

**La cultura del trabajo
y la actitud emprendedora
en el ámbito profesional
de la C.A.P.V.**

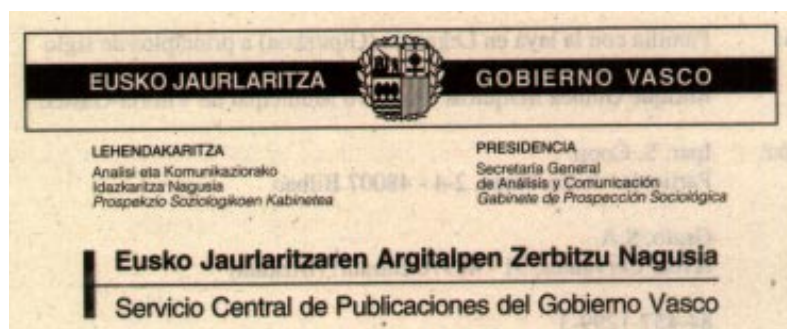
**Miguel Ayerbe
Esther Buenetxea**

2000

La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la C.A.P.V.

**Miguel Ayerbe
Esther Buenetxea**

2000



La Presidencia del Gobierno Vasco ha considerado oportuna la publicación de este trabajo en virtud de su notable interés científico, sin embargo la responsabilidad del texto íntegro del mismo corresponde totalmente a los/las autores/as de la investigación.

Eusko Jaurlaritzako Lehendakariak ikerlan hau argitaratzeari egoki deritza, bere interes zientifikoa kontuan hartuz, hala ere testu osoaren erantzunkizuna erabat ikerketaren idazleei dagokie.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	9
PARTE I: CONTROL Y ACTITUDES BASICAS ANTE LA VIDA	17
I.1. Control sobre la vida.....	17
I.2. Actitudes básicas	18
I.3. La Educacion Familiar	24
I.3.1. Cualidades a inculcar en el hogar	24
PARTE II: EL TRABAJO	33
II.1. El trabajo en la vida.....	33
II.1.1. Grado de importancia del trabajo comparado con otras cuestiones	33
II.1.2. Para qué trabajar.....	35
II.1.3. Actitudes ante el trabajo	43
<i>II.1.3.1. Autoexigencia-excelencia-logro (decepción)</i>	<i>43</i>
<i>II.1.3.2. Perseverancia-esfuerzo-responsabilidad-satisfacción con el propio trabajo.....</i>	<i>46</i>
<i>II.1.3.3. Éxito-objetivos altos-retos- (seguridad)</i>	<i>47</i>
II.2. Qué trabajo deseo	51
II.2.1. A la hora de buscarlo.....	51
II.2.2. En el trabajo	53
II.2.3. El trabajo ideal.....	63
PARTE III: LA DISPOSICION AL CAMBIO DE TRABAJO.....	67
III.1 El cambio de trabajo	67
III.1.1. Cambios de puesto de trabajo y de empresa	67
III.1.2. Disposición hacia el futuro.....	73
III.2. Disposición a establecerse por cuenta propia	77
III.2.1. Intención de hacerlo	77
III.2.2. Riesgo percibido.....	79
III.2.3. Opinión sobre la situación próxima y futura.....	79
PARTE IV: POSICIÓN ANTE EL SISTEMA SOCIOECONÓMICO ...	83
IV.1. Posición ante el entorno político, social y económico.....	83
IV.1.1. Economía de mercado/social.....	83
IV.2. Objetivos importantes para el país.....	89
CONCLUSIONES.....	93
EPÍLOGO	103

BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXO 1: PREGUNTAS TEXTUALES DEL W.V.S.S.G. Y DEL SOCIÓMETRO VASCO.....	107
ANEXO 2: TABLAS DE CONCLUSIONES	117
AUTORES	133

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: PUNTUACIÓN MEDIA DEL L.O.C. POR PAÍSES	17
TABLA 2: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE CREEN EN EL ESFUERZO O EN LA SUERTE COMO FACTOR DE ÉXITO EN LA VIDA, POR SEXO Y EDAD	19
TABLA 3: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN EN EL ESFUERZO O EN LA SUERTE COMO FACTOR DE ÉXITO EN LA VIDA	19
TABLA 4: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE CREEN QUE HAY QUE SER CAUTO O AUDAZ ANTE LOS CAMBIOS, POR SEXO Y EDAD	20
TABLA 5: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN QUE HAY QUE SER CAUTO O AUDAZ ANTE LOS CAMBIOS	21
TABLA 6: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN EN LA BONDAD DE LAS IDEAS NUEVAS O DE LAS VIEJAS	23
TABLA 7: PORCENTAJE DE ELECCIÓN DE LA C.A.P.V./NAVARRA, DE LOS VALORES A INCULCAR A LOS NIÑOS EN EL HOGAR, POR SEXO Y EDAD	25
TABLA 8: PORCENTAJE DE ELECCIÓN, POR PAÍSES, DE VALORES A INCULCAR A LOS NIÑOS EN EL HOGAR	28
TABLA 9: GRADO DE IMPORTANCIA DE LA FAMILIA, LOS AMIGOS, EL OCIO, LA POLÍTICA, EL TRABAJO Y LA RELIGIÓN POR PAÍSES	33
TABLA 10: GRADO DE IMPORTANCIA EN LA C.A.P.V./NAVARRA DE LA FAMILIA, LOS AMIGOS, EL OCIO, LA POLÍTICA, EL TRABAJO Y LA RELIGIÓN, POR SEXO Y EDAD	34
TABLA 11: PORCENTAJE DE LAS PERSONAS DE LA C.A.P.V., QUE CONSIDERAN QUE SE AUTORREALIZAN EN EL TRABAJO O FUERA DE ÉL, POR SEXO Y EDAD	37
TABLA 12: VALORACIÓN DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO LIBRE POR PAÍSES	38
TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA C.A.P.V./NAVARRA, POR CLASE SOCIAL, EN LA EMV	39
TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA C.A.P.V./NAVARRA POR INGRESOS, EN LA EMV	40
TABLA 15: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE ESTÁN DE ACUERDO CON QUE TRABAJAN PARA QUE SUS PADRES O AMIGOS SE SIENTAN ORGULLOSOS DE ELLOS	41
TABLA 16: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE ESTÁN DE ACUERDO CON QUE TRABAJAN PARA QUE SUS PADRES O AMIGOS SE SIENTAN ORGULLOSOS DE ELLOS, POR SEXO	42
TABLA 17: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE AFIRMAN CONTINUAR TRABAJANDO HASTA QUEDAR SATISFECHOS CON EL RESULTADO	43
TABLA 18: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE SE SIENTEN DECEPCIONADAS CUANDO NO CONSIGUEN SUS METAS	44
TABLA 19: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE SE QUEDAN HASTA TARDE PARA TERMINAR EL TRABAJO	46
TABLA 20: PERCEPCIÓN DEL ÉXITO PERSONAL EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	48
TABLA 21: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	49

TABLA 22: BÚSQUEDA DE LA SEGURIDAD O DE NUEVOS RETOS EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	50
TABLA 23: ASPECTOS MÁS VALORADOS, POR PAÍSES, A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO.....	51
TABLA 24: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN EL TRABAJO EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO Y EDAD	54
TABLA 25: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN EL TRABAJO POR PAÍSES	56
TABLA 26: ELECCIÓN EN LA C.A.P.V., ENTRE POSIBILIDADES DE ASCENSO O GENTE AGRADABLE EN EL TRABAJO, POR SEXO Y EDAD.....	60
TABLA 27: METAS DIARIAS O METAS A LARGO PLAZO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	61
TABLA 28: SEGUIR INSTRUCCIONES EN EL TRABAJO POR PAÍSES	62
TABLA 29: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN LA C.A.P.V./NAVARRA, EN EL TRABAJO IDEAL, POR SEXO Y EDAD	63
TABLA 30: CAMBIO DE EMPRESA O DE PUESTO DE TRABAJO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	67
TABLA 31: RAZONES DEL CAMBIO DE EMPRESA EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	69
TABLA 32: RAZONES DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	71
TABLA 33: DISPOSICIÓN FUTURA HACIA EL CAMBIO DE EMPRESA Y DE PUESTO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD.....	73
TABLA 34: RAZONES POR LAS QUE SE CAMBIARÍA DE EMPRESA EN EL FUTURO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD.....	74
TABLA 35: RAZONES POR LAS QUE SE CAMBIARÍA DE PUESTO DE TRABAJO EN EL FUTURO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD	76
TABLA 36: INGRESOS IGUALITARIOS O INCENTIVOS INDIVIDUALES POR PAÍSES	84
TABLA 37: INGRESOS IGUALITARIOS O INCENTIVOS INDIVIDUALES EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO.....	84
TABLA 38: OPINIÓN SOBRE LA PROPIEDAD PRIVADA O ESTATAL DE LAS EMPRESAS POR PAÍSES	85
TABLA 39: OPINIÓN SOBRE LA PROPIEDAD PRIVADA O ESTATAL DE LAS EMPRESAS EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO.....	86
TABLA 40: OPINIÓN SOBRE ESTADO PATERNALISTA O RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL, POR PAÍSES	87
TABLA 41: OPINIÓN SOBRE LA BONDAD DE LA COMPETENCIA, POR PAÍSES.....	88
TABLA 42: OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA EL PAÍS, POR PAÍSES	90
TABLA 43: OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO Y EDAD	91

ÍNDICE GRÁFICOS

GRAFICO 1: VALORACIÓN DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES SEÑALADOS EN LAS CONCLUSIONES	101
---	-----

ÍNDICE TABLAS DE CONCLUSIONES

TABLA 1: CONCLUSIONES GENERALES.....	119
TABLA 2: CONCLUSIONES POR SEXO.....	121
TABLA 3: CONCLUSIONES POR EDAD.....	123
TABLA 4: CONCLUSIONES POR CLASES SOCIALES.....	125
TABLA 5: CONCLUSIONES POR INGRESOS.....	127
TABLA 6: CONCLUSIONES POR NIVEL DE ESTUDIOS	129
TABLA 7: CONCLUSIONES POR ACTIVIDAD PROFESIONAL	131

INTRODUCCIÓN

Llama la atención observar cómo unas sociedades con menos recursos naturales que otras son, sin embargo, capaces de recorrer procesos de desarrollo económico y social con mayor eficacia. Naturalmente las causas de esos diferentes resultados pueden ser muchas y diversas y nadie puede arrogarse el mérito de conocer con fidelidad el papel preciso que juega cada una de ellas. La realidad es suficientemente compleja como para impedirlo. No obstante, creemos que es cierto que, entre tanta causa interrelacionada y disparidad de criterio, existe un relativo consenso a la hora de considerar que ciertos elementos culturales, en especial los económicos, tienen una incidencia decisiva.

Esta constatación nos ha llevado a abordar la tarea de búsqueda en nuestra sociedad vasca, de diversos valores cuya presencia en mayor o menor medida pueda afectar al nivel de desarrollo económico-social presente y futuro.

a) Cuestiones básicas

En concreto, el presente estudio trata de analizar algunas formas de pensar de los vascos sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo. De hecho, los objetivos básicos del análisis tratan de responder a dos cuestiones básicas:

- En primer lugar, ¿existen razones fundadas para poder seguir considerando a los vascos como representantes ciertos del supuesto “vasco=trabajador”?
- Y en segundo, ¿existe el llamado “espíritu emprendedor de los vascos”?

Es decir, esos dos supuestos, ¿se han convertido en tópicos míticos o son dos realidades vigentes?

Todo ello lo vamos a estudiar partiendo de la premisa de que una respuesta afirmativa a cada una de esas cuestiones posibilitaría un futuro de mayor desarrollo económico-social en la CAPV.

b) Bases de datos utilizadas

En la búsqueda de información relacionada con esos dos temas hemos contado con dos bases de datos:

- Los resultados de la *Encuesta Mundial de Valores*¹ (W.V.S.S.G.) realizada en 1995 en la CAPV y la CF de Navarra, y

¹ En 1981 los profesores Kerkhofs y Van Moor de las Universidades de Leuven y Tilbourg fundaron el European Value Systems Study Group con la intención de conocer, a través de encuestas, los valores más importantes de los ciudadanos de 12 países europeos. En 1991 y 1995 volvió a repetirse la Encuesta de Valores, ampliándose su universo de acción a todo el mundo. La aplicación correspondiente al ámbito vasco se viene realizando bajo la dirección de J. Elzo.

- Los resultados del *Sociómetro "Los vascos y el mundo del trabajo"*, llevado a cabo en Noviembre de 1997 por el Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco, (abarcando sólo la CAPV)

Debemos precisar que, si bien esta segunda fuente de datos se deriva de un cuestionario con preguntas directamente orientadas para este estudio, los datos procedentes de la W.V.S.S.G. no son respuestas a preguntas "ad hoc". Ello impide, que en más de una ocasión, los resultados estén directamente relacionados con los temas objeto de estudio y que, por tanto, nos veamos obligados a aventurar interpretaciones que exigirían confirmaciones por otras vías o fuentes de información.

Por otro lado, muchas veces, los datos por sí mismos no dicen gran cosa si no son sometidos a contraste. Este contraste bien puede ser histórico, es decir referenciado a datos del pasado, lo que permitiría establecer evoluciones, o bien contrastes con datos procedentes de otros colectivos.

En este sentido, nuestro estudio recoge dos tipos de análisis, y consecuentemente supone dos tipos de contraste:

- Un primer análisis referido a todo el colectivo social de CAPV/Navarra o de la CAPV, (según la procedencia de los datos), en el que hemos tratado de comparar los resultados con los procedentes de otras colectividades. En este caso, y ante la falta de datos de otros países más representativos, nos hemos podido comparar con el Estado español, USA, Japón y Suecia.

De todas formas debemos hacer la salvedad de que los resultados de USA y Japón, especialmente, responden a muestras poco importantes como para poderse considerar definitivamente significativas y representativas de su realidad social. Por tanto, las comparaciones con esos dos colectivos deben ser tomadas con notables reservas.

- El segundo nivel de análisis, está referido a los diferentes colectivos sociales que resultan de segmentar el global de la población en función del sexo, edad, clase social, nivel de ingresos, estudios y actividad profesional. En este caso el contraste se ha realizado entre los grupos resultantes de la segmentación.

c) Marco teórico del estudio

Los dos citados análisis se hacen desde una determinada concepción del papel que juega el trabajo en la vida y el desarrollo humano, de lo que supone ser empresario, y de qué actitudes se consideran emprendedoras.

En las siguientes líneas trataremos de definir, brevemente, ese marco conceptual de partida.

Iniciaremos manifestando que consideramos que tanto las actividades como las pasividades son potencialmente factores generadores de desarrollo humano y que, en

ese sentido, ambas deben ser consideradas como beneficiosas en ese proceso. No obstante, es obvio que nuestra actual mentalidad tiende a decantarse de forma decidida hacia el HACER, como forma de realización personal, y no digamos, como modo de desarrollo económico y de logro de bienestar social.

Participando de esa mentalidad, ya el propio título del estudio tiende a considerarse proclive a entender al trabajo como una actividad no solo beneficiosa sino preferible. De ahí provienen muchas de nuestras manifestaciones a lo largo del estudio claramente favorables al trabajo.

Ahondado un poco más en la concepción del trabajo debemos señalar que, asumiendo postulados de la psicología humanista, y más especialmente de B.P. Hall, la actividad laboral presenta sentidos distintos según el estadio o nivel de desarrollo de la persona. Según sea éste, la persona se verá movida a actuar, a trabajar, para satisfacer diferentes tipos de necesidades.

En un primer estadio, el sujeto buscará satisfacer sus necesidades físicas o fisiológicas más básicas, por lo que el trabajo será un medio de supervivencia, superando ese estadio, mediante el logro de una satisfacción de esas necesidades, el individuo se enfrentará a otras necesidades, éstas de marcado carácter social, que señalan un nuevo nivel. En él, el trabajo pasará a ser considerado como una vía de reconocimiento y pertenencia social. En un nuevo y superior estadio, superadas suficientemente las necesidades sociales, la persona, movida por su deseo de mayor realización, buscará satisfacer necesidades de carácter más personal, expresar su creatividad, dirigir la propia vida, ser uno mismo, tener ideas propias, crear nuevas formas organizativas... Aquí el trabajo se configura como vía de remodelación de los ambientes sociales, económicos y culturales dando expresión a esas necesidades.

Como podemos ver será aquí donde podemos esperar mejores predisposiciones hacia actividades emprendedoras y empresarias. Pero ¿qué es un empresario? A pesar de cientos, de miles de intentos de definir al empresario, la respuesta hoy en día continúa sin ser absoluta, definitiva. Lo más que se tienen son aproximaciones, y probablemente tenga que ser así, variando como consecuencia de las necesidades de adaptación de la figura a las demandas cambiantes del entorno.

Así, fue la creciente división del trabajo y la, consecuentemente, necesaria especialización la que hizo patente la diferencia entre el empresario, como factor activo en el proceso económico, y el capitalista. El capital no era el único recurso necesario en la actividad empresaria, también lo eran las habilidades del empresario. Pero es, especialmente mediado el siglo XX, cuando se concibe al empresario como un factor marcadamente dinámico, como el principal agente del cambio y del crecimiento económico. Es J.A. Schumpeter quien le otorga un especial carácter diferenciador a su figura: la de innovador. Desde entonces, emprendedor e innovador son dos temas en necesaria interrelación. De ahí, que en nuestro estudio consideramos a la disposición favorable al cambio como una actitud favorecedora de actividades emprendedoras básicas y fundamentales.

d) Premisas de partida

Desde este marco conceptual hemos procedido, tanto a seleccionar las cuestiones del W.V.S.S.G. que a nuestro entender facilitan información sobre el objeto de nuestro estudio, como a definir el cuestionario del Sociómetro “*Los vascos y el mundo del trabajo*”

En concreto, hemos considerado que serán especialmente incidentes en la cultura del trabajo, las siguientes variables:

- La creencia en el grado de control sobre los resultados en la vida.
- Las actitudes básicas siguientes:
 - Esfuerzo versus Suerte para el éxito en la vida.
 - Audacia versus Cautela ante los cambios.
- Los valores a inculcar a los niños/as en el hogar.
- Las consideraciones sobre la importancia del trabajo en la vida siguientes:
 - Necesidad que cubre,
 - Trabajo versus Ocio como razón de vida.
- Las actitudes ante el trabajo que buscan:
 - El logro de metas,
 - La consecución de objetivos altos,
 - La satisfacción de metas.
- Las características elegidas en el diseño del trabajo ideal.
- Las razones aducidas en los cambios de trabajo.
- La disposición a establecerse por cuenta propia.

Con ellas, trataremos de evaluar la bondad de las elecciones axiológicas realizadas. El resto de las variables también tratadas en el presente informe, juzgamos que tienen una incidencia menor sobre la cultura del trabajo.

Para esa evaluación consideramos positivos los niveles superiores en los siguientes aspectos:

- Creencia en que la vida de uno es consecuencia de los propios actos.
- El éxito en la vida es consecuencia del propio esfuerzo y no de la suerte.
- El trabajo cubre decididamente la necesidad humana de realización².

² Para una mayor precisión de esta evaluación, remitimos al lector al apartado II.1.2-“Para qué trabajar”

- Es el trabajo y no el ocio el que da sentido a la vida.³
- La autoexigencia en el trabajo.
- La búsqueda del éxito
- El establecimiento de objetivos altos.
- El hacer frente a los retos dejando a un lado la seguridad.
- El deseo de contar con un trabajo que:
 - Permita realizarse,
 - Sea interesante,
 - Permita utilizar la iniciativa,
 - Posibilite llegar a ser algo,
 - Sea de responsabilidad.
- La disposición favorable a cambiar de trabajo.
- Las razones de cambio siguientes:
 - Instalarse por cuenta propia,
 - Desear nuevos retos,
 - Tener mayor autonomía,
 - Desear mayor categoría profesional.
- La intención de montar algún negocio propio

Por el contrario, niveles reducidos en estas variables apuntarán hacia culturas menos proclives al trabajo y a la actitud emprendedora.

e) Estructura del estudio

Para la exposición de nuestros análisis hemos estructurado el estudio de la siguiente forma:

- En la *Parte I*, nos vamos a acercar al conocimiento de actitudes básicas ante la vida.

En este sentido, trataremos de descubrir especialmente cuál es el grado de control que tenemos sobre la vida. En qué medida somos autores de cuanto nos sucede, si nos viene dado por factores externos, o si se debe a nuestra actuación.

Junto a ello, intentaremos conocer si para nosotros el éxito en la vida es consecuencia del esfuerzo personal o de la suerte.

Como podemos ver desde esas dos observaciones pretendemos estudiar cuál puede ser nuestra predisposición básica hacia la acción, hacia el desarrollo de cualquier actividad que afecte significativamente a nuestra vida, en general y más en concreto, hacia la actividad laboral.

³ Para una mayor precisión sobre esta evaluación, remitimos al lector al apartado II.1.1-“Importancia del trabajo” y II.1.2-“Para qué trabajar”

¿Merece la pena reflexionar sobre qué conviene hacer? ¿Merece esforzarse en el trabajo, o, al final, todo es cuestión de suerte, de “enchufes”, del destino?. Estas cuestiones aparentemente simples, dibujan, sin embargo, el telón de fondo y configuran el origen más profundo de muchos de nuestros comportamientos, en especial de los laborales.

Si estas percepciones nos aproximan al conocimiento de las actitudes presentes, otras cuestiones, que también analizamos en esta Parte, nos dan pistas sobre por dónde cabe esperar que discurra el futuro. ¿Somos proclives a asumir los cambios con audacia o con cautela? ¿Tendemos a aceptar las ideas nuevas o preferimos las del pasado? ¿Qué valores tratamos de inculcar a nuestros hijos/as (representantes del futuro) en el hogar?.

- Si la parte I trata de esbozar el marco general de la relación individuo-vida, la *Parte II* pretende acercarse, mucho más directamente, al papel que el trabajo juega en nuestras vidas. A lo largo de este apartado estudiaremos la actividad laboral desde diferentes puntos de vista.

En una primera instancia, analizaremos el papel del individuo en la vida. Empezaremos por observar cuán importante es el trabajo comparándolo con otros macrovalores existenciales. En especial, lo vamos a observar contraponiéndolo con el ocio, como forma alternativa de realización personal.

Tras esta primera aproximación, en un proceso continuo de creciente concreción de la perspectiva de estudio, analizaremos cuál es el sentido que el trabajo tiene en nuestro proceso de desarrollo humano.

Como ya hemos dicho, siguiendo a diversos autores, y en especial a B.P. Hall, podemos afirmar que el trabajo asume diferentes sentidos según sea la etapa de desarrollo humano por la que atraviesa la persona. Partiendo de esta premisa, observaremos si el sentido otorgado por nosotros es avanzado o responde a estadios menos desarrollados.

Posteriormente procederemos a estudiar qué es lo que nos mueve a desarrollar un trabajo intenso y de calidad. Si la satisfacción de necesidades de realización personal o de reconocimiento social.

Con todo ello consideramos que lograremos precisar, en gran medida, el sentido que el trabajo tiene en nuestra vida. Somos conscientes que un detalle completo exigiría análisis de otros aspectos que lamentablemente no pueden ser estudiados aquí por las ya citadas limitaciones de las bases de datos utilizadas.

Desde ese sentido de trabajo, en los siguientes capítulos de la Parte II estudiaremos las características que los habitantes de la CAPV/Navarra consideran más apreciables en el trabajo, tanto a la hora de buscarlo o de realizarlo, como de perfilar el trabajo ideal. La elección de esas características, además de añadir matices desde nuevas perspectivas a la dotación de sentido

anteriormente estudiada, permitirá evaluar la bondad de las mismas cara a una cultura de trabajo innovador y emprendedor.

- En la *Parte III*, siguiendo el citado proceso de concreción, trataremos de analizar un aspecto muy concreto de la actividad laboral como es la disposición al cambio. Lo haremos por considerar a éste un elemento clave de la actitud emprendedora.

Si las dos primeras Partes ofrecen informaciones sobre si podemos seguir considerando al *vasco como trabajador*, esta Parte III pretende presentar informaciones acerca de la otra gran cuestión de nuestro estudio: ¿Existe el llamado “*espíritu emprendedor de los vascos*”? Si bien para el estudio de este apartado contaremos con informaciones específicas, algunos flashes informativos procederán de varios resultados concretos de las Partes I y II, en especial de los apartados “*Actitudes Básicas*”, “*Para qué trabajar*”, “*Actitudes ante el trabajo*” y “*Qué trabajo deseo*”.

En la bibliografía sobre el tema son innumerables los estudios que tratan de configurar el perfil caracteriológico del emprendedor. Sin embargo, desde las aportaciones de J.A. Schumpeter los estudiosos del empresario, coinciden en afirmar, que la disposición o actitud ante el cambio es una cualidad definitoria del ser, o no ser, emprendedor. Precizando aún más, los estudios nos viene a señalar que no es posible esperar posiciones favorables al ejercicio de actividades emprendedoras en aquellas personas poco proclives al cambio.

En este sentido, la Parte III recoge, en una primera instancia, resultados de cuestiones referidas a: cambios de puesto o de empresa realizados hasta el presente, razones que los explican y disposiciones para realizarlos en un próximo futuro.

Estos resultados suponen una primera aproximación al cambio como actitud emprendedora, ya que no es posible pensar en iniciar actividades empresarias si no se manifiesta estar dispuesto a cambios de estatus laboral.

En una segunda instancia, estudiaremos ya en concreto, la disposición a establecerse por cuenta propia. Esta actitud la vamos a analizar preguntando por las intenciones de emprender un negocio propio, por los tipos de riesgos que se perciben en esa intención, y por las condiciones, positivas o negativas, que observan en el entorno para llevarlo adelante. Es decir vamos a procurar conocer la intensidad de la fuerza emprendedora, los obstáculos (reflejados en el riesgo) que hay que vencer y el contexto que rodea a esa lucha de fuerzas.

- Finalmente la *Parte IV* pretende recoger informaciones relativas a la percepción que se tiene del marco socio-económico en el que se desenvuelven las actitudes anteriormente estudiadas. Las cuestiones que nos ayudarán en el estudio son: preferimos la competencia o la juzgamos negativa; una economía de mercado, o una economía social; salarios igualitarios o incentivos; propiedad privada o estatal; estado providencia o responsabilidad individual.

Esta referencia al sistema socioeconómico se completa con una reflexión acerca de cuáles consideramos que deberían ser los objetivos prioritarios del País.

- El apartado de *Conclusiones* cierra el estudio. A él se añaden, un *Epílogo* conclusivo, un *resumen bibliográfico* y dos *Anexos*, uno con las tablas resumen de conclusiones y otro, con el listado de las preguntas de las dos encuestas, utilizadas para la realización del estudio.

f) Reconocimientos

No quisiéramos finalizar este capítulo introductorio sin hacer reconocimiento expreso a la colaboración financiera que para el desarrollo del trabajo nos ha facilitado el Dpto. de Presidencia, a través del Gabinete de Prospección Sociológica, del Gobierno Vasco.

Hacemos extensivo nuestro reconocimiento al equipo de personas de dicho Gabinete, y en especial, a Oscar Fernández y a Bakarne Zuazua por su apoyo en todo momento.

PARTE I: CONTROL Y ACTITUDES BASICAS ANTE LA VIDA

I.1. Control sobre la vida

Iniciaremos nuestro estudio analizando uno de los aspectos importantes en la configuración de una personalidad. Nos referimos al llamado "*locus of control*". El L.O.C. es, por tanto, el elemento que viene a señalar el lugar donde la persona sitúa el control de su vida. Así, una persona tendrá un L.O.C. interno cuando crea que los resultados que obtiene en su vida son atribuibles a sí mismo. Por el contrario, tendrá un L.O.C. externo cuando considere que su actuación no es lo que especialmente va a influir en los resultados que obtenga. Serán la suerte, el azar, los condicionantes externos, la influencia de personas o grupos sociales con poder, etc. los que los determinarán fundamentalmente.

Consecuentemente, consideramos que no cabe duda de que este aspecto de la personalidad está en la base de la actitud ante el trabajo y ante la actividad emprendedora.

En este sentido, consideramos que un "*locus of control*" interno favorecerá una actitud positiva hacia el trabajo y que esta influencia será también positiva en la disposición emprendedora. Podríamos decir que es un factor necesario, aunque lógicamente insuficiente.

TABLA 1: PUNTUACIÓN MEDIA DEL L.O.C. POR PAÍSES

	CAPV/ NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Puntuación Media	6,14	5,75	6,85	5,21	6,60

Si observamos los datos que se presentan en la tabla 1 vemos que la CAPV y la CF de Navarra alcanza una media de 6,14. Comparando con otros países, vemos que estamos a notable distancia de USA (6,85) y Suecia (6,60), aunque mejor posicionados que el conjunto del Estado (5,75) y especialmente, que Japón (5,21). Probablemente detrás de estos datos se podrían encontrar el marcado carácter tradicional de la sociedad japonesa y los más liberales de las sociedades estadounidense y sueca.

Analizando porcentajes, son un 37,8% de los encuestados los que se sitúan por encima de 7 en una escala de 1 (nulo control) a 10 (máximo control). Realmente consideramos que es un colectivo apreciable con un notable control sobre su propia vida. Este porcentaje asciende al 57,8% en USA y al 48,6% en Suecia. Por el contrario sólo alcanza el 23,2% en el conjunto del Estado y el 17,4% en Japón.

