

Revista RIO
junio 2025

Monográfico “Lenguaje, educación y trabajo: una mirada
organizacional y desde la sociología”



Tarragona, 2025

RIO: revista internacional de organizaciones = International journal of organizations.

- Núm. 34 (2025) - . - Tarragona: Publicacions URV. 2025 - . - ; 23 cm

Periodicidad semestral

También disponible en versión electrónica en línea por internet:

<http://www.revista-rio.org>

ISSN 2013-570X

I. Universitat Rovira i Virgili. Grupo de Investigación Análisis Social y Organizativo. II. Publicacions URV.

1. Sociología de las organizaciones - Revistas. 2. Cultura organitzativa - Revistas. 3. Instituciones sociales - Revistas. 4. Estructura social – Revistas. 5. Género – Revistas.

Revista RIO

Dirección: Ignasi Brunet Icart

Consejo de Redacción: Amado Alarcón Alarcón, Rafael Böcker Zavaro, Ana Beatriz Hernández Lara, Eleni Papaoikonomou, Gisela Redondo, Enric Serradell, Rosalía Cascón Pereira, Ramón Flecha

Secretaría Técnica: Araceli López Romera.

Comité editorial: Judith Astelarra (U. Autònoma de Barcelona), Evandro Bocatto (Grant MacEwan University), Leticia Delgado (U. Rey Juan Carlos), Capitolina Díaz (U. de Oviedo), Isabel de la Torre (U. Autónoma de Madrid), Mariano Fernández Enguita (U. Complutense de Madrid), José Ramon Flecha (U. de Barcelona), Pablo García Ruiz (U. de Zaragoza), Rafael Gobernado (U. de Málaga), Carlos Gómez Bahillo (U. de Zaragoza); M.^a Teresa González de la Fe (U. de La Laguna), Rodolfo Gutiérrez Palacios (U. Oviedo), Josiah Mc. Heyman McC (University of Texas at El Paso), Antonio Lucas (U. Complutense), Antonio Martín Artilles (U. Autónoma de Barcelona);

[†]Alfonso Carlos Morales Gutiérrez (ETEA, Córdoba); Luis Moreno (CSIC), Soledad Murillo

(U. de Salamanca), Alejandro Noboa (U. de la República), Mikel Olazaran (U. del País Vasco), María Manuela Poveda (U. de Valencia), Carlos Prieto (U. Complutense de Madrid), Rita Radl Phillip (U. de Santiago de Compostela), Félix Requena (U. de Málaga), José Antonio Rodríguez (U. de Barcelona), Maria Victoria Sanagustín Fons (U. de Zaragoza); Antonio Santos Ortega (U. de Valencia), Carlota Solé Puig (U. Autónoma de Barcelona), Antonio Trinidad Requena (U. de Granada); Octavio Uña (U. Rey Juan Carlos).

Edita: Publicacions URV

© Grupo de investigación Análisis Social y Organizativo (www.analisisocial.org)
Depósito legal: T-1512-2009
ISSN: 2013-570X

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474 - publicacions@urv.cat
www.publicacions.urv.cat

RIO, Revista Internacional de Organizaciones, es una publicación del Servicio de Publicaciones y del grupo de investigación Análisis Social y Organizativo de la Universidad Rovira i Virgili, fundada el año 2008. El objetivo fundacional de la revista es servir a la comunidad científica y a la sociedad en general como medio de difusión de ideas y de investigaciones desde el campo de la sociología y de otras ciencias sociales afines. La revista RIO publica artículos, notas de investigación y reseñas de libros.

Los artículos de RIO están indexados en las siguientes bases de datos: Emerging Source Citation Index, ERIH Plus, Fuente Academia Plus (EBSCO Host), Latindex, International Bibliography of Social Sciences (IBBS), Open Access Journals (DOAJ), ULRICH'S Periodical Directory, Dialnet y RACO.

La aceptación de artículos y notas de investigación se rige por el sistema de evaluadores externos, a través del sistema de revisión por pares (*peer review*), de forma confidencial y anónima (doble ciego).

Índice

PRESENTACIÓN

- Lenguaje, educación y trabajo: una mirada organizacional
y desde la sociología7
Josep Ubalde Buenafuente & Cecilio Lapresta Rey

ENTREVISTA

- De los sistemas de escritura y la imprenta al capitalismo digital:
entrevista con Florian Coulmas11
Amado Alarcón Alarcón & Nune Ayvazyan

ARTÍCULOS

- Análisis de la rentabilidad salarial del dominio del idioma
coreano mediante análisis semiparamétrico27
Junghyun Baik

- Análisis de la representación de las mujeres en redes sociales
institucionales: un enfoque educativo desde la perspectiva de género.73
*Nuria Ruiz Morillas, Joan Josep Carvajal Martí &
Yolanda Cesteros Fernández*

- De organizaciones territoriales y formación juvenil. Construcciones
simbólicas sobre un buen trabajo en La Matanza, Buenos Aires95
Sabrina Alejandra Ferraris

MISCELÁNEA

- Competencias profesionales en empleados públicos 117
*Sergi Macip-Simó, María José Serrano-Fernández,
María Boada-Cuerva, Jordi Assens-Serra & Joan Boada-Grau*

- La contribución del autocontrol para explicar la conducta relacional
en el trabajo 145
José Manuel Pareja & Ignacio Ramos-Vidal

Desentrañando la dinámica laboral: explorando el nexo entre la supervisión narcisista percibida, el acoso en el lugar de trabajo y las respuestas de los empleados a través del enfoque de la teoría de conservación de los recursos . . 169

Kamran Khan & Tahira Nazir

Análisis teórico de la migración hondureña desde la perspectiva de la teoría estructuralista, sistema-mundo y la teoría de redes 201

Nahun Garcia Diaz, Rafael Böcker Zavaro & Ignasi Brunet Icart

REVISTA DE LIBROS

Language, writing, and mobility. A sociological perspective.
Oxford: University Press. 227

Marc Cerrillo Boronat

Une histoire du conflit politique. Paris: Seuil. 235

Eguzki Urteaga

Lenguaje, educación y trabajo: una mirada organizacional y desde la sociología

Lenguaje, educación y trabajo: una mirada organizacional y desde la sociología

Presentación

Josep Ubalde Buenafuente 
Universitat de Lleida
josep.ubalde@udl.cat

Cecilio Lapresta Rey 
Universitat de Lleida
cecilio.lapresta@udl.cat

En las sociedades contemporáneas, la lengua no es solo un medio de comunicación: es también una institución social, un recurso simbólico y un eje fundamental de poder e identidad (Bourdieu, 1985). Se ha consolidado la idea de que la lengua opera como un capital simbólico y cultural, cuyo acceso y valorización están mediados por relaciones de poder institucionalizadas. La intersección entre lengua, educación y trabajo constituye un espacio de gran importancia para observar cómo se distribuyen las oportunidades sociales en función de competencias lingüísticas, prácticas discursivas y regímenes de legitimidad textual. Las instituciones educativas, por ejemplo, no solo transmiten conocimiento, sino que producen distinciones a través de la lengua: clasifican, jerarquizan y excluyen mediante criterios normativos de corrección y competencia (Bernstein, 1971; Heller y Martin-Jones, 2001; Flores y Rosa, 2015; Sáenz-Hernandez et al. 2023). Por su parte, los mercados laborales contemporáneos tienden a demandar competencias lingüísticas cada vez más complejas, configurando lo que algunos autores han denominado una “economía lingüística del trabajo” (Coulmas, 1992; Grin et al., 2010), donde el capital lingüístico puede convertirse en ventaja o en obstáculo según el contexto social y organizacional (Alarcón y Heyman, 2013; Ubalde y Heyman, 2021; Ubalde y Alarcón, 2020).

Este número monográfico explora diversas formas en que la lengua se entrecruza con la educación y el trabajo, con especial atención a los mecanismos sociales mediante los cuales esta configura —y es configurada por— las estructuras institucionales, las prácticas profesionales y las dinámicas del mercado laboral. En concreto, se presentan aquí cuatro artículos que ponen la lengua (y el lenguaje) en el punto de mira. Ya sea des de un enfoque cuantitativo, cualitativo o discursivo, estos artículos muestran de alguna manera que el lenguaje modela lo decible en las instituciones; actúa como criterio de inclusión o exclusión en el acceso al empleo; vehicula discursos de mérito, de género o de clase; y, en su forma escrita, constituye infraestructuras cognitivas y culturales.

La serie de artículos la encabeza una entrevista a Florian Coulmas —una de las voces más influyentes en sociología del lenguaje— realizada por Amado Alarcón y Nune Ayvazyan. Esta entrevista nos ofrece una panorámica histórica y crítica sobre la evolución de los sistemas de escritura, desde la imprenta hasta la digitalización algorítmica del lenguaje. En diálogo con conceptos como “capitalismo de imprenta” (Anderson, 1991) y “régimen de escritura” (Coulmas, 2022), se abordan temas como la autoridad lingüística, el papel de las instituciones normativas y el futuro del lenguaje en la era de la inteligencia artificial. La noción de paso de *corpus* a *flow* sintetiza el cambio profundo en la organización de los discursos: ya no vivimos en una época de estabilización textual, sino de circulación constante, donde las competencias lingüísticas deben adaptarse a entornos inestables y mediatizados.

En segundo lugar, el artículo de Junghyun Baik se adentra en la economía del lenguaje desde un enfoque cuantitativo, evaluando el impacto del dominio del coreano —como lengua oficial— en la determinación salarial de jóvenes trabajadores en Corea del Sur. El autor aplica modelos semiparamétricos para mostrar que el efecto de la competencia lingüística sobre los ingresos no es lineal, y que niveles bajos de dominio pueden traducirse en penalizaciones significativas. El trabajo aporta evidencia empírica sólida sobre cómo la lengua opera como capital humano, con efectos directos en las ganancias laborales. Más allá del caso coreano, sus resultados abren la puerta a reflexionar sobre las implicaciones de las políticas lingüísticas y educativas en contextos multilingües y marcados por la desigualdad social.

Por su parte, el estudio de Núria Ruiz, Joan Josep Carvajal y Yolanda Cesteros investiga cómo las redes sociales institucionales —en particular Twitter/X— se utilizan como herramientas docentes en el ámbito universitario, y cómo estas infrarrepresentan (o invisibilizan) a las mujeres científicas. A través de un análisis de contenido que combina las dimensiones textuales e iconográficas, el artículo muestra cómo los discursos educativos reproducen estereotipos o promueven

modelos inclusivos según las prácticas comunicativas de las instituciones. Este enfoque revela que la representación visual y lingüística en contextos educativos digitales es una forma de organización simbólica que impacta en la percepción de la autoridad, la pertenencia y la igualdad de género.

Finalmente, el artículo de Sabrina Alejandra Ferraris se centra en las construcciones simbólicas sobre lo que se considera un “trabajo bueno” y las dificultades que tienen los jóvenes de sectores populares para acceder a ellos, desde la perspectiva de los formadores de organizaciones de la sociedad civil territoriales en La Matanza, Buenos Aires. Las entrevistas y observaciones muestran que un buen trabajo se asocia a estabilidad, registro laboral, buenos salarios y crecimiento personal, en contraste con los trabajos precarios e informales a los que suelen acceder los jóvenes. Las principales dificultades incluyen la carencia de experiencia, el abandono escolar, la estigmatización territorial y las barreras estructurales del sistema. Las organizaciones abordan estos problemas con enfoques integrales que promueven la formación y los proyectos de vida, destacando la importancia de la dimensión subjetiva en las políticas de inserción sociolaboral.

En resumen, este monográfico muestra el lugar de la lengua y el lenguaje en las organizaciones, subrayando su rol en la perpetuación—pero también en la contestación—de las estructuras de poder existentes. Al hacerlo, abre una conversación entre la sociología del trabajo, de la educación y los estudios organizacionales, invitando a pensar en las diversas formas de interconexión.

Referencias

- ALARCÓN, A., & HEYMAN, J. McC. (2013). Bilingual call centers at the US-Mexico border: Location and linguistic markers of exploitability. *Language in Society*, 42(1), 1–21. <https://doi.org/10.1017/S0047404512000875>
- ANDERSON, B. R. O'G. (1991). *Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism*. Verso.
- BERNSTEIN, B. (1971). *Class, codes and control: Theoretical studies towards a sociology of language*. Routledge & Kegan Paul.
- BOURDIEU, P. (1985). *¿Qué significa hablar?* Akal.
- COULMAS, F. (1992). *Language and economy*. Blackwell.
- COULMAS, F. (2022). Writing regime change: A research agenda. *International Journal of the Sociology of Language*, 278, 1–24.
- FLORES, N., & ROSA, J. (2015). Undoing appropriateness: Raciolinguistic ideologies and language diversity in education. *Harvard Educational Review*, 85(2), 149–171. <https://doi.org/10.17763/0017-8055.85.2.149>

- GRIN, F., SFREDDO, C., & VAILLANCOURT, F. (2010). *The economics of the multilingual workplace*. Routledge.
- HELLER, M., & MARTIN-JONES, M. (2001). *Voices of authority: Education and linguistic difference*. Greenwood Publishing Group.
- SÁENZ-HERNÁNDEZ, I., PETREÑAS, C., LAPRESTA, C., & UBALDE, J. (2023). 'They speak Arabic to make teachers angry': High-school teachers' (de)legitimization of heritage languages in Catalonia. *Linguistics and Education*, 78, 1–10.
- UBALDE, J., & ALARCÓN, A. (2020). Are all automation-resistant skills rewarded? Linguistic skills in the US labour market. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(3), 403–424. <https://doi.org/10.1177/1035304620903152>
- UBALDE, J., & HEYMAN, J. (2021). Is there a bilingual advantage? The effects of non-English language skills on occupational attainment among immigrants and natives. *International Journal of the Sociology of Language*, 270, 19–38. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2020-0014>

Writing systems and print to digital capitalism: an interview with Florian Coulmas

Amado Alarcón Alarcón 
Universitat Rovira i Virgili
Amado.alarcon@urv.cat

Nune Ayvazyan 
Universitat Rovira i Virgili
nune.ayvazyan@urv.cat

Abstract. This article presents an in-depth interview with scholar Florian Coulmas on the evolution of writing systems and the transition from print to digital capitalism. Coulmas offers a historical and critical analysis of how writing and technology have transformed society, from Gutenberg's printing press to the digital age, while addressing topics such as print capitalism, the relationship between technology and language, and the impact of digitalization on minority languages. Also examined are the social implications of artificial intelligence in writing and the changing role of languages in the digital space. In the final section the interviewers reflect on the dynamic nature of language in the context of digitalization and the challenges for contemporary sociology when language and sociolinguistics come face to face with artificial intelligence.

Keywords: Writing systems; print capitalism; digital capitalism; artificial intelligence; sociology of language.

DE LOS SISTEMAS DE ESCRITURA Y LA IMPRENTA AL CAPITALISMO DIGITAL: ENTREVISTA CON FLORIAN COULMAS

Resumen. Este artículo presenta una entrevista en profundidad con el académico Florian Coulmas sobre la evolución de los sistemas de escritura y la transición del capitalismo de imprenta al capitalismo digital. Coulmas ofrece un análisis histórico y crítico de cómo la escritura y la tecnología han transformado la sociedad, desde la imprenta de Gutenberg hasta la era digital, abordando temas como el capitalismo de imprenta, la relación entre tecnología y lenguaje, y el impacto de la digitalización en las lenguas minoritarias. También se examinan las implicaciones sociales de la inteligencia artificial en la escritura y el papel cambiante de los idiomas en el espacio digital. En la sección final, los entrevistadores reflexionan sobre la naturaleza dinámica del lenguaje en el contexto de la digitalización y los desafíos que enfrenta la sociología contemporánea cuando el lenguaje y la sociolingüística se enfrentan a la inteligencia artificial.

Palabras clave: Sistemas de escritura; capitalismo de imprenta; capitalismo digital; inteligencia artificial; sociología del lenguaje.

1. Introduction

To anticipate the future, we need to look back and make sense of the past. With this in mind, we interviewed Professor Florian Coulmas, one of the most influential scholars in the field of language and society in recent decades, for an instructive and engaging conversation on writing systems and the transition from print to digital capitalism. Coulmas is highly regarded for his extensive research on writing systems, multilingualism, and the sociolinguistics of Japanese society. He has held several prominent academic positions, including Director of the German Institute for Japanese Studies in Tokyo from 2004 to 2014. He is currently a Senior Professor of Japanese Society and Sociolinguistics at the University of Duisburg-Essen in Germany.

Florian Coulmas's interdisciplinary approach links linguistics with sociology, economics, anthropology and Japanese studies, which makes his work influential across multiple fields. His contributions have significantly advanced our understanding of the relationships between language, society, economy, and identity. His most significant publications include *Language and Economy* (1992), in which he examines the complex relationship between linguistic practices and economic factors while exploring how language influences economic behavior and policy. In *Writing Systems: An Introduction to Their Linguistic Analysis* (2003), Coulmas offers a comprehensive analysis of the world's writing systems from a linguistic perspective that is of interest for a broad range of social scientists. His book *Sociolinguistics: The Study of Speakers' Choices* (2005) investigates how language choices are shaped by social contexts and cultural norms. *Writing and Society: An Introduction* (2013) explores the role of writing in social development and cultural transformation. In *An Introduction to Multilingualism: Language in a Changing World* (2018), Coulmas discusses the dynamics of multilingual societies and the implications of linguistic diversity in an era of globalization. A review of his latest book, *Language, Writing, and Mobility* (2022a), can be found in this special issue.

This interview with Florian Coulmas was held during the 5th REAL (Economics, Policy Analysis, and Language Research group) Symposium held at Universitat Rovira i Virgili in Tarragona (Spain) in June 2024. Throughout his prolific academic career, Coulmas has – among other research interests – extensively explored the issue of writing, providing invaluable insights into the evolving landscape of language and writing. As a reference for our interview, we chose his article “Writing Regime Change: A Research Agenda” (2022b). Some of our questions were based on the ideas he expressed in this article but we also added some personal inquiries of our own to our list of questions.

The interviewers were researchers in sociology and translation studies, respectively, interested in the social reality that language lies at the core of our identity and society, and that the way language is shaped by technology affects us all. Florian Coulmas's work on the study of writing systems and their relationship with economic development has served as the basis for our current research. In turn, we hope it will also be of interest and benefit to our readers. At the end of the interview we make several reflections that we consider relevant in light of our current lines of research.

2. The interview

Interviewer¹: *Professor Coulmas, your academic journey has been extensive and diverse, spanning various fields within sociolinguistics and the sociology of language, especially. Can you share some key milestones or turning points in your career that have significantly influenced your focus of research? Some key ideas in the evolution of your career?*

Florian Coulmas: When I reflect on my experiences, one event stands out that occurred before my academic career even began, yet its impact is evident in retrospect. I was traveling all over Asia and that was at the beginning of my university studies, which had been kind of interrupted by the 1968 student movement². Instead of spending my time in seminar rooms, I decided to explore the world. I traveled across Asia for over six months and eventually found myself in Hong Kong. This was during the Cultural Revolution, a significant socio-political movement in China³ that also had a profound impact on Hong Kong, then still a British colony. There were banners, posters all over the city, everywhere. And I couldn't read a single one. I was completely illiterate and that made my thoughts move in various directions. The first thing I remember is that it made me aware of the incredible importance of writing in everyday life. None of us can imagine a life without writing. Being unable to read gives you a sense of the great importance of writing in our civilization. Another thing was that part of my family background is rooted in Greece. And for Greeks, it is a matter of course that the Greek alphabet is the epitome of human cultural development. And when I saw that other systems, in particular Chinese, seemed to function just as well, that

1 The interview was designed and conducted jointly by the co-authors, who will be collectively referred to as the "interviewer".

2 This is a reference to a series of social and political unrests around the world. For more information, please consult https://en.wikipedia.org/wiki/Protests_of_1968.

3 For more information, please consult <https://www.britannica.com/event/Cultural-Revolution>.

made me think of how prejudiced this view on alphabetic writing was. And then there came a third aspect into play when I returned to the university and started studying sociology on the one hand and linguistics on the other. I was taught that linguistics is about speech and that writing is just an imperfect representation of spoken language. That was one of the axioms of structural linguistics. And in a way, writing was completely dismissed from the curriculum. There was not a single course about the relationship between speech and writing. If writing is a representation of speech, how so? Over the years, I came to realize that writing enables many different uses of language that are not possible in speech. There are many things we can do in writing but we cannot do in speech. And should that not be part of the study of language? That's a little bit absurd, I think. I eventually decided to write textbooks focused on writing and language.

Interviewer: *But most linguistics studies, at least undergraduate degrees, are based on writing itself. Therefore, is there a mismatch between research and the academic studies on linguistics?*

Florian Coulmas: In the 19th century, the study of language was entirely focused on written documents. However, a new perspective emerged, known as structural linguistics. The most prominent representative of this school of thought was Ferdinand de Saussure, who, along with his followers, redefined the study of writing as philology. So, philology focuses on written documents, both literary and everyday texts. In contrast, linguistics should study speech and pronunciation rather than the written form, so at the core of linguistics are phonology and phonetics. Until that time not too much attention was being paid to the fact that spoken language has a structure which had to be discovered by linguists. So, for some time, linguists ignored writing as at least equally important [as speech]. It is of course true that the human species spoke long before they wrote. And in this sense, you might want to argue that language is originally speech. But things evolve and there is undoubtedly no invention in human history more important than writing.

Interviewer: *Let's now discuss the term "print capitalism", as we are very interested in it. How did print capitalism begin and what were its major effects on society and communication?*

Florian Coulmas: The concept of print capitalism was introduced by Benedict Anderson, a sociologist, in his very influential book, *Imagined Communities* (1983). Why was printing so important? It represented the first machinery for mass production. So, the printing press marks the beginning of industrialization. From a Eurocentric point of view, the printing press, especially the printing press with movable type, is associated with the name of Johannes Gutenberg and is a

European invention. In fact, the printing press was invented more than a thousand years earlier in China. So why did the printing press in China not trigger the kind of development seen in Europe since the 15th century? I do not claim to have all the answers, but one element could be the different writing systems. You need literally thousands of characters to operate a printing press for Chinese, which makes it a rather cumbersome process. It is a myth that you need just 26 letters for the European printing press, but still the number is much smaller and it is mechanically easier to handle. Other factors include the economic development of the time and the individuals responsible for operating the machinery. But taking Benedict Anderson's concept of "print capitalism", how does capitalism come into play? An important point is that capitalism, or industrialization, involves selling products to the largest possible audience. Initially, this applied to printers rather than authors or poets. Professional printers aimed to sell their printed materials to as broad a clientele as possible. This means they had a vested interest in spreading a particular variety of language. Printers played a major role in establishing European standard languages. If you print something that people 100 kilometers away cannot understand, it is not as useful as having a language that spans a larger territory and population. Thus, print culture, driven by print capitalism, was instrumental in establishing European standard languages and, along with that, national languages.

Interviewer: *I'm curious about the connection between printing and mass production. Is this strictly linked to language industries, or is it of interest for the production of any material thing, a car, for example?*

Florian Coulmas: The printing press allowed you to reproduce the same product as many times as you wanted. And there was no other machine prior to the printing press that would do that with other products. We're talking about the origins of this process, dating back to the 15th century. Clearly, this transformation didn't happen overnight, but it did introduce a significant change in how language and writing were produced and distributed. Before the advent of the printing press, writing had to be copied by hand in a labor-intensive process that was primarily the domain of a small, highly educated class of clerics. They could copy the Bible by hand, but then how many copies could they realistically produce in their lifetime? That changed entirely with printing because the same product could be reproduced multiple times and then sold. And we have to try to understand the cognitive aspect of this shift: that something considered holy could be reproduced by a machine. So, you could say that printing commodified language, which had not been the case in the pre-printing society. And another aspect is that it privileged big languages.

Interviewer: *So did the printing press take languages that were already significant and make them even bigger, or did it promote certain languages based on specific ideologies, causing them to grow in prominence?*

Florian Coulmas: It's both. There are political and ideological elements that also come into play. In pre-modern empires, there was very little need for rulers to communicate with the ruled. As we move towards modernity, we observe an increase in literacy and higher levels of education, peu à peu, leading to the idea that rulers should communicate with the ruled. I referred earlier to Benedict Anderson's book where he introduced this idea of print capitalism. And the book is entitled *Imagined Communities*, which is very important because what it says is that the communities in which print capitalism took root didn't exist – they were created. And what we observe in history, from the 15th century until modernity, is that what we characterize as multilingual empires were gradually replaced by monolingual states. Both do not exist; they are ideological constructs. In pre-modern times, minority languages were no issue because people spoke as they did. They didn't have access to government anyway, and there was little general education. The printing press, if we follow Benedict Anderson and some others, was one very important element of the process that led to higher literacy rates not in many different languages, but typically in one language.

Interviewer: *In your articles, you often link print capitalism to the Protestant Reformation. This connection highlights the relationship between religion and capitalism. What role does printing play in this context, particularly regarding the relationship between religion and capitalism? I understand from your perspective that printing enabled the mass production of Bibles and facilitated the widespread dissemination of the ideas of Martin Luther, John Calvin, and other reformers.*

Florian Coulmas: Students of religion often use the term “book religion” to describe religions centered around holy texts, which distinguishes them from cults and other ideologies that lack such sacred scriptures. The number of book religions is quite small compared to the vast array of other creeds and mystical systems. Book religions are unique in that they have a reference point in the holy scriptures, and the writing in them is perceived as fixed and unalterable. While this perception isn't entirely accurate, it forms the basis of the ideology linking writing with religion. This connection extends further through the advent of printing, which ties religion to industrialization and, by extension, to the capitalist system. Although this link isn't direct, it exists, particularly in the commercialization of religious texts and scriptures. These texts are powerful tools for shaping societies and often serve as fundamental reference points. For instance, in Islam, every single letter of the Arabic alphabet is holy, and altering them would be sacrilege.

Interviewer: *Let's now move forward with a leap in history. In your 2022 article "Writing regime change: a research agenda", you mentioned that we have transitioned from "corpus" to "flow". Could you explain what you mean by that in the context of our current age?*

Florian Coulmas: In the pre-digital age, in the print era, our approach to language was very different. Take quantitative linguistics, for example. It was largely about conducting surveys on the regional or social distribution of expressions and speech forms, which were based on corpora – collections of texts – and compiling these was very laborious and expensive. Also, minor languages, not always, but very often, were automatically excluded. As a result, we had large corpora of standard languages like Spanish or French, which could be studied in depth. Fieldwork meant writing things down by hand, further limiting what could be included. Today the environment for doing quantitative linguistics is completely different because there is an endless stream, a flow, in abundance of linguistic material that is openly accessible and can be studied. This happens in virtual space, which is so new that many, in particular big data companies, still prefer to view cyberspace as a lawless room where they can operate without restrictions. And we are only slowly catching up and trying to introduce laws that must be observed in cyberspace, just as we have done in traditional social domains. The transition from corpus to flow can also be exemplified through two significant print products: dictionaries and encyclopedias. In the past, a dictionary was created to last forever, often issued by authoritative bodies, such as language academies. For instance, the Italian Accademia della Crusca, followed by the Académie Française, and similar institutions in Spain and Portugal, were all print culture institutions. Their most important work was usually a dictionary, which took years, sometimes decades, to compile and was conceptually meant to remain valid forever. An example is the German dictionary started by the Brothers Grimm, which took over a century to complete. The underlying belief was that language could be fixed, standardized, and preserved for the ages. This is gone now. There is almost no dictionary left that appears in print. The Oxford English Dictionary, one of the most comprehensive, biggest dictionaries in the world, is updated online, in its online edition, almost continuously. This is a completely different take on how we document language. The prime example of encyclopedias is, of course, Wikipedia, which allows daily updates.

Interviewer: *What are the implications of this shift toward a flow state in language and knowledge for us, everyday users? Does it mean that the strict, rigid institutions of the past no longer hold the same authority? When we talk about language, particularly prescriptive approaches, are these institutions still as influential as they once were, or has the increased flexibility allowed for quicker adaptation to changing circumstances?*

Florian Coulmas: Absolutely. In fact, I am currently exploring a research project in that very direction. I am curious about how language academies are responding to the digital turn. Should they simply close their doors and acknowledge that their relevance was tied to a specific period in history that has now passed? I find that unlikely because people tend to stick to what they have. But this raises important questions: How do language regulatory institutions work? Are they collaborating with big data? What implications does this have for education, particularly in elementary schools? There is ongoing debate about whether we should continue to teach spelling, especially when software can handle it so effectively. The dynamics and flow of language are realities we must contend with. This shift has been evident for some time: even before the 1980s, computational linguistics began appearing in academic curricula, and more recently, around the turn of the millennium, media linguistics was established as a subdiscipline, signaling that fundamental changes are underway. I have sought to illustrate this by opposing flow to corpus. Corpus implies a stable body of language that can be studied, which was always somewhat illusory. Yet, this is often how science operates — we create categories, attempt to order phenomena, and study them within those frameworks. However, we are now immersed in a never-ending flow of information and communication, with consequences that are still unfolding. It is challenging to fully grasp the impact of this transformation, much like how people 500 years ago struggled to comprehend the implications of the printing press. The true potential of such revolutionary technologies only becomes apparent over time, as new inventions and uses emerge. I believe it is fair to say that we are living through a similarly transformative period, where new software constantly surprises us and unforeseen challenges arise regularly. We must adapt to this continuous flow of change. The concept of “print capitalism” has been a useful framework for understanding the past, but it is time we started discussing “digital capitalism”.

Interviewer: *Perhaps more than ever, language is becoming a commodity. Computers now produce sentences that mimic human language with remarkable accuracy and fluency and companies are selling language and knowledge generated by machines. The ability of machines to write in a way that resembles human communication is both fascinating and disquieting. It raises questions about authenticity, creativity, and the future role of human writers. What do you think about machines being able to write like humans?*

Florian Coulmas: It is crucial to remember that what we refer to as “human-like” texts generated by machines are still fundamentally human in origin. These technologies rely entirely on human input – they wouldn’t exist or function

without it. While it is true that we cannot fully predict the social outcomes of these technologies, we should not forget the fact that they would not exist without human input. Computers are indeed superior to humans in certain areas, particularly in processing vast amounts of quantitative data. However, what concerns me more are the social consequences rather than the technical ones. If someone's educational level is low, they may struggle to distinguish between fake or nonsensical output from a poorly designed algorithm on one hand and reliable information on the other.

Interviewer: *What are your thoughts on the infringement of copyright by these new technologies?*

Florian Coulmas: Copyright, from a historical point of view, emerged as a consequence of the printing press. Before the printing press, there was no reason to have copyright protection. The earliest copyrights were created to protect booksellers rather than authors, and then they evolved into protection of intellectual property of language. Now, with the technological change, we are playing a new game. You've probably heard about the Hollywood actors who are protesting because they believe their intellectual property is being misused. And that is not only text, it's their voice, their face, their performance on the screen and so forth. There is no doubt that we need new laws to protect intellectual property. There will be new legislation, no doubt, for actors, musicians, authors, and photographers. These are things that were science fiction a generation ago.

Interviewer: *This seems like a form of capitalist appropriation of not just human labor, but of human faces, voices, and more. It feels like part of the broader process of capital accumulation, extending the reach of capitalism into every aspect of human life. It is as if capitalism is now penetrating all spheres of humanity, leaving no part untouched.*

Florian Coulmas: While this might be true of some companies like Google, Microsoft and Meta, you cannot say the same about, for example, Wikipedia. Wikipedia is non-profit and it has been tremendously successful. The thing is that big for-profit companies sometimes give us free software, which is just a way to foster customer loyalty. And an important question of course is: who owns a language? Does it make any sense at all to ask this question? Could a language be owned by someone?

Interviewer: *For a long time, non-native speakers have expressed frustration, arguing that they struggle to achieve native-like proficiency, which can limit their opportunities, such as in academia where publishing at a native-like proficiency level is often expected. Then, digital technologies emerged, enabling users to appear more proficient in English. However, this technological shift also amplifies the dominance of English, thus further marginalizing smaller languages. Initially, print capitalism made*

big languages like English even bigger, and now digital capitalism is doing the same on a much larger scale. So, on the one hand, non-native speakers now have very good tools to improve their English skills. On the other hand, the dominance of English grows, potentially pushing smaller languages further to the margins. How do we make sense of this complex situation?

Florian Coulmas: This is a quite complex issue. Firstly, we must consider power. There is always a link between language and power, whether political or economic. This is true for the world at large and also for, say, neighboring countries. For example, more Czech people study German than the other way around, and that is true for all neighboring countries. Power makes a language attractive. Why, in recent years, has Chinese become part of the curriculum in some African schools? A few decades ago, that would have been extremely surprising. Secondly, digital technology has been pioneered by English-speaking countries and English-speaking people. For instance, not long ago, Spanish names like García or Gómez often appeared without accent marks because Unicode did not initially support those characters. This is no longer so because Unicode now comprises almost 150,000 characters. But this is illustrative of the fact that the development of technology often reflects the perspective of its creators, and it would be naïve to assume that this perspective disappears completely. In the case of English, while it is clearly the dominant digital language, there is a paradox as we are also witnessing more languages in writing today than ever before. Another key point is that English is the only major European language that has never had a regulatory body, unlike French, Spanish, or German. This lack of regulation has implications for the idea of native speaker competence. Some types of software let you select from about 15 different varieties of English, like UK, US, Australian, Canadian, Singlish (Singapore English), Filipino, and more. This flexibility is far greater than in languages with strict regulatory norms. And being a native is a very questionable attribute, which is a product of language ideology. The notion of native speakerhood is increasingly questioned. In the past, it was assumed that a native speaker was someone who spoke a single mother tongue. But today, many people grow up learning multiple languages from an early age, which challenges the idea of native speaker superiority. And being a native speaker does not necessarily mean you can produce high-quality texts. The key variable here is education. Thousands of non-native English speakers write excellent scientific texts because they have received a good education. To conclude, I think that the dominance of English is likely to continue for the foreseeable future but I don't believe that being a native speaker is the critical factor. If anything, it may be becoming less important.

Interviewer: *So, from what you are saying I understand that there is diversity in unity in the digital space nowadays. We can still promote and protect low-resource languages in the digital space while we use and empower English.*

Florian Coulmas: As I mentioned earlier, digitization has led to more languages appearing in written form than ever before. However, it is worth questioning whether this will actually help endangered languages survive. Some believe that endangered languages have more prestige in writing, which can potentially help their survival. But there is a significant challenge here, which is that without a substantial body of literature, the utility of these languages remains limited. Sure, they can be used for casual exchanges, but when it comes to professional use or building a career, a rich literary tradition is essential. And young people are unlikely to continue using their native languages purely for the sake of tradition. If a language does not offer economic opportunities or practical utility, they will likely shift to a language that does. That is one aspect of it, but there is also the element of “coolness”. High-school students use English because it is cool.

Interviewer: *How has the digital turn impacted the work of language sociologists? Should sociologists shift their research focus to address these new developments, or should they continue pursuing their previous areas of study?*

Florian Coulmas: Some questions that sociologists of language have been asking for decades will remain. For example, discrimination is a classic topic in sociology. How and why do people discriminate against others? And what role does language play in this? Language plays a significant role, as even small deviations in speech can be enough to mock or ridicule speakers of different dialects or varieties. How this dynamic unfolds in cyberspace remains to be fully understood, so it is a problem that still requires investigation. Another key issue is the concept of the national language, which is largely a product of print culture and the nation-state. Today, we see that the idea of the nation itself is under pressure, particularly in major cities like Paris, Amsterdam, London, and Barcelona, where hundreds of languages are spoken. Do these multilingual environments challenge the dominance of the national language from within? Migration will undoubtedly continue, even as right-wing forces attempt to stem the tide. The dynamics between new and old minority languages and national languages will remain a significant topic for the sociology of language, but digital tools give it a new aspect to be investigated. So, I think, to put it briefly, many of the questions of sociology of language will remain but will have to be asked in the context of an entirely new situation, that is, a new social domain, cyberspace.

Interviewer: In your 2022 article, you ended with the word “*imprimatur*”. Specifically, you asked, “*Imprimatur* – do we have a word yet for what this means in the absence of printing?” Could you elaborate on this?

Florian Coulmas: Anyone can write anything without any authorization, and many people do not even review what they have written before sending it out into cyberspace. It was meant ironically, but pointing to an important shift in attitudes to written language.

3. Authors’ remarks

Some say that change is the only constant. This seems especially true when it comes to human history. Constant change and adaptation to new realities are what make humans resilient and capable of thriving in diverse and evolving environments. Our ability to innovate, learn, and adjust to shifting circumstances has been a key factor in our survival and success throughout history. Some also say that we are now witnessing the Fourth Industrial Revolution, arguably the most transformative to date, where Artificial Intelligence (driven by Large Language Models within computerized neuronal networks) has promised to take the lead in a significant portion of human activities.

One activity that promises to be severely impacted by Artificial Intelligence is writing. The widespread use of the term Large Language Models to describe machines that are able to manage or produce “natural” language is intriguing to scientists who have always associated natural language with human production. In a development that has been interpreted as potentially the end for many professions whose members are responsible for producing language, such as writers, translators and journalists, computers are now capable of generating texts that are both highly fluent and coherent. Of course, this prophecy is unlikely to be fulfilled anytime soon: when OpenAI released ChatGPT in November 2022, it was followed by a plethora of similar tools but none of those professions has yet disappeared. What seems likely is that in the future we will increasingly rely on computers to produce writing – with all the social and economic consequences that will follow. Perhaps the introduction of Artificial Intelligence in writing is yet another stepping stone in the development of human history – a kind of evolution – much like the invention of the printing press in the 15th century. No doubt the scribes and monks were not too happy about a machine taking over their job of copying the Bible. You can almost hear them grumble: “Great, a machine to do my job! What’s next, a quill that refills itself?” On the other hand, language – and writing in particular – are becoming increasingly commodified,

with big tech companies sealing multimillion-dollar deals to purchase vast databases of creative texts that are subsequently treated as mere data to be fed into Artificial Intelligence tools that regurgitate content with scant regard for original creativity, context or the intellectual labor of the person who produced them. It appears, therefore, that our apprehension when it comes to writing and Artificial Intelligence will concern authenticity, morality, the exploitation of intellectual property, the commodification of texts and writing, and the possible devaluation of human labor. Some of these challenges have arisen in the past, albeit in a different form, and reflecting on these historical precedents may provide valuable insights into how we should navigate these issues in this new era.

Another concern is the intersection of language and the digital space. Since the popularization of the Internet in the 20th century and the emergence of social media, language and writing have become central to global communication. For some time, English was the most widely used language on the Internet and it is still one of the most important languages for language tools such as ChatGPT, Google Translate, DeepL and Quillbot, which are owned and managed by tech giants. On one hand, English has become deeply embedded in all digital communication but, on the other, smaller languages have become more visible as a consequence of the magnitude of the digital space. The consequences of this duality in future years remains to be seen but the risk is linguistic homogenization, since the prevalence of English threatens to overshadow smaller languages, thereby leading to a loss of linguistic and cultural diversity.

Several ideas can be extracted from the fascinating historical analysis made by Florian Coulmas in this highly insightful and enriching interview. One important takeaway is that “capitalism, or industrialization, involves selling products to the largest possible audience”. This enduring truth is perhaps a reminder that in this new era dominated by Artificial Intelligence, the fundamental dynamics of capitalism remain unchanged. In essence, while the tools and methods are in constant evolution, the core motivations of those who are behind technological advancements in language appear to have remained consistent with those that have shaped history since the inception of print. In the modern age, this means owning large databases and selling them to the highest bidder, usually a large tech company, which will then use them to garner even greater profit and influence. Several major issues emerge from this. As Coulmas mentioned, it is probably worthwhile rewriting some of the rules on data protection and copyright if we wish to create some degree of fairness for human labor and authorship in writing in the future. Another issue is the question of low-resource languages in the digital space and, especially, in Generative Artificial Intelligence. As was

mentioned during the interview, a duality now exists whereby large languages, especially English, are predominant but, due to the vastness of the Internet, low-resource languages are becoming increasingly visible. When it comes to Generative Artificial Intelligence tools, low-resource languages do not fare as well as high-resource languages, though attempts are being made to fix this issue. These attempts include cross-lingual in-context learning (X-ICL) methods, which are expected to improve low-resource language output (Lin et al., 2022; Shi et al., 2023; Zhang et al., 2023; Cahyawijaya et al. 2024). Progress appears to be promising and, for the first time in history, some of the most remote languages are just a click away from becoming learnable and analyzable at a distance.

Finally, in the digital age, imprimatur may morph into something like “algorithmic nod” or “platform blessing”. Instead of requiring a stamp of approval from a traditional authority, content today gains legitimacy and visibility through subtle endorsements by algorithms or collective thumbs-ups from online communities. In this new era, therefore, imprimatur is less about obtaining formal authorization than about getting the digital “green light”.

Funding

We are grateful for the support provided by MICIU/AEI/ 10.13039/501100011033/, “ERDF A way of making Europe”, Grant ID PID2021-122575 NB-I00. MICIU/AEI/10.13039/501100011033

References

- ANDERSON, B. R. O'G. (1983/1991). *Imagined communities: Reflections on the origin and spread of nationalism*. Verso.
- CAHYAWIJAYA, S., LOVENIA, H., & FUNG, P. (2024). LLMs are few-shot in-context low-resource language learners. *arXiv*. <https://arxiv.org/abs/2403.16512>. Accessed August 2024.
- COULMAS, F. (1992). *Language and economy*. Blackwell Publishers.
- COULMAS, F. (2003). *Writing systems: An introduction to their linguistic analysis*. Cambridge University Press.
- COULMAS, F. (2005). *Sociolinguistics: The study of speakers' choices*. Cambridge University Press.
- COULMAS, F. (2013). *Writing and society: An introduction*. Cambridge University Press.

- COULMAS, F. (2018). *An introduction to multilingualism: Language in a changing world*. Oxford University Press.
- COULMAS, F. (2022a). *Language, writing, and mobility: A sociological perspective*. Oxford University Press.
- COULMAS, F. (2022b). Writing regime change: A research agenda. *Sociolinguistica*, 36(1-2), 9–21. <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/soci-2022-0006/html>. Accessed August 2024.
- LIN, X. V., MIHAYLOV, T., ARTETXE, M., WANG, T., CHEN, S., SIMIG, D., OTT, M., GOYAL, N., BHOSALE, S., DU, J., PASUNURU, R., SHLEIFER, S., KOURA, P. S., CHAUDHARY, V., O'HORO, B., WANG, J., ZETTLEMOYER, L., KOZAREVA, Z., DIAB, M., STOYANOV, V., & LI, X. (2022). *Few-shot learning with multilingual generative language models*. In *Proceedings of the 2022 Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing* (pp. 9019–9052). Association for Computational Linguistics. <https://aclanthology.org/2022.emnlp-main.616/>. Accessed August 2024.
- SHI, F., SUZGUN, M., FREITAG, M., WANG, X., SRIVATS, S., VOSOUGHI, S., CHUNG, H. W., TAY, Y., RUDER, S., ZHOU, D., DAS, D., & WEI, J. (2023). *Language models are multilingual chain-of-thought reasoners*. In *The Eleventh International Conference on Learning Representations*. <https://openreview.net/forum?id=fR3wGCK-IXp>. Accessed August 2024.
- ZHANG, A., HAN, X., & LIU, Y. (2023). Multimodal Chain-of-Thought Reasoning in Language Models. *Transactions on Machine Learning Research*, 05/2024. <https://arxiv.org/abs/2302.00923>. Accessed August 2024.

Exploring wage returns to Korean language proficiency using semi-parametric analysis

Junghyun Baik
University of Auckland
jbaik0627@naver.com

Abstract. This study investigates the wage returns to Korean as the official language in South Korea's labor market, focusing on its influence on earnings and the potential nonlinearity in this relationship. Using nationally representative survey data from the Korean Education and Employment Panel Survey 1 (KEEP1), Korean proficiency is measured through reverse-coded levels of the College Scholastic Ability Test (CSAT) Korean Subject.

Ordinary Least Squares (OLS) regression, spline functions, and semi-parametric kernel regression are applied to capture both linear and nonlinear wage effects. A differencing method is employed to control for confounding variables such as education and work experience, isolating the independent impact of Korean proficiency.

The findings reveal that higher Korean proficiency levels are linked to accelerated wage premiums, possibly reflecting the broader importance of advanced linguistic skills in the Korean labor market. In contrast, lower proficiency levels could be associated with wage penalties, possibly due to linguistic difficulties that limit job opportunities and productivity. Notably, the sample comprises young adults aged 25 to 30 (with an average age of 27.56), which suggests that the observed effects may reflect early career dynamics where linguistic skills play a particularly pronounced role. These results underscore the dual role of Korean proficiency as both a component of human capital and a signaling mechanism, influencing hiring decisions and wage determination in the labor market.

This study contributes to the literature by providing empirical evidence on the wage effects of official language proficiency, highlighting its nonlinear influence on earnings. The findings suggest that higher Korean proficiency yields increasing wage premiums, emphasizing the role of advanced language skills in professional success. Additionally, the study underscores the importance of aligning language education policies with labor market demands. Expanding beyond basic literacy, targeted educational and training programs should incorporate advanced linguistic competencies to enhance both academic and workplace language proficiencies, ultimately reducing linguistic disparities in economic opportunities.

Keywords: Korean proficiency; wage determination; nonlinear analysis; human capital; language economics.

ANÁLISIS DE LA RENTABILIDAD SALARIAL DEL DOMINIO DEL IDIOMA COREANO MEDIANTE ANÁLISIS SEMIPARAMÉTRICO

Resumen. Este estudio analiza los beneficios salariales asociados al dominio del coreano como lengua oficial en el mercado laboral de Corea del Sur, centrándose en su influencia sobre los ingresos y en la posible no linealidad de esta relación. Utilizando datos de una encuesta nacional representativa —la Encuesta Panel de Educación y Empleo de Corea 1 (KEEP1)— el nivel de competencia en coreano se mide a través de los resultados invertidos del examen de aptitud académica para la universidad (CSAT), específicamente en la materia de lengua coreana.

Se emplean modelos de regresión por mínimos cuadrados ordinarios (OLS), funciones spline y regresión semiparamétrica con núcleo para captar tanto efectos salariales lineales como no lineales. Asimismo, se utiliza un método de diferenciación para controlar variables de confusión como la educación y la experiencia laboral, con el fin de aislar el impacto independiente del dominio del coreano.

Los resultados revelan que niveles más altos de competencia en coreano están asociados a un aumento acelerado en las primas salariales, lo cual posiblemente refleje la relevancia general de las habilidades lingüísticas avanzadas en el mercado laboral coreano. En cambio, los niveles bajos de competencia podrían relacionarse con penalizaciones salariales, posiblemente debido a dificultades lingüísticas que limitan las oportunidades de empleo y la productividad. Cabe destacar que la muestra está compuesta por jóvenes adultos de entre 25 y 30 años (con una edad promedio de 27,56), lo que sugiere que los efectos observados podrían reflejar dinámicas propias de las etapas iniciales de la carrera profesional, donde las habilidades lingüísticas tienen un peso especialmente

destacado. Estos hallazgos subrayan el doble papel del dominio del coreano como componente del capital humano y como mecanismo de señalización que influye tanto en la contratación como en la determinación salarial en el mercado laboral.

