



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION

INFORME FINAL

NOVIEMBRE 2009

PROYECTO DE INVESTIGACION: “PROPUESTA DE ELABORACION DE PAUTAS PARA LA ENTREVISTA DE EVALUACION DEL PROYECTO DE VIDA LABORAL”

Dra Isabel Pérez Jáuregui
E mail: MIPJAUREGUI@ARNET-COM.AR

El objetivo de esta presentación es dar cuenta del proceso de investigación llevado a cabo, las conclusiones y resultados del mismo, así como las derivaciones e implicancias que pueden desprenderse de su consideración.

Se informa a continuación lo desarrollado en torno a la gestión y la labor científica.

-Se presentó el proyecto de investigación en sus aspectos centrales y avances realizados en el XII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico y XIX Jornada Nacional de ADEIP (Asociación Argentina de Estudios e Investigaciones en Psicodiagnóstico), La Plata, noviembre 2008, y el XIII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico y XX Jornada Nacional de ADEIP, Córdoba, Octubre 2009

- Se citó el proyecto de investigación en:

Pérez Jáuregui, Isabel. *Proyectos de Vida. La pregunta por el sentido en el mundo cotidiano*. (2009), Buenos Aires: Psicoteca Editorial (cap. 3: pág.51)

- Se realizaron entrevistas (3) con referentes calificados del pensamiento humanístico existencial, en el orden nacional e internacional, a fin de recabar información y sugerencias sobre el tema de investigación.

De las entrevistas a referentes calificados se obtuvieron las siguientes consideraciones centrales:

- La valoración de la entrevista como instrumento poderoso de evaluación, condicionado a las condiciones del entrevistador, del entrevistado y de aspectos formales y de contenido de la misma. Énfasis puesto en la consideración e identificación de estos ítems con el fin de desarrollar los recursos profesionales de aplicación de la entrevista y lograr los objetivos de evaluación propuestos
- La relevancia de adoptar la perspectiva cualitativa fenomenológica de integración de los aspectos vivenciados y significativos de la construcción del proyecto de vida laboral a los datos objetivos obtenidos en la entrevista.
- La diferenciación entre el aspecto más íntimo de la identidad y el aspecto más externo ligado al rol, permite enriquecer y complejizar el análisis de la construcción del proyecto de vida laboral, por lo cual es importante la indagación de ambos aspectos en la entrevista, su interjuego, encuentros y desencuentros
- La consideración del tiempo y el espacio vividos como estructurantes de la construcción identitaria laboral, indagados de modo preciso y claro en las diversas experiencias cotidianas laborales de la persona, sus espacios y tiempos significativos de logros y satisfacción, frustración y desesperanza.
- La utilidad de encarar en la entrevista al propio itinerario e historia de vida laboral como un viaje existencial a través de episodios claves, emblemáticos del modo de significarse la persona y el mundo. En ese sentido los datos referidos a la percepción del tiempo y ritmo laboral, crecimientos, estancamientos y declinaciones, espacios estimulantes ó asfixiantes, otros significativos, interacciones vividas, modelos identitarios, etc.

- Se señaló la importancia de investigar las raíces del proyecto de vida, en las historias laborales de las generaciones anteriores, hitos fundamentales en ellas y el modo personal de darles una significación
- La importancia de indagar en la entrevista la temática del proyecto, las motivaciones esenciales y secundarias, la viabilidad del mismo en cuanto a condiciones subjetivas y objetivas.

- Se trabajó con alumnos del 2^a año de la Maestría en Dirección de Recursos Humanos cursantes de la materia Comportamiento Organizacional, en diversas tareas. Analizaron y discutieron el material bibliográfico sobre el constructo teórico “proyecto de vida laboral”. Conformaron grupos de discusión investigando aquellos aspectos a ser relevados en entrevistas en profundidad con el fin de obtener los datos necesarios para la indagación temática definida. Construyeron un modelo de entrevista basado en el intercambio anterior, y lo aplicaron en forma individual fundamentando el tipo de configuración predominante de proyecto de vida laboral construido en el entrevistado. Intercambiaron los aspectos centrales de la experiencia en cuanto a aspectos teórico-prácticos de formación profesional como especialistas en Recursos Humanos. De las entrevistas realizadas (en total 46) se obtuvieron resultados significativos utilizados en los análisis posteriores.