Consecuentemente diríamos que el nivel de control que creemos tener sobre nuestra vida es aceptable y que, cuando menos, hay un importante colectivo que se cree dueño de sus actos.

Por colectivos, en la CAPV/Navarra, los resultados permiten señalar que:

- Ni el sexo ni la edad diferencian significativamente a los diferentes grupos.
- La pertenencia a clase media-alta o alta, y el contar con un nivel de ingresos altos, apuntan saltos positivos en el control interno. Su media llega a ser superior al 7,2%. Tal vez sea que la posesión de una holgada posición económica permite una mayor percepción de libertad. En cierta medida, estaría confirmando a Maslow en su escala de necesidades.
- Extrañamente, la disposición de un nivel de estudios superior no trae pareja un mayor control interno.
- Por grupos de actividad profesional, los niveles de control interno más altos se dan en los empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 trabajadores y en los profesionales. Por el contrario, los más bajos aparecen en los que no han trabajado nunca; lo cual parece lógico.

Por otro lado, analizados los cruces de esta variable con otras referidas a aspectos relevantes en nuestro estudio, podemos decir que la disposición de un L.O.C. interno:

Se relaciona positivamente

- Esfuerzo en el trabajo
- Ideas nuevas
- Trabajar hasta quedar satisfecho
- Dependencia social de amigos
- Ocio
- Tolerancia
- Trabajo respetable
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo de responsabilidad
- Trabajo interesante

Se relaciona negativamente

- Creencia en la suerte
- Ideas viejas (sobre todo)
- Decepción ante no consecución de metas
- Quedarse hasta terminar el trabajo
- Trabajo
- Obediencia

I.2. Actitudes básicas

En este apartado vamos a analizar tres temas que muestran predisposiciones básicas del ser humano frente a la vida, y que consideramos de interés para el objetivo de nuestra investigación. Nos referimos a las siguientes cuestiones:

- El éxito, a la larga, se deriva del esfuerzo o de la suerte
- A la hora de efectuar cambios, se debe ser cauto, o no se consigue nada en la vida a menos que se actúe con audacia
- Las ideas mejores son las que han resistido el paso del tiempo o por el contrario, lo son las nuevas

a) Éxito por el esfuerzo o por la suerte

El contenido de esta pregunta guarda estrecha relación con lo tratado en el punto I.1., referido a dónde sitúa el individuo el control de su vida. Sin embargo, precisa más; pregunta cuál es *la razón* del éxito, no si reside en uno mismo o fuera.

Relacionando el contenido de la pregunta con nuestro objetivo, hemos considerado que la cultura del trabajo está, sin duda, más cerca de aquellos que valoran el esfuerzo frente a la suerte.

Los resultados obtenidos en la CAPV/Navarra han sido los que figuran en la tabla nº 2

TABLA 2: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE CREEN EN EL ESFUERZO O EN LA SUERTE COMO FACTOR DE ÉXITO EN LA VIDA, POR SEXO Y EDAD.

	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65+
TOTAL	2205	1080	1125	669	681	397	288
ESFUERZO	22,6	25,5	19,8	24,1	23,6	21,3	18,5
SUERTE	37,5	37,0	38,0	32,9	39,1	40,5	39,7

No se han contabilizado los NS/NC

Como podemos ver, hay una opinión mayoritaria a favor de la suerte. Un 37,5% de nuestra muestra cree en la suerte como factor de éxito en la vida. Frente a ellos, con un reducido 22,6% tenemos a los que confían especialmente en el esfuerzo.

Comparando estos datos con los de los países de contraste nos encontramos con que, si bien nuestra confianza en la suerte es elevada, y mayor que en Japón y sobre todo que en Suecia, lo es menos que en el conjunto del Estado y que en Estados Unidos. Y, por otro lado, somos los que presentamos una mayor confianza en el esfuerzo.

TABLA 3: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN EN EL ESFUERZO O EN LA SUERTE COMO FACTOR DE ÉXITO EN LA VIDA

	CAPV	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
--	------	--------	-----	-------	--------

TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
ESFUERZO	22,6	20,7	9,7	8,0	16,2
SUERTE	37,5	43,1	41,6	22,3	17,4

No se han contabilizado los NS/NC

Analizando los grupos de la CAPV/Navarra podemos destacar que:

- Las mujeres muestran una mayor tendencia hacia la suerte y menos hacia el esfuerzo
- Por grupos de edad, los más jóvenes son quienes más confían en el esfuerzo y menos en la suerte, opción que crece con la edad, al tiempo que decae la confianza en el esfuerzo.
- Analizando los grupos de clases sociales vemos que a medida que descendemos en el nivel aumenta la confianza en el esfuerzo, si bien también lo hace la suerte, aunque en menor medida.
- Los grupos de ingresos no presentan diferencias en su elección del esfuerzo como factor de éxito, pero sí en cuanto a considerar a la suerte como su causa. *Los de ingresos bajos creen más en la suerte.*
- El nivel de estudios no ofrece tendencias evolutivas. Destacaríamos que son los colectivos de *FP* los que presentan un cuadro más positivo. Son los que *menos eligen la suerte y los que más prefieren el esfuerzo.*
- Entre los grupos formados por actividades profesionales, destaca el de los *empresarios y directivos de empresas de más de 10 empleados.* Son ellos quienes *menos eligen la suerte y quienes más confían en el esfuerzo.*

b) Ser cauto o audaz ante los cambios

Lo que pretendemos analizar en este apartado es la actitud hacia el cambio, es decir, si se debe ser cauto o se debe actuar con audacia. De acuerdo con nuestro objetivo, consideramos la actitud audaz ante el cambio más positiva que la cautelosa.

De acuerdo con los datos obtenidos en la CAPV/Navarra, y que se recogen en la tabla nº 4, podemos apreciar cómo es un 25,34% de la población vasca la que está de acuerdo con la afirmación "*no se consigue nada en la vida a menos que se actúe con audacia*", frente al 23% que opina que "*hay que ser cauto a la hora de efectuar cambios importantes*". Como vemos, las posiciones están equilibradas.

TABLA 4: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE CREEN QUE HAY QUE SER CAUTO O AUDAZ ANTE LOS CAMBIOS, POR SEXO Y EDAD

	SEXO			EDAD			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65+
TOTAL	2205	1080	1125	669	681	397	288
CAUTO	23,1	22,7	23,5	16,8	22,1	28,0	33,0
AUDAZ	25,3	24,9	25,8	25,4	24,9	28,8	21,6

No se han contabilizado los NS/NC

Comparando estos datos con los de otros países podemos señalar que los vascos presentamos una actitud más audaz ante los cambios que la que se da en el conjunto del Estado y en Japón, pero que es ligeramente inferior a la de los americanos. Frente a los suecos, nos encontramos a una gran distancia. Ellos destacan muy positivamente en esta cuestión. Por otro lado, el porcentaje de personas que afirman que hay que actuar con cautela es superior en la CAPV/Navarra al resto de los países con la excepción de España. Diríamos por tanto, que la audacia no es una característica que nos destaca especialmente.

TABLA 5: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN QUE HAY QUE SER CAUTO O AUDAZ ANTE LOS CAMBIOS

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
CAUTO	23,1	23,3	19,2	18,9	3,7
AUDAZ	25,3	22,8	27,7	17,8	48,9

No se han contabilizado los NS/NC

Analizando la población de la CAPV/Navarra por grupos sociales podemos destacar:

- Las mujeres muestran una mayor tendencia a la audacia que los hombres, pero también su preferencia por la cautela es mayor.
- Por grupos de edad, los más jóvenes son los que más valoran la audacia y menos la cautela, siendo los más mayores los que más valoran la cautela y menos la audacia.
- Por clases sociales, podemos observar que a medida que descendemos en el nivel social aumenta progresivamente la preferencia por la audacia.
- Por grupos de ingresos, lo más destacable es que a medida que disminuyen los ingresos aumenta progresivamente tanto la preferencia por la audacia como por la cautela, siendo superior la elección de la audacia.

- En cuanto a los grupos formados por el nivel de instrucción podemos señalar que los que tienen estudios primarios o carecen de estudios prefieren la cautela a la audacia, tendencia que se invierte en el resto de los grupos.
- Por actividades profesionales, son los empresarios o directivos así como los profesionales, capataces y trabajadores manuales los que más importancia dan a la audacia. El resto de los grupos valoran más la cautela. En este apartado destacan positivamente los empresarios y directivos tanto de establecimientos de más de 10 trabajadores como de menos, y destacan negativamente los agricultores por cuenta propia.

c) Las ideas mejores son las nuevas o las viejas

Tratamos de reconocer detrás de esta cuestión si la muestra presenta una actitud tradicional o una actitud innovadora.

Las ideas que han resistido el paso del tiempo marcan, generalmente, una forma de hacer las cosas que ya está aprobada y establecida en nuestra sociedad, lo cual no significa que sea negativo ni positivo. De igual forma, no todas las ideas nuevas son innovadoras. Sin embargo, para la interpretación de los datos obtenidos hemos considerado que una persona que presenta una marcada preferencia por las ideas viejas tiene una actitud más tradicional, mientras que por el contrario, una persona que se decanta por las ideas nuevas, en términos generales, busca más la innovación.

En el caso de la CAPV/Navarra no hay mucha diferencia entre los dos grupos establecidos. Un 17,1% prefiere las ideas nuevas mientras que el 16,5% se decanta por las viejas.

Si comparamos estos datos con los de los países de contraste podemos destacar que nuestra preferencia por las ideas nuevas es únicamente superada por la del conjunto del Estado. Suecia, USA y sobre todo Japón presentan unos porcentajes de elección inferiores. Por otro lado, la sociedad que más importancia otorga a las ideas viejas es, sobre todo, la japonesa seguida de la estadounidense y la del conjunto del Estado español. En esta ocasión se confirmaría la imagen de la sociedad japonesa basada fundamentalmente en la tradición.

TABLA 6: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE CREEN EN LA BONDAD DE LAS IDEAS NUEVAS O DE LAS VIEJAS

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
I. VIEJAS	16,5	19,8	25,1	34,6	12,2
I. NUEVAS	17,1	23,5	13,1	4,0	14,3

No se han contabilizado los NS/NC

Analizando los datos obtenidos en la CAPV/Navarra por grupos podemos destacar que:

- El sexo sí es un elemento diferenciador. Los hombres se decantan más que las mujeres por las ideas nuevas. Ellas se presentan distribuidas de manera muy similar entre las ideas viejas y las nuevas.
- Por grupos de edad, podemos señalar que, de los 18 a los 50 años va aumentando progresivamente el valor concedido a las ideas nuevas y disminuyendo el de las ideas viejas. Sin embargo, a partir de los 50 años, casi se duplica la importancia otorgada a las ideas viejas, a la vez que la elección de las ideas nuevas aumenta ligeramente.
- La clase social no nos marca diferencias en esta actitud.
- Por ingresos, lo único que podemos mencionar es que a medida que aumentan los ingresos disminuye el porcentaje de elección de las ideas nuevas, pero esto no lleva aparejado un aumento progresivo de las viejas.
- El nivel de estudios tampoco parece ser una variable que influya excesivamente en esta cuestión. No podemos señalar evoluciones progresivas de disminución o aumento en función de esta variable, lo único que podemos mencionar es que los grupos que más importancia conceden a las ideas nuevas son los que menos estudios tienen, pero, por el contrario, también son los que más importancia otorgan a las ideas viejas.
- Los empresarios o directivos de establecimientos con 10 o más empleados presentan una gran preferencia por las ideas nuevas (23,8%). De hecho, apenas han concedido importancia a las viejas (4,8%). En el extremo contrario estarían los trabajadores agrícolas que mayoritariamente prefieren las ideas viejas, (21,7% frente a 8,7%). El resto de los grupos no presentan unas diferencias tan marcadas en sus elecciones.

I.3. La Educación Familiar

Hasta ahora hemos analizado algunos aspectos que contribuyen a configurar nuestro presente. En este apartado, sin embargo, vamos a estudiar un aspecto que si bien es del presente, tiene una clara proyección sobre el futuro. Nos referimos a los valores que se tratan de inculcar en los niños.

I.3.1. Cualidades a inculcar en el hogar

Se suele afirmar, y parece que con rigor científico, que la futura personalidad se labra durante los primeros años de la vida de la persona. Si esto es así, la educación dada en el hogar se convierte en la semilla del futuro. Analizar las características de esta simiente parece, por tanto, de gran importancia. ¿Cuáles son los valores que deseamos transmitir a nuestros hijos?. ¿Son valores generadores de expectativas de futuro empresarial?. De entre las propuestas ofertadas al encuestado hemos distinguido tres grupos.

— Valores que, a priori, parecen favorecer una cultura social favorable al trabajo y a la actividad emprendedora. Hemos considerado a los siguientes:

- Independencia
- Esfuerzo en el trabajo
- Sentido de responsabilidad
- Imaginación
- Determinación
- Abnegación⁴

— Valores que parece que no orientan positiva ni negativamente:

- Tolerancia
- Fe religiosa

— Valores que, en principio, parece que orientan negativamente:

- Buenos modales
- Sobriedad⁵
- Obediencia

Hemos juzgado a los *Buenos modales* y a la *Obediencia* como negativos, no en cuanto a su acción social, sino en cuanto a que tienden a generar conformidad y mantenimiento de normas y estructuras sociales dentro de la empresa; a tratar de

⁴ Abnegación: Cualidad o actitud de quien sufre privaciones o soporta cualquier sacrificio por alguien o por algo

⁵ Sobriedad: Cualidad o actitud de quien es moderado, especialmente en el comer y beber. Dícese del estilo conciso o de la ornamentación sin adornos superfluos.

conservar dentro de ella esquemas que la anquilosan y que le restan dinamismo, creatividad e innovación.

También hemos calificado de negativa a la *Sobriedad*, ya que, aunque sin ahorro no hay inversión, a un espíritu ahorrador acompañan a menudo actitudes de seguridad y de evitación de riesgos, tan alejados de lo que es propio y connatural a la actividad empresaria.

Hecha esta introducción aclaratoria, pasemos a exponer los datos de base de la CAPV/Navarra: totales, por sexo y por grupos de edad.

TABLA 7: PORCENTAJE DE ELECCIÓN DE LA C.A.P.V./NAVARRA, DE LOS VALORES A INCULCAR A LOS NIÑOS EN EL HOGAR, POR SEXO Y EDAD

	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65 +
TOTAL	2205	1080	1125	711	736	434	324
Sentido responsabilidad	83,4	82,8	84,0	84,5	85,7	84,1	74,7
Tolerancia	81,5	80,6	82,5	82,4	84,2	80,4	75,0
Buenos Modales	67,4	65,4	69,3	63,4	62,9	74,0	77,5
Esfuerzo en el trabajo	60,4	59,5	61,2	57,7	60,1	64,5	61,7
Independencia	39,2	37,6	40,8	46,9	47,0	29,0	18,2
Determinación	30,8	32,4	29,2	33,5	34,0	25,1	25,3
Obediencia	30,2	29,4	30,9	28,3	25,4	33,4	41,1
Imaginación	28,9	31,7	26,2	35,6	31,9	21,0	17,9
Sobriedad	21,8	21,8	21,8	12,8	19,6	29,3	36,4
Fe religiosa	21,8	19,3	24,2	10,1	17,0	34,8	40,7
Abnegación	16,5	18,7	14,3	14,2	16,6	17,7	19,4

No se han contabilizado los NS/NC

De entre las 4 prioridades con elección superior al 40%, solo aparecen 2 valores de los considerados como positivos:

- Sentido de la responsabilidad, en 1º lugar, con el 83,4%
- Esfuerzo en el trabajo, en 4º lugar, con el 60,4%

En 5º lugar, aparece la *Independencia*, con una elección de un 39,2%. Realmente no parecen unos resultados muy prometedores.

Analizando los diferentes colectivos podemos establecer las siguientes consideraciones.

- Aparecen ciertas diferencias de elección importantes entre sexos. Así, debemos señalar que las mujeres dan más importancia a:

- *Independencia* (40'8% frente a 37,6%)
- *Buenos modales* (69,3% frente a 65,4%)

Por el contrario, minusvaloran la:

- *Imaginación* (26,2% frente a 31,7%)
- *Determinación* (29,2% frente a 32,4%)
- *Abnegación* (14,3% frente a 18,7%)

En este sentido, diremos que las mujeres, salvo en la mayor importancia otorgada a la *Independencia*, presentan un cuadro de elección menos proclive a una buena cultura de trabajo y empresa.

- Por grupos de edad, podríamos diferenciar dos consideraciones principales. Por un lado, los valores que presentan tendencia con la evolución de la edad, y por otro, valores que presentan salto al llegar al grupo de entre 50 y 64 años.

Entre los primeros destacaríamos:

- Los que aumentan en elección con la edad: *Esfuerzo en el trabajo* (+), *Sobriedad* (-) y *Abnegación* (+). Como se puede observar, valores marcadamente trabajadores.
- Los que disminuyen con los años: *Imaginación* (+).

Entre los que presentan salto en la década de los 50 años, destacaríamos:

- Ascendiendo: *Buenos modales* (-) y *Obediencia* (-). Dos valores decididamente poco emprendedores
- Descendiendo: *Independencia* (+) y *Determinación* (+).

De todo ello podríamos concluir diciendo que el paso de los años se manifiesta como un factor influyente en la elección de valores a inculcar a los niños y que, además, lo hace prefiriendo cualidades que fomentan el trabajo y la dedicación, pero en un sentido tal vez tradicional. Valores generadores de innovación y autonomía en el trabajo, como imaginación, independencia, determinación, son precisamente los que disminuyen en aprecio.

No obstante, y sin despreciar la influencia social del colectivo de 50-64, hay que reconocer que son los dos anteriores los que tienen, por edad, la responsabilidad de educar a los niños.

Por completar el cuadro, tal vez merezca la pena resaltar que el valor, *Sentido de responsabilidad*, presenta unos porcentajes de elección similares, tanto por sexos como por grupos de edad (salvo en >65, pero que, por razones obvias, hemos evitado analizar). Otro tanto sucede con la *Tolerancia*.

- El nivel de ingresos se presenta como otro factor diferenciador. Así, a ingresos más altos tienden a preferirse la *Independencia* (+), el *Sentido de responsabilidad*, la *Determinación* (+) y la *Abnegación* (+). Por el contrario, tienden a minusvalorarse los *Buenos modales* (-), el *Esfuerzo en el trabajo* (+) y la *Sobriedad* (-). Tras esta exposición podríamos decir que cuando los ingresos son más altos se tiende a fomentar valores más emprendedores. No obstante, hay que hacer notar la falta del valor *Imaginación*, que presenta, además de una elección baja en general, una línea quebrada en las preferencias grupales.

El grupo de ingresos bajos presenta un cuadro de valores que apunta a una mayor creencia de que se sale adelante en la vida mediante el *Esfuerzo en el trabajo*, la *Obediencia* y la *Sobriedad*, perfilando el ejemplo típico del “*buen trabajador*” de otras épocas.

- Las elecciones por grupos de clase social presenta una cierta repetición del patrón señalado para los grupos de ingreso. Omitimos por tanto el análisis.
- El análisis por grupos de nivel de estudios nos permite señalar que se observa una cierta tendencia a que unos estudios superiores conlleven más espíritu emprendedor. Este carácter se manifiesta especialmente en las mayores elecciones de valores (con pequeñas distorsiones) tales como *Independencia* (+), *Sentido de responsabilidad* (+), *Imaginación* (+) y *Determinación* (+) y en las menores preferencias de *Buenos modales* (-), *Sobriedad* (-) y *Obediencia* (-). Prácticamente todos los valores presentan orientaciones favorables al espíritu emprendedor. Únicamente falta el *Esfuerzo en el trabajo* (+) que presenta elecciones grupales sin tendencia clara.
- En cuanto a las elecciones por grupos de actividad profesional diríamos que ese deseado espíritu emprendedor se apunta en cierta mayor medida en los siguientes colectivos: (señalaremos a continuación de cada uno de ellos los valores que les faltan).
 - En los directivos o empresarios de establecimientos con 10 o más empleados. Les faltan *Imaginación* (+) e *Independencia* (+), dos valores ciertamente importantes.
 - En los profesionales, sin embargo, les faltan *Esfuerzo en el trabajo* (+) y *Abnegación* (+).
 - En los jefes administrativos, a los que les faltan *Abnegación* (+) y sobra *Obediencia* (-).

Si nos comparamos ahora con otros países tenemos que decir que las diferencias son sustanciales, como no podía ser menos.

TABLA 8: PORCENTAJE DE ELECCIÓN, POR PAÍSES, DE VALORES A INCULCAR A LOS NIÑOS EN EL HOGAR

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Sentido responsabilidad	83,4	75,2	63,7	81,61	87,9
Tolerancia	81,5	81,4	68,2	54,3	89,8
Buenos Modales	67,4	91,1	66,2	76,1	66,8
Esfuerzo en el trabajo	60,4	69,4	48,6	22,7	6,6
Independencia	39,2	26,7	40,1	56,3	60,3
Determinación	30,8	22,9	37,5	57,3	31,4
Obediencia	30,2	32,5	27,5	28,2	30,0
Imaginación	28,9	23,4	22,3	24,1	38,9
Sobriedad	21,8	20,6	26,0	40,6	41,9
Fe religiosa	21,8	23,4	50,2	5,4	4,7
Abnegación	16,5	15,4	31,7	35,2	23,5

No se han contabilizado los NS/NC

Un análisis de las elecciones globales nos permite establecer las siguientes consideraciones:

— La CAPV/Navarra presenta una *posición buena* en los siguientes valores:

- *Esfuerzo en el trabajo (+)*: sólo superado, notablemente por cierto, por el resto de Estado, pero a gran distancia de los americanos y de los japoneses (!) y sobre todo de los suecos. La bajísima elección de este valor realizada por esta sociedad, junto a su mayor preferencia por otros valores parece apuntar a que, para ellos, al trabajo debe acompañar otras cualidades: *Independencia, Imaginación y Responsabilidad*.
- *Sentido de la responsabilidad (+)*: únicamente Suecia supera por poco nuestra elección.
- *Imaginación (+)*: nuevamente superados por Suecia.

— Al contrario nuestra *posición no es buena* en:

- *Independencia (+)*: sólo tenemos mejor elección que los del conjunto del Estado, pero estamos muy lejos de Japón y Suecia.
- *Determinación (+)*: con elecciones inferiores a las de USA y Japón.
- *Abnegación (+)*: a distancia de Suecia, USA y Japón.

Diríamos que tenemos *una tendencia orientada más hacia el trabajo de corte tradicional que hacia el emprendedor y autónomo*. En nuestra opinión, y analizando en este caso las jerarquías de prioridades presentamos una aceptable posición junto a Japón y Suecia. Cada uno con sus luces y sus sombras. Son el resto de Estado y USA los países que peor perfil presentan, especialmente este último.

Finalmente, analizando las diferencias significativas que presentan los cruces de estos valores con otras variables relevantes de nuestro estudio, diremos que los que tratan de inculcar:

IMAGINACIÓN

Se muestran favorables a:

- Ocio
- Buen horario
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador (mucho)
- Trabajo con gente agradable
- Audacia
- Independencia social (padres y amigos)

Se muestran contrarios a:

- Trabajo
- Trabajo seguro y sueldo

ESFUERZO EN EL TRABAJO

Se muestran favorables a:

- Trabajo
- Cierta dependencia social

Se muestran contrarios a:

- Ocio
- Trabajo seguro

TOLERANCIA

Se muestran favorables a:

- Ocio
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador
- Trabajo seguro

Se muestran contrarios a:

- Trabajo
- Trabajar por gusto

AHORRO

Se muestran favorables a:

- Trabajo
- Cierta dependencia social
- Trabajo respetable
- Trabajo seguro y sueldo
- Precaución

Se muestran contrarios a:

- Ocio
- Audacia
- Trabajo realizador (mucho)

FE RELIGIOSA

Se muestran favorables a:

- Trabajo
- Trabajar hasta quedar satisfecho
- Trabajar por gusto
- Cierta dependencia social
- Trabajo respetable
- Esfuerzo
- Ideas viejas

Se muestran contrarios a:

- Ocio
- Suerte
- Ideas nuevas

OBEDIENCIA

Se muestran favorables a:

- Trabajo
- Trabajo hasta quedar satisfecho
- Cierta dependencia social
- Trabajo respetable
- Trabajo seguro (mucho)

Se muestran contrarios a:

- Ocio
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador

BUENOS MODALES

Se muestran favorables a:

- Cierta dependencia social
- Trabajar por gusto
- Trabajo respetable
- Trabajo seguro
- Precaución

Se muestran contrarios a:

- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador
- Audacia

INDEPENDENCIA

Se muestran favorables a:

- Independencia social
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador
- Trabajo con gente agradable
- Suerte
- Audacia

Se muestran contrarios a:

- Cierta dependencia social
- Trabajo respetable
- Trabajo seguro
- Esfuerzo

PERSEVERANCIA

Se muestran favorables a:

- Cierta dependencia social
- Trabajo con iniciativa
- Trabajo realizador
- Ideas viejas

Se muestran contrarios a:

- Trabajo seguro
- Ideas nuevas

ABNEGACION

Se muestran favorables a:

- Cierta dependencia social
- Trabajo respetable

El valor *sentido de la responsabilidad*, elegido en primer lugar por todo el colectivo es el único que no presenta diferencias significativas en estos cruces.

Como puede apreciarse, estos resultados corroboran la consideración de valor positivo (+) o negativo (-) que hemos realizado anteriormente.

PARTE II: EL TRABAJO

Si en el apartado anterior nos hemos referido a varias actitudes básicas frente a la vida, aquí nos vamos a referir especialmente al trabajo: Qué importancia se le otorga, para qué trabajar y qué actitudes se manifiestan ante él.

II.1. El trabajo en la vida

II.1.1. Grado de importancia del trabajo comparado con otras cuestiones

En este caso, se trataba de contraponer entre sí varios valores esenciales de la persona, entre ellos el trabajo, y pedir al encuestado que señalara el grado de importancia que cada uno de ellos tenía para él.

Dado el ámbito de estudio que nos ocupa, nos centraremos exclusivamente, una vez presentados los datos globales (presentados para contextualizar nuestras consideraciones), en los referentes a la importancia otorgada al trabajo y al ocio.

TABLA 9: GRADO DE IMPORTANCIA DE LA FAMILIA, LOS AMIGOS, EL OCIO, LA POLÍTICA, EL TRABAJO Y LA RELIGIÓN POR PAÍSES

		CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
FAMILIA	Muy impo	87,6	81,8	95,2	90,7	90,2
	Basta. im	11,1	17,4	4,0	8,4	8,2
AMIGOS	Muy impo	52,1	40,9	69,4	48,7	69,9
	Basta. im	42,2	49,4	26,7	47,0	28,3
OCIO	Muy impo	38,2	30,5	42,4	40,	51,7
	Basta. im	50,7	52,5	45,5	50,0	43,2
POLITICA	Muy impo	7,5	8,0	18,6	19,5	11,0
	Basta. im	24,2	15,6	40,6	45,6	36,3
TRABAJO	Muy impo	65,3	59,2	53,5	55,2	65,4
	Basta. im	27,8	30,7	30,3	35,1	29,6
RELIGION	Muy impo	25,3	25,4	58,4	7,0	9,6
	Basta. im	26,2	32,7	24,9	16,3	19,9

No se han contabilizado los NS/NC

Comparando con otros países, los datos que nos presenta la tabla 9, nos permiten decir que la CAPV/Navarra son, junto con Suecia, los que más importancia dan al

trabajo. Incluso superando a los suecos dado que por prioridades, para ellos, el trabajo se sitúa en tercer lugar (el segundo lo ocupan los amigos). La diferencia con el conjunto del Estado, Japón y sobre todo USA, es considerable. Ni siquiera el notable aprecio que se hace del ocio (muy superior al del conjunto del Estado), impide valorar altamente el trabajo).

Señalar como anécdota, que para los americanos el trabajo es la 4ª prioridad, por detrás de familia, amigos y religión.

TABLA 10: GRADO DE IMPORTANCIA EN LA C.A.P.V./NAVARRA DE LA FAMILIA, LOS AMIGOS, EL OCIO, LA POLÍTICA, EL TRABAJO Y LA RELIGIÓN, POR SEXO Y EDAD

%		TOTAL	SEXO		EDAD			
			HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65 +
TOTAL		2205	1080	1125	711	736	434	324
FAMILIA	Muy impo	87,6	84,6	90,4	80,5	89,1	93,6	91,5
	Basta. im	11,1	13,4	9,0	1855	9,1	5,5	7,2
AMIGOS	Muy impo	52,1	49,0	55,1	56,5	47,3	55,0	49,5
	Basta. im	42,2	45,4	39,1	39,7	46,6	38,3	43,0
OCIO	Muy impo	38,2	38,1	38,4	39,5	41,6	34,1	33,1
	Basta. im	50,7	50,5	51,0	51,1	48,5	52,7	52,5
POLITICA	Muy impo	7,5	9,2	5,8	7,1	7,7	7,1	8,3
	Basta. im	24,2	24,6	23,8	26,7	24,7	24,0	17,5
TRABAJO	Muy impo	65,3	63,1	67,3	59,5	65,5	72,2	68,1
	Basta. im	27,8	28,3	27,2	32,0	29,0	22,5	22,6
RELIGION	Muy impo	25,3	20,2	30,3	10,4	17,6	42,2	52,6
	Basta. im	26,2	24,8	27,6	24,4	24,6	32,3	25,7

No se han contabilizado los NS/NC

Analizando los colectivos propios de la CAPV/Navarra, destacar que los datos, en general, guardan notable relación con los resultados obtenidos para la cuestión anterior, que contraponía Trabajo y Ocio.