Este estudio aporta evidencia empírica sobre los efectos salariales del dominio de la lengua oficial, destacando su influencia no lineal sobre los ingresos. Los resultados sugieren que una mayor competencia en coreano genera primas salariales crecientes, lo que enfatiza el papel de las habilidades lingüísticas avanzadas en el éxito profesional. Además, el estudio subraya la importancia de alinear las políticas educativas lingüísticas con las demandas del mercado laboral. Más allá de la alfabetización básica, los programas educativos y de formación deberían incorporar competencias lingüísticas avanzadas para mejorar tanto el desempeño académico como el profesional, reduciendo así las desigualdades lingüísticas en el acceso a oportunidades económicas.

Palabras clave: Dominio del coreano; determinación salarial; análisis no lineal; capital humano; economía del lenguaje.

1. Introduction

1.1 Research background and problem statement

In Korea, public discourse on the value and role of the Korean language and Korean language education has predominantly focused on the symbolic significance of national identity and cultural importance (e.g., Ko and Jeong, 2013; Lee, 2006). This tendency can also be understood in connection with the historical context of the Japanese colonial period, during which the Korean language was systematically suppressed (see Min, 2020).¹ Furthermore, a similar trend is observed in recent debates on the potential adoption of English as an official language, where discussions have predominantly focused on reaffirming and emphasizing the symbolic and cultural value of Korean as a national language, rather than addressing its functional and practical utility (e.g., Choi, 1998; Jeong, 2000).

However, beyond its symbolic significance as a national and ethnic language, Korean is an official and working language that functions as an essential tool for individuals' livelihoods and economic activities in Korea. Functionally, an "official language" is a critical asset directly tied to economic opportunities and social integration, not only in Korea but also in most other countries. In particular, it plays a significant role in access to public administration (Armstrong, 2017), employment opportunities (Chiswick and Miller, 2014; Dustmann and Fabbri, 2003), and the formation of economic and social relationships (Esser, 2006; Wei, 2016). Therefore, individuals commonly perceived as having lower official language proficiency—such as those from low-income or low-education backgrounds, immigrants, or multicultural families—are more likely to face structural disadvantages, including exclusion from public services, loss of job opportunities, and social isolation. To address these issues, governments worldwide, including Korea, have institutionalized language education and support policies, establishing relevant agencies and allocating resources to enhance literacy and official language proficiency (e.g., Cray and Currie, 2004; Ok et al., 2016; Vanek et al., 2020).²

1 Min (2020) analyzes the development of linguistic nationalism in Korea from the Enlightenment period through Japanese colonial rule to the present, examining how Korea's unique historical experiences have shaped the perception of Korean identity and language policy.

2 Although the cited studies primarily focus on immigrant groups, their insights into the impact of official language proficiency on economic and social outcomes can also apply to native populations. Even in studies on native speakers, while some variations may arise due to differences in context and target groups, the fundamental structure of economic advantages and disadvantages driven by language proficiency remains broadly consistent.

In order to establish the legitimacy of such language and language education policies, numerous studies have already been conducted in various countries to empirically examine the relationship between official language proficiency and labor market outcomes (Christl et al., 2020; Earle, 2009). One possible explanation is that the empirical investigation of the relationship between language proficiency and labor market outcomes—particularly wage levels and employment performance—not only serves as a process of providing quantitative evidence to justify government investment, but also functions as a foundational resource for assessing the potential socio-economic spillover effects of language proficiency improvement, including expanded labor market participation and increased income (Grin et al., 2010).

Despite the implementation of various language policies to improve literacy and multiple revisions to the public education curriculum, a lack of objective indicators and empirical research remains to assess how these policies have influenced individuals' economic outcomes in Korea and how they may shape future labor market performance. This gap likely stems from a lack of prior research and foundational data needed to analyze the economic value of Korean language proficiency in terms of individual wage levels and employment performance. Consequently, this gap represents a notable research limitation that warrants further investigation in both academic and policy discussions.

Against this backdrop, this study investigates the economic value of Korean proficiency as the official language in Korea's labor market, with a particular focus on its wage effects. Specifically, the study examines whether the relationship follows a nonlinear pattern. To empirically test this, the analysis draws on data from the Korean Education and Employment Panel 1 (KEEP1), a nationally representative dataset capturing educational and labor market trajectories of Korean youth. Korean proficiency is proxied using standardized proficiency levels, which are derived from scaled scores in the Korean section of the College Scholastic Ability Test (CSAT), a standardized exam widely used for university admissions in Korea.

To isolate the independent effects of Korean proficiency, a differencing method is employed, controlling for confounding variables such as education and work experience. The robustness of the semi-parametric approach is validated through goodness-of-fit tests. Findings are contextualized within human capital theory (Becker, 1962; Schultz, 1961) and signaling theory (Spence, 1973), providing insights into the role of official language skills in shaping labor market outcomes and guiding language and education policy.

1.2 Definition of key terms: literacy, official language proficiency, and natives

In this study, ‘official language proficiency’ is defined as a concept encompassing the overall language abilities required to effectively use and communicate in the official language at the national level, including reading, writing, speaking, and listening. In contrast, literacy refers to a narrower concept that primarily involves the ability to read and write, as well as the comprehension and utilization of texts. Existing studies analyzing the wage effects of literacy (e.g., Christl et al., 2020; Earle, 2009; Garrouste, 2008) explain literacy as a subset of official language proficiency when interpreting results. This study follows the same perspective and interprets previous studies analyzing the wage effects of literacy as part of studies on the wage effects of official language proficiency in a broader sense.

In addition, the CSAT Korean subject level used in this study is a standardized, large-scale national exam that serves as a representative assessment tool for measuring a wide range of proficiency levels, from basic literacy to advanced text comprehension. The CSAT Korean section applies a standardized, score-based relative grading system, which allows it to function as a proxy for official language proficiency with a certain degree of objectivity. However, since the CSAT does not directly assess production-based language skills such as speaking and writing, it is important to clarify that the concept of official language proficiency used in this study primarily focuses on comprehension-based proficiency. Further details on the CSAT can be found in Section 4.2.2.

Another key consideration is that the term ‘natives’ (native speakers) used in this study refers to the majority linguistic group in the target country (in this case, Korea) who use the official language as their mother tongue and were born and raised in that country. This distinction is important, as in multilingualism research, the terms “native speakers” or “native language” are often used to refer to minority or indigenous language speakers (e.g., Māori in New Zealand, Indigenous languages in Canada), which differs in context from the definition applied in this study.

2. The context of official language curriculum and language policy

In Korea, representative policies aimed at enhancing official language proficiency (Korean proficiency) among natives include the public education curriculum and literacy support programs. An overview of these two institutional frameworks is necessary to provide the contextual background for this study.

2.1 The revision history of the Korean language curriculum (the development of official language education)

Korea's national language education policy has evolved to establish Korean as the official language, while also expanding literacy and language utilization skills to meet changing societal demands. The early Korean language curriculum (the 1946 syllabus and the first to third curricula) focused on basic literacy and the establishment of the standard language. Since the 1980s, curriculum reforms have shifted toward academically oriented education (the fourth curriculum), function-oriented education (the fifth to seventh curricula), and an emphasis on media and job-related literacy (since the 2000s)³.

The 2007 revised curriculum introduced the subject “Media Language,” reflecting changes in the digital environment. The 2009 revision reorganized the Korean language curriculum into five areas—listening and speaking, reading, writing, grammar, and literature—while adopting grade-band achievement standards. The 2015 curriculum revision defined Korean language proficiency as a tool for thinking, communication, and learning, emphasizing core competencies such as critical and creative thinking, communication, and information literacy.

The most recent 2022 revision of the Korean language curriculum was restructured to strengthen “media literacy” and “job-related Korean proficiency” in response to the evolving digital environment. Digital and media literacy were incorporated into the core competencies of the Korean language curriculum, and new high school elective courses such as *Literature and Visual Media* and *Media Communication* were introduced. Additionally, to address the declining literacy skills of lower-grade elementary students, the curriculum expanded Korean language instruction time and subdivided reading and writing education into categories such as *Foundations of Reading*, *Foundations of Writing*, and *Fundamentals of Hangeul and Korean Language Norms* (Noh, 2023). This shift indicates a transition beyond basic literacy education toward the development of Korean language proficiency for broader social participation, including engagement in the labor market, aligning to some extent with the objectives of adult literacy support policies.

³ The detailed discussion on the revisions of the Korean language curriculum refers to Choi et al. (2023) and Min (2016).

2.2 Lifelong Education Act-based adult literacy support policies

Support for adult literacy education in South Korea is based on the Lifelong Education Act, which provides the legal and policy framework for its implementation. Article 2 of the Lifelong Education Act defines “literacy education” as an organized educational program designed to equip individuals with the basic life skills necessary for daily living, including literacy skills.⁴ However, this legal definition contrasts with the broader concept of literacy promoted by UNESCO, which includes not only fundamental literacy but also critical thinking, digital competency, and lifelong learning skills. In South Korea, policies supporting individuals with low levels of official language proficiency primarily focus on ensuring minimum essential literacy for social adaptation, rather than embracing the expanded international perspective that incorporates literacy as a means of critical engagement and digital fluency (see Ok et al., 2016).⁵

Within this framework, the National Institute for Lifelong Education (NILE) oversees adult literacy support programs in South Korea under the Ministry of Education. The major initiatives include:

- (1) conducting national literacy surveys to collect baseline data for policy development;
- (2) implementing primary- and secondary-level literacy education programs for adults who missed formal schooling opportunities; and
- (3) operating literacy education centers at the provincial and municipal levels.

However, the effectiveness of these policies is difficult to assess due to a lack of publicly available data. The most recent official document providing insight into these initiatives is the 2023 Adult Literacy Education Support Project Performance Report, which primarily presents descriptive statistics on the number of local governments receiving funding, the number of participating learners, and the operation of accredited literacy programs. These statistics alone do not allow for a comprehensive evaluation of the efficiency of resource allocation. Furthermore, the 2024 Fourth Adult Literacy Survey reported that the estimated population with literacy levels below the middle school level declined significantly

⁴ UNESCO defines literacy as more than just reading and writing skills; it encompasses the ability to understand, interpret, create, and communicate information in digital environments as a lifelong learning competency. For the full text, see: <https://www.unesco.org/en/literacy/need-know>.

⁵ Ok et al. (2016) assessed that adult literacy education in Korea is largely perceived as an issue of basic literacy or letter recognition.

between 2014 and 2023. However, this decline may not necessarily indicate the success of literacy education policies; instead, it could be attributed to the natural decline of older, lower-educated cohorts over time and the general improvement in educational attainment across generations.⁶

Meanwhile, existing research on lifelong education and literacy has focused less on evaluating the effectiveness of current policies and more on expanding the conceptual framework of adult literacy and exploring more practical educational directions. Ok et al. (2016) analyzed adult literacy education policies in several countries, including the United Kingdom, Canada (Ontario), Japan, Norway, Germany, and Finland, and argued that literacy policies should be aligned with school-based literacy education while also recognizing the distinct learning needs of adult learners. Similarly, Park et al. (2017) conducted interviews with 15 Korean-language education experts to collect opinions on the future direction of adult literacy education, emphasizing the need to expand literacy education to include workplace and media literacy. Additionally, Lee (2020) highlighted the necessity of integrating digital and occupational literacy into literacy education, arguing that in a lifelong learning society, literacy education should not be limited to basic literacy but should also consider its application in professional and cultural contexts. These studies share a common perspective, advocating for a shift away from narrowly defined literacy policies focused solely on eradicating illiteracy toward a more comprehensive lifelong education approach—one that encompasses adult literacy as a broad and evolving concept.

2.3 Common trends and limitations of recent policy changes

The revisions in the Korean language curriculum and adult literacy support policies emphasize the need to move beyond a narrow approach centered on basic literacy and the eradication of illiteracy. Instead, they advocate for an expanded concept of literacy within the framework of lifelong education. The Korean language curriculum has been restructured to strengthen media literacy and occupational literacy, while adult literacy support policies have also been recommended to shift away from focusing solely on basic literacy toward a broader lifelong learning approach.

⁶ According to the results of the 4th Adult Literacy Survey published in 2023, the proportion of the population with literacy levels equivalent to middle school education or lower has generally decreased from 2014 to 2023. This survey categorizes adult literacy into four levels:

- Level 1: Inability to perform basic reading, writing, and arithmetic.
- Level 2: Basic reading, writing, and arithmetic skills are present but insufficient for practical use.
- Level 3: Sufficient for simple daily activities but inadequate for public and economic participation.
- Level 4 and above: Equivalent to middle school-level literacy or higher.

However, a critical limitation of these policies is the lack of foundational data or empirical evidence to assess their effectiveness, with research analyzing their connection to labor market outcomes remaining scarce.

3. Related literature

This literature review section aligns with the study's objectives and scope by first reviewing international research on the wage effects of official language proficiency (Section 3.1), and then examining language economics studies conducted in Korea, particularly those estimating the relationship between language proficiency and wages (Section 3.2). Notably, most studies in Korea have focused on the economic returns to English as a foreign language, while empirical research on the wage effects of Korean proficiency as the official language remains scarce.

3.1 The wage effects of official language proficiency

Language economics has extensively examined the wage premium linked to host language proficiency among immigrants; however, research on the wage returns to official language skills among native speakers remains underexplored outside the literacy framework. Business studies emphasize that communication skills—facilitated by official languages—enhance worker performance (e.g., Biryanto et al., 2018; Supriyati et al., 2023), enterprise outcomes (e.g., Yu and Yang, 2023), and organizational commitment (e.g., Mikkelsen et al., 2015). These findings underscore the need to investigate the economic relationship between wages and official language proficiency, as native speakers exhibit varying degrees of proficiency which, in turn, might influence their labor market outcomes (Vigouroux and Mufwene, 2020).⁷

Due to data availability and historical precedent, most empirical studies have relied on literacy as a proxy for official language proficiency. Literacy has increasingly been viewed as a robust indicator of human capital, complementing or substituting traditional metrics like years of schooling. Since literacy assessments in large-scale surveys such as the International Adult Literacy Survey

⁷ Vigouroux and Mufwene (2020) highlight the limitations of economic analyses that assume full language proficiency based solely on native status, noting that proficiency varies among native speakers and can significantly impact labor market outcomes. This study applies their insights to Korea, a monolingual and monoethnic society, empirically examining how variations in official language proficiency affect wage outcomes. To avoid confusion with the commonly used “native language” concept in migration studies, this study adopts the term “official language proficiency,” clarifying that Korean is both the native and official language for the majority of Koreans.

(IALS) and the Program for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) are conducted in the official language of each country⁸, they provide valuable insights into the wage returns of official language proficiency (e.g., Christl et al., 2020; Earle, 2009).⁹ Numerous studies extend the Mincer wage equation (Mincer, 1974) by incorporating literacy alongside education and experience.¹⁰

Empirical findings from IALS data consistently highlight the wage premium of literacy and its interaction with national contexts. For example, McIntosh and Vignoles (2001) estimated an 11.4–12.6% wage effect in the UK, while Green and Riddell (2003) found that a 20-point literacy increase in Canada corresponds to a wage premium equal to one additional year of schooling. Cross-country analyses by Leuven et al. (2004) and Blau and Kahn (2005) further emphasized literacy's role in explaining wage differentials shaped by institutional and market mechanisms.¹¹

Building on earlier findings, PIAAC-based studies further reinforce the significance of literacy in wage determination. Hanushek et al. (2015) identified a 17% wage premium for a one-standard-deviation increase in literacy across 23 countries, while Hampf et al. (2017) reported a 22% premium using a two-stage least squares approach to address skill measurement endogeneity. Christl et al. (2020) demonstrated that literacy accounts for 25–34% of the wage gap between immigrants and natives in Austria—collectively underscoring literacy as a key determinant of wages. The shift from IALS to PIAAC has enabled researchers to refine literacy measures and employ more rigorous econometric techniques, further solidifying the link between literacy and labor market outcomes.

Moving beyond large-scale literacy surveys, recent studies have expanded their scope by incorporating alternative indicators of language proficiency, such

8 The IALS and PIAAC samples predominantly consist of native speakers, with immigrants making up a smaller proportion, thereby enabling studies to use those surveys to capture the wage effects of natives' official language proficiency.

9 The Adult Literacy and Lifeskills (ALL, 2003–2008) survey, also led by OECD, has been less utilized in skill-related economic studies, likely due to its limited scope and fewer participating countries compared to IALS and PIAAC (Martin, 2018)

10 Various studies have combined scores from different literacy test domains - document literacy, prose literacy, and numeracy in IALS; literacy, numeracy, and problem-solving in PIAAC - to estimate the wage effects of skills such as literacy. High correlations between these domains, ranging from 0.7 to 0.96 (Blau and Kahn, 2005; Earle, 2009; Green and Riddell, 2003; Hampf et al., 2017; Hanushek et al., 2015), suggest that these composite measures can serve as proxies for broader literacy skills and, by extension, official language proficiency. For detailed information on the test domains and their content, refer to OECD Skills Outlook 2023.

11 Additionally, studies utilizing IALS data have consistently demonstrated the robust explanatory power of literacy as a determinant of wages, despite variations in educational and human capital variables included in wage equation models and the application of diverse statistical techniques (e.g., Barone and Van de Werfhorst, 2011; Hanushek and Zhang, 2009; Sakellariou, 2013).

as standardized test scores, job-specific requirements, and communication skills. Ubalde and Alarcón (2020) linked linguistic reasoning to wage premiums using O*NET and Census Population Survey data. Salahodjaev and Malikova (2021) found that reading comprehension in Tajikistan yields higher returns than other cognitive skills, using the World Bank and GIZ's Jobs, Skills, and Migration Survey. Glewwe et al. (2022) highlighted the wage impact of literacy and Mandarin test scores using Gansu Survey data from China. These studies reflect the expanding scope of language economics, driven by increasingly sophisticated datasets and refined measures of official language proficiency.

3.2 The labour market outcomes of language proficiency in Korea

Studies on the economic returns to language proficiency in Korea have primarily focused on English, given its widespread use in education and its role as a key hiring criterion in the labor market (see Park, 2011). Many of these studies use the Test of English for International Communication (TOEIC, developed by Educational Testing Service [ETS]) scores as a measurement indicator, producing mixed results depending on sample characteristics. For instance, Choi and Kim (2009), analyzing KLIPS¹² data, found no significant wage premium for TOEIC scores. In contrast, Kim and Choi (2010) reported a 3.8% wage premium for a 100-point TOEIC increase among college graduates. Similarly, Lee and Yang (2011), using GOMS¹³ data, identified a 3% wage premium for higher TOEIC scores, which rose to 5% after addressing endogeneity. These findings suggest that English proficiency offers wage advantages for the highly educated, though TOEIC's relevance to workplace skills remains debated.

Beyond wage premiums, research has also explored the broader macroeconomic implications of English proficiency. For example, research on overseas English training (Ahn, 2009; Choi, 2015; Park, 2009) and analyses linking TOEFL scores with macroeconomic indicators such as Gross National Income across Asian countries (Li et al., 2022) underscore its economic significance, though such studies remain limited in scope.

In contrast, research on the wage effects of official language proficiency in Korea has primarily relied on literacy as a proxy, largely drawing on PIAAC data. Lee and Wie (2017) found a 7.2% wage premium for a one-standard-deviation

¹² Korean Labor and Income Panel Study, established by the Korea Labor Institute (KLI).

¹³ Graduates Occupational Mobility Survey, conducted by the Korea Employment Information Service (KEIS).

increase in literacy scores, while Lee et al. (2019) reported a 7.5% premium in the context of vocational training. These studies underscore the significance of literacy but primarily examine it as a proxy, providing limited insights into the direct effects of official language proficiency on labor market outcomes.

Cross-national PIAAC analyses by Hanushek et al. (2015) and Hampf et al. (2017) further revealed wage premiums of 21% and 24%, respectively, for a one-standard-deviation literacy increase among Korean samples. However, as cross-national studies, they primarily focus on identifying overarching trends across countries, offering limited insights into country-specific language demands, wage progression, and employment stability. As a result, the direct relationship between official language proficiency and labor market outcomes within Korea remains an underexplored area of research.

3.3 Gaps and limitations

Existing research on language skills and wages faces several limitations. First, many studies rely heavily on literacy as a singular metric, overlooking the multi-dimensional nature of language proficiency. While literacy assessments primarily capture reading and writing skills, they do not adequately account for other types of language abilities that are essential in professional settings, such as workplace communication and contextual language use. Notably, Deming and Kahn (2018) found strong correlations between wages and sociolinguistic skills—including communication, negotiation, and collaboration—while Green (2012) highlighted that teaching, persuading, and active listening positively affect wages. Such findings suggest that language skills beyond literacy also play a crucial role in economic outcomes, underscoring the need to explore various aspects of language proficiency in labor market research.

Second, measurement and conceptual issues in literacy surveys raise concerns. High correlations between literacy, numeracy, and problem-solving skills reported in IALS and PIAAC (over 0.8; Blau and Kahn, 2005; Green and Rid-dell, 2003; Hampf et al., 2017) suggest that these surveys primarily capture fundamental cognitive skills, including basic language proficiency, rather than the full spectrum of official language skills. Consequently, when literacy is used as a proxy for official language proficiency, existing wage effect estimates may systematically underestimate the actual returns to language skills, as they fail to account for advanced linguistic competencies essential in professional and academic contexts. This limitation highlights the need for more comprehensive measurement frameworks that capture a broader range of language proficiency, extending beyond basic literacy to higher-order language abilities. Such refinements are

crucial to ensuring that assessments of official language proficiency more accurately reflect its role in labor market outcomes.

Third, regional bias is evident in existing studies. Most research relies on OECD-led literacy surveys, focusing on OECD member states and Western countries capable of large-scale survey implementation. This geographic limitation has restricted understanding of the wage premium of language skills in regions such as Asia, low- and middle-income countries (LMICs), and non-OECD states. Expanding research to diverse datasets and regional surveys is essential for capturing broader economic contexts.

Finally, methodological constraints persist in studying the relationship between language proficiency and wages. Traditional OLS-based Mincer wage equations assume linearity in skill accumulation, potentially oversimplifying the complexity of language skills' wage returns. While quantile regressions and categorized skill-level analyses address some of these issues (e.g., Churkina et al., 2023; Di Paolo and Tansel, 2019), they still impose linear structures within segments. Nonparametric and semi-parametric approaches offer more flexibility, allowing for nonlinearities and heterogeneous effects across different population subgroups. Pagan and Ullah (1999) proposed nonparametric methods to relax restrictive assumptions in econometric modeling, and subsequent studies (e.g., Denny and Doyle, 2010; Yatchew, 1997) have demonstrated their effectiveness in capturing nonlinear wage dynamics. Future research should further explore these advanced techniques to better model the intricate relationship between language proficiency and labor market outcomes.

3.4 Theoretical framework

3.4.1 *Human Capital Theory*

This study adopts Human Capital Theory (Becker, 1962; Schultz, 1961) to interpret the findings. Human Capital Theory posits that knowledge and skills acquired through education, training, and experience enhance productivity, thereby increasing economic opportunities and income. Building on this framework, Mincer (1974) introduced the wage equation, which incorporates education and work experience to estimate the effect of human capital on wages. This model has been widely applied in language economics research.

The study of language proficiency as a form of human capital began in the 1980s in the United States, where host-language proficiency—such as English—was identified as a key determinant of wage gaps between immigrants and natives, facilitating economic integration (e.g., McManus et al., 1983; Reimers, 1983).

Concurrently, research on the wage premium of literacy demonstrated its utility as a substitute for traditional educational attainment in measuring human capital (e.g., Hanushek and Zhang, 2009; Taştan and Erdoğan, 2018).

Language proficiency is thus recognized as a critical component of human capital, enhancing productivity and labor market competitiveness. Building on this foundation, the present study examines Korean proficiency as a form of human capital and its impact on wages.

3.4.2 Signaling and Screening Theory

This study also applies Signaling Theory (Spence, 1973) and Screening Theory (Riley, 1979) as interpretive frameworks. Signaling Theory explains how job seekers convey productivity through indicators such as education, certifications, or work experience in the presence of information asymmetry, while Screening Theory focuses on how employers evaluate candidates' capabilities through testing, interviews, and reference checks. Language proficiency is posited to function both as a signal of productivity for job seekers and as a screening criterion for employers.

Given the sample's focus on young, early-career employees in regular positions (see Section 4.1), it is plausible that language proficiency serves as a signal to compensate for limited work experience during the hiring process. In Korea, hiring practices often include document screening, aptitude tests assessing cognitive skills, and interviews evaluating teamwork and communication abilities (Kwon, 2021). Language proficiency likely plays a key role in these processes, enabling candidates with higher proficiency to secure better-paying positions.

The integration of Signaling Theory and Screening Theory provides a robust analytical framework for examining the role of language proficiency as an indicator of technical competencies and potential organizational value. This theoretical foundation supports the analysis of the wage effects of Korean language proficiency in this study.

3.5 Research questions

Building on the identified gaps and limitations in the reviewed literature and theoretical frameworks, this study addresses the following research questions:

RQ1. Does proficiency in Korean as an official language significantly affect wages in the labor market?

This study evaluates whether Korean proficiency, measured via College Scholastic Ability Test (CSAT) scores, functions as a key human capital factor in

wage determination, addressing gaps in prior studies that focused primarily on literacy metrics.

RQ2. Is the relationship between Korean proficiency and wages nonlinear?

This study examines potential nonlinearities in the Korean proficiency–wage relationship using a semi-parametric approach, challenging the linear assumptions of previous research and offering new insights.

4. Methodology

4.1 Data - Korean Education and Employment Panel 1 (KEEP1)

This study uses data from the Korean Education and Employment Panel 1 (KEEP1), developed by the Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET), to analyze the impact of Korean proficiency, proxied by CSAT Korean subject levels, on wages.

Between 2004 and 2015, KEEP1 tracked students from secondary education into their early careers, offering valuable insights into education and labor market policies. This study focuses on the final wave (2015, 12th wave), comprising individuals aged 26–39, ensuring sufficient labor market exposure to reduce lifecycle bias (Hanushek et al., 2015).¹⁴

KEEP1 provides detailed data on educational background, work experience, and wages, alongside self-reported CSAT Korean levels (graded on a 1–9 scale, from highest to lowest proficiency), enabling a nuanced analysis of the wage effects of Korean proficiency. The final sample includes 1,314 respondents with complete data on key variables.

By leveraging KEEP1's nationally representative design and rich longitudinal data, this study offers a robust foundation for assessing the wage premium of Korean language skills in the labor market.

4.2 Measures

4.2.1 *Dependent variable - log hourly net earnings*

This study uses respondents' actual hourly earnings as the dependent variable, a standard metric in wage analyses to account for variations in working hours and

¹⁴ Hanushek et al. (2015) cautioned against potential biases when estimating skill returns among early-career individuals, highlighting steep income growth over the life cycle (Haider and Solon, 2006) and the gradual revelation of skills over time (Altonji and Pierret, 2001).

reduce potential biases (e.g., Hanushek et al., 2015; Leuven et al., 2004; Patrinos and Sakellariou, 2011).

Hourly earnings were calculated using post-tax average monthly earnings (in KRW) reported in KEEP1, which include fixed wages, overtime pay, and special bonuses, reflecting actual income. Average monthly earnings were divided by 4.3 (52 weeks ÷ 12 months) to derive weekly earnings, then divided by weekly working hours to obtain hourly earnings.

Nominal hourly earnings were adjusted to actual earnings using the annual Consumer Price Index (CPI) from Statistics Korea (base year: 2020). The natural logarithm of the actual hourly earnings was then taken, and extreme values in the top and bottom 1% were excluded to construct the final dependent variable.

4.2.2 Independent variable - CSAT Korean levels as a measure of official language proficiency

This study adopts levels from the Korean subject of the CSAT as the primary independent variable to represent respondents' language proficiency. The CSAT, administered annually in South Korea, is a high-stakes exam taken by approximately 500,000 participants (e.g., 522,670 in the 2025 CSAT; Kim, 2024), including high school graduates and holders of Korea's high school equivalency exam (often referred to as GED holders in a global context), representing individuals with nontraditional educational qualifications seeking university admission. It evaluates multiple subjects, including Korean, mathematics, English, and foreign languages, based on the national high school curriculum.

The Korean section of the CSAT primarily assesses reading comprehension through advanced passages from social sciences, natural sciences, and literary texts, evaluating factual, inferential, and critical understanding. The 2005–2007 CSAT Korean section¹⁵ used in this study comprised 60 questions (90 minutes), including six listening comprehension questions and 15 questions on “speaking, writing, and grammar.” These questions measure language usage skills, such as interpreting conversational contexts and revising or expanding written content.

While the test's multiple-choice format has limitations, its structured design and extensive coverage of linguistic competencies—ranging from foundational literacy to advanced reasoning and critical analysis—ensure a comprehensive

¹⁵ The exams used in this study consisted of 60 questions (90 minutes) from 2005 to 2007, reduced to 50 questions (80 minutes) from 2008 to 2009, and currently comprise 45 questions (80 minutes) as of 2024. Since 2005, scores have been consistently graded on a 100-point scale. Listening comprehension was discontinued after 2013 due to concerns about its suitability for assessing language proficiency. From the 2022 CSAT, “Speaking and Writing” and “Language and Media” were introduced as two separate elective subjects.

assessment of Korean proficiency. Unlike conventional international literacy surveys, the CSAT does not merely measure basic reading skills but systematically evaluates a broad spectrum of language abilities, from everyday comprehension to complex textual interpretation required in academic and professional settings.¹⁶

4.3 Model specification and estimation

This study employs Yatchew's semi-parametric differencing method (Yatchew, 1997, 1998, 2003) to analyze the nonlinear relationship between Korean proficiency and wages. Building on Tobias (2003)'s findings on the nonlinear relationship between cognitive skills and income, Denny and Doyle (2010) used Yatchew's approach to demonstrate a sharp increase in wage premiums at advanced literacy levels in Hungary. Similarly, this study investigates potential nonlinear trends in the wage premium associated with Korean proficiency, capturing patterns that linear regression may overlook.

The analysis is based on the Mincer wage equation (Mincer, 1974), specified in two forms: the baseline model (Equation 1) treats Korean proficiency as an ordinal variable, controlling for experience, experience squared, years of education, and gender. The supplementary model (Equation 1-1) introduces categorical dummy variables for proficiency levels, using level 9 as the reference category. This dual approach examines differential wage effects across proficiency levels and captures potential tipping points where wage effects change, providing insights into nonlinear dynamics that linear models might overlook.

$$w_i = \delta_0 + \delta_1 \text{Kproficiency}_i + \mathbf{X}_i \beta + \epsilon_i \quad i = 1, \dots, n \quad (1)$$

$$w_i = \delta_0 + \sum_{k=1}^8 \delta_k \mathbf{D}_{k,i} + \mathbf{X}_i \beta + \epsilon_i \quad (1-1)$$

In Equation (1), w_i represents the log hourly wages of the i -th individual, and Kproficiency_i denotes Korean proficiency proxied by CSAT Korean scores. $\mathbf{X}_i$ includes control variables such as work experience, the square of work experience, years of education, and gender, while ϵ_i represents the error term. In Equation (1-1), $\mathbf{D}_{k,i}$ indicates a dummy variable corresponding to the k -th category (levels 8 to 1, with level 9 as the reference category).

To explore potential nonlinearities, this study applies Yatchew's (1997, 1998) two-step semi-parametric differencing method. This approach is well-suited for

¹⁶ The CSAT does not explicitly test all dimensions of language proficiency, such as interpersonal communication or dialectal variation. However, it remains the most standardized and widely recognized measure of official language proficiency in South Korea, covering reading comprehension, grammar, and language use at an advanced level.

identifying complex functional relationships between Korean proficiency and wages, as it avoids imposing a specific functional form while maintaining linearity for control variables. The differencing process accounts for and removes linear relationships between control variables and log wages, isolating nonlinear dynamics between the primary variables.

The foundational model incorporates a nonparametric function, $f(\text{Kproficiency})$ to capture the relationship between Korean proficiency and wages, as specified in Equation (2):

$$w_i = \mathbf{X}_i\beta + f(\text{Kproficiency}_i) + \epsilon_i \quad (2)$$

Where $f(\text{Kproficiency})$ is assumed to have compact support, meaning it takes nonzero values only within a specific interval and is zero elsewhere. This assumption restricts the function's influence to a defined range. Additionally, the first derivative of the function is constrained in magnitude, ensuring that the function does not change abruptly and remains stable within a certain range.

The subsequent steps follow the approach outlined by Tobias (2003) and proceed as follows: First, the unspecified function $f(\text{Kproficiency})$ is eliminated to estimate the parameters of the controls, β . Next, the estimated parameters are used to isolate the nonlinear functional relationship from the model, ultimately enabling the estimation of $f(\text{Kproficiency})$, the target function.

To achieve such steps, the model firstly assumes $f(\text{Kproficiency})$ is continuous and smooth, ensuring that individuals with similar proficiency levels i and j have comparable function values.¹⁷ By differencing these values, $\Delta f(\text{Kproficiency}) \approx 0$, the model in Equation (2) transforms into Equation (3), isolating the parameter estimates for the control variables:

$$w_i - w_j = (\mathbf{X}_i - \mathbf{X}_j)\beta + f(\text{Kproficiency}_i) - f(\text{Kproficiency}_j) + \epsilon_i - \epsilon_j \quad (3)$$

$$\approx w_i - w_j = (\mathbf{X}_i - \mathbf{X}_j)\beta + \epsilon_i - \epsilon_j \quad (3-1)$$

Due to the similarity between $f(\text{Kproficiency}_i)$ and $f(\text{Kproficiency}_j)$, differencing cancels out the nonlinear function, simplifying the equation to a linear form, as shown in Equation (3-1). This transformation allows for estimating the linear

17 Yatchew's (1997) differencing method aims to eliminate nonlinearity by utilizing the similarity between observations and can be applied to both panel and cross-sectional analyses. In panel analyses, nonlinearity is removed by differencing variable values at two closely related time points T and $T-1$, based on the assumption that these values are similar. In cross-sectional analyses, the same effect is achieved by ordering individuals by language proficiency and differencing between adjacent individuals i , and j with similar proficiency (e.g., Denny and Doyle, 2010; Tobias, 2003).

parameter, using Ordinary Least Squares (OLS), which satisfies the root-n consistency requirement (Robinson, 1988).¹⁸

Differencing models may introduce inefficiencies due to data loss and increased variability in the differenced error term, potentially inflating the variance of estimates (Robinson, 1988). These limitations can undermine the model's accuracy, necessitating more efficient estimation techniques than simple OLS; therefore, the analysis employs 10th-order differencing (Denny and Doyle, 2010; Tobias, 2003; Yatchew, 1997). Weights for the differenced control variables are assigned following Yatchew's guidelines (Yatchew, 2003, p. 61), enhancing estimation efficiency. The process is represented in Equation (4).

$$\begin{aligned}\Delta_{10}\mathbf{X} = & 0.9494\mathbf{X}_k - 0.1437\mathbf{X}_{k-1} - 0.1314\mathbf{X}_{k-2} - 0.1197\mathbf{X}_{k-3} \\ & - 0.1085\mathbf{X}_{k-4} - 0.0978\mathbf{X}_{k-5} - 0.0877\mathbf{X}_{k-6} - 0.0782\mathbf{X}_{k-7} \\ & - 0.0691\mathbf{X}_{k-8} - 0.0606\mathbf{X}_{k-9} - 0.0527\mathbf{X}_{k-10}\end{aligned}\quad (4)$$

Next, the linear effects of the control variables, estimated through their coefficients $\hat{\beta}$ are subtracted from the dependent variable w_i , producing the transformed dependent variable $\tilde{w}_i$ as shown in Equation (5). The nonlinear relationship between Korean proficiency and the adjusted wage return is then examined using kernel regression. To ensure the robustness of the estimates, bootstrapping with 400 replications is applied to calculate standard errors and confidence intervals at each data point.

$$\tilde{w}_i = w_i - \mathbf{X}_i\hat{\beta}\quad (5)$$

Lastly, the effectiveness of the semi-parametric approach is validated by comparing the residual variance of the restricted model (e.g., OLS), which assumes a linear relationship between Korean proficiency and wages, with that of the differencing model in Equation (3-1), which evaluates the linear effects of control variables while removing nonlinearity. The parametric relationship between Korean proficiency and wages is represented by the function $h(Kproficiency_i, \hat{\delta})$, and the test statistic V is derived following the procedures outlined in Equations (6) to (8) (Yatchew, 1997).

$$s_{\text{res}}^2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(w_i - \mathbf{X}_i\hat{\beta} - h(Kproficiency_i, \hat{\delta}) \right)^2 \quad (6)$$

$$s_{\text{diff}}^2 = \frac{1}{n} \sum \left(\Delta w_i - \Delta \mathbf{X}_i\hat{\beta} \text{diff} \right)^2 \quad (7)$$

¹⁸ As the sample size n increases, the estimates converge to the true value, and simultaneously, the standard error of the estimates decreases in inverse proportion to the square root of n .

Subsequently, using the values derived from Equations (6) and (7), the null hypothesis

$H_0: f(K_{\text{proficiency}}) = h(K_{\text{proficiency}}, \hat{\delta})$ is tested, assuming the parametric model holds true. The comparison is conducted using the test statistic derived in Equation (8).

$$V = \sqrt{d \cdot n} \frac{s_{\text{res}}^2 - s_{\text{diff}}^2}{s_{\text{diff}}^2} \quad (8)$$

Where n denotes the sample size, and d represents the differencing order. Under the null hypothesis, the test statistic V converges to a standard normal distribution $N(0, 1)$. A large value of V indicates rejection of the null hypothesis, suggesting that the restricted model does not adequately fit the data and supporting the validity of the semi-parametric approach.

5. Results

5.1 Descriptive statistics and variable relationships

As shown in Table 1, the mean log hourly wage is 9.349, with a standard deviation of 0.312. The minimum and maximum values (8.209 and 10.131) indicate that the wage data lacks extreme outliers with controlled variance. Using log wages also mitigates distribution skewness.

The sample's average age is 27.556 years ($SD = 1.526$), reflecting a population primarily consisting of young workers and labor market entrants aged 25–30. The average work experience is 6.407 years ($SD = 2.097$), suggesting many respondents likely entered the workforce immediately after middle or high school, possibly indicating lower educational attainment among some participants.

Educationally, approximately 60% of the sample hold a bachelor's degree, capturing the wages of entry-level college graduates. The gender distribution is balanced (49.7% male, 50.3% female), enabling unbiased analysis across genders.

Korean CSAT scores are reverse-coded, with 0 representing the lowest proficiency (Level 9) and 8 the highest (Level 1). The mean score is 3.692 ($SD = 2.041$), indicating most respondents fall within mid-range proficiency. Figure 1 illustrates the distribution of Korean proficiency scores.

As shown in Figure 1, respondents are concentrated in the 5–7 level range, accounting for approximately 50.5% of the total distribution. The highest levels, 1 and 2, represent relatively low proportions at 3.8% and 6.2%, respectively. The level distribution resembles a bell-shaped pattern, indicative of a normal distribution.

Table 1. Summary statistics

Variables	Mean	Standard Deviation	Min	Max
Wages (KRW/USD)	12,060 / 10.66	3,856 / 3.41	3,673	25,109
Log hourly wage	9.349	0.312	8.209	10.131
Korean language levels (CSAT, reverse-coded)	3.692	2.041	0	8
Gender (ref. Female)	0.497	0.500	0	1
Age	27.556	1.526	25	30
Work period (years)	6.407	2.097	1	12
Years of schooling	15.149	1.572	12	19
High school diploma	0.117	0.322	0	1
Associate degree	0.244	0.429	0	1
Bachelor's degree	0.601	0.489	0	1
Master's degree or higher	0.036	0.187	0	1
<i>n</i>	1,314			

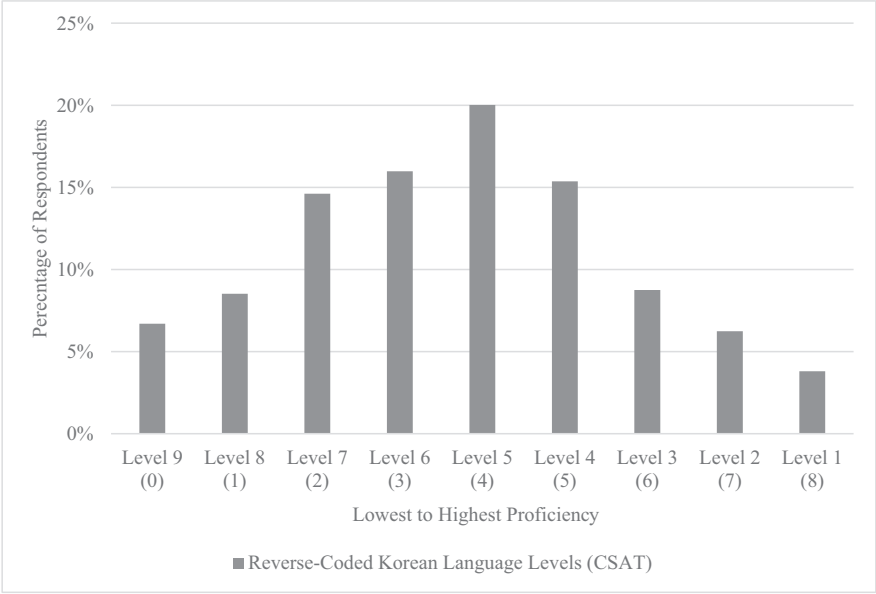
Note. Data source: KEEP1, 12th wave (2015). Wages are in Korean Won (KRW), converted to USD for reference (1,132.49 KRW/USD, 2015; avg. 10.66 USD, SD 3.41 USD; source: Bank of Korea, ECOS). Korean language levels (CSAT) are reverse-coded, with level 1 (8) representing the highest proficiency and level 9 (0) the lowest. Years of schooling were assigned according to the Korean education system: 12 for high school, 14 for associate degrees, 16 for bachelor's, and 19 for master's or higher.

Subsequently, Table 2 presents the results of a correlation analysis, conducted to better understand the relationships among variables and to refine the analytical approach.

There is a significant positive correlation between log hourly wages and gender ($r = 0.094, p < .01$), indicating that males tend to earn higher wages. Conversely, a significant negative correlation exists between years of service and log hourly wages ($r = -0.104, p < .01$), suggesting that wages decrease as years of service increase. Contrary to the general assumption that wages rise with experience, this result likely reflects the sample's characteristics. Specifically, with an average age of 27.5 years and a majority holding a bachelor's degree or higher, the effect of years of service may not be adequately captured. Workers with longer tenure are likely less educated, and their lower starting wages may contribute to the observed negative correlation.

A positive correlation exists between log hourly wages and years of education ($r = 0.231, p < .01$). In contrast, years of service and years of education are

Figure 1. Distribution of Korean language levels (CSAT)



Note. $n = 1,314$. Data source: KEEPI, 12th wave (2015). Reverse-coded Korean language levels (CSAT) range from Level 9 (0) as the lowest proficiency to Level 1 (8) as the highest proficiency.

Table 2. Correlation matrix of key variables related to wage and Korean language levels (CSAT)

Variables	Log hourly wage	Gender (ref. Female)	Work period (years)	Years of schooling	Korean CSAT level
Log hourly wage	1				
Gender (ref. Female)	0.0944***	1			
Work period (years)	-0.104***	0.185***	1		
Years of schooling	0.231***	-0.088***	-0.688***	1	
Korean language levels (CSAT, reverse-coded)	0.227***	-0.161***	-0.350***	0.414***	1
n					1,314

Note. Data source: KEEPI, 12th wave (2015). Korean language levels (CSAT) are reverse-coded, with Level 1 being the highest and Level 9 the lowest. Correlation coefficients represent linear associations between variables and do not imply causation. Significance levels: *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .10$.

strongly negatively correlated ($r = -0.688, p < .01$). These findings suggest that years of education, rather than years of experience, play a more relevant role in understanding the wage effects of the main variables in this study.

Korean proficiency, the primary variable of interest, shows a significant positive correlation with log hourly wages ($r = 0.227, p < .01$), indicating that higher Korean proficiency is associated with higher wages. Additionally, Korean proficiency is negatively correlated with years of service ($r = -0.350, p < .01$) and positively correlated with years of education ($r = 0.414, p < .01$), suggesting that educational attainment may mediate the relationship between Korean proficiency and wages.

The following section further investigates the effects of Korean proficiency on wages through regression analysis.

5.2 The impact of Korean proficiency on wages: OLS analysis

Table 3 presents the OLS regression results analyzing the impact of CSAT Korean proficiency levels on wages, controlling for individual characteristics such as work period and years of education.

In Model (1), Korean proficiency is treated as a continuous variable, and the results indicate that a one-level increase in proficiency corresponds to approximately a 2.5%¹⁹ increase in wages. This finding suggests a positive relationship between Korean proficiency and wages.

In Model (2), Korean proficiency levels are transformed into categorical dummy variables to analyze the wage effects of each level relative to the reference group (Level 9). Statistically significant wage premiums start from Level 4, with 9.8% for Level 4, 12.0% for Level 3, 22.0% for Level 2, and 16.6% for Level 1. These results suggest the potential presence of a nonlinear relationship between Korean proficiency and wages.

Model (3) replaces years of education with educational attainment dummies. The coefficients for Korean proficiency levels remain broadly consistent with those in Model (2). Additionally, the results indicate that associate degree holders earn 16.5% higher wages, bachelor's degree holders 27.2% higher, and those with master's degrees or higher 51.7% higher than high school graduates. These findings highlight the significant role of educational attainment in wage determination.

¹⁹ The percentage change in wages was derived using the exponentiation-based transformation for log-linear models: $(e^{\beta} - 1) \times 100$.

Table 3. Wage returns to Korean proficiency

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
Korean language levels (CSAT, reverse-coded, ordinal)	0.025*** (4.59)			-0.001 (-0.10)
Korean language levels (CSAT, ref: Level 9 (0), the lowest)				
Level 8 (1)		0.010 (0.20)	0.009 (0.17)	
Level 7 (2)		0.037 (0.70)	0.038 (0.73)	
Level 6 (3)		0.006 (0.12)	0.007 (0.15)	
Level 5 (4)		0.031 (0.63)	0.033 (0.68)	
Level 4 (5)		0.094* (1.86)	0.099 (1.67)	
Level 3 (6)		0.114** (2.07)	0.120 (2.18)	
Level 2 (7)		0.201*** (3.40)	0.208 (3.51)	
Level 1 (8)		0.154** (2.13)	0.162 (2.25)	
Gender (ref. Female)	0.080*** (4.02)	0.76 *** (3.83)	0.080*** (3.96)	0.081*** (4.00)
Work period (years)	0.019 (0.85)	0.24 (1.06)	0.017 (0.65)	0.007 (0.29)
Work period ²	-0.004 (-0.02)	-0.23 (-0.13)	0.031 (0.15)	0.104 (0.50)
Years of schooling	0.053*** (5.67)	0.056*** (5.95)		
Education (ref. high school diploma)				
Associate degree			0.153*** (3.51)	0.144** (2.09)
Bachelor's degree			0.241*** (4.83)	0.111* (1.71)
Master's degree or higher			0.417*** (6.37)	0.382*** (3.09)
Education × Reverse-coded Korean language levels (ordinal)				

Table 3. Wage returns to Korean proficiency (Continued)

Variables	(1)	(2)	(3)	(4)
Associate degree				0.005 (0.24)
Bachelor's degree				0.041** (2.23)
Master's degree or higher				0.019 (0.66)
<i>n</i>	1,314	1,314	1,314	1,314
R ² (Adj. R ²)	0.105 (0.101)	0.113 (0.105)	0.115 (0.105)	0.115 (0.108)

Note. Data source: KEEP1, 12th wave (2015). Dependent variable: Log hourly wage. Coefficients are presented with t-values in parentheses. Gender is coded as a binary variable, with 1 indicating male and 0 (reference) indicating female. Work period² is the squared term to capture non-linear effects. Interaction terms (Education × Reverse-coded Korean Language Levels) examine how education levels interact with Korean proficiency in determining wage returns. Significance levels: ****p* < .01, ***p* < .05, **p* < .10.

