesionales sanitarios, características que podían ser tanto físicas como psicológicas. No obstante, la realidad es que no han aparecido con una gran frecuencia, y su variabilidad, tal como muestran las desviaciones típicas, ha sido muy elevada. En el caso de los profesores e ingenieros apenas se han observado, pero entre los profesionales de la salud, especialmente debido a los síntomas que necesitan explicar para entender mejor qué estaba pasando y que motivó sus acciones, el uso de las características es muy elevado.

En este sentido se han observado diferencias igualmente significativas entre médicos varones de experiencia media, frente a varones de experiencia media en docencia o ingeniería que, como hemos mencionado anteriormente, tendían a centrarse más en los compañeros o en los jefes que en sus propios usuarios. No obstante, aunque los varones médicos mencionen más características que los participantes de otras profesiones, en general las mujeres suelen emplearlas más que los hombres, especialmente entre las de baja y alta experiencia en medicina. Lo cual puede relacionarse con toda la literatura de memoria autobiográfica que señala que, cuando

hay diferencias de género, las mujeres tienden a presentar recuerdos más elaborados, detallados, cargados emocionalmente y focalizados en las relaciones (Fivush, 2011; Gryzman y Hudson, 2013). Además, es una diferencia más observable entre los profesionales de menor experiencia porque, entendemos, es algo que destacan más por lo que les sorprende. Sorpresa que tiende a disminuir conforme aumenta su experiencia.

Los localizadores, al igual que el resto de las características que hemos descrito, han aparecido mucho menos que otros elementos narrativos como los personajes o los verbos. No obstante, han presentado una diferencia entre dos grupos de profesionales que, en nuestra opinión, apoya la idea de que el tipo de actividad influye en la forma de narrar las propias experiencias. Concretamente los profesores han utilizado significativamente un mayor número de localizadores, bien geográficos o temporales, para la contextualización de sus recuerdos. En nuestra opinión, este mayor uso de localizadores puede estar debido a su mayor experiencia intentando hacer ver a los demás, a través de sus clases, los detalles y los aspectos que ayuden a situar un hecho. Una forma de expresar los recuerdos más “didáctica” que la que pueden emplear otros profesionales no tan acostumbrados a este tipo de exposiciones.

Las referencias a la presencia o necesidad de determinados recursos es también diferente entre varones y mujeres. Una diferencia en la que el tipo de recuerdo influye decisivamente. Aunque no se usan en exceso, en nuestra opinión juegan un papel fundamental. Para ellas la ausencia de coordinación entre los diferentes servicios es fuente de emociones negativas. Para ellos, sin embargo, poner en marcha un departamento sin apenas recursos materiales o económicos, solucionar un problema técnico sin las herramientas o las habilidades necesarias o que su trabajo sea reconocido pese a su escasa experiencia, como veremos posteriormente, son una importante fuente de recuerdos positivos, y representan un reto que se ha conseguido superar gracias a su buen hacer como profesionales o su duro trabajo.

A continuación vamos a sintetizar las diferencias generadas por cada variable y a profundizar en las diferentes narrativas de varones y mujeres de cada tipo de actividad profesional.

#### **5.4.2. Efectos del género, la actividad, la experiencia y el tipo de recuerdo**

En función de la literatura que hemos descrito, esperábamos que las narrativas autobiográficas de profesionales de diversos sectores fuesen diferentes. Y para probarlo hemos recogidos los recuerdos positivos y negativos del ámbito laboral de profesores, médicos e ingenieros de diferente género y grado de experiencia. Los resultados que ya se han presentado muestran que las narrativas de cada subgrupo de participantes, aún con similitudes, son diferentes en relación con su estructura narrativa. Todas las variables independientes que hemos considerado han generado alguna diferencia significativa. Además, aunque algunos de los efectos principales de cada una de las variables han resultado ser significativos, lo más importante ha sido la consideración de las interacciones entre cada una de ellas.

Vamos a intentar resumir ahora, de la forma lo más sucinta posible, las diferencias que se han observado para cada variable, tanto con relación a cómo ha influido el efecto principal de la variable, como las interacciones entre ellas:

- a) Tipo de recuerdo: en los recuerdos positivos se han observado más emociones positivas que en los negativos, y en éstos más emociones negativas que en los positivos. Esta variable ha influido en interacción con otras variables sobre la proporción de usuarios y recursos.
- b) Experiencia: no ha habido ningún efecto principal de la experiencia que no se explique mejor por la interacción con otra variable, pero ha influido en las referencias a iguales, inespecíficos, yoes agentes, emociones positivas, negativas y características.
- c) Género: las mujeres refieren más usuarios que los varones. También ha influido en interacción con otras variables en la presencia de yoes pacientes, emociones positivas y negativas, características y recursos.
- d) Actividad: los ingenieros incluyen más veces a los superiores y tienen una ratio yo/otros mayor que médicos y profesores. Los profesores presentan un mayor número de localizadores que los ingenieros. De forma similar, en interacción con otras variables, ha influido en la presencia de iguales, inespecíficos, usuarios, agentes, pacientes, emociones negativas y características.

Como vemos, el peso de las variables consideradas no se puede entender simplemente atendiendo a la dirección de su influencia en los efectos principales. Las interacciones entre las diferentes variables han jugado un papel muy destacado. La dirección de la influencia de las interacciones entre dos o tres de las variables principales consideradas ha sido, de forma sintética, la siguiente:

- e) Actividad y experiencia: los ingenieros de experiencia media refieren más a los iguales que los médicos. El grupo de ingenieros de experiencia alta ha presentado un gran número de inespecíficos, mayor que los de menos experiencia, y que profesores y médicos de alta experiencia. Los profesores de experiencia alta se han mostrado más agentivos que los y las profesoras de menos experiencia y que los ingenieros.
- f) Género y el tipo de recuerdo: se han observado diferencias en el uso de recursos, presentando los varones más recursos en los recuerdos positivos que en los negativos y al revés entre las mujeres, más recursos en los recuerdos negativos que en los positivos.
- g) Recuerdo y tipo de actividad: Los ingenieros han mencionado menos usuarios que profesores y médicos en los recuerdos positivos, y los médicos han referido más en los recuerdos negativos que profesores e ingenieros, y que ellos mismos en los positivos.
- h) Experiencia y género: los varones de experiencia alta mencionan muy pocas emociones positivas, menos que los varones de experiencias medias y bajas, y menos que las mujeres de la misma experiencia.
- i) Recuerdo, género y actividad: las mujeres de experiencia alta presentan más yoes pacientes que los varones, y más en los recuerdos negativos que en los positivos. Las mujeres con experiencia baja y los varones de experiencia media también más yoes pacientes en los recuerdos negativos que en los positivos.
- j) Género, experiencia y actividad: Los médicos varones de experiencia alta presentan muy pocas emociones negativas. Los varones médicos de experiencia media más características que profesores e ingenieros de la misma experiencia, y más que médicos de experiencia alta. Las médicas más características que los médicos en experiencia baja y media.



### **5.4.3. Las narrativas de los profesionales de la ingeniería**

A continuación analizaremos las narrativas de los profesionales de la ingeniería en comparación con las de los otros profesionales entrevistados en este estudio. De forma resumida, las principales características de sus narrativas serían las siguientes:

- a) Tienden a estar más centrados en el yo, con una menor presencia de otros en comparación con los yoes presentes.
- b) Incluyen siempre menos usuarios.
- c) Hacen muchas más referencias a jefes y superiores que los otros profesionales.
- d) Los de experiencia media incluyen más iguales que en sanidad.
- e) Los de experiencia alta presentan más otros inespecíficos que los y las de experiencia alta en sanidad y docencia.
- f) Utilizan menos localizadores que los profesores.
- g) Refieren pocas características de los personajes de las narrativas.
- h) Presentan más cogniciones que acciones, y siempre por encima de emociones y verbos de estado. No obstante estas diferencias tienden a disminuirse conforme aumenta su experiencia laboral y no se diferencian en este uso de los verbos del resto de los profesionales.

Sin duda las características de estas narrativas se deben a los temas que tratan, íntimamente relacionados con las prácticas culturales de cada una de las profesiones y de las acciones que realizan en su día a día. En este caso, debido a la diversidad de la muestra de personas entrevistadas, los perfiles de los ingenieros e ingenieras han sido muy variados, lo que ha derivado en narrativas muy diferentes. Por lo que establecer patrones comunes entre todos no es una tarea sencilla.

Los y las profesionales entrevistados provenían de ámbitos muy diferentes de la ingeniería, como la informática, la química, la industrial, la aeronáutica o las telecomunicaciones. Además estaban empleados en organizaciones de muy diverso tipo que les requerían actividades muy diferentes, desde la investigación hasta la dirección de proyectos y equipos, incluyendo una amplia gama de tareas. En organizaciones de muy diversos sectores como la gestión de recursos, las nuevas tecnologías, la consultoría, la investigación o la producción de bienes y productos alimentarios. Organizaciones familiares, medianas y multinacionales, de los sectores público y privado.

Aunque en los siguientes apartados referidos a los hombres ingenieros y a las mujeres ingenieras analizaremos con detenimiento y por separado los temas que tratan, intentaremos ahora dar una visión global de los mismos. Especialmente en comparación con las narrativas de las otras personas entrevistadas en este estudio y provenientes de ámbitos profesionales diferentes.

Si hay un aspecto que diferencia los profesionales de la ingeniería de aquellos de la salud o la educación es la falta de un usuario tan determinado como es el paciente en el caso de los médicos o el alumnado en el de profesores y profesoras. En el ámbito de la ingeniería, la persona hacia la que se dirige el trabajo es normalmente un cliente que solicita un determinado proyecto, bien un externo o interno, es decir, otro miembro de la propia organización. Sea cual sea, en las narrativas recogidas apenas se le hace mención. Específicamente del total de “otros” mencionados en sus narrativas los usuarios han supuesto menos del 5% de menciones. La única excepción es el grupo ingenieras de experiencia media al narrar un evento negativo.

Esto implica que se hagan muchas más menciones a superiores e iguales que en las demás profesiones, con temas, como veremos posteriormente, en los que se destaca la jerarquía de la organización. Aparece en muchas ocasiones la importancia de asumir nuevas responsabilidades, ser ascendidos o, en la faceta negativa, las discusiones o roces con jefes y compañeros y el despido.

Es interesante destacar en nuestra opinión que, pese a que están empleados en la misma medida en organizaciones públicas y privadas como lo están los médicos o los profesores, en sus narrativas se observa más la importancia de la jerarquía, la cadena de mando. Que está más clara en fábricas o en organizaciones productivas, a diferencia de los colegios o los hospitales. Si bien el *alter* de alguien de experiencia baja en ingeniería sería su jefe, en los de experiencia media sería un igual y en los de experiencia alta alguien “inespecífico”. En los profesionales de experiencia alta vemos, además, una mayor referencia a personas no especificadas y un lenguaje en el que lo ocurrido se hace menos evidente. De esta forma se desdibujan las acciones reales que conforman el recuerdo. Esto no ocurre en los de experiencia baja, ya que los y las ingenieras más jóvenes suelen dejar más claro quiénes eran los personajes que formaban parte del recuerdo y qué era lo que movía la acción. En nuestra opinión refleja esta importancia de la jerarquía, que en los niveles más altos se vuelve más oscura y un tanto

“maquiavélica”, y en la que la política, dentro de las organizaciones, aparece y asume un papel importante.

Además, las narrativas de estos profesionales, al igual que las de médicos y profesores, están más situadas en el plano de la conciencia que en el de la acción. Es decir, incluyen más elementos cognitivos, meta-cognitivos e intencionales que hechos o acciones ligadas a la realidad directa. En otras palabras, más que describir las acciones que están en curso, describen sus ideas y pensamientos, así como sus hipótesis de qué estaban pensando los demás y qué intenciones tenían. Otras personas que, específicamente en el caso de los ingenieros, apenas son descritas con características personales. Y ello ocurre en narrativas en las que el complemento más utilizado es el localizador, pero que es empleado en menor medida que los docentes, por lo que los recuerdos están peor situados temporal y geográficamente.

#### *5.4.3.1. Los varones en el ámbito de la ingeniería*

Como a continuación ilustraremos, los temas que refieren los ingenieros son igualmente variados en función de su grado de experiencia y tipo de recuerdo.

Los momentos que han destacado los ingenieros varones de experiencia baja se han referido como más positivos ha sido, principalmente, al aprendizaje que les supone esta nueva actividad profesional, especialmente referido al aspecto más técnico del mismo. También destacan los primeros éxitos profesionales en la medida en que son reconocidos por sus superiores y, de forma similar, la confianza que dichos superiores depositan en ellos dándoles una oportunidad laboral y de desarrollo.

Por el contrario, los recuerdos más negativos han hecho relación a lo que podríamos considerar el “choque de la realidad”. Refieren las dificultades técnicas que les suponen algunas tareas y que les cuesta dominar al principio, como las dificultades al programar; también las tareas más tediosas e incluso absurdas que deben realizar y, en un caso, la relación con un jefe “tirano” que le exigía mucho más de lo normal.

En el extracto número 1 vemos un ejemplo de recuerdo positivo de un ingeniero, varón y de experiencia baja. Una narrativa centrada en sí mismo, en cómo el nuevo trabajo ha supuesto un enriquecimiento y un desarrollo personal, en la que el usuario ni siquiera se nombra, sino que aparecen los compañeros y el jefe, en este caso, presentados de forma positiva.

*Extracto 1; ingeniero, varón, baja, positivo: “Está siendo una experiencia muy rica para mí, porque estoy complementando mi formación, y eso lo veo muy positivo; después también el ambiente de trabajo allí, la verdad es que hay mucho colegao, por decirlo así, aunque (el jefe) también exige...”.*

En las narrativas de los ingenieros de experiencia media los temas que aparecen son mucho más similares que entre los de experiencia baja. Los cuatro varones destacan como el evento más positivo el hecho de haber tenido un éxito importante en alguna tarea o en algún proyecto. Que en el caso de uno de ellos se hace destacando la importancia de haber podido ayudar a otras personas. Así, estos proyectos, por ser un reto debido a sus dificultades técnicas, o por ser el primero en el que asumen una responsabilidad importante o un liderazgo, les suponen un orgullo personal. Un orgullo que, en varias ocasiones se ve incrementado por el expreso reconocimiento, bien de los propios compañeros, o bien de un jefe o un equipo de dirección.

En los eventos negativos, los cuatro entrevistados han sido algo más diferentes en la elección de un tema que en el caso de los positivos. Se destaca la ansiedad que les supone saber que hay un proyecto que se debe abandonar por los escasos beneficios que está suponiendo a la organización, y a las tensiones con los compañeros a la hora de tomar esta decisión. De forma similar se destacan las reprimendas que los superiores le dirigen por una mala actuación o un mal trabajo. En el caso quizás más dramático, se describe del momento en que uno de ellos fue despedido con la frase “quizás no valgas para esto” que, en sus palabras, le “golpeó en la línea de flotación” y le hizo entrar en una suerte de crisis personal y laboral. No obstante, si hay un tema que permea en las cuatro narrativas es el de la mala relación con el jefe, como se muestra en el extracto 2.

En este caso, el jefe del departamento a la hora de elegir a alguien para promocionar, se decanta por otra persona que tiene una menor experiencia que él mismo para ese puesto, para el que se considera más preparado. Además de la ausencia total del usuario, se destaca la importancia del jefe y de los compañeros, en una narración trufada de verbos de estados mentales, ideas y atribuciones de intencionalidades.

*Extracto 2; ingeniero, varón, media, negativo: “Mi jefe, ahora a posteriori lo sé, entonces no lo sabía, estaba buscando una persona para liderar el departamento y él estaba en la duda entre elegirme a mí, o elegir a ella, y... yo cuando empecé a ver la situación, cuando empecé a entender la situación, yo creo que ya fue demasiado tarde, porque él tomó la decisión de apoyarla a ella, mucho tiempo antes,(...) entonces él consideró que ella, tenía mucha, eee, muchas posibilidades, él creía que ella era un diamante en bruto, y él lo consideró un proyecto suyo, el*

*formarla para conseguir a una persona que pudiera liderar un equipo; antes que tener a una persona que ya había estado liderando equipos que era yo”.*

Los varones de experiencia alta narran hechos muy similares a los que cuentan los de media en los que, en nuestra opinión, se llevan al extremo en situaciones que marcan la carrera profesional, tanto desde el punto de vista positivo como negativo. En los negativos, aunque en un caso se destaca el fallecimiento de un compañero, en el resto de los recuerdos básicamente se hace referencia al poder. A las traiciones o jugarretas de compañeros o jefes, el “desencuentro” con los mismos, en situaciones que llegan a estancarse, o momentos en los que son punteados en la toma de decisiones y se actúa sin su opinión o visto bueno. Es decir, refieren la política organizacional.

Los eventos que se destacan como más positivos son, para dos de ellos, el éxito en un proyecto, descrito como complejo, en los que ellos juegan un papel muy importante. De este modo se describe el orgullo no sólo de haber sido depositario de la confianza de la dirección, sino también de la culminación y desarrollo con éxito de un proyecto.

Por el contrario, el ingeniero más cercano a la jubilación, y probablemente el que mayor cota de responsabilidad ha asumido, destaca, como especialmente positivo, el periodo de 5 años que pasó trabajando justo al salir de la universidad, es decir, su “escuela profesional”, en la que sentó las bases de todo lo que posteriormente hizo. El cuarto de los entrevistados cuenta de hecho dos recuerdos. Por una parte un momento de celebración en la compañía ya que habían logrado un éxito muy importante con la apertura de una fábrica, y en la que él desempeñó un papel importante. Pero también y como presentamos en el extracto tercero, un momento más personal. El momento en el que un antiguo trabajador a sus órdenes reconoce que fue tratado injustamente y que su actuación como jefe, aunque dura, fue la correcta.

*Extracto 3; ingeniero, varón, alta, positivo: “yo, que era responsable de un departamento muy grande, tuve un problema muy gordo con el personal, y, realmente hubo mucha gente que, hizo una acción contra, contra mí. Muchos años después una persona se acercó a mí, muchos años después, 5 ó 6, 8 años después o más se acercó a mí, y me dijo personalmente: "yo quiero que usted sepa que yo fui uno de los que nunca, que no quise firmar esa carta, porque no estaba de acuerdo y sabía cómo usted era" fueron sus palabras, digamos más, absolutamente personal, fue una reacción en un momento personal que el hombre eligió... y hombre eso me dio mucha satisfacción (...) una satisfacción personal gorda, importante, pero sobre todo como si, de alguna manera, una herida, una herida que tú tienes con respecto a las personas, cicatriza”.*

#### 5.4.3.2. *Las mujeres en el ámbito de la ingeniería*

En las mujeres ingenieras, a diferencia de las que trabajan en sanidad o en educación, y también de forma diferente al perfil de los ingenieros varones, la presencia del yo se observa claramente diferenciada en tres niveles, que se mantienen en los diferentes grupos de experiencia. En una distribución similar a los varones ingenieros en todas las franjas de experiencia siempre el yo más frecuente es el paciente, y el menos el yo narrador. No obstante, y a diferencia de los varones que referían yoes agentes y pacientes de forma muy similar, en las mujeres hay más diferencias. Del total de yoes referidos, el narrador se sitúa entre el 15 y el 20%, el yo agente entre el 30 y el 40% y el yo paciente, siempre por encima, entre el 43 y el 55%. Dicha mayor presencia del yo paciente es especialmente destacada entre quienes tienen la experiencia más baja, ya que la mitad de los yoes que mencionan estas mujeres son de tipo paciente, mientras que para los varones suponen un tercio del total de yoes. Dichas comparaciones se observan claramente en la página 201, en el Resumen de los resultados relativos a los personajes.

En relación con los otros, las mujeres tienen un perfil muy similar al de los varones ya que ambos, a diferencia de médicos y profesores le dan una gran importancia a la figura del superior. Es particularmente destacado en el grupo de ingenieras con poca experiencia ya que el 65% del total de otros personajes que aparecen en sus narrativas son los superiores. En el grupo intermedio se destaca la presencia de iguales, con algunas referencias a usuarios, aunque en general en todos los profesionales de la ingeniería el usuario apenas se considera. Entre las ingenieras de mayor experiencia, se destaca la presencia de nuevo del jefe que, con un 37% del total de las referencias a otros, se iguala a los otros inespecíficos.

El uso de verbos, al igual que en el resto de los participantes, está claramente diferenciado. Sin duda las cogniciones y los verbos de acción son los más empleados, mientras que los verbos de estados y las expresiones emocionales positivas y negativas están en torno al 15%. La referencia que hacen las mujeres a los distintos tipos de verbos es realmente muy similar a la de los varones. La única pequeña diferencia se encuentra en el grupo de experiencia baja, ya que mientras que del total de verbos que usan los varones un 35% son de acción, en el caso de ellas las acciones son el 25%, con un mayor uso de verbos de estado. En las referencias a los recursos sí se encuentra una

diferencia interesante de género, que ocurre en todas las profesiones, pero en particular en la ingeniería. Mientras que hay más recursos (o falta de recursos) en los recuerdos positivos de los varones, estos son más referidos por las mujeres en los negativos.

En relación a las temáticas que tratan los recuerdos de las ingenieras de experiencia baja encontramos muchas similitudes con las que mencionan sus compañeros varones. De esta forma, en los eventos más positivos han hecho referencia al aprendizaje técnico, a los amigos que han hecho en este nuevo entorno y, especialmente, al reconocimiento o la felicitación por parte de sus superiores por una tarea que han realizado adecuadamente.

De forma inversa, además del agobio por la cantidad o la dificultad que el nuevo trabajo supone, en ellas, al hablar de un hecho negativo, la figura del jefe cobra mayor importancia si cabe que en las narrativas de los varones. En tres de los recuerdos analizados aparece como evento negativo un roce o una crítica que, tal como se muestra en el extracto 4, proviene de su superior. Es interesante destacar que, aunque realicen una tarea dirigida a un usuario, éste ni siquiera se nombra ni especifica. Es un recuerdo poblado de jefes, y jefes de jefes, que reflejan esta mayor tendencia a destacar la jerarquía en las organizaciones en las que trabajan ingenieros. Si lo comparamos con mujeres de la misma experiencia pero de otros ámbitos, la diferencia es evidente.

*Extracto 4; ingeniera, mujer, baja, negativo: “(hice una presentación siguiendo los consejos de otra persona)...mi jefa pues me mandó un correo, no riñéndome, pero sí diciéndome que cuando ella me diera una orden, que por favor siguiera sus instrucciones, que da igual quien me diera una orden diferente, que mi jefa era ella y que por favor la próxima vez siguiera sus órdenes; entonces ella me explicó que no es que me estuviera riñendo, sino que simplemente quería que lo supiera para la próxima vez...pero la verdad es que no me gustó”.*

Las ingenieras de experiencia media refieren temas muy similares a sus compañeros varones. No obstante, si bien en los hechos positivos trataban temas similares y en los negativos éstos eran más variados, en el caso de las mujeres ocurre al revés. Ellas presentan recuerdos positivos variados y recuerdos negativos muy similares, aunque las temáticas sean ciertamente parecidas a las referidas por los varones.

En los recuerdos negativos se destacan dos elementos relacionados, tanto los roces o mala relación con el jefe o compañeros, como las dificultades para el desarrollo profesional; tanto a nivel de ascensos como de libertad de trabajo.

Por otra parte, con respecto a los aspectos más positivos, cada una de ellas refiere un hecho diferente. Para una lo más positivo fue cambiar de departamento, saliendo de un entorno hostil, para otra haber tenido éxito en un proceso de negociación especialmente difícil. También destacan el aprendizaje tanto profesional como personal que les ha supuesto todos sus años de experiencia. En cuarto lugar se destaca tanto la posibilidad de ascender como la buena relación con los compañeros.

Como vemos, en prácticamente todas las narrativas de las ingenieras de experiencia media, tanto positivas como negativas, el compañero cobra una especial importancia. El usuario está prácticamente ausente de sus narrativas, el jefe pierde protagonismo en comparación con los primeros años de actividad y el tema del desarrollo profesional y las relaciones con los iguales se sitúan en el centro. Todo ello en narrativas en las que se destacan enormemente los verbos de tipo cognitivo y en las que las emociones aparecen en mucha menor medida. En el extracto 5 se muestra la doble importancia tanto de las posibilidades de desarrollo profesional, como de la buena relación con los compañeros. En este caso, con un número muy alto de emociones.

*Extracto 5; ingeniera, mujer, media, positivo: “Cuando me enteré que había aprobado (con la voz entrecortada), la última... porque nosotros tenemos escalas, cuando yo me entero que he aprobado...la última escala... tengo que bajar a contárselo a XXX (un compañero), osea..., (se seca las lágrimas), bajo, le doy un abrazo, y nos echamos los dos a llorar”.*

En último lugar, y al contrario de lo que ocurría en los ingenieros varones, que cuando tienen una experiencia más alta tratan temas muy variados en los eventos positivos, en el caso las ingenieras sólo tocan uno. Y mientras que en los negativos ellos prácticamente sólo hablan de la política organizacional, ellas refieren dos temáticas.

El recuerdo positivo de una ingeniera de experiencia alta es, básicamente, un ascenso. Una de las tres entrevistadas destaca su buena relación con todos sus jefes y lo mucho que ha aprendido de ellos. El resto hace referencia al éxito y el orgullo que les ha supuesto no sólo el haber sido ascendidas sino, especialmente, el buen clima y la buena acogida que entre los demás miembros de la organización ha tenido dicho ascenso. Por decirlo de alguna forma, el merecido reconocimiento a una labor dura y de éxito, así como los beneficios que ha traído dicho ascenso y su trabajo a la organización y, en menor medida, a algunos clientes.



Sin embargo, cuando refieren hechos negativos, lo hacen principalmente en torno a dos temas, que pueden estar o no relacionados: el despido y la mala relación con la dirección.

Al hablar de despidos lo hacen tanto en una referencia ajena como propia, ya que hay un momento en el que por diversos motivos se ven fuera de su organización. Estas ingenieras cuentan cómo personas con las que ha trabajado mucho tiempo, que incluso colaboran con ellas, por las actuales circunstancias de algunas empresas, son despedidas. Lo cual evidentemente esto causa un resentimiento y una mala relación con la dirección de la organización. Una tensión entre ellas y la dirección o sus jefes que es referida aunque no haya un despido, derivada de hechos más o menos concretos.

Una de las entrevistadas hace referencia a un proceso de *mobbing* muy duro, por el que se le retira la confianza y la dejan totalmente al margen de la toma de decisiones, pese a que tiene un cargo de responsabilidad en su organización. Por este motivo debe coger una baja y solicitar ayuda psicológica. Otra de las ingenieras entrevistadas, y tal como se muestra en el extracto 6, hace referencia a la mala relación con los superiores, que le llegan a ningunear y a poner en ridículo delante de otras personas con las que trabajan.

*Extracto 6; ingeniera, mujer, baja, negativo: "...Ya cuando terminó la reunión, me quedé un poco... le dije, que eso no eran formas, que ella era una superior mía pero que, que podía tener un respeto ¿no?, que estás delante de otras personas, que no te conocen, y te dejan en mal lugar, y eso es uno de los recuerdos... si acaso el peor que yo recuerdo".*

#### **5.4.4. Las narrativas de los profesionales de la educación**

A continuación analizaremos las narrativas de los profesionales de la enseñanza en comparación con las narrativas de los demás entrevistados en este estudio. De forma resumida, estas serían las principales características de sus narrativas:

- a) Tienden a estar más centrados en el otro, con una mayor presencia de otros en comparación con los yoes presentes.
- b) Incluyen muy pocos superiores, menos que los profesionales de la ingeniería.
- c) Hacen muchas referencias a sus usuarios en sus recuerdos positivos, es decir, a sus alumnos, significativamente más que los profesionales de la ingeniería y en una proporción muy similar a la de los profesionales de la salud.
- d) Las referencias a los usuarios no difieren de las referencias a iguales o superiores en los recuerdos negativos.
- e) Las referencias a usuarios en los recuerdos negativos presentan una frecuencia significativamente menor que en los profesionales de la salud.
- f) Hacen muy pocas referencias a “otros inespecíficos”, especialmente menos que ingenieros e ingenieras de experiencia alta.
- g) Los que tienen alta experiencia utilizan muchos yoes agentes. Significativamente más que los y las profesores de menor experiencia y que los ingenieros.
- h) Presentan más cogniciones que acciones, y siempre por encima de emociones y verbos de estado. No obstante, estas diferencias tienden a disminuirse conforme aumenta su experiencia laboral y no se diferencian en este uso de los verbos del resto de los profesionales.
- i) Apenas refieren características personales, que aparecen en una medida mucho menor que en el caso de los profesionales de la salud.
- j) Utilizan más localizadores que los profesionales de la ingeniería.