- Así, tenemos que las mujeres, sin minusvalorar el ocio, aprecian el trabajo más que los hombres.
- Comparando grupos de edad, también se nos vuelve a presentar la creciente importancia que se concede al trabajo con el avance de la edad laboral. Y también, aunque menos marcada, y con alguna distorsión, la pérdida de apreciación del ocio. Comparando esta pérdida, aparece la familia y la religión como otros valores en marcado ascenso con la edad.

- El trabajo no presenta, en el análisis de clases sociales, diferencias consistentes. Por el contrario, si se observa, una leve pérdida de apreciación del ocio, a medida que baja la clase social.
- A ingresos más altos acompaña una menor importancia otorgada al trabajo. No obstante, la pérdida de consideración de “muy importante” pasa a ser cubierta por la de “bastante importante”.
- Por niveles de estudios, se aprecia una ligera tendencia a valorar menos el trabajo, a medida que los niveles de estudio son superiores, excepción hecha de aquellos que no han cursado estudios que dan una baja importancia al trabajo, compensada en gran medida por la religión. Esa menor valoración de “muy importante”, se ve compensada por un aumento de “bastante importante”.
- Por actividades profesionales se nos vuelve a presentar que son los empresarios y directivos de establecimientos tanto de más como de menos de 10 empleados, los que dan una mayor importancia al trabajo. También es notable, aunque algo menos inferior la importancia que le concede el colectivo de trabajadores. Extrañamente, los que dicen no haber trabajado nunca le otorgan una importancia algo menor.

En cuanto al ocio, son los colectivos de profesionales, los empleados administrativos y los trabajadores los que presentan una apreciación mayor.

Como podemos ver, notables similitudes a las de la pregunta anterior.

II.1.2. Para qué trabajar

Podríamos iniciar este apartado señalando que en la CAPV se considera que el trabajo es una forma de:

- Realizarse personalmente (78%)
- Un medio para conseguir una posición social (75%)
- Es un deber, una obligación moral (67%)
- Es un medio para ganar dinero (66%)

Estos resultados nos permiten afirmar que el conjunto presenta una estructura correcta y aceptablemente avanzada ya que la máxima valoración la recibe la función más avanzada en el proceso de desarrollo y madurez de una persona. Además, el orden, la jerarquía de prioridades elegidas, es precisamente, la que marca la dirección de avance.

De acuerdo con los estudios de A. Maslow y B.P. Hall, una consciencia madura y suficientemente avanzada debe priorizar la voluntad de autorrealización sobre otras necesidades, a la hora de enfrentarse a la actividad laboral. Tras ella, a continuación, serán las necesidades de índole social y el cumplimiento de normas morales y

sociales las que ocuparían las posiciones siguientes. El trabajo como medio de sustento y acumulación económica es finalmente el objetivo más básico y elemental.

Lamentablemente, no existen datos comparativos con otros países, por lo que no nos es posible objetivar estos resultados. Sí podemos, sin embargo, analizar y comparar los diferentes colectivos sociales de la CAPV. En este sentido diremos que:

- Las mujeres presentan una estructura aún mejor, que la global de la muestra. Aprecian más que el trabajo sea una vía de realización y menos el hecho de ser un medio para ganar dinero.
- Por edades, destaca que a partir de los 45 años se da un salto en la apreciación de las funciones, excepto en la de ser un medio para ganar dinero. Parece que la edad lleva a un mayor aprecio de las funciones del trabajo.
- Por el contrario, un nivel de estudios elevado tiende a matizarlas, a relativizarlas, especialmente las tres más básicas, sin que ello ascienda la de realización. Tal vez, sean otros los resultados esperados del trabajo, además de la realización.
- Por actividades profesionales, resaltar que las personas que se dedican a las labores de casa, las que se encuentran en paro y los jubilados son los que más aprecian la función económica.

Un análisis más detallado de cada una de las funciones nos permite decir que:

- Las mujeres (80%) parecen que buscan más la *realización personal en el trabajo* que los hombres (75%), de igual forma aumenta sobre todo en los mayores de 45 años (83%).
- "*El trabajo como medio para conseguir una mejor posición social*" es especialmente valorado por las personas mayores de 46 años (83%) y las personas con estudios primarios (81%). Esta valoración es mayor en las mujeres (76%) que en los hombres (74%) y va disminuyendo con el nivel de estudios, el status social y la tendencia política hacia la izquierda.
- El 67% está de acuerdo con el hecho de que "*el trabajo es una obligación moral*". Las variables que más influyen a la hora de estar de acuerdo o en desacuerdo con esta afirmación son la edad, el nivel de estudios y el posicionamiento político. El desacuerdo va disminuyendo con la edad y a medida que avanzamos hacia la derecha en el eje político y aumentando con el nivel de estudios. Destaca que el 44% de los jóvenes de 18 a 29 años y el 40% de los que tienen estudios superiores no consideren el trabajo como un deber moral, al contrario que el 84% de los que carecen de estudios y el 82% de los que se posicionan en la derecha.
- Para el 66% de los encuestados, "*el trabajo es un medio para ganar dinero*", aunque este porcentaje disminuye en las mujeres al 63%, con el nivel de

estudios, el status social, la tendencia hacia la derecha y aumenta con la edad. El 47% de los que tienen estudios superiores, el 45% de los de clase alta y el 39% de los que se posicionan en la derecha están en desacuerdo con esa afirmación frente a un 76% de los que no tienen estudios. Por ocupación principal son los estudiantes (39%) y los trabajadores por cuenta propia (37%) los que menos de acuerdo están con esta afirmación.

A la vista de lo dicho hasta ahora podríamos concluir afirmando que nuestra sociedad tiene la convicción de que el trabajo nos posibilita realizarnos personalmente.

En este mismo sentido, tenemos aún otra información complementaria. Esta vez derivada de la respuesta a una pregunta más directa: "*¿Cree Ud. que la persona se autorealiza, sobre todo en el trabajo o más bien fuera de él?*".

Tampoco en este caso contamos con datos comparativos de otros países. Referidos a la CAPV, los resultados nos permiten señalar que son más los que consideran que la autorrealización es especialmente posible fuera del trabajo. No obstante, casi son dos tercios (63%) los que consideran al trabajo como medio realizador (un 59% de ellos, en combinación con otros ámbitos). De todas formas, desde el punto de vista de una cultura del trabajo, no nos parecen excepcionales estos datos.

TABLA 11: PORCENTAJE DE LAS PERSONAS DE LA C.A.P.V., QUE CONSIDERAN QUE SE AUTORREALIZAN EN EL TRABAJO O FUERA DE ÉL, POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Los dos	37,0	36,0	37,0	32,0	42,0	39,0	30,0
Realización fuera	33,0	37,0	29,0	47,0	36,0	25,0	21,0
Realización en el trabajo	26,0	25,0	27,0	18,0	18,0	32,0	41,0

No se han contabilizado los NS/NC

Entrando ahora en el análisis por colectivos sociales diremos que:

- Nuevamente son las mujeres las que dan más valor al trabajo como entorno realizador. Valoran menos otros entornos.
- También la edad se muestra diferenciadora. En los grupos de edad superiores a los 45 años el aprecio del trabajo como factor autorrealizador es decididamente superior. Por el contrario, los más jóvenes son los que buscan la realización fuera del trabajo. Esta consideración va disminuyendo con la edad.
- La capacidad autorrealizadora del trabajo disminuye también con el nivel de estudios más elevado; especialmente si es considerado aisladamente de otros entornos.

- En cuanto a actividades, las personas dedicadas a las labores de casa y los jubilados, junto a los trabajadores por cuenta propia, son los que aprecian más la capacidad autorrealizadora del trabajo. Los que menos los estudiantes.

Por completar el apartado, nos queda aún otra información sobre el aprecio que se tiene del trabajo en la CAPV/Navarra. Viene de mano de la siguiente pregunta: "*¿Qué es lo que hace que merezca la pena vivir, el trabajo o el ocio?*"

En este caso sí contamos con datos comparativos. Veamos sin embargo, en primer lugar los propios de la CAPV/Navarra. Si bien son un 43% los que no se definen por una u otra alternativa, son un 34,4% los que se decantan por el ocio, frente a un 22,1% que lo hacen por el trabajo. Creemos que este dato reafirma la pérdida del valor del trabajo entre nosotros.

TABLA 12: VALORACIÓN DEL TRABAJO Y DEL TIEMPO LIBRE POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Tiempo libre	23,5	18,0	10,9	8,5	8,8
2	11,0	10,4	10,5	24,3	35,0
3	43,4	36,1	44,9	32,4	44,3
4	8,8	12,0	16,7	31,9	11,8
Trabajo	13,3	23,6	16,9	2,9	0,0

No se han contabilizado los NS/NC

La CAPV y Navarra, presentan unos resultados marcadamente decantados hacia el ocio. Además lo hacen de forma decidida: un 23,5% eligen la opción más radical a favor del ocio. Esta radicalidad es muy marcada ya que ni siquiera Suecia, (con un 43,8% favorable al ocio frente al 34,5% de la CAPV y Navarra) lo hace.

En cuanto a la elección del trabajo como dador de sentido a la vida, tanto el conjunto del Estado, como USA y Japón nos superan ampliamente. De hecho su opción es preferir el trabajo al tiempo libre, especialmente en USA. Sólo Suecia aprecia menos que nosotros el trabajo.

Juzgamos que estos datos son significativos sobre la pérdida del valor trabajo en nuestra sociedad.

Estudiando ahora los colectivos sociales de la CAPV y Navarra vemos que:

- En este caso, las mujeres, sin apreciar más el trabajo dan menos valor al ocio, al contrario que los hombres.

- Al igual que en la pregunta anterior, a medida que aumenta la edad, aumenta el aprecio por el trabajo y disminuye el del ocio.
- También la clase social marca diferencias. El trabajo es más apreciado por la clase baja (más incluso que el ocio) y va disminuyendo a medida que se asciende en la clase.
- Otro tanto sucede con el nivel de ingresos.

Estos dos datos nos llevan a reflexionar sobre si, para los económicamente menos favorecidos es el trabajo el que da sentido a la vida (merece la pena vivir) o simplemente, es que les es necesario para vivir. Más bien parece lo segundo, que no lo primero, y que consecuentemente, no es que aprecien el valor del trabajo libremente, sino por necesidad.

Estos resultados también nos permiten poner en cuestión las opiniones recogidas anteriormente respecto al trabajo; sobre si el trabajo es una necesidad, un deber, un medio de alcanzar una posición social o un factor realizador.

En este sentido, diríamos que nuestra sociedad está tan avanzada como señalan aquellos resultados, y por tanto no es tan dependiente económicamente, o bien los resultados están recogiendo más un deseo, o la creencia de lo que puede ser, que no la realidad actual. Para contextualizar mejor este análisis conviene recordar que la distribución por clase social de los encuestados fue:

TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA C.A.P.V./NAVARRA, POR CLASE SOCIAL, EN LA EMV

CLASE SOCIAL	%
ALTA	0,2
MEDIA-ALTA	16,0
MEDIA-BAJA	27,3
TRABAJADORA	54,2
BAJA	2,3

Y que la distribución por ingresos fue: (el número de respuestas a esta cuestión fue muy inferior al de participantes 1330 de 2205)

TABLA 14: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE LA C.A.P.V./NAVARRA POR INGRESOS, EN LA EMV

INGRESOS	%
ALTOS	9,8
MEDIOS	72,8
BAJOS	17,4

Saque el lector sus conclusiones.

- Volviendo a las opiniones por colectivos, diremos que sí se obtienen diferencias de aprecio por el nivel de estudios. El salto más importante se produce después de los estudios primarios. Sólo a partir de ellos, el tiempo libre supera en aprecio al trabajo. Para los que carecen de estudios, o sólo han cursado la enseñanza primaria es el trabajo el que *"hace que merezca la pena vivir"*.

Por su parte, los universitarios son los que aprecian menos el trabajo, como generador de sentido de vida. Nuevamente nos aparecen los de mayor nivel de estudios y los más jóvenes apreciando menos el trabajo.

Todo ello nos lleva a concluir que ese colectivo, cada vez más importante en número y como recurso, está demandando un tipo de trabajo que no parece ser el que hoy día le ofrece el mercado laboral.

- Por actividad profesional, son los empresarios y directivos los que manifiestan mayor aprecio por el trabajo (de hecho mayor que por el ocio). Otro tanto sucede con los propietarios y trabajadores agrícolas. A su vez, las personas que no han trabajado nunca presentan unos resultados favorables al ocio muy similares al colectivo de trabajadores.

Razón del esfuerzo: influencia del entorno social próximo.

Para completar nuestro análisis sobre el papel que el trabajo juega en nuestra vida, quisiéramos realizar otro análisis complementario. Se trata de revisar cuán importante es el papel que juegan los padres y los amigos como factor motivador cara al trabajo. Por qué nos esforzamos en el trabajo. Son motivaciones de índole personal o más bien son razones de carácter familiar o social.

Para ello vamos a observar los resultados obtenidos en las dos preguntas siguientes:

En qué medida está Vd. de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

- Una de las metas principales en mi vida ha sido hacer que mis padres se sientan orgullosos de mí.
- Me esfuerzo mucho para estar a la altura de lo que mis amigos esperan de mí.

Antes de entrar a analizar los resultados obtenidos quisiéramos destacar algunas consideraciones relativas al sentido que vamos a dar a los contenidos de las dos cuestiones.

En relación a la primera pregunta diremos que un elevado acuerdo con ella indica que los padres y su satisfacción siguen estando presentes y condicionando el actuar de esa persona. Consecuentemente podemos decir que nos encontramos ante una persona dependiente, no suficientemente libre, ni autónoma. No es el tipo de persona que buscamos. Es verdad que la pregunta no hace referencia al trabajo, pero tampoco en modo alguno queda excluido.

Refiriéndonos a la segunda pregunta diremos que estamos ante un caso parecido. Aquí la dependencia no es respecto de los padres sino de los amigos. Son éstos quienes condicionan la actuación de esa persona. Esta no es autónoma ni independiente, por tanto, tampoco es el tipo de persona que consideramos adecuada.

TABLA 15: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE ESTÁN DE ACUERDO CON QUE TRABAJAN PARA QUE SUS PADRES O AMIGOS SE SIENTAN ORGULLOSOS DE ELLOS

		CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
1	Muy acu.	21,9	23,1	23,9	7,3	14,1
	De acuerd	44,3	56,8	52,7	29,6	36,5
2	Muy acu.	10,2	10,4	8,2	7,0	8,5
	De acuerd	35,2	37,5	32,5	43,3	29,2

1.- Trabajo para que mis padres se sientan orgullosos de mí

2.- Me esfuerzo para estar a la altura de lo que piensan mis amigos

No se han contabilizado los NS/NC

Entrando en el análisis de los resultados obtenidos por las muestras de los diferentes países podemos establecer las siguientes consideraciones:

- *Dependencia paterna*: nuestra posición es aceptable. Estamos mejor situados que los del conjunto del Estado y los americanos, aunque bastante peor que los suecos y mucho peor que los japoneses.
- *Dependencia de los amigos*: aquí, si bien los datos reflejan una dependencia notablemente menor que la tenida con los padres, nuestra posición comparativa es peor. Nos superan en independencia Japón (especialmente), Suecia e incluso USA. De todas formas las diferencias entre países disminuyen notablemente.

Vivimos, por tanto, en una sociedad en la que el entorno social tiene un considerable peso y condiciona nuestra forma de actuar.

TABLA 16: PORCENTAJE DE PERSONAS DE LA C.A.P.V./NAVARRA, QUE ESTÁN DE ACUERDO CON QUE TRABAJAN PARA QUE SUS PADRES O AMIGOS SE SIENTAN ORGULLOSOS DE ELLOS, POR SEXO

%		TOTAL	SEXO	
			HOMBRES	MUJERES
TOTAL		2205	1080	1125
Trabajo para que mis padres se sientan orgullosos de mí	Muy acu.	21,9	21,6	22,2
	De acuerd	44,3	41,7	46,7
Me esfuerzo para estar a la altura de lo que piensan mis amigos	Muy acu.	10,2	10,3	10,2
	De acuerd	35,2	34,2	36,2

No se han contabilizado los NS/NC

Analizando ahora los diferentes colectivos de la CAPV y Navarra destacaríamos las siguientes consideraciones:

- Por sexos, aunque no hay diferencias importantes se observa una leve tendencia en las mujeres a una mayor dependencia de los padres.
- Por grupos de edad, las diferencias son más considerables. Los colectivos de más edad muestran mayor dependencia, tanto de padres, como de amigos. Esta dependencia es mucho mayor de los primeros que de los segundos. También en esta ocasión el colectivo de 50-64 años marca un salto importante.
- Por clases sociales, las diferencias no son importantes. No obstante cabría destacar que los pertenecientes a la clase baja se muestran los más dependientes de los padres. Sin embargo, también son los más independientes de los amigos a la hora de dedicar sus esfuerzos a algo. En este sentido, los más dependientes son los de la clase media-alta.
- Por niveles de ingresos, son los de ingresos más bajos los más dependientes. En este caso lo son, de padres y amigos. Además, las diferencias con otros grupos son notables. Señalar también que el grado de dependencia disminuye con los niveles de ingresos.
- Por niveles de estudios, aunque no podamos hablar de tendencias sí que son de resaltar algunas diferencias. Los que más se han esforzados por enorgullecer a sus padres son los que no tienen estudios o sólo han cursado estudios primarios.

Una explicación a este resultado la podemos encontrar en que este colectivo debe estar formado por personas mayores (en este caso jugaría lo señalado al hablar de grupos de edad), que al no poder cursar otros estudios tratan de demostrar (a padres y amigos) su valía y capacidad por otras vías. Decimos que deben ser personas mayores ya que hoy día son pocos los jóvenes que únicamente tiene estudios primarios. Ese colectivo es el que presenta también

mayor dependencia de los amigos. Por el contrario, la mayor independencia de los amigos la encontramos en el grupo de universitarios superiores.

- Los grupos de actividad profesional presentan resultados dispares. De entre ellos destacaríamos el hecho de que el colectivo de empresarios o directivos de establecimientos de más de 10 empleados es el que presenta una menor atadura paterna y, a la vez, la mayor con los amigos.

Por otro lado, el colectivo de los que no han trabajado presentan un elevado nivel de dependencia paterna.

No obstante lo expuesto, hemos de reseñar que los dos colectivos con mayores ataduras sociales (de padres y amigos), son los agrícolas (patrones y trabajadores). Sus niveles son decididamente elevados, especialmente los de los patrones propietarios.

II.1.3. Actitudes ante el trabajo

II.1.3.1. Autoexigencia-excelencia-logro (decepción)

Hemos tratado de estudiar esta actitud detrás de los resultados obtenidos para la pregunta "en qué medida está Ud. de acuerdo con la siguiente afirmación: *continúo trabajando hasta quedar satisfecho con el resultado*".

El resultado global nos indica que un 30,1% está "muy de acuerdo" con esta afirmación y que un 57,9% adicional está "de acuerdo". De ser real esta afirmación y no tratarse de una percepción autocomplaciente e inflacionada, tendríamos que concluir que ese dato es ciertamente importante. A fin de lograr una cierta objetividad lo compararemos con el de otros países:

TABLA 17: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE AFIRMAN CONTINUAR TRABAJANDO HASTA QUEDAR SATISFECHOS CON EL RESULTADO

		CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
Trabajar hasta quedar satisfecho con el resultado	Muy acu.	30,1	26,5	41,6	16,54	66,2
	De acuerd	57,9	65,1	51,9	59,98	30,5

No se han contabilizado los NS/NC

Los resultados señalan que si bien estamos prácticamente igual que el Estado y sobre todo, notablemente mejor que los japoneses, nos encontramos a considerable distancia de los estadounidenses y de los suecos.

Para conseguir una mejor precisión, hemos considerado conveniente estudiar la actitud apoyándonos, además de en la pregunta citada, en otra que nos da información sobre el sentimiento tras el resultado de nuestro trabajo. Concretamente, "en qué medida está Ud. de acuerdo con la siguiente afirmación: me siento decepcionado conmigo mismo cuando no consigo mis metas".

Los datos en este caso son menos contundentes, lo cual es, por otro lado, lógico. No lograr las metas establecidas no tiene por qué llevar a la decepción. Ni siquiera tiene por qué ser necesariamente bueno sentirse decepcionado. Tal vez sea mejor analizar las causas del fallo y tomar medidas correctoras. Pero, en fin, y ante la falta de una información más completa y ajustada, vamos a considerar que un nivel de decepción alto implica un refuerzo de la primera cuestión, del deseo de hacer las cosas bien, de lograr metas.

TABLA 18: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE SE SIENTEN DECEPCIONADAS CUANDO NO CONSIGUEN SUS METAS

		CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
Me siento decepcionado conmigo mismo cuando no consigo mis metas	Muy acu.	25,1	21,5	31,6	16,3	55,3
	De acuerd	50,8	57,7	53,1	59,4	35,4

No se han contabilizado los NS/NC

Supuesto así, los resultados obtenidos nos indican que las consideraciones realizadas con la pregunta anterior se refuerzan con esta segunda pregunta: nuestra posición es similar a la del Estado, mejor que la de Japón y peor que la de USA y Suecia. De hecho el refuerzo es más fuerte en estos dos países, lo que daría más firmeza a su posición.

Extrañan un tanto los datos de Japón, país considerado tradicionalmente como muy trabajador y con marcado empeño en hacer las cosas bien. De todas formas somos conscientes de que una realidad compleja como es la excelencia en el trabajo no puede verse agotada en análisis con dos cuestiones.

Observando el estudio comparativo con otros países y analizando ahora internamente nuestra situación en los diferentes colectivos que venimos estudiando diremos que:

- El sexo no parece ser un factor que marque diferencias
- La edad, por el contrario, si implica ciertas diferencias: Por un lado, si bien a medida que aumenta la edad de los colectivos aumenta la voluntad de "trabajar hasta quedar satisfecho con el trabajo", disminuye el "sentirse decepcionado consigo mismo al no alcanzar las metas establecidas". En este caso, aunque también pudiera ser de aplicación la reflexión anterior sobre el carácter de refuerzo de esta segunda cuestión, nos inclinamos a pensar que esa

disminución se debe más a algo que va con la edad. Nos referimos a que con la edad las personas tienden a ser más realistas y pragmáticas con sus propias metas. Las experiencias vividas, la mayor limitación del tiempo para lograr metas ambiciosas, el mayor reconocimiento de las limitaciones de capacidad personales, etc., deben tender a reducir la decepción por no lograr los objetivos personales.

En cuanto al dato de que con la edad aumenta el "*trabajar hasta quedar satisfecho con el resultado*", debemos señalar que lo vemos en línea con otras consideraciones anteriores. El valor trabajo, y en este caso, el trabajo bien hecho está más presente en los colectivos de más edad. Otra cosa es que aumente con la edad.

- Por clases sociales nos encontramos con que tanto la clase media alta como la media baja y la trabajadora presentan una elección similar, mientras que son los de clase baja los que mayor preocupación presentan por trabajar hasta quedar satisfechos del resultado. Por otro lado, en relación a la decepción por no conseguir las metas personales, podemos señalar que a medida que vamos descendiendo en el status social esta decepción disminuye.
- A medida que aumenta el nivel de ingresos parece ser que aumentan progresivamente tanto la preocupación por el resultado del trabajo, como la decepción sino se consiguen las metas personales.
- Teniendo en cuenta el nivel de estudios, podemos afirmar a tenor de los resultados obtenidos, que a medida que aumenta el nivel de instrucción aumenta también el sentimiento de decepción si no se consiguen las metas esperadas, cosa que no ocurre con la valoración del trabajo bien hecho. En principio, no parece que exista una mayor o menor valoración del trabajo bien hecho en función del nivel de instrucción.
- El grupo profesional que mejores resultados ha presentado en relación a esta cuestión es el de los empleados no manuales que no supervisan, es decir, los administrativos. Este grupo, por un lado, ha concedido mucha importancia al valor trabajo y por otro muestra una gran decepción por las metas no conseguidas. El resto de los grupos presentan, en general, una valoración del trabajo bien hecho bastante alta, resaltando positivamente los empresarios o directivos de establecimientos de 10 o más trabajadores, los profesionales, el capataz o trabajador manual y el agricultor por cuenta propia. El grupo que más destaca, negativamente, es el de los trabajadores agrícolas, cuya valoración por el trabajo bien hecho es bastante más baja que la del resto de los grupos, reforzándose este hecho con la poca decepción que manifiestan si no consiguen sus metas personales.

Consideramos que el estudio de la cuestión "*trabajar hasta quedar satisfecho con el resultado*" es de gran importancia en el tema de fondo de este estudio.

Las personas en su inmensa mayoría prefieren hacer las cosas bien y no mal. Consecuentemente, *buscar quedar satisfecho implica buscar hacer bien el trabajo*.

Por otro lado, las teorías de aprendizaje referidas al refuerzo positivo indican que un resultado positivo influye en el comportamiento futuro orientándolo a seguir en la misma línea. Además, ese resultado positivo tiende a reforzar la autoestima y posibilita el crecimiento de la confianza en las propias capacidades y así el correcto desarrollo de la persona hacia su madurez. Se llega a generar, por tanto, un proceso de autoalimentación hacia la mejora profesional y personal. De ahí, la importancia otorgada a la cuestión.

II.1.3.2. Perseverancia-esfuerzo-responsabilidad-satisfacción con el propio trabajo

Son estas tres actitudes y ese sentimiento lo que creemos que podemos estudiar detrás de la pregunta *"en qué medida está Ud. de acuerdo con la siguiente afirmación: me gusta tanto mi trabajo que a menudo me quedo hasta tarde para terminarlo"*.

Aquí no se pone en cuestión la calidad sino la finalización del trabajo. En este sentido diríamos que su contenido apunta más bajo, y es que un trabajo se puede terminar bien, o no tan bien. De todas formas, si damos por válido el razonamiento realizado más arriba de que las personas desean realizar las cosas bien, debemos concluir que esta cuestión nos sirve para reforzar las anteriores. No obstante, creemos que la frase *"quedar satisfecho con el resultado"* le añade ese *"plus"* de mayor exigencia de calidad.

Además, por otro lado, en el caso que ahora nos ocupa, el apunte *"me quedo hasta tarde para acabarlo"* le añade otros matices que son los apuntados en el encabezado.

Si analizamos los datos por países, podemos destacar que la posición de la CAPV y Navarra se asemeja a la de Japón y USA, es algo inferior a la del Estado y es peor que la de Suecia. Ciertamente no son unos resultados positivos. ¿Dónde han quedado nuestras anteriores declaraciones de laboriosidad?, ¿O eran sólo de necesidad?

TABLA 19: PORCENTAJE DE PERSONAS, POR PAÍSES, QUE SE QUEDAN HASTA TARDE PARA TERMINAR EL TRABAJO

		CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
Me quedo hasta tarde por la noche para acabar mi trabajo	Muy acu.	15,0	15,8	14,4	11,0	31,2
	De acuerd	28,5	41,8	27,8	36,5	35,2

No se han contabilizado los NS/NC

Es de destacar el elevado nivel de acuerdo con la pregunta lograda por este último país. Este resultado unido a los obtenidos en las dos preguntas del apartado anterior, le convierten en un modelo difícilmente alcanzable. Sus gentes manifiestan un elevadísimo acuerdo con que están dispuestos a esforzarse mucho porque les gusta lo que hacen y por quedar satisfechos con el trabajo y que si no lo logran se sienten fuertemente decepcionados.

Entrando a analizar ahora los resultados obtenidos por los diferentes colectivos de la CAPV y Navarra, podemos establecer las siguientes consideraciones:

- No se presentan diferencias señalables por razón de sexo.
- La edad, por el contrario, vuelve a manifestarse diferenciadora, si bien levemente. Son los más jóvenes los que menos de acuerdo se muestran con trabajar hasta tarde. Su opinión se corrige notablemente al pasar al grupo de los 25-34 años.
- También en esta cuestión, al igual de lo que ocurría en otros apartados analizados anteriormente, la importancia concedida a acabar el trabajo va disminuyendo a medida que descendemos en el status social, con la excepción del grupo de clase baja que presenta unos porcentajes de elección similares a los de la clase media-alta. Esto puede ser debido no tanto al gusto por el trabajo sino a la necesidad económica.
- El análisis por grupos de ingresos nos confirma lo que señalábamos al analizar las clases sociales. Son las personas de ingresos bajos los que más se quedan a trabajar hasta terminar su trabajo, seguidos de los ingresos altos.
- El nivel de estudios es otra variable que influye en el gusto por el trabajo. En este caso debemos destacar a los universitarios que son los que más a gusto se han mostrado con su trabajo.
- Los empresarios o directivos de establecimientos de 10 o más trabajadores son los que más se quedan trabajando hasta tarde porque les gusta su trabajo, seguidos por los empresarios o directivos de establecimientos de menos de 10 trabajadores y los profesionales.

II.1.3.3. Éxito-objetivos altos-retos- (seguridad)

La búsqueda del éxito, el establecimiento de objetivos altos en la vida y el enfrentarse a los retos dejando a un lado la seguridad son algunas de las actitudes que caracterizan a una persona emprendedora. Nosotros vamos a tratar de analizar el estado de estas actitudes en la CAPV a través de las siguientes afirmaciones:

- Habitualmente tengo éxito en alcanzar las metas importantes que me impongo a mí mismo.
- Cuando hago un trabajo me pongo unos objetivos muy altos, independientemente de lo que hagan los demás.
- Prefiero hacer algo en lo que me sienta seguro y relajado a tareas que sean retadoras y difíciles.