Model (4) introduces interaction terms between Korean proficiency and educational attainment. The findings reveal that the wage effects of Korean proficiency are significant only for bachelor's degree holders, with a one-level increase in proficiency associated with a 4.1% wage premium, which suggests that Korean proficiency is particularly valuable during job entry and early career stages, where academic language skills play a crucial role in screening processes such as interviews, presentations, and aptitude tests. However, for individuals with master's degrees or higher, advanced literacy and comprehension are already expected as a baseline competency, limiting the wage impact of additional language proficiency due to its lower scarcity value. Likewise, for individuals with lower educational attainment, job-specific skills may outweigh the importance of high-level language proficiency in their labor market outcomes.²⁰

Consistently across all models, males earn approximately 8% higher wages than females. Years of service does not exhibit a statistically significant effect on wages in any model, likely reflecting the younger age distribution of the sample, as noted in the correlation analysis.

20 Additional interaction terms, such as Korean proficiency × work experience, were tested but did not yield significant results. The primary reason for excluding these variables is the limited sample size, necessitating a parsimonious model specification. Moreover, the sample is restricted to individuals aged 25–30, a cohort with relatively short work experience. Given this narrow age range, strong interaction effects between Korean proficiency and experience were not anticipated, and empirical tests confirmed the absence of notable patterns. Thus, the model prioritizes education level as the most relevant interaction variable to capture meaningful economic differences.

In summary, the OLS results suggest (1) a potential nonlinear relationship between Korean proficiency and wages and (2) meaningful interactions between Korean proficiency and educational attainment. Based on these findings, the subsequent analysis adopts a semi-parametric approach to account for the influence of educational factors and control variables, offering a more flexible examination of the nonlinear relationship between Korean proficiency and wages.

5.3 Semi-parametric approach: Kernel regression results

Kernel regression analysis examined the nonlinear relationship between Korean proficiency levels and wages. Korean proficiency was treated as a continuous variable, and the dependent variable was the adjusted wage, derived by accounting for control variables through weighted differencing. This method minimized data distortion and ensured robust estimation. The results of the kernel regression are presented in Table 4.

Table 4. Estimated conditional mean and marginal effects from semi-parametric Kernel regression (post-differencing)

Metrics	Estimate	Std. Error	95% CI lower	95% CI upper
Estimated conditional mean of adjusted log wages	8.450*** (1037.7)	0.008	8.430	8.462
Marginal effect of Korean language levels (CSAT, reverse-coded)	0.028*** (6.18)	0.004	0.019	0.037
<i>n</i>				1,304
R ²	0.0447			

Note. Data source: KEEP1, 12th wave (2015). The results are derived from a local-linear regression analysis using an Epanechnikov kernel. Bandwidth was selected through cross-validation, resulting in a bandwidth of 1.9287 for effect estimation and 1.1637 for mean estimation. The *bwreplace* option in Stata 17 was employed, recalculating the bandwidth in each of the 400 bootstrap replications. To ensure smooth kernel estimates and mitigate issues arising from tied values in ordinal variables, minor random noise was added to the primary variables: Korean language levels (CSAT, reverse-coded), years of schooling, and work period were adjusted using uniformly distributed noise (e.g., *runiform* × 0.0001 in Stata 17). This adjustment ensures computational stability during kernel regression. The 10th-order differencing process reduced the sample size from 1,314 to 1,304 observations. Bootstrap standard errors and z-values (in parentheses) were calculated using 400 replications. Effect estimates represent the average of derivatives, indicating the marginal impact of Korean language levels on wages. All reported coefficients are presented with their corresponding z-values.

The marginal effect of Korean language proficiency on adjusted log wages is estimated at approximately 0.028, indicating that a one-level increase in proficiency corresponds to an average increase of 0.028 in adjusted log wages. This effect is statistically significant at the 1% level, with a 95% confidence interval of [0.019, 0.037], reflecting the estimate's high reliability. Although the nonparametric kernel regression model does not assume a direct linear relationship, the positive impact of Korean proficiency on wages is evident.

The predicted mean of adjusted log wages from the kernel regression model is 8.450, representing the wage level after accounting for control variables. This value is statistically significant at the 1% level, with a 95% confidence interval of [8.430, 8.462], confirming its robustness. Adjusted values differ from observed values due to the removal of control variable effects during the differencing process.

The low R^2 value of approximately 0.044 reflects the reduced variance in the dependent variable after accounting for control variables. This limitation is inherent to the differencing process, which minimizes variation for the model to explain. Despite this, the analysis focuses on estimating the direct relationship between Korean proficiency and wages.

5.4 Visualization

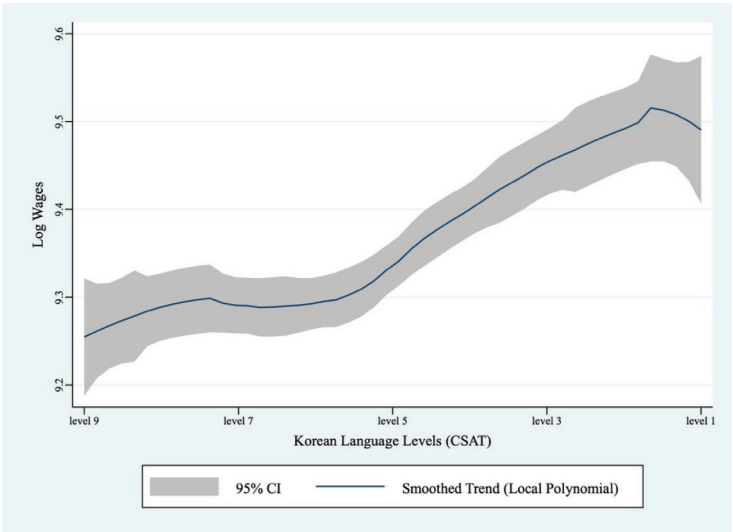
To enhance the interpretability of the findings, this section presents visualizations examining the relationship between Korean language levels and wages. These include pre- and post-differencing distribution comparisons, predicted trends from kernel regression, and estimated wage effects derived from kernel-smoothed and OLS models.

Figure 2 compares the relationship between Korean proficiency levels and wages before and after the differencing process. The graphs highlight how the differencing process adjusts the data, isolating the effects of Korean proficiency on wages while accounting for control variables.

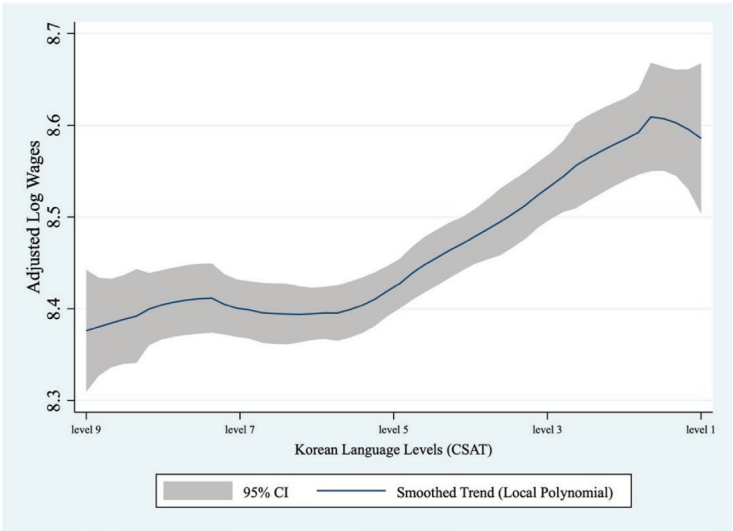
Subfigure (a) reflects the influence of these control variables on wages, while Subfigure (b) isolates the adjusted relationship between log wages and Korean levels by removing these effects, offering a clearer view of their independent association. Both graphs allow for an intuitive comparison of the relationship before and after the differencing process.

Differencing reduced adjusted log wages by approximately 10%, likely due to the removal of control variables' contributions (as seen in the y-axis range, where the starting point of the nonlinear graph decreased from approximately 9.25 before differencing to 8.38 after differencing). However, the overall trends

**Figure 2. Log wages and Korean language levels (CSAT):
unadjusted and adjusted trends**
(a) Unadjusted Log Wages



(b) Adjusted Log Wages (After Differencing)



Note. $n = 1,304$. Subfigure (a) shows the relationship between Korean language levels and unadjusted log wages (w), while Subfigure (b) presents adjusted log wages ($\tilde{w}$)²¹ obtained through a differencing process. Smoothed trends were estimated using a second-degree local polynomial regression with an Epanechnikov kernel, with bandwidth selected via cross-validation. Shaded areas represent 95 percent confidence intervals.

²¹ See Equation (5) for the explanation of w and $\tilde{w}$.

in both graphs remain similar, suggesting that control variables have relatively minor confounding effects on the relationship between Korean levels and wages. Given the limitations of the control variables used, caution is needed when interpreting these results as solely reflecting the independent effect of Korean proficiency.

Both graphs show a nonlinear relationship where wage growth accelerates as Korean levels improve. In higher proficiency levels (Levels 1–3), wage increases are more pronounced, while in lower proficiency levels (Levels 7–9), wages tend to plateau or remain low. These patterns suggest that individuals with high Korean proficiency may benefit from a wage premium, while those with lower proficiency face relative disadvantages.²²

The following Figure 3 compares the trends predicted by the kernel regression model with those derived from OLS regression, highlighting both nonlinear and linear associations between Korean levels and wages. This comparison provides further insights into the strengths of kernel regression in capturing nonlinear relationships.

Figure 3 visually illustrates the nonlinear pattern between Korean CSAT levels and wages. The nonparametric kernel regression results (solid line) show an accelerating increase in log wages as Korean levels improve, particularly highlighting pronounced wage premiums among individuals with higher language proficiency (Levels 1–3).

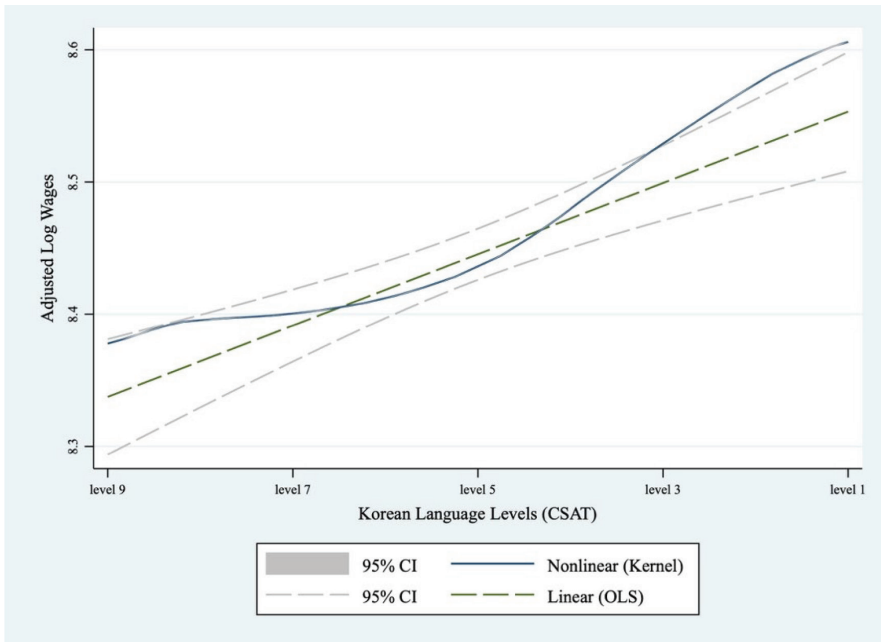
In contrast, the linear OLS regression results (dashed line) simplify the relationship, assuming linearity between Korean levels and wages. This leads to slight overestimation of wages in mid-range levels (approximately Levels 6 to 4) and underestimation in both lower (Levels 9 to 7) and higher levels (Levels 4 to 1). These results suggest that linear OLS regression may not adequately capture the complex nonlinear dynamics between Korean proficiency and wages.²³

Figure 4 further compares the nonlinear and linear marginal effects of Korean levels on log wages, offering detailed insights into how wage effects evolve across specific proficiency levels. This allows for a clearer understanding of the incremental wage impacts and nuanced trends in wage changes by level.

22 The shaded areas representing 95% confidence intervals demonstrate the reliability of the estimates, with narrow intervals across most levels. However, the confidence intervals widen at the extreme ends (Levels 1 and 9) due to fewer observations, reflecting the limitations of smaller sample sizes in these ranges.

23 The confidence intervals (CIs) for the kernel regression (shaded area) are relatively narrow, indicating high predictive reliability. This reflects the kernel regression's ability to minimize local variance by optimizing bandwidth and focusing on localized data. In mid-range levels (e.g., Levels 5–6), where observations are more concentrated, the CIs are particularly narrow. On the other hand, the CIs for the OLS regression (dashed lines) are wider across all levels, with significant differences in mid-range and lower-level segments. This may result from OLS regression treating all observations equally, failing to account for local density variations.

Figure 3. Predicted nonlinear and linear trends of CSAT (Korean) levels on wages

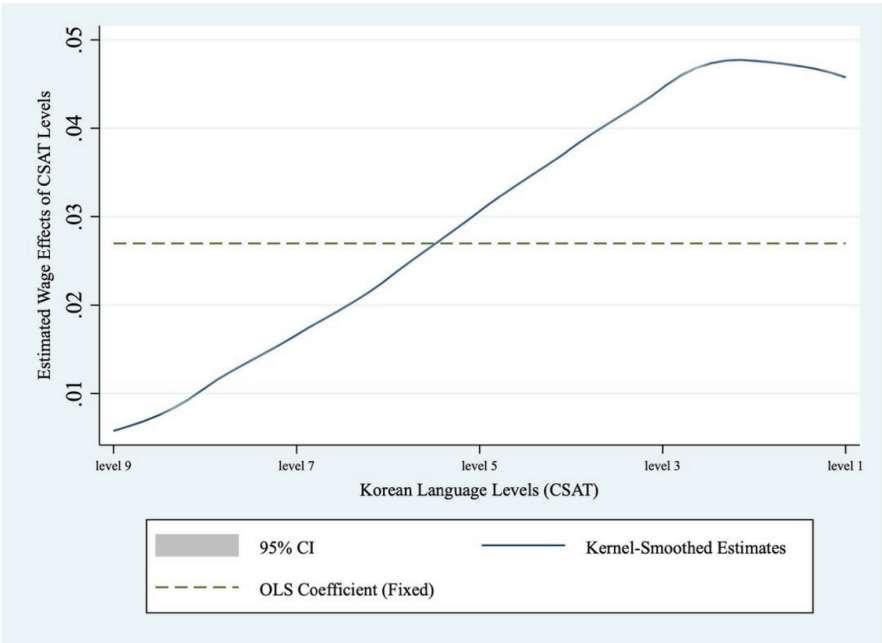


Note. $n = 1,304$. The y-axis represents adjusted log wages after partially removing the effects of control variables through a differencing process. The solid line illustrates the nonlinear trend, estimated using a second-degree local polynomial regression with an Epanechnikov kernel, with bandwidth selected via cross-validation. The dashed line represents the linear trend estimated through OLS regression. The comparison highlights the nonlinear flexibility of the semi-parametric approach, showing lower returns at lower Korean CSAT levels and sharp premiums at higher levels.

Figure 4 illustrates the marginal effects of CSAT Korean levels on log wages, highlighting a nonlinear relationship estimated by kernel regression (solid blue line). The marginal effects fluctuate with increasing Korean proficiency, with kernel regression and OLS estimates (dashed green line) converging at Level 5, indicating minimal differences between the two methods at this level.

However, significant discrepancies are observed at both higher (Levels 1–3) and lower (Levels 7–9) Korean proficiency levels. At higher levels, kernel regression estimates exceed OLSs, suggesting that advanced Korean proficiency may lead to substantial wage premiums in the labor market. Conversely, lower-level kernel regression estimates fall below OLS, indicating that the wage increases associated with limited Korean proficiency are smaller than OLS predicts.

Figure 4. Estimated wage effects of CSAT (Korean) levels: Kernel-smoothed and OLS estimates



Note. $n = 1,304$. The y-axis represents the estimated marginal wage effects of Korean language levels (CSAT), defined as the change in log hourly wages for a one-level increase in proficiency. The solid line illustrates kernel-smoothed estimates, capturing nonlinear trends, while the dashed line represents fixed OLS estimates assuming a constant relationship.²⁴

These findings align with wage distributions observed in Figures 1 through 3. The lower-than-average wage effects at lower Korean levels and higher-than-average effects at higher levels underscore the consistency between observed wage patterns and marginal effect variations, which may suggest that limited Korean proficiency may impose a wage penalty; higher proficiency is associated with relatively significant wage premiums. Caution is needed in interpreting these figures, as this analysis minimizes the inclusion of control variables to focus on identifying overall trends.

The following section evaluates the validity of the semi-parametric approach relative to the restricted parametric model using Equations (6) - (8).

²⁴ Shaded areas show 95 percent confidence intervals for kernel-smoothed estimates only, reflecting their variability and precision. The absence of CI for OLS estimates ensures visual clarity, as the fixed linear assumption does not account for localized variability. The narrow CI of the kernel-smoothed estimates, derived from a robust bootstrapping process (400 repetitions), highlights the high confidence in the predicted values.

5.5 Validation through diagnostic statistics

Spline regression was applied as the linear model for calculating the test statistics in Equations (6) to (8) (Denny and Doyle, 2010). Table 5 presents the results of the restricted cubic spline regression, examining the nonlinear relationship between Korean proficiency and log wages.

Spline 2 and Spline 3 have significant positive coefficients of 0.034 and 0.044, respectively ($p < .05$), suggesting that mid-to-high levels of Korean proficiency positively contribute to wage increases. In contrast, Spline 1 is not statistically significant, indicating that the wage effects of Korean proficiency are negligible at lower proficiency levels.²⁵ These findings highlight the nonlinear pattern in the relationship between Korean proficiency and wages, which cannot be adequately captured by simple OLS models.

This nonlinear relationship is further supported by the test statistic V (Equation 8), which compares the goodness-of-fit between the spline regression the differencing model (Equation, 3-1) following (Yatchew, 1997). The unusually large value of 19,884.853 suggests that the semi-parametric approach captures

Table 5. Estimated wage returns to Korean language levels using spline functions

Variables	Estimate	Std. Error	95% CI lower	95% CI upper
Korean level: spline 1	-0.007	0.018	-0.043	0.027
Korean level: spline 2	0.034**	0.013	0.007	0.061
Korean level: spline 3	0.044**	0.019	0.006	0.082
Gender (ref. Female)	0.075***	0.020	0.035	0.115
Years of schooling	0.056***	0.009	0.037	0.074
Work period (years)	0.021	0.023	-0.024	0.066
Work period ²	-0.000	0.001	-0.003	0.003
<i>n</i>				1,304
R^2 (Adj. R^2)	0.107(0.102)			

Note. Data source: KEEP1, 12th wave (2015). Dependent variable: Log hourly wage. The regression model was estimated with sampling weights and robust standard errors to ensure consistency. Significance levels: *** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .10$.

²⁵ Gender and years of schooling consistently exhibit significant positive effects, with education, in particular, acting as a major determinant of wage increases. On the other hand, years of service and its squared term are not statistically significant, indicating that work experience has a limited impact on wages within this sample.

the nonlinear characteristics of the data more effectively than the linear model; however, this exceptionally large value may also reflect issues in the computational process or model specification, necessitating cautious interpretation. The inflated V may result from the large sample size ($n=1,304$), which amplifies the term $\sqrt{d \cdot n}$.

Additionally, significant disparities between the residual variance s_{res}^2 and the differenced variance s_{diff}^2 , or the introduction of noise during the transformation of ordinal variables into continuous ones - a key limitation of this study - may have contributed to this result.

Comparing the goodness-of-fit based on the Sum of Squared Residuals (SSR) reveals that the semi-parametric kernel regression achieves an SSR approximately 3.83% smaller than the linear OLS model, indicating a slightly better explanatory power. Although the improvement is modest, both the spline function and kernel regression consistently confirm nonlinear wage effects. Despite being based on OLS, the spline function highlights patterns such as an accelerated increase in wages at higher proficiency levels, reinforcing the kernel regression results.

Both methods validate the nonlinear relationship between Korean proficiency and wages, supporting the relevance of the semi-parametric approach. However, the exceptionally large test statistic and potential effects of added noise warrant a cautious interpretation of the results. Future research should aim to refine variable transformation methods to minimize noise and explore alternative statistical techniques to ensure the robustness of the findings.

5.6 Summary of findings

This study empirically analyzed the impact of Korean proficiency, as an official language, on wages in the South Korean labor market and identified the nonlinear characteristics of this relationship to address the following two research questions.

RQ1. *Does Korean proficiency, as an official language, significantly affect wages in the labor market?*

The OLS results confirm that Korean proficiency has a significant effect on wages. When treated as a continuous variable, a one-level increase in proficiency corresponds to a 2.5% wage premium. However, when categorized, statistically significant wage premiums emerge from Level 4 onward, ranging from 9.8% to 22.0% relative to the lowest proficiency group.

When accounting for educational attainment, the wage effect of Korean proficiency remains significant only for bachelor's degree holders, with a 4.1% premium per level increase in proficiency, indicating that the wage returns to language proficiency vary by education level, which suggests that Korean proficiency is particularly relevant for bachelor's degree holders during job entry and early career stages, where academic language skills are essential in recruitment processes such as interviews, presentations, and written assessment.

These findings indicate that Korean proficiency is an important determinant of wages, with increasing returns at higher proficiency levels, but its wage value may vary by educational background.

RQ2. *Is the relationship between Korean proficiency and wages nonlinear?*

The semi-parametric kernel regression results confirm a nonlinear relationship between Korean proficiency and wages. The estimated marginal effect of Korean proficiency on adjusted log wages is 0.028, meaning that a one-level increase in proficiency corresponds to an average 2.8% wage premium. However, this effect varies across proficiency levels.

OLS regression assumes a linear relationship between Korean proficiency and wages, which leads to overestimation of wage premiums for mid-range proficiency levels (Levels 6–4) and underestimation at both lower (Levels 9–7) and higher levels (Levels 4–1). In contrast, nonparametric kernel regression more accurately captures sharp wage increases at higher proficiency levels, reinforcing the presence of nonlinearity.

Visualization results further support this pattern. Wage premiums remain negligible at lower proficiency levels (Levels 9–7). Mid-range levels (Levels 6–5) show modest increases, while higher proficiency levels (Levels 3–1) exhibit accelerated wage growth, which suggests that high Korean proficiency leads to substantial wage premiums. In contrast, limited proficiency may impose a relative wage penalty.

Spline regression analysis provides additional confirmation. The positive and significant coefficients for mid-to-high proficiency levels indicate that wage gains become more pronounced as proficiency increases, while lower proficiency levels show no significant effects, which might reinforce the existence of a threshold effect, where language proficiency must reach a certain level before yielding noticeable wage benefits.

Overall, these results indicate that the wage effects of Korean proficiency are not uniform but follow a nonlinear pattern, with higher proficiency levels yielding disproportionate wage benefits.

6. Discussion and conclusion

6.1 Theoretical implications

The findings indicate that Korean proficiency serves as a crucial human capital factor in wage determination. The observed wage premiums at higher proficiency levels (Levels 1–3) suggest that advanced language skills - such as logical reasoning and complex reading comprehension - hold significant value in the labor market. Given that the CSAT Korean section primarily assesses these competencies, the results reinforce the broader role of language proficiency as human capital, aligning with global studies on wage returns to literacy skills.

Additionally, the study suggests that Korean language proficiency may function as a signaling mechanism in early-career labor market entry. The sample primarily consists of individuals aged 25–30, a cohort with limited work experience, where language proficiency could act as an alternative indicator of productivity. The emphasis on linguistic and cognitive assessments - such as interviews, aptitude tests, and job competency evaluations - in the Korean hiring process (Kwon, 2021) further supports this interpretation.

However, due to sample size constraints, this study could not examine occupation-specific screening processes or the differential role of language proficiency across job sectors. Future research should explore these mechanisms in greater detail through qualitative studies involving employer interviews and case analyses.

6.2 Policy implications

The results of this study provide key insights for refining literacy support programs in Korea. Current policies primarily focus on basic and functional literacy, aiming to enhance fundamental reading and writing skills; however, this narrow approach may overlook labor market demands, particularly the need for academic literacy - critical thinking, analytical reasoning, and advanced written communication, essential for high-skilled and professional roles.

Existing literacy programs predominantly target older, low-education populations, prioritizing essential literacy acquisition over broader language competencies. As Korea transitions into an aging society (Lee, 2024), expanding these initiatives to support all age groups and diverse literacy levels is crucial, which includes workforce reintegration programs for retirees and structured training for young professionals and mid-career workers, ensuring they develop advanced language skills relevant to the labor market; thus, literacy policies should move

beyond a one-size-fits-all approach, integrating higher-order language skills into lifelong learning programs.

The findings of this study also inform improvements in Korean language curriculum reforms. The 2022 revisions introduced media and workplace literacy to reflect evolving educational and labor market needs; however, it remains unclear whether these changes effectively enhance wage-relevant language skills. Media literacy may improve digital communication, yet its direct impact on labor market success is uncertain. Likewise, workplace communication courses in secondary education aim to develop job-related linguistic competencies, but whether these skills translate into actual labor market advantages requires further evaluation.

Given this study's findings that higher Korean proficiency levels yield more substantial wage premiums, educational policies should go beyond basic workplace communication and reinforce advanced linguistic competencies relevant to professional and managerial roles. Academic writing, structured argumentation, and critical text analysis should be more explicitly incorporated into curricula to align with labor market expectations.

Literacy and language education policies should bridge the gap between educational frameworks and labor market demands. Ensuring that formal education equip individuals with high-level language competencies might be critical to maximizing the economic value of official language proficiency in Korea.

Moreover, this study offers supplementary insights for enhancing Korean language education policies for immigrants and their children. While the KSL (Korean as a Second Language) curriculum, introduced in 2012, focuses on intercultural understanding and basic communication (Baek, 2014), it may fall short of equipping immigrant children with the advanced Korean proficiency needed for higher education and professional settings. Compared to the critical and creative Korean language education provided to native speakers, this gap could be a structural barrier to economic and social integration (Yu, 2024). Expanding language policies to include academic Korean and advanced linguistic, cognitive skills alongside basic communication would better support immigrant children's academic success and labor market competitiveness, contributing to broader social and economic inclusion as Korea transitions into a multicultural society.

6.3 Limitations

This study has several limitations that should be considered when interpreting its findings.

First, the sample, derived from the KEEP1 dataset, focuses on individuals aged 25–30 with relatively low work experience, potentially limiting the

generalizability of the results to older, more experienced populations. Although this study initially aimed to minimize life-cycle bias by focusing on this age group, the sample may not fully address this issue, as wage dynamics could differ significantly across broader age ranges.

Second, this study focuses on identifying overall trends, and due to data limitations and the need to secure an adequate sample size, only a minimal set of control variables - such as education, work experience, and gender - was included. However, residual endogeneity cannot be entirely ruled out, and the analysis does not account for institutional or regional labor market variations or intersectional factors such as socioeconomic background or immigrant status, which may interact with language proficiency. Future research should incorporate a broader set of controls to derive more precise relationships between language proficiency and wage outcomes.

Third, the semi-parametric kernel regression and spline methods used to detect nonlinear relationships, though robust, rely on bandwidth selection and transformation processes that may introduce bias or noise, potentially affecting precision.

Lastly, the lack of longitudinal data limits the ability to analyze causal relationships between Korean proficiency and labor market outcomes.

Future research should address these limitations by expanding the sample, incorporating longitudinal designs, and exploring additional statistical techniques and contextual factors to validate and refine the findings.

References

- AHN, J. (2009). The impact of the language study training abroad on labor market entrance. *The Journal of Educational Administration*, 27(2), 203-231.
- ALTONJI, J. G., & PIERRET, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly journal of economics*, 116(1), 313-350.
- ARMSTRONG, A. (2017). The Provision of Language-Specific Public Services. *Journal of public economic theory*, 19(1), 142-157. <https://doi.org/10.1111/jpet.12175>
- BAEK, M. W. 백. (2014). A Case Study on the Improvement of the Korean Language Curriculum and Standard Textbooks [한국어 교육과정 및 표준 교과서 개선을 위한 사례 연구] [The Case Study on The Improvement of KSL Curriculum and Standard Textbook]. *Korean Language Education Research [국어교육연구]*, 56(-), 39-76. <https://www.riss.kr/link?id=A100163486>

- BARONE, C., & VAN DE WERFHORST, H. G. (2011). Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective. *International sociology*, 26(4), 483-502. <https://doi.org/10.1177/0268580910393045>
- BECKER, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of political economy*, 70(5), 9-49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- BIRYANTO, B., HUBEIS, A. V., MATINDAS, K., & SARMA, M. M. (2018). The Influence of Communication Skills towards Job Performance of The State Civil Apparatus. *Jurnal studi pemerintahan (Journal of government and politics)*, 9(3), 393-419. <https://doi.org/10.18196/jgp.9386>
- BLAU, F. D., & KAHN, L. M. (2005). Do Cognitive Test Scores Explain Higher U.S Wage Inequality? *The review of economics and statistics*, 87(1), 184-193. <https://doi.org/10.1162/0034653053327649>
- CHISWICK, B. R., & MILLER, P. W. (2014). International Migration and the Economics of Language (7880). IZA Discussion Paper Series, n 7880. <https://www.iza.org/en/publications/dp/7880>
- CHOI, H. J. 최., & KIM, J. Y. 김. (2009). The Wage Premium of English Proficiency in the South Korean Labor Market [우리나라 노동시장에서 영어 실력의 프리미엄]. *Journal of Labor Economics* [노동경제논집], 32(2), 61-92.
- CHOI, M. S. 최., WON, J. S. 원., JEONG, H. S. 정., KIM, B. S. 김., LEE, K. H. 이., JEON, E. J. 전., JEONG, H. S. 정., & JOO, S. H. 주. (2023). *Understanding Korean Language Education: Sixteen Perspectives on the Future of Korean Language Education* [국어 교육의 이해: 국어 교육의 미래를 모색하는 열여섯 가지 이야기]. Sahoe Pyeongron Academy [사회평론아카데미].
- CHOI, W. S. 최. (1998, 1998-07-20). *The Argument for English as an Official Language: An Extension of Western Hegemony* [영어공용화론 서구패권주의 연장]. Chosun Ilbo [조선일보]. https://www.chosun.com/site/data/html_dir/1998/07/20/1998072070390.html
- CHOI, Y. (2015). The effects of English training abroad on labor market outcomes in Korea. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 11-24.
- CHRISTL, M., KÖPPL-TURYN, M., & GNAN, P. (2020). Wage differences between immigrants and natives: the role of literacy skills. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(19), 4010-4042. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1526062>
- CHURKINA, O., NAZARENO, L., & ZULLO, M. (2023). The labor market outcomes of bilinguals in the United States: Accumulation and returns effects. *PLoS One*, 18(6), e0287711-e0287711. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287711>

- CRAY, E., & CURRIE, P. (2004). Conceptions of Literacy in Canadian Immigrant Language Training. *Current issues in language planning*, 5, 51-63. <https://doi.org/10.1080/14664200408669079>
- DEMING, D., & KAHN, L. B. (2018). Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals. *Journal of labor economics*, 36(S1), S337-S369.
- DENNY, K., & DOYLE, O. (2010). Returns to basic skills in central and eastern Europe. *The economics of transition*, 18(1), 183-208. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0351.2009.00368.x>
- DI PAOLO, A., & TANSEL, A. (2019). English skills, labour market status and earnings of Turkish women. *Empirica*, 46(4), 669-690.
- DUSTMANN, C., & FABBRI, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic journal (London)*, 113(489), 695-717. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00151>
- EARLE, D. (2009). The Effect of First Language and Education on Literacy, Employment and Income: An Analysis from the Adult Literacy and Life Skills Survey. Ministry of Education. https://www.educationcounts.govt.nz/publications/tertiary_education/education-literacy/The-effect-of-first-language-and-education-on-literacy-employment-and-income
- ESSER, H. (2006). Ethnische Ressourcen: Das Beispiel der Bilingualität. *Berliner journal für Soziologie*, 16(4), 525-555. <https://doi.org/10.1007/s11609-006-0220-0>
- GARROUSTE, C. (2008). Language Skills and Economic Returns. *Policy Futures in Education*, 6(2), 187-202. <https://doi.org/10.2304/pfie.2008.6.2.187>
- GLEWWE, P., SONG, Y., & ZOU, X. (2022). Labor market outcomes, cognitive skills, and noncognitive skills in rural China. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 193, 294-311. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.11.021>
- GREEN, D. A., & RIDDELL, W. C. (2003). Literacy and earnings: An investigation of the interaction of cognitive and unobserved skills in earnings generation. *Labour Economics*, 10(2), 165-184. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00008-3](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00008-3)
- GREEN, F. (2012). Employee involvement, technology and evolution in job skills: A task-based analysis. *ILR Review*, 65(1), 36-67.
- GRIN, F. O., SFREDDO, C., VAILLANCOURT, F. O., & EBRARY, I. (2010). *The economics of the multilingual workplace*. Routledge.
- HAIDER, S., & SOLON, G. (2006). Life-cycle variation in the association between current and lifetime earnings. *American economic review*, 96(4), 1308-1320.
- HAMPE, F., WIEDERHOLD, S., & WOESSMANN, L. (2017). Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills. *Large-scale Assessments in Education*, 5(1), 1-30. <https://doi.org/10.1186/s40536-017-0045-7>

- HANUSHEK, E. A., SCHWERDT, G., WIEDERHOLD, S., & WOESSMANN, L. (2015). Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC. *European Economic Review*, 73(73), 103-130. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2014.10.006>
- HANUSHEK, E. A., & ZHANG, L. (2009). Quality-consistent estimates of international schooling and skill gradients. *Journal of Human capital*, 3(2), 107-143. <https://doi.org/10.1086/644780>
- JEONG, S. H. 정. (2000, 2000-03). A Stern Warning to the Advocates of English [영어 찬미자들에게 엄중경고함!]. *Shindonga* [신동아]. <https://shindonga.donga.com/home/article/01/13/4626892/1>
- KIM, J. Y. 김., & CHOI, H. J. 최. (2010). Role of English in School-to-Work Transition [학교에서 직장으로의 이전과정에서 영어의 역할]. *Labor Policy Studies* [노동정책연구], 10(3), 1-33.
- KIM, W. J. 김. (2024, September 11). Record number of repeat test-takers for CSAT in 21 years, influenced by medical school expansion. ["n수생" 수능 응시자 21 년만에 최대, 의대 증원 등 여파]. *Kyunghyang Shinmun* (경향신문). <https://www.khan.co.kr/article/202409111200031>
- KO, J. H. 고., & JEONG, B. M. 정. (2013). The Present Value of Korean Language Education Goals in the Modern Enlightenment Period: Based on the Results of Basic Research on Modern and Contemporary National Language and Literature Education [근대계몽기 국어교육 목표의 현재적 가치 - 근현대 민족어문교육 기초연구 결과물을 바탕으로 -]. *Proceedings of the Korean Language Education Research Association Conference* [한국어교육학회 학술발표논문집], 2013(1), 221-242.
- KWON, S. W. 권. (2021). Is Blind Recruitment Fair? [블라인드 채용은 공정한가]. *Journal of Business Studies* [경영연구], 36(1), 87-98.
- LEE, J.-W., HAN, J.-S., & SONG, E. (2019). The effects and challenges of vocational training in Korea. *International Journal of Training Research*, 17(sup1), 96-111.
- LEE, J. W., & WIE, D. (2017). Returns to education and skills in the labor market: Evidence from Japan and Korea. *Asian Economic Policy Review*, 12(1), 139-160.
- LEE, J. Y. 이. (2020). Lifelong Learning Society and Directions for Literacy Education [평생학습사회와 문식성 교육의 방향] [Lifelong Learning Society and Direction of Literacy Education]. *Korean Language Education* [국어교육], 171(0), 1-29. <https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=3840466>
- LEE, K. K. 이. (2006). Directions for Korean Language Policy in the Era of the Framework Act on the Korean Language [국어 기본법 시대의 국어 정책 방향] [Directions of Korean Policy in Korean Basic Law Periods]. *Hangeul* [한글], -(272), 221-247. <https://www.riss.kr/link?id=A104071680>

- LEE, S. H. 이., & YANG, J. S. 양. (2011). Screening, Signaling, and Wage Effects of English Scores in the Labor Market: Focus on College Graduates [노동시장에서 영어점수의 선별, 신호 및 임금효과: 대졸자를 중심으로]. *Labor Economics Review* [노동경제논집], 34(2), 79-107.
- LEE, Y. (2024). *Analysis of trends in successful aging research based on lifelong education: Focusing on papers from domestic academic journals*. Korean Society of Educational Gerontology. <https://doi.org/10.31748/kseg.2024.10.1.122>
- LEUVEN, E., OOSTERBEEK, H., & OPHEM, H. v. (2004). Explaining international differences in male skill wage differentials by differences in demand and supply of skill. *The Economic journal* (London), 114(495), 466-486. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2004.00217.x>
- LI, Y., TENG, W., TSAI, L., & LIN, T. M. Y. (2022). Does English proficiency support the economic development of non-English-speaking countries? The case of Asia. *International journal of educational development*, 92, 102623. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2022.102623>
- MARTIN, J. P. (2018). Skills for the 21st Century: Findings and Policy Lessons from the OECD Survey of Adult Skills. In. *St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis*.
- McINTOSH, S., & VIGNOLES, A. (2001). Measuring and assessing the impact of basic skills on labour market outcomes. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 453-481. <https://doi.org/10.1093/oep/53.3.453>
- McMANUS, W., GOULD, W., & WELCH, F. (1983). Earnings of Hispanic Men: The Role of English Language Proficiency. *Journal of labor economics*, 1(2), 101-130. <https://doi.org/10.1086/298006>
- MIKKELSON, A. C., YORK, J. A., & ARRITOLA, J. (2015). Communication Competence, Leadership Behaviors, and Employee Outcomes in Supervisor-Employee Relationships. *Business and professional communication quarterly*, 78(3), 336-354. <https://doi.org/10.1177/2329490615588542>
- MIN, H. S. 민. (2016). The Philosophy and Policy of Korean Education [국어교육의 철학과 정책] [On the Philosophy and Policy of Korean Language Education]. *Korean Language Education Research* [국어교육학연구], 51(2), 5-52. <https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=3443108>
- MIN, H. S. 민. (2020). Linguistic Nationalism and the Identity of the Korean Language in the Future [어문 민족주의와 미래 한국어의 정체성]. *Woorimal Geul* [우리말 글], 87(-), 197-246. <https://www.riss.kr/link?id=A107211309>
- MINCER, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press.

- Ministry of Education (교육부), N. I. f. L. E. 국. (2023). 2023 Adult Literacy Education Support Project Achievement Sharing [2023년 성인 문해교육 지원사업 성과공유회].
- Ministry of Education (교육부), (2025). 2025 Basic Plan for Adult Literacy Education Support Project [2025년 성인 문해교육 지원사업 기본계획 발표]. Ministry of Education, Republic of Korea.
- NOH, E. H. 노. (2023). *Characteristics and Changes in the Revised Korean Language Curriculum* [2022 개정 국어과 교육과정의 특징적 변화].
- OK, H. J. 옥., KIM, J. Y. 김., & PARK, J. H. 박. (2016). Analysis of Educational Policies on Adult Literacy Education [성인 문식성 교육 활성화를 위한 주요 국가의 정책 분석]. *Journal of Korean Literary Studies* [작문연구], 31, 1-27.
- PAGAN, A., & ULLAH, A. (1999). *Nonparametric econometrics / Adrian Pagan, Aman Ullah*. Cambridge University Press.
- PARK, C. (2009). A study on the effect of overseas language training programs upon the transition from college to labor market. *J. Employ. Skills Dev*, 12(1), 117-139.
- PARK, J. H. 박., OK, H. J. 옥., & KIM, J. Y. 김. (2017). A Survey of Experts' Opinions on the Development of Adult Literacy Education Curriculum [성인 문식성 교육과정 개발에 관한 전문가 의견 조사] [A Survey of Expert Opinion on Adult Literacy Curriculum Development]. *Journal of Writing Research* [작문연구], 0(35), 7-38. <https://www.riss.kr/link?id=A104983594>
- PARK, J. S.-Y. (2011). The promise of English: Linguistic capital and the neoliberal worker in the South Korean job market. *International journal of bilingual education and bilingualism*, 14(4), 443-455.
- PATRINOS, H. A., & SAKELLARIOU, C. (2011). Quality of schooling, returns to schooling and the 1981 vouchers reform in Chile. *World development*, 39(12), 2245-2256.
- REIMERS, C. W. (1983). Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570-579. <https://doi.org/10.2307/1935925>
- RILEY, J. G. (1979). Testing the educational screening hypothesis. *Journal of political economy*, 87(5, Part 2), S227-S252.
- ROBINSON, P. M. (1988). Root-N-Consistent Semiparametric Regression. *Econometrica*, 56(4), 931-954. <https://doi.org/10.2307/1912705>
- SAKELLARIOU, C. (2013). Are Cognitive Skills Relevant in Gender Earnings Decompositions? *Bulletin of economic research*, 65(2), 134-153. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8586.2011.00430.x>

- SALAHODJAEV, R., & MALIKOVA, Z. (2021). Cognitive abilities and income: preliminary evidence from a developing country. *International Journal of Development Issues*, 20(1), 62-73. <https://doi.org/10.1108/IJDI-06-2020-0123>
- SCHULTZ, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- SPENCE, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly journal of economics*, 87(3), 355-374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- SUPRIYATI, MISRA, Y., IRA, Y., & DARHAM. (2023). Persuasive Communication and Work Effectiveness Enhancing Performance of Employees in DPRD Merangin Regency. *Journal of Economics, Business, and Government Challenges*, 3(02), 81-86. <https://doi.org/10.33005/ebgc.v3i2.121>
- TAŞTAN, H., & ERDOĞAN, S. (2018). Cognitive skills and economic performance: evidence from the recent international student assessment tests. *Eurasian Economic Review*, 8(3), 417-449. <https://doi.org/10.1007/s40822-018-0099-z>
- TOBIAS, J. L. (2003). Are Returns to Schooling Concentrated Among the Most Able? A Semiparametric Analysis of the Ability-earnings Relationships. *Oxford Bulletin of Economics and statistics*, 65(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/1468-0084.00038>
- UBALDE, J., & ALARCÓN, A. (2020). Are all automation-resistant skills rewarded? Linguistic skills in the US labour market. *The economic and labour relations review:ELRR*, 31(3), 403-424. <https://doi.org/10.1177/1035304620903152>
- VANEK, J., WRIGLEY, H., JACOBSON, E., & ISSERLIS, J. (2020). All Together Now: Supporting Immigrants and Refugees Through Collaboration. *Adult Literacy Education: The International Journal of Literacy, Language, And Numeracy*. <https://doi.org/10.35847/jvaneck.hwrigley.ejacobson.jisserlis.2.1.41>
- VIGOUROUX, C. B., & MUFWENE, S. S. (2020). *Do Linguists Need Economics and Economists Linguistics?* In (pp. 1-55). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108783101.002>
- WEI, L. (2016). *Multilingualism in the Chinese diaspora worldwide: transnational connections and local social realities*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- YATCHEW, A. (1997). An elementary estimator of the partial linear model. *Economics Letters*, 57(2), 135-143. [https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(97\)00218-8](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(97)00218-8)
- YATCHEW, A. (1998). Nonparametric Regression Techniques in Economics. *Journal of Economic Literature*, 36(2), 669-721.
- YATCHEW, A. (2003). *Semiparametric regression for the applied econometrician*. Cambridge University Press.

- YU, M., & YANG, H. (2023). The impact of effective communication on corporate performance. *Journal of Computing and Electronic Information Management*, 11(1), 105-107.
- YU, S. M. 유. (2024). A Comparative Study of the Korean as a Second Language (KSL) Curriculum and the Korean Language Curriculum: Focusing on Content Structure and Achievement Standards [한국어(KSL) 교육과정과 국어과 교육과정의 비교 연구 : 내용 체계 및 성취 기준을 중심으로] [A Comparative Study of the KSL Curriculum and the Korean Language Curriculum: Focusing on Content Organization and Achievement Standards]. *Multiculture and Education [다문화와 교육]*, 9(3), 1-27. <https://www.earticle.net/Article/A454997>

Análisis de la representación de las mujeres en redes sociales institucionales: un enfoque educativo desde la perspectiva de género

Núria Ruiz Morillas 
Universitat Rovira i Virgili
nuria.ruizm@urv.cat

Joan Josep Carvajal Martí 
Universitat Rovira i Virgili
joanjosep.carvajal@urv.cat

Yolanda Cesteros Fernández 
Universitat Rovira i Virgili
yolanda.cesteros@urv.cat

Resumen. Este estudio analiza el papel de las redes sociales institucionales, concretamente Twitter/X, como herramienta para promover la docencia con perspectiva de género en el ámbito educativo. Se examina la representación de las mujeres en los contenidos publicados por la Facultad de Química de la Universidad Rovira i Virgili entre 2019 y 2023. Mediante un análisis de contenido, se identificaron y categorizaron los tuits considerados educativos, evaluando la presencia de palabras clave relacionadas con mujeres, igualdad y perspectiva de género. Asimismo, se analizó la presencia y representación de las mujeres en las imágenes compartidas en estos tuits. Los resultados muestran una atención creciente a la inclusión de las mujeres en la comunicación educativa, tanto a nivel textual como visual, aunque aún existen áreas de mejora. Este estudio destaca la importancia de utilizar las redes sociales institucionales de manera estratégica para fomentar una comunicación más equitativa y promover modelos de referencia diversos en el ámbito educativo.

Palabras clave: Redes sociales; igualdad de género; comunicación; docencia; análisis de contenido.

ANALYSIS OF THE REPRESENTATION OF WOMEN IN INSTITUTIONAL SOCIAL MEDIA: AN EDUCATIONAL APPROACH FROM A GENDER PERSPECTIVE

Abstract. This study explores the role of institutional social networks, specifically Twitter/X, as a tool to promote gender-sensitive teaching in the educational field. It analyzes the representation of women in content published by the Faculty of Chemistry at Rovira i Virgili University between 2019 and 2023. Through a content analysis, educational tweets were identified and categorized, evaluating the presence of keywords related to women, equality, and gender perspectives. Additionally, the presence and representation of women in the images shared within these tweets were examined. The results show a growing attention to the inclusion of women in educational communication, both textually and visually, although areas for improvement remain. This study underscores the importance of strategically using institutional social networks to foster more equitable communication and promote diverse role models within the educational field.

Keywords: Social media; gender equality; communication; teaching; content analysis.

1. Introducción y notas teóricas

Las redes sociales se han convertido en un elemento crucial de la vida moderna, especialmente para las personas jóvenes, que las utilizan como herramientas para experimentar satisfacción, seguridad y entretenimiento. En 2023, entre la población usuaria de redes sociales en España, Instagram era la red social más importante (69,8 %), seguida de Facebook (65,9 %), y en tercer lugar se encontraba Twitter/X (44,1 %) (Statista, 2023).