Sin duda y al igual que en el caso de todos los profesionales entrevistados, las características de estas narrativas se deben a los temas que tratan, íntimamente relacionados con las prácticas culturales de cada una de las profesiones y con las acciones que realizan en su día a día. También los perfiles de los profesores y profesoras eran muy variados, y están empleados en organizaciones igualmente diversas. Por lo que establecer patrones comunes entre todos tampoco ha sido una tarea sencilla.

Se ha entrevistado a profesores y profesoras de música, de idiomas, de educación especial, primaria, secundaria y bachillerato, tanto de centros públicos como concertados, y entre los que algunos contaban con experiencia en cargos administrativos y otros no. Algunas de las personas entrevistadas siempre se habían dedicado a la educación y otros habían tenido otros trabajos, y su formación también era diferente. Mientras la mayoría había cursado la carrera de magisterio, otros tenían otras especialidades, como la música, las ciencias sociales, la psicopedagogía o la terapéutica.

Antes de hacer una diferenciación por género de estos profesionales, y de que analicemos con detenimiento los temas que tratan, intentaremos ahora dar una visión global de los mismos. Especialmente en comparación con las narrativas de las otras personas entrevistadas en este estudio y provenientes de otros ámbitos profesionales.

Si algo caracteriza las narrativas de los docentes es la diferente forma en la que los distintos personajes de las narrativas aparecen, bien en los recuerdos positivos o en los recuerdos negativos. Es decir, mientras que en las narrativas de los ingenieros el usuario prácticamente no se refiere, y en el caso de los profesionales de la salud es el gran protagonista, entre profesores y profesoras es ligeramente distinto. Para todos los y las docentes claramente el usuario está muy presente, más en las narrativas de las mujeres que en la de los hombres, más en las de los jóvenes que en los mayores, y especialmente más en los recuerdos positivos que en los negativos. Es decir, mientras el recuerdo positivo de un docente deriva principalmente de su relación con el alumnado y de su posibilidad de ayudarlo, cuando narra los eventos más negativos tienden a aparecer otros personajes como los iguales y los superiores, especialmente cuando el entrevistado es un varón, y con una experiencia media o alta.

En sus referencias al yo, que ya hemos comentado que son menos en comparación con otros profesionales, se destaca su alto grado de agentividad, sobre todo en el caso de los que tienen una experiencia mayor. También, y al igual que hemos visto en los profesionales de la ingeniería, sus narrativas están más situadas en el plano de la conciencia que en el de la acción. Es decir, incluyen más elementos cognitivos, metacognitivos e intencionales que hechos o acciones ligadas a la realidad directa. Describen poco las características de las personas que aparecen en sus relatos, y contextualizan más que los ingenieros, aportando la localización geográfica y temporal de los eventos.

#### 5.4.4.1. Los varones en el ámbito de la educación

Tal como hemos visto que ocurre entre los ingenieros, entre los profesionales de la educación, los temas que aparecen y la forma de abordarlos son distintos en función del distinto grado de experiencia, por ello, comenzaremos por los varones exponiendo de qué hablan cuando se les pregunta por un evento positivo o un evento negativo cuando tienen un grado de experiencia baja, media y finalmente alta.

Los profesores varones, cuando están comenzando a trabajar y a diferencia de los ingenieros que ya hemos presentado, centran sus narrativas en los alumnos y en los compañeros, tanto al referir hechos positivos como negativos.

De esta forma, hay dos tipos de recuerdos positivos, los que se refieren a las actividades que puede desarrollar con su alumnado así como, en un caso concreto, un regalo que éstos le hacen de despedida. Otros dos profesores mencionan la buena relación con los compañeros y el reconocimiento que de su labor hacen. Quizás la narrativa que incluya más de estos elementos es la de un profesor que se rompe una pierna en un accidente y va al colegio en muletas. Las bromas que le hacen los compañeros y el interés que muestran sus estudiantes refleja lo que en nuestra opinión, y conociendo cómo son las narrativas de los más experimentados, se podría denominar una “luna de miel” en el ámbito profesional.

En respuesta a los hechos negativos, se refieren igualmente tanto a jefes o supervisores, compañeros y, especialmente usuarios: el alumnado y sus padres. Aparecen las críticas que compañeros hacen respecto a su trabajo y que les llegan a sus oídos, así como discusiones con los mismos sobre la forma de realizar una acción determinada. En relación con los alumnos se destaca tanto la mala actitud de algunos de ellos que “sabotean” la clase y a los que no saben cómo gestionar, como las críticas que algún padre ha llevado a la dirección por la forma en la que llevaba su clase. Esto les hace cuestionarse su habilidad y les sitúa en una situación de impotencia entre los que le exigen que haga y lo que pueden o saben hacer.

*Extracto 7; Profesor, varón, baja, negativo: “(las críticas de los padres), iban directamente a la directora, y la directora lo que tenía que hacer... pues tragaba, y claro pues me lo decía a mí, y claro, peor todavía, la directora hablando conmigo ¡puff!, entonces un poco... no sé si estoy haciendo mal el trabajo, estoy intentando hacerlo lo mejor posible pero no es lo suficiente, y ya no sabes qué más hacer...”.*

En el grupo de experiencia media, los alumnos y sus padres desaparecen de los recuerdos negativos: ningún profesor varón hace referencia a un recuerdo negativo en el que el alumnado sea el centro de la narrativa. Aunque hay uno de los entrevistados que destaca como más negativo el fallecimiento de un compañero, los otros tres hacen referencia a prácticamente lo mismo: las desavenencias con la dirección. En un caso implica una denuncia y un juicio con el director del departamento por calumnias, además de solicitar un cambio de centro. En otro caso, un profesor se ve en la posición de presentar su carta de renuncia porque no puede seguir en una situación en la que no tiene ninguna posibilidad de desarrollo. En el tercero de los casos, el profesor explica que, tras años de duro trabajo y buenos resultados en una línea concreta de formación, ésta desaparece por decisión administrativa y se ve relegado a formar en áreas afines, es decir, no directamente relacionadas con su formación, a un estudiantado muy diferente del que él había tratado siempre. Es decir, tres casos en los que, tras grandes esfuerzos y sacrificios, la organización o sus representantes no sólo no los reconocen, sino que los fuerzan a marcharse o a quedarse en una situación peor de la que tenían.

No obstante, en los recuerdos positivos, aunque un profesor destaca el hecho de hacer equipo y de las “cervezas de los viernes”, el alumnado sigue apareciendo como el “otro” más importante. Un alumnado que ahora es presentado de forma diferente a como lo hacían los profesores recién llegados. Es decir, ya no se refiere el descubrimiento de la profesión y de las actividades que pueden hacer con ellos. En este nivel lo que se destaca es su posibilidad de ayudar, que los estudiantes han tenido éxito gracias, en parte, a su docencia, y cómo dicha ayuda va más allá de lo puramente académico al entrar en lo personal, el nivel más humano de la enseñanza. Un profesor que en este nivel de experiencia es definido más que se define, es decir, se presenta como un yo paciente. En el profesor de experiencia media o baja, lo que se destaca viene de fuera, el cómo ha sido “forjado” en sus interacciones con alumnos, padres, familiares y compañeros. Se describen de forma pasiva, más que en una lucha activa por conseguir algo, tal como se observa en los docentes de mayor nivel de experiencia.

*Extracto 8; Profesor, varón, media, positivo: “los primeros atascos, las primeras... eee, meteduras de pata, la... pues eso, lo recuerdo con mucho cariño ¿no?, porque es lo que te van forjando a ti como profesional ¿no?, y a mí me sirvió de mucho ¿no?, el apoyo de mis compañeros, el apoyo de... el apoyo de mis propios padres ¿no? que, que me decían y me daban consejos también ¿no? porque yo tenía que bregar con un montón de chavales, y el apoyo también de*

*muchos padres de familia, muchos padres de alumnos, que también ayudaban ¿no?, lejos de venir a recriminarme una actuación mala, venían a decirme... a darme su punto de vista”.*

Si bien entre los propios profesores varones de experiencia baja y media los temas tratados han sido relativamente similares, esto no ocurre en los profesores de experiencia alta, quienes refieren temas muy diferentes. Entendemos que en este sentido es muy importante el hecho de que, a mayor experiencia, el abanico de temas y hechos a referir es mucho mayor que entre los que tienen menor experiencia, por lo que su variabilidad debe ser mayor. Por otra parte, también debemos destacar que hay determinados hechos, como la muerte de un compañero o de un estudiante que es posible que no todos los profesores hayan experimentado y que, en nuestra opinión, cuando ocurre, adquiere una relevancia central.

De esta forma, cuando los profesores varones más experimentados han referido eventos positivos éstos han sido, por ejemplo, los cambios producidos en el tiempo, como el que las condiciones materiales de la enseñanza y del centro hayan evolucionado mucho en comparación con sus inicios. También han destacado hechos que ocurrieron muy pronto en su carrera, como el aprobar unas oposiciones, o el choque que le produjo, siendo también muy joven, el darse cuenta de que además de docente era un modelo de comportamiento para su alumnado. También, y en este caso de forma similar a los ingenieros, el hecho de, con gran esfuerzo y escasos recursos, haber sido capaz de poner en marcha un departamento, que posteriormente se ha mantenido y ha tenido un gran éxito conforme ha pasado el tiempo.

De forma similar, al hablar de aspectos negativos también han resultado cuatro profesionales muy variables. Tratan temas como la carga de trabajo y el estrés que ella les supone y, como mencionábamos antes, el hecho de haber sido el profesor de un alumno que fallece de forma traumática, con la crisis personal y profesional que ello supone. En dos de los casos se destaca la falta de un apoyo que se esperaba por parte de los compañeros, especialmente en el contexto de un cargo directivo o de representación. Uno de ellos narra cómo cuando comenzó a trabajar, en sus primeros años, se dio cuenta de una injusticia en el centro y realizó una propuesta y una recogida de firmas para solucionarla, expresado de forma muy agentiva. No obstante, a la hora de la verdad, durante el claustro, no obtuvo el apoyo que esperaba y narra lo que vemos en el extracto 9, un relato en el que, a diferencia de otros profesionales, sí aparecen emociones.

*Extracto 9; Profesor, varón, alta, negativo: “ese fue de esos momentos, de verdad, de verdad que lo sientes, tierra trágame, tierra trágame y hazme desaparecer, porque es que no te podrás creer que no se levantó nadie y entonces yo recuerdo que, que la reacción mía fue, volverme hacia, hacia., no, no, yo estaba imagínate que el director, el secretario y no sé quién más estaba, el jefe de estudios, estaban detrás de mí, entonces cuando ofrecí la palabra y no se levantó nadie, me quedé de piedra, pálido como un muerto”.*

#### 5.4.4.2. Las mujeres en el ámbito de la educación

Si para los varones docentes de experiencia baja tanto los recuerdos positivos como los negativos hacían igual referencia a compañeros y usuarios, en el caso de las mujeres esto sólo ocurre en los recuerdos negativos, ya que en los positivos, casi de forma exclusiva, se refieren al alumnado.

En los recuerdos negativos, al igual que hacían sus compañeros masculinos y como también vimos entre las ingenieras, se refieren dificultades técnicas, es decir, problemas a la hora de tratar a una alumna en concreto ante la que no sabe qué hacer. También son usuarios los padres y las madres de esos alumnos que, en el caso de uno de las profesoras, rechazan su labor por considerarla demasiado joven y no lo suficientemente preparada para enseñar a su hija. Referidos a los compañeros se menciona en dos ocasiones un mismo tema, el escaso compañerismo y las críticas que unos vierten sobre otros, especialmente en los claustros de profesorado.

Al hablar de eventos positivos, el protagonista absoluto es el alumnado ya que sólo una de ellas refiere a su jefa (concretamente la directora del departamento de orientación en el que está supliendo una baja), al destacar la confianza que ha depositado en ella para realizar la evaluación en un caso concreto. Narrativa en la que todo el proceso de la evaluación y las características de esa alumna evaluada se destacan mucho. Sin embargo, las tres profesoras restantes hacen referencia a hechos como el conocer a sus alumnos por primera vez, la confianza que otros padres sí que depositan en ellas, o el ver resultados concretos de aprendizaje al final de su curso.

*Extracto 10; Profesora, mujer, baja, positivo: “realmente fue cuando conocí a los niños, el primer día de los niños, que no coincidía con mi primer día de trabajo, eee, no sé, fue bonito, por decir, bueno ahora tengo a tanta gente aquí, que depende de mí, que voy a tener que trabajar todo el curso entero, y ver las caras así en plan de sorpresa y de emoción, porque te acogían con emoción”.*

En el nivel de experiencia medio, aún con algunas diferencias, en general los temas que tratan las profesoras son muy similares a los que tratan los profesores

varones. De esta forma, cuando se les pregunta por eventos positivos ellas también ponen en el centro al alumnado. Destacan los logros que han tenido con una alumna con problemas especiales, o el reconocimiento de una madre que, en las encuestas, la nombra como la mejor maestra que su hija ha tenido. No obstante también incluyen elementos más personales y que denotan su experiencia, como su paso por determinados centros en los que la relación con los miembros del claustro era muy buena o el contrario, un centro muy mal dirigido y que se alegran de abandonar.

Al narrar los eventos negativos estas profesoras tratan temas de forma más similar a las profesoras de experiencia baja que a los varones de experiencia media quienes, recordamos, se centraban principalmente en luchas contra la dirección. Las profesoras de este grupo de experiencia destacan dos tipos de experiencias. Por un lado, las referidas a la dirección del centro y a cómo se gestiona el claustro, y por otro las discusiones entre los propios compañeros que crean un entorno de trabajo muy tóxico y en el que se colabora muy poco.

Por otra parte, también se refieren a los propios alumnos, como el hecho de que un adolescente con problemas de comportamiento le amenace de muerte con un cúter en el cuello o el que haya determinados alumnos con los que no se puede trabajar porque viven en entornos muy negativos, ante el que poco pueden hacer. A este respecto destacamos, como ya hemos hecho antes, el que determinados eventos, como los que tienen que ver con la muerte, o en este caso las amenazas a la integridad personal, son tan salientes que “rompen” las temáticas previstas para cada grupo y son recordados de forma muy vívida. Un ejemplo muy claro de cómo los recuerdos autobiográficos son usados con una función directiva, ya que, de forma repetida, se afirma “al sacar a un alumno sólo me equivoqué y no lo volveré a hacer”.

*Extracto 11; Profesora, mujer, media, negativo: “saqué a uno (adolescente con problemas de conducta), me equivoqué, ya no lo he vuelto a hacer nunca más..., cogió un cúter, me lo puso en el cuello y me dijo que... lo que me iba a hacer con el cúter, todo lo que me iba a hacer, me iba a rajar, bla, bla, bla, y cuando terminó de decirme todo lo que me iba a hacer, me dijo "anda señorita que es una broma", eso, eso es... para mí fue..., desde entonces nunca cojo un niño solo, siempre llevo dos niños, por lo que pueda pasar”.*

Al igual que ocurría entre los profesores de experiencia alta, en los recuerdos de las profesoras encontramos una gran variabilidad. Prácticamente cada una de ellas, tanto en el recuerdo positivo como en el negativo, tratan un tema diferente. No obstante, ellas



le dan más importancia al alumnado ya que, si del total de referencias a los otros los varones refieren un 40% de usuarios, en las profesoras este porcentaje alcanza el 60%.

Al hablar de temas negativos, por ejemplo, dos de ellas centran sus narrativas en los usuarios. En una de ellas explicando cómo sufre y se llega a poner muy nerviosa por la pérdida de una niña en una excursión, y en la otra explicando cómo el padre de una alumna, a la que le había suspendido un examen, le critica y habla muy mal en una tutoría. Las otras dos profesoras refieren temas diversos. Una de ellas, la de mayor experiencia, destaca la gran cantidad de burocracia que ahora es necesaria en su día a día, además usando tecnologías que apenas domina, y que antes no eran necesarias. La otra, en una narrativa más parecida a las que veíamos en ingeniería, destaca cómo una compañera, mintiendo y poniendo a los compañeros en su contra, se hace con la dirección del departamento que ella pretendía.

Al narrar eventos positivos, de forma similar, el alumnado tiene un papel central. Dos de ellas destacan momentos en los que han podido ayudar a alumnos con situaciones especialmente difíciles, con un posterior reconocimiento de los propios alumnos o de sus padres. Las otras dos maestras se retrotraen a sus inicios en la enseñanza y refieren cómo pudieron descubrir su vocación docente y que, en sus inicios, tuvieron una buena acogida por parte del resto de sus compañeras. De la misma forma que sus compañeros varones de experiencia alta se presentaban de forma agentiva, esto también ocurre en el caso de las profesoras. Narran dos veces el hacer todo lo posible por ayudar a un alumno con problemas especiales. Y lo hacen al igual que ellos cuando narraban su intención de hacer todo lo posible por solucionar lo que consideraban una injusticia entre los compañeros. Ambos se muestran muy agentivos, ambos luchan con gran esfuerzo por conseguir algo.

*Extracto 12; Profesora, mujer, alta, positivo: “yo había ayudado, tanto al niño como a los padres a superar lo mal que lo estaban pasando, y... entonces eso me... reconfortó mucho. Y después ya el niño de adolescente, ellos me agradecieron que todo fue mejor gracias a mí, que eso no se le olvidaría, que... que había sido muy duro para el niño, agradecieron mucho lo que yo le ayudé, la verdad es que me esforcé mucho porque creo que la situación lo merecía”.*

#### **5.4.5. Las narrativas de los profesionales de la sanidad**

Tal como hemos hecho con los profesionales de la ingeniería y de la educación a continuación intentaremos trazar el perfil común de las narrativas de los hombres y mujeres que trabajan en el ámbito de la salud, para posteriormente analizarlos por separado. De esta forma, y en función de los resultados analizados previamente, podríamos afirmar que las principales características de las narrativas de estos profesionales son las siguientes:

- a) Sin duda el protagonista fundamental de sus narrativas es el usuario. En hombres y mujeres de experiencia baja y media, y tanto en los recuerdos positivos como negativos, los usuarios son entre el 80 y el 90% del total de otros personajes.
- b) La presencia del usuario, a diferencia de las narrativas de los docentes, no cambia si el recuerdo es negativo o positivo, siempre es el foco de la historia. Sólo en el caso de las mujeres de experiencia alta hay una diferencia entre el recuerdo positivo centrado en el paciente y el negativo centrado en los demás.
- c) En general, la presencia de iguales, superiores u otras personas es prácticamente inexistente, especialmente en los grupos de experiencia baja y media, y en comparación con las narrativas de la ingeniería.
- d) Apenas hay diferencias en función del género, del grado de experiencia o del tipo de actividad en relación a las referencias al yo. Al igual que en los otros profesionales, la principal distinción está en que en los recuerdos positivos se refiere más un yo agente y en los negativos más un yo paciente.
- e) Al igual que los otros profesionales presentan siempre más cogniciones que acciones, y siempre por encima de emociones y verbos de estado. Diferencias que, en este caso, tienden a incrementarse conforme aumenta su experiencia.
- f) El grupo de varones de experiencia alta en medicina presenta un número muy bajo de emociones negativas. Menor que el de mujeres médicas, menor que sanitarios de menos experiencia e incluso menor que ingenieros y profesores varones de experiencia alta.
- g) Hombres y mujeres en medicina refieren muchas características de los personajes que aparecen en sus narrativas. Significativamente más que profesionales de la ingeniería y la educación. Características referidas tanto a los síntomas que traían sus pacientes como a la situación en la que se encontraban.

Al igual que ha ocurrido con el resto de los profesionales, en la sanidad también hay múltiples especialidades médicas y quirúrgicas, y de hecho en este grupo de personas entrevistadas están buena parte de ellas. Han participado especialistas de familia, pediatría, radiología, hematología, anestesiología, cardiología, ginecología, traumatología, psiquiatría y oftalmología. En cada una de estas especialidades las actividades cotidianas son bastante diferentes. En algunas se exige más el trabajo cooperativo entre diferentes unidades, como por ejemplo en las que implican rehabilitación. En otras la relación con el paciente es menos directa y la labor es más de laboratorio, como hematología, o de imagen médica, como radiología. También la pediatría, al tratar tanto con padres como con sus hijos implica a diferentes tipos de personas. Pacientes con los que la atención es distinta si se trata de una especialidad médica, o también quirúrgica, como la oftalmología y la ginecología.

Todas estas características hacen que en los escenarios laborales los personajes que aparezcan puedan ser de muy diferente tipo, y que las acciones que en ellos ocurran sean igualmente muy distintas.

No obstante, también hay aspectos comunes a todos los profesionales. La medicina tiene unos criterios de acceso a la carrera y a la práctica médica muy exigentes, y que se reflejan en sus narrativas. También, en todos los casos, se les exige un periodo de actividad formativa como residentes que necesariamente deben realizar en hospitales públicos, a diferencia de profesores e ingenieros que pueden desarrollar su profesión directamente en centros privados. De la misma forma, durante su periodo formativo se les requiere de forma obligatoria el trabajo en urgencias, en donde además de vivir situaciones de estrés y privación de sueño, se ven en la necesidad de aplicar conocimientos médicos generales más allá de su ámbito de especialidad, que evidentemente apenas dominan en los primeros años.

Esta práctica de la puerta de urgencias es un tema que ha aparecido casi en todos los profesionales entrevistados. Bien a la hora de narrar un recuerdo especialmente negativo, o bien en otras preguntas de la entrevista que en este caso no hemos analizado, como su primer recuerdo laboral o el recuerdo autodefinidor.

De esta forma, a diferencia de los otros profesionales, en las narrativas de los que trabajan en el ámbito de la salud aparece recurrentemente un mismo tema: el de las urgencias. Y de forma muy similar, y muchas ocasiones asociado, el del fallecimiento

de un paciente. Bien por las características del mismo, por el contexto en el que se produjo la muerte o por su incapacidad de actuar, es un tema sin duda muy recurrente.

Más allá de los temas que se tratan, el perfil narrativo de la forma en que se tratan dichos temas es, como hemos mencionado, muy particular en estos casos. De esta forma, aunque en el uso del yo o de determinados verbos apenas se distinguen de otros profesionales, sí que se pueden encontrar otras diferencias interesantes. Son especialmente frecuentes las relativas a cómo se presentan los usuarios, en qué medida se hace referencia a los iguales o superiores y cómo se expresan las emociones.

En sus referencias al yo apenas se observan diferencias, con un uso muy parecido de yoes agentes y pacientes. Únicamente y al igual que en el resto de los profesionales, en los eventos negativos la agentividad es menor que en los positivos. También, y al igual que ya hemos visto en los profesionales de la ingeniería, sus narrativas están más situadas en el plano de la conciencia que en el de la acción. Es decir, incluyen más elementos cognitivos, meta-cognitivos e intencionales que hechos o acciones ligadas a la realidad directa.

No obstante, en la presencia de emociones se observa una diferencia importante, ya que entre los médicos varones de experiencia alta tanto las emociones positivas, como especialmente las negativas, son muy pocas. Por su parte, las médicas de experiencia alta sí que presentan un gran número de emociones negativas.

Además, y como veremos a continuación, se observa que las emociones presentes, aparte de en número, se presentan de forma cualitativamente diferente. Si bien ante la muerte de un paciente lo que el médico varón siente es culpa, la doctora destaca la complicidad y la empatía hacia el sufrimiento de la familia del enfermo cuando éste ha fallecido. Es también interesante destacar que entre los médicos varones más jóvenes, en los que, a diferencia de los de experiencia alta, sí que aparecen más emociones negativas, el tipo de emociones negativas que presentan son similares a las de los mayores. Así podemos observar que las emociones negativas que presentan se basan más en su sufrimiento personal que en el que perciben en los demás.

En comparación con las otras personas entrevistadas, éstos son los profesionales que refieren más características de las personas que aparecen en sus relatos, entre las que destacan los síntomas que presentaban sus pacientes y la forma en la que los mismos se comportaban.

#### 5.4.5.1. Los varones en el ámbito de la salud

En las narrativas de los médicos más jóvenes el protagonista absoluto es, sin duda, el paciente. Un paciente que reconoce su trabajo y esfuerzo, y se lo agradece, o lo contrario, un paciente que le critica e insulta, o se encuentra en una situación muy dura.

De esta forma, los médicos más jóvenes, al narrar su recuerdo más negativo, lo hacen tomando como protagonista al paciente, pero desde perspectivas diferentes. Así, en uno de los casos se narra el impacto de la primera guardia de urgencias en la que una mujer dando a luz gritaba, porque no quería tener un hijo al que no iba poder mantener e iba a tener que darlo en adopción, una situación realmente tensa. En otro de los casos se destaca cómo, por un error suyo de diagnóstico envía a un paciente a una operación quirúrgica que realmente no necesitaba. Los otros dos exponen dos hechos muy similares y desgraciadamente frecuentes en urgencias. Un paciente que, por los nervios, por la espera y/o porque el médico no responde como él quisiera, le grita, le insulta criticándole su actuación. Se trata de hechos que, en uno de los casos llevan al joven médico a plantearse “¿merece la pena tanto estudio y sacrificio para encontrarme ahora esto?”.

Los recuerdos positivos también están principalmente centrados en el paciente. Unos pacientes que reconocen su trabajo, que le buscan por el hospital como médico de referencia y que se marchan agradecidos. En uno de los casos se hace especial mención al reconocimiento de su buen hacer que le expresa su supervisor y, en otro, al hecho de cómo con una maniobra relativamente sencilla es capaz de calmar el dolor que un niño tenía al girar un brazo. En todos ellos, además del paciente como personaje importante, aparece el concepto de reconocimiento y en los que, aunque predominan los verbos de acción y de cognición, se refieren más emociones tanto positivas como negativas que en las narrativas de los médicos más experimentados.

*Extracto 13; Médico, varón, baja, positivo: “vino un niño con una pronación dolorosa (...) y es, súper gratificante porque el dolor se calma inmediatamente, es decir, vuelve a encajar en su sitio, y fueron unos padres, que se fueron como muy...muy agradecidos, venían muy asustados porque pensaban que el niño a lo mejor había que meterlo en quirófano... para reducirle la fractura que creían que tenía, y no fue así, sino que fue una cosa así muy sencilla, y se fueron para casa inmediatamente y con el brazo en su sitio y se fueron superagradecidos, y como era la primera vez que yo hacía esto, que luego es una cosa que hacemos casi de rutina, entonces fue, una cosa muy, muy gratificante”.*

En el grupo de varones médicos de experiencia media, los personajes que predominan y los temas que refieren son realmente muy similares a los de experiencia más baja. No obstante se pueden percibir algunas diferencias en la forma en la que dichas narrativas son planteadas y en el aspecto que más destacan.

Dos de los cuatro médicos entrevistados, al referir un hecho especialmente positivo, mencionan el agradecimiento mostrado por los pacientes, incluso en situaciones en las que el resultado no fue el mejor. En los otros dos casos aparecen dos temas diferentes que tienen que ver, por una parte, con el reconocimiento de los compañeros debido a sus investigaciones y por otra, con la satisfacción personal que le suponen un tipo de consultas. Unas consultas con unos pacientes que al ser más mayores son agradecidos pero en lo que lo central no es tanto ese agradecimiento, sino la posibilidad de “ser médico”, ajeno a labores administrativas, a discusiones con compañeros o cualquier tarea que no sea la de ayudar o curar a sus pacientes.

Los eventos que narran como más negativos son ciertamente similares, ya que para uno de ellos el peor recuerdo es el referido a las primeras experiencias en la puerta de urgencia, en la que el estrés era muy alto, al igual que la inseguridad, sumado al hecho de que se trata de una especialidad que no es la que han elegido. Otro destaca, en el mismo contexto de las primeras guardias, el error cometido con una prescripción a un paciente, que le ocasionó toxicidades y que, en sus palabras, se debió a una mala supervisión por su adjunto. Los otros dos, sin embargo, sí que mencionan hechos muy similares a los más jóvenes, en los que un paciente les critica, pone en duda sus conocimientos e, incluso, le lleva a juicio con el objetivo de sacar un beneficio económico, pese a que la relación siempre había sido muy cordial.