El hecho de tener éxito en las metas que nos proponemos a nosotros mismos además de mostrar una perseverancia en la consecución de los objetivos, nos presenta una actitud positiva, tanto ante la vida como ante el trabajo. En esta ocasión aunque carecemos de datos comparativos con otros países, el hecho de que el 67% de los

encuestados se haya mostrado de acuerdo con esta afirmación frente al 26% que está en desacuerdo nos parece un indicador positivo.

TABLA 20: PERCEPCIÓN DEL ÉXITO PERSONAL EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Suelo tener éxito	67,0	67,2	66,9	67,7	68,8	68,0	61,3
No suelo tener éxito	26,4	27,0	25,8	28,7	27,1	25,5	22,9
Ns/Nc	6,6	5,9	7,3	3,7	4,1	6,6	15,7

Por grupos sociales las variables que han resultado más incidentes son el nivel de estudios, la clase social y la ocupación principal.

- Cuanto mayor es el nivel de estudios alcanzado por una persona más de acuerdo se manifiesta con esta afirmación, sobre todo a nivel de bastante de acuerdo. Son las personas de estudios superiores los que más dicen tener éxito en la consecución de sus metas.
- Por otro lado, la percepción de haber alcanzado el éxito es mayor a medida que aumenta el status social.
- Teniendo en cuenta la ocupación principal son los trabajadores por cuenta propia seguidos de los que tienen un contrato indefinido y los estudiantes los que más afirman tener éxito en alcanzar sus metas.

El ponerse objetivos altos en los trabajos que se realizan también puede ser característico de una actitud emprendedora. En el caso de la CAPV, el 57% de los encuestados afirma ponerse objetivos altos, lo cual nos parece un dato positivo. Los porcentajes no son tan altos como en el caso anterior pero en principio, y a falta de otros datos, parecen más aceptables.

TABLA 21: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Objetivos muy altos	56,1	57,9	54,3	59,8	58,7	55,2	47,4
En desacuerdo	37,0	37,2	36,8	35,9	37,5	38,5	35,8
Ns/Nc	6,8	4,8	8,9	4,4	3,8	6,3	16,8

Por grupos, las variables más incidentes en este caso han sido el sexo, la edad, la clase social, el nivel de estudios y la ocupación principal.

- Los hombres se ponen unos objetivos más altos que las mujeres.
- A medida que nos vamos haciendo mayores los objetivos que nos ponemos son menos altos, dato que refuerza otros datos analizados anteriormente acerca del establecimiento de metas a largo o a corto plazo.
- Una variable que influye de manera muy importante en el establecimiento de los objetivos personales es el nivel de estudios. A mayor nivel de estudios los objetivos que una persona se pone a sí misma son más altos.
- Algo parecido ocurre con el status social. Hay una evolución progresiva, de manera que, según vamos ascendiendo en la clase social, los objetivos impuestos son más altos. Por lo tanto, son los individuos de clase social alta los que se exigen más a sí mismos.
- Si tenemos en cuenta la ocupación principal curiosamente son los estudiantes los que más de acuerdo se han mostrado con esta afirmación, seguidos por los trabajadores por cuenta propia y los que tienen un contrato indefinido.

La búsqueda de nuevos retos es una de las razones que, según los diferentes estudios acerca del tema, mueve una persona emprendedora a la acción. En nuestro estudio hemos enfrentado las tareas retadoras con la seguridad en el trabajo, siendo altamente positiva la primera opción y negativa la segunda.

TABLA 22: BÚSQUEDA DE LA SEGURIDAD O DE NUEVOS RETOS EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Seguridad	70,7	67,1	74,5	65,9	64,4	78,6	77,0
Tareas retadoras	24,5	28,0	20,9	30,3	31,6	18,0	13,4
Ns/Nc	4,7	4,9	4,6	3,9	4,0	3,4	9,6

En este caso, lamentablemente los datos son bastante decepcionantes para el ámbito de la CAPV. El 71% de los encuestados prefiere la seguridad frente a un 24% que busca tareas retadoras. Todo esto nos hace pensar que los habitantes de la CAPV, se ponen objetivos altos en sus trabajos y obtienen el éxito pero se mueven en unos ámbitos de relativa seguridad.

Por grupos sociales los resultados apuntan que:

- Las mujeres buscan más la seguridad que los hombres.
- Por grupos de edad, lo más destacable es la brusca subida de la seguridad que se experimenta a partir de los 45 años.
- Al igual que comentábamos para los apartados anteriores, también en este caso va aumentando la preferencia por las tareas retadoras a medida que ascendemos en la escala social, mientras que paralelamente va disminuyendo la importancia de la seguridad.
- A medida que se aumenta el nivel de instrucción aumenta la preferencia por las tareas retadoras y va disminuyendo la preferencia por la seguridad.
- Por ocupación principal destaca que sean los individuos que tienen un contrato temporal los que más prefieran las tareas retadoras, siendo sus porcentajes de elección superiores a los de los trabajadores por cuenta propia.

Como conclusión de este apartado podemos decir que, si bien las respuestas dadas parecen indicar que hay una actitud positiva en relación al éxito y a la promoción, esa disposición se realiza preferentemente en el ámbito de trabajos seguros. No hay interés en realizar tareas que sean retadoras, lo que se pretende es obtener el máximo éxito en un trabajo seguro.

Los grupos que han manifestado una mayor preferencia por las tareas retadoras son los que tiene un nivel de instrucción alto. Esta circunstancia es la que les hace buscar tareas a medida de sus capacidades o la que les ha permitido encontrarse en una situación económica acomodada y con las necesidades inmediatas resueltas.

II.2. Qué trabajo deseo

Analizado desde diversos ángulos el papel que juega el trabajo en la vida, en el presente apartado trataremos de acercarnos al perfil del trabajo deseado. Lo vamos a hacer en tres etapas: qué tipo de trabajo deseamos encontrar cuando buscamos trabajo, qué trabajo deseamos cuando ya estamos trabajando y finalmente cuál sería el perfil del trabajo ideal.

II.2.1. A la hora de buscarlo

La propuesta que se hizo a los encuestados para tratar de conocer qué era lo que valoraban más a la hora de buscar trabajo, ofrecía cuatro alternativas.

- trabajo seguro, sin riesgos de cierre o desempleo
- trabajo importante, que haga sentirse realizado
- trabajar con gente que sea de mi gusto
- buen sueldo, para no tener preocupaciones económicas

Tratando de evaluar qué elecciones manifiestan una cultura favorable al trabajo, y más precisamente a un trabajo emprendedor, innovador, hemos considerado que únicamente la 2ª alternativa responde positivamente. Por el contrario, manifestarán una cultura desfavorable las otras tres alternativas. Especialmente la de trabajo seguro.

La elección realizada por el global de la muestra de la CAPV/Navarra es la que se presenta en la tabla nº 23 en el que también se incluyen los de los países de contraste.

TABLA 23: ASPECTOS MÁS VALORADOS, POR PAÍSES, A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO

		CAPV	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL		2205	1211	1542	1054	1009
Trabajo seguro	1ª elecc.	42,9	40,9	24,5	40,1	24,9
	2ª elecc.	21,1	28,2	23,7	21,6	16,7
Sentirse realizado	1ª elecc.	29,2	21,0	34,2	25,1	45,2
	2ª elecc.	21,5	20,7	20,1	15,2	21,0
Gente a gusto	1ª elecc.	14,0	11,5	8,6	23,6	19,5
	2ª elecc.	33,3	24,4	23,2	29,0	36,6
Buen sueldo	1ª elecc.	13,9	26,6	33,6	11,2	10,4
	2ª elecc.	24,2	26,7	33,0	34,2	25,8

No se han contabilizado los NS/NC

Como podemos ver, se ha dado preferencia clara a un “trabajo seguro”. No es de extrañar esta elección teniendo en cuenta el elevado nivel de desempleo que

padecemos. Sin embargo, por otro lado esa preferencia indica a su vez una reducida disposición a emprender y a asumir riesgos.

La segunda prioridad elegida ha sido, a considerable distancia, la de un *“trabajo importante, que haga sentirse realizado”*. Esta elección mitiga aunque sea en parte los resultados anteriores. Se sacrifica un *“buen sueldo”* a las otras alternativas.

¿Cuál es nuestra posición frente a los otros países?. Nuestro aprecio por la opción del trabajo realizador es decididamente superior a las del conjunto del Estado y a la de Japón. Por el contrario, los valores alcanzados por USA y especialmente por Suecia, son notablemente superiores. Este último es el que lo ha elegido como máxima preferencia. Contar con un trabajo seguro, es para ellos algo secundario, y a bastante distancia. Este escaso aprecio por un trabajo seguro, sólo es equiparable en USA. En cambio, para los encuestados en Japón y en el conjunto del Estado español es la primera preferencia, y con valores muy similares a los nuestros. El bajo nivel de desempleo de Japón, parece no influir demasiado en este caso.

En resumen, diríamos que el país que presenta una jerarquía de elección más idónea es Suecia, seguido de USA. La CAPV ocuparía el tercer puesto, por delante de Japón y el conjunto del Estado español.

Si analizamos ahora por grupos dentro de la CAPV/Navarra, podemos señalar los siguientes aspectos:

- Las mujeres muestran un mayor interés por encontrar un trabajo que les realice y que se desarrolle entre gente de su gusto. Por el contrario, muestran un notable menor interés por el sueldo. Parece que están dispuestas a sacrificarlo por lograr satisfacer los dos objetivos señalados.
- El análisis por grupos de edad nos muestra que a medida que la edad avanza disminuye el interés por el trabajo realizador y el nivel salarial, y aumenta fuertemente el deseo de que el trabajo sea seguro, sin riesgos de perderlo. Resultados ciertamente comprensibles.
- Observando los resultados por nivel de ingresos podemos decir que, como cabría esperar, unos ingresos más altos permiten preocuparse menos por el trabajo seguro y aspira a tener un trabajo más importante.
- La disposición de un nivel de estudios elevado, como puede ser el universitario, posibilita que la jerarquía de elección se altere. Los pertenecientes a ese nivel, señalan como primera prioridad al trabajo realizador, pasando a segundo lugar el que sea seguro.

Por el contrario, aquellos que no tienen ningún estudio, o únicamente han cursado la enseñanza primaria, sin llegar a concluirla, no sólo siguen eligiendo (como en el global de la muestra) prioritariamente el trabajo seguro, sino que el sueldo ocupa el segundo lugar, quedando para el ser realizador el último lugar.

Como podemos ver, los niveles de necesidades que se pretende satisfacer son decididamente diferentes y nos presentan por tanto a grupos en etapas de desarrollo diferente. Y es que, además de que, consecuentemente, las aspiraciones son dispares, también lo son las posibilidades de acceder a trabajos de calidad.

Ese mayor deseo de un trabajo realizador aparece más presente a medida que el nivel de estudios aumenta (salvo entre los universitarios medios y superiores), al tiempo que tiende a disminuir la seguridad de empleo.

- Por actividades profesionales, los perfiles más idóneos son los presentados por los empresarios y directivos de establecimientos con más de 10 empleados y los profesionales, que son los únicos en preferir la realización, en un primer lugar.

Los grupos de trabajadores y de personas que no han trabajado responden en sus dos primeras prioridades al esquema general. No obstante, los pertenecientes al segundo grupo muestran una mayor preferencia el trabajo realizador y menos por el trabajo seguro.

II.2.2. En el trabajo

Fueron 11 las alternativas de elección que se presentaron a los encuestados a la hora de señalar los aspectos que consideraban importantes “*en un trabajo*”, (no a la hora de “*ir a buscarlo*”).

- Buen sueldo/salario (-)
- Adaptado a mis conocimientos y capacidades
- Alta seguridad en el empleo (-)
- Sea interesante (+)
- Permita utilizar la iniciativa (+)
- Sea respetable (-)
- Considere pueda llegar a hacer algo (+)
- Buen horario (-)
- De responsabilidad (+)
- No demasiado agobiante (-)
- Vacaciones y fiestas abundantes (-)

Contrastando estas características con nuestro objetivo de descubrir actitudes positivas a la cultura del trabajo innovador y emprendedor, hemos considerado que la favorecerán las que tienen un signo (+), y que la pueden perjudicar las de signo (-).

La característica “*adaptado a mis conocimientos y capacidades*” la hemos interpretado como neutra, dado que admite una doble orientación. Conformista si la vemos desde el lado de que al pretender adaptación, puede significar poca exigencia, conservadurismo. Exigente, si es que la vemos demandante de unos mínimos de calidad de trabajo, no inferior a mis capacidades y conocimientos.

Esta posible ambigüedad es la que nos ha llevado a no valorarla ni como positiva ni como negativa. Creemos que a este nivel del estudio resultarán obvias las otras interpretaciones (+) o (-) que hemos otorgado a cada característica.

Los resultados obtenidos para la muestra global y para los colectivos de sexo y edad son los que se presentan en la tabla nº 24.

TABLA 24: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN EL TRABAJO EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65 +
TOTAL	2205	1080	1125	711	736	434	324
Buen sueldo	69,5	72,2	66,9	75,0	66,9	65,0	69,8
Adaptado conocimientos	68,9	66,8	70,9	70,0	70,4	69,1	62,7
Alta seguridad	56,6	58,2	55,2	54,7	53,4	59,2	64,8
Interesante	55,9	54,1	57,6	63,4	56,0	48,9	48,5
Utilizar iniciativa	48,8	50,7	47,0	56,7	52,9	41,5	32,4
Trabajo respetable	47,1	43,1	50,9	41,8	41,9	54,4	60,8
Llegar a ser algo	44,3	44,4	44,1	51,1	44,0	39,2	36,7
Buen horario	42,0	40,1	43,7	47,3	45,7	34,1	32,4
Responsabilidad	31,9	33,7	30,2	29,5	30,2	36,2	35,5
No demasiado agobiante	27,8	29,4	26,1	33,9	25,7	26,7	20,4
Vacaciones abundantes	24,4	27,7	21,2	30,7	24,6	17,3	19,8

No se han contabilizado los NS/NC

Observando los datos diremos que lamentablemente, las características (+) no aparecen más que posiciones bastante secundarias:

- 4º lugar : Sea interesante
- 5º lugar : Permita utilizar la iniciativa
- 7º lugar : Considere pueda llegar a hacer algo
- 9º lugar : De responsabilidad

Por el contrario, *sueldo y seguridad son dos aspectos altamente y prioritariamente valorados.*

Como podemos ver los resultados ante esta cuestión chocan un tanto con los de la analizada en el apartado anterior. Parece como que, si bien a la hora de buscar un empleo se señala como una de las metas el que sea realizador, cuando ya se tiene se está más dispuesto (¿o se tiene que estar, dada la precariedad del empleo?), a sacrificarlo a fin de mantener el puesto y/o alcanzar una mejor posición económica.

Por otro lado, la mayor importancia otorgada al trabajo seguro a la hora de buscarlo se podría explicar debido a que cuando se está buscando es porque o no se tiene o se tiene en precario, y consecuentemente se aspira a una situación más estable futura. O también, porque teniendo un trabajo seguro se pretende otro mejor, pero sin perder la posición de seguridad alcanzado.

Igualmente resulta contradictorio el que, a la hora de señalar las cualidades importantes a inculcar a los niños en el hogar, se elija prioritariamente el “*sentido de la responsabilidad*” y sin embargo, el trabajo “*de responsabilidad*” sólo aparezca elegido en 9º lugar.

Tal vez se deba a que estemos hablando de diferentes tipos de responsabilidad. Y es que el término responsabilidad, dentro de su aparente claridad, guarda una notable variedad de interpretaciones o sentidos. Pudiera ser que en aquél caso se entendiera la responsabilidad como consecuencia lógica de la libertad y posibilidades que cada uno tiene (que se valore el actuar responsablemente, consecuentemente): Estaríamos por tanto, ante una *Responsabilidad individual*. Por el contrario, en este caso pudiera entenderse el trabajo de responsabilidad, como aquél que exige responder de algo, un trabajo que conlleva preocupaciones, que implica mando, dirección, alcanzar unos resultados determinados: Estaríamos ante una *Responsabilidad funcional y organizacional*.

Creemos que es en este sentido como deben ser interpretados los términos y, consecuentemente, los resultados dispares obtenidos. A pesar de esta posible aclaración, los datos siguen resultando un tanto incoherentes.

La comparación de prioridades de elección por países nos permitirá situar mejor nuestros resultados.

TABLA 25: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN EL TRABAJO POR PAÍSES

	CAPV	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Buen sueldo	69,5	80,3	70,7	56,9	63,3
Adaptado conocimientos	68,9	67,8	46,8	60,3	35,5
Alta seguridad	56,6	66,9	62,6	53,7	56,8
Interesante	55,9	50,9	62,0	42,1	75,9
Utilizar iniciativa	48,8	38,9	43,6	35,9	54,6
Trabajo respetable	47,1	50,9	33,5	28,4	19,5
Llegar a ser algo	44,3	40,1	61,7	46,3	78,7
Buen horario	42,0	39,0	43,2	50,3	40,1
Responsabilidad	31,9	37,4	42,7	46,85	56,4
No demasiado agobiante	27,8	24,8	28,6	46,1	24,3
Vacaciones abundantes	24,4	20,3	21,9	50,5	12,1

No se han contabilizado los NS/NC

Suecia es el país con resultados más positivos. Dos aspectos de los considerados como favorables son los que ocupan los lugares prioritarios: *“llegar a hacer algo”* y *“sea interesante”*. El sueldo y la seguridad han quedado relegados a 3º y 4º lugar. Además, son los otros dos aspectos positivos (+) los que ocupan las siguientes posiciones. Y aún más, ya que los porcentajes de elección de las restantes opciones quedan a notable distancia. Frente a ellos, las posiciones de la CAPV/Navarra quedan bastante malparadas.

No resulta así la comparación con los otros países. Si excluimos la opción *“adaptado a conocimientos”*, USA y Hego-E.H. presentan una jerarquía similar en los 3 primeros puestos. Es a partir de ahí donde sus elecciones son mejores que las nuestras, dado que consigue *“colocar”* en lugares más importantes las alternativas *“llegar a hacer algo”* y *“de responsabilidad”*.

Japón por el contrario, sólo presenta en un puesto importante un aspecto positivo (+), el que sea *“de responsabilidad”*. El resto ocupan lugares notablemente retrasados. Sin embargo, otros de marcado carácter lúdico, como son *“vacaciones y fiestas abundantes”* y *“buen horario”* han resultado muy elegidos. Definitivamente, nuestra posición global es mejor que la suya.

La comparación con el conjunto del Estado también es mejor, pues si bien las primeras posiciones son similares, el aspecto *“permite utilizar la iniciativa”* es preferido con notable diferencia, y a cambio de *“trabajo responsable”*.

En cuanto a porcentajes de elección deberíamos destacar que:

- *"Utilizar la iniciativa"* presenta una elevada elección sólo superada por Suecia.
- *"Sea interesante"*, si bien presenta mejores porcentajes que el conjunto del Estado y Japón, presenta niveles inferiores a USA y sobre todo Suecia.
- *"Llegar a ser algo"*, también es notablemente menos elegido que en esos dos países.
- *"De responsabilidad"*, aspecto en el que nuestra elección es la peor de todos los países.

Consecuentemente, diríamos que en los aspectos denominados positivos (+) nuestras elecciones son mediocres. Ciertamente no parece que, a tenor de estos datos, se nos pueda distinguir por nuestro carácter emprendedor.

Analizando los porcentajes de los aspectos negativos (-) podemos decir que las elecciones, con las lógicas disparidades, (especialmente manifiestas en Japón), no presentan especiales diferencias. Consecuentemente, debemos reafirmarnos en la conclusión anterior.

Si observamos ahora los resultados obtenidos por los diferentes grupos dentro de la CAPV/Navarra podemos destacar las siguientes consideraciones:

- Las mujeres presentan, además de diferentes porcentajes en bastantes aspectos, una jerarquía diferente. Sacrifican *sueldo y seguridad* a cambio de que sea más *"adaptado a conocimientos y capacidades"*, y *"sea interesante"*. Dada la estructura socio-económica que tenemos y la posición que la mujer ocupa en ella, decididamente relegada, nos inclinamos a pensar que el aspecto *"adaptado a conocimientos y capacidades"* podría ser considerado en su caso como (+), demandan un tipo de trabajo de más calidad que el que ocupan y que esté en más consonancia con sus potencialidades reales.

La mayor preferencia por un *"trabajo respetable"* puede estar en la misma línea.

Todo ello no significa necesariamente mayor disposición emprendedora, sino deseo de cambio hacia una posición que por su capacidad les corresponde.

Por otro lado, las diferentes elecciones en aspectos lúdicos nos hacen pensar que entienden el tiempo de descanso de diferente manera. Así, la menor elección de *"trabajo no demasiado agobiante"* y *"vacaciones abundantes"*, junto a la mayor elección de *"buen horario"* pueden querer indicar (no nos atrevemos en absoluto a asegurar) que prefieren sacrificar vacaciones, siempre y cuando el horario diario y la carga de trabajo no sea excesiva. ¿Para atender (¿seguir atendiendo?) labores domésticas?

Consideramos que existen diferentes datos que tienden a confirmar una estructura laboral de corte machista, especialmente en el sentido de dificultar el acceso de la mujer al mundo del trabajo.

Nos da la impresión de poder percibir por parte de las mujeres la demanda de un hueco "*respetable e interesante*" a sus capacidades. A cambio solicitan menos demandas de: *sueldo, seguridad, descanso, vacaciones, responsabilidad e iniciativa*.

- La edad se presenta como un factor decididamente diferenciador. Las tendencias de ascenso/descenso en la elección son claras en varios aspectos y además se observan importantes saltos en grupos concretos.

Aspectos que son más demandados con más edad son *la seguridad y el trabajo respetable*. En estos dos casos más que tendencia lo que se da es salto, en el colectivo 50-64 años. Como podemos observar mayor demanda en dos aspectos negativos (-).

Por el contrario, son menos pretendidos con más edad: *el nivel salarial* (salto importante en los 30-49 años), *"buen horario"* (salto importante en los 50-64), *"vacaciones abundantes"*, que *"permita utilizar la iniciativa"*, se pueda *"llegar a hacer algo"* y *"sea interesante"*.

Como podemos ver tres (+) tres (-). Difícil por tanto, establecer cuál resulta mejor para un trabajo emprendedor. Sin embargo, nos inclinaríamos a pensar que, a pesar de que es mayor la demanda de aspectos lúdicos por parte de los jóvenes, la mayor demanda de características emprendedoras puede compensar con creces.

Y es que realizando la lectura de los datos, desde el lado de los de más edad, lo que presenta es una mayor disposición a sacrificar calidad de trabajo (calidad intrínseca y disponibilidad de ocio) por seguridad y trabajo respetable (supuestamente entendido como un trabajo donde se le respeta a la persona). Dos aspectos de notable carácter conservador.

Es verdad que demanda más un trabajo que *"sea de responsabilidad"*, pero ello, (no obstante su catalogación con (+)) no siempre conllevará iniciativa, aunque sí cultura de trabajo.

Consecuentemente, nos atreveríamos a afirmar que en ese grupo de más edad (50-64 años) se tiende más hacia una cultura de trabajo, pero de corte tradicional, y menos hacia la innovación, la realización creadora y la ambición en las metas. Las fuertes caídas experimentadas en la elección de los aspectos *"buen sueldo"* y *"no demasiado agobiante"*, parecen querer confirmar que las ilusiones, tal vez sueños de antaño, de dar con trabajos muy bien remunerados y con escasa presión, se encuentran ya con una realidad más cruda y dura.

- Analizando por clases sociales podemos decir que también la pertenencia a una determinada clase social conlleva preferencias diferentes en el trabajo.

La clase más baja presenta en los dos primeros lugares, el *"buen sueldo"* y la *"seguridad"* de empleo. Es decir, satisfacer las necesidades más elementales.

Ascendiendo en la escala, nos encontramos con que para la denominada clase trabajadora, la *seguridad* pasa a ocupar el tercer lugar, tras *"adaptado a conocimientos y capacidades"*. Sin embargo, en ambos grupos sociales se observa que, la característica *"trabajo respetable"* es la que ocupa la 5ª posición en detrimento de *"utilizar la iniciativa"*.

La clase media alta, si bien sigue valorando en primer lugar (cosa que no lo hace la media-baja) el *"buen sueldo"*, es la que posiciona la *"seguridad"* en el lugar más retrasado, el 5º, dando prioridad a dos aspectos marcadamente positivos (+): *"que sea interesante"* y que *"permita utilizar la iniciativa"*.

Debemos destacar que un *"buen horario"* ha presentado un porcentaje de elección muy similar en todos los grupos. Por lo visto, debe gustar a todos por igual. Otro tanto sucede con *"vacaciones abundantes"*, que sólo presenta una elección menor en el grupo de clase más baja.

- Analizando los grupos por ingresos, se confirman ciertas tendencias ya señaladas para las clases sociales. Destacar en este caso los parejos resultados obtenidos por los tres grupos en las características: *"de responsabilidad"* y *"adaptado a los conocimientos"*. Esta circunstancia estaba ya bastante manifiesta en el análisis por clases. La distorsión está especialmente presente en la clase más baja.
- Los diferentes niveles de estudios también contribuyen a generar diferentes posturas frente a lo que es importante en el trabajo.

En este sentido destacaríamos especialmente que entre los universitarios y los de enseñanza secundaria, la primera petición la ocupa el que sea *"adaptado a conocimientos y capacidades"*; y pasa a segundo lugar el *"buen sueldo"*.

También es destacable entre los universitarios el hecho de que las tres siguientes posiciones sean ocupadas por *"sea interesante"*, *"permita utilizar la iniciativa"* y se pueda *"llegar a hacer algo"*, tres aspectos catalogados como positivos. Por otro lado, creemos que en estos dos grupos de universitarios, medios y superiores, el sentido del aspecto *"adaptado a conocimientos"* tiene más un carácter de mínimos exigidos que de conservadurismo. Exigen que su trabajo les permita desarrollar su elevado nivel de capacitación.

- Entre los grupos de actividad profesional, el formado por los empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 empleados es el que presenta mejor jerarquía. Si bien elige en primer lugar un *"buen sueldo"*, el resto de posiciones son ocupadas por características más o menos favorables a la cultura de trabajo emprendedor. Además las bajas elecciones realizadas a *"vacaciones abundantes"*, *"buen horario"* y *"no demasiado agobiante"*, completan la bondad del perfil.

Por el contrario, la jerarquía de los empresarios y directivos de establecimiento de menos de 10 empleados, se desvía notablemente del de sus homólogos de establecimientos mayores. Y lo hacen, tanto por la elevada elección de "alta seguridad" como por las también mayores de las características denominadas como lúdicas.

Los profesionales son otro colectivo con perfil favorable. Sacrifican el "buen sueldo" al hecho de que sea un trabajo "adaptado a sus capacidades". Incluso casi llegan a preferir el que "sea interesante". Cabría decir que, únicamente su bajísima elección de "llegar a ser algo" y el 5º lugar ocupado por "buen horario", descompensan el otro lado del perfil.

Otra pregunta que puede ayudarnos a completar la información sobre los aspectos que son deseables en el trabajo en la CAPV/Navarra es la que cuestiona, "¿qué es lo que más le interesa de estas dos cosas?"

- que haya posibilidad de ascenso o promoción
- que le guste la gente con la que trabaja"

Los resultados, que en este caso no tienen comparativos con otros países, son los que recoge la tabla nº26

TABLA 26: ELECCIÓN EN LA C.A.P.V., ENTRE POSIBILIDADES DE ASCENSO O GENTE AGRADABLE EN EL TRABAJO, POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Ascenso	12,3	15,6	9,0	15,2	9,8	12,4	12,1
Que le guste la gente	81,2	78,7	83,8	79,7	80,5	80,5	80,0
Ns/Nc	6,4	5,7	7,2	5,0	7,1	7,1	7,9

Como podemos observar las opiniones se han decantado clarísimamente hacia la segunda opción.

Consideramos que trabajar con gente de gusto es algo decididamente apreciable, pero contrastado con posibilidades de promoción, ciertamente, cabía esperar otros resultados más favorables a esta posibilidad. Consecuentemente, en nuestra opinión estos resultados han de ser considerados como poco positivos para el objetivo de crear cultura de trabajo innovadora.

El análisis de datos por grupos sociales nos lleva a realizar las siguientes apreciaciones:

- Por sexo, el colectivo femenino es el que menos ha elegido la alternativa de "promoción".

- En los grupos de edad, niveles de estudios, status social y ocupación principal no se presentan tendencias claras y los resultados presentan altibajos no fácilmente explicables con la información disponible.

Otra cuestión que puede aportar información en la línea de preferencias en el trabajo viene, de la mano de la siguiente pregunta: “*en qué grado se encuentra Vd. de acuerdo con la siguiente afirmación: prefiero pequeñas metas diarias a metas a largo plazo*”.

En este sentido, y de acuerdo con otros estudios⁶, la preferencia de metas a largo es signo de espíritu emprendedor. Consecuentemente los resultados reflejados en la tabla nº 27 no parecen presagiar posturas favorables. Tan sólo un 4% se manifiesta a favor de metas a largo y un 13% lo hacen de manera limitada. Frente a ellos son un 36% los que solo se ponen metas pequeñas a muy corto plazo.