A pesar de sus beneficios, las redes sociales no están exentas de críticas, ya que se señala que podrían contribuir a la deshumanización y a aumentar la falta de pensamiento crítico (Blasco Fontecilla, 2021). Sin embargo, numerosos estudios han evidenciado su impacto positivo en la sociedad. Por ejemplo, durante la crisis del ébola en 2014, Ahmed et al. (2017) analizaron conversaciones en Twitter/X y encontraron que los tuits más comunes incluían noticias, información sobre la enfermedad y opiniones personales. Otro estudio, realizado por Vela Delfa et al. (2021), examinó la conversación digital en Twitter/X sobre #MeQuedoEnCasa durante la emergencia producida por la COVID-19, y concluyó que se centraba en la colectividad, la salud y las emociones, sugiriendo valores positivos y responsabilidad individual. Además, en un estudio sobre cigarrillos electrónicos, Galimov et al. (2022) descubrieron que las publicaciones se enfocaban principalmente en estrategias de márketing y testimonios personales positivos, y recomendaron realizar campañas de salud en Twitter/X para contrarrestar las normas sociales positivas asociadas a su uso.

En el ámbito corporativo, el empleo de Twitter/X como herramienta de comunicación institucional ha permitido compartir contenido relevante, fomentar diálogos y formar comunidades (Salazar y Prieto, 2015). Además de difundir información, Twitter/X permite recibir retroalimentación directa de la comunidad. Por ejemplo, Padilla Castillo (2016) examinó el éxito de ciertas redes institucionales en España, destacando la cercanía, el respeto y el sentido del humor como factores clave. Estos casos muestran cómo las redes sociales representan un nuevo paradigma de comunicación, demostrando que la audiencia en redes sociales puede ser más valiosa que las audiencias tradicionales.

En este sentido, el impacto de las redes sociales también ha sido notable en la comunicación universitaria (Guzmán Duque et al., 2013). Un análisis en Twitter/X de los mensajes de los gabinetes de comunicación de diez universidades en Andalucía mostró un gran dinamismo, con temas como cursos, conferencias y actividades académicas, seguidos de información educativa y política universitaria (Simón Onieva, 2017). Estudios similares en Estados

Unidos destacan la prevalencia de tuits informativos y emocionalmente neutros o positivos (Kimmons et al., 2017). En universidades iberoamericanas, se ha documentado su utilidad para comunicar actividades y servicios directamente a la comunidad, subrayando la importancia de una gestión efectiva de las redes sociales en el ámbito educativo (Guzmán Duque et al., 2012).

Además de su uso a nivel institucional, las redes sociales también ofrecen oportunidades significativas para el profesorado (Lena-Acebo et al., 2023). Según López García (2019), Twitter/X destaca por el acceso universal a los mensajes publicados y sugiere diversas aplicaciones didácticas en el ámbito educativo, como resumir clases, fomentar la participación colaborativa del alumnado y facilitar la comunicación entre aulas y sus departamentos. Berrón Ruiz y Régil López (2018) investigaron el uso de Twitter/X para aumentar la participación del profesorado en cursos formativos y observaron un notable aumento en la implicación. Para lograrlo, desarrollaron un manual, produjeron vídeos promocionales y documentaron las actividades llevadas a cabo durante los cursos. Además, identificaron los momentos de mayor visibilidad para realizar publicaciones, crearon tuits relacionados y emplearon la herramienta *Storify* para elaborar resúmenes de las actividades y promocionarlos a través de la plataforma. El análisis de contenido realizado por Froment et al. (2022) investiga cómo las publicaciones en los perfiles de Twitter/X del profesorado universitario influyen en las percepciones de credibilidad y la motivación académica del estudiantado universitario. Los resultados revelan que los perfiles profesionales son percibidos como más competentes, voluntariosos y confiables, seguidos de los perfiles mixtos y, en último lugar, de los perfiles sociales.

En el ámbito del aprendizaje, Morán-Chilán et al. (2019) destacan el papel de las redes sociales en la promoción de la lectura crítica, mientras que Junco et al. (2011) revelan que Twitter/X puede potenciar la participación estudiantil e institucional, transformando el proceso de aprendizaje más allá de las actividades tradicionales. Además, el alumnado universitario considera positiva la inclusión de las redes sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje para la adquisición de competencias genéricas (Peña Hita et al., 2018). Por otra parte, el estudio de Cuevas et al. (2014) sobre el uso local de Twitter/X revela que la mayoría de las personas usuarias se concentran en áreas geográficas relativamente pequeñas, abarcando solo algunas ciudades dentro de un mismo país. La ubicación, especialmente el país de origen, junto con otros factores como el idioma y la popularidad de Twitter/X en esta región, influyen significativamente en el grado de localidad de las interacciones y conversaciones en la plataforma.

Más allá de su impacto en la educación y la comunicación digital, las redes sociales también desempeñan un papel crucial en la configuración de dinámicas de género. Sin embargo, su uso ha evidenciado efectos negativos, como el refuerzo de los estereotipos de género (Tiggemann y Slater, 2014; Fardouly et al., 2015), el ciberacoso de género (Esteban Ramiro y Gómez Medrano, 2022), la presión estética (Grabe et al., 2008), la exposición a contenidos sexistas y violentos (Piñeiro-Otero y Martínez-Rolán, 2021) y la difusión no consensuada de contenido íntimo, conocida como *sexpreading* (Fernández et al., 2025). Estos fenómenos subrayan la importancia de abordar el impacto de las plataformas digitales desde una perspectiva de género, que no solo considere el sexo, sino que también incorpore un análisis interseccional que contemple factores como clase social, etnia, discapacidad y nivel educativo (Blanco-Ruiz, 2019).

Este enfoque interseccional permite reflexionar sobre la posición tanto de la persona emisora como de la persona destinataria de los contenidos. Por ejemplo, Arias-Rodríguez y Sánchez-Bello (2022) investigan el aprendizaje informal, que implica la adquisición de habilidades o actitudes fuera de los entornos educativos formales. Su investigación se centra en analizar cómo las personas *influencers* en YouTube e Instagram en España transmiten contenido con perspectiva de género, señalando la promoción de roles sexistas y estereotipos. Destacan la importancia del ciberfeminismo para fomentar la igualdad de género en redes sociales. Es crucial crear representaciones visuales inclusivas y no estereotipadas, especialmente en lo que respecta a las mujeres, mostrándolas de manera activa y no sexualizada (Blanco-Ruiz y Sainz de Baranda Andújar, 2019).

En otro contexto, el estudio de Anderson (2017) examina la conciencia de género en la enseñanza y el aprendizaje de la química, evidenciando cómo las personas diseñadoras de pruebas reflejan un orden de género donde las mujeres están subordinadas a los hombres. Propone que discursos alternativos pueden desafiar el discurso hegemónico en esta disciplina. Por su parte, Kerkhoven et al. (2016) revelan la persistencia de estereotipos de género en recursos de educación científica en línea para la escuela primaria, donde los hombres predominan en roles científicos y las mujeres como profesoras. Su estudio destaca la necesidad de promover una representación más equilibrada en los materiales educativos.

Ante esta realidad, resulta clave adoptar una perspectiva de género en la docencia. Esto implica prestar atención a las similitudes y a las diferencias en las experiencias, intereses, expectativas, actitudes y comportamientos de mujeres y hombres. Asimismo, requiere identificar las causas y consecuencias de la desigualdad de género para poder combatirla (*Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* [AQU], 2018).

Siguiendo este enfoque, el presente estudio se centra en el análisis de la perspectiva de género de las redes institucionales en el ámbito docente. Para ello, se propone un estudio de caso centrado en la plataforma Twitter/X de la Facultad de Química de la Universidad Rovira i Virgili (URV). El objetivo fundamental es examinar la dinámica de publicación de tuits considerados docentes en este contexto específico, con la finalidad de identificar posibles áreas de mejora para futuras intervenciones (Cavazos-Rehg et al., 2019) alineadas con los principios de equidad e inclusión mencionados anteriormente.

La relevancia de este estudio para la comunicación institucional radica, en primer lugar, en su capacidad para seguir las recomendaciones de revisión de los contenidos para evitar estereotipos de género en la educación. Además, pone en valor el potencial de las redes sociales para mejorar la efectividad y la equidad en la comunicación dentro del ámbito educativo. Comprender mejor cómo se utilizan las redes sociales en el contexto educativo y cómo se aborda la perspectiva de género en las publicaciones docentes permitirá identificar oportunidades para promover una comunicación más inclusiva y equitativa dentro de las instituciones educativas.

La presencia de la universidad en redes sociales no solo facilita la difusión de información, sino que también contribuye a fortalecer el vínculo emocional con su comunidad, especialmente con estudiantes y *alumni*, que tienden a identificarse con su institución. Esta identificación fomenta una mayor receptividad y confianza en los mensajes emitidos por la universidad, incluidos aquellos que abordan la perspectiva de género. Asimismo, las redes sociales institucionales permiten mantener el contacto a través de la difusión de actividades académicas, sociales o culturales. Por ello, la responsabilidad de las instituciones educativas en los mensajes que difunden es muy importante, ya que pueden desempeñar un papel clave en la promoción de la igualdad de género, además de fomentar un entorno académico y social más inclusivo.

2. Metodología

La gestión de las redes institucionales de la Facultad de Química de la URV está a cargo de una docente a tiempo completo en el mismo centro. Su doble rol como profesora y administradora de las redes le permite garantizar que los contenidos publicados sean relevantes y estén alineados con la actualidad académica y las necesidades de la comunidad universitaria. Además, trabaja en estrecha colaboración con la Dirección del centro y el responsable de Igualdad, lo que refuerza la coherencia de los mensajes institucionales.

Cabe destacar que, en este caso concreto, la docente cuenta con formación en comunicación audiovisual y, en particular, en comunicación con perspectiva de género. Su vínculo periódico con la Unidad de Igualdad de la URV y su participación regular en cursos de formación especializados le permiten desarrollar una sensibilidad específica y una preparación adecuada para la publicación de contenidos desde un enfoque de género. Esta colaboración refleja el compromiso institucional con la integración de la perspectiva de género, alineándose con las recomendaciones del informe de la AQU (2018), en su capítulo 3.

La publicación de los tuits no sigue una regularidad fija, sino que se lleva a cabo conforme surgen noticias y según la disponibilidad de tiempo de la docente responsable. Por esta razón, no existe una estrategia previa estricta, más allá de los tipos de contenidos inicialmente definidos al crear las redes institucionales.

En cuanto a la logística utilizada, la responsable de las redes dispone de su despacho y de su teléfono móvil personal para recoger fotografías, hacer seguimiento de los tuits y generar nuevas publicaciones. El reconocimiento que recibe por realizar dicha tarea se vehicula a través del Pacto de Dedicación, una herramienta de la universidad que garantiza la repartición de las tareas docentes, de investigación y de gestión entre el personal docente e investigador. Recientemente, también recibe un reconocimiento en forma de 15 horas anuales de dedicación cuantificables en el encargo docente.

El estudio que se propone en este artículo es de naturaleza *post-facto*, lo que significa que se ha realizado después de las publicaciones, dado que no se diseñó una estrategia previa. Su objetivo es analizar qué y cuánto se ha publicado sobre las mujeres, con el fin de determinar si estas publicaciones han contribuido a equilibrar las desigualdades. Además, se busca evitar reforzar los estereotipos de género y visibilizar las contribuciones de las mujeres. Este último aspecto es especialmente relevante en disciplinas científicas como las ciencias experimentales y matemáticas, en las que históricamente ha existido una baja representación femenina, tal como señalan las recomendaciones del informe de la AQU (2018).

El estudio se ha realizado mediante un análisis de contenido, una herramienta que implica interpretar fuentes documentales y desentrañar los códigos empleados por el emisor del mensaje, incluyendo su contenido manifiesto y el contexto en el que se origina. El propósito es comprender no solo lo expresado explícitamente, sino también los posibles elementos implícitos que puedan influir en el mensaje (Guix Oliver, 2008). Este análisis se alinea con la necesidad, destacada por la AQU, de realizar un seguimiento sistemático de los contenidos y la representación de género en los materiales educativos y comunicacionales de las universidades.

Se ha llevado a cabo el análisis por años naturales, considerando los mensajes publicados entre 2019 y 2023, lo que resulta en un total de 469 tuits. Este período se seleccionó por tres motivos fundamentales. En primer lugar, la herramienta *Analytics* de Twitter/X permite recuperar tuits en intervalos de 91 días a partir de 2019, proporcionando datos valiosos como impresiones, participaciones y tasa de participación. En segundo lugar, se considera que a partir de 2019 la cuenta ya estaba consolidada, manteniendo un ritmo regular de publicaciones. Por último, 2019 coincide con el año en que la Facultad de Química de la URV nombró por primera vez a una persona responsable de Igualdad.

Se excluyeron los mensajes retuiteados, ya que no son creaciones propias ni elaborados por los responsables de la gestión de las redes sociales de la facultad.

Para llevar a cabo este estudio, se aplicó la metodología propuesta por Adá-Lameiras et al. (2023) para analizar la representación de las mujeres en los contenidos digitales.

El problema de investigación se enfoca en analizar la perspectiva de género en los tuits considerados docentes publicados en el período mencionado. La investigación busca responder a la pregunta de cómo y cuánto se ha representado a las mujeres científicas en el entorno digital docente institucional y si se cumplen las recomendaciones de los expertos citadas anteriormente (Kerkhoven et al., 2016; AQU, 2018; Cavazos-Rehg et al., 2019).

El procedimiento consistió en analizar el perfil @quimicaurv de Twitter/X, seleccionar las publicaciones consideradas docentes (ámbito educativo), recopilar textos e imágenes y aplicar un análisis de contenido escrito y de contenido visual. Además, se llevó a cabo un análisis de las impresiones (alcance, cuántas veces un tuit ha sido visto), interacciones (me gusta, retuits y menciones) y tasa de interacción (porcentaje de interacciones respecto a impresiones). Se hizo especial hincapié en las interacciones, ya que reflejan mejor el compromiso de los seguidores con el contenido publicado.

Para analizar el contenido escrito, se identificaron palabras relacionadas con mujeres, mujeres científicas, ciencia, química, igualdad y perspectiva de género. Estas palabras se considerarán etiquetas, aunque no hayan sido explícitamente utilizadas como tales en la terminología de Twitter/X. En cada tuit debería evaluarse si el contenido es positivo, negativo o neutro, para identificar estereotipos de género en cómo se presentan y representan las mujeres en el perfil @quimicaurv. Sin embargo, se asume que los tuits que contienen estas etiquetas son de contenido positivo, debido a un sesgo de género en favor de las mujeres.

Con el análisis de contenido escrito, se busca examinar y comprender el significado de los textos de manera sistemática, extrayendo información de manera sustancial y relevante (Krippendorff, 2019).

Para el análisis de contenido visual, se adopta el método iconográfico-iconológico de Panofsky y Ancochea (1979), y que también es adoptado por Adá-Lameiras et al. (2023). Este enfoque implica la identificación de elementos clave en una imagen, comenzando por el Nivel Preiconográfico para determinar quién está presente en la fotografía. Posteriormente, se explora el Nivel Iconográfico, donde se examina cómo se representa a las personas identificadas. Finalmente, se aborda el Nivel Iconológico para analizar las connotaciones sociales asociadas con la representación visual. Este método integral permite una comprensión detallada y contextualizada de las imágenes analizadas.

La exploración de los textos e imágenes se llevó a cabo de manera manual, sin recurrir a programas como ATLAS.ti, ya que se consideró que la cantidad de información tratada era manejable mediante este enfoque.

El público objetivo de los tuits institucionales es el estudiantado actual, el estudiantado potencial, el personal docente e investigador, *alumni*, el público en general interesado en la química y las ciencias experimentales, la comunidad local y las empresas del entorno. Esto está alineado con lo que señala el estudio de Cuevas et al. (2014), citado anteriormente, sobre el uso local de Twitter/X, que revela que la mayoría de personas usuarias se concentra en áreas geográficas relativamente pequeñas. Además, este público está directamente relacionado con el mundo educativo y es el receptor principal de la acción docente, por lo que es fundamental el análisis de los contenidos educativos creados por la persona emisora para garantizar la perspectiva de género que se plantea en esta investigación.

Las publicaciones se llevan a cabo en catalán, decisión que se respalda al estar alineada con nuestro público objetivo y considerando, además, que el catalán es la lengua propia de la URV.

3. Análisis y resultados

3.1 Temáticas

Para un uso efectivo de Twitter/X, se recomienda establecer un plan de publicación que defina objetivos y contenidos para su comunicación eficaz (Salazar y Prieto, 2015). En el caso de la Universidad Rovira i Virgili, existe la Política de Presencia en Redes Sociales, que regula la creación de nuevos perfiles y su integración en el directorio institucional (*Gabinet de Comunicació i Relacions Externes*

de la URV, 2015). Sin embargo, dicho documento, aprobado por el Consejo de Gobierno, no aborda específicamente aspectos de género. Esta omisión resalta la importancia del estudio realizado sobre una de las redes institucionales de la URV, Twitter/X de la Facultad de Química, en este artículo.

La creación de la cuenta de Twitter/X de la Facultad de Química de la URV se fundamentó en el propósito de difundir información institucional, compartir eventos docentes, divulgar conocimientos científicos, publicar avances en investigación, difundir oportunidades laborales y compartir actividades de otras unidades dentro de la comunidad universitaria, como la biblioteca y deportes, entre otros. A pesar de esta diversidad de enfoques, este trabajo se centra principalmente en el análisis de los tuits de carácter educativo. Para ello, se procederá, en primer lugar, a definir el tipo de tuits que se considerarán dentro de esta categoría específica.

Según Morán-Chillán et al. (2019), las redes sociales en el ámbito educativo se utilizan de tres maneras: como complemento a clases presenciales, como entorno principal de enseñanza, o como plataforma para compartir conocimientos en línea. En el caso que nos ocupa, los tuits institucionales se encuadran en esta última categoría, ya que buscan comunicar conocimientos no solo a estudiantes de la facultad, sino también a otros colectivos. Así pues, en este estudio se considerarán como tuits educativos aquellos que proporcionen información, conocimientos o recursos útiles de forma concisa y breve. Se valorarán aquellos que contengan enlaces a artículos, recursos multimedia, datos relevantes, citas inspiradoras, consejos prácticos u otro contenido educativo relevante. También se aceptarán mensajes que compartan información, avances, descubrimientos o reflexiones relacionadas con la investigación en diferentes campos académicos o científicos, ya sea sobre investigadores individuales, instituciones académicas, organizaciones de investigación, revistas científicas u otros actores del ámbito académico y científico.

Dadas las características implícitas de la institución que emite los tuits —siendo esta una institución educativa—, se observa que muchos de los mensajes están relacionados con la promoción de conferencias, actividades académicas, participación en proyectos docentes y de divulgación científica. Estos mensajes también serán incluidos en este estudio porque, como se ha mencionado anteriormente, la AQU sugiere la visibilización de las contribuciones científicas de las mujeres para enriquecer la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria (AQU, 2018).

En el período comprendido entre 2019 y 2023, se publicaron un total de 469 tuits, y todos cumplen con al menos una de las condiciones mencionadas anteriormente.

3.2 Análisis de contenido escrito de los mensajes de carácter educativo

Tras seleccionar los mensajes identificados como educativos, se procedió a identificar las palabras relacionadas con mujeres, mujeres científicas, igualdad y perspectiva de género. Además, se incluyeron los nombres propios de mujeres como tuits seleccionables para este estudio. En algunas publicaciones, estas palabras o conjuntos de palabras se utilizaron como etiquetas, con el formato de *hashtag* (#), mientras que en otras no se adoptó esta convención. No obstante, se ha considerado pertinente agruparlas conjuntamente, ya que, desde una perspectiva estadística, comparten el mismo significado.

Dado que se ha decidido que las categorías son excluyentes, si aparece el nombre propio de una mujer, se ha priorizado esta categoría frente a otras que pueden acompañarla, como "mujer", "científica" o "investigadora".

En la categoría "Otros" se incluyen el resto de tuits publicados, es decir, tuits que no incluyen ninguna de las etiquetas anteriores, y se excluirán de los análisis posteriores (Tabla 1).

Respecto a las interacciones (me gusta, retuits y menciones) de los tuits seleccionados, se observaron patrones interesantes a lo largo de los años:

En 2019, el tuit más interactivo, publicado el 15 de noviembre, mostraba un mural en homenaje a los elementos de la Tabla Periódica de la artista Eugenia Balcells, con 49 interacciones, lo que representó un 700 % respecto a las impresiones (7 visualizaciones). En 2020, el tuit con mayor interacción, del 10 de febrero,

Tabla 1. Análisis de contenido: palabras clave

#(traducción) / año	2019	2020	2021	2022	2023	Total
#Dona (Mujer)	0	0	0	1	0	1
#DonaICiència (MujeryCiencia)	1	1	0	0	1	3
#DocènciaIGènere (DocenciaYGénero)	1	0	0	0	2	3
#Perspectiva	0	0	1	0	0	1
#Igualtat (Igualdad)	0	0	0	0	1	1
#Científica/ques (Científica/as)	2	0	0	0	2	4
#Investigadora/es (Investigadora/as)	1	2	1	3	1	8
Nombres propios de mujeres	32	25	29	17	39	142
Total tuits seleccionados	37	28	31	21	46	163
Otros	99	46	45	46	91	327
Total tuits publicados	131	71	74	63	130	469

informaba sobre las investigadoras de la URV en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, con 27 interacciones, un 675 % de las impresiones (4). En 2021, destacó un tuit del 24 de febrero sobre la distinción a una mujer docente e investigadora de la Facultad de Química, generando 37 interacciones, lo que representó un 1850 % de las impresiones (2). En 2022, el tuit más interactivo, del 6 de mayo, inició la celebración de los 50 años de los estudios de Química en Tarragona, con 23 interacciones, un 135,3 % de las impresiones (17). Por último, en 2023, destacó el tuit del 9 de febrero con una imagen de científicas del grupo de Química Cuántica de la URV representando la ecuación de Schrödinger, generando 139 interacciones (9,9 % de las impresiones, 1397).

3.3 Análisis de contenido visual de los mensajes de carácter educativo

En primera instancia, se llevó a cabo un análisis para evaluar la representación de mujeres en las imágenes publicadas (Tabla 2).

En base a las imágenes que incluyen la presencia de mujeres, se ha llevado a cabo un análisis Iconográfico-Iconológico. En el primer nivel, el Nivel Preiconográfico, se examina quién figura en la imagen, específicamente, identificando si las mujeres son protagonistas exclusivas o si están acompañadas. Asimismo, se analiza el encuadre de la fotografía (Tablas 3 y 4).

Tabla 2. Análisis de contenido visual: presencia de mujeres en las imágenes

	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Total tuits	37	28	31	21	46	163
Tuits con imágenes	32	26	23	20	41	145
Mujeres en las imágenes	19	23	19	17	28	106

Tabla 3. Análisis Nivel Preiconográfico – Cómo aparecen las mujeres

	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Sola	0	10	9	2	8	29
Acompañada por hombres	5	3	2	4	2	16
Acompañada por mujeres	4	6	1	4	10	25
Acompañada por hombre/s y mujer/es	10	4	7	7	8	36
Total	19	23	19	17	28	106

Tabla 4. Análisis Nivel Preiconográfico – Plano de fotografía

	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Primer Plano ^a	1	3	5	5	6	20
Plano Medio ^b	11	13	8	9	13	54
Plano General ^c	7	7	6	3	9	32
Total	19	23	19	17	28	106

Notas: ^a Primer Plano: De pecho (o hombros) a la cabeza; ^b Plano Medio: de cintura a cabeza; ^c Plano General: Abarca todo el escenario y las personas son reconocibles.

Tabla 5. Análisis Nivel Iconográfico – Actitud

	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Activa ^a	8	13	11	6	13	51
Pasiva ^b	11	10	8	11	15	55
Total	19	23	19	17	28	106

Notas: ^a Actitud activa: Está realizando algún tipo de actividad; ^b Actitud pasiva: No refleja ninguna acción.

En el segundo nivel, el Nivel Iconográfico, se analizan los elementos representados en la imagen. Se examinan detalles como la actividad o pasividad de las mujeres, la posible presencia de estereotipos y si la indumentaria se adecua al contexto. En este caso, no se observan estereotipos en el contenido y la vestimenta de las mujeres es apropiada para el contexto, por lo que estos aspectos no se incluirán en la tabla de análisis (Tabla 5).

En el tercer nivel, denominado Nivel Iconológico, se profundiza en el análisis del reflejo del imaginario social. Dentro del marco de investigaciones con una perspectiva de género, se investiga si las mujeres representadas en la fotografía están presentadas de manera sexualizada o no. En el caso de estudio, se ha constatado que, dadas las características del tipo de publicaciones, en ninguna ocasión las mujeres han sido representadas de manera sexualizada.

4. Discusión y conclusiones

Los resultados obtenidos reflejan un análisis exhaustivo de los mensajes educativos en relación con palabras clave asociadas a mujeres, mujeres científicas, igualdad y perspectiva de género. Se empleó una metodología clara para categorizar los mensajes y asignarlos a categorías específicas, priorizando una categoría sobre otras si un mensaje incluía múltiples palabras clave relevantes. Esto resultó en

que la mayoría de los tuits se categorizaran dentro de la categoría “nombres propios de mujeres”, destacando así a la protagonista del evento.

Se observó un aumento general en la interacción con los tuits a lo largo de los años, lo que podría relacionarse con el crecimiento gradual de personas seguidoras y su mayor fidelización, así como con un interés creciente en temas relacionados con mujeres en la ciencia, igualdad de género y actividades académicas. Los tuits que enfatizan la divulgación científica y la celebración de hitos académicos, especialmente en fechas conmemorativas como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, suelen recibir más interacciones, lo que sugiere que estas fechas pueden ser una estrategia efectiva para amplificar la visibilidad de las mujeres en la ciencia.

Sin embargo, el número de tuits, interacciones y visualizaciones por sí solo no permite determinar con certeza si estas cifras están directamente relacionadas con la temática de género o si también se deben a otros factores. Las interacciones pueden estar influenciadas por diversos elementos, como la relevancia de la noticia, el momento de la publicación, la visibilidad de la cuenta o incluso la presencia de otros temas de interés en el contexto social o académico. No obstante, este análisis proporciona una indicación preliminar de la atención y el interés generados por los mensajes relacionados con la temática de género. Para comprender con mayor profundidad los motivos detrás de estas interacciones, sería necesario realizar un análisis más detallado, que podría incluir encuestas a los usuarios o un análisis cualitativo de las respuestas y comentarios.

En cuanto a la representación visual de las mujeres en las imágenes utilizadas en publicaciones educativas, se analizaron 145 tuits, de los cuales 106 contenían la presencia de mujeres. Esto sugiere que las mujeres están representadas en una proporción significativa de las imágenes. Esto es relevante, ya que refleja un esfuerzo por visibilizar la figura femenina en el ámbito académico y científico a través de las redes sociales institucionales.

Se observó una amplia variedad en la representación de las mujeres, tanto en imágenes en solitario como en aquellas donde aparecen acompañadas por hombres, otras mujeres o ambos géneros, lo que pone de manifiesto un enfoque inclusivo que aboga por la representación de diversas experiencias y roles de género. Este tipo de diversidad visual es destacable, ya que ayuda a desafiar y reducir los estereotipos de género tradicionales, tal como indican estudios previos de Anderson (2017) y Kerkhoven et al. (2016). En este sentido, la representación equilibrada de mujeres en diferentes contextos puede contribuir a fomentar una mayor igualdad y visibilidad de las mujeres en los espacios científicos y académicos.

El análisis preiconográfico también reveló una diversidad de planos en las imágenes, lo que sugiere una atención cuidadosa a la composición visual y a la

narrativa implícita. En particular, la distribución equitativa entre imágenes de mujeres en actitud activa y pasiva es un indicador positivo, ya que evita roles subordinados y presenta a las mujeres como sujetos activos, empoderándolas dentro del ámbito académico y científico. Además, como era de esperar, no se observó representación sexualizada, lo que refuerza un enfoque respetuoso y alejado de los estereotipos visuales que reducen a las mujeres a objetos de deseo. Este enfoque contribuye a una imagen más equilibrada y empoderada de las mujeres, alineada con los valores de igualdad y respeto promovidos por la facultad.

La interpretación global de los datos refleja una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres en las redes sociales de la Facultad de Química (URV), en línea con las recomendaciones de Blanco-Ruiz y Sainz de Baranda Andújar (2019), que abogan por evitar los estereotipos de género. No obstante, aunque aproximadamente el 50 % de las mujeres aparecen en roles activos, sigue existiendo un margen de mejora para fortalecer su visibilidad y representación en posiciones de mayor protagonismo.

Además, estos resultados están en sintonía con el *Pla d'Igualtat* de la URV (2020), particularmente con la Medida 5.9, que busca promover la igualdad de género en el ámbito académico e investigador. A través de la difusión del conocimiento producido por las mujeres científicas y la integración de la perspectiva de género en los contenidos docentes, se promueve la igualdad de oportunidades y la visibilidad de las mujeres en las disciplinas científicas. Este enfoque también responde a las directrices de la AQU, que aboga por integrar la perspectiva de género de manera transversal en los procesos educativos y académicos para asegurar una representación justa y equitativa de todos los géneros.

En este estudio específico, la visibilidad de las mujeres científicas en los tuits y las imágenes utilizadas en las redes sociales de la Facultad de Química de la URV refleja un compromiso claro con la inclusión de la perspectiva de género, en especial en disciplinas científicas en las que las mujeres históricamente han tenido una representación más baja. De este modo, se está contribuyendo activamente a equilibrar la representación en áreas académicas donde la presencia femenina ha sido tradicionalmente reducida. Esta acción no solo responde a las demandas de la AQU, sino que también refuerza el propósito institucional de la URV, alineándose con su compromiso de promover una universidad más inclusiva, diversa y equitativa, favoreciendo un entorno académico que valore y visibilice a las mujeres en todas sus áreas de conocimiento.

Sin embargo, es importante destacar que no se ha considerado la recomendación de valorar la diversidad en la representación, abarcando distintas características físicas, étnicas, socioeconómicas y etarias, para reflejar de manera más precisa la sociedad en su conjunto. Esto se debe a que el enfoque inicial de esta

investigación se centraba exclusivamente en el estudio cuantitativo y cualitativo de la presencia de las mujeres en las redes sociales institucionales. No obstante, el propósito final de la institución es promover una representación más inclusiva y respetuosa en las publicaciones educativas y en la comunicación en redes sociales, contribuyendo así a la construcción de modelos de referencia diversos que desafíen los estereotipos tradicionales y fomenten actitudes más igualitarias y empoderadoras. Por consiguiente, esta consideración se tendrá en cuenta en futuras publicaciones.

En cuanto a las fortalezas, cabe destacar que los tuits son elaborados por una docente de la facultad, como se ha señalado anteriormente, quien además cuenta con formación en comunicación y perspectiva de género. Esto garantiza un enfoque riguroso y un uso preciso del lenguaje en el contexto educativo. Esta conexión directa con el cuerpo docente promueve la autenticidad y relevancia del material compartido. Además, la coordinación efectiva con el equipo directivo refuerza la coherencia y calidad del mensaje transmitido, asegurándose de que se alinee adecuadamente con los objetivos institucionales.

Por otra parte, la creación del cargo de responsabilidad en Igualdad, que forma parte del equipo directivo, proporciona un apoyo crucial para alcanzar los objetivos de equidad y diversidad planteados. Esta iniciativa demuestra un compromiso activo con la promoción de la igualdad de género y otras formas de inclusión, enriqueciendo así la perspectiva educativa y promoviendo un entorno más justo y respetuoso.

Una de las principales limitaciones es que la persona a cargo de la gestión de las redes sociales no puede dedicar tiempo exclusivo a esta labor debido a otras responsabilidades como personal docente e investigador. Esto conlleva una planificación irregular del contenido educativo y dificulta identificar patrones a lo largo del tiempo. Además, la mayoría de publicaciones se originan en eventos específicos, lo que puede sesgar la representación y diversidad del contenido educativo al depender de situaciones puntuales. La falta de intencionalidad en la creación del material docente en la mayoría de las publicaciones puede afectar la coherencia y propósito educativo de la cuenta de Twitter/X.

A pesar de estas limitaciones, los hallazgos sugieren un esfuerzo por promover una representación inclusiva y respetuosa de las mujeres en el ámbito educativo. Esto destaca la importancia de dedicar más recursos y planificación para garantizar una comunicación efectiva y coherente en las redes sociales de la Facultad de Química de la URV.

Es importante señalar que la cuenta de redes sociales de la Facultad de Química de la URV representa a la facultad en su conjunto, y no a un departamento específico. Existen otras cuentas en el mismo centro, gestionadas de manera independiente por diversos departamentos, como el Departamento de Bioquímica y

Biotechnología (Facebook, Twitter/X e Instagram) y el Departamento de Química Analítica y Química Orgánica (Instagram), cada una bajo la responsabilidad de sus respectivos encargados y con sus propios objetivos. También existen otros perfiles institucionales en la universidad, cuya coordinación está centralizada por el *Gabinet de Comunicació i Relacions Externes de la URV* (2015) para garantizar una imagen institucional unificada. Sin embargo, los objetivos de cada cuenta son diferentes y, por lo tanto, difícilmente son comparables.

En cuanto al enfoque del presente estudio, guarda similitudes con investigaciones realizadas en otras instituciones, como el análisis de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (Díaz-Jiménez et al., 2023). Dicho estudio examinó cómo se transmite la diversidad a través del periódico institucional DUPO, analizando 626 noticias de un total de 3.186 publicadas entre 2016 y 2019, durante un mandato rectoral completo. Los resultados revelaron una amplia variedad de enfoques sobre la diversidad, abarcando género, funcionalidad, cultura, orientación sexual, religión y edad, con un énfasis particular en la diversidad de género y la diversidad funcional o de discapacidad. Además, se observó que la difusión de la diversidad estuvo principalmente vinculada a áreas como las ciencias sociales, humanidades y deporte, y que los principales emisores de estos mensajes fueron los equipos de gobierno, con una participación femenina moderada.

Tanto el presente estudio como el de la Universidad Pablo de Olavide comparten el propósito de analizar cómo se comunica la diversidad de género a través de canales institucionales, permitiendo evaluar la efectividad de estos canales para promover una representación inclusiva y respetuosa de la mujer. Además, ambos resaltan la importancia de la coherencia entre las acciones comunicativas y los discursos institucionales, reflejando las actitudes hacia la diversidad y el impacto potencial que estas tienen en la sociedad y las audiencias.

Finalmente, aunque este estudio de caso no puede generalizarse directamente a otras instituciones educativas, sí ofrece una perspectiva esclarecedora y fomenta la sensibilización sobre la representación de género en el ámbito de la educación superior, un entorno donde a menudo se asume, de manera implícita, que la igualdad está garantizada.

Referencias bibliográficas

- ADÁ-LAMEIRAS, A., RODRÍGUEZ-CASTRO, Y., & MARTÍNEZ-ROMÁN, R. (2023). Análisis, con perspectiva de género, de los contenidos digitales: Propuesta metodológica. *Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación*, 10 (núm. Especial), 83-107. <https://doi.org/10.24137/raeic.10.e6>

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). (2018). *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. <https://n9.cl/vjnqb>
- AHMED, W., DEMARTINI, G., & BATH, P. A. (2017). Topics discussed on Twitter at the beginning of the 2014 Ebola epidemic in the United States. *iConference 2017*. <https://doi.org/10.9776/2017.00000>
- ANDERSON, K. (2017). Chemistry for whom? Gender awareness in teaching and learning chemistry. *Cultural Studies of Science Education*, 12, 425-433. <https://doi.org/10.1007/s11422-016-9790-0>
- ARIAS-RODRÍGUEZ, A., & SÁNCHEZ-BELLO, A. (2022). Informal learning with a gender perspective transmitted by influencers through content on YouTube and Instagram. *Social Sciences*, 11(8), 341. <https://doi.org/10.3390/socsci11080341>
- BERRÓN RUIZ, E., & RÉGIL LÓPEZ, M. V. (2018). Twitter as an instrument to encourage the participation of teachers in training courses. *@tic revista d'innovació educativa*, 20, 43-51. <https://doi.org/10.7203/attic.20.10646>
- BLANCO-RUIZ, M. (2019). Perspectiva de género en el entorno digital. *Capítulo 3 del Proyecto AI-GenBias financiado por la Agencia Estatal de Investigación* (PDI2019-106695RB-100/AEI/10.13039/501100011033). <https://doi.org/10.14201/0AQ03245166>
- BLANCO-RUIZ, M., & SAINZ DE BARANDA ANDÚJAR, C. (2019). Comunicación con perspectiva de género. En *Especialista en Gestión de Políticas Públicas* (pp. 73-91). Pamplona: Aranzadi Thomson Reuters.
- BLASCO FONTECILLA, H. (2021). El impacto de las redes sociales en las personas y en la sociedad: Redes sociales, redil social, ¿o telaraña? *Tarbiya*, 49, 97-109. <https://doi.org/10.15366/tarbiya2021.49.007>
- CAVAZOS-REHG, P. A., KRAUSS, M. J., COSTELLO, S. J., KAISER, N., CAHN, E. S., FITZSIMMONS-CRAFT, E. E., & WILFLEY, D. E. (2019). "I just want to be skinny": A content analysis of tweets expressing eating disorder symptoms. *PLoS ONE*, 14(1), e0207506. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207506>
- CUEVAS, R., GONZÁLEZ, R., CUEVAS, A., & GUERRERO, C. (2014). Understanding the locality effect in Twitter: Measurement and analysis. *Personal and Ubiquitous Computing*, 18, 397-411. <https://doi.org/10.1007/s00779-013-0658-y>
- DÍAZ-JIMÉNEZ, R. M., IÁÑEZ-DOMÍNGUEZ, A., & RODRÍGUEZ-IZQUIERDO, R. M. (2023). Projection of diversity in higher education: A study of an institutional communication media in a Spanish university. *Communication & Society*, 36(2), 33-47. <https://doi.org/10.15581/003.36.2.33-47>

- ESTEBAN RAMIRO, B., & GÓMEZ MEDRANO, M. (2022). Agresiones virtuales y ciberacoso: Violencias de género en las redes sociales desde la experiencia de jóvenes y adolescentes. *Visual Review*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3711>
- FARDOULY, J., DIEDRICHS, P. C., VARTANIAN, L. R., & HALLIWELL, E. (2015). Social comparisons on social media: The impact of Facebook on young women's body image concerns and mood. *Body Image*, 13, 38-45. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2014.12.002>
- FERNÁNDEZ, L., ÁLVAREZ-CUEVA, P., & MASANET, M. J. (2025). From sexting to sexpredding: Trivialization of digital violence, gender differences, and collective responsibilities. *Sexuality and Culture*, 1-33. <https://doi.org/10.1007/s12119-025-10316-5>
- FROMENT, F., GARCÍA-GONZÁLEZ, A. J., & CABERO, J. (2022). Relación de la red social Twitter con la credibilidad docente y la motivación del alumnado universitario. *Comunicar*, 71, 131-142. <https://doi.org/10.3916/C71-2022-10>
- Gabinet de Comunicació i Relacions Externes de la URV. (2015). *Política de presència de la URV a les xarxes socials*. <https://www.urv.cat/axyov1>
- GALIMOV, A., VASEY, J., GALSTYAN, E., UNGER, J. B., KIRKPATRICK, M. G., & ALLEM, J.-P. (2022). Ice flavor-related discussions on Twitter: Content analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 24. <https://doi.org/10.2196/41785>
- GRABE, S., WARD, L. M., & HYDE, J. S. (2008). The role of the media in body image concerns among women: A meta-analysis of experimental and correlational studies. *Psychological Bulletin*, 134(3), 460-476. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.3.460>
- GUIX OLIVER, J. (2008). El análisis de contenidos: ¿Qué nos están diciendo? *Revista Calidad Asistencial*, 23(1), 26-30. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)70464-0](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)70464-0)
- GUZMÁN DUQUE, A. P., DEL MORAL PÉREZ, M. E., & GONZÁLEZ LADRÓN DE GUEVARA, F. (2012). Usos de Twitter en las universidades iberoamericanas. *RELATEC*, 11(1), 27-39. <https://n9.cl/5gvomr>
- GUZMÁN DUQUE, A. P., DEL MORAL PÉREZ, M. E., GONZÁLEZ LADRÓN DE GUEVARA, F., & GIL GÓMEZ, H. (2013). Impacto de Twitter en la comunicación y promoción institucional de las universidades. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 43, 139-153. <https://n9.cl/vjq13>
- JUNCO, R., HEIBERGERT, G., & LOKEN, E. (2011). The effect of Twitter on college student engagement and grades. *Journal of Computer Assisted Learning*, 27, 119-132. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2010.00387.x>

- KERKHOVEN, A. H., RUSSO, P., LAND-ZANDSTRA, A. M., SAXENA, A., & RODENBURG, F. J. (2016). Gender stereotypes in science education resources: A visual content analysis. *PLoS ONE*, 11(11), e0165037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0165037>
- KIMMONS, R., VELETSIANOS, G., & WOODWARD, S. (2017). Institutional uses of Twitter in U.S. higher education. *Innovative Higher Education*, 42, 97-111. <https://doi.org/10.1007/s10755-016-9375-6>
- KRIPPENDORFF, K. (2019). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>
- LENA-ACEBO, F. J., PÉREZ-ESCODA, A., GARCÍA-RUIZ, R., & FANDOS-IGADO, M. (2023). Redes sociales y smartphones como recursos para la enseñanza: Percepción del profesorado en España. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 66, 239-270. <https://doi.org/10.12795/pixelbit>
- LÓPEZ GARCÍA, D. (2019). Las redes sociales y los videojuegos como herramientas educativas. *TSN*, 7, 49-63. <https://n9.cl/6lkhh>
- MORÁN-CHILÁN, J. H., PIBAQUE-PIONCE, M. S., & PARRALES-REYES, J. E. (2019). Redes sociales como estrategia educativa de lectura crítica. *Dom. Cien.*, 5(2), 238–252. <https://n9.cl/vlhien>
- PADILLA CASTILLO, G. (2016). Redes institucionales de éxito: Los casos de @policia y @guardiacivil en España. *Opción*, 12, 85–109. <https://n9.cl/1cakz>
- PANOFSKY, E., & ANOCHEA, N. (1979). *El significado de las artes visuales*. Alianza.
- PEÑA HITA, M. A., RUEDA LÓPEZ, E., & PEGALAJAR PALOMINO, M. C. (2018). Posibilidades didácticas de las redes sociales en el desarrollo de competencias de educación superior: Percepciones del alumnado. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 53, 240–252. <https://n9.cl/x1qt2h>
- PIÑEIRO-OTERO, T., & MARTÍNEZ-ROLÁN, X. (2021). Eso no me lo dices en la calle: Análisis del discurso del odio contra las mujeres en Twitter. *Profesional de la Información*, 30(5), e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>
- Pla d'Igualtat de la URV. (2020). <https://n9.cl/prkoq>
- SALAZAR, S., & PRIETO, P. R. (2015). Gestión y administración de la comunicación institucional en Twitter. *Anuario Electrónico de Estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.12804/disertaciones.01.2015.01>
- SIMÓN ONIEVA, J. E. (2017). Uso de las redes sociales por las universidades públicas andaluzas: Análisis de contenido de la cuenta oficial de Twitter. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 23(1), 631–645. <https://doi.org/10.5209/ESMP.55618>

STATISTA. (2023). <https://n9.cl/ozexe>

TIGGEMANN, M., & SLATER, A. (2014). NetGirls: The internet, Facebook, and body image concern in adolescent girls. *International Journal of Eating Disorders*, 47(6), 630–643. <https://doi.org/10.1002/eat.22141>

VELA DELFA, C., CANTAMUTTO, L., & NÚÑEZ-CANSADO, M. (2021). Análisis del hashtag #MeQuedoEnCasa: La conversación digital por Twitter ante la emergencia producida por la COVID-19. *Íkala, Revista de Lenguaje y Cultura*, 26(2), 365–384. <https://doi.org/10.17533/udea.ikala.v26n2a08>

De organizaciones territoriales y formación juvenil. Construcciones simbólicas sobre un buen trabajo en La Matanza, Buenos Aires

Sabrina Alejandra Ferraris 
Universidad de Buenos Aires / CONICET
sabrina.ferraris@gmail.com

Resumen. En Latinoamérica, varios estudios han demostrado que la población juvenil es uno de los grupos más afectados por la informalidad laboral y el desempleo. En respuesta, se han ensayado programas y políticas para mejorar esos procesos de inserción laboral. En esa línea, diversos trabajos sobre organizaciones de la sociedad civil evidencian que se convierten en espacios sustantivos y con una incidencia relevante en procesos de integración sociolaboral, por sus enfoques más amplios de construcción de subjetivación de jóvenes.

Este artículo aborda las construcciones simbólicas sobre lo que se considera un buen trabajo y las dificultades que tienen los jóvenes de sectores populares para acceder a este, con la novedad de hacerlo a partir de las voces de formadores de organizaciones de la sociedad civil territoriales. Mediante entrevistas en profundidad a estos formadores, se analizan las nociones que circulan en las prácticas institucionales —llevadas a cabo por estas organizaciones— orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil en el municipio de La Matanza, provincia de Buenos Aires, Argentina. Ello se complementa con información obtenida a partir de la aplicación de un cuestionario a las organizaciones y observaciones participantes en diversos encuentros

Uno de los principales hallazgos ha sido que las percepciones que tienen estos formadores sobre qué es un buen trabajo y cuáles son las principales dificultades para su acceso orientan la propuesta de estas organizaciones. Así, se embarcan en prácticas

institucionales con un abordaje integral, para acompañar esas trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares.

Palabras clave: *Juventud; inserción sociolaboral; organizaciones; buen trabajo; Buenos Aires.*

TERRITORIAL ORGANIZATIONS AND YOUTH TRAINING: SYMBOLIC CONSTRUCTIONS OF GOOD WORK IN LA MATANZA, BUENOS AIRES

Abstract. In Latin America, numerous studies have shown that young people are among the groups most affected by labor informality and unemployment. In response, various programs and policies have been implemented to improve their integration into the labor market. In this context, several studies highlight the role of civil society organizations as significant spaces that positively impact socio-labor integration processes, largely due to their broader approaches to youth subjectivation.

This article explores the symbolic constructions of what is considered good work and the challenges faced by young people from marginalized sectors in accessing it, with a particular focus on the perspectives of trainers from territorial civil society organizations. Drawing on in-depth interviews with these trainers, we analyze the notions embedded in institutional practices aimed at enhancing the social and labor market inclusion of youth in the Municipality of La Matanza, Province of Buenos Aires, Argentina. This analysis is complemented by data gathered through organizational questionnaires and participant observations conducted during various meetings.

One of the key findings is that trainers' perceptions of what constitutes good work and the primary barriers to accessing it shape the organizations' strategies. Accordingly, these organizations develop institutional practices with a comprehensive approach to support the educational and employment trajectories of young people from disadvantaged backgrounds.