*Extracto 14; Médico, varón, media, negativo: “Me acuerdo perfectamente de un chico joven, pintor creo que era, que estuvimos 7 u 8 meses de tratamiento y que quedó... francamente bien para lo que había tenido (...) al año y pico, dos años, después de haber estado 8 meses, que la madre me había llorado y todo conmigo en consulta. Pues a los dos años nos vimos en un juzgado, no me saludaron... entonces, una situación, porque él decía que... no era contra mí, era contra... lo que le había quedado, pero es muy frustrante que tú habías estado codo con codo con ese chaval, con su madre y todo, y de pronto no te saluden porque tú estás diciendo que el chaval está relativamente bien cuando tú dices... si hemos tenido una relación, filial casi, pero hay otros intereses que se meten por medio se olvida todo y lo hace muy desagradable, muy, muy desagradable”.*

Entre los médicos de mayor experiencia, aunque tratan temas relativamente similares a los de los sanitarios más jóvenes, la forma en la que los presentan, así como el lugar en el que se coloca el foco, son realmente diferentes.

Dos de ellos narran hechos en los que fallece un paciente bien por inacción suya, o porque ha sufrido un accidente muy grave. No obstante, en ambos casos toda la narrativa está centrada no tanto en el paciente como en el propio médico que destaca y repite lo mal que lo pasó por el hecho de no haber podido ayudar a un compañero (ya que se da cuenta que el fallecido en el accidente era también médico) o por el remordimiento y sentimiento de culpa que, más de 30 años después, aún mantiene. En los otros dos aparece un aspecto que sí hemos visto en otros profesionales como es el choque con la dirección. La dirección de un centro médico que en un caso le obliga a presentar su renuncia si no puede ver a los pacientes más rápidamente y, en el otro, que no es capaz de darle un permiso que, aunque no le correspondía sí necesitaba y que se muestra implacable con quien había dado tanto por el hospital en el que había pasado prácticamente por todos los cargos.

Las narrativas de eventos positivos de los médicos más experimentados son ciertamente más parecidas a sus propias narrativas negativas, que a las positivas de los médicos más jóvenes o a las de sus compañeras. Debido a que apenas refieren pacientes, como tampoco utilizan emociones, sino que expresan una satisfacción a nivel, por así decirlo más cognitivo. Los recuerdos más positivos derivan de proyectos personales tanto a nivel político como administrativo, al crear, por ejemplo, toda una nueva área en un hospital, o la satisfacción, en general, que le produce una operación exitosa.

Una de las narrativas es particularmente ilustrativa, ya que cuenta cómo ayudó a un compañero que estaba atendiendo una urgencia a salvarle la vida a la paciente, pero centra su historia, no tanto en la paciente, que aparece tangencialmente, sino en el agradecimiento que siempre le ha mostrado este compañero, que además es muy reconocido en su especialidad. Aquí queda también patente esa menor presencia del usuario, y la inclusión de personajes como los compañeros u otras personas (de forma similar a los profesores), pero que especialmente en el caso de los varones hacen referencia no tanto a la mejora del paciente en sí, sino a la satisfacción que dicha mejora les produce como profesionales. En este caso, en el extracto 15, además del orgullo de

haber podido salvar a la paciente, se destaca, sobre todo, el hecho de ser reconocido por un compañero, del que además se destaca su autoridad profesional.

*Extracto 15; Médico, varón, alta, positivo: “Me encontré el coche de un compañero que no conocía, al borde de la carretera, con una señora inconsciente, que había tenido un infarto, y me acuerdo que, estaba el hombre agobiado, no sabía qué hacer, porque era su segundo día en ese pueblo y estaba el hombre casi llorando, era quizás 8 ó 10 años más joven que yo, entonces me bajé del coche rápidamente, vi que no... que no sabía por dónde meterle mano, le ayudé, le hicimos a la mujer un masaje cardíaco, le hicimos el boca a boca, llegó ya la ambulancia, el pusimos oxígeno, y la mujer se salvó... y ese hombre, hoy día es uno de los mejores intensivistas que hay en Sevilla, curiosamente, y no se le olvida ese día, eso es una cosa muy positiva que yo recuerdo... siempre que me ve me dice..."XXX, anda que se me va a olvidar, el día que tú me cogiste en la carretera, que si no es por ti se me muere la mujer".*

#### 5.4.5.2. Las mujeres en el ámbito de la salud

Como hemos visto en el resto de las profesiones, en medicina, aunque los temas que hombres y mujeres destaquen puedan ser muy similares, la forma de tratarlos y la estructura de sus narrativas, son diferentes. De forma similar a los médicos varones, las mujeres de experiencia más baja en sanidad incluyen como protagonista absoluto de sus narrativas al paciente y, como las profesoras e ingenieras jóvenes, destacan el hecho de descubrir la profesión; es decir, mencionan que además de conocer nuevos compañeros y una profesión apasionante, pueden con sus conocimientos y con su trabajo ayudar a otras personas. Las cuatro hacen referencia a momentos en los que han curado a un paciente, en el agradecimiento que han mostrado, la satisfacción que les ha producido y el trato humano que dicha relación con el mismo conlleva.

Al referir eventos negativos aparece también la crítica de un paciente desagradable, al igual que lo mencionaban los varones, la imposibilidad de ayudar a una persona y también el hecho de que un adjunto responsable de su trabajo la abandone, la deje de lado en un momento en el que tiene muy pocos recursos para poder afrontar con solvencia una situación. En las cuatro aparece el contexto de las urgencias como en el que ocurren los eventos más negativos y estresantes, más allá de la consulta de diario. Especialmente en casos como se muestra en el extracto 16, en el que se narra cómo llega un bebé muerto ante el que no pueden hacer nada, mientras escuchan los gritos y llantos de su familia a través de la pared.



*Extracto 16; Sanidad, mujer, baja, negativo: “Veo a una madre que llegaba con un bebé en brazos y que el bebé no se movía, total que yo lo cogí, y lo entré a... a la sala de críticos, era el primer año de residencia, total que lo vi, vi que no respiraba, que no latía... entonces llamé a la enfermera corriendo y empezamos a hacerle la RCP, y... bueno, estuvimos así un rato, ya bajó mi adjunta que tardó 2 minutos, pero a mí esos 2 minutos se me hicieron eternos, y ya vimos que estaba muerto y que no podíamos hacer nada, (...) y luego sobre todo, la pena de ver que el niño estaba muerto, y escuchar los gritos de los padres cuando se lo contaron. Eso fue de las experiencias más feas que he tenido”.*

Los recuerdos negativos de las doctoras de experiencia media son algo más variables. También aparece la referencia al paciente que exige determinadas pruebas o actuaciones de malos modos y la muerte de un paciente, aunque se tratan de temas que van más allá de lo médico y se acercan a lo social. Así, una de ellas destaca cómo tuvo que sedar de forma paliativa a una mujer joven, de su edad, que dejaba niños pequeños, pero que tenía un cáncer incurable que le hacía sufrir mucho. Por otra parte y aunque el protagonista indiscutible de las narrativas de las mujeres en sanidad sea el paciente, también en un caso se describe una discusión con el director de su centro de salud por tratarle de forma injusta y, quizás un tema nuevo, el del miedo en general a darle el alta a un paciente y que posteriormente venga peor o tenga algún problema que le lleve a ser denunciada por mala praxis o imprudencia.

Sin embargo, aunque los recuerdos negativos sean más variables, los cuatro recuerdos positivos de las mujeres de experiencia media en medicina son básicamente el mismo: el hecho de haber podido curar, ayudar o salvar la vida de un paciente, que posteriormente lo agradece. Se destaca así el trato humano y la relación con el usuario. Al centrarse más en la experiencia de los usuarios y de sus familiares, se diferencian de los médicos varones, en los que hemos visto que el foco de satisfacción se encontraba más bien en su propia capacidad de ayuda y en el orgullo que ello les suponía.

*Extracto 17; Sanidad, mujer, media, positivo: “Positivo, por ejemplo recuerdo un caso de una señora que sacamos en una guardia, ya trabajando, fuera de la residencia, que sacamos de una parada cardiorespiratoria, y recuerdo a los familiares, sobre todo, la alegría, no en el momento de la salida, sino al cabo de una semana o dos, vas viendo a los familiares que llegan a la consulta, y te van agradeciendo... "hay que ver que si no llega a ser por usted, o a su equipo" porque en verdad íbamos varias personas, "que me acuerdo mucho de usted", y siempre agradeciéndote la satisfacción de ver a la gente, que tu, que tu trabajo realmente ha sido de utilidad”.*

En último lugar, las narrativas de las médicas de experiencia alta, aunque han sido muy variables, como hemos observado en casi todos los grupos de experiencia alta, el paciente sigue asumiendo un papel muy importante. Sin duda, mucho mayor que el que tiene en los recuerdos de los médicos varones de experiencia alta.

De esta forma, las narrativas positivas que han presentado han hecho referencia por una parte a la posibilidad de ayudar a personas y la sensación de utilidad que ello les reporta; en uno de los casos en un recuerdo que ocurre cuando ella estaba empezando a trabajar, es decir, hace más de 25 años. No obstante, también tratan otros temas como la buena relación con los compañeros, que se convierten en una “segunda familia” y, también al principio de su vida laboral, el hecho de haber aprobado unas oposiciones difíciles, que le requirió muchísimo esfuerzo para desempeñar la especialidad que se había propuesto y siempre había querido.

En las narrativas de eventos negativos, vuelve aparecer el tema del fallecimiento de un paciente, que en uno de los casos afecta especialmente porque la persona fallecida había pasado a formar parte de la vida de la entrevistada. Además aparecen otros temas como las discusiones con los administradores por la gestión económica de su departamento o por cometer una injusticia con ella. Este último caso, especialmente interesante ya que se trata de una doctora con gran experiencia y que trata algunos de los asuntos que más podría impactar a cualquier persona, como los abusos a menores, y que ha vivido situaciones realmente duras. Pese a estas experiencias, el evento que recuerda como más negativo de toda su trayectoria, además sin lugar a dudas, fue una injusticia que la dirección del hospital cometió con ella en sus primeros años de trabajo, reflejada en el extracto 18.

*Extracto 18; Sanidad, mujer, alta, negativo: cuando era residente de pediatría, e..., estaba de vacaciones de navidad, siendo residente de segundo año, y... me llamó el director del hospital, para que me hiciera el día 31 por la noche, a cargo de toda la urgencia pediátrica del hospital, sin ningún adjunto. Entonces, me pareció tan injusto, tan... de tanta irresponsabilidad, sobre todo el momento de la cena, que nadie se acordó de mí, de que yo estaba allí sin cenar, sin comer, de que era 31 de diciembre, me pareció tan... es de las sensaciones más negativas que he tenido en el hospital”.*

#### **5.4.6. A modo de conclusión**

Los datos de este estudio muestran que las estructuras narrativas y los temas referidos al narrar eventos autobiográficos son diferentes en función de múltiples variables. Tanto en relación con el género, la experiencia, el tipo de actividad, el tipo de recuerdo o la interacción entre estas variables. Unos datos que, en nuestra opinión, reflejan una vez más la influencia que las prácticas culturales tienen en los procesos cognitivos y, en particular, la relación entre las prácticas laborales y la forma de recordar y narrar la propia experiencia. Lo que nos reafirma en la idea de que la noción de cultura puede ser mejor entendida si se conceptúa en términos de prácticas cotidianas, así como que la cultura y la psique se “inventan” una a la otra (Shweder y Sullivan, 1993). Por ello, mantenemos que las investigaciones que traten de “poner la cultura en el centro” deben considerar que “relacionar cultura y procesos cognitivos ha de partir del estudio de las actividades prácticas cotidianas de individuos particulares en contextos culturales concretos, e inferir, a partir de este conocimiento, los rasgos de los procesos cognitivos que dichas actividades demandan” (de la Mata y Cubero, 2003, p. 187).

Diversas investigaciones han mostrado la importancia que tiene considerar los escenarios para entender la actividad humana. De hecho, siguiendo la conceptualización de heterogeneidad del pensamiento de (Lévy-Bruhl, 1923; Tulviste, 1992; Wertsch, 1991) se ha observado que determinados escenarios privilegian modos diversos de pensamiento (Cubero et al., 2008). De hecho, escenarios como los laborales, han sido muy estudiados desde el prisma de la teoría de la actividad, especialmente por los trabajos de Engeström (1999; 2001; 2012; 2014) y han mostrado su idoneidad para el desarrollo de determinados conceptos, actividades e ideas. A partir de los datos observados en esta investigación, consideramos que, pese a no haber partido de la teoría de la actividad como fundamento teórico, sí hemos hallado evidencias de que el escenario laboral juega un importante papel en el desarrollo de determinados recuerdos y procesos cognitivos.

Los escenarios culturales en los que estamos siempre inmersos regulan todas nuestras actuaciones a través de las relaciones sociales, las herramientas y los discursos compartidos. Elementos que, al ser apropiados, son incorporados a nuestra estructura

motivacional personal, dando sentido a lo que hacemos en cada momento y que, entre otros aspectos, se caracterizan por incluir múltiples voces (Valsiner y Rosa, 2007).

En nuestra opinión, de la misma forma que podemos encontrar múltiples personajes y voces en los discursos más frecuentes de cada escenario, nuestros propios recuerdos personales pueden ser también considerados polifónicos. Por ello, las voces que incluyamos, las herramientas que empleemos para construirlos, el “estilo” con el que lo hagamos y la riqueza que tengan va a depender de nuestras experiencias en los diferentes escenarios de los que participamos a lo largo de nuestra vida.

En la literatura respecto a la memoria autobiográfica se ha puesto especialmente de manifiesto la importancia del nivel educativo, de cómo las personas con mayor o menor experiencia escolar tienden a construir sus narrativas vitales de formas diferentes. Recientes investigaciones (Cala y de la Mata 2006; de la Mata y Santamaría, 2010; de la Mata et al., 2014; Santamaría et al., 2012) señalan que los hombres con un nivel de estudios de alfabetización y educación básica muestran una mayor orientación a la autonomía que las mujeres de esos mismos niveles educativos; sin embargo en el grupo de universitarios las discrepancias entre hombres y mujeres son mínimas. Es decir, la experiencia escolar atenúa las diferencias de género.

En nuestra opinión, datos como los que aportan esta y otras investigaciones (Cala, 2005, Cala y de la Mata, 2005 y 2006) apoyan la idea de que el género se construye sobre una base social y que depende del contexto en donde se desarrolla la persona. De esta forma se observa que las diferencias clásicas de género dependen de los contextos en los que se analicen, y también, para Grysman y Hudson (2013), del momento vital en el que se recojan las narrativas. Estas autoras, en su revisión de las diferencias de género en la memoria autobiográfica, señalan que hay numerosos estudios (aunque no todos lo hacen) que muestran diferencias significativas entre las narrativas personales de hombres y mujeres, considerando que existen importantes connotaciones metodológicas que pueden incrementar o enmascarar algunas diferencias.

Entre los motivos que explicarían estas diferencias, sin duda se destacan las conversaciones de padres y madres con sus hijos e hijas que, desde la primera infancia y como luego harán profesores, amigos, compañeros y jefes, reflejan las normas sociales, expectativas de comportamiento y características de la cultura en múltiples momentos y contextos. Además, los temas que más frecuentemente refieren los varones y las

mujeres al compartir sus recuerdos son diferentes, ya que, como señalan Grysmán y Hudson (2013) hay investigaciones que muestran, por ejemplo, que mientras los abuelos comparten con sus nietos historias en las que se destaca el valor de la vida o la supervivencia, las abuelas se centran en las relaciones y en el desarrollo de la familia. Este tipo de investigaciones están en directa relación con aquellas que analizan las “conversaciones a la hora de la cena” y que muestran que las madres tienden a incluir más elaboraciones emocionales y de relación, mientras los padres tienden a tratar temas relativos a las normas sociales o al trabajo (Fiese y Bickham, 2004; Fivush et al., 2011).

Estas ideas nos llevan a considerar que el tema que han tratado ha podido jugar un importante papel en la presencia o ausencia de determinadas diferencias. Es decir, debemos considerar que a profesionales altamente cualificados les hemos pedido recuerdos sobre el ámbito laboral. En el cual, pese a que el aspecto relacional es inherente, se destacan valores como la motivación de logro o el éxito personal. Temas tradicionalmente considerados “masculinos”, porque estereotípicamente se considera que el varón es quién trabaja y sustenta la familia. De la mujer, a la que se ha responsabilizado de las relaciones y del cuidado dentro de la familia, se espera la evocación de recuerdos de temática más afiliativa o relacional. Por ello no se pone en valor ni se les pregunta por su desempeño profesional, ni por sus logros relativos al trabajo. Y por ello, consideramos esperable que los varones, por ejemplo, tengan narrativas más extensas, más centradas en sus logros e incluso en la política y el esfuerzo que les ha llevado a alcanzar una posición social determinada.

En este sentido, consideramos que de la misma forma que en investigaciones previas se ha presentado la experiencia educativa como una actividad cultural que favorece diferencias de género en la forma de narrar la experiencia, las actividades y escenarios laborales pueden influir de forma similar. Si no generando o atenuando diferencias de género, favoreciendo una actuación del género de forma diferenciada en cada escenario. Entre otros motivos, porque los significados que hombres y mujeres les dan a dichos escenarios y a las experiencias que en los mismos viven son diferentes.

Hemos visto que el tipo de actividad profesional juega un papel crucial en la determinación de a quién se hace referencia en las narrativas personales. Se ha observado la importancia de la jerarquía en las organizaciones en las que trabajan los ingenieros, que cuando llegan a un nivel de experiencia alta tienden a presentar un

mayor número de personajes que quedan sin determinar. También se ha puesto de manifiesto cómo los profesores refieren a sus estudiantes o a sus compañeros para según qué casos, y cómo hay algunos temas en la profesión médica que son prácticamente universales, como la puerta de urgencias o la muerte de un paciente. Es por ello por lo que consideramos que los datos obtenidos son buena muestra de que la actividad laboral influye de forma importante en la construcción de las narrativas autobiográficas.

También hemos podido observar la importante fuente de satisfacción que son los pacientes y los alumnos para cada uno de estos profesionales, y que, ante la ausencia de un cliente tan evidente, los profesionales de la ingeniería mencionan a sus jefes (especialmente cuando son más jóvenes) y a sus compañeros, o a los proyectos en sí y su capacidad para resolverlos como fuente de satisfacción. En cada profesión, en cada etapa del ciclo laboral, y según el género la satisfacción derivada del trabajo y los principales “disgustos” que conlleva provienen de diferentes fuentes. En relación con temas que, dentro de los profesionales del mismo género y ámbito de trabajo, tienden a ser muy similares, especialmente cuanto más jóvenes son.

En nuestra opinión, estos datos están directamente relacionados con una aparente paradoja ¿Porqué las mujeres, si en general tienen peores condiciones de trabajo que los hombres, suelen mostrarse como más satisfechas con el mismo que los varones? En su reciente trabajo señala Zou (2015) concluye que hombres y mujeres difieren en sus orientaciones hacia el trabajo, en qué esperan conseguir con el mismo y cuál es el tipo de trabajo que mejor satisface tanto sus necesidades como las que socialmente se espera de unos y otras. Por ello, sus patrones de satisfacción con el trabajo son diferentes. Los cuales además cambian, entre otras variables, en función del momento del ciclo vital en que se encuentren, del tipo de contrato o del trabajo que desarrollen. A este respecto debemos recordar que los jóvenes no sólo toman significado del presente, sino que las circunstancias históricas y las experiencias previas juegan un papel determinante (Bruner, 2003).

De los datos obtenidos podemos afirmar que lo que se ha recordado de forma especialmente positiva y especialmente negativa en cada profesión no ha sido algo azaroso. Ha habido muchos temas similares y recuerdos realmente parecidos. Parece que el foco de la satisfacción y de la insatisfacción de cada empleo deriva de una fuente

distinta, y que es compartido por los mismos profesionales de cada grupo. Los cuales además se van haciendo más variables a medida que su experiencia se incrementa.

Para los médicos en general deriva de su capacidad o incapacidad de curar a un paciente y sólo en algunos pocos casos aparecen las referencias a otros miembros de sus organizaciones. Entre los ingenieros se destacan más aspectos relativos a la relación con otros compañeros o jefes, al éxito en determinadas tareas o proyectos o a la adquisición de un mayor estatus o responsabilidad. Los profesores y profesoras, por su parte, tienden a ser más variables. En resumen podríamos decir que sus recuerdos positivos están más centrados en la posibilidad de haber ayudado a un alumno, y los negativos más relacionados con aspectos organizacionales y de la relación con los compañeros. No obstante, en las referencias a todos estos temas han aparecido diferencias de género.

En primer lugar, debemos recordar que las mujeres de todas las profesiones siempre han hecho más referencias a sus usuarios que sus compañeros varones. Pero además, y como en algún caso hemos mostrado y a continuación desarrollaremos, lo hacen de una forma bastante diferente. De hecho, partiendo de una perspectiva de género situada, en la que se asume que éste se construye en cada escenario cultural, consideramos incorrecto limitar las comparaciones de género a hombres y mujeres.

En los casos analizados, consideramos que la forma de hacer género en salud, en ingeniería y en educación es distinta. Por ello, tanto los comportamientos, como en este caso el lenguaje utilizado, es diferente en cada ámbito. La mujer en sanidad no actúa su género igual que lo hace en educación porque, por ejemplo, la expresión emocional está peor considerada, ni tampoco lo hace igual en el ámbito de la ingeniería.

De esta forma, también debemos recordar que las decisiones respecto a la carrera a estudiar o al trabajo a ocupar están fuertemente vinculadas a estereotipos culturales como los referidos a las etnias o al género. A este respecto, hay modelos que señalan que estas elecciones están guiadas, entre otros motivos, por las expectativas de éxito en las diferentes opciones, por la relación entre las opciones disponibles y la identidad, las necesidades personales, por los esquemas de rol socialmente aceptados o impuestos y por los potenciales costes de cada una de las decisiones. Todo ello influido por las propias experiencias previas e interpretaciones de dichas experiencias, las normas culturales y las metas que decidimos y que nos imponen (Eccles, 2005).

Hemos visto, en trabajos como el de Powell et al. (2009), que la mujer ingeniera para poder llegar a formar parte efectiva de sus organizaciones debe, no sólo aceptar, sino asumir los comportamientos masculinos, por ser una profesión estereotipadamente masculina. En caso de que actúen como tradicionalmente se considera que hacen las mujeres, por ejemplo mostrando sus emociones, correrían el riesgo de ser consideradas débiles e inadecuadas para el puesto o la organización. De esta forma, los discursos de las mujeres ingenieras tienden a asemejarse más a los considerados estereotípicamente masculinos con referencias, por ejemplo, a la política organizacional.

De forma paralela, aunque quizás menos evidente, la forma en la que los hombres actúan su género en los distintos sectores no es la misma. Aunque podríamos citar diferentes ejemplos que ya hemos ido viendo a lo largo de esta exposición, el grupo de médicos varones de experiencia alta resulta especialmente interesante a este respecto. Son profesionales con una larga trayectoria en un campo en el que pueden llegar a vivir experiencias realmente duras, y de hecho las tratan, pero que han presentado un número excepcionalmente bajo de emociones positivas y negativas. Son profesionales que tienen muy interiorizado el hecho de que no pueden verse afectados personalmente por el sufrimiento de un paciente, y así se refleja en sus narrativas.

Para Crawford (1995), una simple comparación entre hombres y mujeres no tiene en cuenta la variabilidad de los discursos de ambos grupos. Se consideran grupos homogéneos y se atribuyen sus diferencias exclusivamente al género, obviando otras muchas variables, entre las que para Cala y de la Mata (2006) se destaca el grado de escolarización formal.

Por estos motivos consideramos que para cada profesión y género hay una trayectoria de desarrollo diferente, ya que en cada escenario hay una forma diferente de hacer el género. Aparte de algunas características comunes en las narraciones de todas las mujeres o de todos los hombres, en general, en cada escenario se fomenta o encuentra más frecuentemente una forma de narrar la experiencia. Es decir, el discurso del profesor se parece más al de una profesora, que al de un médico o un ingeniero. Y el discurso de una ingeniera se parece más al de un ingeniero, que al de una mujer que trabaja en un colegio o en un hospital.



#### 5.4.6.1. *Diferentes narrativas para trayectorias profesionales diferentes*

Como hemos visto, en función de todas las variables consideradas se han observado diferentes narrativas autobiográficas. Todas han generado diferencias, aunque algunas más que otras y por ello consideramos que ha sido muy importante tenerlas todas en cuenta. Si hubiéramos hecho un análisis sin diferenciar a hombres de mujeres, o ingenieras de profesoras nos habríamos perdido información muy relevante.

En un análisis global, entendemos que en cada profesión hay determinados tipos de narrativas que se observan en las diferentes personas que la ejercen pese a que las tareas que hagan en el día a día sean diferentes. Es decir, aunque lo que haga un radiólogo, un pediatra o un cirujano sea muy distinto en términos de prácticas habituales, cuando se les solicita un recuerdo especialmente positivo o negativo tienden a responder de forma muy parecida, especialmente si tienen el mismo grado de experiencia y el mismo género. La curación de un paciente o la angustia en la puerta de urgencias suelen ser recuerdos muy presentes en estos profesionales que, no obstante, son expresados de forma distinta en función del grado de experiencia y del género.

En nuestra opinión esta idea es muy cercana a la propuesta por Schein (1996) de culturas ocupacionales. Es decir, más allá de la importancia que seguimos manteniendo tiene el concepto de cultura organizacional, los datos obtenidos en este segundo estudio apoyarían la idea de un tipo de cultura profesional asociada a actividades laborales concretas. Es decir, en el seno de las organizaciones, que tienen y desarrollan sus propias culturas, existen determinados colectivos de profesionales cuyas prácticas requieren de supuestos, herramientas y valores específicos que, en nuestra opinión, pueden ser considerados culturas ocupacionales en sí mismas.

A este respecto, Schein (1996) señala que la diferente forma en la que, por ejemplo, dos centrales nucleares operan va a depender de hasta qué punto se primen las necesidades y requerimientos a nivel operativo, a nivel de gestión de la energía o a nivel de gestión administrativa. Es decir, al tener cada colectivo profesional, en los mismos escenarios, puntos de vista de la realidad, prioridades y dificultades específicas, la forma en la que se relacionen y desempeñen su trabajo individual, y obtengan resultados en conjunto va a tender a ser diferente. Lo cual tiene importantes implicaciones prácticas, ya que por ejemplo para Schein (1996) una organización no podrá aprender

efectivamente hasta que haya reconocido y confrontado las implicaciones de las diferentes culturas ocupacionales.

En nuestro caso, considerando las profesiones y las variables que hemos tenido en cuenta (muy probablemente sería diferente con otras profesiones), se ha observado que hombres y mujeres, a lo largo de su carrera profesional en la ingeniería, en la enseñanza o en la sanidad, van desarrollando formas de narrar la experiencia diferentes. Sin duda las narrativas de los más jóvenes, tanto en su estructura como en los temas que presentan son mucho más parecidas entre sí que las de los más experimentados.

Se ha podido ver cómo las narrativas de los más jóvenes, aun siendo ya diferentes, especialmente teniendo en cuenta que sus interlocutores suelen ser muy distintos, son relativamente parecidas entre sí. En cada profesión y para cada género, tratan temas relativamente similares y lo hacen de una forma no demasiado distinta. Por su parte, las narrativas de los profesionales de mayor experiencia son muy variables, claramente debido al mayor número de experiencias que han vivido, que les permite elegir narrar eventos recientes en el tiempo o mucho más antiguos. Así, hemos observado algunas diferencias en los grupos de experiencia baja en relación con el escenario en el que se desarrolla la acción; pero con el paso del tiempo se vuelve diferente no sólo el contenido y la acción que se cuenta, sino la forma en la que se expresa dicho recuerdo.