TABLA 27: METAS DIARIAS O METAS A LARGO PLAZO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Pequeñas metas diarias	77,3	74,8	79,7	75,6	78,2	78,9	75,6
Metas a largo plazo	17,5	21,5	13,5	21,8	17,7	16,5	12,1
Ns/Nc	5,2	3,7	6,8	2,6	4,1	4,6	12,4

- Por grupos de sexo, es el colectivo femenino el que presenta niveles de elección más pobres.
- En cuanto a los de edad, la tendencia es bastante clara en el sentido de que al aumento de los años parece acompañar una mayor cercanía en las metas. No obstante, deberíamos destacar que el número de no respuesta también aumenta con la edad.
- A niveles de estudios más altos acompaña un aumento de preferencia por las metas a largo plazo.
- En cuanto a grupos de ocupación principal destacan las desviaciones respecto de la media de las elecciones del grupo “*trabajar por cuenta propia*”. Muestran mayor preferencia por las metas diarias y al tiempo también mayor acuerdo con metas a largo plazo. La disparidad de opiniones es manifiesta. Estos

⁶ Miguel Ayerbe y Iñigo Larrea. *Actitud de la Dirección General ante la Calidad Total*. Consejería de Industria, Agricultura y Pesca del Gobierno Vasco, 1995.

resultados, junto a otros también discordantes que presenta este colectivo, nos lleva a pensar que dentro de él se ha dado cabida a personas con circunstancias y perfiles profesionales y humanos muy diversos.

Finalmente, disponemos de otra pregunta dentro del ámbito de este apartado. Se trata de la que cuestiona sobre si *“las instrucciones recibidas en el trabajo deben ser seguidas o por el contrario se debe primero estar convencido de que son adecuadas”*.

En nuestra opinión, *“estar convencido previamente”* muestra una orientación favorable a una cultura de trabajo innovadora ya que la opción contraria supone seguidismo en el colaborador y deja las posibilidades creativas y de cambio exclusivamente en mano de los jefes.

En este caso los resultados parecen favorecernos ya que si bien en el Estado la opción *“estar convencido”* es algo superior, también lo es la de *“seguir instrucciones”*, y aquí por un amplio margen.

TABLA 28: SEGUIR INSTRUCCIONES EN EL TRABAJO POR PAÍSES

	CAPV	ESPAÑA	USA	JAPON *	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Seguir instrucciones	26,9	37,8	66,5	-	40,7
Depende	21,2	9,9	2,2	-	11,2
Estar convencido	51,9	52,3	31,3	-	48,1

No tenemos datos de Japón en relación a esta pregunta.
No se han contabilizado los NS/NC

Por otro lado, merece la pena destacar los resultados de USA para la alternativa *“seguir instrucciones”* muy elevada a todas luces, a costa de restar adeptos a *“estar convencidos”* y a la tercera opción, *“depende”*.

Incluso Suecia, en otras ocasiones ejemplo positivo, presenta aquí un alto porcentaje de personas dispuestas a *“seguir las instrucciones”*. Somos, por tanto, una sociedad algo rebelde.

Analizando los diferentes grupos sociales de la CAPV/Navarra, descubrimos que:

- El sexo no resulta ser factor diferenciador.
- La edad por el contrario sí parece diferenciar. Los datos apuntan a que con la edad se pierde algo de exigencia en *“convencimiento”*, bastante de *“depende”* y, decididamente, se está más dispuesto a obedecer.
- La anteriormente citada rebeldía parece manifestarse especialmente en el grupo de ingresos bajos y algo menos en el de clase social baja.

- Las personas sin estudios son las más proclives a seguir las instrucciones sin cuestionamiento. Las diferencias son poco consistentes entre los grupos restantes.
- Por grupos de actividad profesional, destaca la elevadísima elección de “seguir instrucciones” que hace el grupo de empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 empleados. Los que en otras ocasiones aparecen como emprendedores, se muestran aquí decididamente conservadores. Probablemente, la independencia que piden para sí no están dispuestos a dársela a otros.

Los que sí confirman otros resultados anteriores son los profesionales que se manifiestan como los más necesitados de convencimiento a la hora de acatar instrucciones. Probablemente sea el carácter liberal de su profesión, y el hecho de que normalmente realizan su trabajo con pocos, y además formados, colaboradores, el que les lleva a optar por esa alternativa emprendedora.

II.2.3. El trabajo ideal

Los datos que vamos a analizar en este apartado se derivan de la siguiente pregunta: “¿qué dos características de las que se le muestran a continuación debería tener el trabajo ideal?”.

- Estabilidad en el puesto de trabajo
- Un trabajo en el que se me diga qué es lo que hay que hacer
- Un buen ambiente y clima laboral
- Buen sueldo
- Buen horario de trabajo y calendario para disfrutar del tiempo libre
- Poder hacer carrera profesional, ascender
- Autonomía, posibilidad de desarrollar mis ideas
- Proximidad geográfica
- Otras características

De entre estas alternativas hemos considerado favorecedoras de una cultura de trabajo emprendedora las siguientes:

- “poder hacer carrera profesional, ascender”, y
- “autonomía, posibilidad de desarrollar mis ideas”.

Las otras, especialmente, las de “estabilidad”, “buen horario y calendario” y “proximidad geográfica”, las consideramos contrarias.

Los resultados obtenidos, que no cuentan con contraste comparativo, se presentan en la tabla nº 29

TABLA 29: ASPECTOS MÁS VALORADOS EN LA C.A.P.V./NAVARRA, EN EL TRABAJO IDEAL, POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Estabilidad	44,8	45,2	44,3	39,0	43,0	52,4	44,9
Buen ambiente	22,9	21,8	24,0	25,5	24,6	20,9	19,1
Buen sueldo	15,7	16,0	15,4	18,0	12,3	12,4	23,2
Buen horario	5,8	6,0	5,6	6,6	8,5	4,8	1,7
Autonomía	5,0	5,4	4,6	6,3	7,0	3,4	2,4
Poder ascender	2,0	2,5	1,5	2,1	1,7	2,5	1,6
Proximidad geográfica	1,3	1,0	1,5	0,9	1,1	1,4	1,9
Se me diga que hacer	0,7	0,8	0,6	0,9	0,5	0,8	0,6
Otras	0,4	0,5	0,4	0,6	0,7	0,1	0,2
Ns/Nc	1,4	0,8	2,0	0,2	0,7	1,4	4,4

La observación de los datos nos permite establecer las siguientes consideraciones. Las dos opciones positivas ocupan los últimos lugares, si exceptuamos las de "proximidad geográfica", "otras características" y "que se me diga que hay qué hacer" que, por otro lado, han sido citadas sólo de forma marginal. Incluso la propia opción "ascender" podría ser calificada como marginal. Sólo ha sido preferida en un 2% de las ocasiones.

También muy minoritaria, aunque menos, (5%) ha resultado la opción "autonomía". Como contrapunto a estos datos, la "estabilidad en el puesto" ha resultado la más seleccionada.

En este contexto no son de extrañar la elevada elección "buen sueldo", ni la mediocre obtenida por "buen horario y calendario". Se entiende que tal vez merece la pena tener un peor horario a cambio de una mejor remuneración.

La elevada elección de "buen ambiente y clima" nos viene a corroborar que este tema, anteriormente ya aparecido, es un aspecto muy valorado en nuestro contexto.

De todo ello podemos concluir que el trabajo ideal no concuerda con un trabajo emprendedor, creador, arriesgado.

El análisis de carácter grupal nos permite señalar las siguientes consideraciones:

- No aparecen diferencias consistentes por razón de sexo, si bien las mujeres parecen algo menos emprendedoras. También es destacable la notable mayor elección realizada por éstas hacia la alternativa "buen ambiente y clima".
- Por grupos de edad, la "autonomía", tras un repunte en el grupo de 30-45 años, tiende a disminuir con la edad. Lo contrario sucede con el "buen sueldo".

Parecería como que en esa banda de edad se está dispuesto a sacrificar “sueldo” por “autonomía”, pero no por “ascender”.

En el grupo de más edad laboral (el de 46 a 64 años) se observa un fuerte salto de aprecio por la “estabilidad” y no por el “sueldo”. Todo ello a cambio de pérdida de “ambiente y clima” y “horario y calendario”. Resultados en cierta medida coincidentes con éstos ya nos han surgido de otras cuestiones.

- El nivel de estudios, se nos muestra también como un factor diferenciador. De entre las diferencias que presentan los grupos destacaremos que a un mayor nivel de estudios acompañan mayores preferencias por un “buen ambiente”, un “buen horario” y “autonomía”.

Estas superiores preferencias, unidas a las menores en “buen sueldo” y “estabilidad” hacen que se den jerarquías diferentes por grupos. Así, en tanto que para los que no tienen siquiera estudios primarios las prioridades vienen marcadas por “buen sueldo” y “estabilidad”, los pertenecientes al grupo de estudios superiores, tienen las suyas en “buen ambiente” y “estabilidad”.

Pero lo que tal vez sea más importante, este grupo es el único que consigue colocar en 4ª posición a la “autonomía”, por delante del “buen horario”, a pesar de haber aumentado el porcentaje de elección de este aspecto.

También es de resaltar en este colectivo la baja elección que hacen de “buen sueldo”, tanto que casi es alcanzada por la de “autonomía”.

- La variable status también se presenta acompañada de notables diferencias de elección. Los aspectos que ascienden con el nivel de status son los de “buen horario” y “autonomía”, éste último especialmente. Igualmente lo hace el de “buen ambiente”, aunque con alguna distorsión en la tendencia presentada por el grupo de mayor nivel. Por el contrario, muestran tendencia descendente, la “estabilidad”, y, sobre todo, el “buen sueldo”.

Parecen lógicas estas evoluciones. Un elevado status provee de base suficiente como para no tener que preocuparse en exceso por ninguna de esas dos características.

Al igual que en el caso anterior, únicamente el nivel de status más alto presenta la alternativa “autonomía” por delante de la de “buen horario”, si bien por una diferencia mínima.

- El análisis por grupos de ocupación principal permite destacar al de trabajadores por cuenta propia. Es el colectivo con un perfil más favorable. Es el único que logra posicionar al aspecto “autonomía” por delante del “horario”. Sin embargo, su demanda de esta característica es superior a la media. Probablemente por la atadura de horario que normalmente acompaña a una actividad por cuenta propia. Por otro lado, es junto al colectivo de estudiantes el que menos valora la “estabilidad” y el “buen sueldo”.

Son precisamente estas buenas elecciones del grupo de estudiantes, unidas a un notable aprecio por la “*autonomía*”, lo que les convierte en otro conjunto *emprendedor*.

PARTE III: LA DISPOSICION AL CAMBIO DE TRABAJO

III.1. El cambio de trabajo

III.1.1. Cambios de puesto de trabajo y de empresa

Una vez vista cuál es la *actitud ante el trabajo*, nos parece importante analizar cuál es la *actitud ante el cambio de trabajo* en la CAPV. En principio, nuestra opinión es que una persona emprendedora no se quedará quieta en su trabajo y tenderá a cambiar de empresa o de puesto de trabajo buscando montar su propio negocio, tratando de encontrar una mayor autonomía, independencia, nuevos retos, mayor categoría profesional...

Para ello vamos a estudiar tanto el número y las características que tienen las personas que cambian de trabajo como los motivos que se aducen para realizarlos. Las preguntas que se les han planteado a los encuestados han sido las siguientes: "durante los años que ha trabajado; ¿ha cambiado alguna vez de empresa? y, ¿ha cambiado alguna vez de puesto o nivel?, ¿qué razones le llevaron a cambiar de empresa? y ¿qué razones le llevaron a cambiar de puesto?"

TABLA 30: CAMBIO DE EMPRESA O DE PUESTO DE TRABAJO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Ha cambiado de empresa	53,0	61,0	43,0	49,0	56,0	54	51
Ha cambiado de puesto	42,0	50,0	30,0	36,0	45,0	44	44

No se han contabilizado los Ns/Nc

Lo primero que llama la atención al analizar los datos es la *poca disposición al cambio* que presentan los habitantes de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Tanto si hacemos referencia a los cambios de empresa como a los cambios de puesto de trabajo, los resultados no manifiestan una actitud muy emprendedora, más bien lo contrario.

Los cambios de empresa y de trabajo no son muy frecuentes en nuestro entorno. Únicamente el 53% de los encuestados ha cambiado alguna vez de empresa, mientras que el cambio de puesto de trabajo es aún inferior (42%). La mayoría de los que han cambiado alguna vez de empresa lo han hecho únicamente en una ocasión (40%) y principalmente antes de cumplir los 30 años. Esta reticencia al cambio varía en función de diferentes aspectos.

- Los hombres cambian más que las mujeres tanto de empresa (61%) como de puesto (50%). Es especialmente destacable que un 70% de ellas no ha cambiado nunca de puesto de trabajo.
- Estos cambios de empresa y de puesto aumentan según la edad, lo cual puede ser una consecuencia lógica del desarrollo profesional de las personas y del mayor número de años que se lleva trabajando.
- El nivel de estudios no afecta al hecho de que se cambie de empresa o no, pero sí al cambio de puesto de trabajo. A medida que aumenta el nivel de estudios son más las personas que han ido cambiando de trabajo, de tal forma que el 34% de las personas que tienen estudios primarios han cambiado alguna vez de puesto de trabajo, ascendiendo este porcentaje hasta un 48% en las personas de estudios superiores.
- Las personas que más han cambiado de empresa son los trabajadores por cuenta ajena con contratos temporales (67%) y los parados (66%), mientras que los trabajadores por cuenta ajena con contratos indefinidos son los que más han cambiado de puesto de trabajo (51%). Los trabajadores por cuenta propia, las amas de casa y los estudiantes son los que menos cambios han realizados en este sentido.

Aunque la movilidad laboral sea escasa, es interesante saber cuáles son los motivos que llevan al cambio. Para ello se presentó a los encuestados que habían cambiado alguna vez de trabajo la siguiente relación de razones:

- Forzado (fin de contrato, reestructuración plantilla, despido, quiebra...) (-)
- Ganar más dinero (0)
- Poder montar mi propio negocio, instalarme por mi cuenta (+)
- Deseo de nuevos retos (+)
- Tener mayor autonomía (+)
- Deseo de mayor categoría profesional (+)
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa (-)
- Malas relaciones con el jefe, compañeros, empleados... (-)
- Tener un trabajo más cómodo y agradable (-)
- Proximidad geográfica (-)
- Otras razones

Razones por las que cambió de empresa

De las razones propuestas, las más acordes con una actitud emprendedora serían: "poder montar mi propio negocio o instalarme por mi cuenta", "deseo de nuevos retos", "tener mayor autonomía" y "deseo de mayor categoría profesional". Sin embargo, las más mencionadas para cambiar de empresa son o bien forzadas por las circunstancias (53%) o para "ganar más dinero" (30%). Los motivos que pueden demostrar una actitud más emprendedora no superan en ningún caso el 10% de elección de respuesta.

TABLA 31: RAZONES DEL CAMBIO DE EMPRESA EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Forzado	53,0	51,0	58,0	73,0	58,0	44	39
Ganar más dinero	30,0	33,0	24,0	22,0	25,0	36	40
Otras	10,0	8,0	15,0	10,0	9,0	11,0	11,0
Mayor categoría profes.	9,0	11,0	4,0	3,0	3,0	9,0	12,0
Mayor estabilidad	8,0	9,0	6,0	6,0	6,0	9	7
Trabajo más cómodo	8,0	6,0	11,0	7	7,0	9,0	8,0
Nuevos retos	7,0	7,0	8,0	4,0	8,0	8,0	8,0
Montar mi negocio	6,0	7,0	4,0	3,0	6,0	8	6
Proximidad geográfica	5,0	5,0	5,0	2,0	5,0	7,0	5,0
Mayor autonomía	4,0	5,0	4,0	1,0	6,0	6,0	3,0
Malas relaciones	2,0	2,0	3,0	5,0	3,0	1	0

No se han contabilizado los Ns/Nc

En general, podemos señalar que los motivos que hemos clasificado como más emprendedores presentan un mayor porcentaje de elección en los hombres que en las mujeres y van ascendiendo con la edad, con el nivel de estudios y con el status social. En estos casos, destacan positivamente los individuos con estudios superiores y los de status social alto, excepto en el caso de deseo de *mayor categoría profesional*, donde las diferencias no son tan claras con el resto de los grupos. Analizando más detalladamente cada grupo nos encontramos con que:

- Las mujeres cambian de empresa forzadas por las circunstancias en más ocasiones que los hombres y en menos para ganar más dinero, montar su propio negocio, deseo de mayor categoría profesional y estabilidad.
- A medida que ascendemos en la escala de edad, los cambios forzados van disminuyendo, mientras que el deseo de ganar más dinero va aumentando progresivamente. De igual forma va aumentando también el deseo de montar un negocio propio, nuevos retos, mayor autonomía y mayor categoría profesional. Los mayores avances se producen de los 18 a los 30 años.
- Según el nivel de instrucción lo más destacable es que cuanto más alto es el nivel alcanzado menos se ha valorado la opción *“ganar más dinero”* como motivo para cambiar de empresa y se le da más importancia a los motivos que hemos clasificado como emprendedores. Destaca sobre todo, la importancia concedida por las personas de estudios superiores para cambiar de empresa al deseo de nuevos retos.

- Los cambios forzados y el deseo de ganar más dinero van disminuyendo en elección de respuesta a medida que ascendemos en la escala social, mientras que las motivaciones más emprendedoras van aumentando progresivamente.
- Los motivos que han llevado a los trabajadores por cuenta propia a cambiar de empresa han sido por este orden: "forzados" (47%), "para montar mi propio negocio" (35%), "para ganar más dinero" (22%) y "para tener mayor autonomía" (15%). En el resto de los grupos profesionales los principales motivos para cambiar han sido forzados o para ganar más dinero, las demás motivaciones presentan un porcentaje de elección inferior al 15%.

Los colectivos que más han valorado cambiar de empresa para poder montar su propio negocio son de status social alto, tienen entre 46 y 64 años y en el eje político se posicionan en la derecha.

Perfil de las personas que han cambiado de empresa para montar su propio negocio

Antes de señalar cuál es el perfil de las personas que han cambiado de empresa para montar su propio negocio tenemos que avisar que este colectivo no supone más que el 2,4% de la muestra total y el 5,9% de los que han cambiado de empresa, por lo tanto, no sabemos hasta qué punto estos datos son extrapolables al total de la población. De los 1161 encuestados que han afirmado haber cambiado alguna vez de empresa 69 lo ha hecho para poder montar su propio negocio. A pesar de la advertencia, nos parece interesante mostrar este perfil aunque no sea más que para tomarlo de forma orientativa.

- Se trata fundamentalmente de hombres, únicamente el 25% son mujeres.
- Son mayores de 30 años.
- Pertenecen a la clase social media o alta.
- Han cursado principalmente estudios primarios o formación profesional.
- El 38% nació en Bizkaia, el 31% en Gipuzkoa, el 4% en Navarra y el 4% en Alava. El resto no nació en el País Vasco.
- El 47% se posiciona políticamente en la izquierda, frente a un 13% que son de derechas y un 15% que se sitúa en el centro.

Razones por las que cambió de puesto de trabajo

Como ya hemos comentado anteriormente, únicamente el 42% de los encuestados ha manifestado haber cambiado alguna vez de puesto de trabajo, siendo las principales razones que llevan al cambio forzadas (40%), para ganar más dinero (30%) o para lograr una mayor categoría profesional (21%). Las dos primeras razones, aunque se mantienen en los niveles más altos de elección, presentan una evolución descendente a medida que va aumentando el nivel de estudios y la clase social, mientras que el deseo de una mayor categoría profesional va aumentando con el nivel de estudios y la clase social.

A tenor de lo que hemos analizado hasta ahora podemos decir que el deseo de una mayor categoría profesional sí se presenta como un motivo importante para cambiar de puesto de trabajo, aunque no lo suficiente como para cambiar de empresa.

TABLA 32: RAZONES DEL CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Forzado	40,0	38,0	47,0	56,0	40,0	35	34
Ganar más dinero	30,0	33,0	25,0	23,0	28,0	33	40
Mayor categoría profes.	21,0	24,0	16,0	13,0	22,0	27,0	18,0
Nuevos retos	11,0	12,0	8,0	9,0	12,0	10,0	11,0
Otras	11,0	10,0	15,0	12,0	10,0	11,0	13,0
Mayor estabilidad	8,0	9,0	5,0	4,0	10,0	8	7
Trabajo más cómodo	8,0	7,0	10,0	7	8,0	8,0	10,0
Mayor autonomía	6,0	6,0	6,0	2,0	8,0	4,0	5,0
Montar mi negocio	5,0	6,0	3,0	6,0	4,0	5	7
Proximidad geográfica	2,0	2,0	4,0	0,0	2,0	3,0	4,0
Malas relaciones	1,0	2,0	1,0	3,0	2,0	0	0

No se han contabilizado los Ns/Nc

No vamos a realizar un análisis detallado por grupos ya que para las variables sexo, edad, nivel de estudios y status social se repiten las características mencionadas en el apartado de cambio de empresa. Sin embargo, en cuanto a los grupos profesionales podemos mencionar que:

- Las mayores diferencias con relación a la media a la hora de cambiar de trabajo las presentan los trabajadores por cuenta propia. En este grupo aunque su primera elección sigue siendo "forzada", la tercera elección lo es para "poder montar su propio negocio" y aunque desean "ganar más dinero" también buscan más que el resto "la autonomía".

La otra excepción la presentan los estudiantes, que dan más importancia al logro de una "*mayor categoría profesional*" que a "*ganar más dinero*".

Perfil de las personas que han cambiado de puesto de trabajo por motivos emprendedores

En este apartado vamos a tratar de mostrar cuál es el perfil de las personas que han cambiado de puesto de trabajo por motivos emprendedores. Como ya hemos señalado en apartados anteriores los motivos que calificamos como emprendedores son los siguientes:

- Deseo de nuevos retos
- Tener mayor autonomía
- Deseo de mayor categoría profesional

En esta ocasión no vamos a tomar en consideración la opción "*montar mi propio negocio*" porque nos parece bastante inusual el hecho de que se pueda montar un negocio propio sin cambiar de empresa.

De los 907 encuestados que han cambiado de puesto de trabajo, 343 han seleccionado como primera o como segunda elección alguna de las razones calificadas como emprendedoras. Este colectivo supone el 37% de los que han cambiado de puesto de trabajo y el 12% del total de encuestados. Aunque estos datos parecen bastantes positivos, tenemos que aclarar que de las tres opciones mencionadas la que más fuerza tiene es la de lograr una mayor categoría profesional, motivo que, aunque ha sido calificado como emprendedor, tiene menor importancia que el interés por los nuevos retos y la mayor autonomía.

Las características de este colectivo son las siguientes:

- La gran mayoría son hombres, únicamente el 23% son mujeres.
- Se trata de personas mayores de 30 años.
- Son de clase social media-baja o media.
- Tienen principalmente estudios primarios o han cursado estudios de formación profesional.
- El 36% ha nacido en Bizkaia, el 30% en Gipuzkoa, el 6% en Alava y el 1% en Navarra. El resto no nació en el País Vasco.
- El 52% se posiciona políticamente en la izquierda, frente a un 9% que son de derechas y un 18% que se sitúa en el centro.

- El Correo (42%), Diario Vasco (24%) y Egin (11%), son por orden de elección los periódicos más leídos por este colectivo.

III.1.2. Disposición hacia el futuro

Una vez vista la historia, el pasado, lo que pretendemos analizar en este apartado es el futuro, la disposición al cambio que tienen los habitantes de la CAPV. Esto es, si están dispuestos, si les gustaría cambiar tanto de empresa como de puesto de trabajo y en caso de que fuera así, cuáles serían los motivos por los que cambiarían.

TABLA 33: DISPOSICIÓN FUTURA HACIA EL CAMBIO DE EMPRESA Y DE PUESTO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Cambiaría de empresa	22,0	19,0	28,0	32,0	22,0	12,0	0,0
Cambiaría de puesto	28,0	25,0	34,0	39,0	29,0	17,0	0,0

No se han contabilizado los Ns/Nc

Una vez más, los datos son ciertamente negativos para el objeto de nuestro estudio. Los individuos encuestados *no quieren cambiar de empresa ni de puesto*, únicamente un 22% quiere cambiar de empresa y un 28 % de trabajo.

Un análisis por grupos nos muestra que:

- Las mujeres quieren cambiar más que los hombres tanto de empresa (28% frente a 19%) como de trabajo (34% frente a 25%). Como hemos mencionado en otros apartados, esto puede ser debido a que en bastantes ocasiones el trabajo que realizan las mujeres no es acorde con su verdadera capacitación.
- Este deseo de cambiar va disminuyendo progresivamente con la edad.
- Lo mismo ocurre con la clase social, a mayor status social menor es la disposición al cambio.
- El posicionamiento político también influye en la disposición al cambio. A medida que nos posicionamos hacia la derecha en el eje político disminuye el deseo de cambiar.
- En cuanto al nivel de estudios los que menos ganas tienen de cambiar son las personas que no alcanzan los estudios primarios, posteriormente este deseo va aumentando hasta los que tienen estudios superiores.

- Los trabajadores por cuenta propia y los que tienen contrato indefinido son los que menos quieren cambiar, tanto de empresa como de puesto, mientras que los que tienen contratos temporales se manifiestan más deseosos de cambiar.

Razones por las que cambiaría de empresa

Las personas buscan ganar más dinero, un trabajo más cómodo y una mayor estabilidad. Las razones que hemos considerado más acordes con una actitud emprendedora, como son: "montar mi propio negocio", "deseo de nuevos retos", "mayor autonomía" o "mayor categoría profesional" no han sido las más elegidas precisamente.

TABLA 34: RAZONES POR LAS QUE SE CAMBIARÍA DE EMPRESA EN EL FUTURO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Ganar más dinero	56,0	61,0	48,0	62,0	52,0	54,0	0,0
Trabajo más cómodo	27,0	26,0	29,0	22	30,0	28,0	0,0
Mayor estabilidad	26,0	23,0	31,0	23,0	28,0	27	0
Mayor categoría profes.	14,0	13,0	16,0	21,0	9,0	19,0	0,0
Nuevos retos	12,0	8,0	17,0	13,0	11,0	9,0	0,0
Mayor autonomía	12,0	9,0	16,0	8,0	15,0	8,0	0,0
Montar mi negocio	7,0	8,0	6,0	12,0	5,0	4	0
Otras	7,0	8,0	6,0	5,0	9,0	7,0	0,0
Forzado	3,0	4,0	2,0	1,0	5,0	0,0	0,0
Proximidad geográfica	3,0	3,0	1,0	4,0	1,0	6,0	0,0
Malas relaciones	2,0	1,0	4,0	1,0	3,0	4	0

No se han contabilizado los Ns/Nc

Por grupos:

- Las razones varían según el sexo. La necesidad de ganar más dinero es mayor en los hombres que en las mujeres, mientras que motivaciones que hemos calificado como emprendedoras son más elegidas por las mujeres, sobre todo el deseo de nuevos retos y tener mayor autonomía. Como punto negativo en su perfil podemos señalar que las mujeres dan mucha importancia a la estabilidad.
- Con la edad, va disminuyendo la importancia concedida al dinero, a poder montar un negocio propio y el deseo de nuevos retos, mientras que va aumentando la búsqueda de la estabilidad. Es el colectivo de jóvenes de 18 a 29 años el que se muestra más dispuesto a cambiar de empresa para montar un negocio propio y buscar nuevos retos.

- A medida que se tiene un mayor nivel de instrucción las motivaciones más emprendedoras van aumentando mientras que desciende la motivación económica. Como excepción podemos señalar el hecho de que un 28% de los que carecen de estudios estarían dispuestos a cambiar de empresa para tener mayor autonomía.
- El status social no parece ser una variable que influya fuertemente en la posible motivación de las personas para cambiar de empresa.
- Los trabajadores por cuenta propia no son los que eligen las motivaciones más emprendedoras, si bien son los que más importancia conceden a la autonomía. También valoran más que el resto de los grupos profesionales la estabilidad del puesto y el tener un trabajo cómodo y agradable. El trabajador con contrato temporal, es el que se manifiesta más dispuesto a cambiar de empresa para ganar más dinero, montar su propio negocio, buscar nuevos retos o tener mayor categoría profesional.

El colectivo que más importancia ha otorgado a poder montar su propio negocio han sido los jóvenes de 18 a 29 años, seguidos de los de clase media-baja o alta y los que tienen estudios secundarios.

Razones por las que cambiaría de puesto de trabajo

A la hora de cambiar de puesto lo que más se valora es ganar dinero (56%), y que sea un trabajo cómodo (26%) seguido de mayor categoría profesional (23%).