Keywords: *Youth; labor market integration; civil society organizations; good work; Buenos Aires.*

1. Introducción

Varias investigaciones han demostrado que la población juvenil se encuentra particularmente afectada a la hora de insertarse al mercado de trabajo (Chacaltana *et al.*, 2017; ILO, 2015; Bertranou y Casanova, 2015). Entre los motivos, se mencionan tanto factores estructurales como de índole subjetiva. De acuerdo con las lecturas que se han realizado sobre los obstáculos (problemas en la oferta, o bien en la demanda), se han ensayado diversas políticas para mejorar la inserción sociolaboral juvenil. Cuando el foco se ha puesto en la demanda, se destacan los servicios de intermediación laboral, el apoyo al trabajo independiente y a la generación de empleo en relación de dependencia; cuando se ha puesto en la oferta, se ha tendido a fomentar la formación y calificación (CEPAL/OIT, 2014; Cetrángolo, 2015).

Este artículo forma parte de un proyecto más amplio referido al estudio de las prácticas institucionales orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil de sectores populares, realizadas por organizaciones de la sociedad civil (OSC) de base territorial. El objetivo central de este escrito es analizar las construcciones simbólicas sobre el trabajo que circulan en los espacios de formación juvenil de estas organizaciones que integran el Consejo de Niñez y Juventud del municipio de La Matanza (CNyJ), provincia de Buenos Aires, Argentina.

Los datos se obtienen principalmente de entrevistas en profundidad a referentes y talleristas de estas OSC que son parte del CNyJ. Frente al interrogante de qué se considera un buen trabajo, formadores que acompañan a estos jóvenes recorren diversas construcciones simbólicas sobre el trabajo y las dificultades de jóvenes de sectores populares para acceder a este. Se parte de la hipótesis de que la lectura que tienen sobre estos factores incidirá en las prácticas de formación que brindan estas organizaciones.

Así pues, a continuación se presentan los antecedentes, luego se describen brevemente la metodología, las hipótesis y los datos. Posteriormente, se analizan los principales hallazgos y se finaliza con algunas reflexiones del proceso investigativo.

2. Antecedentes

En Latinoamérica, la inserción laboral de los jóvenes, además de por el desempleo, está marcada por bajos ingresos, altas tasas de rotación e informalidad (Abramo *et al.*, 2021). En efecto, en la región se observa un déficit en la capacidad del mercado de trabajo para generar empleos productivos y trabajo decente, así como profundas desigualdades relacionadas con los ejes estructurantes de la matriz de

la desigualdad social, y la juventud es uno de los grupos más afectados (CEPAL y Organización de Estados Iberoamericanos, 2020). Esta situación plantea un desafío político, porque, para la juventud, los deseos de tener un trabajo remunerado y de construir una vida autónoma colisionan con un mercado laboral con esas características (Espejo y Espíndola, 2015). Así, las tradicionales trayectorias de inserción social juvenil, como el tránsito por el sistema educativo, el ingreso en un trabajo estable y la consecuente movilidad social ascendente, se convierten en una realidad para pocos (Landini *et al.*, 2019).

Por su parte, se han considerado ciertas dificultades que enfrentan los jóvenes para acceder a buenos empleos, entre ellas se destaca la falta de experiencia (Byer-Suckoo, 2017; CEPAL y Organización de Estados Iberoamericanos, 2020; Espejo y Espíndola, 2015). En ese sentido, se señala que la duración de la transición de la escuela a empleos estables es menor para aquellos jóvenes con experiencia laboral previa (CEPAL/OIT, 2017). Otro factor relevante es la relación entre educación y trabajo. Si bien en el imaginario social se concibe que una mayor educación supone mejores condiciones de vida y de trabajo, se trata de una relación compleja, no lineal (Jacinto, 2016), interactiva (Riquelme, 2006), conflictiva (Pérez y Busso, 2018). Además de estar relacionada con el contexto histórico —cambiante en el tiempo y en el espacio—, se encuentra mediada por múltiples elementos; y la estructura social aparece como una variable relevante (Busso y Pérez, 2019).

Al respecto, Catalano (2008) señala que el nivel educativo no favorece necesariamente las oportunidades de inserción laboral de jóvenes, sino que los prepara para un mejor desarrollo de su carrera profesional, lo que se evidencia en la fuerte correlación entre nivel de instrucción, empleo decente y nivel de ingresos; asimismo, que dicha situación no implica que la responsabilidad recaiga en el individuo, sino más bien que está determinada por la relación desigual que tienen determinados grupos para negociar condiciones de trabajo en un mercado con importantes asimetrías de poder. De ahí la importancia de apuntar a un sistema de formación a lo largo del curso de vida. En esta línea, el haber completado el nivel secundario es una condición necesaria, pero no suficiente (Cappelletti y Byk, 2008). Además, si bien la preponderancia de la precariedad laboral en la juventud es amplia, el déficit es aún más pronunciado entre quienes no han finalizado el secundario (Miranda, 2008; Abramo *et al.*, 2021).

Asimismo, la precariedad laboral para algunos jóvenes es transitoria, mientras que para otros puede convertirse en una condición permanente (Jacinto *et al.*, 2007). Los provenientes de sectores medios tienen la oportunidad de

acceder y vivir de manera diferente un trabajo, desde una condición privilegiada en relación con los sectores más desfavorecidos (Figal *et al.*, 2012), puesto que las motivaciones, necesidades, información y capital social que presentan a la hora de buscar o mantener su trabajo les permiten idear estrategias frente al contexto de precarización laboral general (Figal *et al.*, 2012). En contraste, los jóvenes provenientes de los sectores más desfavorecidos son especialmente vulnerables, puesto que suelen contar con baja formación o trabajan en el sector informal (Chacaltana *et al.*, 2017). Diversos trabajos en el contexto latinoamericano han dado cuenta de las dificultades que presenta, en particular, la población juvenil en condiciones de vulnerabilidad para transitar hacia el mundo del trabajo (Ábramo *et al.*, 2019). En un estudio para México (Mora Salas y de Oliveira, 2011), se concluye que las posibles repercusiones de situaciones de exclusión laboral en la trayectoria futura de la población joven pueden llegar a ser muy elevadas, lo que se convierte en tierra fértil para la reproducción intergeneracional de las desigualdades laborales.

En los últimos años, en la región se han implementado varias políticas y programas con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, de acuerdo con la lectura de los principales motivos. Así, se han enfocado tanto en aspectos de la oferta (formación, capacitación, guía de carrera y laboral, subsidio para transporte o cuidado, entre otros) como de la demanda (subsidios salariales e incentivos para emprendimiento); y también en la mejora de los sistemas de intermediación laboral (CEPAL/OIT, 2017). Por lo general, se estima que estos programas han favorecido la inserción laboral juvenil, con efectos positivos tanto en la empleabilidad como en los ingresos, en particular para los grupos más vulnerables, de menor nivel de instrucción e ingresos (CEPAL/OIT, 2017).

Asimismo, para la inserción sociolaboral de población en condiciones de vulnerabilidad, se han desarrollado también estrategias de asociación publico-privada. Colombia es un ejemplo claro de ello, en tanto que los arreglos institucionales para la prestación de servicios de empleo se basan en un modelo de asociación en la que participan agencias públicas, privadas y organizaciones sin fines de lucro, con el objeto de conectar a quienes buscan empleo con las oportunidades laborales (Ábramo *et al.*, 2019). Otro caso interesante son los programas realizados desde la sociedad civil a partir de fundaciones. Un ejemplo que muestra un impacto positivo acompañando la inserción laboral de jóvenes de bajos ingresos es el programa Galpão Aplauso en Brasil, dirigido a quienes habitan las favelas de Río de Janeiro. Además, este programa destaca por su enfoque más amplio, pues incluye en su dinámica lo socioafectivo y artístico (Morales y van Hemelryck, 2022).

Al respecto, se ha señalado la importancia de que estas políticas para la inserción laboral juvenil se lleven a cabo con *enfoque de derechos*¹ y un abordaje *integral* (Espejo y Espíndola, 2015; Freytes Frey, 2015). En esta línea, diversos trabajos sobre organizaciones de la sociedad civil muestran que se convierten en espacios sustantivos y con una incidencia relevante en procesos más amplios de construcción de subjetivación de jóvenes, en contraposición con un enfoque meramente instrumental con relación a la inserción laboral (Dávila León y Honores, 2003; Jacinto y Solla, 2005; Jacinto y Millenaar, 2009; Jacinto, 2008; Ferraris, 2021). Asimismo, se ha remarcado la importancia de que, en la elaboración y puesta en práctica de estos programas, se incorpore la dimensión subjetiva en torno a qué es un buen trabajo y qué aspectos se valoran (Jacinto, 2008; Espejo y Espíndola, 2015).

Existen algunas investigaciones que analizan la perspectiva subjetiva de los jóvenes sobre el trabajo. Un estudio sobre jóvenes de sectores medios bajos (Jacinto *et al.*, 2007) señala que los siguientes criterios se asocian a un buen trabajo: el tipo de contratación, el salario, el contenido del trabajo, la organización del tiempo, el nivel de autonomía, el aprendizaje y los vínculos sociales que se establecen en el espacio laboral. A su vez, si bien se considera que la precariedad en las condiciones de trabajo se contrapone con un buen trabajo, estos factores no son excluyentes y en determinados momentos de la trayectoria se priorizan (o no) de acuerdo con otros elementos.

Otro estudio, sobre trayectorias laborales de jóvenes varones de un barrio periférico (Roberti, 2016), también sostiene que el trabajo sigue siendo un espacio significativo de conformación de identidades juveniles, aunque no es el único ni el central, por lo cual resulta necesario analizarlo desde una configuración subjetiva compleja que tome en cuenta su articulación con diversos mundos de la vida: la escuela, la familia, el barrio y los grupos de pares.

Otra investigación, centrada en jóvenes que viven en los asentamientos del Área Reconquista en CABA (Freytes Frey, 2009), coincide en que no hay una respuesta unívoca a la pregunta por los significados y el peso identitario relacionado con el espacio laboral. En simultáneo, destaca entre estos jóvenes una naturalización extendida del trabajo precario, la inestabilidad y la sobreexplotación como dimensiones inherentes a las realidades laborales. El horizonte de los derechos laborales se evidencia desdibujado; y casi no los experimentaron en su

1 El enfoque de derechos implica concebir a la población joven como *sujetos de derecho* o *actores estratégicos del desarrollo*. Así, no se considera como una concesión del Estado hacia los jóvenes, sino como un derecho cuya vigencia debe estar garantizada en simultáneo con medidas centradas en fomentar su participación protagónica y activa en la sociedad (Rodríguez, 2011).

trayectoria laboral. Del mismo modo, la mayor parte del entorno cercano familiar también tiene empleos precarios e inestables.

Finalmente, en una investigación (Landini *et al.*, 2019) sobre las significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes sanjuaninos residentes en zonas urbanas, se ha hallado que el buen trabajo es aquel que permite una subsistencia digna, que está bien remunerado y cuenta con todos los beneficios sociales. En efecto, el 71 % de las respuestas giran en torno a considerarlo con un sentido *instrumental* (un medio de vida) y *digno/registrado*. Otros dos factores que destacan son el *ambiente de trabajo* (asociado a cordialidad y respeto), y la *autonomía y realización* que aporta, ambos aparecen en un 20 % de las respuestas. Por último, un 15 % de las respuestas lo relacionan con un *trabajo deseado*, ya sea como proyección profesional o como un trabajo independiente, en el cual se puedan controlar los tiempos y las actividades.

3. Apuntes metodológicos

En el marco de lo expuesto, este trabajo presenta la novedad de analizar las construcciones simbólicas² en torno al trabajo de formadores —miembros de organizaciones territoriales— que llevan a cabo talleres con jóvenes de sectores populares, con el fin de acompañar su inserción sociolaboral. ¿Cuáles son sus opiniones sobre lo que se considera un buen trabajo y sobre las dificultades de los jóvenes para acceder a uno? Esto guía el manuscrito y da lugar a su hipótesis central: esas simbolizaciones incidirán en las prácticas que lleven adelante las organizaciones para acompañar la trayectoria formativa y laboral de los jóvenes.

Se entiende por *prácticas institucionales* un conjunto amplio de actividades realizadas por las OSC —en ocasiones acompañadas por el Estado en sus diversos niveles de gobierno— orientadas a mejorar la inserción sociolaboral juvenil (Ferraris, 2021). A su vez, estas organizaciones son de *base territorial* (Rofman, 2019), es decir, las conforman grupos de vecinos que se juntan para atender las necesidades territoriales.

El municipio —ubicado en el oeste del Conurbano y con 1 837 000 personas, según el censo poblacional de 2022— se encuentra conformado por tres cordones bien diferenciados en torno a sus características socioeconómicas. Así, presenta un empeoramiento en las condiciones habitacionales y de servicios, así como en

2 Se entiende por *construcciones simbólicas* un conjunto de constructos, ciertamente organizados, que conllevan los valores y simbologías de una sociedad determinada. Estas construcciones determinan la comunicación y la interpretación por parte de los sujetos. Si bien lo simbólico tiene sus raíces en las condiciones estructurales en las que se desarrolla la vida de los sujetos, al mismo tiempo, el sentido denota un plus de construcción (Ferraris, 2015).

las socioocupacionales, a medida que se aleja de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Mientras que en el primer cordón la población residente concentra una baja proporción de informalidad laboral, la del tercer sector presenta una alta inserción en trabajos precarios y credenciales educativas más bajas. La del segundo cordón se encuentra en una situación intermedia. En lo que refiere a infraestructura y vivienda, el tercer cordón es el que presenta las condiciones más desfavorecidas, a lo que se agregan dificultades en la conectividad y accesibilidad, en contraposición al segundo y, sobre todo, al primer cordón (Molina Derteano *et al.*, 2014).

Los datos se obtienen de un relevamiento realizado entre 2018 y 2022 a organizaciones que son parte del CNYJ de La Matanza. Se efectuaron veinticinco entrevistas en profundidad y semiestructuradas a referentes y talleristas con respecto a sus prácticas y construcciones simbólicas sobre los ejes de juventud y trabajo. En el momento de las entrevistas, el CNYJ se encontraba conformado por alrededor de 235 organizaciones de base territorial (jardines comunitarios, merenderos, hogares y centros de día, centros juveniles, sociedades de fomento, casas del niño, organizaciones relacionadas con entidades religiosas). El criterio de selección fue teórico y el tamaño de la muestra dependió de la saturación teórica (Sautú *et al.*, 2005). Por ello, se buscó entrevistar a OSC que cumplieran con los siguientes criterios: a) que estén distribuidas en los tres cordones socioeconómicos que conforman el municipio y b) que presenten centros juveniles o lleven a cabo actividades con jóvenes. Se entrevistó a referentes y talleristas de las organizaciones que estuvieran a cargo de la coordinación y realización de las actividades con jóvenes, con el fin de que pudieran responder sobre sus experiencias y percepciones. Así pues, en ocasiones, las entrevistas fueron grupales; en otras, talleristas, coordinadores juveniles y referentes son las mismas personas.

Por último, se complementó dicha información con un cuestionario aplicado a las organizaciones con el fin de identificar sus prácticas institucionales, así como sus articulaciones (con actores públicos/privados) para gestionarlas. Además, se hicieron observaciones participantes en actividades llevadas a cabo por el CNYJ, en reuniones con el Equipo Técnico del CNYJ y en un taller coordinado en el marco del CNYJ en 2022 en el que participaron referentes, talleristas y jóvenes de las OSC, que compartieron sus experiencias sobre prácticas de formación sociolaboral juvenil.

4. Principales hallazgos

4.1 Un buen trabajo

En esta sección detallaremos lo que los formadores conciben como *buenos trabajos*, ya desde la afirmación, ya por oposición. En sintonía con esto último, se

mencionan los trabajos a los que suelen acceder estos jóvenes de sectores populares, los cuales no son buenos trabajos, ya que los *explotan*.³ En esta línea, están los puestos en empresas multinacionales, muy mal pagados y con sobrecarga horaria, como señala el siguiente testimonio:

Hoy la multinacional de McDonald's los toma para limpiar los baños, y los explota, por 5000, 6000 pesos. Y los explota, y los pibes se quedan. (Formador organización A)

Otra organización también resalta la importancia de que los jóvenes accedan a «una buena profesión» en contraposición a puestos de trabajo en los que se los «explota»:

Mi hijo trabajaba desde las 6 de la mañana a las 6 de la tarde, [...] los tomaban por 6 meses y se iban. [...] Pero, bueno, es como que las fábricas los explotan mal, y terminan haciendo changas de albañil o yendo al mercado, que ganan el día a día. Yo pienso también que una buena profesión, formarse para algo, es diferente. (Formador organización B)

Los trabajos en las fábricas a los que acceden los jóvenes poseen lógicas temporales que «los explotan mal», ya sea por la carga horaria diaria o por los horarios rotativos; lo que al mismo tiempo dificulta la continuidad en el sistema educativo. Asimismo, la explotación también se da por el tipo de contratación, ya que son trabajos temporales que solo «los toman por 6 meses». Frente a esta precariedad laboral, «terminan haciendo changas» con sueldos de día a día.

Así pues, las *changas* son los tipos de trabajo a los que con más frecuencia acceden los jóvenes que concurren en estas organizaciones; y claramente no se consideran como buenos trabajos. Trabajan de ayudantes de albañilería, plomería o taller mecánico, atención o reposición en un mercado o en un kiosko; de repartidores, en la venta de productos sueltos o bien de productos de panadería en el barrio, entre otros. Se refieren a todos estos trabajos como precarios, mal pagos, sin desarrollo ni crecimiento personal para los jóvenes, en contraposición a tener *un oficio*.

Referente 1: Si está aprendiendo un oficio, un kiosko no es un oficio.

Referente 2: ¡Pero pasa por ahí! ¿Cuál es la oferta que ellos tienen? Ir a laburar a un kiosquito, a un almacén, a un taller mecánico. No hay más opciones. Acá en Catán no hay más opciones. O repositor en cualquier supermercadito. Lo que surja. (Formadores organización C)

³ Los fragmentos entrecomillados y en cursiva pertenecen a los testimonios.

La changa también tiene otra parte paradójica, referida a su temporalidad. Por un lado, se la piensa como un problema, asociada a más tiempo de ocio y, por ende, el *parar en la esquina* y habilitar la *tranza*:

El pibe empieza a parar en la esquina, el lugar está propicio para el tranza que te vende y te ofrece que vendas, y eso va a tener, es un granito de arena cada cosa, que vas juntando y vas juntando, y después no sabes por qué el pibe terminó vendiendo y consumiendo. (Formador organización B)

Por otro lado, frente a las dificultades contextuales (familiares, territoriales, del mercado laboral), en los casos en que les interesa continuar estudiando, las changas se vuelven un sostén necesario:

Hoy en día, por suerte, tenemos unos chicos que piensan hacer una carrera terciaria, que están pensando a futuro, que quieren tener un título terciario o universitario. Pero, mientras tanto, se la rebuscan, porque tenemos chicos para los que está complicado el tema y salen a vender empanadas, los ayudan los abuelos, los padres, que tienen una receta y ellos salen a vender. (Formador organización D)

Otra simbolización que circula en torno al buen trabajo es que se trata de un *trabajo en blanco*, con los derechos asociados al estar registrado: «Ellos dicen que es bueno el trabajo en blanco, con obra social, fundamental» (Formador/a Organización D); pero también se considera buen trabajo ese *que te gusta hacer*. En ese sentido: «Todos trabajamos de una forma u otra, y todos somos obreros. ¿Cuál es la diferencia?», señala la organización C. Y en ello coincide la organización D:

Referente 1: Yo creo que todos los trabajos son iguales. [...] Hay unos que van a la calle, hay médicos, todos los laburos son iguales. Para mí todo trabajo es bueno, ganan menos, ganan más, pero todo es bueno [...].

Referente 2: Buen trabajo es el que te gusta hacer. (Formadores organización D)

A su vez, frente a las ofertas de trabajo a las que suelen acceder, un buen trabajo es considerado como un *trabajo digno* pero también uno que *está al alcance*:

Y la propuesta que nosotros venimos planteándonos, y planteando con los pibes, es cómo hacemos la articulación con un laburo que sea genuino, que sea digno, y que esté al alcance. (Formador organización C)

Así, las organizaciones tratan de acompañar a los jóvenes en aquello que manifiestan que les gustaría ser/hacer, para que esté a su alcance.

En suma, las percepciones que circulan sobre un buen trabajo se asocian a un trabajo digno, registrado, con los beneficios que ello implica; un trabajo que no los explote y que esté bien pagado. Esto se condice con los antecedentes mencionados; no obstante, un hallazgo interesante es que también se relaciona con toda una

dimensión simbólica referida a algo que les guste, que les permita desarrollarse y realizar un crecimiento personal (como una *profesión* o un *oficio*); y que esté a su alcance.

4.2 Dificultades para acceder a un buen trabajo

Ahora bien, los formadores perciben un conjunto de principales dificultades para la inserción laboral juvenil en esos buenos trabajos.

4.2.1 La experiencia y la terminalidad del nivel secundario

Dos de los obstáculos más señalados, como era de esperar por los antecedentes, son la falta de experiencia y del secundario. En cuanto al primero, la organización G lo testimonia y resalta la importancia de contar con experiencia para poder acceder al empleo registrado en una empresa: «Y tiró currículum por todos lados, ahora está trabajando en Techin. Porque él tiene experiencia, porque, si no tienen experiencia...». Asimismo, otras organizaciones, si bien subrayan la falta de experiencia como un factor central, también señalan que tenerla puede convertirse en un obstáculo. Porque en ocasiones buscan a una persona *que la puedan manejar*, o bien con tenerla no alcanza si no viene acompañada de una recomendación. Con respecto a no terminar el nivel secundario, en primer lugar, se menciona que para cualquier puesto te piden el secundario, incluso «para seguir trabajando, porque, si no, los echan», menciona la organización H.

El «estudio siempre fue importante», dice otra organización, «ahora el secundario es obligatorio, hasta para ir a levantar la basura te piden el secundario hoy en día. Estudiás o no sos nada», agrega la organización G. Pero también se mencionan las dificultades asociadas a poder terminar el propio secundario:

Primero, porque no tienen oportunidades de laburo, que agarran changas y, bueno, a veces se van, qué sé yo, al mercado central a las seis de la mañana y vuelven a las diez de la noche, ¿en qué momento van a estudiar? (Formador organización E)

Frente a la dificultad económica, la necesidad de comer y la minoría de edad, las alternativas son trabajos precarios —como desarrollamos antes—, que contribuyen a que no finalicen los estudios; en consecuencia, sus posibilidades se vuelven aún más reducidas. Una realidad que se contrapone a la de otros grupos sociales, señalan las organizaciones, en los que puede haber lugar al *no querer* estudiar:

Se ve bastante eso, la dificultad económica, yo pienso que pasa todo por lo económico. Hay un grado reducido de gente que tiene, y que puede, y que los chicos no quieren estudiar. Eso ya es otro tema. Pero la mayoría de los chicos que vienen acá no van a estudiar porque no tienen las posibilidades. (Formador organización E)

La falta de acompañamiento familiar para la terminalidad educativa, en un contexto de necesidad, también es un factor que tener en cuenta, lo que redonda en no poder acceder a un buen trabajo:

También eso influye mucho, si los chicos no tienen un acompañamiento en su casa, que lo incentive a terminar el secundario. Porque si no tenés el secundario completo, tampoco te toman. (Formador organización I)

También el secundario se convierte en un *filtro* en un contexto económico de baja oferta de trabajo, frente a otras épocas en que al trabajo se accedía de acuerdo al propio currículum laboral. Asimismo, es un secundario que además funciona como garantía de poder cumplir reglas, de *disciplina* de la mano de obra: «para cumplir horarios, para seguir órdenes, es como que creen que los que tienen secundario van a poder cumplir esos requisitos» (formadores organización D).

Sin embargo, desde las organizaciones también se concibe la importancia de terminar el secundario como un fin en sí mismo, no solo como un medio para acceder a un buen empleo. El secundario, el aprendizaje de saberes, *sirve para vivir, para comunicarse y vivir en comunidad*; y como formadores es su función hacerles entender ese valor.

4.2.2 El territorio

Otra de las dificultades señaladas para acceder a un buen empleo tiene que ver con el territorio. Por un lado, en la zona no hay mucha oferta laboral:

En la zona tampoco me parece que hay mucho polo laboral. Si bien había un polo industrial que se iba a abrir, pero las crisis también hacen a que no surjan [...], porque el transporte de acá también resulta un presupuesto importante. [...] el tema de la inseguridad, y hay gente que te dice que voy a ganar dos mangos, que voy a gastar un montón de plata, espero por acá un par de changas y listo, y me voy con mi viejo a laburar. (Formadores organización B)

La ausencia de ofertas en la zona viene de la mano de otras dificultades asociadas, como la distancia y la falta de recursos para trasladarse, así como la inseguridad para moverse. Ante estos obstáculos de traslado, por estar *lejos de todo*, las organizaciones ayudan a los jóvenes brindándoles recursos, al tiempo que acompañan su uso:

Y otro impedimento es la falta de recursos. Entonces mirá hasta lo que hemos hecho. A los chicos que no tenían, les hemos llenado la SUBE,⁴ semanalmente. Nunca para todo el mes, porque la usan para cualquier cosa. (Formador organización J)

⁴ Se refiere a la tarjeta de transporte público.

Otro aspecto destacable relacionado con el territorio es la discriminación que experimentan por el lugar en donde viven: «Ponen villa; y para conseguir trabajo...», comenta la organización J.

La estigmatización por residir en barrios populares o bien las penalizaciones por vivir en la periferia son factores que se han retratado en otros estudios sobre juventud, educación y trabajo (Abramo *et al.*, 2021). Frente a estas dificultades asociadas a la distancia, a la falta de recursos para viajar o bien a no conocer el destino, las organizaciones acompañan a los jóvenes, incluso se trasladan con ellos.

4.2.3 El sistema

Una última es el sistema, cristalizado en múltiples dimensiones: el mercado de trabajo, el contexto socioeconómico y lo burocrático/normativo. Así, las organizaciones identifican obstáculos en el acceso a un buen trabajo debido a que el sistema no genera trabajo. Cuando hay más despidos que gente que entra a trabajar, es difícil para los jóvenes poder obtenerlo, como señala la organización G: «No hay laburo, no se genera trabajo. No se encuentra fácil».

Asimismo, ante el contexto socioeconómico que vivencian estos jóvenes de sectores populares, las oportunidades se restringen. En particular, cuando tienen que estudiar, formarse, para poder acceder a ese buen trabajo, «no tienen la posibilidad de trabajar en lo que les gusta; y se frustran» (formadores organización D). Al no contar en el hogar con ciertos recursos, se prioriza el trabajo en sí, «lo que le dé plata, ellos hacen».

Con respecto a la dimensión burocrática/normativa, en ocasiones, esta frustra los proyectos de estudio y profesiones: «Y, bueno, pasa eso, por ahí los chicos están ilusionados, llegan al sistema y se encuentran con un montón de trabas que no puede ser». (formador de organización B).

Aquí cabe destacar que en las dos primeras dificultades (falta de experiencia y terminalidad educativa) también identifican una dimensión estructural. Ello se refleja, por ejemplo, en que en ocasiones la escuela formal los expulsa y, por ende, el no terminar el secundario dificulta el acceso a un buen trabajo:

Mirá, yo estoy dentro del sistema, pero el sistema formal [escolar] es muy duro. [...] por eso me encontré cómoda en esta parte, trabajo toda esa parte social que del otro lado no lo puedo hacer. Desde ir y acercarme a la familia y decirle qué es lo que necesita. (Formador organización E)

Toda una parte social que las organizaciones y la educación comunitaria sí pueden abordar para acompañar a los jóvenes.

Por su parte, la falta de experiencia también tiene asociada una dimensión estructural: «el sistema de trabajo está mal orientado. Porque vos tenés pibes que salen a trabajar sin experiencia» (organización C). En eso coincide la organización A, que señala: «Si recién salen del secundario, ¿qué experiencia!?».

Y en este sistema, también la universidad se siente lejana. Ya sea por la falta de información con respecto a qué pueden seguir estudiando para acceder a un buen trabajo: «El otro día se sentó un grupo a debatir acá qué iban a estudiar en la Universidad de La Matanza y decían que no sabían si estaba esa carrera ahí» (formador organización H). O bien porque el sistema universitario y su burocracia les hace perder el deseo de seguir formándose: «Para ingresar a la universidad no, porque necesitás tener esto, el analítico, todo ese tramiterío; y se cansó. Se cansaron y ya no quieren seguir» (formador organización B).

«El monstruo de la universidad», como menciona otra organización, les es distante y les despierta miedos. Lo *diferente* suscita miedos.

Una secundaria que los expulsa, una universidad que los filtra, pone en cuestión qué tipo de formación necesitan para acceder a un buen trabajo:

Pero sí me parece que hoy los pibes tienen ese obstáculo que es poder terminar bien la formación [...]. Tenés una secundaria media deficiente, tenés el filtro de la universidad; y el pibe se va como desmoralizando. Loco, no me da, no porque no tenga capacidades, sino porque no tuvo las herramientas para poder superarse. Entonces me parece que es el sistema, no es el pibe. Y esa es la peor dificultad, porque cómo derribás eso, tienen que surgir estas cosas. [...] Ahora, tiene un techo la capacitación de oficios, yo quiero que el pibe sea un profesional, porque, si no, voy nivelando para abajo. [...] no puedo dejar de proyectar que los pibes necesitan una educación que los saque de esta situación y les dé una posibilidad. Y ahí es el quiebre. (Formador organización B)

«Es el sistema, no es el pibe», señala esta organización, que considera importante la formación de oficios, pero entiende que es necesario que también tengan las herramientas para terminar el secundario y la posibilidad de seguir en la universidad si eso es lo que les interesa, porque, si no, «se nivela para abajo».

En suma, en concordancia con los antecedentes señalados, tanto la falta de terminalidad educativa secundaria como de experiencia son dimensiones claves que dificultan la inserción en buenas condiciones en el mercado de trabajo. No obstante, hay toda una serie de factores estructurales, incluso en esos dos elementos, que los formadores perciben como obstáculos para que estos jóvenes puedan acceder a un buen trabajo.

En consecuencia, en el marco de los talleres que realizan con jóvenes, las organizaciones abordan estas dificultades de inserción sociolaboral retratadas. Los

impulsan para que continúen formándose, consideran que, de esta manera, pueden acceder a otros puestos de trabajo y superar «esa oferta que ellos tienen», como profundizamos a continuación.

4.3 Formación y proyecto de vida (para acompañarlos a alcanzar un buen trabajo)

En los testimonios circula la importancia de la formación para alcanzar ese buen trabajo (formarse en un oficio, en una profesión) y, al mismo tiempo, se subraya la necesidad de acompañarlos en pensar un *proyecto de vida*. En el marco de los talleres, se busca que los jóvenes adquieran un saber que les interese y que les dé la pauta de una estabilidad en el futuro. «El que surja un trabajo digno, ya vamos a desarmar ese nudo tan grande», señala una formadora, «una tecnificación» que «les llame la atención y que les pueda generar la visión de que van a estar bien». Así, acompañan un proceso de formación para el acceso a «un trabajo digno, que es un trabajo bien pago» cuando justamente, como mencionábamos antes, no se condice con la oferta que suelen tener. Asimismo, un abordaje que contemple la diversidad de intereses de los jóvenes que participan también requiere que la organización pueda desplegar una multiplicidad de talleres, sirviéndose en ocasiones del apoyo del Estado a partir de becas y programas, para que el joven pueda sostener esa formación a partir de prácticas profesionalizantes.⁵

Por su parte, estimulan a los jóvenes a seguir estudiando y formarse en «una buena profesión, formarse para algo». Así, por ejemplo, en la organización E, cuando un joven les comenta que quiere ser albañil porque el papá es albañil, le recomiendan que estudie para ser maestro mayor de obra, no solo con la intención de obtener un buen trabajo, sino también *para ser mejor*: «[...] Mejor en el sentido siempre de aspirar a ser mejor, a estudiar. Si querés ser albañil, espectacular, pero tenés que estudiar» (formador organización E).

A partir de estos talleres se les brindan herramientas, pero también se abordan las simbolizaciones en torno al trabajo, para que puedan concebir que trabajar no es *burrrear*, ya que *el vivo* es en realidad quién «puede llevar algo a su casa, mantener la familia, mantenerse vestido bien»:

... antes, cuando estaban los primeros grupos decían que esto era burrear, que el que trabajaba era un estúpido. Entonces eso lo tuvimos que ir trabajando, despacio hasta poder transformarlo. (Formador organización D)

⁵ Sobre las articulaciones de estas organizaciones con el Estado y con diversas instituciones en el marco de estas prácticas, así como sobre la multiplicidad de talleres que llevan adelante, véase Ferraris (2021, 2023).

También entre formadores surge la preocupación frente a muchos jóvenes a los que les cuesta pensar su proyecto, «¡no tienen sueños!». Se encuentran con el desinterés, incluso frente a propuestas concretas, por ejemplo, de realizar un taller con una beca que, si bien no es un gran recurso, como ya se señaló, puede acompañar el sostenimiento de la formación.

Cuando el contexto familiar no acompaña, también se hace difícil para los jóvenes proyectarse.

Y a veces te empiezan a contar «no, porque mi mamá me dice que esto no, mi papá me dice a esto que no»; o muchos, la mayoría, no tienen papá. Muchos viven en la calle también, deambulan de una familia a otra. (Formador organización E)

El deambular en la calle, el no de la madre/padre frente a una propuesta, desalientan que piensen a futuro. Tampoco facilita el ejercicio el contexto económico y social que atraviesan, como relata la siguiente organización:

Pero ahora el pibe no sabe qué quiere. Como que el mercado laboral se cerró otra vez. [...] Otra vez se cortó esa posibilidad, porque tiene que ver qué posibilidades tengo económica y social para poder ver mi futuro, porque en realidad tengo que pagarme la olla. (Formador organización B)

El contexto económico, social y familiar es clave, señalan las organizaciones, para entender ese desencanto, esa imposibilidad de proyectarse en la vida, «no pueden construir», señala la organización F.

Frente al desinterés, las organizaciones desarrollan distintas estrategias para estimularlos: trabajar sobre lo que les interesa, tener una relación cercana, «más que cualquier otro tutor», subraya una formadora. El trabajo de contención y de apoyo económico, relata la organización C, hace que algunos de ellos puedan estar en la universidad, *desarmar ese nudo*, como comentaban previamente, y que puedan acceder a otras oportunidades.

Hacemos una encuesta al año con los talleres y preguntamos qué es lo que querés ser vos cuando llegues a cierta edad. Hubo tres años seguidos que todos querían ser basureros. [...] Y este año fue como muy distinto. Como que todos están aspirando a... porque me anoté en la facultad, y va a haber muchos profesores de educación física. El profe es una influencia muy grande en los jóvenes. [...] Y él los ayuda con el examen de ingreso [de la universidad], les dice que, cuando tengan dudas, por más que él no esté acá, tienen su teléfono. (Formador organización H)

El espacio de escucha que generan, la influencia de profesores, las oportunidades a partir de los talleres, abren otros intereses en los/as jóvenes.

Al contrario, decime qué querés vos, qué te hace feliz. Y ese vínculo con los pibes [...]. Es laburar al revés [...], vayamos al origen. [...] necesito el alta [de beca] de este pibe. Porque yo sé que con esa poca plata lo podemos entusiasmar de otra manera. Y se le genera otra cabeza, tiene otra tranquilidad cuando está en el colegio, y necesita fotocopias y piensa «yo me la puedo pagar». El orgullo que sienten cuando les pregunto si cobraron. (Formador/a organización C)

«Decime, ¿qué te hace feliz?» Le propone esta organización al joven. Y se embarca en estar y acompañar ese proyecto, buscando ir al origen, darle el contexto al joven para que pueda sostener esa formación que lo haga ser feliz; solicitando el alta de una beca, por ejemplo, ya que, aunque sea un bajo recurso, lo estimula y le permite comprarse apuntes, desarrolla su orgullo.

En suma, este tipo de abordaje, de carácter integral —como mencionábamos en los antecedentes—, es el que predomina en las organizaciones para acompañar a los jóvenes y tender puentes hacia un buen trabajo.

5. Reflexiones finales

La pregunta que originó este escrito fue ¿qué se considera un *buen trabajo* y cuáles son las principales dificultades para acceder a uno? A partir de ahí, recorrimos las construcciones simbólicas de formadores —de organizaciones territoriales— que llevan adelante prácticas institucionales orientadas a mejorar la inserción sociolaboral de jóvenes de sectores populares, en La Matanza. En primer lugar, conforme a estudios previos, se considera un buen trabajo aquel que está registrado, *bien pago* y es estable, en contraposición a los que suelen acceder estos jóvenes. Y entre estos trabajos precarios en los que se insertan, una figura llamativa son las *changas*, que conllevan una doble carga simbolicotemporal: por un lado, les permiten compatibilizar el trabajo con el estudio; por otro, se perciben como un problema asociado a más tiempo de ocio y, por ende, al *parar en la esquina* y habilitar la *tranza*. A su vez, ha sido un interesante hallazgo la recurrencia de las percepciones que asocian un buen trabajo a aquello que les gusta; y que apuestan por que accedan a una profesión u oficio. Es decir, no solo se valora el carácter instrumental del trabajo (aquello que *paga la olla*), sino también que conlleve un crecimiento personal, te haga feliz y sea *digno*.

Con respecto al segundo eje, un hallazgo relevante ha sido el reconocimiento de dimensiones estructurales como principales problemas para el acceso a ese buen trabajo, incluso en la falta de experiencia como en la terminalidad educativa secundaria; puesto que hay un sistema que los hace salir de la secundaria y los impulsa al mercado de trabajo sin contar con experiencia. A su vez, *no es el pibe, es el sistema*,

porque *se encuentran con un montón de trabas*, ya sea en el proceso de formación (la escuela, la universidad) o en el acceso a determinados empleos, con su burocracia. No obstante, también porque hay un mercado que no oferta suficiente trabajo. «Y esa es la peor dificultad, porque ¿cómo derribás eso?», señalaba una organización, con lo que llamaba la atención sobre la formación de oficios *que tiene un techo*; mencionaban su importancia, pero también subrayaron la necesidad de seguir estudiando.

Así, en consonancia con nuestra hipótesis planteada, la lectura que hacen los formadores sobre cuáles son las principales dificultades para acceder a esos buenos trabajos orienta la propuesta de las organizaciones: embarcarse en prácticas institucionales con un abordaje *integral*, para acompañar esas trayectorias formativas. Ante el desinterés que notan en los jóvenes por un contexto socioeconómico o familiar desfavorable, los impulsan a formarse en un oficio o profesión. Los interpelan mediante un *¿qué te hace feliz?* y se aborda la figura de los sueños.

En ese sentido, un hallazgo central es que, en este proceso de formación que llevan adelante las organizaciones territoriales, se coconstruyen valores sobre el trabajo y sus aspiraciones laborales. A partir de los talleres con jóvenes, se les brindan herramientas, al tiempo que se reflexiona sobre las simbolizaciones en torno al trabajo, para desarmar también que trabajar no es *burrear*. El espacio de escucha que generan, la influencia de profesores, las oportunidades a partir de los talleres despiertan intereses en los jóvenes.

Decíamos al inicio que, de acuerdo con las diferentes interpretaciones que se han hecho sobre las dificultades de acceso juvenil al trabajo, se han ensayado diversas estrategias para mejorar su inserción sociolaboral. Recuperar la dimensión subjetiva, las construcciones simbólicas sobre el trabajo que circulan en esta estrategia, nos ha permitido comprender las expectativas que tienen quienes acompañar a esos jóvenes y hacia dónde apuntan esos espacios de formación. La cercanía (territorial y afectiva); el conocimiento tanto de esos jóvenes como de su situación familiar y socioeconómica, así como de las necesidades del barrio, favorecen a estas organizaciones en el desarrollo de sus prácticas. Así pues, frente a la lectura compleja que hacen las organizaciones territoriales, percibiendo toda *“esa cadena que los dejó afuera”*, apuestan a la formación integral. En consecuencia, acompañan a estos jóvenes de contextos socioeconómicos precarios estimulando no solo el acceso al trabajo, sino que orientan las simbolizaciones sobre el trabajo, y aportan en la construcción de sus proyectos de vida.

En efecto, los espacios de formación llevados adelante por las organizaciones territoriales, así como la dimensión subjetiva que se genera a partir de ese abordaje integral y sus capacidades como orientadores, se consideran factores con un gran potencial para la gestión de políticas públicas que acompañen procesos de inserción sociolaboral de jóvenes de sectores populares.

Finalmente, cabe señalar el interés de que este novedoso enfoque —que analiza las voces de formadores de organizaciones territoriales—, se complemente con las percepciones de los propios jóvenes, una limitación del presente artículo. De este modo, se busca profundizar en otros trabajos esta línea de investigación, combinando otras estrategias metodológicas afines a los objetivos de estudiar las trayectorias formativas y sociolaborales de jóvenes en contextos de alta vulnerabilidad y sus simbolizaciones en torno al trabajo.

Referencias bibliográficas

- ÁBRAMO, L., CECCHINI, S. & MORALES, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe* (Libros de la CEPAL, N° 155). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- ÁBRAMO, L., TRUCCO, D., ULLMANN, H. & ESPEJO, A. (2021). *Jóvenes y familias: políticas para apoyar trayectorias de inclusión* (Serie Políticas Sociales, N° 241). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47646-jovenes-familias-politicas-apoyar-trayectorias-inclusion>
- BERTRANOU, F. & CASANOVA, L. (2015). *Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina: Contribuciones de las políticas públicas de educación, formación para el trabajo y protección social*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org/es/media/434761/download>
- BUSO, M. & PÉREZ, P. (2019). El velo meritocrático: inequidades en la inserción laboral de jóvenes durante el gobierno de Cambiemos. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 133–145. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464011/html/>
- BYER-SUCKOO, E. (2017). Los jóvenes y el futuro del trabajo. En ILO/OIT (Eds.), *El futuro del trabajo que queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (pp. 56–59). OIT.
- CAPPELLETTI, B. & BYK, E. (2008). Juventud y trabajo en la Argentina: diagnóstico y visión de los actores. *Revista de Trabajo*, 4(6), 173–184.
- CATALANO, A. (2008). Juventud, ciudadanía y riesgo. *Equidad en el Trabajo*, 4(6), 159–172.
- CEPAL & OIT. (2017). *La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral* (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 17). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d71459d8-1ce7-471a-bdf2-5afca66ea325/content>

- CEPAL & OIT. (2014). *Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral* (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 10). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/09d85013-5b3f-4c09-b053-e097c51c7c9d/content>
- CEPAL & Organización de Estados Iberoamericanos. (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante* [Documentos de Proyectos]. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- CETRÁNGOLO, O. (2015). Protección social universal en América Latina: desafíos, experiencias y estrategias para enfrentar la informalidad de los mercados laborales. En L. Casanova & F. Bertranou (Eds.), *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe* (pp. 14–26). CEPAL y OIT.
- CHACALTANA, J., DEMA, G. & RUIZ, C. (2017). ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultados de encuestas recientes. En ILO/OIT (Eds.), *El futuro del trabajo que queremos: La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe* (pp. 9–41). OIT.
- DÁVILA LEÓN, O. & HONORES, C. (2003). Capital social juvenil y evaluación programática hacia jóvenes. *Última Década*, 11(18), 175–198. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362003000100009>
- ESPEJO, A. & ESPÍNDOLA, E. (2015). La llave maestra de la inclusión social juvenil: educación y empleo. En D. Trucco y H. Ullmann (Eds.), *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad* (pp. 137–160). Libros de la CEPAL.
- FERRARIS, S. (2015). *Vivir el momento justo. Transiciones a la vida adulta de mujeres del Área Metropolitana de Buenos Aires. Generaciones 1940–1979* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires].
- FERRARIS, S. (2021). El sentido de lo público en la gestión territorial de prácticas institucionales con jóvenes matanceros. *Revista de Estudios de Políticas Públicas*, 7(2), 1–15.
- FERRARIS, S. (2023). Organizaciones de la sociedad civil y actores del desarrollo socioproductivo local: articulaciones para la inserción sociolaboral de jóvenes matanceros. *Estudios del Trabajo*, (64), 1–30. <https://revistaestudiospoliticaspublicas.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/63573>
- FIGAL, M., RODRIGUES PIRES, M., D'ERRICO, J., ESPAÑADERO, L., GABBA, M., MOSCONA, G. & RODRÍGUEZ, A. (2012). *Buscando un buen trabajo: las representaciones laborales en la óptica de un grupo de jóvenes de clase media del*

- Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Ponencia presentada en VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.
- FREYTES FREY, A. (2009). *En los bordes del trabajo: los sentidos subjetivos del trabajo para jóvenes varones y mujeres con inserción laboral precaria*. Ponencia presentada en 9.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- FREYTES FREY, A. (2015). La incidencia de la participación en el «Programa Envión» en las trayectorias educativas y laborales de los/as jóvenes en situación de pobreza en Avellaneda. *Cartografías. Revista de Ciencias, Arte y Tecnología*, (1), 203–224.
- ILO. (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil: Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. OIT.
- JACINTO, C. (2008). Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral. *Revista de Trabajo*, 4(6), 123–142.
- JACINTO, C. (2016). Presentación: Educación y trabajo en tiempos de transiciones inciertas. *Páginas de Educación*, 9(2), 1–13.
- JACINTO, C., LONGO, M., BESSEGA, C. & WOLF, M. (2007). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo: un estudio en Argentina. *Medio Ambiente y Urbanización*, 66(1), 3–22.
- JACINTO, C. & MILLENAAR, V. (2009). Enfoques de programas para la inclusión laboral de los jóvenes pobres: lo institucional como soporte subjetivo. *Última Década*, 17(30), 67–92. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362009000100004>
- JACINTO, C. & SOLLA, A. (2005). Tendencias en la inserción laboral de jóvenes: los desafíos para las organizaciones de la sociedad civil. En E. Abdala, C. Jacinto & A. Solla (Eds.), *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva* (pp. 123–139). CINTERFOR/OIT.
- LANDINI, M., GIMÉNEZ HERRERO, S., CASTILLA, A., CROCCO, E., ALVARADO RETAMAL, E. & BIGUES, E. (2019). Significaciones otorgadas al trabajo por jóvenes según trayectorias laborales. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (13), 227–245.
- MIRANDA, A. (2008). Los jóvenes, la educación secundaria y el empleo a principios del siglo XXI. *Revista de Trabajo*, 4(6), 185–198.
- MOLINA DERTEANO, P., DAVOLOS, P. & VIU, G. (2014). Los fenómenos demográficos y las desigualdades territoriales. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, 4(8), 39–49.

- MORALES, B. & VAN HEMELRYCK, T. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas* (Documentos de Proyectos, N° 34). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9fc9faa3-8fbd-4f14-9aee-369a13bad4f4/content>
- MORA SALAS, M. & DE OLIVEIRA, O. (2011). Jóvenes mexicanos en medio de la crisis económica: los problemas de la integración laboral. *Sociedade e Estado*, 26(2), 373–421.
- PÉREZ, P. & BUSSO, M. (2018). Juventudes, educación y trabajo: heterogeneidades sociales detrás de una conflictiva relación. En J. Piovani & A. Salvia (Coords.), *La Argentina en el siglo XXI*. Siglo XXI Editores.
- RIQUELME, G. (2006). La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos. *Anales de la Educación Común*, 2(5), 68–75.
- ROBERTI, E. (2016). Los sentidos (des)centrados del trabajo: hacia una reconstrucción de los itinerarios típicos delineados por jóvenes. *Última Década*, (44), 227–255.
- RODRÍGUEZ, E. (2011). *Políticas de juventud y desarrollo social en América Latina: bases para la construcción de respuestas integradas*. Texto presentado en el Foro de Ministros de Desarrollo Social de América Latina, UNESCO, San Salvador
- ROFMAN, A. (2019). El escenario participativo de base popular en el Gran Buenos Aires en tiempos neoliberales: huellas de la historia reciente y cambios emergentes. *Ciudadanías. Revista de Políticas Sociales Urbanas*, (4), 38–70.
- SAUTÚ, R., BONIOLO, P., DALLE, P. & ELBERT, R. (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos, y elección de la metodología*. CLACSO.