- Se reformularon algunos aspectos del marco conceptual en función de la revisión bibliográfica realizada, de los aspectos que los referentes calificados destacaron para ser tenidos en cuenta y de las conclusiones extraídas del análisis y discusión grupal con los alumnos de la Maestría acerca de la fundamentación teórica y metodológica planteada que diera lugar a un modelo de entrevista evaluativa del proyecto de vida laboral implementada como trabajo de campo en la materia Comportamiento organizacional. Las reformulaciones que surgieron representaron un avance cualitativamente significativo respecto del punto de partida del proceso de investigación.

Entre ellas se explicitan las siguientes consideraciones:

- La importancia de una perspectiva humanística existencial en las condiciones contextuales actuales (incertidumbre, inseguridad, escepticismo, desesperanza). Y la significación que el trabajo adquiere como medio de supervivencia, aceptación y reconocimiento de los otros, integración social, autorrealización y trascendencia en la sociedad.
- El constructo “proyecto de vida laboral” (PVL) y sus modos de configuración auténtico (adaptación creativa) e inauténtico (inadaptación ó ensimismamiento enajenante y sobreadaptación ó enrolamiento enajenante) (Pérez Jáuregui, Isabel, 1998) logró consenso en las discusiones y debates llevados a cabo, como concepto fundamentado teóricamente, representativo de situaciones psicosociales actuales significativas, puesto en evidencia en la experiencia llevada a cabo por los alumnos de 2^a año de la Maestría.
- Desde esa conceptualización antropológica y evolución del pensamiento científico surge la perspectiva dialéctica sistémica como respuesta epistemológica y la metodología fenomenológica como camino de descripción y análisis de las categorías de temporalidad (tiempo vivido), espacialidad (espacio vivido) e intersubjetividad (vinculos experimentados) vinculadas con la dimensión laboral.
- La perspectiva antropológica dialéctica en lo específico de la temática abordada se define como la comprensión del interjuego de polaridades de lo auténtico y lo inauténtico en el proceso de construcción del proyecto de vida laboral, desde una jerarquización y predominio de un tipo de PVL respecto del otro. Es así como por ejemplo podemos hallar en un sujeto ó grupo social en un momento dado una estructuración dada por un predominio de lo auténtico sobre lo inauténtico, ó el predominio de lo inauténtico (sobreadaptado o inadaptado) sobre lo adaptativo creativo. Este interjuego de polaridades en el proceso de construcción del PVL fue analizado en el trabajo realizado con los maestrandos, desde ejemplos proporcionados por los docentes y sus manifestaciones en las entrevistas por ellos administradas como experiencia preliminar de sondeo y aplicación del objetivo de lograr evidencia al constructo teórico de fundamentación.
- Se delimitó como contenido a ser indagado en las entrevistas destinadas a la evaluación del PVL la narración de la historia de vida laboral, integrando el pasado, el presente y la proyección, anticipación ó expectativa de futuro.
- Se pusieron de relieve como conceptos necesarios a ser indagados la identidad de sí e identidad de rol.

- La consideración de la perspectiva sistémica evaluaría las condiciones que desde: a. el entrevistador, b. el entrevistado y c. su interacción, construyen un texto suficientemente revelador y significativo en cuanto a posibilitar la manifestación de indicadores evaluativos de las modalidades de proyectos de vida laborales.
- Se desprende de lo anterior la necesidad de identificar y definir estas condiciones comprendiendo el interjuego de influencias recíprocas de tipo circular entre ellas.

Se identificaron los siguientes indicadores en las entrevistas del tipo de proyecto de vida laboral:

Proyecto auténtico (adaptación creativa)

Un individuo integrado, con una imagen de sí y de rol laboral valorizada y un contexto en el que se halla posibilidades de desplegar sus capacidades y objetivos de desarrollo.

Necesidades básicas logradas

Necesidades y motivaciones individuales y sociales satisfactorias

Las motivaciones para trabajar son en su mayoría esenciales, vinculadas a lo específico de la tarea y al encuentro integrativo entre perfil personal y requisitos del cargo

Manifiesta una síntesis integrada de pasado-presente y futuro en su historia de vida en la que se enlazan hitos significativos de realización y sentido.