TABLA 35: RAZONES POR LAS QUE SE CAMBIARÍA DE PUESTO DE TRABAJO EN EL FUTURO EN LA C.A.P.V., POR SEXO Y EDAD

%	TOTAL	SEXO		EDAD			
		HOMBRES	MUJERES	18-29	30-45	46-64	65 +
TOTAL	2846	1437	1410	766	833	770	478
Ganar más dinero	56,0	57,0	54,0	65,0	55,0	43,0	0,0
Trabajo más cómodo	26,0	26,0	24,0	23	29,0	18,0	0,0
Mayor categoría profes.	23,0	21,0	26,0	21,0	24,0	19,0	0,0
Mayor estabilidad	15,0	14,0	18,0	13,0	15,0	22	0
Nuevos retos	14,0	13,0	17,0	11,0	16,0	15,0	0,0
Mayor autonomía	13,0	13,0	13,0	12,0	16,0	7,0	0,0
Montar mi negocio	6,0	7,0	5,0	13,0	3,0	5	0
Otras	5,0	4,0	7,0	3,0	5,0	10,0	0,0
Forzado	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	7,0	0,0
Proximidad geográfica	3,0	2,0	4,0	2,0	3,0	3,0	0,0
Malas relaciones	1,0	0,0	3,0	2,0	1,0	4	0

No se han contabilizado los Ns/Nc

- Al igual que en relación a la disposición al cambio de empresa, a la hora de cambiar de puesto la motivación económica es mayor en los hombres que en las mujeres. En cambio, las motivaciones más emprendedoras son más elegidas por las mujeres, con la excepción de montar un negocio propio que es más valorada por los hombres. Como punto negativo se vuelve a repetir la mayor importancia concedida por parte de las mujeres a la estabilidad del puesto.
- Por edad, en general, se mantienen las conclusiones a las que hemos llegado en el apartado de disposición al cambio de empresa. Sin embargo, en este caso, deberíamos señalar que es el colectivo de 30 a 45 años el que ha elegido las razones más emprendedoras, con la excepción de montar un negocio propio que es más valorado por los más jóvenes.
- En cuanto al nivel de estudios destaca que sean los que carecen de estudios los que más interés presentan en montar su propio negocio y en buscar nuevos retos. Aunque por otro lado, son los universitarios los que buscan una mayor autonomía. El colectivo compuesto por los que carecen de estudios tienen un perfil más positivo que los que tiene estudios primarios.
- El status social tampoco parece ser en este caso una variable que influya considerablemente en la posible motivación de las personas para cambiar de puesto de trabajo.
- Como ocurría con la disposición a cambiar de empresa, en este caso el trabajador por cuenta propia tampoco es el que elige las motivaciones más

empendedoras. Es el colectivo que más valora la autonomía, aunque también es el que más importancia ha concedido a la comodidad del trabajo. Los trabajadores con contrato temporal dan más importancia que el resto de los grupos profesionales a ganar más dinero y montar un negocio propio, mientras que los trabajadores con contrato indefinido son los que más valoran los nuevos retos.

III.2. Disposición a establecerse por cuenta propia

III.2.1. Intención de hacerlo

Para analizar la intención de establecerse por cuenta propia contábamos con tres preguntas. De ellas hemos decidido anular una, la que hace referencia a las razones de *"por qué le gustaría cambiar de puesto"*. Consideramos que ha sido un error ofrecer como alternativa de elección la de *"poder montar mi propio negocio"*, cuando esa misma alternativa se ofrecía como razón para los que dicen *"cambiar de empresa"*. No parece fácil encontrar situaciones en la vida real, en las que sea posible desear *cambiar de puesto* (y no de empresa) para instalarse por cuenta propia, cuando este hecho ya supone cambiar de empresa.

Consecuentemente sólo analizaremos los datos resultantes de la pregunta *"qué razones le harían cambiar"* realizada a los que se manifiestan interesados en *cambiar de empresa*.

Hecha esta aclaración diríamos que únicamente el 7% de los encuestados ha manifestado *disposición a cambiar de empresa para montar su propio negocio*.

Carecemos de datos comparativos con otros países por lo que no nos es posible objetivar el dato. Sin embargo, el dato en sí mismo nos parece realmente bajo.

Por colectivos :

- Son los jóvenes los que presentan un mayor interés. De hecho esa intención cae en picado ya en el grupo de los de 30 a 45 años y sólo baja un poco más en el siguiente grupo.
- A pesar de que algunos resultados comentados con anterioridad apuntaban al colectivo de estudios superiores como uno de los más dispuestos al cambio, (si no el que más), el grupo de estudios secundarios es el que aparece aquí como mejor situado, seguido cierto es, del de estudios superiores.

No obstante tratándose de porcentajes de elección tan bajos cualquier pequeña alteración resulta notable.

- Por status social, los mejor dispuestos son los que se sitúan en nivel medio bajo y en el alto.
- Por ocupación principal, son los trabajadores por cuenta ajena con contrato temporal los que presentan una disposición a emprender más elevada.

Analizando ahora los resultados de la otra pregunta con información sobre este apartado, *"tiene Ud. intención de montar algún negocio propio antes de 2 años"*, vemos que las respuestas guardan relación con la anterior. Es un reducido 5% el que se manifiesta dispuesto a instalarse por cuenta propia.

Por grupos sociales, los colectivos con mayor intención emprendedora son:

- Los jóvenes, con tendencia decreciente a medida que pasan los años.
- Los de estudios secundarios, seguidos de los universitarios.
- Los trabajadores por cuenta propia.

Llama la atención este dato, especialmente cuando se supone que estas personas ya tienen un negocio propio. Desconocemos si se trata de crear otra actividad o simplemente de ampliar la actual. Nos inclinamos a pensar que será esta segunda alternativa, máxime cuando ante la pregunta de si desearía cambiar de empresa, únicamente un 2% de este colectivo dice que lo haría para crear un negocio propio. Otras razones acogen porcentajes más amplios:

- Ganar más dinero 49%
- Tener un trabajo más cómodo y agradable 37%
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa 36%
- Mayor autonomía 21%
- Nuevos retos 7%

Estos últimos datos nos llevan a realizar otro análisis complementario. Vamos a tratar de señalar las razones por las que los trabajadores por cuenta propia montarían un nuevo negocio en los próximos 2 años. De las posibilidades de elección que se les presentaron las 5 más elegidas fueron las siguientes.

- Malas relaciones 3,0%
- Deseo de nuevos retos 3,0%
- Mayor estabilidad 3,3%
- Ganar más dinero 19,7%
- Resto 70,9%

III.2.2. Riesgo percibido

La opinión generalizada es que el riesgo principal a la hora de montar un negocio propio es el de carácter económico. Los de carácter profesional, personal o familiar solo son apreciados por una minoría de encuestados.

En este sentido, tal vez convenga precisar cuáles eran los contenidos que se señalaban para cada tipo de riesgo:

- *Económico: inversiones, ingresos, etc.*
- *Profesional: puesto, imagen, capacitación, etc.*
- *Personal o familiar: estrés, atención a la familia, poco tiempo libre, etc.*

Por colectivos sociales, podemos señalar que:

- Esta apreciación no varía sustancialmente entre los grupos de hombres y mujeres. Destacar no obstante que los riesgos profesionales son menos considerados por las mujeres. Probablemente porque las posiciones profesionales que ocupan en el mundo laboral no son elevadas, debido a la ya mencionada estructura socio-económica marcadamente favorable al hombre, y consecuentemente pueden estar mejor dispuestas a asumir más riesgo.
- Con el aumento de la edad, la importancia del riesgo económico tiende a disminuir, aunque en pequeña escala. Su disminución es compensada por el aumento en la toma de consideración del riesgo profesional. Lo cual parece lógico. Por un lado, con una edad mayor es más posible alcanzar posiciones profesionales elevadas pero por otro, especialmente a partir de los 50 años, también es más difícil encontrar nuevamente trabajo, caso de fracasar con la experiencia emprendedora.
- El riesgo personal/familiar es más apreciado por el colectivo de estudios superiores.
- Los grupos de actividad no presentan diferencias considerables en su apreciación del riesgo, ni siquiera los trabajadores por cuenta propia.

III.2.3. Opinión sobre la situación próxima y futura

Después de haber visto la opinión de los encuestados acerca del entorno en cuanto a su bondad o no para iniciar una actividad empresarial, queremos profundizar un poco más en el tema analizando las expectativas de futuro que poseen los habitantes de la CAPV en relación a dos cuestiones: la situación económica y la situación laboral, tanto para el ámbito de la CAPV como para el personal, cara al año 1998.

Para ello hemos realizado la siguiente pregunta: "*¿Cuáles son sus expectativas para el año que viene: será 1998 mejor, igual o peor en relación a: la situación económica*

del País Vasco, la situación económica de su casa, el empleo en el País Vasco, su propia situación laboral?".

Para poder interpretar los datos obtenidos hay que señalar que, en nuestra opinión, cuanto mejores sean las expectativas de futuro, tanto en el ámbito personal como en el conjunto del País, mayores posibilidades existen de que surgan actitudes emprendedoras. Es difícil que con una actitud pesimista ante el futuro, las personas se planteen montar sus propios negocios, estén dispuestas a cambiar, a arriesgarse y en definitiva a emprender.

Situación económica

Situación económica del País Vasco el año que viene

En este apartado carecemos de datos comparativos para poder decir si los vascos somos más optimistas o no que otras sociedades en relación a la situación económica de su País. Únicamente podemos decir que el 36% opina que el año que viene la situación económica del País Vasco será mejor, frente a un 14 % que opina que será peor. Esos datos los consideramos positivos.

Por grupos, lo más destacable es:

- Los hombres son algo más optimistas que las mujeres.
- A más edad se considera que la situación económica de 1998 será mejor, con la excepción del colectivo mayor de 65 años que presentan una opinión más pesimista.
- Las expectativas de futuro del País mejoran también con el nivel de estudios, de tal forma que los universitarios superan en 5 puntos la opinión media.
- A medida que aumenta el status social se tiende a tener mejor opinión de la situación económica futura.
- La tendencia política es otra de las variables que inciden en esta cuestión. De tal forma que las expectativas económicas de futuro para el País son mucho mejores para el colectivo que se posiciona en la derecha.
- Por grupos profesionales son los trabajadores por cuenta propia (49%) los que tienen una visión más optimista sobre el futuro económico del País Vasco. Les siguen los que tienen un contrato indefinido.

Situación económica de su casa el año que viene

Si comparamos las expectativas económicas futuras para el País con las personales, observamos que los encuestados son más pesimistas en relación a su situación personal que a la del conjunto del País. Un 26% opina que su situación económica será mejor el año que viene frente a un 8% que considera que será peor.

- Al igual que sucedía al hacer referencia al ámbito del País Vasco, en el personal los hombres siguen siendo más optimistas que las mujeres.
- Por el contrario, vemos que con la edad la opinión sobre la situación económica futura de su casa va empeorando. En este caso son los jóvenes los que se manifiestan más optimistas.
- A medida que aumenta el nivel de instrucción también aumentan las expectativas económicas futuras. El gran salto se produce al pasar de los que tienen estudios primarios a los que tienen estudios secundarios.
- Con el status social sucede lo mismo que en el caso del País Vasco, las expectativas futuras van mejorando a medida que ascendemos en la escala social.
- Por posicionamiento político, son los que se sitúan en la izquierda los que más confianza manifiestan en que la situación económica de su hogar mejorará en el 98.
- Por grupos profesionales podemos destacar que los más optimistas en cuanto a su situación económica personal futura son los que en principio se encuentran en una situación más inestable, como son los trabajadores con contrato temporal o los parados, aunque estos últimos también son los que peor ven su situación futura.

El empleo en el País Vasco en el año 1998

Al preguntar por el empleo en el año 1998 en el País Vasco, los datos son bastante parecidos a los obtenidos para la situación económica. Lo más destacable es que aumenta el porcentaje de los que opinan que la situación laboral será peor el año que viene. El 35% de los encuestados considera que será mejor, pero el 21 % opina que será peor.

Por grupos, no hay variaciones en función del sexo, edad, nivel de estudios, status social y posicionamiento político con respecto a las opiniones dadas para las expectativas futuras de la economía del País Vasco.

Los más pesimistas en este sentido son los parados y los estudiantes, y en general, las personas que no han trabajado nunca.

Situación laboral personal para el año 1998

Al igual que ocurría al preguntar por la situación económica, también en el caso del empleo, al hablar del ámbito personal las expectativas futuras son menos optimistas que las del País.

El 23% de los encuestados opina que su situación laboral será mejor en el 98, frente a un 8% que opina que será peor.

Por grupos, vuelven a repetirse las mismas consideraciones que hemos realizado para las expectativas económicas personales.

Las amas de casa y los trabajadores por cuenta propia opinan mayoritariamente que su situación personal, tanto económica como con relación al empleo, no va a cambiar en el próximo año. Por el contrario, el colectivo de los parados se divide entre un 51% que espera encontrar trabajo en el 98 y un 15% que opina que su situación será peor.

PARTE IV: POSICIÓN ANTE EL SISTEMA SOCIOECONÓMICO

IV.1. Posición ante el entorno político, social y económico

IV.1.1. Economía de mercado/social

Hemos tratado de recoger información relativa a estos aspectos desde las siguientes preguntas: "*¿hasta qué punto considera que:*

- *Los ingresos deberían ser más iguales o que debería haber más incentivos para el esfuerzo individual.*
- *Debería incrementarse la propiedad privada de las empresas o que debería incrementarse la propiedad estatal de las empresas*
- *El Estado debería asumir más responsabilidad en proporcionar un medio de vida a todo el mundo o que se deberían asumir individualmente más responsabilidades.*
- *La competencia es buena o que la competencia es perjudicial*

A la vista de los contenidos de cada una de las preguntas y a fin de establecer sus posibles relaciones con nuestro objetivo hemos considerado que:

- La existencia de incentivos que animen y gratifiquen el mayor esfuerzo individual favorece una cultura de trabajo y de actividad emprendedora.
- La creencia de más propiedad privada en la empresa será, si no fomentadora del valor trabajo, sí cuando menos favorecedora del valor "*emprender*". Quisiéramos, no obstante dejar constancia de que dicha afirmación no implica no creer en la capacidad emprendedora desde ámbitos de economía social y de economía pública, pero la pregunta no ofrece estas otras alternativas. De entre las variables que se presentan creemos que en nuestro contexto social el juicio que emitimos es válido.
- También hemos considerado que, sin perjuicio de las responsabilidades que el Estado debe asumir respecto de sus miembros menos favorecidos, una opinión favorable a que cada individuo asuma su responsabilidad a la hora de ganarse la vida favorece la cultura del trabajo y de la actividad emprendedora.
- En esta misma línea, ante la cuestión de la bondad o no de la competencia, consideramos que una posición favorable a ésta fomentará el deseo de superarse, de hacer las cosas mejor, de innovar, de crear, en suma, una

cultura emprendedora y de trabajo. El texto completo de la pregunta era: *"la competencia estimula a esforzarse en el trabajo y a desarrollar nuevas ideas o por el contrario es perjudicial, saca a flote lo peor de las personas"*.

A fin de ofrecer una información más clara, el análisis lo vamos a realizar pregunta a pregunta y vamos a tomar en consideración únicamente las posiciones que se decantan por una u otra opción, abandonando las centrales.

a) Ingresos igualitarios/incentivos al esfuerzo individual

En términos globales es mayoritaria la opinión favorable a unos ingresos más iguales. Esta mayoría no es, sin embargo, muy importante (30,3% frente al 25,8%).

TABLA 36: INGRESOS IGUALITARIOS O INCENTIVOS INDIVIDUALES POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Ingresos igualitarios	30,3	27,7	27,0	17,7	15,9
Incentivos esfuerzo individual	25,8	32,0	25,9	14,8	25,6

No se han contabilizado los Ns/Nc

Comparando nuestros resultados con los de otros países vemos que ninguno de éstos alcanza nuestro nivel de conformidad con el igualitarismo. Únicamente el conjunto del Estado y USA tienen porcentajes cercanos.

Sin embargo, por el lado contrario, nuestra elección de diferencias salariales según esfuerzo ha obtenido porcentajes similares a los de USA y Suecia, muy superiores a los de Japón (donde las posiciones centrales son decididamente mayoritarias) y algo inferiores a los del conjunto del Estado.

TABLA 37: INGRESOS IGUALITARIOS O INCENTIVOS INDIVIDUALES EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO

%	TOTAL	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
TOTAL	2205	1080	1125
Ingresos igualitarios	30,3	30,1	30,5
Incentivos esfuerzo individual	25,8	27,2	24,5

No se han contabilizado los Ns/Nc

El análisis por grupos sociales nos permite señalar que:

- No se observan diferencias importantes entre colectivos de sexo.
- El colectivo de 50-64 años es el que se manifiesta más igualitario, sin grandes diferencias en bandas de edad anteriores.
- Por clases sociales, se da una tendencia a posiciones menos favorables al incentivo a medida que se desciende en el nivel de clase. La clase baja es, lógicamente, la demanda de más igualitarismo.
- Algo similar, pero con tendencias más marcadas, sucede con los grupos de ingresos. Los pertenecientes al nivel más bajo son decididamente más partidarios de salarios iguales y de menos incentivos que los de ingresos altos.
- Por niveles de estudios, si bien se puede apreciar una tendencia a mayor aprecio del incentivo hacia los niveles superiores, esta línea no es definida. El colectivo más partidario de la incentivación es el universitario, especialmente el de grado medio, y los que menos los de sin estudios o con estudios primarios.
- Los colectivos de actividad económica muestran elecciones muy dispares. Aparecen como decididamente incentivadores los empresarios y directivos de establecimientos con más de 10 empleados, siendo los más igualitarios los trabajadores y los que no trabajan.

b) Propiedad privada/propiedad estatal

En este caso la opinión es mayoritariamente favorable a la propiedad privada.

TABLA 38: OPINIÓN SOBRE LA PROPIEDAD PRIVADA O ESTATAL DE LAS EMPRESAS POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Propiedad privada	25,9	25,3	61,4	23,3	34,5
Propiedad estatal	18,4	23,0	5,5	6,8	6,6

No se han contabilizado los Ns/Nc

Comparándonos con otros países vemos que USA aparece como el paraíso de la propiedad privada, seguido a gran distancia de Suecia. No obstante, este país, a pesar de su gran tradición de economía social, muestra datos poco estatistas. También Japón elige poca propiedad estatal, pero sin decantarse por la propiedad privada. El conjunto del Estado español muestra un perfil parecido al nuestro con una leve mayor elección de propiedad estatal.

TABLA 39: OPINIÓN SOBRE LA PROPIEDAD PRIVADA O ESTATAL DE LAS EMPRESAS EN LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO

%	TOTAL	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
TOTAL	2205	1080	1125
Propiedad privada	25,9	28,4	23,3
Propiedad estatal	18,4	18,5	18,4

No se han contabilizado los Ns/Nc

Por grupos sociales de la CAPV/Navarra:

- Las mujeres, sin aparecer más estatistas, aprecian menos la propiedad privada.
- Nuevamente la banda de edad de los 50 a 64 años es la que presenta salto de opinión respecto a las otras. Su preferencia por la propiedad privada es notablemente más marcada.
- Como no podía ser menos, los grupos de clases sociales son decididamente diferenciadores. A clase más alta, más propiedad privada y menos pública.
- Resultados similares aunque matizados presentan los grupos de ingresos.
- Los grupos por nivel de estudios no presentan diferencias importantes. Tal vez una menor preferencia de lo público a medida que aumenta el nivel formativo.
- Por grupos de actividad profesional, los menos partidarios de la propiedad estatal son los empleados no manuales que supervisan a otros y los empresarios y directivos de establecimientos de menos y más de 10 empleados.

c) Estado paternalista/Responsabilidad individual

La posición aquí es, sin ningún género de dudas, marcadamente socializante. Y lo es más que en ningún otro país, salvo Japón. La posición más cercana la ocupa el conjunto del Estado español. Por el contrario, USA y más aún Suecia, son decididos partidarios de una mayor responsabilidad individual.

TABLA 40: OPINIÓN SOBRE ESTADO PATERNALISTA O RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL, POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Estado paternalista	42,1	41,9	12,0	45,0	6,0
Responsabilidad individual	14,6	17,2	54,8	10,0	52,4

No se han contabilizado los Ns/Nc

Del análisis de los resultados por grupos sociales podemos destacar que:

- Hombres y mujeres tienen opiniones casi idénticas en este tema.
- Una vez más debemos citar el grupo de los 50 a 64 años como el que presenta salto en la opinión. Lo hace decantándose hacia un menor paternalismo del Estado.
- Las clases sociales vuelven a presentar resultados acordes con lo esperable. Las clases más bajas son las más socializantes.
- Igualmente lo son los de ingresos más bajos, aunque con perfiles menos marcados.
- Por niveles de estudios sólo se puede apreciar una leve tendencia, no marcada, hacia una menor opción por el paternalismo entre los que poseen un mayor nivel de instrucción, estudios secundarios y universitarios.
- Es el colectivo de los empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 empleados el más partidario de la responsabilidad individual y el que, a su vez, menos desea el paternalismo estatal. En el lado contrario se sitúa el colectivo de los trabajadores y el de los que no trabajan.

d) Competencia buena/perjudicial

En este caso, la opinión se decanta de forma notable por la consideración de que la competencia es buena. Sin embargo, el resto de países con los que nos venimos comparando se muestran aún más partidarios de la competencia. Excepción, también en este caso, es Japón, que sin considerar a la competencia como perjudicial la ve menos positiva, dato que llama la atención tratándose de un país con reconocida actividad competitiva en el ámbito económico. Por el contrario, el conjunto del Estado y sobre todo USA y Suecia se manifiestan decididamente a favor de la competencia. Son mínimas las opiniones que la consideran perjudicial.

TABLA 41: OPINIÓN SOBRE LA BONDAD DE LA COMPETENCIA, POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
TOTAL	2205	1211	1542	1054	1009
Competencia buena	35,9	41,8	64,3	30,7	61,6
Competencia perjudicial	18,7	14,9	6,1	12,2	2,6

No se han contabilizado los Ns/Nc

Por grupos sociales podemos destacar que:

- En este caso, las opiniones por grupos de sexo sí aparecen diferentes. Son los hombres los que aprecian más la competencia. Esa consideración por parte de las mujeres de que la competencia es más perjudicial bien pudiera ser otra manifestación del peor nivel que ocupan en el mercado laboral.
- En contra de lo que pudiera parecer a priori, con el aumento de la edad (salvo mayores de 65 años) se da un mayor aprecio de la competencia.
- Por clases sociales, a medida que baja el nivel sube la opinión de que la competencia es perjudicial.
- Otro tanto sucede con los grupos por niveles de ingresos. No obstante, aquí las diferencias no son muy marcadas.
- Los universitarios son el colectivo, por niveles de estudios, que creen menos en la bondad de la competencia. No se presentan, por lo demás, tendencias claras entre los grupos de estudios.
- Entre los de actividad profesional los más partidarios de la competencia son los empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 empleados, sus homónimos de menos de 10, y los trabajadores no manuales con personas a supervisar.

De todo lo expuesto en este apartado podríamos concluir diciendo que en general la CAPV/Navarra *se muestra un tanto orientada hacia la economía social*. Prueba de ello es su tendencia al igualitarismo salarial, su menor preferencia por la competencia como forma de esforzarse e innovar en el trabajo, su cierta indefinición por la propiedad privada en la empresa y sobre todo por su elevada consideración del papel paternalista y protector del Estado.

IV.2. Objetivos importantes para el país

En este apartado vamos a analizar informaciones relativas a la importancia que se otorga en la CAPV/Navarra a los principales objetivos macros de carácter económico, político y social.

La encuesta solicitaba en tres momentos diferentes que el individuo señalara sus prioridades entre diferentes alternativas, cuatro en cada caso. En total fueron doce las alternativas presentadas. Cada una de ellas podía ser elegida como primera o segunda opción, o no ser elegida.

En el presente análisis hemos omitido las segundas opciones ya que consideramos que es la primera la que mejor define el interés prioritario.

Por otro lado, y a fin de facilitar la lectura de los datos y sintetizar tal cúmulo de datos, hemos procedido a agrupar las alternativas por afinidad de objetivo. Así hemos constituido cuatro grupos. El contenido concreto de cada uno de ellos lo presentamos a continuación.

— *Objetivos de ámbito económico*

- Alto crecimiento económico
- Lucha contra subida de precios
- Economía estable

— *Objetivos de seguridad y orden*

- Fuerzas armadas importantes
- Mantenimiento del orden
- Lucha contra la delincuencia

— *Objetivos de carácter político*

- Mayor participación (en el trabajo y en la Comunidad)
- Mayor participación en decisiones del Gobierno
- Proteger la libertad de expresión

— *Objetivos de carácter cívico-cultural*

- Ciudades y campos más bonitos
- Sociedad más humana
- Que las ideas tengan más importancia que el dinero.

Con estos contenidos, hemos considerado que los tres temas que configuran el grupo económico indican la existencia de una favorable cultura hacia el trabajo y la actividad emprendedora.

Igualmente creemos que los deseos de una mayor participación, aunque sea en el ámbito de lo estrictamente político, apunta positivamente hacia esa cultura. Juzgamos

que son muestras de una disposición activa y creadora. Especial importancia tiene dentro de este grupo, el objetivo que busca una mayor participación en el trabajo.

Por el contrario, el grupo de objetivos orientados hacia la consecución de orden y seguridad política y social, lo consideramos como neutro, tendiendo a negativo. Por un lado, estamos convencidos de que sin el necesario orden es imposible construir una estructura económica sólida y próspera. Pero, por otro lado, la preferencia de estos objetivos denota posturas conservadoras, poco abiertas al cambio, a la innovación y al riesgo.

Finalmente, el grupo de objetivos de carácter más civil, lo hemos considerado como positivo, pero con incidencia menor que los de ámbito económico y político.

Consecuentemente, nuestro orden de prioridad preferido sería:

- Objetivos económicos (+++)
- Objetivos políticos (++)
- Objetivos civiles (+)
- Objetivos de seguridad y orden (-)

Los resultados que hemos obtenido para la CAPV/Navarra se muestran en la tabla siguiente:

TABLA 42: OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA EL PAÍS, POR PAÍSES

	CAPV / NAVARRA	ESPAÑA	USA	JAPON	SUECIA
Crec. Económic.	16,9	18,2	15,6	13,3	23,1
Economía estab.	12,2	15,2	14,9	15,9	16,7
Luchar + precio	4,7	7,8	4,2	7,6	1,1
	33,8	41,2	34,7	36,8	40,9
Orden	8,5	12,8	10,9	12,1	16,0
Lucha crimen	3,0	5,5	9,9	3,5	5,5
Defensa	0,2	1,4	4,9	0,8	0,6
	11,7	19,6	25,8	16,4	22,1
Partici. Trab. Co	14,7	10,6	11,5	11,47	8,4
Particip. Gov.	11,2	19,4	11,1	11,7	8,9
Libertad expres.	8,9	5,6	7,2	2,0	7,4
	34,8	35,6	29,8	25,1	24,6
Sociedad+huma.	13,6	8,7	4,9	12,4	8,2
Ideas+que diner.	4,6	3,7	3,6	1,6	2,9
Ciudad + bonita	1,6	3,2	1,3	7,8	1,3
	19,8	15,5	9,8	21,7	12,5

No se han contabilizado los Ns/Nc

Como podemos observar, aunque por poca diferencia, la opción preferida en la CAPV/Navarra ha sido el grupo de objetivos políticos, seguida inmediatamente por el de los económicos. El grupo de seguridad y orden ha resultado el menos elegido. Dentro de ellos el de "mantenimiento del orden" es el único que supera a algún otro objetivo de los otros grupos: "lucha contra la subida de precios" y "que las ideas tengan más importancia que el dinero".

Comparando con otros países, los resultados obtenidos por la CAPV/Navarra, también se pueden considerar como aceptables. En nuestra opinión son tan buenos como los de Japón, aún a pesar de que este país presenta la jerarquía óptima. Sin embargo, la mayor opción por los objetivos de seguridad y la notablemente inferior de los políticos compensan la jerarquía y mayor elección de los económicos.

USA presenta una excesiva elección de los de seguridad y muy baja de los civiles.

Suecia, contrasta su alta opción por los económicos con una alta elección de los de seguridad y baja en políticos y civiles.

El conjunto del Estado español, si bien presenta mejores datos en los económicos, tiene peor en civiles y especialmente en los de seguridad.

TABLA 43: OBJETIVOS PRIORITARIOS PARA LA C.A.P.V./NAVARRA, POR SEXO Y EDAD

	SEXO		EDAD			
	HOMBRES	MUJERES	18-29	30-49	50-64	65+
Crec. Económic.	17,7	16,1	15,2	16,2	18,7	20,1
Economía estab.	13,1	11,3	10,4	12,5	13,3	13,93
Luchar + precio	4,1	5,3	3,0	4,7	5,4	7,9
	34,9	32,7	24,9	27,0	32,7	41,9
Orden	8,6	8,5	5,8	7,3	11,4	14,1
Lucha crimen	2,5	3,5	2,2	2,4	3,5	5,59
Defensa	0,3	0,1	0,2	0,1	0,2	0,5
	11,4	12,1	8,1	9,7	15,0	20,18
Partici. Trab. Co	14,0	15,3	16,4	16,04	12,5	10,5
Particip. Gov.	12,0	10,5	12,5	12,3	10,1	7,3
Libertad expres.	8,6	9,1	12,1	9,1	6,5	4,0
	34,6	34,9	41,0	37,4	29,1	21,9
Sociedad+huma.	12,9	14,2	14,5	14,3	12,8	10,5
Ideas+que diner.	4,9	4,4	6,3	4,1	3,8	3,3
Ciudad + bonita	1,3	1,8	1,6	1,1	2,0	2,2
	19,1	20,4	22,4	19,5	18,6	16,1

No se han contabilizado los Ns/Nc

Analizando ahora los grupos dentro de la CAPV y Navarra podemos decir que:

- Son muy reducidas las diferencias entre colectivos de sexo.
- A mayor edad suben los objetivos económicos y de seguridad (especialmente el de mantenimiento del orden) y bajan los de participación (menor aprecio de la libertad de expresión) y los civiles. Podríamos decir que la pérdida de los políticos es excesivamente importante como para absolutizar el beneficio de los económicos.
- Las elecciones por clases sociales no son muy grandes. No obstante conviene destacar los resultados de la clase baja, que son los que más aprecian los objetivos económicos y los de seguridad a cambio de ceder posiciones en los políticos.
- Algo parecido sucede, una vez más, en los resultados por grupos de ingresos.
- La evolución de jerarquías por niveles de estudios es curiosa y digna de ser comentada. Los objetivos de carácter económico ocupan el primer lugar desde el colectivo de los que no tienen estudios hasta el de los de F.P., pasando luego a ocupar la 2ª posición, pero con elecciones cada vez menores.