Professional skills in public employees

Sergi Macip-Simó

Universitat Rovira i Virgili

sergi.macip@urv.cat

María José Serrano-Fernández 

Universitat Rovira i Virgili

mariajose.serrano@urv.cat

Maria Boada-Cuerva 

Universitat Rovira i Virgili

maria.boada@urv.cat

Jordi Assens-Serra 

Universitat Rovira i Virgili

joan.boada@urv.cat

Joan Boada-Grau 

Universitat Rovira i Virgili

joan.boada@urv.cat

Abstract. Background: Professional competencies have become a key aspect of Human Resources Management in the new Public Administration paradigm. One of the basic elements of the new Public Administration in Spain is professional skills, understood as the ability of a worker to perform the tasks inherent to a specific job. This paper examines the capacity of the variables Personality, Engagement, Job Characteristics, Job Demands, and Effort–Reward Imbalance to predict Professional Competencies (Professional Responsibility, Professional Risks, and Professional Growth/Development).

Method: A multi-occupational sample of 502 employees from the General Body of the Public Administration of Spain (men: 35.1%; women: 64.9%) was obtained through non-probabilistic sampling, and the data collected were processed with the SPSS 26.0 program. Pearson's correlations were calculated to generate the correlation matrix between the predictor variables and the criterion variables. Subsequently, a multiple regression model was applied to test the effects of the predictor variables on the criterion variables for professional skills.

Results: Significant correlations were found with Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development, along with several contrast variables and external correlates. The results confirm a significant positive predictive relationship between Professional Competencies and various predictor variables.

Conclusions: The findings of this study provide valuable insights for research on the factors that promote professional competencies in Public Administration. The variable Dedication is the best predictor of the Professional Responsibility and Professional Growth and Development variables, while the variable Control is the best predictor of Professional Threats and Risks. These results have direct implications for Human Resources Management in Public Administration.

Keywords: Public administration; professional competencies; Zenger and Folkman model; human resource management; job performance.

COMPETENCIAS PROFESIONALES EN EMPLEADOS PÚBLICOS

Resumen. Antecedentes: Las competencias profesionales se han convertido en un aspecto clave de la Gestión de Recursos Humanos en el nuevo paradigma de la Administración Pública. Uno de los elementos básicos de la nueva Administración Pública en España son las habilidades profesionales, entendidas como la capacidad de un trabajador para realizar las tareas inherentes a un puesto de trabajo específico. Este estudio examina la capacidad de las variables Personalidad, Compromiso, Características del Puesto, Demandas del Puesto y el Desajuste Esfuerzo-Recompensa para predecir las Competencias Profesionales (Responsabilidad Profesional, Riesgos Profesionales y Crecimiento/Desarrollo Profesional).

Método: Se obtuvo una muestra multi-ocupacional de 502 empleados del Cuerpo General de la Administración Pública de España (hombres: 35.1%; mujeres: 64.9%) mediante un muestreo no probabilístico, y los datos recopilados se procesaron con el programa SPSS 26.0. Se calcularon las correlaciones de Pearson para generar la matriz

de correlaciones entre las variables predictoras y las variables criterio. Posteriormente, se aplicó un modelo de regresión múltiple para probar los efectos de las variables predictoras sobre las variables criterio de las competencias profesionales.

Resultados: Se encontraron correlaciones significativas con la Responsabilidad Profesional, las Amenazas y Riesgos Profesionales, y el Crecimiento y Desarrollo Profesional, junto con varias variables de contraste y correlatos externos. Los resultados confirman una relación predictiva positiva significativa entre las Competencias Profesionales y varias variables predictoras.

Conclusiones: Los hallazgos de este estudio ofrecen valiosos conocimientos para la investigación sobre los factores que promueven las competencias profesionales en la Administración Pública. La variable Dedicación es el mejor predictor de las variables Responsabilidad Profesional y Crecimiento y Desarrollo Profesional, mientras que la variable Control es el mejor predictor de las Amenazas y Riesgos Profesionales. Estos resultados tienen implicaciones directas para la Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública.

Palabras clave: Administración pública; competencias profesionales; modelo de Zenger y Folkman; gestión de recursos humanos; desempeño laboral.

1. Introduction

The normative selection model in the Spanish Public Administration is based on the National Institute of Public Administration criteria, according to which candidates are selected based on merit (by evaluating the candidate's individual effort, knowledge, and experience) and ability (by evaluating potential skills for the performance of job functions). Agile procedures that respect the principles of equality, merit, capacity, and public interest are used to select interim officials. Human resources management contributes to an organization's effectiveness by providing job descriptions that define specific tasks, as well as professional profiles that outline the requirements that candidates need to occupy the positions. Public administrations are obliged to establish systems that allow their employees' performance to be evaluated, without distinguishing between civil-servant and labor personnel. This requires important organizational skills, as well as large doses of political leadership, communication, and maturity in the management of people. Enquiring about who works best and who performs poorly is more or less difficult depending on the public organization involved.

For this reason, we set out to identify how certain variables—both personality traits and job characteristics—can act as predictive variables for workers' professional competencies in administration, as measured by the COM.AD-18 (Professional Responsibility, Professional Risks, and Professional Growth/Development). The Zenger and Folkman model (Zenger and Folkman, 2011) considers that leadership has a direct relationship with employees' commitment and the organization's results. These authors assert that leadership has a significant impact because, firstly, it affects all the measurable dimensions of organizational performance; secondly, it is highly uniform; and thirdly, it has highly interrelated areas of impact. Zenger and Folkman established a framework of 16 differentiating competencies that are essential for predicting the successful performance of employees, especially those in management or leadership positions. The 16 competencies are: displays high integrity and honesty, has technical and professional expertise, solves problems and analyzes issues, innovates, practices self-development, drives for results, establishes stretch goals, takes initiative by taking responsibility for results, communicates powerfully and prolifically, inspires and motivates others to achieve high performance, builds relationships, develops others, collaborates and works as a member of a team, develops a strategic perspective, champions change, and connects the group to the outside world. It is interesting to take these variables into account, given that there are recent studies that identify the requirements for competences necessary for the effective

performance of job positions in public administration in the Czech Republic (Krpálek et al., 2021), and another study assesses the role of project planning and the project manager's competency in project success in the context of the project management methodology defined by the Project Management Institute (Irfan et al., 2021).

To assess psychosocial factors at work, the Effort–Reward Imbalance (ERI) model by Siegrist (2000) has been used. This model combines information about demands and rewards at work (extrinsic component) with information about how these demands and challenges are handled (intrinsic component), which is determined by a strong commitment and a need for approval. The model therefore considers the relationship between employees' physical and psychological effort and their reward for this effort, assuming there is a theoretical relationship between their personal needs (such as self-esteem and self-efficacy) and the social opportunities related to the social network at work. This means that employees must perceive a trade-off between their contribution and performance on the one hand, and their being rewarded and belonging to a group of significant people on the other. According to this model, a lack of reciprocity between costs and benefits leads to an emotional state tending towards the stress response, which, if recurrent, can cause the worker to perceive that they are being treated unfairly and seriously affect their self-esteem. However, proper approval and esteem (through salary, recognition, promotion, or job stability) improve self-esteem and employee satisfaction. Recent evidence suggests that workers experiencing this effort–reward imbalance are at greater risk of cardiovascular disease, depression, musculoskeletal disease, and a poorer perception of health (Ravalier et al., 2014). For example, it has been found that Generation Z young people find the stability and salary provided by public administration attractive (Acheampong, 2021; Krishna and Agrawal, 2025).

The Demand–Control–Social Support Model (Karasek and Theorell, 1990) has been used to analyze work situations with chronic stressors and emphasizes the psychosocial aspects of the work environment. Karasek's model considers that the consequences of work on workers and their performance are the result of a combination of the demands and structural conditions of the work, the workers' margin for decision-making, and the possibility of using their own capacities. Therefore, a high level of demand and low level of freedom become stressors, while a high level of demand and a high level of freedom are stimulating for developing and empowering talents. These two effects are thought to be mediated by social support from co-workers and supervisors acting as moderators of the relationship between demands and control over the employee's own work.

Public agencies encouraging employees to voice their rights outperformed their counterparts when faced with high or very high levels of competing demands from citizens, after controlling for various factors (Kim and Cho, 2024).

Other characteristics of the job were also taken into account. We used the Job Characteristics Model (Hackman and Oldham, 1980; Oldham and Hackman, 2010), which is closely related to motivation and job satisfaction. It is based on characteristics that affect work results due to the changes generated in the workers' psychological states: the range of skills and knowledge required for the work, which refers to the extent to which employees can use different skills in their work; the identity of the task, which refers to the weight of the employee's work in the final result of the organization; the meaning of the task, which refers to the importance of the employee's performance for the lives of others; the level of autonomy, which refers to the degree of independence and freedom that the employee has for planning and carrying out their tasks; and feedback from work, which indicates the extent to which an employee's knowledge influences their work performance. This model has been used in public administration, particularly in the education sector, as Chan (2023) indicates.

Furthermore, personality variables have been considered. In this research, we used the Big Five model, the traits of which are bipolar (Costa and McCrae, 1992; Vigil-Colet et al., 2013), and most of the population falls at intermediate points in each dimension. Each of the five major features is supported by a large number of second-order factors. Although there is no total agreement on the names used to designate these factors, the most common ones are: (i) Extraversion, also called sociability or energy, which describes the degree of well-being in relationships with other people. At one pole are sociable, energetic, and assertive individuals, and at the other are those who are shy and lacking in assertiveness; (ii) Agreeableness, also called affability, which indicates the tendency to adapt to others. At one pole are individuals who place trust in others and are cooperative and sympathetic, and at the other are those who are highly independent, cold, or hostile; (iii) Conscientiousness, also called scrupulosity or tenacity. At one pole are individuals with discipline, responsibility, persistence, and orientation to achievement, and at the other are those who behave impulsively, irresponsibly, or frivolously; (iv) Emotional stability or adjustment shows a person's willingness to withstand tension. At one pole are the most stable, unconcerned, confident, and relaxed individuals, and at the other are those who exhibit habitual behaviors of nervousness, doubt, tension, or negative emotions; and (v) Openness to experience, which indicates a taste for new situations. At one pole are the most imaginative, curious individuals who are open to change, and at the other are those who are usually closed to new situations and lack imagination or a desire to experiment.

According to Feng et al. (2022), self-efficacy, resilience, and personality traits were important factors influencing job burnout of grassroots civil servants. Neuroticism played a regulating role in the relationship between self-efficacy and mental resilience. It is imperative to consider the active involvement of employees in their job performance, as it encompasses the physical, cognitive, and emotional dimensions through which they express themselves. In other words, engagement implies the psychological presence of employees when they are performing their tasks in the organization, integrating the idea that they need both self-expression and self-employment in their working life. Engagement is therefore key to explaining the relationship between numerous individual features, organizational factors, and work performance. Some studies suggest that engagement mediates the relationship between value congruence, perceived organizational support, and basic self-assessments, and two dimensions of job performance: task performance and organizational citizenship behavior (Reis De Souza Camões and De Oliveira Camoes, 2024). Other studies suggest that engaged employees have high levels of energy and mental toughness and are therefore willing to invest effort and persist in their work, have high levels of enthusiasm, and strongly identify with their work (Karanika-Murray et al., 2015). It has also been shown that engagement is positively related to how employees identify with the organization in which they work. Therefore, in practice, organizations should use resources to improve organizational identification in order to promote engagement and discretionary behavior among their employees, which in turn can contribute to the organization's efficiency and productivity (Zhang et al., 2017), as well as measuring the effect of discrimination on engagement, concluding that it alters job satisfaction (Palumbo, 2024).

This study follows the data-driven research approach, which is characterized by the premise that induction from existing data is a form of scientific inference that can guide research (Woo et al., 2017). Our aim was to determine how to explain the maximum variance of the three criterion variables used (Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development) with the fewest possible predictive variables. For this, we have proposed the following hypotheses:

Hypothesis 1: If Professional Responsibility is influenced by personal variables, job characteristics, job demands, and effort–reward imbalance, then a good prediction can be made from a model that incorporates these predictors.

Hypothesis 2: If Professional Threats are influenced by personal variables, job characteristics, job demands, and effort–reward imbalance, then a good prediction can be made from a model that incorporates these predictors.

Hypothesis 3: If Professional Growth and Development are influenced by personal variables, job characteristics, job demands, and effort–reward imbalance, then a good prediction can be made from a model that incorporates these predictors.

2. Method

2.1 Participants

The study population comprised 502 employees from the General Body of the Public Administration of Spain (men: 35.1%; women: 64.9%). A third of the employees were men, and there was a predominance of married individuals (52.8%). Employees with a university degree made up 47% of the sample. The average seniority in the current position was 6.91 years ($SD = 7.74$), and average seniority in the Public Administration was 12.18 years ($SD = 22.75$). Additionally, 62.6% of the participants were civil servants, 33.3% were temporary employees, and 4.1% held contingent or trust-based positions.

2.2 Instruments

The Professional Competence Scale of Public Administration (COM.AD-18; Macip-Simó, 2015) comprises 18 items and three subscales and uses a five-point Likert-type response format. The factors are: “F1. Professional Responsibility”, consisting of nine items ($\alpha = .70$); “F2. Threats and Professional Risks”, consisting of five items ($\alpha = .72$); and “F3. Growth and Professional Development”, consisting of four items ($\alpha = .71$).

The Engagement Scale (Salanova et al., 2000) comprises 15 items, uses a seven-point response scale (1 = strongly disagree to 7 = strongly agree), and has three factors: “F1. Vigour”, “F2. Dedication”, and “F3. Absorption”, each made up of five items. Cronbach’s alpha for all three factors ranges from .68 to .91.

The Job Diagnostic Survey (JDS-21; Fuertes et al., 1994; González, 1997) measures job satisfaction. It comprises 21 items grouped into seven factors, each consisting of three items, using a seven-point scale. The factors are: “F1. Variety of Skills” ($\alpha = .78$); “F2. Identity of the Task” ($\alpha = .78$); “F3. Meaning of the Task” ($\alpha = .71$); “F4. Autonomy” ($\alpha = .73$); “F5. Work Feedback” ($\alpha = .70$); “F6. Feedback from Agents”; and “F7. Contact with Others”.

The Spanish version of the Job Content Questionnaire (JCQ-25; Escribà-Agüir et al., 2001) comprises 29 items grouped into three factors. The response categories for each item are: totally disagree (1), disagree (2), agree (3), and

totally agree (4). The three factors are: “F1. Psychological Demands”, comprising nine items ($\alpha = .74$), e.g., “K19. My job requires me to work very hard”; “F2. Control over Work”, comprising nine items ($\alpha = .74$), e.g., “K4. My work allows me to make many decisions by myself”; and “F3. Support at Work”, comprising 11 items ($\alpha = .87$), e.g., “K41. The people I work with are interested in me.”

The Spanish version of the Effort–Reward Imbalance scale (ERI-23; Macías-Robles et al., 2003) comprises 23 items using a Likert response scale from one to five. It includes three subscales: “F1. Effort” ($\alpha = .63$), e.g., “ERI-2. In my work I am often interrupted and annoyed”; “F2. Reward” ($\alpha = .80$), e.g., “ERI-9. In difficult situations I receive the necessary support”; and “F3. Overinvolvement” ($\alpha = .80$), e.g., “OC-3. When I get home, I find it easy to relax and disconnect.”

The Overall Personality Assessment Scale (OPERAS; Vigil-Colet et al., 2013), based on the Big Five model, comprises 42 items answered on a five-point scale (from 1 = completely disagree to 5 = completely agree), structured into five factors: “F1. Extraversion”, seven items ($\alpha = .86$); “F2. Emotional Stability”, seven items ($\alpha = .86$); “F3. Conscientiousness”, seven items ($\alpha = .77$); “F4. Agreeableness”, eight items ($\alpha = .71$); and “F5. Openness to Experience”, eight items ($\alpha = .81$).

The Spanish version of Dickman’s Impulsivity Inventory (DII; Chico et al., 2003) comprises 23 items across two subscales with a dichotomous response format (1 = true / 0 = false). “F1. Functional Impulsivity” consists of 11 items (reliability = .77), e.g., “5. Most of the time I can focus on my tasks quickly”; and “F2. Dysfunctional Impulsivity” consists of 12 items (reliability = .76), e.g., “2. I often say the first thing that comes to mind without thinking much about it.”

Finally, external indicators such as age, seniority (in the current position and in the Public Administration), weekly working hours, and days of presenteeism (attendance at work while sick) were also recorded.

2.3 Procedure

Participants were selected through non-probabilistic random sampling. The response rate was 55%. To obtain the sample, we employed a two-pronged approach: (1) networking, by directly contacting individuals employed in Local Administration, and (2) collective recruitment in various Public Administrations. Participation was both voluntary and unpaid. Volunteers were assured of data confidentiality and anonymity. Due to the reliance on voluntary participation, a fully random sampling method was not feasible. The study was conducted in accordance with the Declaration of Helsinki.

2.4 Data analysis

To begin, the Kolmogorov–Smirnov test was applied to assess the normality of the data, which indicated a good fit. Additionally, the diagrams for all the regressions were analyzed, and no issues related to homoscedasticity or excessive residuals were observed. We began data analysis by calculating Pearson's correlations to produce the correlation matrix between the predictor variables and the criterion variables. A multiple regression model was applied to test the effects of the predictor variables on the criterion variables for professional skills. This statistical technique is an objective way to evaluate a set of independent variables (Hinton et al., 2014). Accordingly, three multiple regression models were carried out to determine the relationship between several predictive variables and a criterion variable (Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development). We used the stepwise method for the multiple linear regression analysis, whereby the program introduces each predictive variable into the model according to its contribution to explaining the variance. Our aim was to explain the maximum variance of the three criterion variables using the fewest possible predictive variables.

3. Results

3.1 Correlation analyses

The correlational study shown below (Table 1) displays only the correlations between the criterion variables and the predictor variables found in this study. We found a correlation between Professional Responsibility and eleven variables, eight of which were positive and three negatives. We also found positive correlations between Professional Threats and Risks and five predictor variables. Finally, we found positive correlations between Professional Growth and Development and twelve predictor variables.

3.2 Regression analysis

We used a multiple regression model to test the effects of predictor variables on criterion variables in connection with Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development (COM.AD-18). Tables 3, 4, 5, and 6 show the data corresponding to the adjusted R^2 indices and significant standardized beta coefficients between the criterion variables and the predictor variables.

Table 1. Correlations between the predictor variables and the criterion variables

PREDICTIVE VARIABLE	CRITERION VARIABLES		
	Factor 1 COM.AD-18 Professional Responsibility	Factor 2 COM.AD-18 Professional Threats and Risks	Factor 3 COM.AD-18 Professional Growth and Development
Extraversion (OP.Ex)	-.02	.10	.02
Emotional Stability (OP.ES)	-.02	-.02	-.05
Conscientiousness (OP.Co)	-.07	-.03	-.09
Agreeableness (OP.A)	-.09	-.07	-.07
Openness to Experience (OP.OE)	.02	.05	.06
Vigor (EnV)	.33**	.12*	.33**
Dedication (EnDt)	.39**	.14*	.42**
Absorption (EnA)	.34**	.13*	.37**
Functional Impulsivity (FI)	-.06	.01	.20**
Dysfunctional Impulsivity (DI)	-.27**	.02	-.05
Variety (JDS.V)	.21**	.04	.27**
Identity (JDS.I)	.10	.05	.16**
Meaning (JDS.M)	.16**	-.06	.01
Autonomy (JDS.AU)	.17**	.05	.22**
Work Feedback (JDS.F)	.04	.00	.16**
Agents (JDS.AG)	.04	.04	.10
Contact (JDS.C)	.13*	-.02	.12*
Support (JCQ.S)	.11*	.02	.16**
Psychological Demands (JCQ.PD)	.24**	.22**	.16**
Control (JCQ.C)	.28**	.22**	.38**
Effort (ERI.E)	.00	.08	.07
Rewards (ERI.R)	-.22**	-.05	-.09
Over-involvement (ERI.OI)	.06	0.11	.09
Age	.01	.10	.00
Seniority in Current Position	.03	.05	.09
Seniority in Administration	.02	.06	.05
Weekly Working Hours	.04	.01	.04
Days of Attendance at Work while Sick	-.12*	.00	-.06

** $p < .01$; * $p < .05$

Table 2, in relation to Professional Responsibility, shows that Model 5, which includes Dedication (Engagement), Dysfunctional Impulsivity, Rewards (ERI), Control (JCQ), and Extraversion (OP1), explains 20.0% of the variance of the criterion variable. The Dedication variable (Engagement) is the best predictor, explaining 12.5% of the variance. The standardized beta coefficients indicate that the statistically significant predictor variables are Dedication ($\beta = .186$), Dysfunctional Impulsivity ($\beta = -.184$), Rewards ($\beta = -.157$), Control ($\beta = .183$), and Extraversion ($\beta = -.144$).

For Professional Threats and Risks, Model 3 explains the criterion variable with the highest variance (11.9%). This model includes Control (JCQ), Psychological Demands (JCQ), and Contact (JDS) as predictor variables (see Table 3), and the statistically significant predictor variables are Control ($\beta = .24$), Psychological Demands ($\beta = .20$), and Contact ($\beta = -.19$).

Table 4 summarizes the models for **Professional Growth and Development**. Here we can see that Model 5, which includes Dedication, Functional Impulsivity, Control, Meaning, and the number of work hours per week as predictor variables, explains the greatest variance (28.7%). These five predictor variables were all significant and yielded the following standardized beta coefficients: Dedication ($\beta = .374$), Functional Impulsivity ($\beta = .194$), Control ($\beta = .209$), Meaning ($\beta = -.165$), and hours worked per week ($\beta = -.169$).

Next, in Table 5, you can see a summary of the predictive models for the criterion variables.

4. Discussion

The main aim of this study was to determine the capacity of Personality, Engagement, Job Satisfaction (JDS), Effort-Reward Imbalance (ERI), and Psychosocial Risks based on Control, Support, and Psychological Demands (JCQ), along with some external correlates, to predict Professional Competencies (Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development) in Public Administration. We have been able to confirm that if Professional Responsibility, Professional Threats and Risks, and Professional Growth and Development are influenced by these variables, then Professional Competencies can be predicted from a model that incorporates them.

4.1 Professional responsibility

Our results show that Hypothesis 1 is partially fulfilled. Clearly, there is a wide spectrum of elements that predict Professional Responsibility, including

Table 2. Model 5: Variables and coefficients of the regression analysis (Stepwise method) for Dimension Factor 1: Professional Responsibility (COM.AD-18)

Models and Variables	Models					Coefficients						
	R	R ²	R ² _{Adjusted}	SE	R Change	F Change	sig	B	SE	β	t	sig
Model 5	.468	.219	.200	3.78	.016							
Dedication (Eng.D)						.126	.053	.186			2.37	.018
Dysfunct. Imp. (DI)						-.274	.095	-.184			-2.88	.004
Rewards (ERI.R)						-.095	.039	-.157			-2.42	.016
Control (JCQ.C)						.233	.096	.183			2.41	.016
Extraversion (OP1)						-.065	.028	-.144			-2.31	.021

Variables used in the model: Extraversion (OPEX), Emotional Stability (OPES), Conscientiousness (OPCo), Agreeableness (OPA), Openness to Experience (OPOE), Vigor (EnV), Dedication (EngD), Absorption (EnA), Functional impulsivity (FI), Dysfunctional impulsivity (DI), Variety (JDS.V), Identity (JDS.I), Meaning (JDS.M), Autonomy (JDS.AU), Work feedback (JDS.F), Agents (JDS.AG), Contact (JDS.C), Support (JCQ.S), Psychological demands (JCQ.PD), Control (JCQ.C), Effort (ERI.E), Rewards (ERI.R), Over-involvement (ERI.OI).

Table 3. Model 3: Variables and coefficients of the regression analysis (Stepwise method) for Dimension Factor 2: Professional Threats and Risks (COM.AD-18)

Models and Variables	Models					Coefficients						
	R	R ²	R ² _{Adjusted}	SE	R _{Change}	F _{Change}	sig	B	SE	β	t	sig
Model-3	.363	.132	.119	3.46	.029	16.12	.000					
Control (JCQ.C)								.273	.080	.246	3.42	.001
Psychol.demands (JCQ.PD)								.237	.081	.204	2.93	.004
Contact (JDS.C)								-.225	.078	-.194	-2.87	.004

Variables used in the model: Extraversion (OP.Ex), Emotional Stability (OPES), Conscientiousness (OP.Co), Agreeableness (OP.A), Openness to Experience (OP.OE), Vigor (En.V), Dedication (EngD), Absorption (EnA), Functional impulsivity (FI), Dysfunctional impulsivity (DI), Variety (JDS.V), Identity (JDS.I), Meaning (JDS.M), Autonomy (JDS.AU), Work feedback (JDS.F), Agents (JDS.AG), Contact (JDS.C), Support (JCQ.S), Psychological demands (JCQ.PD), Control (JCQ.C), Effort (ERI.E), Rewards (ERI.R), Over-involvement (ERI.OI).

Table 4, Model 5: Variables and coefficients of the regression analysis (Stepwise method) for Dimension Factor 3: Professional Growth and Development (COM.AD-18)

Models and Variables	Models					Coefficients						
	R	R ²	R ² _{Adjusted}	SE	R Change	F Change	sig	B	SE	β	t	sig
Model-5	.551	.303	.287	2.28	.021							
Dedication (Eng.D)								.163	.031	.374	5.28	.018
Funct Impul (FI)								.228	.069	.194	3.28	.001
Hours work per week								-.054	.019	-.169	-2.84	.005
Control (JCQ.C)								.170	.059	.209	2.90	.004
Meaning (JDS.M)								-.129	.048	-.165	-2.68	.008

Variables used in the model: Extraversion (OPEx), Emotional Stability (OPES), Conscientiousness (OPCo), Agreeableness (OPA), Openness to Experience (OPOE), Vigor (EnV), Dedication (EngD), Absorption (EnA), Functional impulsivity (FI), Dysfunctional impulsivity (DI), Variety (JDS.V), Identity (JDS.I), Meaning (JDS.M), Autonomy (JDS.AU), Work feedback (JDS.F), Agents (JDS.AG), Contact (JDS.C), Support (JCQ.S), Psychological demands (JCQ.PD), Control (JCQ.C), Effort (ERI.E), Rewards (ERIR), Over-involvement (ERI.OI).

Table 5. Summary of the predictive models for the criterion variables

PREDICTOR VARIABLE	Professional Responsibility		Professional Risk		Professional Growth and Development	
	ΔR^2 Corrected	β	ΔR^2 Corrected	β	ΔR^2 Corrected	β
Dedication (EnD)	.125	.186	---	---	.203	.374
Dysfunctional impulsivity (DI)	.029	-,184	---	---	---	---
Functional impulsivity (FI)	---	---	---	---	.026	.194
Rewards (ERLR)	.017	-,157	---	---	---	---
Control (JCQ.C)	.013	.183	.065	.240	.017	.209
Extraversión (OPEx)	.016	-,144	---	---	---	---
Psychol Demands (JCQ.PD)	---	---	.025	.200	---	---
Contact (JDS.C)	---	---	.029	-,190	---	---
Hours work per week	---	---	---	---	.020	-,169
Meaning (JDS.M)	---	---	---	---	.021	-,165
Total explained variance (%)	20,00		11,9		28,7	

All the data are significant at <.01 (bilateral).

Variables used in the model: Extraversion (OPEx), Emotional Stability (OPES), Conscientiousness (OPCo), Agreeableness (OPA), Openness to Experience (OPOE), Vigor (EnV), Dedication (EngD), Absorption (EnA), Functional impulsivity (FI), Dysfunctional impulsivity (DI), Variety (JDS.V), Identity (JDS.I), Meaning (JDS.M), Autonomy (JDS.AU), Work feedback (JDS.F), Agents (JDS.AG), Contact (JDS.C), Support (JQS), Psychological demands (JCQ.PD), Control (JCQ.C), Effort (ERLE), Rewards (ERLR), Over-involvement (ERLOI).

Personality, Engagement, Job Satisfaction (JDS), Effort-Reward Imbalance (ERI), Psychosocial Risks (JCQ), and some external correlates. The best predictive model comprises a total of five variables, with a direct relationship with Engagement and Control (JCQ), and an inverse relationship with Extraversion, Dysfunctional Impulsivity, and Rewards (ERI). Therefore, these are the variables that most efficiently predict Professional Responsibility. This highlights that Dedication (Engagement) provides the greatest predictive capacity for this factor. Although the predictive model accounted for 20% of the variance in Professional Responsibility, several items predicted in Hypothesis 1 to be included in this model were ultimately excluded (Age, Seniority in the current job, Seniority in Public Administration, and Hours worked per week). It is also shown that Professional Responsibility is positively related to Vigour, Dedication, and Absorption (Engagement); Variety, Meaning, and Autonomy (JDS); Contact (JDS); and Control, Support, and Psychological Demands (JCQ); and that it is inversely related to Dysfunctional Impulsivity, Rewards (ERI), and the external correlate Days attending work while sick.

The fact that Dedication (Engagement) and Control (JCQ) established a positive relationship with Professional Responsibility can be contextualized within the framework of the Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001), which postulates that having professional resources enhances employee engagement. These professional resources include the Control variable (Bakker et al., 2007; Hakanen et al., 2006; Llorens et al., 2006). This line of results has also been replicated in studies specifically focused on samples of public employees (Dikkers et al., 2010). More recently, Inoue et al. (2013) replicated this relationship among Japanese employees, concluding that Control plays a prominent role in predicting engagement and that autonomy and freedom in an employee's decision-making are therefore basic elements for fostering work commitment. An inverse causality is also plausible, whereby employees who initially show a high level of Professional Responsibility may motivate their environment to facilitate greater levels of Control.

The predictive value of Dedication (Engagement) for Professional Responsibility aligns with conclusions obtained by Mañas Rodríguez et al. (2014) regarding organizational commitment. The study by Ibrahim and Al Falasi (2014) also found a significant relationship between Professional Responsibility and involvement. We did not find any previous studies that support the result of the inverse relationship between Extraversion and Professional Responsibility. However, a study by Bozionelos (2004) questions the influence of Extraversion on work implication. The author asserts that because Extraversion plays a limited role

in channeling the pursuit of activity, action, and sensation-seeking—which are basic elements for learning and facing job challenges—it plays only a secondary role. The inverse relationship between Dysfunctional Impulsivity and Professional Responsibility can be explained by the fact that individuals with high Functional Impulsivity are characterized by rapid information processing, while Dysfunctional Impulsivity is associated with an inability to inhibit inappropriate responses (Brunas-Wagstaff et al., 1994).

Finally, the negative relationship between Rewards and Professional Responsibility is striking, given that nearly every organization establishes its own reward system to motivate workers and promote efficiency. Seligman (2011) identifies positive emotion, commitment, relationships, meaning, and achievement as the elements employees primarily seek—provided they have the material conditions to live reasonably well. Fisher (2010) also provides an overview of work in relation to happiness and concludes that happiness at work is probably the nexus that retains and motivates employees. Moreover, Rowland and Hall (2014) concluded that many employees do not trust work-related compensation or believe it leads to performance improvements. The employees surveyed cited the difficulty of measuring and weighing the value of different activities, expressed distrust in statistics, and viewed them as manipulative.

4.2 Professional Threats and Risks

With regard to Hypothesis 2, the best predictive model was the one that included the variables *Psychological Demands* and *Control* (JCQ), and, inversely, *Contact* (JDS). *Control* was the element that contributed most to the model. We also found that *Vigor*, *Control*, and *Absorption* (Engagement), along with *Psychological Demands* and *Dedication* (JCQ), had a positive correlation with *Professional Risks and Threats*. Hypothesis 2 was therefore partially confirmed, since there were links between the criterion variable and the predictor variables (Personality, ERI model, JDS model, Age, Seniority in the current job, Seniority in Public Administration, Hours worked per week, and Days worked while sick).

The *Psychological demands of work* and *Control over work* are the two central dimensions of Karasek's Demand-Control Model (Karasek, 1992). Stress (or tension) results from the interaction between these two characteristics, and four categories are defined based on the demand-control relationship. The most negative category (high tension) occurs in situations of high demand and low control over work, while the most positive (low tension) occurs in cases of low demand and high control. The other two categories are active workers (high demand and high control) and passive workers (low demand and low control).

Incorporating *Psychological Demands* into the model as a predictor of *Professional Risks and Threats*, therefore, aligns well with the expectations of the demand-control model. *Control* should, in theory, have an inverse relationship with professional risks, in accordance with the model's formulation. However, our data show a positive relationship. *Contact* is the only variable from the JDS model that fits the predictive model for professional risks and threats, and the established relationship is negative. It should therefore be considered that interpersonal relationships in the work environment offer employees a sense of security, which reduces the perception of risk.

Indeed, social support is considered crucial in addressing workplace stress, as interpersonal relationships foster social inclusion, comfort, guidance, and material assistance.

Finally, the relationship between *Engagement* and *Professional Threats and Risks* appears to align with the findings of Ravalier et al. (2014), who reported improvements in professional efficiency under conditions of rising stress. Similarly, Shalley et al. (2004) suggested that the relationship between pressure felt by employees and their performance follows an inverted "U" curve; that is, only a moderate amount of pressure enhances performance, whereas too much or too little can have a detrimental effect (Robbins and Judge, 2008).

4.3 Professional Growth and Development

Finally, the analysis of Hypothesis 3 indicates that the optimal explanatory model includes the predictive variables *Dedication* (Engagement), *Functional Impulsivity*, and *Control* (JCQ), and correlates inversely with *Meaning* (JDS) and *Hours worked per week*.

According to our results, *Professional Growth and Development* is directly related to *Vigour*, *Dedication*, and *Absorption* (Engagement); *Functional Impulsivity*; *Variety*, *Identity*, *Autonomy*, *Work Feedback*, and *Contact* (JDS); as well as *Psychological Support*, *Control*, and *Psychological Demands* (JCQ). These findings support the partial fulfillment of Hypothesis 3. Part of the hypothesis was not corroborated, as no relationship was found with the predictive variables *Age*, *Seniority in the current position*, *Seniority in Public Administration*, or *Days of attendance at work while sick*.

The inclusion of *Engagement* (specifically the *Dedication* variable) in the predictive model for *Professional Growth and Development* can be linked to studies by Karim and Behrend (2013), who concluded that there is a significant connection between employees' engagement and their willingness to commit to training. These findings are also consistent with Örtenblad (2004) and Farhang (2011),

who demonstrated that learning and knowledge sharing for personal and professional development are strongly associated with engagement.

According to Dickman (1990), individuals with high *Functional Impulsivity* are characterized by a rapid information processing style. Likewise, other studies have shown that speed in information processing is related to intelligence (Jensen, 1993).

The *Control* variable (JCQ model) is included in the predictive model for the *Professional Growth and Development* factor because employees with high scores in this area tend to be active workers who proactively seek growth and professional development (Karasek and Theorell, 1990). Therefore, the results obtained in our study are consistent with the postulates of Karasek's Demand-Control-Support Model.

An inverse relationship was observed between *Meaning of the Task* (JDS model) and *Professional Growth and Development*. In a study conducted specifically with Public Administration employees, Camilleri (2007) considered that, among all elements of the Job Characteristics Model (Hackman and Oldham, 1980), *Meaning of the Task* best predicts the motivational state of civil servants. Our findings diverge from this, as we observed that those who attribute greater meaning to their work appear to have a lower need for professional development. However, we have found no previous research supporting this correlation. This effect might be explained by the possibility that employees who find deep meaning in their tasks feel they have already reached a mature stage in their role and, thus, reduce the urgency for further growth.

Finally, the inverse relationship between *Hours worked per week* and *Professional Growth and Development* may arise from several factors. Long working hours clearly limit the practical opportunities for growth beyond one's immediate job duties. Additionally, extended work hours often lead to decreased work intensity and increased errors (Kodz et al., 2003). Employees may compensate for the long hours by lowering their hourly productivity. Thus, the traditional approach that equates more time spent at work with greater performance—and evaluates an employee's productivity as a function of hours worked—may actually contradict the conditions necessary for professional growth and development.

5. Conclusion

The results of this study provide relevant information for research into the factors that favour Professional Competencies in Public Administration. The *Dedication* variable is the best predictor of the *Professional Responsibility* and

Professional Growth and Development variables, and the Control variable is the best predictor of Professional Threats and Risks. These findings can greatly aid in designing HR management policies, including selection processes, career development plans, and training programs. They can also provide information on the general state of certain groups of workers, and by identifying their factors (Professional Responsibility, Professional Risks and Threats, and Professional Growth and Development) we can also identify, for example, the organization's ability to engage in processes of change. The concept of Professional Responsibility is little used in the public administration and, in general, in HR Management, probably because it is a wide ranging and indeterminate construct. However, work in the public administration has some special features such as guaranteed tenure and the provision of public service. Given these features, the level of Professional Responsibility that public employees have is particularly important for predicting the level of involvement and execution of the entrusted tasks. Professional Responsibility as an element intrinsically linked to aspects such as the involvement, commitment or loyalty of employees, is one of the essential intangibles for the smooth running of any organization. The construct Occupational Threats and Risks is also very typical of public service, while the system itself is usually characterized by dynamics that seek high security in its procedures. Public employees themselves may tend to be conservative in the execution of their duties, since they do not usually work for objectives or in professional environments that encourage new professional challenges. Therefore, high levels of Threats and Occupational Risks will make it difficult for organizations to improve and modernize so, consequently, the corresponding corrective measures must be applied. Every organizational change requires employees to change some of their routine operations, the way they do their work, and their behaviour. Reducing resistance to change is important because the way in which employees react is critical to the success of change. There is considerable consensus that one of the key factors in the success of any change in the organization is acceptance by employees. The Growth and Professional Development factor will provide us with information regarding the individual and collective ability to carry out improvement processes in a particular organization. In this regard, the level of Professional Growth and Development could be related to continuous training and, more recently, processes of coaching and mentoring. The results of this study are also revealing in terms of the significant absence of correlations between the Professional Competences factors (COM.AD-18) and external correlates such as age, seniority in the position, seniority in the public administration and hours worked per week. Transferring these results to the practical level

of human resources management means that compensation for or recognition of seniority is unproductive, since no relationship has been found between age or seniority and the level of responsibility or growth in the job.

5.1 Limitations and implications

This study is not without limitations. Firstly, the data were obtained through self-reports, and this can produce biases ranging from social desirability to lack of sincerity (Alzghoul et al., 2018). Future research should include evaluations of employees made by co-workers and/or supervisors (Andreassen et al., 2010). Furthermore, the research could be enhanced by using structural equation modelling in the data analysis. The multiple regression analysis used to study the relationship between the predictor variables and the criterion variables only allowed us to draw conclusions about the direct and inverse influence between the variables used.

Here we can highlight the following main practical implications of this study:

The results are highly useful for designing Human Resources Management policies in the public administration, such as selection processes, career plans, and training plans, among others. It can also provide information on the general state of a specific group of workers, and by identifying their factors, we can determine, for example, the organization's capacity to undergo change processes. On the other hand, Professional Responsibility is an element intrinsically linked to aspects such as employee involvement, commitment, or loyalty, and is part of the intangibles that are essential for the smooth running of any public organization.

The results of this study are revealing in terms of the significant absence of correlations between professional competencies and external correlates such as age, seniority in the position, seniority in the Public Administration, and hours worked per week. If we apply these results to the practice of Human Resources Management in this area, it would suggest that compensation (e.g., salary) based on seniority is an unproductive practice, since no relationship has been found between age and seniority with the level of responsibility or career growth.

Furthermore, it can be considered that high levels of Professional Responsibility and Professional Growth aHRnd Development identify an ideal profile to adequately perform a position in Public Administration. Therefore, implementing training and development programs based on these areas could improve the effectiveness and efficiency of these public employees.

The conclusions provided by this study could be useful for designing HR Management policies such as selective processes, career plans and training plans, etc.

References

- ALZGHOUL, A., ELREHAIL, H., EMEAGWALI, O. L., & ALSHBOUL, M. K. (2018). Knowledge management, workplace climate, creativity and performance: The role of authentic leadership. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 592–612. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0111>
- ANDREASSEN, C. S., HETLAND, J., & PALLESEN, S. (2010). The relationship between “workaholism”, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24(1), 3–17. <https://doi.org/10.1002/per.737>
- ACHEAMPONG, N. A. A. (2021). Reward preferences of the youngest generation: Attracting, recruiting, and retaining Generation Z into public sector organizations. *Compensation & Benefits Review*, 53(2), 75–97. <https://doi.org/10.1177/0886368720954803>
- BAKKER, A. B., HAKANEN, J. J., DEMEROUTI, E., & XANTHOPOULOU, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- BOZIO NELOS, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69–81. <https://doi.org/10.1108/02683940410520664>
- BRUNAS-WAGSTAFF, J., BERGQUIST, A., & WAGSTAFF, G. F. (1994). Cognitive correlates of functional and dysfunctional impulsivity. *Personality and Individual Differences*, 17(2), 289–292. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90033-7)
- CAMILLERI, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356–377. <https://doi.org/10.1108/00483480710731329>
- CHAN, C. C. D. (2023). *Principals’ perceptions of their job characteristics and personal outcomes in Hong Kong public primary schools: Diagnosis based on the job characteristics model* [Doctoral dissertation, University of Bristol].
- CHICO, E., TOUS, J. M., LORENZO-SEVA, U., & VIGIL-COLET, A. (2003). Spanish adaptation of Dickman’s impulsivity inventory: Its relationship to Eysenck’s personality questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 35, 1883–1892. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00037-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00037-0)
- COSTA, P. T., & MCCRAE, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., NACHREINER, F., & SCHAUFELI, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- DICKMAN, S. J. (1990). Functional and dysfunctional impulsivity: Personality and cognitive correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 95–102. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.95>
- DIKKERS, J. S. E., JANSEN, P. G. W., DE LANGE, A. H., VINKENBURG, C. J., & KOOIJ, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: A longitudinal study. *Career Development International*, 15(1), 59–77. <https://doi.org/10.1108/13620431011020899>
- ESCRIBÀ-AGÜIR, V., MÁS, R., & FLORES, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*, 15, 142–149. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(01\)71533-6](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(01)71533-6)
- FARHANG, A. (2011). *The relationship between organizational learning and organizational trust with staff development in public universities in the South East* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Isfahan.
- FENG, Y., LI, F., & SUN, H. (2022). A study on the relationship between self-efficacy, psychological resilience, and job burnout of grassroots civil servants. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 64(10), 889–895. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002600>
- FISHER, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- FUERTES, F., Munduate, L., & Fortea, M. A. (1994). *Manual y material de prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 1: JDS*. Centro de Publicaciones de la Universidad Jaume I.
- GONZÁLEZ, L. (1997). Factorial structure and psychometric properties of the Spanish version of the “Job Diagnostic Survey” (JDS). *Psicologica*, 18(3), 227–251.
- HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- HAKANEN, J. J., BAKKER, A. B., & SCHAUFELI, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- HINTON, P. R., McMURRAY, I., BROWNLOW, C., & COZENS, B. (2014). *Statistics explained*. Routledge.
- IBRAHIM, M., & AL FALASI, S. (2014). Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562–582. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0098>
- INOUE, A., KAWAKAMI, N., TSUNO, K., SHIMAZU, A., TOMIOKA, K., & NAKANISHI, M. (2013). Job demands, job resources, and work engagement of Japanese employees: A prospective cohort study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 441–449. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0777-1>

- IRFAN, M., KHAN, S. Z., HASSAN, N., HASSAN, M., HABIB, M., KHAN, S., & KHAN, H. H. (2021). Role of project planning and project manager competencies on public sector project success. *Sustainability*, 13(3), 1421. <https://doi.org/10.3390/su13031421>
- JENSEN, A. R. (1993). Why is reaction time correlated with psychometric g? *Current Directions in Psychological Science*, 2(2), 53–56. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770697>
- KARANIKA-MURRAY, M., DUNCAN, N., PONTES, H. M., & GRIFFITHS, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- KARASEK, R. (1992). Stress prevention through work reorganization: A summary of 19 international case studies. *ILO Conditions of Work Digest: Preventing Stress at Work*, 11, 23–42.
- KARASEK, R., & THEORELL, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- KARIM, M. N., & BEHREND, T. S. (2013). Controlling engagement: The effects of learner control on engagement and satisfaction. *Cutting-Edge Technologies in Higher Education*, 6(Part G), 59–82. [https://doi.org/10.1108/S2044-9968\(2013\)000006G005](https://doi.org/10.1108/S2044-9968(2013)000006G005)
- KIM, T., & CHO, W. (2024). Employee voice opportunities enhance organizational performance when faced with competing demands. *Review of Public Personnel Administration*, 44(4), 713–739. <https://doi.org/10.1177/0734371X231190327>
- KODZ, J., DAVIS, S., LAIN, D., STREBLER, M., RICK, J., BATES, P., CUMMINGS, J., MEAGER, N., ANXO, D., GINESTE, S., TRINCZEK, R., & PAMER, S. (2003). *Working long hours: A review of the evidence. Volume 1—Main report* (Employment Relations Research Series 16). Department of Trade and Industry. <https://doi.org/10.13140/2.1.4808.3527>
- KRISHNA, S. M., & AGRAWAL, S. (2025). Creative performance of Millennials and Generation Z: What matters more, intrinsic or extrinsic rewards? *Administrative Sciences*, 15(1), Article 11. <https://doi.org/10.3390/admsci15010011>
- KRPÁLEK, P., BERKOVÁ, K., KUBIŠOVÁ, A., KRELOVÁ, K. K., FRENDOVSKÁ, D., & SPIESOVÁ, D. (2021). Formation of professional competences and soft skills of public administration employees for sustainable professional development. *Sustainability*, 13(10), 5533. <https://doi.org/10.3390/su13105533>
- LLORENS, S., BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., & SALANOVA, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International*

- Journal of Stress Management*, 13, 378–391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.378>
- MACÍAS-ROBLES, M. D., FERNÁNDEZ-LÓPEZ, J. A., HERNÁNDEZ-MEJÍA, R., CUETO-ESPINAR, A., RANCAÑO, I., & SIEGRIST, J. (2003). Evaluation of occupational stress in workers of a Spanish public hospital. Study of the psychometric properties of the Spanish version of the model “Effort-Reward Imbalance.” *Medicina Clínica*, 120(17), 652–657. [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(03\)73799-3](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(03)73799-3)
- MACIP-SIMÓ, S. (2015). *Professional competences in the general body of the public administration* [Unpublished doctoral dissertation]. Universitat Rovira i Virgili.
- MAÑAS RODRÍGUEZ, M. Á., SALVADOR FERRER, C. M., DÍAZ FÚNEZ, P. A., & PECINO MEDINA, V. (2014). Impacto de la comunicación de funciones directivas sobre el compromiso de los trabajadores en la Administración Pública. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1581–1587. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.icfd>
- OLDHAM, G., & HACKMAN, J. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 463–479. <https://doi.org/10.1002/job.678>
- ÖRTENBLAD, A. (2004). The learning organization towards integrated model. *The Learning Organization*, 11(2), 129–144. <http://dx.doi.org/10.1108/09696470410521592>
- PALUMBO, R. (2024). Turning into disengaged public servants: Examining the effects of discrimination on work engagement. *Public Organization Review*, 24, 1147–1170. <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00771-3>
- RAVALIER, J. M., McVICAR, A., & MUNN-GIDDINGS, C. (2014). Public service stress and burnout over 12 months. *Occupational Medicine*, 64(7), 521–523. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu100>
- REIS DE SOUZA CAMÕES, M., & DE OLIVEIRA GOMES, A. (2024). Engajamento no Trabalho de Servidores Públicos na Perspectiva de Especialistas. *Revista do Serviço Público (Civil Service Review)*, 75(2). <https://doi.org/10.21874/rsp.v75i2.9884>
- ROBBINS, S., & JUDGE, T. (2008). *Organizational behavior*. Prentice-Hall.
- ROWLAND, C., & HALL, R. (2014). Management learning, performance and reward: Theory and practice revisited. *Journal of Management Development*, 33(4), 342–356. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2012-0110>
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, W. B., LLORENS, S., PEIRÓ, J. M., & GRAU, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 117–134.