Consideración de la calidad de vida y el equilibrio entre vida personal/laboral

Tendencia hacia los valores ligados al trabajo, lo interpersonal y lo organizacional

Hallazgo de un sentido constructivo y bienestar

Predomina en relación con el trabajo una adaptación creativa, acciones de iniciativa y responsabilidad, asertividad, plasticidad y flexibilidad frente a los cambios

Capacidad de tolerar frustraciones y aprender de los obstáculos.

Proyecto inauténtico, modalidad inadaptada (ensimismamiento enajenante)

Desarrollo de la identidad laboral inhibida, perturbada, con sentimientos de desvalorización personal y no hallazgo en el contexto de suficientes oportunidades para su inclusión e integración satisfactoria.

Experiencias de marginación, violencia, insuficiencia e impotencia.

No logra satisfacer necesidades básicas ó lo hace a través de “beneficiencia” ó que otros se hagan cargo.

Necesidades y motivaciones individuales y sociales insatisfactorias

No logra integrar en su historia vital una imagen de sí y de mundo constructiva, por lo que manifiesta desmotivación, desinterés, desconexión. Futuro cerrado como prospectiva, ó bien carente de ajuste a las posibilidades reales.

Recursos personales y sociales insuficientes para un adecuado desempeño laboral

Dificultades en las competencias sociales y de integración al contexto

Sentimientos de inferioridad y frustración. Dificultades para tolerar frustraciones.

Tendencia a huir ó negar las situaciones laborales problemáticas, inhibiendo la capacidad de aprender / cambiar frente a ellas.

Encierro en sí mismo, fantasías laborales hipercompensadoras de su vivencia de inferioridad, no ingresa al mundo laboral o lo hace deficientemente.

Predominio de disvalores y antivalores.

Inadecuada calidad de vida.

Proyecto inauténtico, modalidad sobreadaptada (enrolamiento enajenante)

Hiperdesarrollo de la identidad laboral, se ha sobredimensionado el rendimiento y la necesidad de aceptación y valoración del mundo.

La identidad del rol ha crecido excesivamente, el individuo “es su rol”, y su mundo interno, sus afectos e intereses no ligados al producir y ganar en la competencia laboral, no son tenidos en cuenta. Es decir, no ha desarrollado suficientemente la identidad de sí.

Predomina lo racional sobre lo afectivo y vital, individuos hiperexigentes y poco realistas, fantasías de omnipotencia y ansia por la admiración, a costa de la calidad de vida, el cuidado de su salud y el bienestar, construyendo “falsos self”.

Se encuentra una correlación entre el comportamiento sobreadaptado y los trastornos psicosomáticos. “Adictos” al trabajo. Frecuentemente manifiestan trastornos de “estrés laboral”.

No hay equilibrio entre vida personal y laboral. Rehuye el ocio y el tiempo libre

Actúa como el “hombre racional económico”

Predominan necesidades de ser reconocido y necesitado, y de esa manera, amado por los demás, necesidades de poder y predominio sobre los otros.

Tiene dificultades para integrar su pasado, presente y futuro desde una libertad y plasticidad que posibilite cambiar y reorientar su imagen de sí y de mundo desde una mayor consideración y cuidado de los afectos, familia, salud, hobbies, etc..

Su proyecto de vida se adhiere a motivaciones secundarias (admiración, ser indispensable, superioridad). “Viven para trabajar”.

Predominan los disvalores y antivalores, mas como es funcional –hasta que llega a extenuarse y enfermarse- a un sistema laboral despersonalizante y enajenante de las subjetividades, es en apariencia un individuo altamente calificado desde una evaluación superficial ó sesgada por perspectivas que no consideran la subjetividad equilibrada y saludable.

Es importante destacar que las tres configuraciones de PVL están en todo sujeto, pero adquirirán dinámicamente un perfil de predominio según la interrelación entre la persona, tipos de organizaciones (familia, empresa, clubs, etc.) y el contexto que los atraviesa y fija los límites de lo que puede o no aparecer en cada situación.

Pensado en términos dialécticos, el PVL auténtico implica la integración equilibrada de las otras dos configuraciones, sensibilizado frente a las necesidades singulares tanto como al contexto y las circunstancias de vida, pueden haber transformaciones internas de cambio y aprendizaje hallando y afirmando valores vinculados al trabajo, a la relación interpersonal, y al desarrollo organizacional.