Al principio, con una experiencia baja, entendemos que la idea que se transmite es muy similar entre las distintas profesiones. En muchas ocasiones el recuerdo hace referencia al descubrimiento de la profesión, a la posibilidad de aprender, de crecer personal y profesionalmente e incluso de hacer amigos. Una ideación que hemos denominado “luna de miel” en el trabajo. Al referir eventos negativos, la mayoría de las veces se destaca la sensación de incapacidad, de “estar perdido” y no ser atendido o apoyado adecuadamente por alguien con mayor experiencia o no ser capaz de realizar correctamente las actividades encomendadas. Lo cual se refleja en sensaciones de incapacidad o abandono.

*Extracto 19; varón, ingeniero, baja, negativo: “Cuando hago que, yo que sé, cuando estoy empezando con electrónica, y la primera placa que explotó, y los primeros calambres que me pego y demás, yo digo "esto no es para mí" ¿no?, es decir, cuando empiezas a ver las dificultades, que te cuesta avanzar, y sobre todo de esa primera etapa ¿no?, cuando sientes que, que no eres capaz, y especialmente pues en este que te comento, en hacer las placas, el verme torpe”.*

Este tema, referido a un recuerdo negativo, relativo a la incapacidad de realizar una acción que observamos en un ingeniero varón de poca experiencia, es tratado con personajes diferentes y en un entorno diferente por una mujer, maestra de también experiencia baja. En nuestra opinión, aunque la forma de expresarlo sea bastante diferente, la idea de fondo viene a ser muy similar.

*Extracto 20, Mujer, profesora, baja, negativo: “Esta niña tenía una obsesión conmigo, entonces iba atacando siempre... y yo no sabía qué hacer ya, yo era... lo intentaba todo, y era... un sentimiento, a ver cómo te lo explico, de fracaso, porque tú veías que tú, intentabas hacer una cosa... intentabas dialogar con ella, y no valía, intentabas... ignorarla, no valía, intentabas...no valía nada de lo que tú hicieras, entonces era un sentimiento de fracaso, y, y una ansiedad muy grande la que... llegó a entrarme, y hombre, yo creo que eso también fue la inexperiencia, porque si yo ahí hubiera sabido tratar a la niña de la forma correcta, pero como yo iba probando porque no sabía qué hacer, y ni si quiera los compañeros sabían cómo hacerlo, cómo ayudarme”.*

Aunque en estos dos recuerdos veamos algunas diferencias en la forma de la narración, debemos recordar que los análisis se han realizado tomando como covariable el volumen. Considerando esto vemos cómo proporcionalmente la presencia de estados mentales o de “yoes pacientes”, los más presentes en las narraciones, son similares, pese al foco en la alumna o en la acción concreta. Los ingenieros más centrados en experiencias privadas, y los médicos y profesores en acciones compartidas.

En los profesionales de experiencia media los temas que tratan ya no son tan parecidos como son los de los más jóvenes. En los 5, 10 ó 12 años de experiencia que acumulan los profesionales de este grupo les ha dado tiempo de ver muchas cosas. Han pasado esa primera “luna de miel” y dejan de idealizar las relaciones con compañeros y jefes, con los que ya han tenido algún problema de mayor o menor gravedad. Incluso entre las mujeres del ámbito de la salud, que prácticamente centran todas sus narrativas en los pacientes, aparecen en este nivel de experiencia los roces y problemas con compañeros y dirección. De esta forma, el abanico de posibilidades temáticas se abre mucho más y aparecen cuestiones que, con gran probabilidad, a los más jóvenes no le ha dado tiempo a experimentar, como el fallecimiento de un compañero o el despido.

En este sentido, podemos observar que a medida que aumenta el grado de experiencia los recuerdos se van haciendo más diferentes dentro de cada una de las profesiones. Al comparar las narrativas de profesionales de ámbitos diferentes, si nos fijamos en las 15 diferencias significativas que se producen por la variable experiencia

(como efecto principal o en interacción con otra variable), vemos cómo sólo una se refiere al grupo de experiencia baja. Las 14 diferencias restantes se producen entre los grupos de alta experiencia.

Entendemos que, aunque las vivencias desde muy pronto sean distintas para cada uno de los grupos de actividad, en los primeros meses de trabajo, las narrativas de médicos y profesores, maestras e ingenieras, son mucho más parecidas entre sí que cuando la experiencia aumenta. De hecho, consideramos que ya se podrían observar diferencias incluso antes de empezar a trabajar, durante la etapa universitaria, ya que durante este periodo ya comienzan a relacionarse con y como médicos, profesores e ingenieros, aunque esto sin duda requiere de una investigación diferente.

Al comenzar a trabajar y vivir cada vez más experiencias en cada uno de sus respectivos ámbitos, y estar más tiempo participando de las comunidades de profesores, médicos e ingenieros que recuerdan juntos experiencias autobiográficas personales y comunes, se van haciendo gradualmente más y más diferenciados entre sí. En nuestra opinión, con la participación gradual en las prácticas culturales de la enseñanza, la sanidad o la ingeniería se van apropiando cada vez más de las técnicas retóricas y características discursivas de los profesionales más expertos de sus respectivos ámbitos, y van incorporándolas a sus propios discursos.

En nuestra opinión, esta idea está directamente relacionada con el concepto de “enculturación”, tradicionalmente empleado en antropología (Levine, 1999), y que, aplicado a las organizaciones y ocupaciones se podrían entender como la apropiación de los elementos característicos de una cultura profesional u ocupacional a través de la participación en sus prácticas culturales, la interiorización de, entre otros aspectos, los discursos, los supuestos compartidos, las herramientas y los modos de razonamiento y comunicación que las caracterizan.

Desarrollar una identidad profesional, como hemos visto, se convierte en un proceso de interpretación y re-interpretación que responde a múltiples preguntas, entre las que Beijaard et al. (2004) destacan ¿quién soy en este momento? y ¿en quién quiero convertirme? Además, la construcción de la identidad profesional ha de incluir la construcción de un conocimiento y el desarrollo de unas prácticas profesionales específicas a través del aprendizaje profesional, en el que compañeros y superiores juegan un papel fundamental como apoyo social y fuente de conocimiento (McCormak,

Gore y Thomas, 2006). Aunque estos autores se refieran concretamente al *becoming teacher*, es decir, al hacer profesor como profesional, entendemos que los factores que influyen en este proceso son muy similares en las diferentes actividades.

De hecho, entender que el proceso de formación profesional y el “hacerse profesional” es complejo, precisamente por su dependencia de múltiples fuentes de aprendizaje, es uno de los grandes retos de las organizaciones de todo tipo. Para que los profesionales novatos avancen con éxito deben “buscar sus propios significados, considerando los consejos bienintencionados pero a menudo poco sólidos de los demás, la cultura dominante de su centro de trabajo, una supervisión formal, las demandas de su curriculum y otros factores contextuales” (McCormak, Gore y Thomas, 2006, p.110), para establecer sus repertorios de práctica profesional en la realidad de su trabajo concreto.

A este respecto, en las narrativas que hemos analizado, se ha podido observar que los temas que han aparecido y los diferentes personajes que se han nombrando, pese a ser diferentes en cada sector de actividad, cumplen funciones relativamente similares. Que a medida que se incrementa la experiencia laboral, se van diferenciando más. A la vez que viven más experiencias similares entre sí, viven experiencias distintas de los que no pertenecen al mismo grupo, por lo que cada vez se van asemejando entre sí mismos y diferenciándose de quienes no desarrollan dichas prácticas.

De esta forma, cuando comparamos recuerdos de los profesionales de mayor experiencia las diferencias son más evidentes. No sólo en los temas que tratan, que ya hemos visto que con el tiempo se van diferenciando por género y actividad, sino especialmente en la forma de tratarlos. Al comparar las narrativas de médicos con, por ejemplo, ingenieros de experiencia alta, hemos observado múltiples diferencias tanto en los temas tratados, como en la forma de expresarlos. Estas diferencias también se pueden encontrar entre los profesionales de un mismo ámbito y de diferente género, ya que las formas de hacer el género en cada uno de los ámbitos hacen que sus narrativas se diferencien cada vez más.

A continuación, mostramos como ejemplo dos narrativas sobre un mismo tema que ya hemos visto se repite: la muerte de un paciente. En primer lugar narrada por una mujer y posteriormente por un hombre, ambos médicos. En estos dos casos,

sorprendentemente y pese a ser profesionales de más de 20 años de experiencia, los dos eventos referidos ocurrieron cuando comenzaban a trabajar.

*Extracto 21; Mujer, médico, alta, negativo: “Un señor que llegó con su mujer en brazos, llegó con su mujer en brazos porque acababa de tener un niño, y él decía que se había desmayado la mujer ¿no?, la mujer estaba dando de lactar y se había desmayado, entonces él llegó con la mujer, nosotros vimos que la mujer estaba muerta, y claro, en el momento, tú la pasas a reanimación y todo, pero claro, estaba muerta, y tuvimos que salir a decirle al hombre... eso fue durísimo”.*

Al realizar la comparación de género observamos que las principales diferencias se debían al número de usuarios referidos, ya que las mujeres tienden más a centrar los recuerdos en el paciente o el alumno, y el varón lo hace más centrado en él mismo, o en la acción como tal. No obstante, podemos volver a ver que la forma de referirlos es distinta. A veces lo que más se repite no necesariamente es lo más importante, por lo que se requiere de un análisis temático. Curar a un paciente puede centrarse en lo feliz que se puso la familia tras la curación o en lo bien que lo hizo al poder salvarlo.

En este caso, al perder a un paciente se puede hacer referencia a lo duro que fue decirle a su marido que había fallecido y que no habían podido hacer nada, como en el extracto 21, o al remordimiento y sentimiento de culpa que le conlleva el no haber podido acertar con el diagnóstico a tiempo o haber podido hacer algo más por salvarle como en el extracto 22.

*Extracto 22; varón, médico, alta, negativo: “Tenía 25 años...yo no sabía mucho, pero más o menos me manejé bien, salvo un caso, de un paciente que se murió de un infarto de miocardio que yo no fui capaz de diagnosticarlo a tiempo, tenía una sintomatología rara, parecía más una historia más de (...) yo aguanté demasiado tiempo teniendo dudas... y al final el hombre se murió, probablemente el hombre se habría muerto igual aunque hubiese ido, pero yo esa historia si la tengo ahí en la cabeza como algo... que no hice bien y que tuvo consecuencias sobre la vida de las personas, osea esa es una historia que sigo teniendo...en mi cabeza, ¿no?, no sé qué parte de responsabilidad había, pero desde luego yo me equivoqué”.*

Estas diferencias de género también se repiten en profesores e ingenieros, aunque quizás se observen más claramente entre los profesionales de la salud. Consideramos que se debe a la acción que se recuerda ya que, aunque en general todos los recuerdos independientemente de la profesión o la experiencia tienen una gran carga emocional, el hecho de vivir y relacionarse con experiencias de vida o muerte incrementa la carga de emociones de las narraciones, y genera mayores diferencias entre

hombres y mujeres. Sin duda no es lo mismo hablar del trabajo en general, que hablar de experiencias particularmente dolorosas, o de las que se sienten orgullos.

En las entrevistas realizadas hemos observado cómo el tipo de recuerdo es diferente en cada profesión y cómo hay temas, tanto positivos como negativos, que se vuelven típicos en función de la variable que consideremos. Si comparamos, por ejemplo, por género, vemos que la escasez de recursos o la falta de ayudas puede tiende a ser considerado por las mujeres más como un impedimento y por tanto algo negativo, y por los varones como un reto a sus capacidades, que cuando es solventado se considera algo muy positivo. Si nos centramos en la experiencia, vemos que en los grupos más jóvenes se tiende a destacar la sensación de pérdida o abandono, en los grupos de experiencia media se destacan los conflictos con los compañeros, y en los de más experiencia los ascensos o los incrementos de responsabilidad. También según la profesión se observan algunos patrones comunes como la discusión con los compañeros en ingeniería o la capacidad de poder ayudar a un alumno con especiales dificultades en la enseñanza, o la capacidad o incapacidad de curar un paciente en sanidad.

De esta forma, hemos podido detectar determinadas narrativas que podrían ser considerados *master narratives* (Bamberg, 2004; Freeman, 1998; McAdams y McLean, 2013 y Wertsch, 2008) en algunas profesiones, como ha ocurrido especialmente entre los médicos y en algunos grupos de experiencia. Como se ha comentado, entre los profesionales de la salud, e independientemente de su nivel de experiencia o género, ha sido muy frecuente el tema de la muerte de un paciente, de las primeras experiencias en la puerta de urgencias y de la salvación o curación de un caso difícil. La discusión con el jefe o compañero también ha aparecido de forma recurrente entre los entrevistados de experiencia media de las tres profesiones.

Como posibles limitaciones de esta investigación, debemos considerar que recordar el pasado es una práctica socio-cultural que está muy relacionada con el contexto. Por ello entendemos que la presencia de un solo entrevistador, varón y joven ha podido influir en las respuestas y las diferentes interacciones con los profesionales, evitando la aparición de diferencias de género muy recurrentes en la literatura. También en general consideramos que los datos hay que tomarlos con cautela debido a que el tipo de muestreo, con 72 profesionales entrevistados, ha podido generar algunos subgrupos demasiado pequeños, al analizar la interacción entre las cuatro variables consideradas.

Además, otro aspecto que podría controlarse en futuras investigaciones es la propia especialidad dentro de un mismo sector laboral. Esto se debe a que algunos de los trabajadores entrevistados dentro de una misma profesión, realizaban actividades muy diferentes, como ser pediatra, radiólogo, hematóloga o anestesista, profesor de secundaria, de primaria o de música, o ingeniero informático, químico o industrial.

Por estos motivos, consideramos que sería muy interesante replicar esta investigación en futuras ocasiones con trabajadores de distintas profesiones y especialidades e incluso distintos niveles educativos. ¿Aquellas personas formadas profesionalmente para la electricidad, la fontanería o el secretariado presentarán narraciones parecidas, o serán diferentes de las que hemos observado en nuestra muestra? También consideramos que futuras investigaciones podrían analizar ámbitos más específicos de las prácticas laborales y comparar, por ejemplo, si la forma de recordar y los discursos de profesionales de instituciones públicas y privadas o locales y multinacionales difieren en algún aspecto de los que aquí se han analizado.





# **CONCLUSIONES**

## 6. CONCLUSIONES

El punto de partida de este trabajo ha derivado del objetivo más importante que, en general, se plantean las y los psicólogos de corte cultural: conocer en qué medida la participación en los escenarios de actividad influyen en los procesos cognitivos (Cole, 1996) y, en concreto, en la construcción de la identidad personal.

A este respecto, hemos partido de la base de una psicología sensible a la cultura, centrada en cómo dice la gente que es su mundo (Bruner, 1991) y hemos defendido que la actividad laboral es una de las prácticas culturales más importantes que ha desarrollado el ser humano a lo largo de la historia. Una práctica que se relaciona con todos los aspectos de la vida, desde los recursos económicos, y por tanto las oportunidades que ofrecen las familias en las que nacemos, la formación que recibimos, las personas con las que nos relacionamos, hasta la forma en la que vivimos, etc. No obstante, la actividad laboral no sólo se refleja en los recursos económicos que nos puede aportar. El hecho de trabajar, y especialmente las condiciones en que lo hacemos, que ya hemos visto cambian con el tiempo, también nos repercute a nivel psicológico y en nuestra salud física y mental (Agulló, 1997; Paul y Morsen, 2009; Pedersen, 2014, entre otros).

No existe un trabajo que no se desarrolle con, para, o hacia alguien. La actividad laboral es, por definición, una actividad social, y en la mayoría de los casos se produce en grupos que se organizan con ideas, proyectos o metas compartidas. El hecho de formar parte de este tipo de organizaciones conlleva igualmente múltiples repercusiones a nivel personal y grupal. A este respecto, hemos destacado que las culturas que en éstas se desarrollan y promueven implican la necesidad de liderazgos, requieren determinados procesos de formación, facilitan o dificultan el desempeño laboral de sus miembros, y generan niveles variables de satisfacción, compromiso o identificación con la misma (Alvesson, 2002; Ehrhart et al., 2014; Hartnell et al., 2011; van den Berg, 2004).

No obstante, como ha sido ampliamente tratado a lo largo del presente trabajo, la forma en la que se debe analizar la cultura en general, y la cultura de las organizaciones en particular, es un tema en el que no hay un acuerdo total. Hay distintas metodologías de análisis que se centran en aspectos diferentes de dichas culturas, como los valores compartidos, los artefactos que se crean o las historias y el lenguaje que se emplean. Por otra parte, hay perspectivas que centran su análisis en las prácticas culturales específicas

que se realizan y que muestran cómo éstas están contextualmente situadas e implican procesos psicológicos determinados (Ostroff et al., 2013; Schein, 2010; Schneider et al., 2013). Entre las más estudiadas, y tal como hemos mencionado, se encuentra la escolarización formal que se ha mostrado clave, entre otros aspectos, en el desarrollo de determinadas formas de expresión y configuración del yo.

Cuando la experiencia educativa formal aumenta, la expresión del yo se hace más reflexiva, menos basada en el paisaje de la acción y más en el de la conciencia, y cambia la forma de actuar, por ejemplo, el propio género (Cala y de la Mata, 2005; de la Mata y Santamaría, 2010; de la Mata et al., 2014; Santamaría et al., 2012). Estos indicadores se extraen de las narrativas autobiográficas que, como hemos venido defendiendo, se postulan como la mejor muestra de la identidad personal y, por extensión, profesional.

El estudio de las narrativas, que son parte integrante de la cultura, cada vez está tomando más peso en las investigaciones en psicología (Bermejo, 2005; Bruner, 1986; 1987; 1990; 1991; Smorti, 1994). Y es en la cultura donde se encuentran los elementos que conforman dichas narrativas, los temas, los argumentos, los personajes y los motivos. Por ello, la narrativa de los eventos autobiográficos se considera una de las mejores herramientas para el análisis de cómo la identidad se construye en los escenarios culturales. Una identidad que puede ser entendida como personal o laboral cuando se torna en el foco de nuestro análisis.

A este respecto, nos hemos preguntado si la experiencia en la práctica cultural que es el desarrollo de una actividad laboral, puede ser comparable, o influir de forma similar en la construcción de la identidad personal y las narrativas autobiográficas, como hemos visto que influye la experiencia cultural de la educación formal.

Siendo la profesión que desempeñamos un elemento clave de nuestra identidad personal, y un elemento que los demás utilizan para clasificarnos y hacerse una idea de quiénes somos, el estudio de la identidad profesional se vuelve fundamental.

En nuestro caso, con objeto de conocer cómo en las diferentes profesiones se vive la propia actividad laboral y se percibe la cultura de la organización, encuestamos a más de 400 trabajadores de la provincia de Sevilla. Empleados de diferentes edades, sectores y perfiles, a quienes se les ha preguntado, entre otros aspectos, por el tipo de

práctica laboral que desempeña, el tipo de organización en la que se encuentra y los valores que percibe en su vivencia como empleado de la misma.

Entre los datos más importantes que hemos obtenido podríamos destacar el hecho de que se han observado cuatro tipos de orientación cultural diferente: hacia el negocio, a la relación, a la contribución y al desarrollo. Orientaciones culturales similares a las obtenidas en otros estudios con trabajadores españoles como el de Cardona et al. (2007). Dicha percepción de la orientación cultural ha sido diferente en función de algunas de las variables que hemos considerado, tales como el sector o titularidad de la organización.

Por otra parte, también hemos podido comprobar que la vivencia que los empleados tienen de su experiencia profesional, medida con escalas de satisfacción, identificación, choque, independencia e interdependencia ha sido diferente en función de determinadas variables. Especialmente diferente no tanto en función del sector o de la titularidad de la organización en la que se encontraban empleados, sino dependiendo de las características culturales que de las mismas han referido. Es decir, nuestros datos han mostrado que no es tanto el tipo de organización sino los valores que en la misma se perciben, los que se vinculan con la forma en la que se vive y evalúa la propia experiencia laboral.

Otros aspectos, como el nivel educativo de los trabajadores, se han mostrado muy relevantes, ya que no en todos los sectores el tipo de empleado ha presentado el mismo perfil. En profesiones como las sanitarias o las educativas se han referido muchos valores de orientación a la contribución y al desarrollo, las cuales estaban conformadas principalmente por personas con un nivel educativo alto. Por otra parte, en ámbitos como el comercial o el de la hostelería han primado valores como la orientación al negocio, asociados a una menor satisfacción y ha habido un mayor choque de expectativas. Sin embargo, en este ámbito, en el que la mayoría de los profesionales no tenía experiencia universitaria, hemos podido observar un grupo de personas altamente formadas y que desempeñan actividades que no se relacionan con dicha formación, lo que incrementa el llamado “choque de la realidad” y disminuye tanto la satisfacción como la identificación con la organización.

Por estos y otros motivos hemos considerado que un estudio exclusivamente basado en cuestionarios y medidas cuantitativas no daba una imagen completa de lo que

implica la experiencia profesional, y hemos planteado un segundo estudio. Un estudio en el que se pudiera profundizar en cómo la actividad laboral se vincula con la construcción de determinadas identidades; un estudio basado en las narrativas autobiográficas de la vida profesional de determinados empleados.

Debido a que en varias investigaciones previas hemos constatado la importancia que el nivel educativo tiene de cara a la producción de determinadas narrativas y al hecho de que las limitaciones de tiempo y recursos nos han impedido el estudio de una muestra más amplia, hemos escogido para entrevistar a un grupo de profesionales de entre los participantes en el primer estudio, con un nivel educativo alto. De entre las profesiones que se pueden desempeñar con dicho nivel educativo, que se han observado en el primer estudio, y que por las prácticas cotidianas que realizan pensábamos que podían generar narrativas diferenciadas, se han escogido a 72 profesionales de la sanidad, de la educación y de la ingeniería. De forma similar, se ha seleccionado una muestra en la que el número de hombres y mujeres estuviera equilibrado, y que ha incluido tres niveles de experiencia claramente diferenciados.

Las narrativas de los recuerdos más positivos y más negativos de su vida laboral han sido analizadas a través de varios indicadores narrativos y en función de los temas referidos. Nos hemos centrado principalmente en el análisis de los personajes que se han mencionado en los recuerdos, tanto los propios yoes como otras personas, los verbos y expresiones emocionales y los complementos de dichos relatos. Para cada indicador se han realizado pruebas independientes que han reflejado las múltiples comparaciones e interpretaciones posibles.

Sin duda las comparaciones de género han reflejado muy interesantes diferencias que, en nuestra opinión apoyan la idea de que el género (y el yo) se construye sobre una base social y que depende del contexto en donde se desarrolla la persona. Las actividades y escenarios laborales pueden influir pues favoreciendo una actuación determinada del género.

También se ha mostrado que el tipo de actividad profesional es determinante de a quién se incluye en las propias narrativas autobiográficas. De esta forma, por ejemplo, se ha observado la gran importancia que los profesionales de la ingeniería le dan a la jerarquía, cómo los profesores se refieren a sus estudiantes o a los compañeros en función del tipo de recuerdo que se demande y del grado de experiencia y, cómo

independientemente del grado de experiencia o género, entre los profesionales de la salud hay temas compartidos que aparecen recurrentemente y personajes clave.

De la misma forma, han quedado patentes los elementos que en cada nivel de experiencia y para cada género favorecen la satisfacción profesional, o el recuerdo de momentos positivos, y la insatisfacción o momentos más negativos. Para médicos y médicas, el foco tiende a estar en el paciente, para ingenieros e ingenieras en sus jefes y compañeros y, en el caso del profesorado, el protagonista es más variable.

En los profesionales de la ingeniería, en los que no hay un usuario tan claramente diferenciado como son los alumnos de los docentes o los pacientes de los sanitarios, las otras personas en las que se han centrado las narrativas han sido principalmente los jefes, y los compañeros. De esta forma, en sus narrativas, la jerarquía, la importancia del aumento de responsabilidad o los ascensos se presentan como temas capitales. Tanto hombres como mujeres tienden a referir como elementos positivos el aprendizaje, la buena relación con los compañeros o determinados incrementos de responsabilidad, mientras que en los episodios negativos el freno a dicho desarrollo o las tensiones con jefes o compañeros son los temas más referidos.

En la sanidad, los recuerdos tanto de varones como de mujeres tienden a estar focalizados, principalmente, en situaciones de especial tensión, como suelen ser las urgencias hospitalarias. Se refieren tanto a su propia capacidad para curar a los pacientes y la satisfacción que esto les genera o el agradecimiento que se les muestra o, por el contrario, a su incapacidad por ayudar a alguien que fallece y a las críticas que por esto o por otros motivos se les hacen. Las narrativas de los varones, y más las de las mujeres, están basadas casi de forma exclusiva en los pacientes, y los compañeros y otros miembros del hospital sólo aparecen a medida que se incrementa su experiencia.

A este respecto las narrativas de profesores y profesoras son más variables ya que, aún con ciertos patrones, tienden a tratar temas muy diferentes en función de su grado de experiencia y género. En los recuerdos positivos, en los que el protagonista principal suele ser el alumnado, destacan el hecho de conocerles, de poder enseñarles y ayudarles, entre otros temas. Con respecto a los negativos, ganan peso los compañeros e instituciones que critican su trabajo o ponen trabas a su desarrollo, de la misma forma que se destacan las críticas y los enfrentamientos con algunos padres de sus alumnos.

Por otra parte, es importante destacar que también se han observado determinados patrones narrativos y temáticos en función del grado de experiencia laboral. Si bien las narrativas de los profesionales de mayor experiencia son muy variables, en las de los más jóvenes hay ciertas similitudes, que se pueden observar al comparar las de profesionales de ámbitos diferentes.

De esta forma, hemos observado que, aunque la forma de tratar los temas sea diferente, el descubrimiento de la profesión (tanto en su aspecto positivo como negativo) suele verse reflejado en las narrativas de los más jóvenes, las relaciones de amor-odio con compañeros y superiores protagonizan las narrativas de los profesionales de experiencia media. Como hemos afirmado, las narrativas de los profesionales más experimentados han sido enormemente variables, tanto en relación a su estructura como a los temas tratados. No obstante, en muchas de ellas se ve reflejado una suerte de “revisión de la vida profesional” al destacar los momentos de cambio (promociones o despidos), las primeras experiencias de trabajo o los logros conseguidos. Es en estos profesionales, en los que más claramente se pueden ver las influencias de los escenarios laborales en sus narrativas personales. Ello se refleja, por ejemplo, en el hecho de que los profesores presenten un gran número de localizadores y roles agentivos, los médicos varones de experiencia alta apenas refieran emociones en sus narrativas y que las narrativas de ingenieros e ingenieras estén pobladas de personas sin especificar, lo cual difumina los hechos y deja menos claras las relaciones.

Todo ello en narrativas en las que los verbos cognitivos han sido los claros protagonistas. Verbos con los que se destaca no tanto lo que ocurrió en los momentos referidos, sino sus consecuencias a nivel psicológico. Qué pensaron, dijeron o pretendían los distintos personajes de los eventos y qué piensan de esas ideas o infieren que otros pensaron desde “la atalaya del presente”.

En general, podríamos afirmar que con esta investigación se muestra que la vivencia de cada ámbito laboral, en función de múltiples variables personales, es muy diferente. Esta vivencia personal se ve reflejada en la percepción de la cultura de una organización, la cual se pone de manifiesto en las puntuaciones en independencia e interdependencia, en la identificación que se hace con la misma, en la satisfacción que dicho empleo produce y en el choque generado al comenzar a trabajar en ella. De la misma forma, y muy especialmente, se ha visto reflejado en las narrativas de los



profesionales; las cuales son diferentes según el grado de experiencia, el género y las prácticas laborales que realicen de la persona entrevistada.

No obstante, estas diferencias, tal como hemos defendido a lo largo de todo este trabajo, se deben a múltiples factores culturales. La cultura, tanto de la organización en la que se han encontrado empleadas los participantes en ambos estudios, como de los subgrupos profesionales de los que forman parte, de la profesión que desempeñan, del país en el que se encuentren, y del momento actual. Porque los aspectos históricos también juegan un importante papel.

Tanto los aspectos más “micro”, como más “macro” a nivel cultural ejercen una gran influencia en la forma en la que el trabajo se desempeña, se vive y se relaciona con nuestra identidad personal.

También, en la construcción de estas narrativas influyen múltiples factores personales, como el grado de experiencia o el género, que son tanto productos de dichas prácticas como filtros para interpretarlas. Es decir, construimos nuestras narrativas sobre la base de nuestras experiencias previas, de nuestro género y de todo lo que sabemos. Pero a la vez estas experiencias, este género y estos conocimientos son constantemente re-elaborados en las prácticas diarias. Lo que explica la continuidad, y la aparente discontinuidad, de las narrativas del yo en los diferentes escenarios y momentos.