- SELIGMAN, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- SHALLEY, C. E., ZHOU, J., & OLDHAM, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- SIEGRIST, J. (2000). Place, social exchange and health: Proposed sociological framework. *Social Science & Medicine*, 51(9), 1283–1293. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(00\)00092-7](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00092-7)
- VIGIL-COLET, A., MORALES-VIVES, F., CAMPS, E., TOUS, J., & LORENZO-SEVA, U. (2013). Development and validation of the Overall Personality Assessment Scale (OPERAS). *Psicothema*, 25, 100–106. <https://doi.org/10.7334/psicothema2011.411>
- WOO, S. E., O'BOYLE, E. H., & SPECTOR, P. E. (2017). Best practices in developing, conducting, and evaluating inductive research. *Human Resource Management Review*, 27(2), 255–264. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.08.004>
- ZENGER, J. H., & FOLKMAN, J. (2011). *El líder extraordinario* [The extraordinary leader]. Profit Editorial.
- ZHANG, Y., GUO, Y., & NEWMAN, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *Tourism Management*, 61, 190–197. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.01.005>

La contribución del autocontrol para explicar la conducta relacional en el trabajo

José Manuel Pareja 
Bosonit S. L.
jpareja4@gmail.com

Ignacio Ramos-Vidal 
Universidad de Sevilla
iramos5@us.es

Resumen. El autocontrol es un rasgo de personalidad que incide en el desempeño laboral y en la conducta relacional que las personas despliegan en diferentes escenarios sociales. Este estudio pretende mostrar la contribución del autocontrol para explicar la variabilidad del comportamiento relacional formal e informal en una empresa de base tecnológica. Para ello, se aplicaron métodos de análisis de redes para evaluar la estructura relacional, el procedimiento de asignación cuadrática para examinar el solapamiento entre la estructura formal e informal y análisis de regresión para determinar el efecto que las tres dimensiones del autocontrol producen sobre la centralidad de grado y la intermediación en la red de contactos formales e informales. En el estudio participaron 88 personas (88,8 % hombres) con una edad media de 24,55 años ($DT = 3,44$) que conforman la plantilla completa de la empresa analizada. Los resultados muestran la existencia de solapamiento ($R = 0,287$; $p < 0,0001$) entre la estructura formal e informal. La capacidad para modificar la presentación de uno mismo incide positivamente en la intermediación en la red de contactos formales ($\beta = 0,408$; $p = 0,02$). La atención a la comparación social afecta negativamente sobre el nivel de intermediación en la red de contactos formales ($\beta = -0,369$; $p = 0,047$). Sin embargo, la variabilidad intersituacional es el predictor más potente de la centralidad de entrada ($\beta = 0,349$; $p = 0,009$) y de salida ($\beta = 0,295$; $p = 0,03$) en la red de

contactos informales. Se discute el rol del autocontrol en la conducta relacional y en los resultados de los trabajadores.

Palabras clave: Análisis de redes; autocontrol; centralidad; relaciones formales; relaciones informales.

THE CONTRIBUTIONS OF SELF-MONITORING TO EXPLAIN RELATIONAL BEHAVIOR AT WORK

Abstract. Self-monitoring is a personality trait that affects job performance and relational behavior displayed by individuals in different social settings. The objective of this study is to examine the contribution of self-monitoring in explaining the variability of formal and informal relational behavior in a technology-based company. Network analysis methods were applied to evaluate the relational structure, the quadratic assignment procedure to examine the overlap between formal and informal networks, and regression analysis to determine the effect of the three dimensions of self-monitoring on degree and betweenness centrality in formal and informal contact networks. A total of 88 people participated in the study (88.8% men), with an average age of 24.55 years ($SD = 3.44$), all of whom comprised the entire staff of the company under analysis. The results show the existence of overlap ($R = 0.287$; $p < 0.0001$) between the formal and informal relational structures within the company. The ability to modify one's self-presentation has a positive impact on brokerage in the formal contact network ($\beta = 0.408$; $p = 0.02$). The social comparison dimension of self-monitoring has a negative effect on the level of brokerage in the formal contact network ($\beta = -0.369$; $p = 0.047$). Intersituational variability is the most powerful predictor of indegree ($\beta = 0.349$; $p = 0.009$) and outdegree centrality ($\beta = 0.295$; $p = 0.03$) in the informal contact network. The role of self-monitoring in relational behavior and job performance is discussed.

Keywords: Centrality; formal relationships; informal relationships; network analysis; self-monitoring.

1. Introducción

La investigación en el ámbito organizacional se ha beneficiado desde hace varias décadas de las contribuciones del Análisis de Redes Sociales (ARS) (p. ej., Tichy y Fombrun, 1979), por lo que este paradigma se erige en un potente instrumento de investigación en las ciencias sociales (Borgatti et al., 2009) y del comportamiento (Fonseca-Pedrero, 2018). El ARS combina de manera comprensiva metodología cuantitativa y cualitativa, y su potencial para explorar fenómenos sociales está constatado (Yousefi-Nooraie et al., 2020).

Algunos de los fenómenos organizacionales más estudiados mediante ARS son los procesos de liderazgo (Balkundi y Kilduff, 2006; Hoppe y Reinelt, 2010), el intercambio de información y la gestión de conocimiento (Díez-Vial y Montoro-Sánchez, 2014; Parise, 2007), las relaciones de poder y los procesos de influencia social (Robins, Pattison, y Elliott, 2001; Sozen, 2012), los procesos relacionales que inciden en la cultura y en el clima organizacional (Eckenhof y Ershova, 2011; Zohar y Tenne-Gazit, 2008) y la superposición entre la estructura formal e informal interna de las empresas (Allen, James, y Gamlen, 2007; Wang et al., 2018; Whetsell et al., 2021).

Al mismo tiempo, el paradigma estructural se ha consolidado como un instrumento privilegiado para mejorar las prácticas de gestión de recursos humanos (Hollenbeck y Jamieson, 2015; Soltis, Brass y Lepak, 2018). En esta línea, el ARS se aplica para evaluar y optimizar los procesos de reclutamiento, selección, entrenamiento, evaluación, compensación, socialización y desarrollo de carrera (Brass, 2003, p. 283).

Las variables individuales inciden en el comportamiento social de los sujetos (Burt et al., 1998; Kalish, 2008). Atributos como el carisma determinan la ocupación de posiciones centrales que confieren poder y prestigio a quienes las ocupan (Balkundi, Kilduff, y Harrison, 2011). Uno de los rasgos de personalidad que afectan a la estrategia relacional de las personas y, por lo tanto, que determina la posición que ocupan en la estructura de las redes es el autocontrol (Snyder, 1979). Esta variable describe la medida en que los individuos ejercen control sobre su comportamiento expresivo, su autopresentación en diferentes contextos situacionales y en la demostración de afecto hacia los demás (Snyder, 1979). Los individuos caracterizados por un alto nivel de autocontrol modifican su conducta para adaptarse eficazmente a diferentes situaciones. Los individuos que responden a este perfil se preocupan por la adecuación social de su conducta, lo que los convierte en sujetos camaleónicos con un elevado potencial adaptativo (Toegel, Anand, y Kilduff, 2007). En sentido inverso, quienes cuentan con un

bajo nivel de autocontrol tienden a comportarse de manera congruente con sus propios valores y no suelen preocuparse por el ajuste social de su conducta, sino que se mantienen fieles a sí mismos (Fuglestad y Snyder, 2010; Mehra, Kilduff y Brass, 2001; Oh y Kilduff, 2008). Este tipo de conducta dificulta la adaptación situacional; sin embargo, reduce el malestar que genera la disonancia cognitiva en la esfera social y permite reforzar las propias creencias y la identidad social (Gangestad y Snyder, 2000; p. 531).

Los sujetos que puntúan alto en autocontrol son capaces de identificar cuál es la conducta que mejor se acomoda a la expectativa social en cada situación, lo que les permite generar afectos positivos en los demás y facilita la aceptación por parte del grupo. Esto les permite adquirir reputación positiva y aumentar su popularidad y prestigio social, lo que se traduce en la ocupación de posiciones de poder e influencia en las redes sociales (Fuglestad y Snyder, 2010). Algunos autores identifican el patrón conductual de las personas que cuentan con un alto nivel de autocontrol. Por ejemplo, Sasovova y colaboradores (2010, p. 641) indican que quienes exhiben puntuaciones elevadas en autocontrol se caracterizan por: a) captar las señales que ofrece el contexto de interacción sobre la manera correcta de comportarse; b) identificar las emociones, acciones y sensaciones de quienes los rodean; c) recabar información de sus pares (p. ej., compañeros de trabajo) con más frecuencia que quienes puntúan bajo; y d) emplear la información verbal, no verbal y relacional que recaban para diseñar su autoimagen en la esfera social.

Los procesos de autocontrol canalizan e influyen de manera significativa en las visiones del mundo, el comportamiento en situaciones sociales y en la dinámica en las interacciones con otros sujetos (Snyder, 1979; p. 85). Un aspecto central de este proceso consiste en la capacidad de los actores para efectuar evaluaciones precisas del contexto social en el que están inmersos. Las personas con elevado autocontrol conocen la posición exacta que ocupan dentro de las redes, evalúan las relaciones de poder que determinan la estructura de dichos sistemas, identifican subgrupos en función de las características de los actores y logran inferir cómo la configuración de la red condiciona el comportamiento tanto de ellos mismos como del resto de los miembros del grupo (Bhardwaj, Qureshi, Konrad et al., 2016; Ertan, Siciliano y Yenigün, 2019; Kudret, Erdogan y Bauer, 2019).

El autocontrol es un rasgo que caracteriza a quienes ocupan posiciones estratégicas en las redes; y les el acceso a ventajas competitivas (Oh y Kilduff, 2008). Otros autores apuntan a que el autocontrol es un precursor de la ocupación de posiciones de intermediación (Kilduff y Buengeler, 2019). Esta afirmación se debe a que prestar atención a las señales sociales e inferir las relaciones que mantienen otros componentes del grupo es una cualidad inherente a quienes puntúan alto en autocontrol (Mehra et al., 2001; Sasovova et al., 2010).

Las personas que efectúan evaluaciones cognitivas del entorno social que las rodea suelen ser actores influyentes en la medida en que pueden buscar los apoyos adecuados antes de proponer una acción. Estos sujetos disponen de información relacional privilegiada para definir la estrategia relacional que les conduzca a conseguir sus objetivos; al mismo tiempo, son capaces de ocupar posiciones de prestigio, lo que les permite acceder a información novedosa y obtener ventajas competitivas (Burt, 1992; 2004; Kalish, 2008). Krackhardt (1990) demostró que los trabajadores que poseían una visión más precisa del contexto relacional informal de la organización eran más poderosos y ocupaban posiciones centrales en redes formales de intercambio de información.

Ocupar posiciones de poder formal (p. ej., estar situado en la cúspide del organigrama organizativo) permite captar una imagen más certera del contexto informal de relaciones, algo que según Krackhardt (1990) constituye una fuente de poder social. Por otro lado, los trabajadores que perciben con fidelidad el contexto informal de relaciones tienden a ocupar posiciones centrales y estratégicas en las redes intraorganizativas (Mehra *et al.*, 2001; Sasovova *et al.*, 2010).

Estudios previos demuestran que los rasgos de personalidad condicionan en cierta medida la conducta social de las personas; y esta, a su vez, determina la posición que ocupan en las redes sociales (Krause, James y Croft, 2010; Rapp, Ingold y Freitag, 2019). Desde esta óptica, conocer el efecto que los rasgos de personalidad producen en el comportamiento relacional que las personas despliegan en las empresas es un tema de investigación pertinente, dado que puede ofrecer respuestas acerca de qué variables individuales se asocian a ocupar posiciones que dan acceso a información relevante para la toma de decisiones. La justificación de esta investigación radica en que la personalidad influye en las emociones, en la cognición, en las estrategias de socialización y en el aprendizaje que los sujetos desarrollan en el contexto laboral (Leiß y Rausch, 2023). Por lo tanto, comprender el efecto que los rasgos de personalidad producen en el intercambio de información es crucial para potenciar el desarrollo estratégico de cualquier empresa y, de manera acentuada, en las de base tecnológica.

El objetivo general de esta investigación es determinar el papel que desempeña el autocontrol en el posicionamiento que las personas ocupan en las redes intraorganizativas en una empresa del sector tecnológico afincada en el sur de España. Para alcanzar este objetivo general, se propone la siguiente batería de objetivos específicos:

1. Describir las propiedades estructurales de las redes intraorganizativas de contacto formal e informal.

2. Identificar el grado de solapamiento entre las redes de contacto formal e informal.
3. Determinar la contribución de las dimensiones del autocontrol para explicar la variabilidad de la centralidad de grado y de la intermediación de los actores en la red de contactos formales.
4. Determinar la contribución de las dimensiones del autocontrol para explicar la variabilidad de la centralidad de grado y de la intermediación de los actores en la red de contactos informales.

2. Método

2.1 Participantes y muestreo

En este estudio participaron las 88 personas (88,8 % hombres) que conforman la plantilla total de la empresa. Los participantes cuentan con edades comprendidas entre 19 y 34 años ($M = 24,55$; $DT = 3,44$). El desequilibrio entre hombres y mujeres se debe a que la empresa se centra en el desarrollo de productos tecnológicos y la población masculina tiende a estar sobrerrepresentada en sectores relacionados con la tecnología, las ciencias y las matemáticas (Baird, 2018). Al tratarse de un estudio de caso de una única organización, el universo muestral está conformado por el total de las personas que trabajan en la empresa, ya que se ha logrado la participación de todos los empleados de la organización evaluada.

Con respecto a los puestos que ocupan, el 85,2 % desempeña puestos de *junior consultant* ($n = 75$), el 11,4 % el puesto de *medior consultant* ($n = 10$), el 1,1 % el puesto de *senior consultant* ($n = 1$), y el 2,3 % ocupa el puesto de *lead* ($n = 2$). En lo referente al departamento en el que desempeñan los participantes, el 54,5 % pertenece al departamento de Software Development ($n = 48$), donde se realizan funciones de diseño, creación, prueba y mantenimiento aplicaciones informáticas; el 36,4 % pertenece al departamento de Data ($n = 32$), donde se llevan a cabo labores de gestión y análisis de grandes conjuntos de datos para la toma de decisiones; el 5,7 % pertenece al departamento de RR. HH. ($n = 5$); el 2,3 % pertenece al departamento de DevOps & Cloud ($n = 2$), donde se encargan de integrar el desarrollo de software con la operación de sistemas informáticos; finalmente el 1,1 % ($n = 1$) pertenece al departamento de Project Management, que es el responsable de la coordinación integral de proyectos. En cuanto al tiempo que los empleados llevan trabajando en la empresa, el 44,3 % lleva menos de 1 año ($n = 39$), el 40,9 %

lleva entre 1 y 2 años ($n = 36$), el 8 % lleva entre 2 y 3 años ($n = 7$), y el 6,8 % lleva más de 3 años ($n = 6$).

2.2 Instrumentos

Para evaluar el autocontrol se empleó la escala desarrollada por Lennox y Wolfe (1984). El instrumento consta de 18 ítems, divididos en 3 dimensiones. La dimensión 1 corresponde a la capacidad para modificar la presentación de uno mismo y se refiere a la exhibición de conductas que posibilitan a la persona generar afectos positivos en los demás. Esta dimensión se encuentra formada por 7 ítems (ejemplo: *Una vez que sé lo que requiere una situación, me resulta fácil regular mis acciones en consecuencia*). La dimensión 2 corresponde a la atención a la comparación social; y describe el grado en que los individuos prestan atención al comportamiento que exhiben otros sujetos con quienes interactúan, al objeto de determinar su nivel de eficacia en las relaciones interpersonales. Esta dimensión está compuesta por 6 ítems (ejemplo: *Para mí es importante encajar en el grupo con el que estoy*). La dimensión 3 corresponde a la variabilidad intersituacional, que se centra en la multiplicidad de comportamientos adaptativos que la persona es capaz de adoptar en diferentes contextos situacionales. Esta dimensión se encuentra formada por 5 ítems (ejemplo: *No siempre soy la persona que aparento ser*). Los ítems se responden siguiendo una escala Likert que va del 1 al 6 y que expresa el grado de acuerdo con cada uno de los ítems que se plantean, en la que 1 corresponde a *totalmente en desacuerdo* y 6 corresponde a *totalmente de acuerdo*. La escala completa goza de óptimas propiedades psicométricas ($\alpha = 0,86$).

Para evaluar las redes de contactos formales e informales se diseñó un instrumento socio-céntrico siguiendo las recomendaciones de estudios previos (Provan, Veazie, Staten *et al.*, 2005). Se evaluaron dos tipos de relaciones, una de carácter formal y otra informal. Se tomó esta decisión debido a que los antecedentes muestran la pertinencia de estudiar la interacción entre la estructura formal e informal que caracteriza a las organizaciones (Wang *et al.*, 2018; Whetsell *et al.*, 2021; Soda y Zaheer, 2012). Se decidió evaluar relaciones que denotan contactos formales e informales porque estudios previos sugieren que sendos tipos contribuyen a conformar la arquitectura interna de las organizaciones y producen efectos directos sobre los indicadores de desempeño a nivel individual y colectivo (Rank, 2008; Soda y Zaheer, 2012). Las relaciones formales describen la frecuencia con la que se ha solicitado consejo técnico a otros miembros de la organización en el último mes, mientras que las relaciones informales evalúan la frecuencia con la que se han llevado a cabo actividades de ocio con otros miembros de la organización en el mismo periodo de tiempo. Cada participante

puede puntuar de 0 a 3 a cada miembro de la empresa (0 = no se ha mantenido contacto; 1 = contacto esporádico, una o dos veces al mes; 2 = contacto frecuente, una o dos veces a la semana; 3 = contacto diario). Este sistema de medición permite evaluar tanto la existencia de la relación como la intensidad de esta.

2.3 Procedimiento y análisis de datos

En primer lugar, se consultó al responsable de la empresa la posibilidad de llevar a cabo el estudio y, en consecuencia, de recoger los datos de los empleados. Se administró el instrumento de manera presencial, en presencia de un miembro del equipo de investigación. La cumplimentación del instrumento duró entre 25 y 35 minutos. Los participantes firmaron un consentimiento informado en el que se explicó el tratamiento de los datos por parte del equipo de trabajo y se adquirió el compromiso de ofrecer *feedback* al finalizar el estudio siguiendo las recomendaciones de estudios previos (Agneessens y Labianca, 2022).

El análisis de datos multivariante se ejecutó con el software SPSS (Versión 25.0. Armonk, NY: IBM Corp). Para el procesamiento, análisis y visualización de los datos relacionales, se utilizó el software UCINET 6.718 (Borgatti et al., 2002). Se calculó la centralidad de grado y la intermediación como medidas de poder y control de información en las redes de contactos formales e informales. La centralidad de grado evalúa la prominencia de un actor dentro de una red dada y para ello mide el número de contactos que mantiene cada actor con el resto de los componentes del sistema (Freeman, 1978). Este indicador se subdivide en dos parámetros en función de si se mide el número de nominaciones recibidas (*indegree*) o emitidas (*outdegree*). La intermediación es las veces que un actor aparece entre la distancia más corta (denominada *camino geodésico*) que conecta a dos actores de la red (Freeman, 1978).

Para responder al primer objetivo específico, se calcularon los principales indicadores de cohesión relacional mediante el software UCINET (Borgatti et al., 2002) y se efectuó la representación visual mediante NETDRAW, una aplicación inserta en UCINET. Para la consecución del segundo objetivo específico, se aplicó el procedimiento de asignación cuadrática que permite comparar matrices de adyacencia utilizando una prueba de permutaciones no paramétrica entre las diadas que componen la red (Krackhardt, 1987). Esta prueba arroja el coeficiente de Jaccard y el nivel de correlación entre las matrices comparadas; así, es posible determinar el nivel de solapamiento entre las matrices. Para alcanzar los objetivos específicos 3 y 4, en primer lugar se calcularon los indicadores de centralidad para las redes de contactos formales e informales con el software UCINET; posteriormente, se trasladaron a SPSS, donde se calcularon las correlaciones

bivariadas entre los indicadores de centralidad y las dimensiones del autocontrol; finalmente, se plantearon varios modelos de regresión lineal para determinar la proporción de la varianza de la centralidad en las redes de contactos formales e informales imputable al efecto del autocontrol.

3. Resultados

3.1 Objetivo específico 1

El primer objetivo específico consiste en describir las propiedades estructurales de las redes intraorganizativas de contactos formales (consejo técnico) e informales (compartir actividades lúdicas fuera del trabajo). La tabla 1 muestra los valores de los principales parámetros de cohesión, que aparecen acompañados de una breve descripción de cada indicador.

La información consignada en la tabla 1 muestra la existencia de comunalidades y diferencias con relación a los parámetros de cohesión entre las redes de contactos formales e informales. Ambas redes muestran un bajo nivel de cohesión, dado que la densidad se sitúa en el 7.1 %, cuentan con un número de relaciones similar y la centralización presenta valores por debajo del 25 %. Al mismo tiempo, en promedio, cada miembro está conectado a seis actores en cada red y se encuentra a una distancia media de tres actores. De igual modo, la reciprocidad diádica presenta valores parecidos, lo que sugiere que en torno a un tercio de las relaciones son correspondidas.

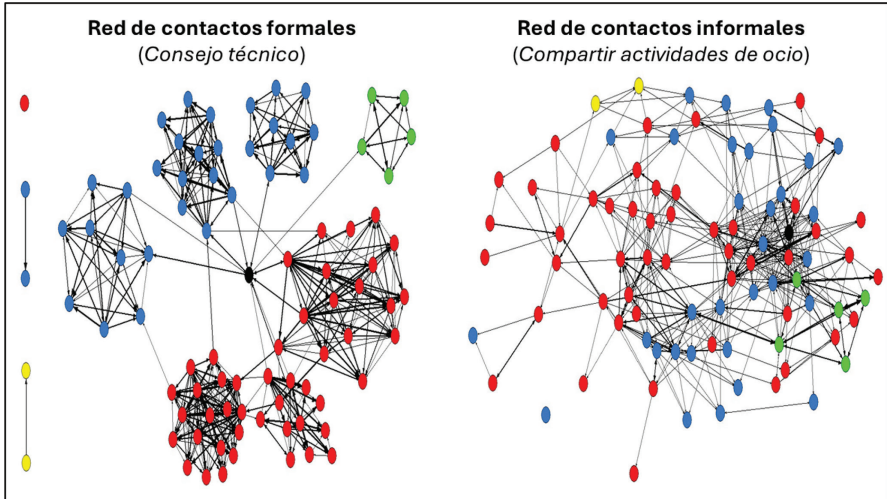
Sin embargo, a pesar de mostrar valores muy parecidos en algunos indicadores de cohesión estructural, se aprecian diferencias notorias entre las dos estructuras sociales. La red de contactos formales presenta un nivel de homofilia próximo a -1, lo que sugiere que prácticamente todo el intercambio de consejo técnico se produce entre personas que forman parte del mismo departamento. Mientras que en la red de contactos informales se aprecia un nivel de homofilia moderado cercano a 0, lo que indica que, aunque existe cierta tendencia a relacionarse para realizar actividades lúdicas con personas que trabajan en el mismo departamento, esta característica no es un factor determinante en el establecimiento de relaciones informales.

También se aprecian diferencias notables en el número de componentes detectados. En la red de contactos formales se aprecian 16 agrupaciones, mientras que en la red de contactos informales se identifican 25. Estos valores, junto con los de la densidad, la centralización, el grado medio y la reciprocidad diádica, muestran que en líneas generales se trata de dos redes con un bajo nivel de cohesión. Las redes formales e informales también se caracterizan por un elevado

Tabla 1. Valores y descripción de los parámetros de cohesión de las redes de contactos formales e informales

<i>Parámetro</i>	<i>Descripción</i>	<i>Red de contactos formales</i>	<i>Red de contactos informales</i>
Densidad	Mide la cantidad de conexiones existentes en una red en comparación con el total de relaciones posibles. Sus valores oscilan entre 0 y 1. Se expresa porcentualmente.	7,1 %	7,1 %
N.º de lazos	Cantidad de vínculos total que mantienen los actores dentro de una red dada.	544	543
Centralización	Evalúa el grado en que las relaciones se concentran en torno a unos pocos actores. Las redes altamente centralizadas tienen valores próximos a 1, mientras que las redes muy descentralizadas presentan valores cercanos a 0. Una red con una centralización equivalente a 1 (100 %) adoptaría forma de estrella, mientras que una red con una centralización igual a 0 (0 %) tendría la forma de un círculo perfecto.	11,3 %	23,5 %
Grado medio	Equivale al número medio de actores a los que están conectados los miembros de la red.	6,18	6,17
Distancia media	Señala el número medio de nodos que separan a cada actor de la red.	3,91	2,88
Homofilia en función del departamento de pertenencia	El índice E-i refleja el grado en que los miembros de la organización tienden a establecer relaciones con actores con características similares. Este indicador oscila entre -1 (todas las relaciones se producen con actores que cuentan con la misma característica) y 1 (todas las relaciones se producen con actores que cuentan con características diferenciales).	-0,92	-0,22
N.º de componentes	Muestra el número de subconjuntos cohesivos conectados a través de relaciones fuertes presentes en la estructura de la red. Describe el patrón de agrupamiento interno de la red.	16	25
Reciprocidad diádica	Proporción de díadas bidireccionales en comparación con el total de díadas posibles presentes en la red. Se expresa porcentualmente.	31,7 %	36,8 %

Figura 1. Redes de contactos formales e informales



Nota: Rojo = Departamento de Software Development; azul = Departamento de Data; verde = Departamento de RR. HH.; amarillo = Departamento de DevOps; negro = Departamento de Project Management.

Fuente: elaboración propia.

nivel de fragmentación interna observable gracias al amplio número de componentes detectados, dado el tamaño de la empresa evaluada (<100) y el número de departamentos ($n = 5$).

En la figura 1 se muestran las redes de contactos formales e informales, y se identifica la frecuencia de interacción a través de la intensidad del lazo y el departamento mediante el color de los nodos.

Los grafos que aparecen en la figura 1 permiten identificar diferencias substantivas entre las dos estructuras evaluadas. En la red de contactos formales se observa que las relaciones se producen con mayor intensidad dentro de los subgrupos pertenecientes a la misma área, mientras que en la red de contactos informales la estructura está más dispersa y las relaciones se distribuyen entre los diferentes departamentos, de modo que resulta difícil identificar un patrón de agrupamiento claro. En segundo lugar, las relaciones en la red de intercambio de consejo técnico son más intensas, lo que se aprecia gracias al grosor de la línea de conecta los nodos. Esta exploración visual sugiere que dentro de cada departamento el intercambio de consejo técnico es constante; el Departamento de Software Development (color rojo) es el subgrupo en el que se da la mayor frecuencia en la interacción, seguido del Departamento de Data (color azul). En

la red de contactos informales los vínculos son menos intensos, lo que sugiere una menor frecuencia de interacción en el desarrollo de actividades de ocio. Otro aspecto interesante es que en la red de consejo técnico el nodo en color negro que desempeña el rol de coordinador de proyectos ocupa el centro de la red y sobre este pivota toda la estructura. Mientras que en la red de contactos informales el papel articulador del nodo negro queda desdibujado y desempeña un papel secundario. La representación visual nos permite obtener una imagen certera de las características estructurales de la red y del patrón de agrupamiento en función del departamento.

3.1 Objetivo específico

El segundo objetivo específico pretende identificar el grado de solapamiento entre las redes de contacto formal e informal. Los estadísticos bivariados que arroja el procedimiento de asignación cuadrática muestran una correlación moderada ($R = 0,287$; $p < 0,0001$) entre las matrices de contactos formales e informales, mientras que el coeficiente de Jaccard, que establece el porcentaje exacto de relaciones repetidas entre las díadas que conforman las dos redes, exhibe un valor de $0,249$ ($p < 0,0001$) lo que muestra que en las dos redes se repite el 24,9 % de las conexiones entre los mismos pares de actores. Este resultado indica que existe superposición entre la estructura formal e informal de la empresa evaluada.

3.2 Objetivos específicos 3 y 4

El propósito de los dos últimos objetivos específicos es determinar la proporción de la variabilidad de la centralidad de grado y de la intermediación de los actores en las redes de contactos formales e informales imputable a cada dimensión del autocontrol. Con la finalidad de presentar la información de manera simple e intuitiva, los objetivos específicos 3 y 4 se muestran de manera conjunta. En la tabla 2 podemos ver los estadísticos descriptivos de las dimensiones del autocontrol y las medidas de centralidad de los actores en las redes de contactos formales e informales, así como las correlaciones bivariadas entre estas variables.

La matriz de correlaciones que aparece en la tabla 2 muestra una relación intensa entre las tres dimensiones que conforman el autocontrol. También se observan diversas correlaciones entre las dimensiones del autocontrol y las medidas de centralidad en las dos redes evaluadas. Las correlaciones más potentes se producen entre las dimensiones del autocontrol y la centralidad de entrada (*indegree*) y de salida (*outdegree*) en la red de contactos informales; y en menor medida entre las dimensiones de autocontrol y centralidad de salida y la intermediación

Tabla 2. Estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas entre el autocontrol y las medidas de centralidad en las redes de contactos formales (A) e informales (B)

<i>Variables</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Media autocontrol	3,48	0,35										
2. Media dimensión 1	3,55	0,42	0,92**									
3. Media dimensión 2	3,44	0,4	0,92**	0,79**								
4. Media dimensión 3	3,43	0,35	0,78**	0,56**	0,63**							
5. Outdegree red A	0,04	0,04	0,23*	0,19	0,21*	0,22*						
6. Indegree red A	0,04	0,01	0,01	0,02	0,01	-0,02	-0,25*					
7. Intermediación red A	2,47	5,51	0,18	0,22*	0,07	0,19	0,28**	-0,01				
8. Outdegree red B	0,02	0,02	0,26*	0,23*	0,19	0,31**	0,51**	-0,15	0,33**			
9. Indegree red B	0,02	0,02	0,31**	0,27**	0,22*	0,36**	0,35**	-0,14	0,32**	0,85**		
10. Intermediación red B	1,45	2,23	0,18	0,15	0,16	0,2	0,31	-0,01	0,14	0,66**	0,68**	

Notas: La media del autocontrol muestra la media de la escala completa que incluye las tres subdimensiones. Dimensión 1 = capacidad para modificar la presentación de uno mismo; dimensión 2 = atención a la comparación social; dimensión 3 = variabilidad intersituacional. * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

en la red de contactos formales. Estos resultados preliminares ofrecen soporte para plantear modelos de regresión con el fin de determinar la proporción de la variabilidad de la centralidad de grado y de la intermediación imputable al efecto del autocontrol. En la tabla 3 se muestran los coeficientes de las ecuaciones de regresión, en los que la dimensión tres del autocontrol actúa como independiente; y la centralidad de grado y la intermediación en las redes de contactos formales e informales, como dependiente. El estadístico de Durbin-Watson (DW), que examina el grado de autocorrelación de los residuos en los modelos de regresión muestra valores próximos a 2 en los cuatro modelos de regresión planteados, lo que sugiere que no existe autocorrelación entre las variables introducidas en las ecuaciones de regresión.

Los hallazgos reportados en la tabla 3 muestran un panorama dispar en cuanto a la magnitud del efecto que las diferentes dimensiones del autocontrol producen en la centralidad de grado y en la intermediación en las redes de contactos formales e informales. Los dos primeros modelos de regresión se plantean para alcanzar el objetivo específico 3, mientras que los dos últimos se proponen para responder al objetivo específico 4. Si se presta atención a los parámetros de ajuste de la ecuación de regresión del modelo 1, se observa que ninguna de las dimensiones del autocontrol produce efectos significativos en el establecimiento de relaciones por parte de las personas en la red de contactos formales; la proporción de la varianza explicada por las tres dimensiones del autocontrol es ínfima. Este resultado apunta a que ninguna de las dimensiones del autocontrol contribuye a explicar la conducta relacional de los actores en la solicitud de consejo técnico.

Sin embargo, se aprecian efectos significativos y de signo variable entre dos de las dimensiones del autocontrol y la ocupación de posiciones de intermediación en la red de contactos formales (modelo 2). La dimensión 1, que describe la capacidad para modificar la autopresentación ante los demás, produce un efecto notable en el grado de intermediación en la red de intercambio de consejo técnico ($\beta = 0,408$; $p < 0,05$). Este dato indica que por cada unidad que se incrementa la independiente, la intermediación aumenta 0,48 puntos. Mientras que la dimensión de atención a la comparación social produce un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre el nivel de intermediación en la red de consejo técnico ($\beta = -0,369$; $p < 0,05$). Este análisis pone de manifiesto que, por cada unidad que incrementa la independiente, la intermediación en la red de contactos formales decrece 0,36 puntos.

Los modelos de regresión 3 y 4 son propuestos para determinar la contribución de las dimensiones del autocontrol en la centralidad de los actores en la red de contactos informales. En el tercer modelo la dimensión variabilidad

Tabla 3. Coeficientes de los modelos de regresión para determinar el efecto del autocontrol en la centralidad de grado y en la intermediación en la red formal e informal

<i>Modelo 1: Variable dependiente outdegree red formal</i>							
Independientes	B	Desviación del error	β	t	p	IC95 % (inf.)	IC95 % (sup.)
Dimensión 1	0,005	0,018	0,049	0,277	0,782	-0,030	0,04
Dimensión 2	0,01	0,020	0,092	0,491	0,624	-0,029	0,048
Dimensión 3	0,016	0,016	0,138	1,006	0,317	-0,016	0,049
Resumen del modelo 1: R = 0,246; ΔR^2 = 0,027; EE = 0,041; Cambio en F = 1,81; DW = 2,04							
<i>Modelo 2: Variable dependiente intermediación en la red formal</i>							
Independientes	B	Desviación del error	β	t	p	IC95 % (inf.)	IC95 % (sup.)
Dimensión 1	5,342	2,248	0,408	2,377	0,020	0,873	9,812
Dimensión 2	-5,043	2,5	-0,369	-2,017	0,047	-10,014	-0,072
Dimensión 3	3,021	2,082	0,195	1,451	0,151	-1,119	7,162
Resumen del modelo 2: R = 0,317; ΔR^2 = 0,069; EE = 5,319; Cambio en F = 3,134; DW = 2,314							
<i>Modelo 3: Variable dependiente outdegree en la red informal</i>							
Independientes	B	Desviación del error	β	t	p	IC95 % (inf.)	IC95 % (sup.)
Dimensión 1	0,010	0,012	0,148	0,867	0,388	-0,014	0,034
Dimensión 2	-0,008	0,011	-0,107	-0,589	0,557	-0,035	0,019
Dimensión 3	0,025	0,013	0,295	2,202	0,03	0,002	0,047
Resumen del modelo 3: R = 0,324; ΔR^2 = 0,073; EE = 0,028; Cambio en F = 3,284; DW = 2,268							
<i>Modelo 4: Variable dependiente indegree en la red informal</i>							
Independientes	B	Desviación del error	β	t	p	IC95 % (inf.)	IC95 % (sup.)
Dimensión 1	0,011	0,008	0,222	1,329	0,187	-0,005	0,027
Dimensión 2	-0,009	0,009	-0,176	-0,992	0,324	-0,027	0,009
Dimensión 3	0,020	0,008	0,349	2,671	0,009	0,005	0,036
Resumen del modelo 4: R = 0,387; ΔR^2 = 0,119; EE = 0,019; Cambio en F = 4,934; DW = 2,048							

Notas: EE = error estándar de la estimación; DW = estadístico de Durbin Watson; dimensión 1 = capacidad para modificar la presentación de uno mismo; dimensión 2 = atención a la comparación social; dimensión 3 = variabilidad intersituacional

intersituacional es la única que produce efectos significativos sobre la conducta relacional referida al establecimiento de contactos en la red para desarrollar actividades de ocio ($\beta = 0,295$; $p < 0,05$). Este resultado indica que, por cada unidad que aumenta la independiente, la centralidad de salida en la red de contactos informales incrementa 0,295 puntos.

Por último, el cuarto modelo de regresión se propuso para establecer la proporción de la variabilidad de la centralidad de entrada en la red de contactos informales imputable a las dimensiones del autocontrol. Al igual que en el tercer modelo de regresión, la única dimensión que produce efectos sensibles sobre la centralidad de entrada en la red de contactos informales es la variabilidad intersituacional ($\beta = 0,349$; $p < 0,001$). Este resultado demuestra que la variabilidad intersituacional actúa como un potente predictor de la centralidad de entrada en la red de contactos informales, dado que, por cada unidad que incrementa la independiente, la centralidad de entrada aumenta 0,349 puntos.

4. Discusión

Las organizaciones son sistemas complejos cuya dinámica y funcionamiento se ve afectada por las relaciones de carácter formal e informal que se producen entre los actores que las conforman, ya sean individuos, equipos o unidades de trabajo (Brass *et al.*, 2004). La estructura social que resulta de las relaciones formales e informales da como resultado redes en las que las personas de la empresa ocupan diferentes posiciones. Esto implica que las relaciones formales e informales, en cierta medida, se definen mutuamente interactuando entre sí e incidiendo en el desempeño organizacional en la dinámica interna y en los resultados de la empresa (Allen *et al.*, 2007; Wang *et al.*, 2018; Whetsell *et al.*, 2021). Este trabajo ha demostrado la existencia de solapamiento entre la estructura formal de la empresa, que se deriva del intercambio de consejo profesional, y la estructura informal, que emerge a partir de los vínculos que los miembros de la organización mantienen para desarrollar actividades de ocio. Determinar cómo interactúan ambas estructuras y su superposición es crucial para conocer la arquitectura interna e identificar los procesos que inciden en el establecimiento de ambos tipos de contactos (Soda y Zaheer, 2012). La aplicación de procedimientos de asignación cuadrática (Krackardt, 1987), particularmente cuando se disponen de series repetidas de datos relacionales, permite establecer predicciones y posibilita ejecutar regresiones diádicas para establecer la medida en que las relaciones informales desencadenan relaciones formales; y viceversa (Ramos-Vidal, 2018). La aplicación de esta técnica puede informar el diseño de estrategias de intervención organizacional para potenciar las relaciones formales e informales entre los

trabajadores de un equipo, departamento o de la organización en su conjunto, con el objetivo de optimizar los procesos de trabajo.

Por otro lado, la posición que se ocupa en la estructura de la red determina cierta proporción del comportamiento social de los actores que forma parte del sistema; y el efecto que produce el posicionamiento en la conducta tiende a variar dependiendo del tipo de relación objeto de estudio. De este modo, un trabajador que ocupe una posición de intermediación en una red de consejo técnico tendrá acceso a información diversa no redundante que puede facilitar acceder a ventajas competitivas (Burt, 2004; Burt *et al.*, 2013). Que el líder de un equipo cuente con una sólida red de contactos formales e informales que integre a sus seguidores puede ser un indicador positivo de popularidad y carisma, lo que contribuye a incrementar su capacidad de influir en los miembros del grupo (Balkundi y Harrison, 2006; Balkundi *et al.*, 2011). No obstante, al mismo tiempo, la investigación demuestra que las características de las personas que forman parte de las organizaciones y, en concreto, los rasgos de personalidad pueden alterar la estructura de las redes a través de la estrategia relacional que adopta cada actor (Antonoplis, 2024).

Esta investigación demuestra que las dimensiones del autocontrol inciden en el comportamiento social que despliegan los empleados de la empresa evaluada tanto en el plano formal como informal. Sin embargo, cada dimensión produce un efecto de magnitud y signo variable dependiendo de si se trata de relaciones formales o informales. Los análisis ejecutados muestran, en contra de la expectativa teórica, que ninguna de las variables que conforman el autocontrol incide en la estrategia activa de búsqueda de consejo técnico, que ha sido evaluada mediante el número de contactos que reportan los participantes para solicitar este tipo de información. De igual modo, tampoco se aprecian asociaciones entre el número de nominaciones recibidas en la red de contactos formales y las dimensiones del autocontrol. Este resultado puede deberse a que los contactos formales en los contextos organizativos están constreñidos por los roles y las posiciones que desempeñan los miembros de la organización. Por lo tanto, el autocontrol dispone de una capacidad limitada para influir en el número de los contactos formales que mantienen las personas con otros miembros de la organización y en la intensidad de estos (Ibarra, 1993).

Sin embargo, la capacidad para modificar la presentación de uno mismo produce un efecto de alta intensidad en el nivel de intermediación que ostentan los actores en la red de consejo técnico, mientras que la atención a la comparación social incide de manera negativa sobre el nivel de intermediación en la misma red. La capacidad para identificar las normas y los patrones de conducta socialmente aceptables en diferentes contextos es un rasgo que caracteriza a

quienes puntúan alto en autocontrol (Kilduff y Buengeler, 2019). Esto contribuye a que las personas capaces de comportarse de manera camaleónica para generar una imagen positiva en los demás sean capaces de *navegar* con éxito a través de diferentes grupos sociales, lo que les permite desplegar el rol de brókeres y acceder a ventajas competitivas (Oh y Kilduff, 2008; Sasovova *et al.*, 2010; Burt *et al.*, 2013). Este resultado se alinea con los resultados reportados en el metaanálisis desarrollado por Fang *et al.* (2015), que evidenció que el autocontrol es el rasgo de personalidad que mejor predice el acceso a ventajas competitivas mediante el comportamiento de bróker. No obstante, vemos que la atención a la comparación social, contrariamente a los resultados obtenidos en estudios previos (Fang *et al.*, 2015; Oh y Kilduff, 2008; Sasovova *et al.*, 2010), afecta negativamente en el nivel de intermediación en la red de contactos formales. La comparación social requiere recabar información personal y relacional de los compañeros con los que se interactúa en la empresa. Este comportamiento implica mantener un contacto cercano y constante para observar la conducta de otros miembros de la organización, algo que en la práctica limita las oportunidades de intermediar entre subgrupos y aprovechar el acceso a ventajas competitivas (Iorio, 2022). Esto se debe a que el aprovechamiento de las posiciones de intermediación tiene lugar cuando los actores mantienen relaciones débiles con los grupos a los que conectan; sin embargo, recabar información de los compañeros de trabajo exige mantener un contacto constante que suele derivar en el establecimiento de relaciones fuertes entre subgrupos, también denominadas *lazos simmelianos* (Krackhardt, 1999).

La variabilidad intersituacional es la dimensión del autocontrol que produce los efectos más significativos en la conducta relacional informal de los empleados de la organización estudiada, mientras que las otras dos dimensiones no muestran efectos reseñables. La variabilidad intersituacional describe el ajuste de la conducta de las personas en diferentes escenarios que requieren la adopción de múltiples registros comportamentales (Day *et al.*, 2002). Esta estrategia relacional basada en modificar la conducta en función de las exigencias de cada contexto situacional requiere: a) identificar las normas y las regularidades sociales que imperan en cada situación social; b) la selección apropiada del comportamiento más eficaz en dicha situación, y c) la capacidad de exhibir la conducta socialmente deseable para generar afectos positivos en los demás. La bibliografía demuestra que esta capacidad de ajuste conductual es más efectiva en el plano de las relaciones informales, como en los lazos de amistad (Bhardwaj *et al.*, 2016), en las que los roles formales y la jerarquía no condicionan la selección de las personas con las que se desea interactuar. Este fenómeno puede explicar que la variabilidad intersituacional sea la dimensión del autocontrol más importante para predecir

el comportamiento relacional de las personas en contextos de socialización informal como el estudiado en este trabajo.

La principal contribución de este estudio es mostrar el potencial del ARS para evaluar fenómenos intraorganizacionales. El análisis sistemático y riguroso del contexto relacional proporciona herramientas a los responsables de las empresas para conocer la interacción entre la estructura formal e informal que, en última instancia, incide en los resultados de las personas, los grupos y las organizaciones en su conjunto. Al mismo tiempo, determinar el papel que desempeñan las variables de personalidad y, de forma específica, el autocontrol en el comportamiento relacional de los empleados es de gran valor para conocer el papel que juegan los rasgos de personalidad en los procesos organizacionales.