El PVL inauténtico sobreadaptado implica la pérdida del yo por un angustiante temor a la pérdida del amor de los otros. La existencial necesidad de afecto ó dependencia adquiere, por historias de vida de pérdidas no elaboradas ó abandonos significativos, un itinerario de pérdida de libertad y excesiva adhesión a las exigencias ajenas.

El PVL inauténtico inadaptado implica la pérdida del mundo en que el hombre necesita integrarse para ser parte de la trama social y sentirse reconocido. La existencial necesidad de libertad y autonomía adquiere, por historias de vida de insuficiencia, exclusión, violencia y discriminación, un itinerario de pérdida del afecto y ser significado por el mundo como valioso.

A partir de la elaboración de las pautas del instrumento de la entrevista destinado a la evaluación de PVL, se encaró su vinculación con las distintas modalidades de configuración de PVL procediendo a obtener de modo sistemático con una población de 46 entrevistados elegidos al azar por los alumnos. La muestra relevó datos sobre distintos grupos etarios (franja de 21 a 30, 31 a 40, 41 a 50, más de 50 años), nivel educativo alcanzado (secundario incompleto, secundario completo, universitario), género, y ocupación laboral actual, obteniéndose de este modo una razonable evidencia empírica. de las mismas, sujeta a ampliaciones y/o mayores grados de especificidad en las relaciones entre PVL y algunos de las variables consideradas (ocupación de los entrevistados por ejemplo en el área de los Recursos Humanos), ya que sería pertinente al área temática de la Maestría que cursan los alumnos de la Universidad.

Se presentan Anexos con la Matriz de datos obtenida y los Cuadros relativos a las variables consideradas.

Análisis de los resultados

De las entrevistas realizadas se advierte en primer lugar un predominio de PVL adaptativo-creativos por encima del inadaptado, y en aún mayor grado, del sobreadaptado.

Recordemos que los alumnos de la Maestría en RRHH habían discutido y analizado las conceptualizaciones en torno al concepto de PVL, y fueron capacitados para administrar entrevistas en profundidad evaluativas de la configuración construida de PVL en el entrevistado. Sus apreciaciones fueron también trabajadas por el equipo docente.

Al haber sido una población al azar la entrevistada por los maestrandos, resultaron con una distribución despareja respecto de los grupos etarios evaluados, con un espacio mayoritario de presencia de los más jóvenes (61 %), por lo que en el análisis de los resultados obtenidos debemos tener en cuenta esta situación. La evaluación de los datos estaría refiriéndose fundamentalmente a jóvenes entre 21 a 30 años.

Cuando nos centramos en los resultados parciales de cada franja etaria, encontramos que la distribución señalada en el comienzo (predominio significativo de configuraciones adaptativo-creativas, en segundo término inadaptadas y por último sobreadaptadas), se repite en la primer franja etaria.

Respecto de la segunda franja etaria (jóvenes entre 31 a 40 años), hay una presencia significativamente mayor de sobreadaptación e inadaptación.

En la etapa siguiente (41 a 50 años) se evidencia un equilibrio entre las tres configuraciones de PVL, y en el grupo etario de mayor edad (50 ó más años) hay una presencia plena de adaptación creativa.

De estos resultados parciales relativos a edad y PVL, parecerían hallarse en mayor riesgo de experimentar sufrimiento, sinsentido y/o falta de realización laboral, las personas ubicadas entre los 31 a 50 años. Se trata de un grupo humano muy implicado en la necesidad laboral, donde desde el contexto y las necesidades particulares de los individuos, se ponen de manifiesto comportamientos y experiencias laborales que se encuentran en conflicto y crisis. Observando el siguiente cuadro de relación entre PVL y nivel de escolaridad de los entrevistados, hallamos una ecuación vinculante entre nivel de estudios avanzados y capacidad de construir PVL adaptativo-creativos.

Por último, en la muestra existió paridad de hombres y mujeres entrevistados. En ese sentido, es altamente significativa la tendencia en las mujeres hacia la sobreadaptación, dato que no aparece tan manifiesto en los varones. Probablemente tenga relación con este dato las circunstancias temporoespaciales actuales que marcan un doble espacio, el público y el privado, de altas exigencias de rendimiento y eficacia para las mujeres.

Si bien han podido hallarse algunas relaciones entre las dimensiones analizadas y realizar observaciones y descripciones acerca del comportamiento de los factores en cuestión, sería interesante para lograr una mayor profundización y representatividad, el delimitar el grupo a evaluar desde el tipo de trabajo, características del mismo, con los diversos grupos etarios representados homogéneamente.