En la forma de expresar sus experiencias, en los 72 profesionales que hemos entrevistado se ha evidenciado su alto nivel educativo, su coherencia con las ideas compartidas de lo que implica y significa trabajar y la importancia que puede llegar a tener esta faceta en su vida cotidiana y la de su familia. Sin embargo, esto no implica que sus narrativas no se hayan estructurado de forma relativamente diferente, que hayan tratado temas específicos de sus ámbitos profesionales y que hayan referido fuentes de satisfacción laboral distintas.

Evidentemente, al ser ámbitos profesionales diferentes, a lo largo de su carrera los hombres y mujeres entrevistados han vivido momentos y experiencias muy diferentes, los cuales pueden ser considerados los “ladrillos” con los que se construye la identidad narrativa que aquí hemos defendido. Pero dicha construcción se ha hecho en el marco de un entorno cultural con un “estilo arquitectónico” (siguiendo con esta metáfora) muy similar. Por lo que entendemos que, si entrevistásemos a economistas,

pianistas o electricistas también encontraríamos, aún con patrones narrativos similares, historias e identidades diferentes.

Por otra parte también debemos reconocer que esta se ve condicionada por diversas limitaciones. Especialmente las relativas a la muestra ya que el hecho de que haya sido únicamente conformada por empleados del área de Sevilla puede poner en duda la generalización de los resultados y de las conclusiones obtenidas, especialmente en población no española.

También respecto a la muestra podríamos considerar el hecho de que han sido profesionales de ámbitos muy variables en el caso del primer estudio y, en el segundo, pese a que se encontraban en el mismo sector, han sido igualmente variables. El hecho de que hemos considerado conjuntamente como profesionales de la ingeniería a técnicos de informática, investigadores en química, ingenieros aeronáuticos o industriales puede poner en cuestión algunas de las conclusiones a las que hemos llegado. Al igual que ha ocurrido con la variabilidad presente entre los sanitarios y entre los docentes. En nuestra opinión, y aunque consideramos que en futuras investigaciones sería interesante diferenciar cada una de estas actividades específicas por separado, los tres sectores analizados sí que han representado colectivos suficientemente semejantes internamente y diferentes respecto a los otros profesionales como para ser analizados de la forma que lo hemos hecho.

Respecto a los análisis realizados, consideramos que la limitación ha derivado principalmente del uso de medidas *ad hoc* lo que dificulta la comparación de estos resultados con los de otras investigaciones. El hecho de no haber contado con información importante como el número de personas de la organización en la que se encontraban empleados o el salario que ganaban es otra limitación importante. Respecto a las personas entrevistadas, consideramos que hubiera sido una información muy interesante alguna medida que no fuera auto-informada, como el hecho de las opiniones de las parejas, amigos o familiares que nos pudieran haber informado acerca de cómo, en su opinión, el proceso de inserción en los entornos laborales ha influido en la identidad de los participantes.

Por todo ello consideramos que con esta investigación se abren puertas para posibles aplicaciones prácticas, nuevos interrogantes teóricos y futuras investigaciones.

Hemos observado que los aspectos culturales de las organizaciones y de las actividades laborales que desempeñan diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras se relacionan directamente con la percepción que tienen de sus organizaciones, de sus puestos de trabajo y de ellos mismos. Por estos motivos, consideramos que es fundamental desarrollar tanto más investigación en torno a los aspectos y condicionantes culturales de las organizaciones, como intervenciones que fomenten prácticas culturales que puedan redundar en beneficio de todos los agentes.

Heskett (2012), por ejemplo, relaciona cultura organizacional y rendimiento, presentando numerosos ejemplos de cómo una buena gestión de la cultura de una organización puede favorecerlo, al igual que dañarlo, si no se le presta la atención adecuada. En su libro, desde una perspectiva más empresarial, administrativa y estratégica que psicológica, llega a calcular económicamente la importancia de la cultura organizacional, y señala investigaciones en las que la mitad de la ventaja económica entre dos organizaciones se debe a su gestión cultural. Además, consideramos que dicha gestión cultural también puede ser orientada a favorecer mejores cotas de satisfacción e identificación entre los propios empleados. Lo cual, en nuestra opinión, también redundaría en un beneficio social intangible.

Por otra parte, conocer cuáles son los caminos de posible desarrollo en las diferentes profesiones a través de la sistematización del estudio de las carreras tanto de los profesionales exitosos como los que no lo han sido tanto, puede ayudar a aquellos que aún están en formación. Conocer los recuerdos asociados a ellas, tanto positivos como negativos, en cada una de las diferentes etapas de la vida, puede ayudar a cumplir uno de los principales objetivos de la Psicología, el de ayudar a predecir el comportamiento, y dar explicaciones funcionales sobre lo que lleva a los individuos a actuar y a cómo las acciones cambian y se desarrollan (Rosa y Pievi, 2013).

En nuestra opinión, poder informar a una futura ingeniera, a un futuro profesor o a un futuro abogado de cuáles van a ser las principales fuentes de satisfacción y de problemas en cada momento de su carrera profesional, gracias al estudio sistemático de las experiencias de otras personas que ya han experimentado las mismas, puede convertirse en una de las más ricas fuentes de formación e información. De esta forma se propone sistematizar unas experiencias que hasta la fecha se han transmitido informalmente a través de las interacciones cotidianas en los escenarios profesionales y

que, en nuestra opinión, podría tener cabida incluso en los *curricula* de formación de diferentes profesiones.

Desgraciadamente en el ámbito laboral se pueden experimentar eventos realmente duros, sin alejarnos mucha de investigación, algunas de las personas entrevistadas han referidos momentos que no se puede calificar de otro modo que de *mobbing*, el cual puede llegar a tener consecuencia catastróficas sobre la persona que lo sufre, sobre su autoeficacia autoestima, autoconcepto, en general, su identidad personal y profesional. En nuestra opinión conocer cuáles han sido los elementos desencadenantes de estos episodios y, sobre todo, los apoyos y recursos que les han servido para sobreponerse y salir de estas situaciones es sin duda información valiosísima que consideramos debiera ser aprovechada. Este conocimiento podría ayudar a los más jóvenes en su proceso formativo, para saber valorar los aspectos más positivos de su profesión y a prever los posibles problemas que, en caso de encontrarse podría solventar utilizando (o evitando utilizar) las estrategias que otras personas en su misma situación ya han empleado.

No obstante, somos también conscientes de las diferentes limitaciones que esta propuesta tiene, como los cambios históricos que el trabajo experimenta y por ello los nuevos problemas que a cada generación presenta. Además y siguiendo el refranero popular que Bruner (1990) defiende al referir la psicología popular como fuente de conocimiento, “nadie escarmienta por boca ajena” y “la experiencia es un peine que te dan cuando ya eres calvo”. Esto se debe a que, sobre todo, la experiencia es un conocimiento de difícil sistematización y de más difícil interiorización sin haber sido, valga la redundancia “experimentada” de forma directa. Por todo ello, consideramos que son muchos los diferentes aspectos que de este conocimiento deberíamos considerar y que se abren multitud de nuevas líneas de investigación e intervención. Entre ellas destacaríamos las recomendaciones a los futuros profesionales en función de las experiencias ya vividas.

Por otra parte, y utilizando el mismo tipo de muestras que en este caso hemos empleado, podríamos preguntarnos acerca de cómo hubiera sido la respuesta a preguntas referidas al deseo de permanencia en la organización, qué cambiarían si ellos fuesen los gerentes, cuáles consideran que los artefactos, mitos y símbolos que mejor

representan su cultura o en qué grado consideran que la percepción que ellos mismos tienen de la cultura de su organización es compartida por otras personas.

Respecto a los entrevistados en el segundo estudio consideramos que sería muy interesante analizar otros recuerdos diferentes a los ya analizados y el análisis de otros indicadores de dichos recuerdos como el grado de agencia o de orientación a la relación.

De forma similar, consideramos que se abre una línea de investigación que puede ser prometedora, al comparar las narrativas de los profesionales del mismo sector que tengan especialidades o tareas cotidianas diferentes, como por ejemplo docentes de infantil, primaria y secundaria y, por supuesto, profesionales de otros ámbitos. Hay otras muchas profesiones a las que exclusivamente se puede acceder con una titulación universitaria y que suponen actividades muy diferentes a las aquí analizadas, como las relativas al derecho, (abogados, jueces, fiscales), al lenguaje (periodistas, traductores, intérpretes) o a la economía (cajeros, banqueros, *brokers*) que podrían presentar diferencias respecto a las aquí analizadas también muy interesantes. De la misma forma, hay profesiones, dentro del mismo sector de actividad, que son normalmente desempeñadas por personas de diferente nivel educativo, como peones, albañiles, jefes de obra o arquitectos en el ámbito de la construcción, que podrían presentar diferencias interesantes en sus narrativas.

En otros casos, y en esta investigación hemos visto algunos ejemplos, encontramos determinadas profesiones que son desempeñadas por personas con perfiles muy diferentes, como la hostelería, en la que hay personas con un gran nivel formativo y otras que apenas tienen experiencia educativa formal. Podría ser muy interesante analizar hasta qué punto las narrativas se asocian a dicho nivel educativo y a la actividad profesional que se realiza. De la misma forma, consideramos que sería muy interesante profundizar en la diferente vivencia que hombres y mujeres tienen en profesiones tradicionalmente consideradas adecuadas para uno u otro género.

Por otra parte, y más allá de las prácticas educativas o laborales que en nuestra opinión claramente influyen en la construcción narrativa de la identidad, consideramos que podría ser muy interesante el análisis de cómo la participación en otros escenarios y la realización de otras prácticas, más allá de lo “socialmente establecido” influyen en dicha construcción identitaria. Las actividades de ocio en las que elegimos participar, los grupos a los que nos asociamos y a los que, en determinadas circunstancias,

dedicamos mucho tiempo libre y dinero y las aficiones o *hobbies* que desarrollamos también conforman parte de nuestra identidad. Hablamos de determinados temas, nos comportamos de determinada forma e incluso nos vestimos con indumentarias específicas en función dichas elecciones.

Somos, para nosotros mismos y para los demás, el conjunto de prácticas en las que participamos, tanto las socialmente más comunes, como miembros de familias, estudiantes o profesionales, como las menos frecuentes y, por tanto, más “individualizadoras”. En nuestra opinión, la elección de las actividades que desarrollamos, al tener una importante influencia en nuestra identidad, se va a ver igualmente reflejada en las narrativas autobiográficas.

Por ello consideramos que esta investigación es buena muestra de cómo específicamente las narrativas relativas al empleo reflejan dicha constante y compartida construcción identitaria.

Todo ello deriva del hecho de que, en nuestra opinión, todas las prácticas culturales en las que participamos a diario, y específicamente las relativas al trabajo que desempeñamos conforman no sólo nuestra identidad profesional, sino también la personal. Somos, en la terminología de Bruner un “enjambre de participaciones”, y especialmente las historias que contamos de dichas participaciones y los significados que les damos a las mismas. En definitiva, el conjunto de nuestras narrativas autobiográficas, en constante construcción, que a la vez que son reflejo de los valores y los modelos narrativos de los escenarios socioculturales en los que vivimos, están reflejando los mismos ante nuestra audiencia.

## **CONCLUSION (ENGLISH VERSION)**

The starting point of this work derived from the most important objective from which Cultural Psychologists arise: knowing to what extent participating in an activity's setting influences cognitive processes (Cole, 1996) and, specifically, in the construction of one's personal identity.

In this regard, we started from a psychological premise that was culturally sensitive to how people described their world (Bruner, 1991). We have defended that work activities are one of the most important cultural practices developed throughout human history. It is a practice that relates to all aspects of life, from the way in which we live to the economic resources it offers us (and consequently, the opportunities to which it might lead us through the families to which we are born, the studies we can achieve or the people with whom we interact). Working not only gives us economic resources; but, especially working under the conditions in which we do and witnessing that change over time, it also affects our emotional, physical and mental health (Agulló, 1997; Paul and Morsen, 2009; Pedersen, 2014, among others).

All jobs are designed for or by someone. Work activity is, by definition, a social activity, and in most cases occurs in groups organized with ideas, projects or shared goals. Taking part in these organizations also entails multiple impacts at a personal and group level. In this regard, we have highlighted how the cultures in which these work organizations are developed and promoted require the need for leadership and specific training processes, facilitate or hinder job performance and generate varying levels of satisfaction, commitment or one's identification towards it (Alvesson, 2002; Ehrhart, Macey and Schneider, 2014; Hartnell, Ou and Kinicki, 2011; Van den Berg, 2004).

Nevertheless, as we have developed throughout this paper, the way in which we should analyze culture in general, and the culture of organizations in particular, is a subject upon which there is not complete agreement. There are different analysis methodologies that focus on different aspects of these cultures. Some researchers focus on shared values, and other researchers on the artifacts that are created or on the stories and the language that certain cultural groups use. Additionally, there are perspectives that focus their analyses on specific cultural practices that show how these are contextually situated and involve certain psychological processes (Ostroff, Kinicki and

Muhammad, 2013; Schein, 2010; Scheinder, Ehrhart and Macey, 2013). Among the most studied, as mentioned, formal schooling has proved to play a central role, among other things, in the development of certain forms of self-expression and configuration.

When formal educational experience increases, the expression of the self becomes more reflective and less based on the landscape of action and more on the landscape of consciousness. It changes, for example, the way our own gender acts (Cala and Mata, 2005; de la Mata y Santamaría, 2010; de la Mata, Santamaría, Ruiz y Hansen, 2014; Santamaría, de la Mata y Ruiz, 2012). These indicators are drawn from the autobiographical narratives that have been postulated as the best example of personal and, by extension, professional identity.

The study of narratives, which are an integral part of culture, is of increasing importance in psychological research (Bermejo, 2005; Bruner, 1986; 1987; 1990; 1991; Smorti, 1994) and it is in culture where the elements of these narratives, themes, arguments, characters and motives come from. Therefore, the autobiographical narrative is considered to be one of the best analytical tools of how identity is constructed in cultural settings. An identity that can be understood either as personal or work-related, depending on the focus of our analysis.

In this regard, we wondered if the cultural practice of carrying out employment activities may be comparable to or may influence similarly on the construction of personal identity and autobiographical narratives as does formal education.

The study of professional identity becomes critical since one's profession is a key element of one's personal identity and an element with which others use to qualify one another or to gather a general overview of what someone is like.

In our case, in order to learn how different professionals perceive the experience of working and the culture of their organizations, we surveyed more than 400 workers in the province of Seville. Employees of different ages, sectors and profiles were asked, among other things, about the jobs they held, the type of organization in which they worked, the values thought to be more prevalent there and their experience as employees.

Among the most important data we obtained, we can highlight the four types of different cultural orientations observed towards: business, relationships, contribution and development. The cultural orientations observed were similar to those obtained in



other studies with Spanish workers (Cardona et al., 2007). This perception of cultural orientation was different according to some of the variables considered, such as their sector or the public or private ownership of their organizations.

Moreover, we also found that the way employees lived their professional experiences, measured by satisfaction, identification, shock, independence and interdependence scales, was different depending on certain variables. We observed differences not so much because of the sector or the ownership of the organization but of the cultural characteristics to which they belonged. That is, our data showed that it was not so much the type of organization for which one worked, but the values workers linked to the way in which they lived and evaluated their own work experience.

Other aspects, such as the educational level of workers, were very relevant, since not all sectors share the same type of employee profile. In sectors like health or education, where professionals, on average, have high educational levels, values related to contribution and development were the most mentioned. On the other hand, in sectors like sales or hospitality, business values associated with lower satisfaction and major expectation clashes were more common. In this sector, however, where most professionals had no college experience, we observed a group of highly-educated people carrying out activities not related to their studies, which increased the so-called "reality shock" and decreased a personal sense of satisfaction and identification with their organization.

For these and other reasons, we decided to conduct a second study because we considered that one based exclusively on questionnaires and quantitative measures could not give a complete picture of what constitutes a professional experience. By basing our study on the autobiographical narratives of the careers of a sample of employees, we could achieve a study that could delve into how work activities are linked to the construction of certain identities.

Due to the fact that several previous investigations have confirmed the importance of education on the production of certain narratives and that time constraints and limited resources prevented us from studying a larger sample, we chose to interview a group of professionals with a high educational level already among the participants of our first study. Of these highly-educated professionals from the first study, 72 health, education and engineering professionals were chosen that we thought could generate

differentiated narratives. We chose a sample with a balanced number of men and women that included three different levels of work experience.

The narratives of the most positive and most negative memories of their work history were analyzed using various indicators. We focused mainly on the analysis of the characters mentioned in their memories, both themselves and others, verb usage, emotional expressions and other narrative elements. Independent tests were conducted of each indicator, generating multiple comparisons and different interpretations.

Gender comparisons have reflected very interesting differences that, in our opinion, support the idea that gender (and the self) are socially constructed and depend on the context in which a person develops. Activities and work settings can generate a particular way to do gender.

It has also been shown that the type of professional activity determines who is included in the autobiographical narratives. Thus, it has been observed, for example, the great importance that engineering professionals give to hierarchy, or how teachers speak about their students or peers depending on the type of memory asked for or how there are shared themes and key characters that are repeated among health professionals, regardless of their degree of experience, gender or specialty.

Likewise, elements promoting job satisfaction or dissatisfaction for each level of expertise and for each gender were also demonstrated. Doctors tended to focus their professional narratives on their patients, engineers focused on their bosses and colleagues and, in the case of teachers, the protagonists were more varied.

Engineers, who do not have such clearly differentiated “customer” as students are to teachers or patients to health professionals, spoke mainly of their bosses and peers. Thus, in their narratives, the main topics were about hierarchy and the importance of increased responsibility and promotions. Both men and women tend to report similar positive events, such as learning, having good relationships with peers or increased responsibilities; meanwhile, the most mentioned topics of negative episodes dealt with obstacles in their development or tensions with bosses or colleagues.

Both male and female health professionals tended to focus primarily on tense situations, like medical emergencies. They referred either to their own ability to heal patients and the satisfaction that this generated or how other people thanked them; or on the contrary, to their inability to help someone who died and the criticism they received

by their colleagues or patients as a result. Their narratives were based almost exclusively on their patients, while colleagues and other members of the hospital only appeared as the participant's level of work experience increased.

In this regard, despite certain patterns, the narratives of teachers were more varied since they talked about different topics depending on their gender and level of work experience. The main characters in positive memories were usually students, highlighting the ability to teach and help them. Whereas common themes in their negative memories were peers or institutions that criticized or obstructed their work or criticism from or conflicts with the parents of students.

Additionally, it is important to mention that we have also observed specific narratives and thematic patterns depending on levels of work experience. While the narratives of experienced professionals are highly variable, certain similarities can be seen among those of younger professionals even when compared to those from different fields.

Thus, we have observed that, although the forms of addressing the issues are different, professional discovery (in both its positive and negative meanings) is often reflected in the narratives of younger professionals. Whereas the topics of love-hate relationships with colleagues and superiors play a central role in the narratives of professionals with a medium degree of experience. As stated, the narratives of the most experienced professionals have been highly variable, both in terms of structure and the topics covered. However, many of them resorted to a type of "work history summary" highlighting moments of professional change (promotions and dismissals), their first work experience or main achievements. It is through these professionals with whom we can more clearly observe the influences of labor scenarios in personal narratives. This is reflected, for example, in teachers presenting a large number of temporal and geographical locators and more agentive selves, or in the lack of emotions by male doctors in their narratives, or in the non-specified people and blurred facts found in the narratives of highly-experienced engineers.

Cognitive verbs were clear protagonists in all narratives. Verbs that stand out are not so much a part of what happened in the aforementioned moments, but a reference to their consequences on a psychological level: what the event's different characters

thought, said or tried, and what they themselves thought about these events, or what they inferred about what other people thought from "their present watchtower."

In general, we could say that this research shows that the experience in each work setting, dependent upon many personal variables, is very different. This personal experience appears in the perception of an organization's culture and reflected in the scores on independence, interdependence, identification, satisfaction and the shock generated after confronting expectations. This personal experience was especially reflected in the narratives of these professionals and differed according to their degree of experience, gender and especially in the labor practices in which they participate.

However, these differences, as we have defended throughout this work, are due to many cultural factors. Culture greatly influences all different levels, like the organization in which employees work, the occupational subgroups to which they belong, the country in which they live and even their current historical era, since historical aspects also play an important role.

Both "micro" and "macro" aspects exert great influence on the way in which work is performed and related to within one's personal identity.

Many personal factors, like gender or level of work experience, also influenced the construction of these narratives, which, in turn, are both products of these practices as well as the filters used to interpret them. That is to say, we build our narratives around our past experiences, our genders and everything we know. But these experiences, genders and knowledge are constantly reconstructed due to daily events, which explain the continuity and apparent discontinuity of narratives of the self at different settings and moments.

In the way they express their experiences, the 72 professionals we interviewed demonstrated their high educational levels, their shared ideas of what it meant to work and the importance this facet had on their daily lives and on their families. However, this does not mean that their narratives were not structured relatively differently, nor that they didn't refer to topics specific to their professional fields nor that they did not have different sources of job satisfaction and dissatisfaction.

Obviously, because of their different professional fields, the men and women interviewed have lived very different moments throughout their careers and experiences, which can be considered the "building blocks" they use to construct their

narrative identity. But this construction has been done in the framework of a cultural environment with a very similar (to continue the metaphor) "architectural style." Therefore, we understand that we would also find different narratives and different identities if we interviewed economists, pianists or electricians, despite any similar narrative patterns.

Moreover we must also recognize that all research involving this thesis has been conditioned by various limitations: especially those regarding our sampling employees only from the Seville area, which could question the generalizability of the results and conclusions drawn, especially in a non-Spanish population. We also believe that the data provided in the second study could be considered more robust if the sample had been greater; but we were unable to expand due to time constraints, low participation, as well as the difficulties derived from the methodology used.

Nevertheless, we should also consider the fact that the professionals from our sample were from highly varied sectors in the case of the first study, and in the second, although they were from the same sector, their occupations were also very different. Some of the conclusions we have reached may be questioned due to the fact that we combined computer technicians, chemistry researchers, aeronautical and industrial engineers into one group of engineering professionals. The same occurred among health and education workers. Although we believe that it would be interesting to differentiate each of these specific activities separately in future research, in our opinion, the three sectors studied have shown to have enough internal similarities among each other yet with sufficient differences in comparison to other sectors, to warrant our method of analysis.

In regards to the analyses conducted, we consider limitations derived mainly from the use of *ad hoc* tools that increased the difficulty in comparing our results with other investigations. Another limitation was the lack of important information like the total number of employees at an organization or their salaries. We also believe that not just self-reported information would have been interesting to consider, such as the opinions of their partners, friends or relatives, who may have informed us on how, in their opinions, the insertion process in the workplace had influenced the participants' identities.

All in all, we believe that this research has opened several possible doors to practical applications, new theoretical questions and future research.

We have observed that the cultural aspects of organizations and the work activities in which different types of workers participate, are directly related to how they perceive their organizations, their jobs and themselves. For these reasons, we consider that it is essential to develop more research on cultural aspects of work organizations as well as interventions that foster cultural practices that may benefit all agents.

Heskett (2012), for instance, has related organizational culture to performance, presenting numerous examples of how good management of an organization's culture can encourage (and damage) it. In his book, which stems from a more corporate, administrative and strategic perspective than a psychological one, he economically calculates the importance of organizational culture, and points out investigations which show that half of the economic advantage between two organizations is due to its cultural management. Furthermore, we believe that this cultural management can also be designed to improve satisfaction levels and identification among the employees themselves. Which, in our opinion, also results in intangible social benefits.

Likewise, we believe that knowing possible paths of development within different professions through the systematic study of the careers of both successful and less-successful professionals can be helpful to those who are still pursuing their studies. A better understanding of both the positive and negative memories associated with them in each of the different stages of life can help reach some of Psychology's major goals: to help predict behavior, to give functional explanations about what leads individuals to act, and to better understand how these actions change and develop over time (Rosa and Pievi, 2013).

In our opinion, being able to inform future engineers, teachers or lawyers of potential sources of satisfaction or dissatisfaction at different moments of their careers, thanks to the systematic study of the experiences of others who have already experienced them, could become one of the richest sources of professional training. Thus, it is proposed to systematize those professional experiences that, to date, have merely been transmitted informally through everyday interactions, and which, in our opinion, should even be included in the training curricula for different professions.

At times, difficult and unfortunate events may be experienced in the workplace setting. Some of the interviewees in this study have mentioned moments that can only be described in terms of mobbing, resulting in catastrophic consequences for them, damaging their self-efficacy and self-concept; in short, their personal and professional identity. In our opinion, to identify the triggers of these episodes and, above all, the support and resources used to help people overcome these situations, would be invaluable information that should be used. This knowledge could help young workers during their formative process, allowing them to value the positive aspects of their professions and to prevent foreseeable problems by using (or avoiding the use of) the strategies of their predecessors.

Nevertheless, we are also aware of the many limitations of this proposal, such as the historical changes in working conditions which lead to problems unique to each generation. In addition, following Bruner's (1990) ideas about folk psychology as a source of knowledge, we have to think that "nobody really learns from the advice of others" and that "experience is a comb that you get when you're already bald." This is because, above all, experience is a difficult knowledge to systematize and internalize if not "undergone" personally. Therefore, we believe that there are many different aspects of this knowledge that we should consider. And many new lines of research and intervention could be opened, among which we would highlight advice to future professionals based on the experiences of others.

Moreover, using the same type of samples that we have employed in these studies, we wonder what might have been their answers to questions regarding their desire to stay within their organizations or what they might change if they were managers. We also wonder which artifacts, myths and symbols they might say they believe best represent their culture or to what extent they considered the perception of their culture was shared by others.

With regard to participants in the second study, for future research, we consider it would be interesting to examine memories different to those analyzed already, and the analysis of other indicators of these memories, like degrees of agency or orientation towards relationships.

Similarly, we believe a line of research that may be promising would be to compare the narratives of professionals in the same sector that differ in specialties or

tasks, such as kindergarten, primary and secondary school teachers; as well as, of course, professionals from other fields. There are many professions that require a university degree which imply many activities different to those analyzed here: legal (attorneys, prosecutors and judges), linguistic (journalists, translators, editors) or fiscal (cash, bankers, "brokers") which could have shown other interesting comparisons. Likewise, there are professions within the same sector that are normally performed by people with different educational levels (for example laborers, construction workers, foremen and architects within the field of construction) that could offer interesting differences in their narratives.

In this investigation, we have found examples of other cases, like in the hospitality sector, in which certain professions are carried out by people with very different profiles. For example, some waiters had a very high educational level while others had little formal education. It would be very interesting to analyze how their narratives are associated to their levels of education and professional activities. Similarly, we believe it would be very interesting to investigate the different experiences of men and women working in occupations traditionally considered suitable for the opposite gender.

Moreover, beyond education or work activities, which in our opinion clearly influence the narrative construction of identity, we believe it interesting to analyze how choosing to participate in other settings and carrying out other activities beyond "socially established ones" can influence identity construction: our leisure activities and the groups we belong to, in many cases to which we devote a lot of time and money, also form part of our identity. We talk about certain issues, behave in a certain way and we even wear specific clothing based on these choices.

We are, to ourselves and to others, the set of activities in which we participate, from the most common, as family members, students or professionals to those that are less frequent and therefore more "individualizing." In our opinion, these choices we make about the activities in which we participate greatly influence our identities and are also reflected in our autobiographical narratives.

We therefore consider that this research is a good example of how narratives concerning employment specifically reflect this constant and shared identity construction.



All this stems from the fact that, in our opinion, all cultural practices in which we participate daily, and specifically those related to the work we do, shape not only our professional identities, but also our personal ones as well. We are, in the terminology of Bruner a "swarm of participations" and especially in the stories we tell of such participations and the meanings we give to them. In short, the whole of our autobiographical narratives, in constant construction and which reflect the values and narrative models of the socio-cultural scenarios in which we live, radiate these elements back onto our audience.