Los de seguridad, que ocupan el segundo puesto en el grupo de no estudios, pasa rápidamente a ocupar el 4º lugar una vez entramos en el colectivo de estudios primarios. Los objetivos políticos, que comienzan ocupando el tercer lugar, al llegar al grupo de F.P. pasan a ocupar el primer lugar, con porcentajes de elección sucesivamente crecientes.

Finalmente, creemos que a pesar de la pérdida de elección que presentan los económicos en los colectivos de mayor nivel de estudios, el menor aprecio que hacen de los de seguridad, de los políticos y civiles puede llegar a compensar su perfil. O cuando menos llega a crear una cultura, que aunque pierde su atención económica (probablemente tradicional y conservadora), gana en inconformismo, innovación, creatividad y participación más activa.

- Dentro de los grupos de actividades profesionales destacaríamos especialmente a:
 - Los empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 trabajadores, por su elevada elección de los objetivos económicos.
 - Los profesionales, por su altísima elección de los políticos y civiles y baja de los de seguridad.
 - Los supervisores de trabajos no manuales, por idénticas razones, ya que las elecciones son casi coincidentes.
 - Los trabajadores, porque las elecciones de económicos y políticos son notables.

CONCLUSIONES

Introductorias:

Consideramos de obligada prudencia, hacer siquiera una breve advertencia sobre la inestabilidad temporal de los valores. Concretamente nuestras reflexiones y conclusiones deben hacerse siempre referidas a los valores del momento en que fueron recogidos los datos.

- Somos conscientes de que, no obstante haber utilizado una considerable cantidad de datos, la realidad que tratamos de analizar es muchísimo más compleja que lo que esos datos pueden reflejar y que, consecuentemente, nuestro estudio sólo puede recoger flashes y luces sobre ciertos aspectos parciales de esa realidad.
- En otro orden de cosas, hemos de referir también que, de entre los países con los que nos hemos comparado, los datos de Suecia son, en general, y de acuerdo con nuestras premisas de partida, los mejores de acuerdo con los criterios utilizados a lo largo de todo el trabajo. Sus resultados le señalan como una sociedad avanzada, madura e innovadora. Especialmente destacaríamos en ella:
 - La mayor elección de valores emprendedores entre los que tratan de inculcar a los niños.
 - El elevado sentimiento de control de su propia vida que manifiestan.
 - En el trabajo, buscan quedarse satisfechos con el resultado y, si es preciso, están más dispuestos a quedarse hasta tarde para terminarlo.
 - El aspecto más valorado a la hora de buscar trabajo es que sea realizador.
 - En el trabajo valoran más que otras sociedades, el llegar a ser algo, que sea interesante y que permita utilizar la iniciativa.
 - Su manifestación en contra de un estado paternalista.
 - Su posición favorable a los incentivos al esfuerzo.
 - Su posición a favor de la propiedad privada de las empresas.
 - Su consideración de que la competencia es positiva y de que hay que actuar con audacia en la vida.

Parte I

- Por nuestra parte, los vascos nos enfrentamos a la vida creyendo que tenemos suficiente control sobre ella, pero sin embargo creemos bastante en la suerte.
 - Afrontamos nuestra existencia desde una cierta indefinición:
 - ni somos audaces ni cautelosos
 - ni innovadores ni tradicionales
- No parece, por tanto, que seamos una sociedad innovadora.
- Tampoco parece que vayamos a serlo, en vista de la educación familiar que deseamos: ni muy laboriosa ni emprendedora, con baja elección de valores creadores.

Parte II

- Damos gran importancia al trabajo, pero ¿por aprecio libre o por necesidad forzada?
 - por un lado, creemos en su capacidad realizadora, aunque cuando lo comparamos con el ocio como ámbito realizador esa apreciación disminuye; y no sólo eso, sino que,
 - por otro lado, contrapuestos trabajo y ocio como razón de vida, la orientación al ocio es clara.
- Somos una sociedad con marcada orientación al ocio, ¿sabremos combinar trabajo y ocio?
- Esa sensación de duda puede también percibirse en el bajo aprecio que hacemos a quedarnos hasta tarde para terminar el trabajo que estamos realizando.
- Sin embargo, cuando trabajamos tendemos a ponernos metas altas y buscamos quedarnos satisfechos. Y parece que lo logramos, ya que nos percibimos como personas de éxito.
- Pero ese deseo de alcanzar objetivos altos y la búsqueda del logro parece que sólo está presente en trabajos en los que nos sentimos seguros, porque nuestra elección de tareas retadoras es reducida. Será que esos objetivos no son tan altos como creemos, o que cuando menos, no nos parecen tan difíciles como para considerarlos un verdadero reto.
- En estos ámbitos relativos a cómo hacer frente a la vida, a la importancia que otorgamos al trabajo y a la actitud que tenemos ante él, la variable que se

presenta más diferenciadora es la edad, seguida de la actividad profesional y el nivel de estudios. El sexo, si bien marca diferencias, éstas son pequeñas. Otro tanto sucede con la clase social y el nivel de ingresos.

- No obstante, diremos que las mujeres aunque se manifiestan más audaces, se perfilan como más cautas, más conservadoras en la educación, en la elección de ideas nuevas y menos creyentes del esfuerzo frente a la suerte.

Sin embargo, ante el trabajo, le dan más importancia y creen más en la capacidad realizadora de éste. Por el contrario, también se ponen menos retos. Son los hombres los que en este sentido se muestran más dispuestos a retarse y a ponerse objetivos altos.

- A su vez son los jóvenes los que aparecen como más innovadores y más audaces. Pero, por el contrario, son los mayores los que más aprecian el trabajo y sus valores en detrimento del ocio.

En el trabajo, el establecimiento de objetivos altos y de retos disminuye con los años, aumentando por el contrario la perseverancia y el deseo de quedar satisfechos.

- La pertenencia a niveles sociales bajos se ve acompañada de mayores índices de esfuerzo (contrapuesto a suerte), de audacia (contrapuesto a cautela), de educación en valores de laboriosidad y de trabajo (contrapuesto a ocio) y de búsqueda de satisfacción.

Por el contrario, la pertenencia a niveles sociales altos, apunta a mayores objetivos y retos, pero también a más ocio.

- Por su parte, el nivel de ingresos no aparece como una variable muy diferenciadora. En cierta medida sigue las pautas de la clase social con algunas diferencias poco significativas.
- El grado de formación, sí se presenta en cambio, como diferenciador. En este sentido, un nivel de estudios más elevado recoge más audacia, mayor deseo de educar en valores más emprendedores, mayor perseverancia en el trabajo, metas y objetivos más altos y retadores y mayor percepción de éxito. Junto a todo ello, también le acompaña un mayor aprecio del ocio y una relativización de la importancia del trabajo como contexto realizador.
- Sin lugar a dudas, el colectivo de empresarios y directivos de empresas de más de 10 empleados es el que se manifiesta más emprendedor y con mayor cultura de trabajo. Ese mayor espíritu emprendedor está presente en su mayor elección del esfuerzo (contrapuesto a la suerte), de ideas nuevas (contrapuesto a viejas), y de valores más emprendedores a inculcar a los niños.

La mayor cultura de trabajo se hace presente a su vez, en la mayor importancia otorgada al trabajo, en la mayor preferencia por la

perseverancia y en la fijación de objetivos altos. Debemos destacar que en esta mayor cultura de trabajo, al colectivo de empresarios y directivos le acompañarían en cierta medida, los trabajadores en general, los de por cuenta propia y los pequeños empresarios.

Por su parte, los profesionales, aún manifestándose más audaces e innovadores, relativizan el trabajo frente al ocio.

- Creemos que el elevado nivel de paro es un factor que pesa negativamente sobre la consideración del trabajo como elemento realizador. De hecho, a la hora de buscar trabajo tendemos a preferir un trabajo seguro frente a uno realizador. Sin embargo, este aspecto de realizador ocupa una aceptable segunda posición, bien es verdad, que lejos de los valores deseables, pero juzgamos que, dentro de lo que cabe, a un nivel aceptable.
- Esta consideración se ve matizada cuando analizamos los datos de los aspectos preferidos, no ya a la hora de buscar trabajo, sino cuando ya estamos en él. Nos acomodamos y estamos dispuestos a sacrificar niveles de iniciativa, realización, etc. por un mayor sueldo, y por seguridad.

Estos resultados pueden ayudar a explicar, cuando menos en parte, los bajos niveles de disposición al cambio de puesto de trabajo y de empresa que luego citaremos.

- La elevadísima preferencia que hacemos por la alternativa *“trabajar con gente de nuestro gusto”* (81,2%) en lugar de *“trabajo con posibilidades de promoción”* (12,3%), insiste en esta misma línea.
- Otro tanto, si bien matizado, creemos que puede significar la gran preferencia de pequeñas metas diarias (77,3%) frente a metas a largo plazo (17,5%). Lamentablemente, sin proyectos a largo plazo es difícil esperar innovaciones y actividades empresariales.
- La cierta “rebeldía” que manifestamos a la hora de seguir instrucciones en el trabajo apuntan a que en nuestro entorno, los estilos participativos serán mejor aceptados.
- A la hora de señalar las características del *“trabajo ideal”*, vuelven a surgir claras preferencias por la estabilidad, el ambiente y el sueldo. Difícilmente cabe esperar de ahí actitudes innovadoras y emprendedoras.
- Consecuentemente a todo ello, la realización en el trabajo que decimos buscar parece que no va por la línea de la innovación, la creación y la acción emprendedora. Sin embargo, tal vez la *“mejora continua”* pueda encajarnos mejor. Por ahí apuntan, las elecciones realizadas de aspectos tales como el deseo de ser tenido en cuenta en las decisiones, el ambiente agradable, la gente de gusto y las metas diarias.

Parte III

- Se cambia poco de puesto de trabajo y de empresa, y lo que es peor, las razones por las que se cambia son fundamentalmente de carácter forzado, seguidas del deseo de ganar más dinero y del interés por lograr una mayor categoría profesional.
- Si mirando al pasado el cambio ha sido reducido y escasamente motivado por vocación emprendedora, también son pocos los cambios que cabe esperar en el futuro. Únicamente son un 22% los que manifiestan disposición a cambiar de empresa y un 28% los que están dispuestos a cambiar de puesto de trabajo. Consideramos que este último dato es más negativo que el primero, ya que manifiesta un gran conformismo. Lamentablemente carecemos de datos comparativos con el pasado y con otros países.
- De entre los dispuestos a cambiar, nuevamente las razones son poco emprendedoras: ganar más dinero, trabajo más cómodo y mayor estabilidad.
- Con esas razones de cambio no puede extrañar que la intención de establecerse por cuenta propia sólo alcance un 7%.
- Bien es verdad, que también son bajas las percepciones de que el entorno sea favorable para iniciar un negocio propio; únicamente un 16% las considera buenas.
- Sin embargo, son más (36% frente a 14%) los que opinan que el año que viene la economía del País será mejor. Algo menos optimista es la opinión respecto a la situación laboral.
- También son menos optimistas las opiniones en cuanto a la situación económica y laboral de carácter personal y/o familiar.
- Analizando los resultados de los grupos sociales dentro del tipo de trabajo deseado, de la disposición a cambiar y/o a emprender, podemos establecer las siguientes consideraciones finales:
 - La variable sexo sigue manifestándose como poco diferenciadora. No obstante, los resultados nos animan a señalar que las mujeres están más dispuestas que los hombres a sacrificar sueldo y seguridad a cambio de un trabajo más realizador, interesante o adaptado a sus capacidades. Diríamos que, en una sociedad especialmente dominada por los hombres en lo laboral, la mujer trata de lograr un trabajo que le permita demostrar sus potencialidades, aunque tenga que hacerlo perdiendo remuneración y estabilidad.

Por otro lado, aparece como mejor dispuesta al cambio. Además, entre sus razones para cambiar insisten en esa misma línea de estar dispuestas a perder sueldo por lograr posiciones profesionales más emprendedoras.

- También en estos temas de cambios y actitud emprendedora, la edad aparece como una variable diferenciadora. Los resultados apuntan a que con la edad las demandas de seguridad y de sueldo aumentan cediendo posiciones las posibilidades de realización.

En general, diríamos que en el trabajo, los jóvenes presentan mayores solicitudes de las características lúdicas y emprendedoras. Y que por el contrario, los mayores valoran aspectos que encajarían en una cultura de trabajo tradicional: más trabajo, más seguridad, mejor disposición a seguir instrucciones y menos exigencias de vacaciones, horario, iniciativa, realización y promoción.

La disposición al cambio disminuye con los años. Además, las razones aducidas para hacerlo son menos emprendedoras. El colectivo de los situados entre los 18 y los 30 años es el que manifiesta razones de cambio más emprendedoras.

También son los jóvenes los que presentan mayor intención de establecerse por cuenta propia. Lamentablemente, sus deseos siguen siendo sin embargo, reducidos.

- El nivel de formación aparece igualmente como una variable diferenciadora. Lo hace señalando que una formación más completa se ve acompañada de búsqueda de características de trabajo más realizadoras, más autónomas y más desarrollistas, aunque también más lúdicas. Este carácter se hace presente especialmente en la mayor demanda de un buen horario y un buen ambiente en el trabajo.

A la hora de los cambios, las razones más emprendedoras son también más elegidas por los que poseen estudios superiores.

En la intención de establecerse por cuenta propia, igualmente son los de estudios superiores, acompañados en este caso por los de estudios secundarios, los mejor dispuestos.

Finalmente, un nivel de estudios superior va acompañado de opiniones más optimistas tanto en cuanto a la situación económica del País como a la particular.

- Entre los colectivos por actividad profesional deberíamos destacar al de los empresarios y directivos de empresas de más de 10 empleados. Son los que manifiestan características más emprendedoras tanto a la hora de buscar trabajo como a la hora de realizarlo.

Junto a ellos destacaríamos a los trabajadores por cuenta propia, especialmente por su mejor elección de características emprendedoras en el trabajo ideal y porque las razones de sus cambios realizados son

igualmente emprendedoras. Por otro lado, son los que menos deseos tienen de cambiar actualmente, desde su posición de emprendedores.

Los que tienen contrato temporal son los que manifiestan mayor disposición al cambio, mejores razones para hacerlo y mayor intención a establecerse por cuenta propia.

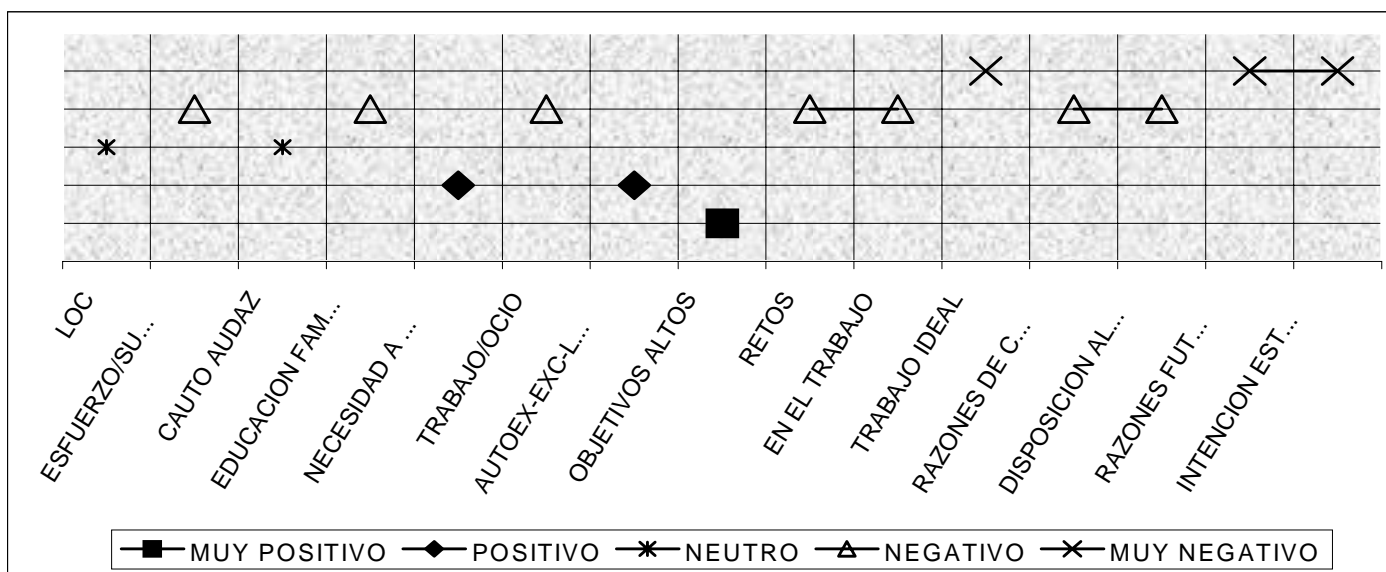
Los parados por su parte son los que se presentan más incidentes en mostrar una visión pesimista del entorno en cuanto a condiciones para emprender.

Parte IV

- Los aspectos analizados en esta cuarta parte, son en nuestra opinión los menos incidentes, o cuando menos los que tienen una incidencia menos inmediata en el tema objeto de nuestro estudio. No obstante, hemos considerado que como marco general tienen su importancia.
 - En este sentido, consideramos que la CAPV/Navarra tiene una cierta orientación hacia la llamada economía social. Nos induce a esta conclusión su mayor preferencia por un igualitarismo salarial, su cierta indefinición por la propiedad privada o pública de las empresas, por su elevado aprecio por un Estado protector y paternalista, y por su menor preferencia por la competencia como factor de innovación y esfuerzo en el trabajo.
 - En cuanto a la elección de los grandes objetivos prioritarios para el País, la jerarquía resultante es buena y correspondería a una sociedad avanzada, pero probablemente más avanzada de lo que en realidad es la nuestra. Juzgamos que la preocupación por lo político (tal vez razonable) es excesiva teniendo en cuenta la situación económica que atravesamos. Una mayor calma política favorecería sin duda, una mejora económica, que luego sí, posibilitaría una deseable mayor atención a lo político para que la sociedad fuera avanzando.
- En la configuración de este marco socioeconómico destacaríamos las siguientes consideraciones:
 - Son los mayores de 50 años los que destacan como el grupo de edad más igualitarista, pero a la vez también el más liberal. Manifiestan este carácter en su mayor preferencia por la propiedad privada y por más competencia, en su mayor interés por objetivos económicos y de seguridad y su menor deseo de paternalismo estatal.
 - A su vez, son los colectivos de clase y de ingresos bajos, los que lógicamente se muestran más orientados hacia una economía social y un mayor igualitarismo.

- Finalmente, el grupo de los empresarios y directivos de establecimientos con más de 10 empleados es sin duda el colectivo más partidario de una economía de mercado. Su mayor preocupación por la incentivación salarial, por la competencia, la responsabilidad individual y los objetivos económicos del País, junto a la menor propiedad estatal, así lo apuntan.

GRAFICO 1: VALORACIÓN DE LOS ASPECTOS MÁS IMPORTANTES SEÑALADOS EN LAS CONCLUSIONES



EPÍLOGO

Ciertamente, el trabajo es considerado entre nosotros como algo importante, sin embargo no queda tan claro si lo es por necesidad, debido a la precariedad actual del empleo, o porque libremente lo apreciamos en sí mismo.

Nos inclinamos a pensar que se debe especialmente a la primera razón. La importancia otorgada a un trabajo seguro y con un buen nivel de sueldo, frente a otro realizador, creemos que así lo atestigua. El notable aprecio que se hace del ocio juzgamos también refuerzo de esa opinión. Este aprecio se hace además patente tanto como concepción vital, como manifestación comportamental en diversos aspectos de la vida diaria, y alcanza niveles superiores a lo que sería de desear, dada nuestra actual situación económica.

En este orden de cosas, debemos decir que, los datos que disponemos no nos permiten considerarnos como una sociedad innovadora. Determinadas actitudes que adoptamos frente a la vida y frente al cambio del entorno son ciertas manifestaciones de ello. El escaso espíritu emprendedor manifestado en las elecciones de tipo de trabajo deseado es otro reflejo de esa actitud. También lo es la escasa la disposición al cambio.

Entre nosotros existe un colectivo importante que considera que lo que tenemos se debe a lo que hacemos, en fin, que dependemos de nosotros mismos, y que por lo tanto podría presentar una predisposición favorable a emprender, sin embargo, y en contradicción con ello, es claro el aprecio generalizado que se hace de la economía social.

La edad, el nivel formativo y el ámbito de trabajo son factores que influyen en esas concepciones y valoraciones. Por el contrario, no lo son tanto, el sexo, la clase social ni el nivel de ingresos.

En este sentido, los jóvenes son los que se manifiestan más innovadores y audaces, en tanto que los mayores aprecian más el trabajo, pero se trata de un trabajo con características más conservadoras, más tradicionales.

Por su parte las mujeres, aún siendo escasas las diferencias que el factor sexo presenta, subrayan aspectos que indican su deseo de lograr posiciones laborales desde las que puedan demostrar su potencial y para ello se muestran dispuestas a sacrificar seguridad y sueldo.

En general, podemos decir que es escaso el espíritu emprendedor, hecho que se hace patente en diversos aspectos: elección de trabajo deseado, disposición al cambio, papel del Estado en la sociedad, etc. Probablemente, podamos estar más dispuestos a la mejora que a la innovación.

Finalmente, no parece que vaya a haber importantes cambios en estas actitudes. Así lo señalan al menos los valores que deseamos inculcar a nuestros hijos, poco emprendedores y más orientados a las formas sociales.

Para que pueda darse un cambio en estas actitudes, es necesario que desde las instancias públicas, se haga más hincapié en los aspectos que se consideran más positivos para el desarrollo de personalidades emprendedoras. Por tanto, nos parece que podría ser interesante, realizar un análisis de los discursos públicos en los que se hace referencia a trabajo, actividad económica o empresarial para llegar a determinar, qué valores son los que se están transmitiendo a la sociedad en relación a estas cuestiones.

BIBLIOGRAFÍA

- Albach, H. (1994). *El papel del empresario Schumpeteriano hoy*. Working papers, nº 30, mayo. Universidad Alcalá de Henares.
- Aranzadi, D. (1993). *El arte de ser empresario hoy. Hombres y mujeres ante el reto de dirigir empresas o cooperativas en el umbral del siglo XXI*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ayerbe Echeverria, M. (1995). *Los valores en el desarrollo del directivo. Una aproximación al conocimiento de los valores de los directivos de empresa de la CAPV*. San Sebastián: Diputación Foral de Gipuzkoa y Universidad de Deusto.
- Ayerbe Echeverria, M. y Larrea Azpeitia, I. (1995). *La actitud de ser empresario. Razones de su surgimiento y condiciones para su desarrollo*. Sin editar.
- Elzo, J. (dir) y otros. (1992). *Euskalerrria en la encuesta europea de valores: ¿son los vascos diferentes?*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Elzo, J. (dir) y otros. (1996). *Los valores en la CAPV/Navarra. Su evolución en los años 1990-1995*. Vitoria: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Hall, B.P. (1986). *The effect: Personal and organizational transformations*. New York: Panlist Press.
- Johnson, D. & Ma, R. (1994). *The succesful entrepreneur. A behavioural review and investigation*. Durham City: Durham University. B.S.
- Mc Clelland, D.C. (1968). *La sociedad ambiciosa*. Tomo I .Madrid: Guadarrama.
- Nueno, P. (1994). *Emprendiendo. El arte de crear nuevas empresas y sus artistas*. Bilbao: Deusto.
- Rokeach, Milton. (1979). *Understanding human values: Individual and societal*. New York: Free Press.
- Rotter, Y. (1996). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Monografías Psicológicas, 80, 1, Whole nº 609.
- Ruiz Olabuenaga, J.I. (dir) y otros. (1996). *Vida cotidiana y nuevas generaciones*. III Jornadas de Sociología. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Timmons, J. (1989). *The entrepreneurial mind*. Andover, Massachussetts: Brick House Publishing Company.

**ANEXO 1:
PREGUNTAS TEXTUALES DEL W.V.S.S.G. Y DEL
SOCIÓMETRO VASCO**

Preguntas del sociómetro "Los vascos y el mundo del trabajo"

— ¿Durante los años que ha trabajado, ha cambiado Ud. alguna vez de empresa?

- Sí
- No
- Ns/Nc

— Y, ¿ha cambiado alguna vez de puesto o de nivel durante los años que ha trabajado?

- Sí
- No
- Ns/Nc

— ¿En cuántas empresas diferentes ha trabajado Ud.?

— ¿Qué razones le llevaron a cambiar de empresa?

- Forzado (fin de contrato, reestructuración de plantilla, despido, quiebra...)
- Ganar más dinero
- Poder montar mi propio negocio, instalarme por mi cuenta
- Deseo de nuevos retos
- Tener mayor autonomía
- Deseo de mayor categoría profesional
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa
- Malas relaciones con el/la jefe/a, compañero/a, empleado/a,...
- Tener un trabajo más cómodo y agradable
- Proximidad geográfica
- Otras razones
- Ns/Nc
- Resto

— ¿En cuántos puestos o niveles profesionales ha estado Ud?

— ¿Qué razones le llevaron a cambiar de puesto o nivel?

- Forzado (fin de contrato, reestructuración de plantilla, despido, quiebra...)
- Ganar más dinero
- Poder montar mi propio negocio, instalarme por mi cuenta
- Deseo de nuevos retos
- Tener mayor autonomía
- Deseo de mayor categoría profesional
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa
- Malas relaciones con el/la jefe/a, compañero/a, empleado/a,...
- Tener un trabajo más cómodo y agradable

- Proximidad geográfica
- Otras razones
- Ns/Nc
- Resto

— Y en la actualidad, ¿le gustaría cambiar de empresa?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Resto

— ¿Y de puesto de trabajo?

- Sí
- No
- Ns/Nc
- Resto

— ¿Y, qué razones le harían cambiar de empresa?

- Forzado (fin de contrato, reestructuración de plantilla, despido, quiebra...)
- Ganar más dinero
- Poder montar mi propio negocio, instalarme por mi cuenta
- Deseo de nuevos retos
- Tener mayor autonomía
- Deseo de mayor categoría profesional
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa
- Malas relaciones con el/la jefe/a, compañero/a, empleado/a,...
- Tener un trabajo más cómodo y agradable
- Proximidad geográfica
- Otras razones
- Ns/Nc
- Resto

— ¿Y qué razones le harían cambiar de puesto de trabajo?