Dado el espacio universitario en el que se está trabajando, la Maestría de Dirección en RRHH, resultaría pertinente la exploración de las configuraciones de PVL en el área de los recursos humanos, como futuro trabajo de investigación desde el trabajo académico y de prácticas educativas y de investigación con los alumnos.

Dra. Isabel Pérez Jáuregui
Coord. Área Metodología y Prof. Tit. Comportamiento Organizacional
Maestría de RRHH. Univ. Cas. Sociales y Empresariales
Prof. Epistemología, Doct. en Psic, Univ. Cas. Soc. y Empresariales
Autora de (2009) *Proyectos de Vida. La pregunta por el sentido en el mundo cotidiano*. Buenos Aires: Psicoteca Edit.

BIBLIOGRAFIA

- Agnelli, Luigi, "También el psicólogo debe ajustar cuentas consigo mismo" en Selvini Palazzoli, Mara, (1986) *Al frente de la organización. Estrategia y técnica*, Bs.As, Paidós, cap.6
- Berger, P.y Luckmann, T.(1997) *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu
- Bolaños, H. (2007), *Del dicho al hecho*, Buenos Aires, Temas Edit.
- Casullo, M.M. (1995), *Proyecto de vida y decisión vocacional*, Buenos Aires, Paidós.
- (1991) *Teoría y Técnicas de Evaluación Psicológica*, Buenos Aires, Psicoteca
- Deleuze, G., Guattari, F. (1993), *Qué es la filosofía*, Barcelona, Colecc. Argumentos
- Frankl, Víctor (1982) *La voluntad de sentido*, Barcelona, Herder
- Fromm, E. (1956), *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*, México, FCE.
- Furnham, A. (2001) *Psicología Organizacional*, México, Oxford
- Lersch, P. (1969), *Psicología Social*, Barcelona, Scientia.
- Liporace, M.F., "Las entrevistas", en Casullo, M.M. (1995), *Proyecto de vida y decisión vocacional*, Buenos Aires, Paidós.
- Lukas, E. (1982) "Para validar la Logotepia", en Frankl, V. *La voluntad de sentido*, Barcelona, Herder.
- Luyten, W.(1967), *Fenomenología existencial*, Buenos Aires, Lohlé.
- Liotard, J.F.(1989), *La condición postmoderna*, Madrid, Edit. Cátedra
- May, Rollo (1968), *El dilema existencial del hombre moderno*, Buenos Aires, Paidós.
- Merleau Ponty, M.(1977), *Sentido y Sin sentido*, MBarcelona, Península.
- Minkowski, Eugene (1982), *El tiempo vivido*, Mexico, FCE.
- Pérez Jáuregui, M.I.,(2000), www.salvador.edu.ar, "El proyecto de vida laboral", año I, n^o2, junio 2000.
- (2006), *Sufrimiento y Sin sentido en el trabajo*, Buenos Aires, Psicoteca
- (1998), *El método fenomenológico aplicado a la Psicología*, Buenos Aires, Psicoteca
- (2005), "Sufrimiento psíquico en el contexto laboral", en *Documenta Laboris, Serie de Trabajo y Documentos de Investigación de la Escuela de Graduado de la Univ. Kennedy*, vol. 11.
- De Ortúzar, G., (2006), "Evaluación de valores en estudiantes universitarios", en *Revista Acta Psiq. y Psic.para América Latina*, vol. 52, n^o1, págs.41 a 50
- (2007) "Valori, disvalori e antivalori tra gli studenti universitar. Premesse per una ricerca empirica", en *Reverca di Senso*, vol.5, n^o3, ottobre 2007, Milano. (Trad. Art.Rev.Acta Psiq.)
- (2008) "Fenomenología de la experiencia de vida cotidiana y hallazgo de claves de integración social"; en *Revista Realidad*, n^o 6
- (2009), *Proyectos de Vida. La pregunta por el sentido en el mundo cotidiano*. Buenos Aires:Psicoteca
- Ricoeur, Paul, (1996), *Si Mismo como otro*, México, Siglo XXI
- Richino, Susana (2000), *Selección de personal*, Buenos Aires, Paidós
- Rodríguez Fernández, Andrés (1998) *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Madrid, Edit. Pirámide
- Schutz, A. y Luckmann, Thomas (1973) *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu
- Selvini Palazzoli, Mara, (1986) *Al frente de la organización. Estrategia y técnica*, Buenos Aires, Paidós
- Watzlawicz, P. Bevin, J., Jackson, D. (1985), *Teoría de la comunicación humana*, Barcelona, Herder