## RESUMEN

En este trabajo hemos partido de una perspectiva cultural para analizar cómo se construye la identidad profesional. Por ello hemos realizado una revisión teórica de la literatura en relación a cómo se han analizado la actividad laboral y los escenarios de trabajo como prácticas y escenarios culturales. De forma similar, se han revisado las investigaciones focalizadas en la identidad personal y profesional, especialmente aquellas que han asumido una perspectiva narrativa y centrada en los recuerdos autobiográficos. Lo cual nos ha llevado a unos objetivos de investigación que hemos operacionalizado en dos estudios diferentes.

En el primero hemos analizado la cultura organizacional percibida por más de 400 trabajadores de la provincia de Sevilla y su relación con la propia vivencia del empleo y con las actividades que realizan. Estos análisis ha mostrado, entre otros aspectos, que en determinados entornos laborales los profesionales tienden a percibir de forma compartida una orientación cultural semejante en sus organizaciones. También hemos observado que la satisfacción o la identificación con la organización, es decir, la vivencia del propio trabajo que a título personal experimentan se ha relacionado con dicha percepción de la cultura de su organización.

Posteriormente, en un segundo estudio, hemos entrevistado a una muestra de los participantes del primero de cara a analizar cómo las actividades profesionales han generado recuerdos significativos que han pasado a formar parte de la memoria autobiográfica y de la identidad de diversos trabajadores. En dichas entrevistas se han puesto de relieve momentos muy importantes en la vida laboral de los profesionales entrevistados, tanto por ser muy positivos como por lo contrario. Eventos que han pasado a ocupar un lugar especial y a asumir un importante papel en su propia biografía y que trascienden las fronteras de la organización en la que ocurrieron. Unos eventos que muestran cómo para hombres y mujeres, los eventos del ámbito laboral se interpretan y comparten de forma distinta, que igualmente varía con el paso del tiempo.

Estos datos nos permiten dar una imagen de cómo se desarrolla la propia identidad y cómo se comparte con los demás a través de los recuerdos personales que compartimos. Desarrollando un yo basado en los recuerdos de las prácticas y actividades en la que estamos constantemente participando, siempre situados en escenarios culturales como, por ejemplo, las organizaciones de trabajo

## **ABSTRACT (ENGLISH VERSION)**

We started this research from a cultural perspective in order to analyze how one's professional identity is constructed. Therefore, we performed a theoretical review of the literature regarding how work activity, practices and cultural settings have been analyzed. Similarly, we reviewed previous research focused on personal and professional identity, especially among the work of those researchers which have assumed a narrative perspective and have focused on autobiographical memories and their relation to identity and the construction of the self. This led us to design a research used in two different studies.

In our first study, we analyzed the organizational culture perceived by more than 400 workers in the province of Seville, and the relationship this perception has with their work experiences and activities. The data obtained has shown, among other things that, in certain workplaces, professionals tend to share a similar perception about the cultural orientation of their organizations. We have also observed that work satisfaction or personal identification with one's organization, in other words, one's own work experience, is linked to this perception of the culture of their organizations.

Subsequently, in a second study, we interviewed a sample of the participants from the first study in order to analyze how professional activities generate significant memories that become part of their autobiographical memory and identity. We interviewed 72 workers of different genders, levels of work experience and professional activities. In these interviews, they highlighted important moments in their careers that were either positive or negative. These experiences had come to occupy an important role in their autobiography and transcended the boundaries of the organization in which they had occurred. The analysis of narratives have shown how men and women think about and share their professional experiences, which also vary over time, in different ways.

This data has allowed us to get a glimpse at how identity develops and how it is shared with others through the personal and professional memories that we share. It has helped us better understand how memories of the activities in which we are constantly participating and that are always located within cultural settings like work organizations have a role in constructing our personal and professional selves.

## REFERENCIAS

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Oviedo.
- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Akkerman, S.F. y Meijer, P.C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 308-319.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Álvarez, A., Ionela, A., Marín, I., Marrero, T., Mas, L., y Muñoz, M. (2014). Identificación organizacional y satisfacción laboral: diferencia entre empresas públicas y privadas. *Reidocrea*, 3(5), 34-40.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: Sage.
- Andreouli, E. (2010). Identity, positioning and self-other relations. *Papers on Social Representations*, 19, 1-13.
- Antaliková, R., Hansen, T., Gulbrandsen, K., de la Mata, M.L. y Santamaría, A. (2011). Adolescents meaningful memories reflect a trajectory of self-development from family over school to friends. *Nordic Psychology*, 63(3), 4-24.
- Arias, S. (2011). *La construcción de la identidad personal en las prácticas laborales: una propuesta metodológica*. Universidad de Sevilla. Tesis fin de Máster no publicada.
- Arias, S. (2012). *La cultura de las organizaciones desde la psicología cultural: desarrollo y validación de una escala*. Universidad de Sevilla. Tesis fin de Máster no publicada.
- Arias, S. Prados, M.M., Cubero, M. y Santamaría, A. (2013) ¿Qué profesor quiero llegar a ser? La construcción de la Identidad del Profesorado. En F. Ríes, y M.A. Ballesteros-Moscósio (Eds.). *Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences*. Sevilla: COPIARTE.

- Arias, S. y Santamaría, A. (2014). Narrativas personales y construcción del yo en escenarios laborales. Un acercamiento teórico desde la psicología de las organizaciones y la psicología cultural. En M.R. Contreras, M. Cubero y M.L. Ruiz (Coords.) *Estudio sobre las prácticas culturales y cognición desde una perspectiva cultural*. Tamaulipas, México: Juan Pablos Editor.
- Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M. y Peterson, M.F. (Eds.). (2011). *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, CA: Sage. 2nd ed.
- Ayestarán, S. y Valencia, J. (2010). ¿Cómo influyen los cambios culturales sobre el contrato psicológico entre el trabajador y la organización? *Revista de Psicología Social*, 25(2), 131-144.
- Bajtín, M. (1973). *Problems of Dostoyevsky's poetics*. Ardis: Ann Arbor MI.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bamberg, M. (2004). Talk, small stories, and adolescent identities. *Human development*, 47(6), 366-369.
- Bamberg, M., De Fina, A. y Schiffrin, D. (2011). Discourse and identity construction. En S.J. Schwartz, K. Luyckx y V.L. Vignoles, (Eds). *Handbook of identity theory and research* (pp. 177-199). New York: Springer.
- Barberá, E., Candela, C. y Ramos, A. (2008). Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 275-285.
- Barrios, L. (2005). Las relaciones de trabajo en la globalización: tres perspectivas de análisis. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 15, 1-17.
- Barrios, L. (2010). Cosificación y sumisión en el trabajo contemporáneo. *Reflexión Política*, 6(11), 88-97.
- Bascón M.J., Arias, S. y de la Mata, M.L. (2013a). Contenidos y modos conversacionales en adolescentes. Debatiendo sobre conflictos grupales y violencia de pareja. *Infancia y Aprendizaje*, 36(4), 489-500.
- Bascón, M.J. (2011). *Adolescencia y conflictos de género. Un estudio a través del discurso*. Saarbrücken: Lap Lambert. Academic Publishing GmbH & Co. KG.

- Bascón, M.J. y Arias, S. (2011, noviembre). Violencia de género y estilos conversacionales. Un estudio en adolescentes. Artículo presentado en el II congreso para el estudio de la violencia contra las mujeres, Consejería de igualdad y bienestar social, Junta de Andalucía, Sevilla.
- Bascón, M.J., Saavedra, F.J. y Arias, S. (2013b). Conflictos y violencia de género en la adolescencia. Análisis de estrategias discursivas y recursos para la coeducación. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17(1), 289-307.
- Baskerville, R.F. (2003). Hofstede never studied cultura. *Accounting, Organizations and Society*, 28, 1-14.
- Bauer, P. Stennes, L. y Haight (2003). Representation of the inner self in autobiography: Women's and men's use of internal states language in personal narratives. *Memory*, 11(1), 27-42.
- Bauer, T.N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D.M. y Tucker, J.S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3), 707-721.
- Becker, J., Ayman, R. y Korabik, K. (2002). Discrepancies in Self/Subordinates' Perceptions of Leadership Behavior Leader's Gender, Organizational Context and Leader's Self-Monitoring. *Group & Organization Management*, 27(2), 226-244.
- Beijaard, D., Meijer, P.C. y Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. y Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual review of public health*, 35, 229-253.
- Bermejo, J. (2005). *Hombre y pensamiento: el giro narrativo en ciencias sociales y humanas*. Madrid: Ediciones del laberinto.
- Berntsen, D. y Rubin, D.C. (2004). Cultural life scripts structure recall from autobiographical memory. *Memory & Cognition*, 32(3), 427-442.
- Berry, J.W. (Ed.) (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications*. New York: Cambridge University Press.

- Berry, J.W., Portinga, Y.H., Breugelmans, S.M., Chasiostis, A. y Sam D.L. (Eds.) (2011). *Cross-cultural psychology, research and applications*. New York: Cambridge University Press
- Berry, K. y Cassidy, S. (2013). Emotional labour in university lecturers: Considerations for higher education institutions. *Journal of Curriculum and Teaching*, 2(2), 22-36.
- Billig, M. (1987). *Arguing and thinking, a rhetorical approach to social psychology*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Birman, D., Trickett, E. J. y Vinokurov, A. (2002). Acculturation and adaptation of Soviet Jewish refugee adolescents: Predictors of adjustment across life domains. *American journal of community psychology*, 30(5), 585-607.
- Blau, G. (1999). Testing the longitudinal impact of work variables and performance appraisal satisfaction on subsequent overall job satisfaction. *Human Relations*, 52 (8), 1099-1113.
- Bluck, S. y Habermas, T. (2000). The life story schema. *Motivation and Emotion*, 24(2), 121-147.
- Bluck, S. y Habermas, T. (2001). Extending the Study of autobiographical Memory: Thinking Back About Life Across the Life Span. *Review of General Psychology*, 5(2), 135-147.
- Blunden, A. (2011). *An Interdisciplinary Theory of Activity*. Chicago, IL: Haymarket Books.
- Boswell, W.R., Shipp, A. J., Payne, S.C. y Culbertson, S.S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 844-858.
- Boudreau, J.W. (2013). Appreciating and ‘retooling’ diversity in talent management conceptual models: A commentary on “The psychology of talent management: A review and research agenda”. *Human Resource Management Review*, 23(4), 286-289.
- Bradley, H. (2007). *Gender*. Malden, EE.UU.: Cambridge Polity Press.
- Brett, J.M., y Okumura, T. (1998). Inter-and intracultural negotiation: US and Japanese negotiators. *Academy of Management Journal*, 41(5), 495-510.

- Brewer, M.B. y Chen, Y.R. (2007). Where (who) are collectives in collectivism? Toward conceptual clarification of individualism and collectivism. *Psychological review*, 114(1), 133-151.
- Brockmeier, J. y Harré, R. (2001). Narrative: Problems and promises of an alternative paradigm. En, J. Brockmeier y D. Carbaugh (Eds.), *Narrative and identity: Studies in autobiography, self, and culture* (pp. 39-58). Amsterdam: John Benjamins.
- Brooke, G.E. (1994). My personal journey toward professionalism. *Young Children*, 49(6), 69-71.
- Brotheridge, C.M. y Grandey, A.A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of vocational behavior*, 60(1), 17-39.
- Brown S.D. y Lent R.W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Brumley, K.M. (2014). The Gendered Ideal Worker Narrative Professional Women’s and Men’s Work Experiences in the New Economy at a Mexican Company. *Gender & Society*, 28(6), 799-823.
- Bruner, J.S. (1986). *Actual Minds, Possible Worlds*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Bruner, J.S. (1987). *Life as Narrative*. Social Research, Spring (54), 11-32.
- Bruner, J.S. (1990). *Act of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruner, J.S. (1991). Self-making and world-making. *Journal of Aesthetic Education*, 25(1), 67-78.
- Bruner, J.S. (1996). *The culture of education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bruner, J.S. (2002). *Making Stories: Law, Literature, Life*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Bruner, J.S. (2003). Self-making narratives. En R. Fivush y C.A. Haden (Eds.), *Autobiographical memory and the construction of a narrative self. Developmental and cultural perspectives*. (pp. 209-225) Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Buckner, J. P. y Fivush, R. (1998). Gender and self in children's autobiographical narratives. *Applied Cognitive Psychology*, 12(4), 407-429.
- Buckner, J. P. y Fivush, R. (2000). Gendered themes in family reminiscing. *Memory*, 8(6), 401-412.



- Buka, M. y Bilgiç, R. (2010). Public and private schoolteachers' differences in terms of job attitudes in Albania. *International Journal of Psychology*, 45(3), 232-239
- Burke, K. (1945). *The grammar of motives*. New York: Prentice-Hall.
- Burt, R. S., Kilduff, M. y Tasselli, S. (2013). Social network analysis: foundations and frontiers on advantage. *Annual review of psychology*, 64, 527-547.
- Cala, M.J. (2005). La educación y los modos de discurso que promueve. Analizando grupos de discurso de hombres y mujeres. En M. Cubero y J.D. Ramírez (Eds.) *Vygotsky en la Psicología Contemporánea* (pp. 217-240). Argentina: Miño y Dávila editores.
- Cala, M.J. y de la Mata, M.L. (2005). Modos de discurso y actitudes en grupos de discusión. Un estudio comparativo de mujeres y hombres. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 23, 155-175.
- Cala, M.J. y de la Mata, M.L. (2006). Escenarios de actividad e identificación de género: Un estudio de grupos de discusión en educación de personas adultas. En M.A. Rebollo (Ed.) *Género e Interculturalidad: Educar para la Igualdad* (pp. 197-214). Madrid: La Muralla.
- Cala, M.J. y de la Mata, M.L. (2010). Género, identidad y memoria autobiográfica. *Estudios de Psicología*, 31(1), 3-20.
- Canal-Domínguez, J.F. (2013). Ingresos y satisfacción laboral de los trabajadores españoles con título de doctor. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 144(1), 49-71.
- Cardona, P., Gallifa, A., Comillas, I., Rey, C., Amoroso, G., Mantovani, P., Fonseca, J. A. y Pereira, E. (2007). *La cultura empresarial: estudio empírico en empresas españolas y portuguesas*. Navarra: IESE Universidad de Navarra.
- Chao, G.T. y Moon, H. (2005). The cultural mosaic: a metatheory for understanding the complexity of culture. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1128-1140.
- Chen, C.C., Fosh, P. y Foster, D. (2008). Gender differences in perceptions of organizational cultures in the banking industry in Taiwan. *Journal of Industrial Relations*, 50(1), 139-156.
- Chiu, C., y Kim, Y.H. (2011). Rethinking culture and the self: Some basic principles and their implications. S. Breugelmans, A. Chasiotis, y Van de Vijver (Eds.), *Fundamental questions in cross-cultural psychology* (pp. 518-543). Cambridge University Press.

- Cole, M. (1990). Poner la cultura en el centro. En M. Cole (Ed.) *Psicología cultural. Una disciplina del pasado y del futuro* (pp. 113-137). Madrid: Ediciones Morata.
- Cole, M. (1996). *Cultural psychology: A once and future discipline*: Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cole, M. y Gajdamaschko, N. (2007). *Vygotsky and culture*. Cambridge University Press.
- Comisión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Connelly, F.M. y Clandinin, D.J. (1999). *Shaping a professional identity: Stories of education practice*. London: Althouse Press.
- Conway, M.A. (2005). Memory and the self. *Journal of memory and language*, 53(4), 594-628.
- Conway, M.A. y Holmes, A. (2004). Psychosocial stages and the accessibility of autobiographical memories across the life cycle. *Journal of personality*, 72(3), 461-480.
- Conway, M.A. y Pleydell-Pearce, C.W. (2000). The construction of autobiographical memories in the self-memory system. *Psychological review*, 107(2), 261-288.
- Conway, M.A., Singer, J. A. y Tagini, A. (2004). The self and autobiographical memory: Correspondence and coherence. *Social Cognition*, 22(5), 491-529.
- Correll, S.J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730.
- Crawford, M. (1995). *Talking difference, on gender and language*. London: Sage.
- Cross, S.E., y Madson, L. (1997). Models of the self: self-construals and gender. *Psychological bulletin*, 122(1), 5-37.
- Cubero, M. y Santamaría, A. (2005). Psicología cultural: una aproximación cultural e histórica al encuentro entre mente y cultura. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 23, 15-31.
- Cubero, M., de la Mata, M.L., y Cubero, R. (2008). Activity settings, discourse modes and ways of understanding: On the heterogeneity of verbal thinking. *Culture & Psychology*, 14(4), 403-430.
- Damasio, A. (1999). *The feeling of what happens: Body and emotion in the making of consciousness*. New York: Harcour.

- Daniels, H., Cole, M. y Wertsch, J. (Eds.). (2007). *Cambridge companion to Vygotsky*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Davis, P.J. (1999). Gender differences in autobiographical memory for childhood emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 498-510.
- Day, C., Kington, A., Stobart, G. y Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities, *British Educational Research Journal*, 32(4), 601-616
- de la Mata, M.L. y Cubero, M. (2003). Psicología Cultural: aproximaciones al estudio de la relación entre mente y cultura. *Infancia y Aprendizaje*, 26(2), 181-199.
- de la Mata, M.L. y Santamaría, A. (2010). La construcción del yo en escenarios educativos. Un análisis desde la psicología cultural. *Revista de educación*, 353, 157-186.
- de la Mata, M.L., Santamaría, A., Ruiz, L. y Hansen, T.G. (2011). Autobiographical Memory, Narrative and Self-Construction, a Cross-Cultural study. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(2), 183-191.
- de la Mata, M.L., Santamaría, A., Ruiz, L. y Hansen, T.G. (2014). Earliest autobiographical memories in college students from three countries: Towards a situated view. *Memory Studies*, publicado online 31 Julio 2014.
- de Moura, G.R., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. y Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
- Díez, E.J. (2010). La globalización neoliberal y sus repercusiones en educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(2), 23-38.
- Dodson, T.A. y Borders, L.A. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 283-296.
- Doherty, M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity? *Work, Employment & Society*, 23(1), 84-101.
- Dunlop, W.L. y Tracy, J.L. (2013). The autobiography of addiction: Autobiographical reasoning and psychological adjustment in abstinent alcoholics. *Memory*, 21(1), 64-78.

- Dutton, J.E., Roberts, L.M. y Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: Four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of Management Review*, 35(2), 265-293.
- Eccles, J.S. (2005). Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 110(winter), 7-14.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B. y Macey, W.H. (2014). *Organizational climate and culture*. New York: Routledge
- Eldridge, M.A., Barnard, P.J. y Bekerian, D.A. (1994). Autobiographical memory and daily schemas at work. *Memory*, 2(1), 51-74.
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Engeström, Y., Miettinen, R. y Punamäki R.L. (Eds.). (1999). *Perspectives on activity theory*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Engeström, Y., Nummijoki, J. y Sannino, A. (2012). Embodied Germ Cell at Work: Building an Expansive Concept of Physical Mobility in Home Care. *Mind, Culture, and Activity*, 19(3), 287-309.
- Engeström, Y., Sannino, A. y Virkkunen, J. (2014). On the Methodological Demands of Formative Interventions, *Mind, Culture and Activity*, 21(2), 118-128.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: W.W. Norton & Company.
- Escobar, H. y Mantilla, F.T. (2007). El yo descentrado y situado en la cultura. *Universitas Psychologica*, 6(1), 39-48.
- Esteban, M. (2008a). Hacia una psicología cultural. Origen, desarrollo y perspectivas. *Fundamentos en Humanidades*, Número II, 7-23.
- Esteban, M. (2008b). ¿Por qué nos importa tanto el tema de la identidad? *Aposta: revista de ciencias sociales*, 39, 1-15.
- Esteban, M. (2010). *Geografías del desarrollo humano: una aproximación a la psicología cultural*. Barcelona: Aresta.
- Esteban, M. y Moll, L.C. (2014). Funds of Identity: A new concept based on the Funds of Knowledge approach. *Culture & Psychology*, 20(1), 31-48.

- Esteban, M. y Ratner, C. (2010). Historia, conceptos fundacionales y perspectivas contemporáneas en psicología cultural. *Revista de Historia de la Psicología*, 31(2), 117-136.
- Esteban, M. y Vila, I. (2010). Modelos culturales y retratos de identidad. Un estudio empírico con jóvenes de distintos contextos sociodemográficos *Estudios de Psicología*, 31(2), 173-185.
- Esteve, J.M. (1993). El choque de los principiantes con la realidad. *Cuadernos de Pedagogía*, 220, 58-63.
- Fiese, B.H. y Bickham, N.L. (2004). Pin-curling grandpa's hair in the comfy chair: Parents' stories of growing up and potential links to socialization in the preschool years. En M.W. Pratt y B.H. Fiese (Eds.), *Family stories and the life course: Across time and generations* (pp. 259-278). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fischer, R., Ferreira, M.C., Assmar, E., Redford, P., Harb, C., Glazer, S., ... Achoui, M. (2009). Individualism-collectivism as Descriptive Norms Development of a Subjective Norm Approach to Culture Measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(2), 187-213.
- Fivush, R. (2004). Voice and silence: A feminist model of autobiographical memory. En J. Lucariello, J.A. Hudson, R. Fivush y P.J. Bauer (Eds.), *The development of the mediated mind: Sociocultural context and cognitive development* (pp.79-100). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Fivush, R. (2010). Speaking silence: The social construction of silence in autobiographical and cultural narratives. *Memory*, 18(2), 88-98.
- Fivush, R. (2011). The development of autobiographical memory. *Annual review of psychology*, 62, 559-582.
- Fivush, R. y Buckner, J.P. (2003). Constructing gender and identity through autobiographical narratives. En R. Fivush, y C. Haden (Eds.), *Autobiographical memory and the construction of a narrative self: Developmental and cultural perspectives* (pp.149-168). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fivush, R., Bohanek, J.G., Zaman, W. y Grapin, S. (2012). Gender differences in adolescents' autobiographical narratives. *Journal of Cognition and Development*, 13(3), 295-319.

- Fivush, R., Habermas, T., Waters, T.E. y Zaman, W. (2011). The making of autobiographical memory: Intersections of culture, narratives and identity. *International Journal of Psychology*, 46(5), 321-345.
- Fivush, R., Haden, C. y Adam, S. (1995). Structure and coherence of preschoolers' personal narratives over time: Implications for childhood amnesia. *Journal of Experimental Child Psychology*, 60(1), 32-56.
- Flores, M.A. y Day, C. (2006). Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study. *Teaching and teacher education*, 22(2), 219-232.
- Foster, K. (2012). Work, narrative identity and social affiliation. *Work, Employment & Society*, 26(6), 935-950.
- Freeman, M. (1998). Mythical time, historical time, and the narrative fabric of the self. *Narrative Inquiry*, 8(1), 27-50
- Fuentes, A. y Desrocher, M. (2013). The effects of gender on the retrieval of episodic and semantic components of autobiographical memory. *Memory*, 21(6), 619-632.
- Gallardo, C. (2011). Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social*, 11(3), 165-182.
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-444.
- García, C.M. y Carvajal, L.M. (2007). Tecnologías empresariales del yo: la construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6(1), 49-58.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. New York: Basic books.
- Gelfand, M.J., Erez, M. y Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479-514.
- Gergen, K.J. (1994). *Realities and relationships: Soundings in social construction*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gergen, M.M. y Gergen, K.J. (1993). Narratives of the gendered body in popular autobiography. En R. Josselson y A. Lieblich (Eds.), *The narrative study of lives* (Vol. 1, pp. 191-218). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

- Geyskens, I., Steenkamp, J.E.B.M., Scheer, L.K., y Kumar, N. (1996). The effects of trust and interdependence on relationship commitment: A trans-Atlantic study. *International Journal of Research in Marketing*, 13(4), 303-317.
- Gifre, M., Monreal, P. y Esteban, M. (2011). El desarrollo de la identidad a lo largo del ciclo vital. Un estudio cualitativo y transversal. *Estudios de Psicología*, 32(2), 227-241.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y roles de género en la evaluación laboral y personal de hombres y mujeres en cargos de dirección. *Psyche (Santiago)*, 18(2), 51-64.
- González, M.F. (2010). ¿Pueden los clásicos decir algo nuevo sobre la identidad? Una revisión de las ideas de Bajtín, Vygotsky y Mead en tiempos de identidad líquida. *Estudios de Psicología*, 31(2), 187-203.
- Greenfield, P.M., Keller, H., Fuligni, A. y Maynard, A. (2003). Cultural pathways through universal development. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 461-490.
- Gridley, M.C. (2007). Differences in thinking styles of artists and engineers. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 177-182.
- Grysmán, A. y Hudson, J.A. (2013). Gender differences in autobiographical memory: Developmental and methodological considerations. *Developmental Review*, 33(3), 239-272.
- Guile, D. (2011). Interprofessional learning: Reasons, judgment, and action. *Mind, Culture, and Activity*, 18(4), 342-364.
- Habermas, T. y Bluck, S. (2000). Getting a life: the emergence of the life story in adolescence. *Psychological bulletin*, 126(5), 748-769.
- Hammack, P.L. (2008). Narrative and the cultural psychology of identity. *Personality and Social Psychology Review*, 12, 222-247.
- Hamman, D., Coward, F., Johnson, L., Lambert, M., Zhou, L. y Indiatsi, J. (2012). Teacher possible selves: How thinking about the future contributes to the formation of professional identity. *Self and Identity*, 12(3), 307-336.
- Han, J.J., Leichtman, M.D. y Wang, Q. (1998). Autobiographical memory in Korean, Chinese and American children. *Developmental Psychology*, 34(4), 701-713.

- Haque, S. y Hasking, P.A. (2010). Life scripts for emotionally charged autobiographical memories: A cultural explanation of the reminiscence bump. *Memory*, 18(7), 712-729.
- Harris, C.B., Rasmussen, A.S. y Berntsen, D. (2014). The functions of autobiographical memory: An integrative approach. *Memory*, 22(5), 559-581.
- Hartnell C.A., Ou, A.Y. y Kinicki, A. 2011. Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal Applied Psychology*, 96(4), 677-694.
- Haye, A. (2012). Continuing commentary: Beyond recollection: Toward a dialogical psychology of collective memory. *Culture & Psychology*, 18(1), 23-33.
- Hermans, H. (2003). The construction and reconstruction of a dialogical self. *Journal of Constructivist Psychology*, 16(2), 89-130.
- Heskett, J. (2012). *The culture cycle: How to shape the unseen force that transforms performance*. New Jersey: FT Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. London: Sage.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-26.
- Holt, J.L. y DeVore, C.J. (2005). Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(2), 165-196.
- House R.J., Hanges, P.W., Javidan, M., Dorfman, P., Gupta, V. (Eds.) (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P. y Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, 37(1), 3-10.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ibarra, H. y Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.



- Iglesias, C., Llorente, R. y Dueñas, D. (2010). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones regionales*, (19), 25-49.
- Imada, T. (2012). Cultural Narratives of Individualism and Collectivism a content analysis of textbook stories in the United States and Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(4), 576-591.
- Jahoda, G. (1993). *Crossroads between culture and mind: Continuities and change in theories of human nature*. Harvard University Press.
- Jahoda, G. (2012). Critical reflections on some recent definitions of “culture”. *Culture & Psychology*, 18(3), 289-303.
- James, W. (1890). *The principles of psychology* (vol. 1). New York: Henry Holt.
- Janssen, S.M., Rubin, D.C. y Conway, M.A. (2012). The reminiscence bump in the temporal distribution of the best football players of all time: Pelé, Crujff or Maradona? *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 65(1), 165-178.
- Juárez, F. y Gayet, C. (2014). Transitions to Adulthood in Developing Countries. *Annual Review of Sociology*, 40, 521-538.
- Jung, C.G. (1969). *The archetypes of the collective unconscious*: Vol. 9. The collected works of C.G.Jung. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Kagitcibasi, C. (2005). Autonomy and relatedness in cultural context implications for self and family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 403-422.
- Kamiya, S. (2013). Relationship between frequency of involuntary autobiographical memories and cognitive failure. *Memory*, (edición digital), 1-13.
- Kiley, D. (1983). *The Peter Pan syndrome: Men who have never grown up*. Dodd: Mead.
- Kira, M. y Balkin, D.B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143.
- Klassen, R.M. y Chiu, M.M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741.
- Krüger, N. y Formichela, M.M. (2012). Escuela pública y privada en Argentina: una comparación de las condiciones de escolarización en el nivel medio. *Perspectivas*.