- Forzado (fin de contrato, reestructuración de plantilla, despido, quiebra...)
- Ganar más dinero
- Poder montar mi propio negocio, instalarme por mi cuenta
- Deseo de nuevos retos
- Tener mayor autonomía
- Deseo de mayor categoría profesional
- Mayor estabilidad en el puesto/empresa
- Malas relaciones con el/la jefe/a, compañero/a, empleado/a,...
- Tener un trabajo más cómodo y agradable
- Proximidad geográfica

- Otras razones
 - Ns/Nc
 - Resto
- A continuación se trata de conocer su forma de actuar ante diversos aspectos de la vida cotidiana. Indique para cada una de las frases enunciadas a continuación, en qué grado (muy, bastante, poco o nada) se encuentra Ud. de acuerdo con las mismas.
- Prefiero pequeñas metas diarias a metas a largo plazo.
 - Sólo trabajo porque tengo que hacerlo.
 - Habitualmente tengo éxito en alcanzar las metas importantes que me impongo a mí mismo/a.
 - Cuando hago un trabajo, me pongo unos objetivos muy altos, independientemente de lo que hagan los demás.
 - Prefiero hacer algo en lo que me sienta seguro/a y relajado/a a tareas que sean retadoras y difíciles.
- ¿Le gustaría a Ud. ganar más dinero, aunque ello supusiera más preocupaciones?
- Sí
 - No
 - Ns/Nc
- En el trabajo, ¿qué es lo que más le interesa de estas dos cosas?
- Que haya posibilidad de ascenso o promoción
 - Que le guste la gente con la que trabaja
 - Ns/Nc
- De entre las cosas que se suelen decir sobre el trabajo y que a continuación le voy a citar, me gustaría que me dijese con cuáles de ellas está Ud. más bien de acuerdo y con cuáles más bien en desacuerdo.
- El trabajo es un deber, una obligación moral de toda persona que se precie
 - El trabajo es sólo un medio para ganar el dinero necesario para vivir
 - El trabajo es una forma de realizarse personalmente
 - El trabajo es un medio para conseguir una mejor posición social
- ¿Cree Ud. que uno/a se autorrealiza, sobre todo, en el trabajo o más bien fuera del trabajo?
- Uno/a se autorrealiza sobre todo en el trabajo
 - La autorrealización personal se consigue más bien fuera del trabajo
 - Las dos
 - Ns/Nc

- ¿Cuáles son sus expectativas para el año que viene: será 1998 mejor igual o peor en relación a...
- La situación económica del País Vasco?
 - La situación económica de su casa?
 - El empleo en el País Vasco?
 - Su propia situación laboral?
- En su opinión, ¿Qué dos características de las que le muestro a continuación debería tener el trabajo ideal?
- Estabilidad en el puesto de trabajo
 - Un trabajo en el que me digan qué hay que hacer
 - Un buen ambiente y clima laboral
 - Buen sueldo
 - Buen horario de trabajo y calendario para disfrutar del tiempo libre
 - Poder hacer carrera profesional, ascender
 - Autonomía, posibilidad de desarrollar mis ideas
 - Proximidad geográfica
 - Otras características
 - Ns/Nc
- ¿Tiene Ud. intención de montar algún negocio propio antes de 2 años?
- Sí
 - No
 - Ns/Nc
- En cualquier caso, ¿qué tipo de riesgo cree Ud. que es el más importante a la hora de montar un negocio propio?
- El económico (inversiones, ingresos...)
 - El profesional (puesto, imagen capacitación...)
 - El personal o familiar (estrés, atención a la familia, poco tiempo libre...)
 - Otros
 - Ns/Nc

Preguntas del W.V.S.S.G

- Dígame, por favor, ¿qué grado de importancia (muy importante, bastante importante, no muy importante, nada importante), tiene en su vida cada uno de los siguientes aspectos?
- Familia
 - Amigo/as Conocidos/as
 - Tiempo libre o de ocio
 - Política
 - Trabajo
 - Religión
- Aquí tiene una lista de las cualidades que se pueden inculcar a los niños en el hogar. ¿Cuál considera Ud. especialmente importante, si es que considera alguna? Escoja, por favor, hasta cinco.
- Buenos modales
 - Independencia
 - Esfuerzo en el trabajo
 - Sentido de la responsabilidad
 - Imaginación
 - Tolerancia y respeto hacia los demás
 - Sobriedad y espíritu de ahorro
 - Determinación y perseverancia
 - Fe religiosa
 - Abnegación (espíritu de sacrificio)
 - Obediencia
- Algunas personas piensan que tienen completa libertad de elección sobre la manera en que se desarrolla su vida, mientras que otras piensan que lo que hacen no produce ningún efecto real sobre lo que les sucede. Utilice por favor esta escala, en la que el 1 significa “ninguna en absoluto”, y el 10 significa “mucho”, para indicar cuánta libertad de elección piensa Ud. que tiene sobre la manera en que se desarrolla su vida.
- Ahora, me gustaría hacerle algunas preguntas sobre cómo se siente Ud. en el trabajo, tanto si es el trabajo doméstico como el trabajo realizado fuera del hogar. ¿Podría usted decirme en qué medida está Ud. de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones? ¿Está Ud. muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, o muy en desacuerdo con:
- Casi siempre continúo trabajando en una tarea hasta estar satisfecho con el resultado
 - Me siento decepcionado conmigo mismo cuando no consigo mis metas personales

- Me gusta tanto mi trabajo que a menudo me quedo hasta tarde por la noche para acabarlo
 - Una de las metas principales en mi vida ha sido la de hacer que mis padres se sintieran orgullosos de mí
 - Me esfuerzo mucho para estar a la altura de lo que mis amigos esperan de mí
- ¿Qué punto en esta escala describe más claramente el valor que concede Ud. al trabajo (incluido el trabajo doméstico y el escolar) por comparación con el tiempo libre o de ocio?
1. Es el tiempo libre, y no el trabajo, lo que hace que merezca la pena vivir.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 5. Es el trabajo, y no el tiempo libre, lo que hace que merezca la pena vivir.
 9. No sabe
- Ahora me gustaría preguntarle acerca de aquellas cosas que a usted le parezcan más importantes personalmente en el caso de que estuviera buscando trabajo. He aquí algunas de las cosas que la gente normalmente tiene en cuenta en relación con su trabajo. Independientemente de si está Ud. de hecho buscando trabajo ahora, ¿cuál de ellas pondría usted personalmente en primer lugar si estuviera buscando trabajo? ¿Y cuál sería su segunda preferencia?
- Un buen sueldo, de manera que no tuviese preocupaciones respecto al dinero
 - Un trabajo seguro que no comporte riesgos de cierre o de desempleo
 - Trabajar con gente que sea de su gusto
 - Hacer un trabajo importante que le haga sentirse realizado
 - No sabe
- Quisiera mostrarle esta lista con algunos otros aspectos relativos al trabajo que la gente dice que son importantes. Por favor, mírelos y dígame cuáles de ellos cree Ud. personalmente que son importantes en su trabajo.
- Un buen sueldo/salario
 - No demasiado agobiante
 - Alta seguridad en el empleo
 - Un trabajo respetable
 - Buen horario
 - Que ofrezca oportunidades de utilizar la iniciativa
 - Vacaciones y días festivos abundantes
 - Un trabajo en el que crea que puede llegar a hacer algo
 - Un trabajo de responsabilidad
 - Un trabajo que sea interesante
 - Un trabajo adaptado a mis conocimientos y a mi capacidad

- Se habla mucho hoy en día sobre cuáles deberían ser los objetivos de este país para los próximos diez años. En esta tarjeta hay varios objetivos a los que diversas personas darían prioridad. ¿Podría decirme cuál, de entre éstos, considera usted el más importante? ¿Y cuál sería para usted el segundo objetivo más importante?
- Mantener un alto nivel de crecimiento económico
 - Asegurar que este país tenga unas Fuerzas Armadas importantes
 - Lograr que la gente pueda participar más en cómo se hacen las cosas en su lugar de trabajo y en su comunidad
 - Intentar que nuestras ciudades y nuestro campo sean más bonitos
 - Ns/Nc
- Si tuviera que escoger, ¿cuál es, de las cosas que aparecen en esta lista, la más importante según usted? ¿Y cuál sería la segunda más importante?
- Mantener el orden en el país
 - Dar a la gente mayor participación en las decisiones importantes del Gobierno
 - Luchar contra la subida de precios
 - Proteger la libertad de expresión
 - Ns/Nc
- He aquí otra lista. En su opinión, ¿qué es, de lo que aparece en ella, lo más importante según usted?. ¿Y qué sería lo segundo más importante?
- Una economía estable
 - Avanzar hacia una sociedad menos impersonal y más humana
 - Avanzar hacia una sociedad en donde las ideas sean más importantes que el dinero
 - La lucha contra la delincuencia
 - Ns/Nc
- Ahora me gustaría que me dijera Ud. que opina sobre diversas cuestiones. ¿Dónde colocaría usted su opinión en esta escala? 1 significa que usted está totalmente de acuerdo con la afirmación que se encuentra a la izquierda, 10 significa que Ud. está totalmente de acuerdo con la afirmación que aparece a la derecha, y si su opinión se encuentra en algún otro lugar intermedio de la escala, puede elegir el número que corresponda.

- Los ingresos deberían ser más iguales
- Debería incrementarse la propiedad privada de las empresas
- El Estado debería asumir más responsabilidades en proporcionar un medio de vida a todo el mundo
- La competencia es buena. Estimula a la gente a esforzarse en el trabajo y a desarrollar nuevas ideas
- A largo plazo, el esforzarse en el trabajo suele proporcionar una vida mejor
- Uno debería ser cauto a la hora de efectuar cambios importantes
- Las ideas que han resistido el paso del tiempo son normalmente las mejores
- Debería haber mayores incentivos para el esfuerzo individual
- Debería incrementarse la propiedad estatal de las empresas
- Cada uno debería asumir individualmente más responsabilidades para lograr su propio medio de vida
- La competencia es perjudicial. Saca a flote lo peor de las personas
- El esforzarse en el trabajo no suele traer el éxito. Es más cuestión de suerte y de contactos (“enchufes”)
- No se consigue nada en la vida a menos que se actúe con audacia
- Las ideas nuevas son generalmente mejores que las viejas

**ANEXO 2:
TABLAS DE CONCLUSIONES**

TABLA 1: CONCLUSIONES GENERALES

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BÁSICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		*				Aceptable control sobre la vida, especialmente en un colectivo importante (37%)
	ACTITUDES BASICAS							
	- ESFUERZO/SUERTE	**				*		Suecia y Japón mejor
	- CAUTO/AUDAZ	**			*			Suecos muy bien
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*			*			Pocas elecciones extremas. Japón y USA los más tradicionales
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				*		Laboriosidad y actitud emprendedora en niveles secundarios. Mejor que otros en laboriosidad y peor en emprendedor.
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA	*		*				Tenemos la mejor elección (¿aprecio o necesidad?) junto con Suecia. Conjuntamente con alto aprecio por el ocio. Suecia y USA más.
	- PARA QUE TRABAJAR			*				
	• NECESIDAD A CUBRIR	**		*				Sin datos comparativos. Priorización correcta
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**				*		Suecia aprecia menos el trabajo, pero también el ocio. El resto nos supera
	• RAZON ESFUERZO	*				*		Peor que suecos y japoneses
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		*				Bien pero muy lejos de suecos y americanos
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*				*		Indices bajos en absolutos y relativos
	• PERCEPCION ÉXITO	*		*				Faltan comparativos
	• OBJETIVOS ALTOS	**	*					Faltan comparativos
• RETOS	**				*		Faltan comparativos, pero mucha seguridad y poco reto	
	QUÉ TRABAJO DESEO				*			
	- A LA HORA DE BUSCARLO	*			*			A pesar del interés por el trabajo realizador prima el trabajo seguro
	- EN EL TRABAJO	**				*		Nos acomodamos, buscamos más seguridad y más sueldo
	• GENTE / PROMOCION	*					*	Marcada elección por gente frente a promoción
	• METAS DIARIAS / A LARGO	*				*		Pocos proyectos de vida a largo
	• SEGUIR INSTRUCCIONES	*		*				Aceptable "rebeldía"
	- TRABAJO IDEAL	**					*	Nuevamente estabilidad, ambiente y sueldo

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO							
	- PASADO							
	• CAMBIO	*				*		Pocos cambios de puesto y de empresa
	• RAZONES DE CAMBIO	**				*		Pocas razones emprendedoras y muchas forzadas
	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**				*		Pocos deseos de cambiar de empresa o de puesto
• RAZONES PARA CAMBIAR	**					*	Razones principales: ganar más dinero, trabajo más cómodo y estabilidad	
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	- INTENCIÓN	**					*	Escasas intenciones de establecerse por cuenta propia
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*				*		Prima la percepción de un entorno malo par el establecimiento por cuenta propia
	• SITUACIÓN PRESENTE	*		*				Sobre la economía favorable, sobre la laboral algo peor
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-				*		Partidarios de economía social
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-		*				Tal vez excesivamente politizados

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y – importancia menor

TABLA 2: CONCLUSIONES POR SEXO

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BÁSICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		≈				Sin diferencias significativas por sexo
	ACTITUDES BASICAS							Mujeres más cautas y más audaces
	- ESFUERZO/SUERTE	**				← H → M		
	- CAUTO/AUDAZ	**			→ M ← M			
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*			← H			
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				→ M		Mujeres menos proclives a buena cultura trabajo y emprendedora
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							Por mayor aprecio del ocio en hombres. Similar aprecio del trabajo Pero diferencias escasas
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*				← M		
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**				← M		
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**				→ H ← M		
	• RAZON ESFUERZO	*				≈		
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**	≈					
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*			≈			
	• PERCEPCION ÉXITO	*						
	• OBJETIVOS ALTOS	**						
	• RETOS	**					→ M	
	QUÉ TRABAJO DESEO							
- A LA HORA DE BUSCARLO	*					← M		
- EN EL TRABAJO	**					← M		
• GENTE / PROMOCION	*						→ M	
• METAS DIARIAS / A LARGO	*					→ M		
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**							
- TRABAJO IDEAL	*						≈	

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	- PASADO							
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*				→ M ← H		
	• RAZONES DE CAMBIO	**				→ M		Más razones forzadas y menos por dinero y categoría
	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**				← M		Más dispuestas a cambiar de empresa y de puesto
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	• RAZONES PARA CAMBIAR	**					← M	Más razones emprendedoras salvo la estabilidad
	- INTENCIÓN	**						
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*						
	• SITUACIÓN PRESENTE	*		← H				Los hombres algo más optimistas
	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-					→ M	Mujeres menos competitivas
OPINIÓN ANTE EL ENTORNO								
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-			≈			

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y – importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda, desde la posición del colectivo global de la CAPV

→ Significa que tiende hacia la derecha, desde la posición del colectivo global de la CAPV

≈ Significa que los resultados en los hombres y en las mujeres son similares

M = Mujeres

H = Hombres

TABLA 3: CONCLUSIONES POR EDAD

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BASICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		≈				Sin diferencias significativas por sexo
	ACTITUDES BASICAS				Joven		Mayor	
	- ESFUERZO/SUERTE	**						
	- CAUTO/AUDAZ	**		Joven		Mayor		
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*		Joven	Medio	Mayor		
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				← + → +		Suben los de laboriosidad y bajan los emprendedores, especialmente en >50
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*		← +				Por más aprecio del trabajo y menos del ocio, (con distorsiones)
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**		← >45			<50	A más edad más trabajo y menos ocio
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**				← +		
	• RAZON ESFUERZO	*				→ - → +		
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		← +				A partir de los 25
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*				← +		
	• PERCEPCION ÉXITO	*						
	• OBJETIVOS ALTOS	**		→ +				
	• RETOS	**				← >45		Fuerte salto
	QUÉ TRABAJO DESEO							
	- A LA HORA DE BUSCARLO	*				→ + → -		Seguridad frente a realización y sueldo, con más edad
- EN EL TRABAJO					← - → + ← +		Jóvenes más lúdicos y emprendedores. Mayores más trabajo y más seguridad: "cultura" más tradicional. Aspectos positivos y negativos en la evolución de la edad	
• GENTE / PROMOCION	*							
• METAS DIARIAS / A LARGO	*				← - → +			
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**		→ +					
- TRABAJO IDEAL	*					> 45		

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES	
			++	+	0	-	--		
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO								
	- PASADO								
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*							
	• RAZONES DE CAMBIO	**				← +		Más razones emprendedoras y más dinero. Cuidado, también más historia profesional	
	- FUTURO								
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**				→ +		Los del grupo entre 18 y 30 los más emprendedores y los de entre 30 y 45 los más dispuestos al cambio de puesto	
	• RAZONES PARA CAMBIAR	**					→ +		
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	- INTENCIÓN	**						← J	Los jóvenes los más dispuestos
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*							
	• SITUACIÓN PRESENTE	*					← +		Salvo los mayores de 65 años que son más pesimistas
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-				← >50			Más igualitarismo, pero más propiedad privada, más competencia y menos proteccionismo estatal
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-				→ +			Suben los objetivos económicos, pero también los de seguridad. Bajan los de participación

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y – importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda, desde la posición del colectivo global de la CAPV

→ Significa que tiende hacia la derecha, desde la posición del colectivo global de la CAPV

+ Significa tendencia con aumento de la edad

- Significa tendencia con disminución de la edad

TABLA 4: CONCLUSIONES POR CLASES SOCIALES

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BASICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		← A				También los de media-alta
	ACTITUDES BASICAS							Pero también en la clase baja aumenta el aprecio por la suerte
	- ESFUERZO/SUERTE	**				← B		
	- CAUTO/AUDAZ	**			← B			
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*			≈			
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				← A y B		Los de clase alta emprendedores y los de baja trabajadores
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							¿Sentido a la vida o necesario para vivir? Dependencia paterna e independencia amigos Pero menos decepción Excepto los de clase baja
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*						
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**						
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**		B		A		
	• RAZON ESFUERZO	*				← B → B		
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		← B				
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*				→ -		
	• PERCEPCION ÉXITO	*		← A				
	• OBJETIVOS ALTOS	**	← A					
	• RETOS	**					← +	
	QUÉ TRABAJO DESEO							
	- A LA HORA DE BUSCARLO	*						
- EN EL TRABAJO	**				← MA → B			
• GENTE / PROMOCION	*							
• METAS DIARIAS / A LARGO	*							
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**		← B					
- TRABAJO IDEAL	*							

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO							
	- PASADO							
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*						
	• RAZONES DE CAMBIO	**				← A		Más emprendedores y menos dinero
	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**					→ +	Disminuye con el aumento de status
	• RAZONES PARA CAMBIAR	**						
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	- INTENCIÓN	**					← A y MB	Alto y medio bajo los más dispuestos
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*						
	• SITUACIÓN PRESENTE	*		← +				Aumenta la opinión favorable con el mayor status social
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-				← A → B		Más igualitarios y socializantes los de clase baja. Los de clase alta más propiedad privada y competitividad
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-						

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y - importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda, desde la posición del colectivo global de la CAPV

→ Significa que tiende hacia la derecha, desde la posición del colectivo global de la CAPV

A = Clase alta

B = Clase baja

MA= Media alta

MB= Media baja

TABLA 5: CONCLUSIONES POR INGRESOS

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BÁSICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		← A				
	ACTITUDES BASICAS							
	- ESFUERZO/SUERTE	**				→ B		Pero también en la clase baja aumenta el aprecio por la suerte
	- CAUTO/AUDAZ	**			→ B ← B			Los bajos más cautos y más audaces
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*			→ A			Pero no por más elección de nuevas sino por menos de viejas
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				←A y B		Los A emprendedores, los B trabajadores
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*		→ A				
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**						
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**		B		A		¿Sentido a la vida o necesidad para vivir?
	• RAZON ESFUERZO	*				→ B		Dependencia de padres y amigos
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		← A				Pero menos decepción
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*				←B y A		
	• PERCEPCION ÉXITO	*						
	• OBJETIVOS ALTOS	**						
	• RETOS	**						
	QUÉ TRABAJO DESEO							
	- A LA HORA DE BUSCARLO	*			← A			Menos seguridad y más realizador
- EN EL TRABAJO	**				→ B		Confirmando datos de clase social	
• GENTE / PROMOCION	*							
• METAS DIARIAS / A LARGO	*							
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**		← A				Menos seguidismo en ingresos bajos	
- TRABAJO IDEAL	*							

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO							Los de ingresos altos o bajos tienen razones más emprendedoras
	- PASADO							
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*						
	• RAZONES DE CAMBIO	**				← M		
	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**						
	• RAZONES PARA CAMBIAR	**						
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA								Aumenta la opinión favorable a mayor nivel de ingresos
	- INTENCIÓN	**						
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*						
	• SITUACIÓN PRESENTE	*		← +				
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-				→ B		Más igualitarios y socializantes los de bajos
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-						

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y – importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda, desde la posición del colectivo global de la CAPV

→ Significa que tiende hacia la derecha, desde la posición del colectivo global de la CAPV

A = Ingresos altos

B = Ingresos bajos

M = Ingresos medios

TABLA 6: CONCLUSIONES POR NIVEL DE ESTUDIOS

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BASICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**						Los estudios superiores no se acompañan de un mayor L.O.C. interno
	ACTITUDES BASICAS							
	- ESFUERZO/SUERTE	**		FP				
	- CAUTO/AUDAZ	**		Resto		P		
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*						
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				← +		A más nivel de estudios más emprendedores
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*		→ +				A más nivel de estudios menos importancia al trabajo
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**						
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**		P		> P	U	¿Sentido o necesidad?
	• RAZON ESFUERZO	*				→ P		
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		≈				Aumenta decepción con más instrucción
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*				← U		
	• PERCEPCION ÉXITO	*		← +				
	• OBJETIVOS ALTOS	**	← +					
	• RETOS	**	← +					
	QUÉ TRABAJO DESEO							
	- A LA HORA DE BUSCARLO	*		U	← +	← P		Que sea realizador ocupa el primer lugar en Universitarios. El tercer lugar en grupo de estudios primarios
	- EN EL TRABAJO	**		U	S			Universitarios muy bien seguidos de secundarios
• GENTE / PROMOCION	*				← +			
• METAS DIARIAS / A LARGO	*							
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**		→ SE				Los de sin estudios los más dispuestos a obedecer	
- TRABAJO IDEAL	*				U	← + → +	Más autonomía, pero también horario y ambiente. Los universitarios los mejores	

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO							
	- PASADO							
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*				← +		Más cambios de puestos (no de empresa)
	• RAZONES DE CAMBIO	**				→ -		Más emprendedores y menos dinero
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**				← +		Aumenta con los estudios. Salvo en el caso de los que carecen de ellos, que están dispuestos a cambiar por más autonomía
	• RAZONES PARA CAMBIAR	**					← +	
	- INTENCIÓN	**					← S y U	Los de estudios secundarios y universitarios los mejor dispuestos
DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*				← U		Estudios superiores perciben mejor entorno
	• SITUACIÓN PRESENTE	*	U	← +				Los universitarios los más optimistas
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-						Pocas diferencias entre grupos de formación
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-		← +				La pérdida de posiciones de los económicos compensada por los políticos y civiles

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y - importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda, desde la posición del colectivo global de la CAPV

→ Significa que tiende hacia la derecha, desde la posición del colectivo global de la CAPV

+ Significa mayor nivel de estudios

- Significa menor nivel de estudios

U = Estudios universitarios

FP= Formación Profesional

S= Estudios secundarios

P= Estudios primarios

SE= Sin estudios

TABLA 7: CONCLUSIONES POR ACTIVIDAD PROFESIONAL

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
CONTROL Y ACTITUDES BÁSICAS	CONTROL SOBRE LA VIDA	**		E(+10) y P				Los de E(+10) y P los de mayor L.O.C. interno
	ACTITUDES BÁSICAS	**		E(+10)				
	- ESFUERZO/SUERTE	**		E, P, T				
	- CAUTO/AUDAZ	**						
	- IDEAS VIEJAS/NUEVAS	*	E(+10)		Resto		Agric.	
	LA EDUCACION FAMILIAR	**				← E y P		Algo más emprendedores
EL TRABAJO	EL TRABAJO EN LA VIDA							
	- IMPORTANCIA DEL TRABAJO	*		← E y T → P				
	- PARA QUE TRABAJAR							
	• NECESIDAD A CUBRIR	**			Paro, Jub.			Además de esos grupos también es más economicista, el de labores de casa
	• TRABAJO/OCIO (Razón vital)	**						Diferencia en la dependencia de amigos, independencia paterna. Parados alta dependencia paterna
	• RAZON ESFUERZO	*		E y Agri.		T y Paro		También E(+10), P y T
	- ACTITUDES ANTE EL TRABAJO							
	• AUTOEX-EXC-LOGRO	**		← Adm				
	• PERSEV-ESFUE-RESP	*					← E y P	
	• PERCEPCION ÉXITO	*		← CP y E				Cuenta propia y estudiantes
	• OBJETIVOS ALTOS	**						
	• RETOS	**		← CP y E				
	QUÉ TRABAJO DESEO							
- A LA HORA DE BUSCARLO	*		E(+10) y P				Que sea realizador en primer lugar de elección	
- EN EL TRABAJO	**			E(+10)		← P E(-10)		
• GENTE / PROMOCION	*							
• METAS DIARIAS / A LARGO	*							
• SEGUIR INSTRUCCIONES	**		← P	E(+10)			Los profesionales los más liberales. Los que antes aparecían como más emprendedores, E(+10), aquí los más conservadores	
- TRABAJO IDEAL	*					← CP y E	Cuenta propia y estudiantes los más emprendedores	

		IMPORTANCIA	VALORACIÓN					CONSIDERACIONES
			++	+	0	-	--	
DISPOSICIÓN AL CAMBIO DE TRABAJO	EL CAMBIO DE TRABAJO							
	- PASADO							
	• CAMBIO DE PUESTO / DE EMPRESA	*				CT y P		Contrato temporal y paro los que mayor número de cambios presentan, pero no indica orientación positiva
	• RAZONES DE CAMBIO	**				← CP		Más razones emprendedoras
	- FUTURO							
	• DISPOSICIÓN AL CAMBIO	**				→ CP, CI		Cuenta propia y contrato indefinido los menos deseosos de cambiar
	• RAZONES PARA CAMBIAR	**					← CT	Los de contrato temporal los mejor dispuestos
	DISPOSICIÓN ESTABLECERSE CTA/ PROPIA							
	- INTENCIÓN	**					← CT	Los de contrato temporal los mejor dispuestos
	- CONSIDERACIONES ENTORNO	*				→ Paro		Los parados más pesimistas
	• SITUACIÓN PRESENTE	*		← CP				Los de cuenta propia son los más optimistas, les siguen los de contrato indefinido
POSICIÓN Y OPINIÓN ANTE EL ENTORNO	POSICIÓN ANTE EL ENTORNO	-			E(+10)	T		Los directivos y empresarios (+10) son más partidarios de incentivos, competencia, de responsabilidad individual, y menos de propiedad estatal
	OBJETIVOS IMPORTANTES PAÍS	-		E(+10) P y JA				Empresarios por elevada elección de económicos. Profesionales y Jefes Administrativos por políticos, civiles y baja seguridad

En el apartado IMPORTANCIA: * equivale a importante; ** muy importante y – importancia menor

← Significa que tiende hacia la izquierda

→ Significa que tiende hacia la derecha

E(-10) = Empresarios y directivos de establecimientos de menos de 10 empleados

E(+10) = Empresarios y directivos de establecimientos de más de 10 empleados

Agric = Agricultores

Jub = Jubilados

JA = Jefe Administrativo

CP = Cuenta propia

CI = Contrato indefinido

Jub = Jubilados

JA = Jefe Administrativo

P = Profesionales

T = Trabajadores

E = Estudiantes

Paro = Parados

AUTORES

Miguel Ayerbe

Licenciado en Ciencias Económicas por la Universidad del País Vasco y doctor en Sociología por la Universidad de Deusto. Profesor titular de la Universidad de Deusto y responsable de la Licenciatura en Humanidades-Empresa. Especializado en Dirección y Organización de Empresas y Cultura Empresarial y Liderazgo. Ha sido Director Gerente de varias empresas y en la actualidad compagina su actividad docente con la de Consultor de empresas en el área de Dirección y Organización.

Esther Buenetxea

Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad de Deusto. Secretaria del Instituto Sociedad y Comunicación Pública y coordinadora del Seminario acerca de la Empresa y Formación organizados por la Fundación I.M de Altuna. Miembro del Comité Científico Técnico del Capítulo Vasco del Club de Roma encargado del desarrollo temático de las ponencias del Congreso Internacional que sobre *Trabajo y Empleo* se celebró en Bilbao en marzo de 1999. Coautora de los estudios: "Prentsako editorialak eta eguneroko gizartekotza" en :J.J Ruíz Olabuenaga et all: *Sociología de la Vida Cotidiana*, Bilbao, 1996, *Empleo y Formación en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (1996) de la Fundación Altuna y "Política y valores en la Sociedad Vasca" en Javier Elzo et all: *Los valores en la Comunidad Autónoma del País Vasco y Navarra. Su evolución en los años 1990-1995*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 1996.

CONTRAPORTADA DEL CUADERNO 3 “LA CULTURA DEL TRABAJO Y LA ACTITUD EMPRENDEDORA EN EL AMBITO PROFESIONAL DE LA CAPV”

El presente cuaderno de trabajo surge de una investigación encargada por el Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco y que fue realizada durante el año 1998.

En el estudio se analizan algunas formas de pensar de la ciudadanía sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo, para tratar de constatar si se dan diversos valores cuya presencia, en mayor o menor medida, puede afectar al nivel de desarrollo económico y social presente y futuro. Los objetivos básicos del análisis tratan de responder a dos cuestiones básicas: ¿existen razones fundadas para poder seguir considerando a las y los vascos como representantes ciertos del supuesto vasco=trabajador? ¿Existe el llamado espíritu emprendedor de las y los vascos?

El trabajo se estructura en cuatro apartados. En los dos primeros apartados se ofrecen informaciones que tratan de responder a la primera pregunta analizando las actitudes básicas ante la vida y más en concreto al papel que juega el trabajo en nuestras vidas. El tercer apartado trata de responder a la segunda pregunta y analiza un aspecto muy concreto de la actividad laboral como es la disposición al cambio por considerar éste un elemento clave de la actitud emprendedora. Finalmente el cuarto apartado recoge informaciones relativas a la percepción que se tiene del marco socioeconómico: se prefiere la competencia o se juzga negativa, una economía de mercado o una economía social, salarios igualitarios o incentivos, propiedad privada o estatal, estado providencial o responsabilidad individual.

El presente cuaderno de trabajo surge de una investigación encargada por el Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco y que fue realizada durante el año 1998.

En el estudio se analizan algunas formas de pensar de la ciudadanía sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo, para tratar de constatar si se dan diversos valores cuya presencia, en mayor o menor medida, puede afectar al nivel de desarrollo económico y social presente y futuro. Los objetivos básicos del análisis tratan de responder a dos cuestiones básicas: ¿existen razones fundadas para poder seguir considerando a las y los vascos como representantes ciertos del supuesto vasco = trabajador? ¿Existe el llamado espíritu emprendedor de las y los vascos?

El trabajo se estructura en cuatro apartados. En los dos primeros apartados se ofrecen informaciones que tratan de responder a la primera pregunta analizando las actitudes básicas ante la vida y más en concreto al papel que juega el trabajo en nuestras vidas. El tercer apartado trata de responder a la segunda pregunta y analiza un aspecto muy concreto de la actividad laboral como es la disposición al cambio por considerar éste un elemento clave de la actitud emprendedora. Finalmente el cuarto apartado recoge informaciones relativas a la percepción que se tiene del marco socioeconómico: se prefiere la competencia o se juzga negativa, una economía de mercado o una economía social, salarios igualitarios o incentivos, propiedad privada o estatal, estado providencial o responsabilidad individual.