ANEXO 1

Matriz de datos

Entrevista	Edad	Género	Est.realizados	Ocupación	PVL
1	23	M	Univ	Empl.	A
2	23	M	univ	Empl.	A
3	47	M	sec	Empl.calif.	A
4	28	M	sec	Empl.	A
5	28	M	sec inc.	Empl.	I
6	48	F	univ	Prof.Salud calif	S
7	47	M	univ	Idem	A
8	25	F	univ	Empl.de com.	A
9	25	F	univ	Vendedor	A
10	27	M	univ	Profes.del Der.	A
11	56	F	univ	Prof.Salud calif	A
12	50	F	univ	Doc.univ.	A
13	29	F	univ	Educ.	A
14	28	F	univ	Profes.del Der.	A
15	26	F	univ	Empl.adm.	I
16	67	F	sec inc	Vendedor	A
17	21	F	univ	Empl.adm.	A
18	33	M	sec	Instructor	I
19	23	M	univ	Empl.tecn.ferrov.	A
20	38	F	univ	Empl.bcario.	S
21	33	F	univ	Ing.en Sist.	S
22	25	M	univ	Period.	A
23	48	F	univ	Celadora en esc	I
24	30	M	univ	Encarg.Correo	I
25	45	M	Univ	Gte.empr.	S
26	29	M	Univ	No/trab	I
27	20	F	Sec	Cocinera	I
28	27	F	Sec	Doc.en esc.	S
29	27	M	Univ	Empl.en com.ext	A
30	32	M	Univ	Doc.secund.	I
31	27	F	Sec	Peluq	I
32	29	M	Univ	Empl.	A
33	28	M	Sec	Empl.en Sist	A
34	54	M	Sec	Gte.adm.	A
35	21	M	Sec	Vendedor	A
36	24	F	Sec	Idem	I
37	25	F	Sec	Doc.en esc.sec.	S
38	27	M	Sec	Empl adm	S
39	50	M	Univ	Profes.en Ing.	A
40	23	M	Univ	Empl.telef	A
41	24	F	Univ	Empl.telef.	A
42	34	M	Univ	Empl.adm.	I
43	51	F	Univ	Empl.adm.	I
44	33	F	Univ	Doc.en Educ.sec	S
45	32	F	Univ	Profes.en rel.dep	S
46	33	F	Univ	Idem	S

PVL: Proyecto de vida laboral

PVL A: Configuración de PVL adaptativo creativo

PVL I : Configuración de PVL inadaptado, ensimismamiento enajenante
PVL S: Configuración de PVL sobreadaptado, enrolamiento enajenante

ANEXO 2

CUADROS *

CUADRO 1: PVL

<u>PVL A (Adaptativo – creativo)</u>	<u>PVL I (Ensimism.enajenante)</u>	<u>PVL S(Enrolam.enajenante)</u>
55%	27%	18%

CUADRO 2: Franjas etarias

21 a 30 años	61 %
31 a 40 años	15 %
41 a 50 años	17 %
50 ó más	7 %

CUADRO 3: Escolaridad

Secundario incompleto	6 %
Secundario completo	26 %
Universitario	68 %

CUADRO 4 : Género

Masculino	50 %
Femenino	50 %

* Expresado en %, totales entrevistados N= 46

CUADRO 5: PVL y Franja Etaria

	PVL A	PVL I	PVL S
21 a 30 a.	41 %	14%	6%
31 a 40 a.	0%	5%	10%
41 a 50 a.	5%	6%	6%
51....	7%	0%	0%

CUADRO 3: PVL y ESTUDIOS REALIZADOS

	PVL A	PVL I	PVL S
Sec.incompl.	3 %	3 %	0 %
Sec.completo	12 %	8 %	6 %
Terciario/Univ.	38 %	18 %	12 %

CUADRO 4: PVL y Género

	PVL A	PVL I	PVL S
Masc.	38 %	12 %	3 %
Fem.	18 %	12 %	17 %