- Revista de Análisis de Economía, Comercio y Negocios Internacionales*, 6(1), 114-144.
- Krumov, K. y Larsen, K.S. (2013). Socialization processes and hardwired determinants of development. En K.S.Larsen, G.Vazov, K.Krumov y J.F.Scheneider (Eds.) *Advances in international psychology: research approaches and personal dispositions, socialization processes and organizational behavior* (pp.124-155). Alemania: Kassel University Press.
- Lam, T., Zhang, H. y Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22(2), 157-165.
- Larraín, A. y Haye, A. (2014). A dialogical conception of concepts. *Theory & Psychology*, 24(4), 459-478.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Barcelona: Paidós.
- Lave, J. y Wenger, E. (1991). *Situated Learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehman, D.R., Chiu, C.Y. y Schaller, M. (2004). Psychology and culture. *Annual Review of Psychology*, 55, 689-714.
- Levine, R.A. (1999). An agenda for psychological anthropology. *Ethos*, 27(1), 15-24.
- Lévy-Bruhl, L. (1923). *Primitive mentality*. London: George Allen & Unwin.
- Lisbona, A. (2010). Diferentes focos de identificación en el trabajo. Identificación organizacional, grupal y profesional. *Revista de psicología social*, 25 (2), 241-521.
- Liu, Y., Englar-Carlson, M. y Minichiello, V. (2012). Midlife career transitions of men who are scientists and engineers: A narrative study. *The Career Development Quarterly*, 60(3), 273-288.
- Lok, P., Rhodes, J. y Westwood, B. (2011). The mediating role of organizational subcultures in health care organizations. *Journal of health organization and management*, 25(5), 506-525.
- Lyness, K.S. y Thompson, D.E. (2000). Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.
- Macías, B. y de la Mata, M.L. (2013). Narratives of migration: Emotions and the interweaving of personal and cultural identity through narrative. *Culture & Psychology*, 19(3), 348-368.

- Mann, S. (1999). Emotion at work: to what extent are we expressing, suppressing, or faking it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 347-369.
- Mann, S. (2004). 'People-work': Emotion management, stress and coping. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 205-221.
- Marcone, R. y Martín Del Rey, F. (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE). *Psicothema*, 15(2), 292-299.
- Marin, K.A., Bohanek, J.G. y Fivush, R. (2008). Positive effects of talking about the negative: Family narratives of negative experiences and preadolescents' perceived competence. *Journal of Research on Adolescence*, 18(3), 573-593.
- Markus, H. y Hamedani, M. (2007). Sociocultural Psychology: The Dynamic Interdependence among Self Systems and Social Systems. En S.Kitayama y D.Cohen (Eds.), *Handbook of Cultural Psychology* (pp.3-39). London: The Guilford Press.
- Markus, H. y Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist*, 41(9), 954-969.
- Markus, H.R. y Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224-253.
- Markus, H.R. y Kitayama, S. (2010). Cultures and Selves. A Cycle of Mutual Constitution. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 420-430.
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the terrain*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Mathers, J. y Parry, J. (2009). Why are there so few working-class applicants to medical schools? Learning from the success stories. *Medical education*, 43(3), 219-228.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mauri, T., Clarà, M., Ginesta, A., y Colomina, R. (2013). La contribución al aprendizaje en el lugar de trabajo de los equipos docentes universitarios. Un estudio exploratorio. *Infancia y Aprendizaje*, 36(3), 341-360.

- McAdams, D.P. (1999). Personal narratives and the life story. En L.Pervin y O.John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 478-500). New York: Guilford Press.
- McAdams, D.P. (2001). The psychology of life stories. *Review of general psychology*, 5(2), 100-122.
- McAdams, D.P. (2013). *The Redemptive Self: Stories Americans Live By-Revised and Expanded Edition*. Oxford University Press.
- McAdams, D.P. y McLean, K.C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233-238.
- McCormack, A., Gore, J. y Thomas, K. (2006). Early career teacher professional learning. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 95-113.
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. En M.Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 1351-1395). Chicago: Rand McNally.
- McLean, K.C. (2008). Stories of the young and the old: personal continuity and narrative identity. *Developmental Psychology*, 44(1), 254-264.
- McLean, K.C., Pasupathi, M. y Pals, J.L. (2007). Selves creating stories creating selves: A process model of narrative self development in adolescence and adulthood. *Personality and Social Psychology Review*, 11(3), 262-278.
- McLean, M., Harvey, C., Sillince, J.A. y Golant, B.D. (2014). Living up to the past? Ideological sense making in organizational transition. *Organization*, 21(4), 543-567.
- Merrill, N., Gallo, E. y Fivush, R. (2014). Gender Differences in Family Dinnertime Conversations. *Discourse Processes*, en prensa.
- Meyer, J.P., Hecht, T.D., Gill, H. y Toplonysky, L. (2010). Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 458-473.
- Moberly, N.J. y MacLeod, A.K. (2006). Goal pursuit, goal self-concordance, and the accessibility of autobiographical knowledge. *Memory*, 14(7), 901-915.
- Montoya, E.M. (2006). *Una aproximación conceptual al estudio de la memoria autobiográfica*. Universidad de Sevilla. Tesis fin de Máster no publicada.
- Moral, M.V. y Ovejero, A (1999). La construcción retardada de la identidad profesional en jóvenes. *Psicothema*, 11(1), 83-96.

- Morin, E. (2007). *Vers l'abîme*. París: l'Herne.
- Nelson, K. (2003). Narrative and self, myth and memory. En R.Fivush y C.Haden (Eds.), *Connecting culture and memory: The social construction of an autobiographical self* (pp. 3-28). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Nelson, K. (2014). Pathways from infancy to the community of shared minds. *Infancia y Aprendizaje*, 37(1), 1-24.
- Nelson, K. y Fivush, R. (2004). The emergence of autobiographical memory: a social cultural developmental theory. *Psychological review*, 111(2), 486-511.
- Neumann, A. y Philippot, P. (2007). Specifying what makes a personal memory unique enhances emotion regulation. *Emotion*, 7(3), 566-578.
- Niedzwienska, A. (2003). Distortion of autobiographical memories. *Applied Cognitive Psychology*, 17, 81-91.
- Norrick, N.R. (2005). Interactional remembering in conversational narrative. *Journal of pragmatics*, 37(11), 1819-1844.
- Olarte, J. (2011). *Los determinantes de la satisfacción laboral: Una revisión teórica y empírica*. Tesis doctoral no publicada. Bogotá, Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Olson, D. (1997). La escritura y la mente. En J.V. Wertsch, P.del Río y A.Álvarez (Eds.), *La mente sociocultural* (pp. 77-97). Madrid: Fundación Infancia y Aprendizaje.
- Olson, D. (2009). Education and Literacy. *Infancia y Aprendizaje*, 32(2), 141-151.
- Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16 (2), 207-217
- Omi, Y. (2012) Collectivistic individualism: Transcending a traditional opposition *Culture & Psychology*, 18(3), 403-416.
- Orgambídez, A., Mendoza, M.I., Carrasco, A.M., Gonçalves, G. y Gómez, A. (2011). El efecto de estar “empleado”, “desempleado” y “jubilado” en la formación de impresiones: un análisis desde la hipótesis de Asch. *Revista de Psicología Social*, 26(1), 119-130.
- Ostroff C., Kinicki A.J. y Muhammad, R.S. (2013). Organizational culture and climate. En N.Schmit y S.Highhouse, (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (vol. 12, pp. 643-676). New York: Wiley
- Owe, E., Vignoles, V.L., Becker, M., Brown, R., Smith, P.B., Lee, S. W., ... y Carrasco, D. (2013). Contextualism as an Important Facet of Individualism-Collectivism

- Personhood Beliefs Across 37 National Groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 24-45.
- Oyserman, D. y Lee, S. W. (2008). Does culture influence what and how we think? Effects of priming individualism and collectivism. *Psychological bulletin*, 134(2), 311-342.
- Oyserman, D., Coon, H. M. y Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological bulletin*, 128(1), 3-72.
- Palací, F.J. y Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Parellada, M. (2014). *Informe CYD 2013: la contribución de las universidades españolas al desarrollo*. Barcelona: Fundación Conocimiento y Desarrollo.
- Park, J.S. y Kim, T.H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1), 20-38.
- Pasupathi, M., Mansour, E. y Brubaker, J.R. (2007). Developing a life story: Constructing relations between self and experience in autobiographical narratives. *Human Development*, 50(2-3), 85-110.
- Paul, K.I. y Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264-282.
- Pedersen, D.E. (2014). Spillover and Crossover of Work-to-Family Conflict and the Health Behaviors of Dual-Earner Parents with Young Children. *Sociological Focus*, 47(1), 45-60.
- Pennebaker, J.W., Francis, M.E. y Booth, R.J. (2001). *Linguistic inquiry and word count: LIWC 2001*. Mahway: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pennebaker, J.W., Mehl, M.R. y Niederhoffer, K.G. (2003). Psychological aspects of natural language use: Our words, our selves. *Annual review of psychology*, 54(1), 547-577.
- Pettigrew, A.M. (1990). Organizational climate and culture: two constructs in search of a role. En B.Schneider (Ed.) *Organizational Climate and Culture* (pp. 413-434). San Francisco: Jossey-Bass.
- Picardo, J.M., López-Fernández, C. y Abellán, M.J.A. (2013). The Spanish version of the Emotional Labour Scale (ELS): A validation study. *Nurse education today*, 33(10), 1130-1135.

- Pillemer, D., Wink, P., DiDonato, T. y Sanborn, R. (2003). Gender differences in autobiographical memory styles of older adults. *Memory*, 11(6), 525-532.
- Pillemer, D.B. (1998). *Momentous events, vivid memories*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pillemer, D.B. (2001). Momentous events and the life story. *Review of General Psychology*, 5(2), 123-134.
- Pillemer, D.B. (2003). Directive functions of autobiographical memory: The guiding power of the specific episode. *Memory*, 11(2), 193-202.
- Pisaniello, S.L., Winefield, H.R. y Delfabbro, P.H. (2012). The influence of emotional labour and emotional work on the occupational health and wellbeing of South Australian hospital nurses. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 579-591.
- Pisarik, C.T. y Shoffner, M.F. (2009). The relationship among work possible selves, socioeconomic position, and the psychological well-being of individuals in early adulthood. *Journal of Career Development*, 35(3), 306-325.
- Poole, M. y Bornholt, L. (1998). Career development of academics: Cross-cultural and lifespan factors. *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), 103-126.
- Portinga Y.H. (2011) Contributions of cultural anthropology. En J.W.Berry, Y.H.Portinga, S.M.Breugelmans, A.Chasiostis y D.L.Sam (Eds.). *Cross-cultural psychology, research and applications*. New York: Cambridge University Press.
- Powell, A., Bagilhole, B. y Dainty, A. (2009). How women engineers do and undo gender: consequences for gender equality. *Gender, Work & Organization*, 16(4), 411-428.
- Prados, M.M., Arias, S., Cubero, M. y Santamaría, A. (2013a). Identidad del profesorado: evolución durante el periodo de formación. En F.Ríes, y M.A.Ballesteros-Moscosio, (Eds.). *Re-conceptualizing the professional identity of the European teacher. Sharing Experiences*. Sevilla: Copiarte.
- Prados, M.M., Cubero, M., Santamaría, A. y Arias, S. (2013b). El yo docente en la universidad. Posiciones del yo y voces en la construcción narrativa de las identidades del profesorado universitario. *Infancia y Aprendizaje*, 36(3), 309-321.
- Pratt, M.G., Rockmann, K.W. y Kaufmann, J.B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.

- Prebble, S.C., Addis, D.R. y Tippett, L.J. (2013). Autobiographical memory and sense of self. *Psychological bulletin*, 139(4), 815-840.
- Price, S.L. (2009). Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 65(1), 11-19.
- Prieto, F., Peiró, J.M., Bravo, M.J. y Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En J.M.Peiró y F.Prieto (Eds.) *Tratado de psicología del trabajo, aspectos psicosociales del trabajo*. (Vol. 2, pp. 65-100). Madrid: Síntesis.
- Ramírez, J.D., Cubero, M. y Santamaría, A. (1990). Cambio sociocognitivo y organización de las acciones: una aproximación sociocultural a la educación de adultos. *Infancia y aprendizaje*, 13(51-52), 169-190.
- Rasmussen, A.S. y Berntsen, D. (2013). The reality of the past versus the ideality of the future: emotional valence and functional differences between past and future mental time travel. *Memory & Cognition*, 41(2), 187-200.
- Rasmussen, D.M. y Elverdam, B. (2008). The meaning of work and working life after cancer: an interview study. *Psycho-Oncology*, 17(12), 1232-1238.
- Ratner, C. (2006). *Cultural psychology: A perspective on psychological functioning and social reform*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ratner, C. (2011). *Macro cultural psychology: A political philosophy of mind*. Oxford University Press.
- Ratner, C., y Hui, L. (2003). Theoretical and Methodological Problems in Cross-Cultural Psychology. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 33(1), 67-94.
- Reh fuss, M.C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.
- Riessman, C.K. (2005). *Narrative, Memory & Everyday Life*. University of Huddersfield Press.
- Ros, L. y Latorre, J.M. (2010). Gender and age differences in the recall of affective autobiographical memories using the autobiographical memory test. *Personality and Individual Differences*, 49(8), 950-954.
- Rosa, A. y Pievi, N. (2013). Semiotic methodology for the analysis of the cultural and individual dynamics of social representations: A view from cultural psychology. *Papers on Social Representations*, 22(2), 1-29.



- Rosa, A., González, M. y Barbato, S. (2009). Construyendo narraciones para dar sentido a experiencias vividas. Un estudio sobre las relaciones entre la forma de las narraciones y el posicionamiento personal. *Estudios de Psicología*, 30(2), 231-259.
- Rowlinson, M., Casey, A., Hansen, P.H. y Mills, A.J. (2014). Narratives and memory in organizations. *Organization*, 21(4), 441-446.
- Rubin, D.C., Rahhal, T.A. y Poon, L.W. (1998). Things learned in early adulthood are remembered best. *Memory & Cognition*, 26(1), 3-19.
- Ruiz, M.L. (2011). *La influencia del género, generación y experiencia educativa en las narrativas autobiográficas de recuerdos personales a lo largo del ciclo vital*. Universidad de Sevilla. Tesis doctoral no publicada.
- Rutner, P.S., Hardgrave, B.C. y McKnight, D.H. (2008). Emotional dissonance and the information technology professional. *MIS Quarterly*, 635-652.
- Saavedra, F.J. (2007). Adquirir la identidad en una comunidad de objetos: la identidad social dentro de la sociedad de consumo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 16(2), 363-380.
- Saavedra, F.J. (2011). Hannah Arendt y el "Animal Laborans". Reflexiones en torno a la condición humana postmoderna. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 29(1), 1-19.
- Saavedra, F.J., Bascón, M.J., Arias, S., García, M. y Mora, D. (2013). Cuidadoras de familiares dependientes y salud: influencia de la participación en un taller de control de estrés. *Clínica y Salud*, 24(2), 85-93.
- Sackmann, S.A. (2011). *Culture and performance. The handbook of organizational culture and climate*, (segunda edición). London: Sage.
- Sagiv, S., Schwartz, S. y Avieli, S. (2011). Personnel values, national culture and organizations, using Schwartz model. En N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom y M.F. Peterson (Eds.) *The Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sala, A. (2006). *Narrativas personales, discurso social y construcciones identitarias en mujeres lesbianas*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Sevilla.
- Sampedro, J. L. y Sequeiros, S. (2002). *El mercado y la globalización*. Barcelona: Destino.

- Sánchez, E.S. y de la Mata, M.L. (2005). School experience, memory actions and private speech in adults. En I.Montero (Ed.), *Current trends in private speech research* (pp. 165-186).Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.
- Sannino, A., Daniels, H. y Gutiérrez, K.D. (Eds.). (2009). *Learning and expanding with activity theory*. Cambridge University Press.
- Santamaría, A. (2004). ¿Es posible el diálogo entre la mente y la cultura? Hacia una psicología cultural de la mente. *Suma Psicológica*, 11(2), 247-266.
- Santamaría, A. y de la Mata, M.L (2002). Referential Perspective and Instruction: a Study on Teacher-Student Interaction and Text Remembering. *Instructional science*, 30 (2), 129-152.
- Santamaría, A. y de la Mata, M.L (2012). An Empirical Study Into the Structure and Regulation of Instructional Interactions in Literacy Practices. *Literacy Research and Instruction*, 51(1), 48-67
- Santamaría, A. y Montoya, E. (2008). La memoria autobiográfica: el encuentro entre la memoria, el yo y el lenguaje. *Estudios de Psicología*, 29(3), 333-350.
- Santamaría, A., Cubero, M. y de la Mata, M.L (2010). Thinking as Action: Theoretical and Methodological Requirements for Cultural Psychology. *Theory & Psychology*, 20(1), 76-101.
- Santamaría, A., de la Mata, M.L. y Ruiz, M.L. (2012). Escolarización formal, memoria autobiográfica y concepciones culturales del yo. *Infancia y Aprendizaje*, 35(1), 73-86.
- Schein E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. (Cuarta edición). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan management review*, 38(1), 9-20.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G. y Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schraeder, M., Tears, R.S. y Jordan, M.H. (2005). Organizational culture in public sector organizations: Promoting change through training and leading by example. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 492-502.

- Schulkind, M., Schoppel, K. y Scheiderer, E. (2012). Gender differences in autobiographical narratives: He shoots and scores; she evaluates and interprets. *Memory & cognition*, 40(6), 958-965.
- Schwartz, H.A., Eichstaedt, J.C., Kern, M.L., Dziurzynski, L., Ramones, S.M., Agrawal, M., ... y Ungar, L.H. (2013). Personality, gender, and age in the language of social media: The open-vocabulary approach. *PloS one*, 8(9), e73791.
- Schwartz, S.H. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. En U. Kim, H.C.Triandis, C.Kagitçibasi, S.C.Choi y G.Yoon (Eds.), *Individualism and Collectivism: Theory, Method and Applications* (pp. 85-119). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schwartz, S.H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *International Studies in Sociology and Social Anthropology*, 5(2-3), 138-181.
- Schwartz, S.H. y Bardi, A. (2001). Value hierarchies across cultures taking a similarities perspective. *Journal of cross-cultural Psychology*, 32(3), 268-290.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton & Company.
- Shinyashiki, G.T., Mendes, I.A.C., Trevizan, M.A. y Day, R.A. (2006). Professional socialization: students becoming nurses. *Revista latino-americana de enfermería*, 14(4), 601-607.
- Shweder, R.A. (1990). Cultural psychology: What is it? En J.W. Stigler, R.A.Shweder, y G.Herdt (Eds.), *Cultural psychology: Essays on comparative human development* (pp. 1-46). New York: Cambridge University Press
- Shweder, R.A. (2003). *Why do men barbecue?: Recipes for cultural psychology*. Harvard University Press.
- Shweder, R.A. y Sullivan, M.A. (1993). Cultural psychology: Who needs it? *Annual review of psychology*, 44(1), 497-523.
- Singer, J.A. (1997). *Message in a bottle: Stories of men and addiction*. New York: Free Press.
- Singer, J.A. (2004). Narrative identity and meaning-making across the adult lifespan. *Journal of Personality*, 72(3), 437-459.

- Singer, J.A. y Blagov, P.S. (2000). Classification system and scoring manual for self-defining autobiographical memories. *Unpublished manuscript*, Connecticut College.
- Singer, J.A. y Bluck, S. (2001). New perspectives on autobiographical memory: The integration of narrative processing and autobiographical reasoning. *Review of General Psychology*, 5(2), 91-99.
- Singer, J.A. y Salovey, P. (1993). *The remembered self: Emotion and memory in personality*. New York: Free Press.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de ‘profesionalización’ para la educación en Chile. *Signo y pensamiento*, 59, 178-192.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Smith P.B. (2011). Work and organizations. En J.W.Berry, Y.H.Portinga, S.M.Breugelmans, A.Chasiostis y D.L.Sam, (Eds.) *Cross-cultural psychology, research and applications*. New York: Cambridge University Press.
- Smith, P.C., Kendall, L. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Smorti, A. (1994). *Il pensiero narrativo*. Firenze: Giunti.
- Smorti, A. (1997). *Narrazioni*. Firenze: Giunti
- Smorti, A. (2008). La Familia como sistema de memorias e el desarrollo del Sé. *Rivista Italiana di Educazione Familiare*, 3(1), 69-77
- Smorti, A. (2011). Autobiographical memory and autobiographical narrative: What is the relationship? *Narrative Inquiry*, 21(2), 303-310.
- Smorti, A., McKeough, A., Ciucci, E., Pyryt, M., Wilson, N., Sanderson, A., y Fung, T. (2007). What shapes narrative thought? Effects of story type and culture. *Narrative Inquiry*, 17(2), 329-347.
- Soto, Á. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. *Psyche*, 20(1), 15-27.
- Staudinger, U.M. (2001). Life reflection: A social-cognitive analysis of life review. *Review of General Psychology*, 5(2), 148-160.

- Tani, F., Peterson, C. y Smorti, A. (2014). Empathy and Autobiographical Memory: Are They Linked? *The Journal of Genetic Psychology*, 175(3), 252-269.
- Tannen, D. (1990). *You just don't understand: women and men in conversation*. New York: Ballantine.
- Thomas, D.C., Au, K. y Ravlin, E.C. (2003). Cultural variation and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 451-471.
- Thomsen, D.K., Pillemer, D.B. e Ivcevic, Z. (2011). Life story chapters, specific memories and the reminiscence bump. *Memory*, 19(3), 267-279.
- Thorne, A. y McLean, K.C. (2003). Telling traumatic events in adolescence: A study of master narrative positioning. En R.Fivush y C.Haden (Eds.), *Autobiographical Memory and the Construction of a narrative self, Developmental and Cultural Perspectives* (pp. 169–185). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Thorne, A., McLean, K.C., y Lawrence, A.M. (2004). When Remembering Is Not Enough: Reflecting on Self-Defining Memories in Late Adolescence. *Journal of personality*, 72(3), 513-542.
- Todd, Z., Nerlich, B. y McKeown, S. (2004). Introduction. En Z. Todd, B.Nerlich, S.McKeown y D.D.Clarke (Eds.), *Mixing methods in psychology: The integration of qualitative and quantitative methods in theory and practice* (pp. 3-16). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Top, M., Akdere, M. y Tarcan, M. (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 2, 1-24.
- Topa, G. y Morales J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(1), 73-83.
- Topa, G., Fernández, I. y Palací, F.J. (2006). Identidad social, burnout y satisfacción laboral: estudio empírico basado en el modelo de la categorización del yo. *Revista de Psicología Social*, 21(2), 115-126.

- Topa, G., Morales J.F. y Palací, F. (2005). El cumplimiento del contrato psicológico y su relación con la cultura organizacional para nuevos y veteranos: un análisis multigrupo. *Apuntes de psicología*, 23(1), 53-70.
- Totterdell, P. y Holman, D., (2003). Emotion regulation in customer service roles: testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 55-73.
- Triandis, H.C. (1989). The Self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological review*, 96 (3), 506-520.
- Triandis, H.C. (1995). *Individualism & collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Tulviste, P. (1992). On the historical heterogeneity of verbal thought. *Journal of Russian and East European Psychology*, 30, 77-88.
- Valsiner, J. y Rosa, A. (Eds.) (2007). *The Cambridge Handbook of Socio cultural Psychology*. Cambridge University Press.
- Van de Vijver, F.J., Chasiotis, A. y Breugelmans, S.M. (Eds.). (2011). *Fundamental questions in cross-cultural psychology*. Cambridge University Press.
- Van den Berg, P.T. y Wilderom, C.P. (2004). Defining, measuring, and comparing organisational cultures. *Applied Psychology*, 53(4), 570-582.
- Van Maanen, J.B. y Barley, K. (1985). Cultural organizations: Fragments of a theory. *Organizational symbolism*, 2, 31-53.
- Vargas J.H. y Kemmelmeier M. (2012). Ethnicity and Contemporary American Culture: A Meta-Analytic Investigation of Horizontal-Vertical Individualism-Collectivism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(2), 195-212.
- Venkatesh, V., Morris, M.G. y Ackerman, P.L. (2000). A Longitudinal Field Investigation of Gender Differences in Individual Technology Adoption Decision-Making Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 83(1), September, 33-60.
- Vygotski, L.S. (1979). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*. Barcelona: Crítica.
- Walls, R.T., Sperling, R.A. y Weber, A.D. (2001). Autobiographical memory of school. *Journal of educational research*, 95(2), 116-127.
- Wanberg, C.R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.

- Wang, M.T. y Degol, J. (2013). Motivational pathways to STEM career choices: Using expectancy–value perspective to understand individual and gender differences in STEM fields. *Developmental Review*, 33(4), 304-340.
- Wang, Q. (2001). ‘Did you have fun?’: American and Chinese mother–child conversations about shared emotional experiences. *Cognitive Development*, 16(2), 693-715.
- Wang, Q. (2004). The emergence of cultural self constructs: Autobiographical memory and self description in European American and Chinese children. *Developmental Psychology*, 40(1), 3-15.
- Wang, Q. (2007). “Remember when you got the big, big bulldozer?” Mother-child reminiscing over time and across cultures. *Social Cognition*, 25(4), 455-471.
- Wang, Q. (2013). *The autobiographical self in time and culture*. New York, NY: Oxford University Press.
- Wang, Q. y Brockmeier, J. (2002). Autobiographical remembering as cultural practice: Understanding the interplay between memory, self and culture. *Culture & Psychology*, 8(1), 45-64.
- Wang, Q. y Conway, M.A. (2004). The Stories We Keep: Autobiographical Memory in American and Chinese Middle-Aged Adults. *Journal of personality*, 72(5), 911-938.
- Wang, Q. y Fivush, R. (2005). Mother–child conversations of emotionally salient events: exploring the functions of emotional reminiscing in European-American and Chinese families. *Social Development*, 14(3), 473-495.
- Wang, Q., Koh, J.B.K., Song, Q. y Hou, Y. (2014). Meaning Making Through Personal Storytelling: Narrative Research in the Asian American Context. *Memory, edición digital*.
- Waters, T.E., Bauer, P.J. y Fivush, R. (2014). Autobiographical Memory Functions Served by Multiple Event Types. *Applied Cognitive Psychology*, 28(2), 185-195.
- Weber, M. (1969/2001). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Ediciones Península.
- Wertsch, J.V. (1985). *Vygotsky: The social formation of mind*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wertsch, J.V. (1991). *Voices of the mind. A sociocultural approach to mediated action*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Wertsch, J.V. (1998). *Mind as action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Wertsch, J.V. (2008). The narrative organization of collective memory. *Ethos*, 36(1), 120-135.
- Wertsch, J.V. y Roediger III, H.L. (2008). Collective memory: Conceptual foundations and theoretical approaches. *Memory*, 16(3), 318-326.
- West, C. y Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Williams, H.L. y Conway, M.A. (2009). Networks of autobiographical memories. En P. Boyer y J.V.Wertsch (Eds.) *Memory in mind and culture*, (pp. 33-61). New York: Cambridge University Press.
- Wilson, A. y Ross, M. (2003). The identity function of autobiographical memory: Time is on our side. *Memory*, 11(2), 137-149.
- Winer, B.J., Brown, D. y Michels, K. (1971). *Statistical principles in experimental design*. New York: McGraw-Hill.
- Yamawaki, N. (2012). Within-culture variations of collectivism in Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(8), 1191-1204.
- Yang, F.H. y Chang, C.C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.
- Yang, J.T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.
- Yubero, S. y Morales, J. F. (2006). La identificación en las organizaciones y su relación con la prototipicidad y el conflicto entre grupos profesionales. *Psicothema*, 18(3), 400-406.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human resource management review*, 12(2), 237-268.
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, Employment & Society*, en prensa.



# **ANEXOS**

**Anexo 1:** La mayor parte de los datos de esta investigación se recogieron en el año 2013, en trabajadores de la provincia de Sevilla. A continuación se incluyen una serie de tablas, que describen el mercado laboral de dicho año en Europa, España y Andalucía. Al igual que el resumen de los datos más importantes de la última E.P.A. publicada antes de cerrar este trabajo.

### Indicadores estructurales de empleo en la UE

	Tasa de empleo (% de ocupados respecto de la población de 15- 64 años), 2012	Diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en relación a la remuneración media del hombre (%), 2011	Accidentes de trabajo mortales por cada cien mil ocupados (Tasa de incidencia estandarizada), 2011	Tasa de paro (%), 2013
Alemania	72,8	22,2	:	5,3
Austria	72,5	23,7	3,0	4,3*
Bélgica	61,8	10,2	1,7	8,4
Bulgaria	58,8	13,0	3,2	12,9
Croacia	50,7	17,6	2,6	17,6
Chipre	64,6	16,4	1,3	16,0
Dinamarca	72,6	16,4	1,5	7,0
Eslovaquia	59,7	20,5	1,3	14,2
Eslovenia	64,1	2,3	2,3	10,2
<b>España</b>	<b>55,4</b>	<b>17,8</b>	<b>2,5</b>	<b>26,4</b>
Estonia	67,1	27,3	3,1	10,2*
Finlandia	69,4	18,2	1,3	8,2
Francia	63,9	14,8	:	10,8
Grecia	51,3	:	:	24,3*
Hungría	57,2	18,0	2,1	10,9*
Irlanda	58,8	:	2,7	13,1
Italia	56,8	5,8	:	10,7*
Letonia	63,0	13,6	:	15,0*
Lituania	62,0	11,9	:	11,8
Luxemburgo	65,8	8,7	4,9	5,9
Malta	59,0	6,0	0,6	6,5
Países Bajos	75,1	17,9	:	6,7
Polonia	59,7	4,5	:	10,4
Portugal	61,8	12,5	4,3	16,5
Reino Unido	70,1	20,1	:	7,9*
Rep. Checa	66,5	22,6	:	7,0
Runanía	59,5	12,1	3,9	7,2
Suecia	73,8	15,8	1,3	8,0
EU-27	64,2	16,2	1,9	10,9
EU-28	64,1		:	10,9
<b>Zona Euro</b>	<b>63,8</b>	<b>16,4</b>	<b>:</b>	<b>12,1</b>

\* Datos de 2012

Fuente: Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

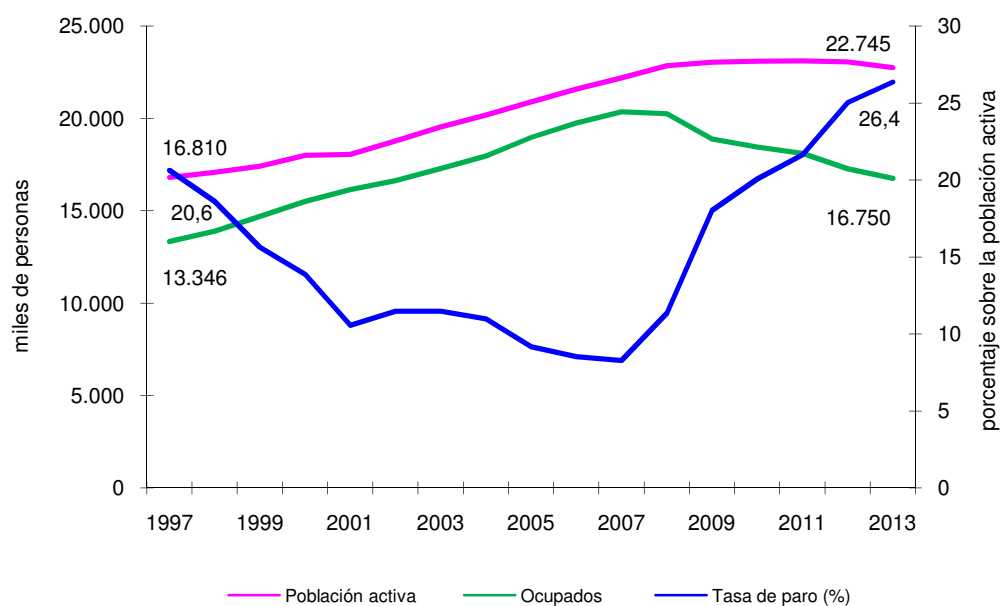
## Actividad, empleo y paro en España

(promedio anual en miles de personas)

Año	Población activa	Ocupados	Tasa de paro (%)
1996	16.518	12.872	22,1
1997	16.810	13.346	20,6
1998	17.081	13.904	18,6
1999	17.412	14.690	15,6
2000	18.002	15.506	13,9
2001	18.051	16.146	10,6
2002	18.786	16.630	11,5
2003	19.538	17.296	11,5
2004	20.185	17.971	11,0
2005	20.886	18.973	9,2
2006	21.585	19.748	8,5
2007	22.190	20.356	8,3
2008	22.848	20.258	11,3
2009	23.037	18.888	18,0
2010	23.089	18.457	20,1
2011	23.104	18.105	21,6
2012	23.051	17.282	25,0
2013	22.745	16.750	26,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística [www.ine.es](http://www.ine.es)

## Actividad, empleo y paro



## Mercado de trabajo en España por comunidades

	Activos (miles)*	Ocupados (miles)*	Parados (miles)*	Paro registrado (miles). 2012	Tasa de actividad (%)*	Tasa de paro (%)*	Tasa de paro armonizada (UE27=10,4%) 2012
<b>España</b>	<b>22.745</b>	<b>16.750</b>	<b>5.995</b>	<b>4.701</b>	<b>59,6</b>	<b>26,4</b>	<b>25,0</b>
<b>Andalucía</b>	<b>3.996</b>	<b>2.544</b>	<b>1.452</b>	<b>1.034</b>	<b>58,8</b>	<b>36,3</b>	<b>34,6</b>
Aragón	639	503	136	111	58,4	21,3	18,6
Asturias	476	362	115	101	52,3	24,0	21,8
Baleares	605	470	135	91	65,8	22,4	23,2
Canarias	1.117	736	381	274	62,4	34,1	33,0
Cantabria	273	217	56	57	55,9	20,6	17,7
Castilla León	1.150	900	250	252	54,8	21,7	19,7
Castilla la Mancha	988	690	297	236	58,7	30,1	28,5
Cataluña	3.676	2.817	859	625	61,8	23,4	22,6
C. Valenciana	2.489	1.777	712	547	59,9	28,6	27,7
Extremadura	507	336	171	145	56,1	33,7	33,0
Galicia	1.280	998	283	271	54,6	22,1	20,7
Madrid	3.297	2.630	667	536	63,1	20,2	19,0
Murcia	730	515	214	151	61,7	29,4	27,9
Navarra	302	248	55	51	59,4	18,1	16,2
País Vasco	1.001	842	159	167	56,5	15,8	14,9
La Rioja	150	120	30	27	58,3	19,9	20,5
Ceuta	35	22	12	13	57,9	35,5	38,5
Melilla	34	22	12	12	57,6	34,3	28,6

\* Promedio anual

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2013 [www.ine.es](http://www.ine.es)

### Tasa de paro por grupos de edad (%)\*

	Andalucía	España
Total	36,3	26,4
De 16 a 19 años	80,0	74,3
De 20 a 24 años	63,0	51,9
De 25 a 54 años	34,1	24,8
De 55 y más	29,5	19,2

\* Media anual

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2013 [www.ine.es](http://www.ine.es)

### Población desempleada\*

Almería	133
Cádiz	225
Córdoba	131
Granada	164
Huelva	85
Jaén	121
Málaga	283
Sevilla	311
Andalucía	1.452
España	5.995
%And./Esp	24,2

\*Media del año en miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2013  
[www.ine.es](http://www.ine.es)

### **Encuesta de Población Activa; cuarto trimestre de 2014, principales resultados.**

La ocupación aumenta en 65.100 personas en el cuarto trimestre respecto al tercero, hasta un total de 17.569.100. Es el primer aumento en un cuarto trimestre desde 2006. La variación trimestral del empleo es del 0,37% (incremento de 0,99% en términos desestacionalizados). El empleo ha crecido en 433.900 personas en los 12 últimos meses. La variación anual es del 2,53%.

La ocupación sube este trimestre en 63.100 personas en el empleo privado y 2.000 en el público. En los 12 últimos meses ha aumentado en 415.700 personas en el sector privado y en 18.100 en el público.

El total de asalariados con contrato indefinido aumenta en 110.900 en el cuarto trimestre, mientras que el de asalariados con contrato temporal baja en 41.000. En el último año el empleo indefinido se ha incrementado en 212.800 personas y el temporal en 176.900. El número de trabajadores por cuenta propia disminuye en 7.300 en el trimestre y aumenta en 43.400 en el año.

La ocupación en el último año ha subido en los Servicios (344.200 ocupados más), en la Industria (98.000) y en la Construcción (40.000) y ha descendido en la Agricultura (48.400 menos). En este trimestre aumenta en la Agricultura (62.800 más), la Industria (11.700) y la Construcción (7.800) y baja en los Servicios (17.200 menos).

En el último año casi todas las comunidades incrementan su ocupación. Los aumentos más acusados se observan en Comunidad de Madrid (122.600 más), Andalucía (110.900) y Comunitat Valenciana (61.800).

El número de parados sube este trimestre en 30.100 personas y se sitúa en 5.457.700. La variación trimestral del desempleo es del 0,55% (reducción de -1,09% en términos desestacionalizados). En los 12 últimos meses el paro se ha reducido en 477.900 personas.

La tasa de paro es del 23,70%, tres centésimas superior a la del trimestre anterior. En el último año la tasa de paro ha descendido más de dos puntos porcentuales, desde el 25,73 del cuarto trimestre de 2013.

Por La tasa de actividad sube 0,25 puntos hasta el 59,77%. En el último año los activos han disminuido en 44.000 personas, principalmente debido al descenso de la población en edad de trabajar (16-64 años), cuya causa fundamental es el envejecimiento de la población.

## **Anexo 2. Encuesta autobiográfica laboral\***

*\*Nota: las frases en cursiva no aparecían en la versión presentada a los participantes.*

*Se incluyen ahora para aclarar a qué escala corresponde cada pregunta.*

### *Información personal sociodemográfica y laboral*

#### Género

- Hombre
- Mujer

Edad: \_\_\_\_\_ años

Número de hijo/as a su cargo: \_\_\_\_\_ hijo/as

#### Situación personal actual

- En pareja
- Sin pareja

#### Nivel de estudios.

- Sin estudios finalizados
- Educación básica o primaria
- Educación secundaria
- Formación profesional
- Titulación Universitaria
- Máster o doctorado

#### Tipo de contrato actual

- Ahora no estoy empleado
- Laboral temporal
- Laboral indefinido
- Funcionariado

#### Dedicación al trabajo actual

- Completa
- Parcial

Nombre de su puesto de trabajo: \_\_\_\_\_

¿Cuáles son las actividades y/o tareas que normalmente realiza?:

\_\_\_\_\_

¿Consideras que tu actual o último puesto de trabajo requiere esa formación?

- Sí
- No. Realizo tareas que requieren mayor nivel formativo
- No. Realizo tareas que podría realizar alguien con menor formativo

¿Cuánto tiempo lleva en el puesto que actualmente ocupa? \_\_\_\_\_ años

¿Cuánto tiempo ha estado trabajando, considerando todos sus empleos? \_\_\_\_\_ años

*Información relativa a su organización de trabajo*

Sector de actividad

- Administración
- Agricultura y minería
- Comercio mayor
- Comercio mayor
- Construcción
- Educación
- Hostelería
- Industrial
- Informática y comunicaciones
- Legal
- Nuevas tecnologías
- Sanidad
- Seguridad
- Transporte y logística
- Otro

Titularidad de la organización

- Pública
- Privada

Número aproximado de trabajadores en su empresa: \_\_\_\_\_ trabajadores/as

Según su punto de vista, cuáles son los valores de esta lista más presentes en su lugar de trabajo

- Aprendizaje de técnicas y procedimientos
- Compañerismo
- Comunicación interna
- Conciencia de costes
- Eficacia
- Innovación

- Interés por las personas
- Mejora continua
- Orientación a resultados
- Responsabilidad social
- Satisfacción del cliente
- Trabajo en equipo

*Información relativa a su percepción de la actividad laboral*

Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo, ¿Qué grado de acuerdo tienes con las siguientes afirmaciones?

*Subescala independencia*

- Tiendo a hacer las cosas por mí mismo
- Estoy muy orgulloso de conseguir lo que nadie más puede conseguir
- Para mí es importante hacer las cosas mejor que los demás
- Soy único, diferente de los otros en muchos aspectos
- Me gusta tener mi espacio privado
- Conozco mis debilidades y mis fortalezas
- Siempre digo mi opinión muy claramente

*Subescala interdependencia*

- Para entender quién soy, debes considerarme como parte de mi grupo
- Para mí, pasar tiempo con otras personas es placentero
- Apoyaría con mis propios recursos financieros a un familiar en dificultades
- Hago esfuerzos por evitar desacuerdos con los miembros de mi grupo
- Antes de tomar mi decisión yo siempre consulto a los demás
- Lo que yo hago depende de con quién estoy o dónde estoy
- Suelo respetar a las figuras de autoridad
- Prefiero hacer un trabajo en grupo que solo

Siendo 0 totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho, qué grado de satisfacción tiene con...

*Escala satisfacción*

- El trabajo que actualmente desempeñas
- El salario que recibes actualmente
- Las oportunidades de promoción que tienes
- La supervisión que recibes
- Los compañeros de trabajo
- La relación con tu superior/a



Qué grado de acuerdo tienes con las siguientes afirmaciones, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo

*Escala choque*

- Mi jefe se muestra muy interesado por mi trabajo
- Participo en la dinámica de la empresa con gran libertad
- Creo que mi opinión no suele ser tenida en cuenta en la toma de decisiones
- El trabajo me estimula y me interesa tanto como pensaba
- Con frecuencia no sé si lo que he hecho ha estado bien o mal
- Estoy decepcionado con el trato que he recibido en este trabajo
- Creo que en este trabajo las recompensas vienen por la política empresarial y no tanto por el mérito de cada uno
- Creo merecer el trato que recibo por parte de la organización en este puesto

Qué grado de acuerdo tienes con las siguientes afirmaciones, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo

*Escala identificación*

- Si pudiese me cambiaría a otra empresa que tuviera las mismas condiciones laborales pero con un ambiente diferente
- Doy lo que sea por mi grupo de trabajo
- Les digo a las personas de fuera que este es un buen lugar de trabajo
- Aceptaría cualquier puesto para seguir trabajando en este grupo
- Me preocupa el futuro de este grupo
- Me siento orgulloso de decir que formo parte de este grupo
- Los compañeros nos apoyamos en el trabajo
- Me siento integrante de este grupo de trabajo
- Me siento emocionalmente unido a este grupo de trabajo
- Siento de verdad que cualquier problema de este grupo es también mi problema

Indique su código postal: \_\_\_\_\_

¿Alguna pregunta le ha supuesto dudas o no le ha quedado clara?:

---

---

Muchísimas gracias por tu colaboración

### **Anexo 3: Entrevista completa**

Buenos días y muchas gracias por haberte ofrecido a participar en esta investigación. En primer lugar me gustaría informarte de que esta entrevista va a ser grabada de cara a evitar perder tiempo tomando notas e intentar hacerla más ágil: ¿estás de acuerdo en que sea grabada, considerando que toda la información que aportes será tratada con la máxima confidencialidad y únicamente utilizada con fines científicos, no aportando nunca tus datos personales? \_\_\_\_\_

Bien, como ya sabes, esta entrevista forma parte de un proyecto de investigación en Memoria, concretamente en Memoria autobiográfica, que es, resumidamente, la memoria para los recuerdos de la propia vida. Por ello te voy a pedir que me cuentes diez recuerdos de tu vida. Algunos serán más libres y otros más dirigidos, pero en todos es importante que seas lo más concreto/a y específico/a con los detalles que te vengan a la mente (dónde estabas, con quién, cuándo ocurrió, qué pensabas, qué emociones sentías, qué estabas haciendo, qué querías hacer, etc.), ya que, cuanta más información nos aportes de cada recuerdo, más posibilidades de análisis tendremos y más interesantes serán los resultados.

Como puedes imaginar, aquí no hay respuestas buenas ni malas, se trata de los recuerdos personales de nuestras vidas y cada persona los recuerda de forma totalmente diferente.

1. Vamos a empezar por tu recuerdo más antiguo, es decir, de cuando eras muy pequeño/a ¿Cuál es el primer recuerdo que tienes? Ya sabes, te agradecería que lo explicarás con el mayor detalle posible. Especifica qué edad (en años y meses) tenías cuando sucedió lo que acabas de contar, qué emociones específicas experimentaste en esos momentos y cómo te sientes al revivirlo.
2. Vale, muchas gracias por el primero. Ahora me gustaría que me contaras un recuerdo de tu vida (de la etapa que tu elijas) que si se lo cuentas a alguien se hace una idea muy clara de la clase de persona que eres, un recuerdo que te defina.

3. Bien, a partir de ahora nos vamos a centrar en los recuerdos sobre ámbito laboral, que es el que más nos interesa para esta investigación. ¿cuál es el primer recuerdo que tienes como trabajador/a? El día que comenzaste a trabajar por primera vez ¿Cómo fue? ¿Qué pasó? ¿Cómo te sentías entonces y como te sientes ahora al revivirlo?
4. **Ahora me gustaría que me contases un recuerdo de tu etapa de trabajo que consideres especialmente positivo, especificando la emoción con que lo definirías.** (RECUERDO ANALIZADO EN ESTE TRABAJO).
5. **Bien, Ahora, por el contra, un recuerdo de tu etapa de trabajo que consideres especialmente negativo, especificando la emoción con que lo definirías.** (RECUERDO ANALIZADO EN ESTE TRABAJO).
6. Para terminar esta parte cuéntame con la misma profundidad y grado de detalles, un recuerdo libre de tu etapa de trabajador a tu elección, ni positivo ni negativo.
7. Ahora, imagínate que estás en una entrevista de trabajo y quieres hacer ver al entrevistador el tipo de trabajador/a que eres, con un ejemplo concreto. Cuéntanos un recuerdo de una situación real en la que estabas trabajando que te defina pero como trabajador/a.
8. Según tu punto de vista, ¿qué ha cambiado en ti por el hecho trabajar? En comparación con otra etapa de tu vida en la que no trabajases, y cómo ha influido este trabajo en tus otras facetas vitales ¿no? en tu vida personal... familiar, tu ocio, etc.
9. En relación a tu último o actual puesto trabajo ¿Qué ha significado para ti? ¿En qué medida consideras que ha podido cambiar o influir de alguna forma en tu modo de comportarte?
10. Me gustaría saber si has estado alguna vez desempleado en búsqueda de empleo. Si es así, ¿podrías contarme algún recuerdo de esa etapa de tu vida?
11. Por último, me gustaría que me contases cómo es un día normal para ti.
12. Muy bien, ya habríamos terminado la entrevista ¿Tienes algún comentario que añadir o ha habido alguna pregunta en la entrevista que no hayas entendido bien o te haya supuesto problemas a la hora de contestar?

Muchas gracias por participar.

## ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 1. Adaptación del Modelo de Maanen y Barley (1985) sobre relación entre las culturas de los subgrupos de trabajo y de las organizaciones a las que pertenecen .....	13
Figura 2. Estructura del sistema de actividad humana (adaptado de Engeström, 2001, p.135).....	40
Figura 3. Modelo de la emergencia de la memoria autobiográfica de (Adaptado de Nelson y Fivush, 2004, p. 490).....	63
Figura 4. Número de trabajadores por sector en función del género.....	130
Figura 5. Media de cada dimensión de organización cultural en función del sector al que pertenecen los participantes.....	141
Figura 6. Porcentaje del total de referencias a cada “otro” en las narrativas de varones .....	203
Figura 7. Porcentaje del total de referencias a cada “yo” en las narrativas de varones	203
Figura 8. Porcentaje del total de referencias a cada “otro” en las narrativas de mujeres .....	204
Figura 9. Porcentaje del total de referencias a cada “yo” en las narrativas de mujeres	204
Figura 10. Porcentaje de cada tipo de verbo del total de verbos presentes en las narrativas de positivas y negativas de los varones por actividad y grado de experiencia .....	206
Figura 11. Porcentaje de cada tipo de verbo del total de verbos presentes en las narrativas de positivas y negativas de las mujeres por actividad y grado de experiencia .....	206
Figura 12. Porcentaje de cada tipo de complemento del total de los referidos en las narrativas positivas y negativas de varones por actividad y grado de experiencia.....	208
Figura 13. Porcentaje de cada tipo de complemento del total de los referidos en las narrativas positivas y negativas de mujeres por actividad y grado de experiencia .....	208
Figura 14. Media del volumen de los recuerdos positivos y negativos en función del género .....	210
Figura 15. Medias ajustadas de la tasa yo/otros en ambos recuerdos para cada actividad .....	212

Figura 16. Medias ajustadas de iguales referidos en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función de la actividad .....	214
Figura 17. Medias ajustadas de referencias a superiores para cada tipo de actividad..	216
Figura 18. Medias ajustadas de usuarios para cada tipo de actividad en función del tipo de recuerdo .....	218
Figura 19. Medias ajustadas del número de referencias a inespecíficos en ambos recuerdos para cada actividad en función del nivel de experiencia.....	220
Figura 20. Medias ajustadas del número de referencias a yoes agentes en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función de la actividad.....	222
Figura 21. Medias ajustadas del número de referencias a yoes pacientes para cada nivel de experiencia y género en función del tipo de recuerdo .....	224
Figura 22. Medias ajustadas de las referencias a emociones positivas en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia en función del género .....	230
Figura 23. Medias ajustadas del número de referencias a emociones negativas en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia y actividad en función del género.....	232
Figura 24. Medias ajustadas del número de referencias a localizadores por tipo de actividad .....	234
Figura 25. Medias ajustadas del número de referencias a características en ambos recuerdos para cada nivel de experiencia y actividad en función del género.....	236
Figura 26. Medias ajustadas de recursos en función del tipo de recuerdo y del género	238

## INDICE DE TABLAS:

Tabla 1. Comparación de las características principales de los modos de hacer psicología transcultural y cultural.....	37
Tabla 2. Resumen del modelo de desarrollo del yo de Nelson (2003).....	62
Tabla 3. Edad media y recuento de hijos por género.....	124
Tabla 4. Recuento de situación personal por género.....	124
Tabla 5. Tipo de contrato en función del género.....	125
Tabla 6. Dedicación al trabajo en función del género.....	125
Tabla 7. Media y desviación típica del número años de experiencia laboral por género.....	126
Tabla 8. Nivel de estudios de los participantes por género.....	126
Tabla 9. Adecuación de la formación al puesto por género.....	127
Tabla 10. Recuento de trabajadores en función de la titularidad de su organización y género.....	127
Tabla 11. Recuento de trabajadores en función del sector de su organización.....	129
Tabla 12. Patrón factorial en el que se han eliminado los ítems con peso factorial inferior en valor absoluto a .30. Se ha asignado el ítem al factor con el peso mayor para facilitar la interpretación.....	137
Tabla 13. M. y D.T. de cada uno de los factores culturales en función de la titularidad de la organización.....	139
Tabla 14. M. y D.T. de cada variable de organización cultural en función del sector al que pertenecen los participantes.....	140
Tabla 15. Correlación de las orientaciones culturales de las organizaciones con la edad y la experiencia laboral.....	142
Tabla 16. M. y D.T. de cada dimensión de organización cultural en función del género.....	142
Tabla 17. M. y D.T. para cada dimensión de organización cultural y la situación personal.....	142
Tabla 18. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según la situación laboral.....	143

Tabla 19. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según de la dedicación .....	144
Tabla 20. M. y D.T. de cada variable de organización cultural según el nivel de estudios .....	144
Tabla 21. M. y D.T. de cada variable de organización cultural en función del ajuste de la formación al puesto .....	145
Tabla 22. Correlación de las puntuaciones en las cinco escalas con la edad y la experiencia laboral.....	146
Tabla 23. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del género.....	147
Tabla 24. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función de la situación personal .....	147
Tabla 25. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función de la situación laboral.....	148
Tabla 26. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral por nivel de dedicación .....	148
Tabla 27. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del nivel de estudios .....	149
Tabla 28. M. y D.T. de las dimensiones de la identidad laboral en función del ajuste de la formación al puesto.....	149
Tabla 29. Correlaciones entre las puntuaciones a las cinco escalas .....	150
Tabla 30 M. y D.T. de las cinco escalas consideradas en función de la adecuación de la titularidad de la organización .....	151
Tabla 31. M. y D.T. de las cinco escalas consideradas en función de la adecuación del sector de actividad .....	152
Tabla 32. Correlaciones entre las cinco escalas y las diferentes puntuaciones en orientación cultural de sus organizaciones. ....	153
Tabla 33. Recuento de trabajadores por sector y titularidad .....	158
Tabla 34. Edades medias de cada grupo de participantes en las entrevistas .....	193
Tabla 35. Resumen de los códigos empleados en el análisis de las narrativas.....	199
Tabla 36. Promedio del total de referencias a cada personaje en las narrativas de los varones.....	202

Tabla 37. Promedio del total de referencias a cada personaje en las narrativas de las mujeres .....	202
Tabla 38. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas de los varones en función de su actividad y grado de experiencia.....	205
Tabla 39. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas de las mujeres en función de su actividad y grado de experiencia.....	205
Tabla 40. Presencia media de cada tipo de complemento en las narrativas positivas y negativas de los hombres en función de su actividad y grado de experiencia.....	207
Tabla 41. Presencia media de cada tipo de verbo en las narrativas positivas y negativas de las mujeres en función de su actividad y grado de experiencia .....	207
Tabla 42. M. y D.T. del volumen de cada narrativa en función de la actividad, la experiencia laboral y el género.....	209
Tabla 43. Análisis de la varianza para el volumen total de recuerdo .....	210
Tabla 44. M. y D.T. de la Tasa yo/otros en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	211
Tabla 45. Análisis de la varianza para la tasa yo/otros.....	212
Tabla 46. M. y D.T. de los iguales en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	213
Tabla 47. Análisis de la covarianza para el número iguales, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	214
Tabla 48. M. y D.T. del número de referencias los superiores en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	215
Tabla 49. Análisis de la covarianza para el número superiores, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	216
Tabla 50. M. y D.T. del número de referencias a usuarios en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género.....	217
Tabla 51. Análisis de la covarianza para el número usuarios, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	218
Tabla 52. M. y D.T. del número de referencias a inespecíficos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	219
Tabla 53. Análisis de la covarianza para el número otros inespecíficos, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	220



Tabla 54. M. y D.T. del número de referencias al Yo Agente en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	221
Tabla 55. Análisis de la covarianza para el número yoes agentes, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	222
Tabla 56. M. y D.T. del número de referencias al Yo paciente en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	223
Tabla 57. Análisis de la covarianza para el número yoes pacientes, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	224
Tabla 58. M. y D.T. del número de referencias al Yo narrador en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	225
Tabla 59. Análisis de la covarianza para el número yoes narradores, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	225
Tabla 60. M. y D.T. del número de referencias a verbos de acción en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	226
Tabla 61. Análisis de la covarianza para el número de verbos de acción, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	226
Tabla 62. M. y D.T. del número de referencias a verbos de estado en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	227
Tabla 63. Análisis de la covarianza para el número de verbos de estado, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	227
Tabla 64. M. y D.T. del número de referencias a verbos cognitivos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	228
Tabla 65. Análisis de la covarianza para el número de verbos cognitivos, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	228
Tabla 66. M. y D.T. del número de referencias a emociones positivas en cada recuerdo en función de la actividad, experiencia laboral y género .....	229
Tabla 67. Análisis de la covarianza para el número de emociones positivas, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	230
Tabla 68. M. y D.T. del número de referencias a emociones negativas en cada recuerdo en función de la actividad, experiencia laboral y género .....	231
Tabla 69. Análisis de la covarianza para el número de emociones negativas, con el volumen total de recuerdo como covariable.....	232

Tabla 70. M. y D.T. del las referencias a localizadores en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	233
Tabla 71. Análisis de la covarianza para el número de localizadores con el volumen total de recuerdo como covariable.....	234
Tabla 72. M. y D.T. del número de referencias a características en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género .....	235
Tabla 73. Análisis de la covarianza para el número de características con el volumen total de recuerdo como covariable.....	236
Tabla 74. M. y D.T. del número de referencias a recursos en cada recuerdo en función de la actividad, la experiencia laboral y el género.....	237
Tabla 75. Análisis de la covarianza para el número de recursos con el volumen total de recuerdo como covariable.....	238