Referencias bibliográficas

- AGNEESSENS, F., & LABIANCA, G. J. (2022). Collecting survey-based social network information in work organizations. *Social Networks*, 68, 31-47. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2021.04.003>
- ALLEN, J., JAMES, A. D., & GAMLEN, P. (2007). Formal versus informal knowledge networks in R&D: a case study using social network analysis. *R&D Management*, 37(3), 179-196. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2007.00468.x>
- ANDERSON, M. H. (2008). Social networks and the cognitive motivation to realize network opportunities: a study of managers' information gathering behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 51-78. <https://doi.org/10.1002/job.459>
- ANTONOPLIS, S. (2024). Studying personality and social structure. *Social and Personality Psychology Compass*, 18(1), e12932. <https://doi.org/10.1111/spc3.12932>
- ASENDORPE, J. B., & WILPERS, S. (1998). Personality effects on social relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1531-1544. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1531>
- BAIRD, C. L. (2018). Male-dominated stem disciplines: How do we make them more attractive to women? *IEEE Instrumentation & Measurement Magazine*, 21(3), 4-14.
- BALKUNDI, P., & HARRISON, D. A. (2006). Ties, leaders, and time in teams: Strong inference about network structure's effects on team viability and performance. *Academy of Management Journal*, 49(1), 49-68. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.22083017>
- BALKUNDI, P., & KILDUFFE, M. (2006). The ties that lead: A social network approach to leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(4), 419-439. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.01.001>

- BALKUNDI, P., KILDUFF, M., & HARRISON, D. A. (2011). Centrality and charisma: Comparing how leader networks and attributions affect team performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1209. <https://doi.org/10.1037/a0024890>
- BHARDWAJ, A., QURESHI, I., KONRAD, A. M., & LEE, S. H. (2016). A two-wave study of self-monitoring personality, social network churn, and in-degree centrality in close friendship and general socializing networks. *Group & Organization Management*, 41(4), 526-559. <https://doi.org/10.1177/1059601115608027>
- BON, A. C., VOLKEMA, R. J., & SILVA, J. F. D. (2017). Ethical decision-making: The role of self-monitoring, future orientation, and social networks. *BAR—Brazilian Administration Review*, 14. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2017160091>
- BONACICH, P. (1987). Power and Centrality: A Family of Measures. *American Journal of Sociology*, 92(5), 1170-1182. <https://doi.org/10.1086/228631>
- BORGATTI, S. P., EVERETT, M. G., & FREEMAN, L. C. (2002). Ucinet 6 for Windows: Software for Social Network Analysis. Harvard, MA: Analytic Technologies.
- BORGATTI, S. P., MEHRA, A., BRASS, D. J., & LABIANCA, G. (2009). Network analysis in the social sciences. *Science*, 323(5916), 892-895. <https://doi.org/10.1126/science.1165821>
- BRASS, D. J. (1984). Being in the right place: A structural analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 518-539. <https://doi.org/10.2307/2392937>
- BRASS, D. J. (2003). *A social network perspective on human resources management*. En R. Cross, A. Parker, & L. Sasson (Eds.), *Networks in the knowledge economy* (pp. 283–323). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195159509.003.0019>
- BRASS, D. J., GALASKIEWICZ, J., GREVE, H. R., & TSAI, W. (2004). Taking stock of networks and organizations: A multilevel perspective. *Academy of Management Journal*, 47(6), 795-817. <https://doi.org/10.2307/20159624>
- BRASS, D., LABIANCA, G., MEHRA, A., HALGIN, D., & BORGATTI, S. P. (2014). *Contemporary perspectives on organizational social networks*. Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2014\)40](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2014)40)
- BRYAN, L. L., MATSON, E., & WEISS, L. M. (2007). Harnessing the power of informal employee networks. *McKinsey Quarterly*, 4, 1-11.
- BURT, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1kz4h78>
- BURT, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2), 349-399. <https://doi.org/10.1086/421787>

- BURT, R. S., JANNOTTA, J. E., & MAHONEY, J. T. (1998). Personality correlates of structural holes. *Social Networks*, 20(1), 63–87. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(97\)00005-1](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(97)00005-1)
- BURT, R. S., KILDUFF, M., & TASSELLI, S. (2013). Social network analysis: Foundations and frontiers on advantage. *Annual Review of Psychology*, 64, 527–547. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143828>
- DAY, D. V., SCHLEICHER, D. J., UNCKLESS, A. L., & HILLER, N. J. (2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 390–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.390>
- DÍEZ-VIAL, I., & MONTORO-SÁNCHEZ, Á. (2014). Social capital as a driver of local knowledge exchange: A social network analysis. *Knowledge Management Research & Practice*, 12(3), 276–288. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2014.7>
- ECKENHOFFER, E. M., & ERSHOVA, M. (2011). Organizational culture as the driver of dense intra-organizational networks. *Journal of Competitiveness*, 3(2), 28–42.
- ERTAN, G., SICILIANO, M. D., & YENIGÜN, D. (2019). Perception accuracy, biases and path dependency in longitudinal social networks. *PloS one*, 14(6), e0218607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218607>
- FANG, R., LANDIS, B., ZHANG, Z., ANDERSON, M. H., SHAW, J. D., & KILDUFF, M. (2015). Integrating personality and social networks: A meta-analysis of personality, network position, and work outcomes in organizations. *Organization Science*, 26(4), 1243–1260. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0972>
- FONSECA-PEDRERO, E. (2018). Análisis de redes en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 39(1), 1–12. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2852>
- FREEMAN, L. C. (1978). Centrality in social networks conceptual clarification. *Social Networks*, 1(3), 215–239. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(78\)90021-7](https://doi.org/10.1016/0378-8733(78)90021-7)
- FUGLESTAD, P. T., & SNYDER, M. (2010). Status and the motivational foundations of self-monitoring. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(11), 1031–1041. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00311.x>
- GANGESTAD, S. W., & SNYDER, R. (2000). Self-monitoring: Appraisal and Reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530–555. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.4.530>
- HOLLENBECK, J. R., & JAMIESON, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *The Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370–385. <https://doi.org/10.5465/amp.2014.0140>

- HOPPE, B., & REINELT, C. (2010). Social network analysis and the evaluation of leadership networks. *The Leadership Quarterly*, 21(4), 600-619. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.06.004>
- IBARRA, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management Journal*, 36(3), 471-501. <https://doi.org/10.2307/256589>
- IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- IORIO, A. (2022). Brokers in disguise: The joint effect of actual brokerage and socially perceived brokerage on network advantage. *Administrative Science Quarterly*, 67(3), 769-820. <https://doi.org/10.1177/00018392221092>
- KALISH, Y. (2008). Bridging in social networks: Who are the people in structural holes and why are they there? *Asian Journal of Social Psychology*, 11(1), 53-66. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2007.00243.x>
- KALISH, Y., & ROBINS, G. (2006). Psychological predispositions and network structure: The relationship between individual predispositions, structural holes and network closure. *Social Networks*, 28, 56-84. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2005.04.004>
- KILDUFF, M., & BRASS, D. (2010). Organizational social network research: Core ideas and key debates. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 317-357. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.494827>
- KILDUFF, M., & BUENGELER, C. (2019). Self-monitoring: A personality theory for network research. En D. J. Brass & S. P. Borgatti (eds.), *Social Networks at Work*. Routledge. <https://doi.org/10.1002/job.2346>
- KILDUFF, M., & TSAI, W. (2003). *Social networks and organizations*. Sage. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1156>
- KRACKHARDT, D. (1987). QAP partialling as a test of spuriousness. *Social Networks*, 9(2), 171-186. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(87\)90012-8](https://doi.org/10.1016/0378-8733(87)90012-8)
- KRACKHARDT, D. (1990). Assessing the political landscape: Structure, cognition, and power in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 342-369. <https://doi.org/10.2307/2393394>
- KRACKHARDT, D. (1999). The ties that torture: Simmelian tie analysis in organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, 16(1), 183-210.
- KRAUSE, J., JAMES, R., & CROFT, D. P. (2010). Personality in the context of social networks. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 365(1560), 4099-4106.
- KUDRET, S., ERDOGAN, B., & BAUER, T. N. (2019). Self-monitoring personality trait at work: An integrative narrative review and future research directions. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 193-208. <https://doi.org/10.1002/job.2346>

- LEIB, T. V., & RAUSCH, A. (2023). How personality, emotions and situational characteristics affect learning from social interactions in the workplace. *Vocations and Learning*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09303-w>
- LENNOX, R. D., & WOLFE, R. N. (1984). Revision of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1349-1364. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.6.1349>
- MEHRA, A., KILDUFF, M., & BRASS, D. J. (2001). The social networks of high and low self-monitors: Implications for workplace performance. *Administrative Science Quarterly*, 46, 121-146. <https://doi.org/10.2307/2667127>
- MITCHELL, J. C. (1974). Social networks. *Annual Review of Anthropology*, 3(1), 279-299. <https://doi.org/10.1146/annurev.an.03.100174.001431>
- OH, I., CHARLIER, S. D., MOUNT, M. K., & BERRY, C. M. (2014). The two faces of high self-monitors: Chameleonic moderating effects of self-monitoring on the relationships between personality traits and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 92-111. <https://doi.org/10.1002/job.1856>
- OH, H., & KILDUFF, M. (2008). The ripple effect of personality on social structure: Self-monitoring origins of network brokerage. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1155-1164. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1155>
- PARISE, S. (2007). Knowledge management and human resource development: An application in social network analysis methods. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 359-383. <https://doi.org/10.1177/1523422307304106>
- PROVAN, K. G., VEAZIE, M. A., STATEN, L. K., & TEUFEL-SHONE, N. I. (2005). The use of network analysis to strengthen community partnerships. *Public Administration Review*, 65(5), 603-613. <https://doi.org/10.1111/J.1540-6210.2005.00487.X>
- RAMOS-VIDAL, I. (2018). Determinants of inter-organizational network formation in the cultural sector. *Revista de Administração de Empresas*, 58, 16-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020180103>
- RANK, O. N. (2008). Formal structures and informal networks: Structural analysis in organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 24(2), 145-161. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.02.005>
- RAPP, C., INGOLD, K., & FREITAG, M. (2019). Personalized networks? How the Big Five personality traits influence the structure of egocentric networks. *Social Science Research*, 77, 148-160.
- ROBINS, G., PATTISON, P., & ELLIOTT, P. (2001). Network models for social influence processes. *Psychometrika*, 66(2), 161-189. <https://doi.org/10.1007/BF02294834>

- SASOVOVA, Z., MEHRA, A., BORGATTI, S. P., & SCHIPPERS, M. C. (2010). Network churn: The effects of self-monitoring personality on brokerage dynamics. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 639-670. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.639>
- SNYDER, M. (1979). Self-monitoring processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 12, 85-128. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60260-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60260-9)
- SODA, G., & ZAHEER, A. (2012). A network perspective on organizational architecture: performance effects of the interplay of formal and informal organization. *Strategic Management Journal*, 33(6), 751-771. <https://doi.org/10.1002/smj.1966>
- SOLTIS, S. M., BRASS, D. J., & LEPAK, D. P. (2018). Social resource management: Integrating social network theory and human resource management. *Academy of Management Annals*, 12(2), 537-573. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0094>
- SOZEN, H. C. (2012). Social networks and power in organizations. *Personnel Review*, 41(4), 487-512. <https://doi.org/10.1108/00483481211229393>
- SPARROWE, R. T., LIDEN, R. C., WAYNE, S., & KRAIMER, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 1-26. <https://doi.org/10.2307/3069458>
- TICHY, N., & FOMBRUN, C. (1979). Network analysis in organizational settings. *Human Relations*, 32(11), 923-965. <https://doi.org/10.1177/001872677903201103>
- TOEGEL, G., ANAND, N., & KILDUFF, M. (2007). Emotion helpers: The role of high positive affectivity and high self-monitoring managers. *Personnel Psychology*, 60(2), 337-365. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00076.x>
- WANG, H., LU, W., SÖDERLUND, J., & CHEN, K. (2018). The interplay between formal and informal institutions in projects: A social network analysis. *Project Management Journal*, 49(4), 20-35. <https://doi.org/10.1177/8756972818781629>
- WHETSELL, T. A., KROLL, A., & DEHART-DAVIS, L. (2021). Formal hierarchies and informal networks: How organizational structure shapes information search in local government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(4), 653-669. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2006.08019>
- YOUSEFI-NOORAIE, R., SALE, J. E., MARIN, A., & ROSS, L. E. (2020). Social network analysis: An example of fusion between quantitative and qualitative methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 14(1), 110-124. <https://doi.org/10.1177/1558689818804060>
- ZOHAR, D., & TENNE-GAZIT, O. (2008). Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: a social network analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 744. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.744>

Unraveling workplace dynamics: exploring the nexus of perceived narcissistic supervision, workplace bullying and employee responses: through the lens of conservation of resources theory

Kamran Khan 

Al-Hamd Islamic University Islamabad
phdmanagement.hrm@gmail.com

Tahira Nazir

COMSATS University Islamabad (WAH Campus)
tahiranazir@ciitwah.edu.pk

Abstract. In this paper, we examine how narcissistic supervision and workplace bullying affect job wellbeing and employee silence through emotional exhaustion and psychological contract violation in order to address gaps in recent research and highlight the effects of adverse working conditions on performance behaviors of employees. We conducted a pilot study involving data from 51 employees in the fast food industry and performed confirmatory factor analysis. We then collected data from 616 employees to assess the relationship between the study variables. Results indicate that perceived narcissistic supervision and workplace bullying have a direct positive relationship with employee silence, and a negative relationship with job well-being behaviors. They also reveal significant indirect relationships between the variables and support our hypotheses. These insights contribute meaningfully to academic literature and have practical implications for organizations striving to address the challenges posed by negative work environments. We highlight limitations of the study and provide future recommendations to enable researchers to assess the generalizability of our results.

Keywords: *Workplace bullying; perceived narcissistic supervision; emotional exhaustion; psychological contract violation; employee silence; job well-being.*

DESENTRAÑANDO LA DINÁMICA LABORAL: EXPLORANDO EL NEXO ENTRE LA SUPERVISIÓN NARCISISTA PERCIBIDA, EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LAS RESPUESTAS DE LOS EMPLEADOS A TRAVÉS DEL ENFOQUE DE LA TEORÍA DE CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS

Resumen. *En este artículo, analizamos cómo la supervisión narcisista y el acoso laboral afectan el bienestar laboral y el silencio organizacional de los empleados, a través del agotamiento emocional y la violación del contrato psicológico, con el fin de abordar vacíos en la investigación reciente y destacar los efectos de condiciones laborales adversas sobre los comportamientos de desempeño de los trabajadores. Realizamos un estudio piloto con datos de 51 empleados del sector de comida rápida y llevamos a cabo un análisis factorial confirmatorio. Posteriormente, recopilamos datos de 616 empleados para evaluar la relación entre las variables del estudio. Los resultados indican que la supervisión narcisista percibida y el acoso laboral tienen una relación directa positiva con el silencio organizacional, y una relación negativa con los comportamientos asociados al bienestar laboral. También revelan relaciones indirectas significativas entre las variables y respaldan nuestras hipótesis. Estos hallazgos aportan de manera significativa a la literatura académica y tienen implicaciones prácticas para las organizaciones que buscan enfrentar los desafíos de entornos laborales negativos. Se señalan las limitaciones del estudio y se ofrecen recomendaciones para investigaciones futuras, con el objetivo de evaluar la generalización de los resultados obtenidos.*

Palabras clave: *Acoso laboral; supervisión narcisista percibida; agotamiento emocional; violación del contrato psicológico; silencio del empleado; bienestar laboral.*

1. Introduction

Perceived narcissistic supervision (Jahanzeb and Raja, 2024) and workplace bullying (Zheng et al., 2024) have garnered increased attention in recent studies due to their impact on employees' behavior. Aggressive work environments and the dark personality traits of supervisors significantly influence employees' work attitudes and social interactions (Diller et al., 2023). The supervisory style plays a crucial role in shaping organizational outcomes. Supervisors' dark traits and egoistic behaviors foster perceptions of narcissism among subordinates (Gruda et al., 2022). Employees consistently evaluate their immediate supervisors, which in turn shapes their attitudes toward their work (Penning de Vries et al., 2022). Self-centered supervision has a detrimental effect on employee performance (Shoukry et al., 2024). The link between positive work outcomes and the relationship between supervisors and subordinates hinges on a supportive social work environment and the fulfillment of psychological contracts. When psychological contracts are not met, employees find it difficult to engage meaningfully in their work tasks (Tekleab et al., 2020).

Organizations invest considerable time and resources into creating a well-being environment and establishing policies to prevent uncivil behavior (Bijalwan et al., 2024). Job well-being behaviors are often influenced by narcissistic supervision (Diller et al., 2023). Employees who perceive high levels of narcissistic supervision undermine the well-being environment and resort to silence (Emelifeonwu and Valk, 2019). Supervisors who fail to recognize their subordinates' emotions in stressful situations contribute to emotional exhaustion, while employees' emotional responses in turn shape behavioral patterns. Moreover, well-being behaviors are negatively impacted by workplace bullying.

Workplace bullying fosters insecurity, low morale, depression, stress, withdrawal of voice, fear, disgust, and other negative emotions (Khan et al., 2021). These emotions create situations where employees are more likely to intentionally reduce their effort or even quit their tasks. When workplace bullying and injustice are present, well-being behaviors and social communication are less frequent. The social exclusion aspect of workplace bullying isolates individuals from work-related social relationships, causing them to withdraw and remain silent (Ren and Kim, 2023).

Recent studies have highlighted that perceived narcissistic supervision and workplace bullying contribute to low job performance, negative emotions, employee silence, and violations of psychological contracts (Jahanzeb and Raja, 2024; Zheng et al., 2024; Diller et al., 2023; Khan et al., 2022). It is essential to

examine how perceived narcissistic supervision affects employee interpersonal relationships, psychological contracts, and well-being behaviors, and to explore the mediating role of emotional exhaustion in employee silence and well-being behaviors (Zhong et al., 2022; Mell et al., 2022). Furthermore, the relationships between psychological contract violations, perceptions of narcissistic supervision, and the effects of workplace bullying on job well-being, employee interpersonal relationships, and psychological contract violations require further investigation (Ribeiro et al., 2024; Diller et al., 2023; Mirzaei and Aghighi, 2024). This study aims to extend recent research by Khan et al. (2021) and Khan et al. (2022), focusing on banking and telecommunications employees. We investigate the effects of perceived narcissistic supervision and workplace bullying by incorporating additional variables to explore their impact on job performance behaviors and employee silence. Specifically, we use emotional exhaustion and psychological contract violation as mediating variables and apply a robust analysis within the fast food chain industry in Pakistan.

2. Theoretical description & hypothetical development

We examined the literature and incorporated the well-established theoretical framework of Conservation of Resources (COR) theory. According to this theory, individuals are unable to utilize valuable resources when faced with stressors (Hobfoll and Shirom, 2001). The theory posits that work conditions significantly affect employees' job performance and commitment. Workers' resources are vulnerable, and in environments marked by bullying and high stress, individuals are unable to preserve their existing resources. Workplace bullying and perceived self-centered behavior by supervisors lead to emotional exhaustion, reduced engagement, and diminished well-being. Under such conditions, individuals tend to avoid upward communication, choosing instead to remain silent. Valuable resources and psychological contracts are eroded by organizational unfairness.

In this study, we also employ Trait Activation Theory to examine the effects of perceived narcissistic supervision on employee silence and job-related well-being (Chen, Zhang, et al., 2024). We extend the literature on workplace bullying and narcissistic supervision by analyzing the effects of these two independent variables on employee silence and job well-being. Additionally, we contribute to the literature by exploring the mediating roles of emotional exhaustion and psychological contract violation in the relationship between workplace bullying, perceived narcissistic supervision, employee silence, and job-related well-being.

2.1 Effects of perceived narcissistic supervision on job well-being behaviors and employee silence

Positive and negative supervisor roles manifest in organizations in various ways. Negative supervisory behaviors are closely linked to employee performance and well-being (Emmerling et al., 2023). The “dark triad” traits in supervisors—such as narcissism—have a detrimental impact on organizational well-being and harm interpersonal relationships (Diller et al., 2023). Employees are generally more sensitive to negative experiences than positive ones, meaning that a toxic work atmosphere tends to exert a stronger influence on their behavior. A narcissistic supervisor tends to reduce job satisfaction, performance, and well-being, while increasing workplace stress (Shoukry et al., 2024). Individual work behaviors related to well-being are negatively associated with narcissistic personality traits. For instance, subordinate motivation and performance have been negatively correlated with the perceived power of supervisors (Ribeiro et al., 2024). A supervisor perceived as narcissistic often leads employees to socially withdraw from one another. A culture of silence tends to emerge under narcissistic supervision, as employees remain quiet in anticipation of negative or hostile responses from listeners, or due to confrontational interactions with colleagues and supervisors (Pinder and Harlos, 2001). While motivated employees often go beyond their assigned tasks, those who perceive their supervisor as narcissistic—particularly in social interactions—tend to work with reduced energy. Employee silence is typically a reflection of unsupportive leadership and a weak feedback system (Botha and Steyn, 2023).

H1: Perceived narcissistic supervision will negatively influence job well-being behaviors and positively affect employee silence.

2.2 Perceived narcissistic supervision, psychological contracts violation and emotional exhaustion

An egocentric supervisory style, combined with a negative organizational culture and poor conflict management, undermines psychological contracts in the workplace. Many employees respond sensitively to psychological contracts shaped by leadership behavior (Emmerling et al., 2023). Those who feel betrayed by their organization often report high levels of job insecurity and reduced communication (Tekleab et al., 2020). Supervisory behavior has been positively associated with the violation of psychological contracts. These contracts are directly

influenced by both the experience and perception of narcissistic supervision. Employees who perceive a high level of narcissism within the organization are more likely to disregard the formation of psychological contracts with supervisors and colleagues. Subordinates of narcissistic leaders often feel tense, emotionally exhausted, and depressed; they struggle to be productive and tend to avoid speaking up (Diller et al., 2023). Emotional exhaustion is a common consequence in such environments (Zeeshan et al., 2024). Perceived narcissistic supervision and its ripple effects pose a serious threat to an employee's emotional and cognitive resources. Negative emotions are exacerbated by the perception of narcissistic leadership (Shina and Hur, 2020).

H1a: Perceived narcissistic supervision will be positively related to psychological contract violation and emotional exhaustion.

2.3 Relationship between psychological contract violations, emotional exhaustion, perceived narcissistic supervision, and job well-being behaviors

An employee's level of performance is influenced by job insecurity, supervisor support, and well-being behaviors. Employees who experience violations of the psychological contract tend to be more disengaged and experience greater job insecurity (Wu et al., 2024). Supervisors are often perceived as representatives of the organization. Therefore, when supervisors exhibit abusive or self-centered behavior, employees may attribute these actions to the organization itself, leading to a perceived breach of the psychological contract. This dynamic can foster a non-collaborative atmosphere where colleagues are less inclined to support one another in completing work tasks (Pradhan et al., 2020).

Psychological contract violations are negatively correlated with perceptions of organizational justice. Employees' perception of such violations increases when key elements of organizational justice (e.g., normative fairness) are not properly upheld. Those who perceive a higher degree of contract violation are more likely to withdraw from responsibilities and exhibit disengagement in their roles (Latorre et al., 2020).

H1b: Psychological contract violations and emotional exhaustion will negatively mediate the relationship between perceived narcissistic supervision and job well-being behaviors.

2.4 Relationship between emotional exhaustion, psychological contract violations, perceived narcissistic supervision, and employee silence

Employees' perceptions of a supervisor's coercive or legitimate power can induce stress, weaken well-being behaviors, and reduce their commitment to work. Consequently, their motivation to perform effectively diminishes (Zeeshan et al., 2024). Heightened emotional exhaustion—manifested through feelings of anger, guilt, and other negative emotions—combined with perceptions of a supervisor's entitled behavior, deteriorates the quality of the supervisor-subordinate relationship (Chen, Zhang, et al., 2024).

Emotional exhaustion mediates the impact of the work environment on job satisfaction and retention intentions. When employees feel they have less autonomy and weaker relationships with their supervisors, emotional exhaustion tends to increase. This, in turn, has been linked to higher turnover intentions. Narcissistic supervision disrupts perceived fairness in terms of autonomy, distributive justice, and procedural justice, thereby exacerbating emotional exhaustion (Knudsen et al., 2008).

Perceptions of narcissistic supervision—such as coercion and selfishness—undermine trust and contribute to an increase in employee silence. The degree of silence is often proportional to the intensity of the supervisor's narcissistic behavior. Moreover, an employee's willingness to voice concerns depends significantly on how receptive the supervisor is. Fair leadership tends to reduce silence, whereas perceived injustice amplifies it (Zill et al., 2018).

Psychological contracts are directly impacted by how employees experience and interpret supervisor narcissism. Individuals who perceive high levels of narcissism within their organization are more likely to remain silent due to feelings of betrayal and psychological contract violations. Such perceptions—particularly of abusive supervision—have also been associated with broader organizational factors, such as the perceived fairness of procedural justice (Welander et al., 2019).

H1c: Psychological contract violations and emotional exhaustion will positively mediate the relationship between perceived narcissistic supervision and employee silence.

2.5 Effects of workplace bullying on job well-being behaviors and employee silence

Workplace bullying is defined as deviant, antisocial behavior in the work environment with the intent to harm individuals. Such behavior is often characterized by rudeness, discourtesy, and a disregard for social norms (Ren and Kim, 2023). Bullying in the workplace can have deeply distressing consequences for employee well-being, affecting both social and personal factors that influence outcomes like job satisfaction and commitment.

Job-related well-being is significantly shaped by the coping strategies employees adopt in response to negative experiences. When negative interactions persist among coworkers, they can transform a once-positive workplace culture into a hostile environment that consciously undermines others (Jung and Yoon, 2018). Workplace bullying has been linked to both employee engagement and disengagement, depending on how these behaviors develop within organizational contexts (Mirzaei and Aghighi, 2024).

Moreover, bullying contributes to a culture of silence, where employees refrain from voicing concerns or reporting mistreatment. Such behavior often stems from fear or learned helplessness within an abusive setting. Individuals tend to withhold knowledge and information, opting for silence as a coping mechanism in response to negative organizational practices (Morrison, 2014). In this sense, bullying behaviors actively foster environments where silence becomes the norm (Brinsfield, 2013).

H2: Workplace bullying will negatively influence job well-being behaviors and positively influence employee silence.

2.6 Workplace bullying, psychological contract violation, and emotional exhaustion

Over the past four decades, psychological contracts in the workplace have been significantly affected by the presence of severe bullying. Workplace bullying not only damages individual psychological contracts but also undermines the broader sense of organizational justice. Scholars have examined how bullying correlates with employees' perceptions of fairness and psychological contract violations (Naseer and Raja, 2019).

Psychological contracts—unwritten expectations between employees and organizations—are essential for cultivating trust and commitment. However,

negative workplace events, such as bullying, can trigger perceptions of interactional and distributive injustice (Khan et al., 2021). These violations may serve as mediating mechanisms in the relationship between deviant workplace behaviors and long-term organizational dysfunction.

Modern employees face various stressors, including high-pressure tasks, insecure employment conditions, and rapidly changing work environments. Persistent negative interactions can intensify stress, provoke anxiety, and reduce emotional engagement and performance (Ren and Kim, 2023). Additionally, workplace bullying has been associated with both physical and emotional harm (Ballard and Easteal, 2018). Environments where bullying occurs often lead to emotional exhaustion, as supported by evidence that such settings generate heightened levels of negative affect (Jung and Yoon, 2018; Danauskė et al., 2023).

H2a: Workplace bullying will be positively related to psychological contract violation and emotional exhaustion.

2.7 Relationship between psychological contract violation, emotional exhaustion, workplace bullying, and job well-being behaviors

Empirical studies have emphasized the mediating role of psychological contract violations in the relationship between well-being behaviors (such as work engagement) and workplace bullying. Psychological detachment has been found to intensify the impact of bullying on counterproductive work behaviors. The “dark side” of psychological contracts links the negative consequences of cynicism to deteriorations in well-being behaviors (Tong et al., 2020).

Job insecurity is positively correlated with workplace bullying and also mediates its effect on work performance (Shina and Hur, 2020). Psychological contract violations are exacerbated by the aftermath of workplace bullying, which tends to generate negative emotions that prompt employees to intentionally disengage from tasks or reduce their effort. Uncivil behaviors in the workplace often stem from overwhelming job demands, leading to emotional exhaustion. Over time, this exhaustion diminishes job satisfaction and contributes to chronic fatigue (Koon and Pun, 2018).

Fear induced by an insecure environment has been linked to emotional exhaustion through symptoms like anxiety, anger, and burnout (Lee et al., 2019). Nielsen and Einarsen (2012) demonstrated that emotional exhaustion plays a significant mediating role between workplace bullying and work performance.

Similarly, Ren and Kim (2023) explored both direct and indirect effects of bullying on employees' willingness to work, finding that bullying leads to greater emotional exhaustion and decreased motivation to complete tasks. Hur et al. (2016) further underscored the importance of emotional states, showing that negative emotions significantly reduce the quality of work when employees operate under emotional strain.

H2b: Psychological contract violations and emotional exhaustion will negatively mediate the relationship between workplace bullying and job well-being behaviors.

2.8 Relationship between psychological contract violation, emotional exhaustion, workplace bullying, and employee silence

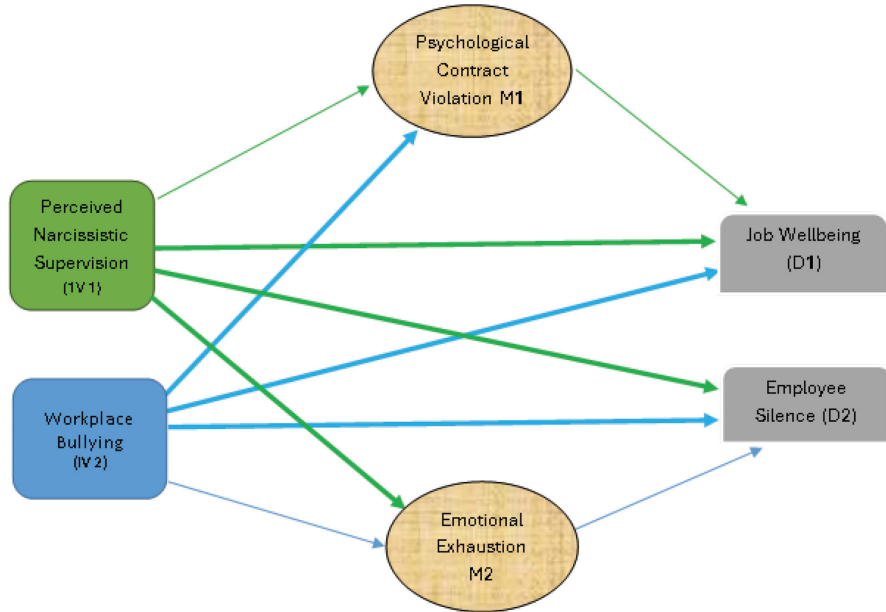
Substantial empirical evidence supports the idea that psychological contract fulfillment strongly influences employee performance. When psychological contracts are not upheld, employee well-being declines, along with discretionary efforts such as communication and active participation (Botha and Steyn, 2023). Although motivated employees often go beyond their assigned duties, perceptions of narcissistic supervision can drain their energy and reduce engagement (El-Naggar et al., 2023).

Psychological detachment has also been found to intensify the consequences of bullying, leading to counterproductive work behaviors (Tong et al., 2020). When psychological contracts are violated, employees are more likely to remain silent and refrain from reporting uncivil or inappropriate behavior. Burnout, emotional exhaustion, fear, and the threat of conflict often underlie this silence (Morrison, 2023).

Employees' emotions serve as mediators between their engagement at work and exposure to bullying (Mirzaei and Aghighi, 2024). Hostile work environments give rise to negative emotions, which encourage disengagement or deliberate task neglect. Organizational stressors and interpersonal conflict can escalate frustration, leading to decreased performance (Olaleye and Lekunze, 2024). Bullies provoke psychological distress—manifested in stress, depression, and anxiety—which can also lead to social isolation (Einarsen et al., 2003).

Emotional exhaustion functions as a key mediator between uncivil workplace behaviors and poor job performance. Exhausted employees tend to withdraw from responsibilities, participate less in organizational life, and increasingly isolate themselves. Emotions such as regret, fear, shame, guilt, and anger further

Figure 1. Theoretical framework



influence the degree to which employees are willing or able to express themselves (Einarsen et al., 2003).

H2c: Psychological contract violations and emotional exhaustion will positively mediate the relationship between workplace bullying and employee silence.

This figure illustrates that perceived narcissistic supervision and workplace bullying are directly associated with employee silence and job wellbeing, and indirectly associated through psychological contract violations and emotional exhaustion.

3. Methodology

3.1 Research method and design

For this study, we adopted a quantitative approach and used a survey to examine the relationships between the key variables. A quantitative design is particularly useful for measuring individual attitudes, opinions, and behaviors (Pinquart and Schindler, 2007). We chose a cross-sectional research design, meaning that all variables were assessed at a single point in time. While this method may seem

limited by its snapshot nature, it offers valuable insights, especially when considering specific time lags. Cross-sectional studies are often more practical and cost-effective compared to longitudinal designs, allowing us to capture important relationships between variables within a short timeframe (Pinquart and Schindler, 2007).

3.2 Population, data collection and sampling technique

Recent research in the banking and telecommunications sectors has highlighted a troubling trend: workplace bullying and the perception of narcissistic supervision appear to hinder employee performance (Khan et al., 2021; Khan et al., 2022). Building on these findings, the present study shifts the focus to a different but equally dynamic industry—fast food. Specifically, it explores how these negative workplace dynamics affect staff members employed at leading fast food chains, including Pizza Hut, McDonald's, KFC, Burger King, Papa John's, and Subway. The study targets branches located in several major cities: Lahore, Rawalpindi, Islamabad, Mirpur, Gujrat, and Peshawar. Participants were selected from both regional and city-level outlets.

3.3 Data collection procedure

Branch managers were initially contacted, and upon receiving their consent, data collection commenced using both online Google Forms and printed questionnaires distributed during in-person visits. The survey was conducted in English, a language that participants reported understanding with ease. In the initial phase, responses were gathered from 51 employees as part of a pilot study aimed at testing the model. This phase also served to assess the suitability and reliability of the adopted scales, which were validated through confirmatory factor analysis.

Following this, data were collected from the main sample using the same questionnaire, with no modifications to its content or language. In the second phase, a total of 930 questionnaires were distributed. The study received 230 completed forms online and 396 via hard copies. After excluding 10 improperly filled responses, the final dataset comprised 616 valid samples for analysis.

3.4 Control variables

The study included age, gender, work experience, and academic qualifications as control variables (see Table 1).

Table 1. Demographic details

	Description	Number	Percentage
Gender	Female	202	32.8
	Male	414	67.2
Total		616	100
Academic Qualification	Intermediate	138	22.4
	Degree	366	59.42
	Master's	112	18.18
Total		616	100
Age	18-30 Years	314	51.29
	31-40 Years	216	35.06
	Above 40 Years	86	13.65
Total		616	100
Work Experience	Less than 1 Year	102	16.55
	1-10 Years	332	53.89
	10-15 Years	128	20.77
	More than 15 Years	54	8.79
Total		616	100

3.5 Instrument justification

This study employed several standardized questionnaires originally developed by Western researchers and written in English. These instruments were carefully reviewed by the research team and their academic supervisor, all of whom possess expertise in business studies and practical experience within organizational settings. After a subjective evaluation, the instruments were deemed appropriate for the target population. Since all items were contextually relevant, no cultural adaptation was necessary.

The choice to use English-language instruments was also deliberate. The study's participants were highly qualified professionals, many of whom operate in environments where English functions as the official language of communication. To reinforce this assumption, a pilot study was conducted with a smaller subset of participants. The results confirmed that both the language and content of the questionnaires were well-suited to the broader sample.

Notably, these instruments have been successfully applied in prior studies involving Asian populations, including those from Pakistan. Their established validity

across cultural contexts served as further justification for their adoption in this research, particularly given their prior use in studies from the banking and telecommunications sectors. While the development of indigenous tools might offer deeper cultural resonance, such an endeavor often proves time-intensive and redundant when reliable scales are already available. In the current study, additional efforts were made to validate the instruments and ensure alignment with local cultural norms.

3.6 Instruments and measurements

Participants were asked to assess perceived narcissistic supervision using a six-item scale developed by Hochwarter and Thompson (2012). Responses were recorded on a five-point Likert scale ranging from “strongly disagree” (1) to “strongly agree” (5), with the scale demonstrating a reliability coefficient of 0.87.

To evaluate workplace bullying, the study used the 22-item Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) by Einarsen et al. (2009), which addresses three dimensions: work-related, person-related, and physical intimidation. Participants rated each item on a five-point frequency scale from “never” (1) to “always” (5). This scale showed high internal consistency, with a reliability of 0.95.

Psychological contract violations (PCV) were measured through a four-item scale developed by Robinson and Morrison (2000), again using a five-point Likert format (1 = strongly disagree, 5 = strongly agree), with a reliability score of 0.86.

Emotional exhaustion was assessed using the six-item subscale from Maslach and Jackson’s (1981) inventory. Although the text erroneously notes a Likert scale from 1 to 2, the intended format appears to be the standard five-point agreement scale. This measure achieved a reliability of 0.88.

Employee silence was measured via Brinsfield’s (2013) scale, also based on a five-point agreement spectrum. It yielded a reliability coefficient of 0.90.

Finally, job well-being was evaluated using a 17-item instrument developed by Schaufeli et al. (2006), which utilizes a six-point frequency scale ranging from “never” (1) to “always” (6). This scale demonstrated strong reliability at 0.92.

4. Results and analysis

4.1 Analytical strategy

The present study analyzed the collected data in three phases. In the first phase, the model was tested and CFA was carried out using SPSS 2.8 and AMOS software version 26. In the second phase, convergent and discriminant validity and outer model assessment were performed using PLS-SEM on SMART-PLS version 4.0.2.

Table 2. Model fit indices

Communalities of Constructs	Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
	CMIN	4711.129	--	--
PNS: 0.739	DF	2262	--	--
WB: 0.667	CMIN/DF	2.083	Between 1 and 3	Excellent
EE: 0.724	CFI	0.922	>0.95	Acceptable
ES:0.684	SRMR	0.1	<0.08	Acceptable
PCV:0.734	RMSEA	0.07	<0.06	Acceptable
JWB:0.979	PClose	0	>0.05	-----

Notes: PNS= perceived narcissistic supervision; WB=workplace bullying; EE=emotional exhaustion; ES=employee silence; PCV=psychological contract violation; JWB=job well-being behaviors; CFI=comparative fit index; RMSEA=root mean square error of approximation; SRMR= standardized root mean residual

In the final mediation-moderation analysis phase, direct and indirect relationships were examined using a PROCESS macro model proposed by Hayes (2013).

After the initial analysis with SPSS, model fit indices were observed based on six factors established in a rotated component matrix, i.e., perceived narcissistic supervision, workplace bullying, emotional exhaustion, psychological contract violation, employee silence, and job well-being behaviors. AMOS software was then used to calculate model fit indices. The values of CMIN/DF ranged from 4 to 6.27, and GFI values were close to 0.90, which are considered fair (Kline, 2011). RMSEA values ranged from 0.05 to 0.10, which are satisfactory ($p < 0.045$) (Hair et al., 2019; Hu and Bentler, 1999). Table 2 shows the goodness-of-fit indicators. The values of CMIN/DF are 2.083, GFI 0.922, SRMR 0.100, and RMSEA 0.07. These model fit values indicate a significant level and provide a suitable basis for further analysis.

Table 2 presents the communality of each item after conducting the CFA in SPSS. The communalities of each construct are also satisfactory. These results demonstrate the significance and relevance of each item to the present study. There were no issues regarding the usability of the research questionnaires, as the respondents were well-informed and well-educated.

4.2 Assessment of the measurement model

The hypotheses and the statistically significant differences among the variables were tested using PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation

Modeling). The analysis was performed using Smart PLS 4.1.0.0 software. The data from this study were initially processed using the PLS algorithm to assess outer loadings, average variance extracted (AVE), composite reliability, discriminant validity, and the variance inflation factor (VIF). Items with loadings greater than 0.70 indicate that the model explains over 50% of the variance in the constructs. Cronbach's alpha should not be used; instead, composite reliability should be greater than 0.70 (Hair et al., 2019). Table 3 presents the item loadings for each variable. All item loadings were greater than 0.60, demonstrating the model's relevance. The values of composite reliability should exceed 0.60, although in established research they should ideally be above 0.70. As a rule, exploratory research with a minimum reliability of 0.60 in the model is acceptable (Hair et al., 2019).

Before assessing the structural model, it is essential to determine the VIF (variance inflation factor), which is used to assess collinearity issues among the indicators. VIF values equal to or above 5 indicate collinearity problems (Wong, 2013), while ideally, they should be closer to 3 (Becker et al., 2015). Table 3 shows that all VIF values were below 5, indicating that there were no collinearity issues in the data. Additionally, Table 3 shows the composite reliability values, which reflect the significance level of composite reliability in this study.

The matrix used to evaluate convergent validity is the average variance extracted (AVE), calculated by computing the mean values and squaring the loading of each construct. AVE requires the loadings to be squared, and the mean of each construct to be computed. AVE should represent at least 50% of the item variance or be equal to or greater than 0.50 (Hair et al., 2019). Table 3 presents the average variance extracted (AVE) for all variables. All values were within the significant and relevant range for the current model.

The next step was to determine discriminant validity, which represents the distinctiveness of each construct from the others. Discriminant validity ensures that constructs are empirically different from one another. Fornell and Larcker (1981) suggested using a traditional matrix to compare inter-construct correlations with the AVE of the same scale, and these correlations must be higher than 0.50. Table 4 shows the discriminant validity for perceived narcissistic supervision and workplace bullying, where the higher diagonal values for all constructs are greater than the values below them, indicating the effective level of discriminant validity in the data.

4.3 Testing of hypotheses

The structural model was assessed in accordance with the recommendations by Hayes (2013) regarding the model criteria, which included the beta coefficients,

Table 3. Measurement of outer model

Constructs	Indicators	Loadings	VIF	Constructs	Indicators	Loadings	VIF
Workplace Bullying	WB 1	0.633	1.758	Perceived Narcissistic Supervision	ES 4	0.778	2.233
	WB 2	0.62	1.802		ES 5	0.778	2.123
	WB 3	0.66	1.731		ES 6	0.671	1.596
	WB 6	0.648	1.928		ES 10	0.661	1.976
	WB 7	0.664	1.842		ES 11	0.713	2.138
	WB 8	0.779	2.745		ES 12	0.647	1.944
	WB 9	0.723	2.162		ES 13	0.714	2.079
	WB 10	0.663	2.671		PNS 1	0.755	1.851
	WB 11	0.731	2.837	Psychological Contract Violation	PNS 2	0.745	1.764
	WB 12	0.773	2.737		PNS 3	0.785	1.764
	WB 13	0.768	2.671		PNS 4	0.739	1.595
	WB 14	0.711	2.125		PNS 5	0.656	1.445
	WB 15	0.75	2.912		PNS 6	0.698	1.473
	WB 16	0.701	3.279		PCV 1	0.779	1.505
	WB 17	0.715	2.764		PCV 2	0.792	1.616
	WB 18	0.772	2.422		PCV 3	0.803	1.669
	WB 19	0.761	1.741		PCV 4	0.762	1.526

Table 3. Measurement of outer model (Continued)

Constructs	Indicators	Loadings	VIF	Constructs	Indicators	Loadings	VIF
	WB 20	0.767	3.136	Job Well-Being	JWB 2	0.691	1.751
	WB 21	0.751	2.645		JWB 3	0.707	1.723
	WB 22	0.731	2.165		JWB 4	0.692	2.187
Emotional Exhaustion	EE 1	0.72	1.548		JWB 5	0.679	2.022
	EE 2	0.717	1.521		JWB 7	0.678	1.869
	EE 3	0.792	1.915		JWB 8	0.747	1.643
	EE 4	0.742	1.677		JWB 9	0.652	2.019
	EE 5	0.758	1.644		JWB 10	0.836	1.976
	EE 6	0.76	1.697		JWB 11	0.662	2.138
Employee Silence	ES 1	0.74	2.019		JWB 12	0.768	1.944
	ES 2	0.741	2.053		JWB 15	0.828	2.079
	ES 3	0.807	2.528		JWB 17	0.762	2.528

Table 4. Convergent & discriminant validity

Constructs	AVE	CR	EE	ES	JWB	PNS	PCV	WB
EE	0.561	0.884	0.749					
ES	0.506	0.901	0.616	0.722				
JWB	0.512	0.926	0.417	5.187	0.716			
PNS	0.534	0.873	0.345	0.404	0.526	0.701		
PCV	0.615	0.865	0.221	0.401	0.199	0.447	0.684	
WB	0.51	0.955	0.031	0.209	0.168	0.422	0.513	0.518

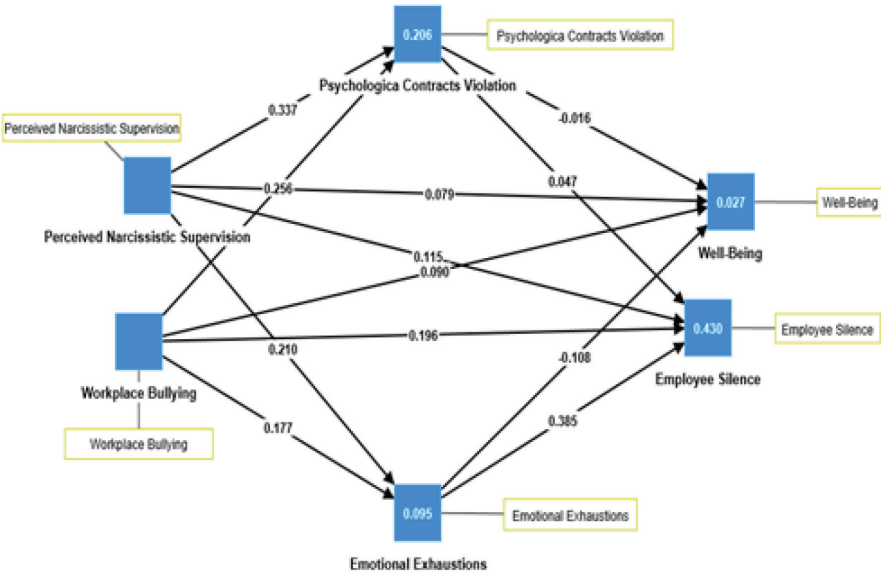
EE=Emotional Exhaustion, ES=Employee Silence, WB=Well-being, PNS=Perceived narcissistic supervision, PCV=Psychological contract violation, WB=Workplace bullying, CR=Composite Reliability, AVE=Average variance extracted, DV=Discriminant validity by Fornell and Larcker 1981 criteria

corresponding p-values, and bootstrapping resampling of 5000 iterations using SMARTPLS 4.0.2. Bootstrapping was employed to assess significance by providing confidence intervals. P-values should be below 5%, and t-statistics should exceed 1.96. Positive path coefficient values indicate a direct relationship between the variables in the study, while negative values suggest an inverse relationship. The path coefficients meet the criteria set by the research questions, and all hypotheses were successfully tested. Workplace bullying and perceived narcissistic supervision have a significant positive relationship with employee silence and a negative relationship with job well-being behaviors. Furthermore, emotional exhaustion and psychological contract violation significantly mediated the relationships between the independent and dependent variables.

Figure 2 illustrates that perceived narcissistic supervision and workplace bullying have direct associations with employee silence and job well-being, thereby confirming the direct hypotheses. These variables were also indirectly connected through the intervening role of psychological contract violations and emotional exhaustion.

Path analysis describes the direct impact of the independent variables on the dependent variables, as well as the indirect mediation links hypothesized in the theoretical model used in this study. Table 5 shows the direct relationships between the independent variables and the dependent variables, as well as the mediator variables. Perceived narcissistic supervision has a direct positive relationship with employee silence but is not significantly associated with job well-being. On the other hand, PNS has a direct positive impact on emotional exhaustion and psychological contract violation. Secondly, workplace bullying

Figure 2. Hypothetical relations



worsens job well-being and increases employee silence. Bullying behavior is also positively correlated with emotional exhaustion and psychological contract violations. Table 5 also shows that the T statistic reaches the level of significance, i.e., values are greater than 1.96, with p-values less than 0.05. This supports the seven hypotheses regarding the independent variables of perceived narcissistic supervision and workplace bullying in relation to the mediator and dependent variables.

Table 6 shows that the T statistic reaches the level of significance, i.e., values are greater than 1.96, with p-values less than 0.05. This supports all eight indirect hypotheses involving the independent variables of workplace bullying and perceived narcissistic supervision through the mediating variables of emotional exhaustion and psychological contract violation. These results indicate that emotional exhaustion and psychological contract violation significantly mediate the relationship between the independent and dependent variables.

5. Discussion

The present study utilized the Conservation of Resources (COR) theory to investigate the effects of workplace bullying and perceived narcissistic supervision on employee silence and job well-being behaviors through the mediating roles of emotional exhaustion and psychological contract violation. Our results

Table 5. Testing of the hypotheses with perceived narcissistic supervision

Hypotheses	Independent Variables	Mediators	Dependent Variables	β	T values	P Values	Decision
H1	PNS		JWB	0.079	1.051	0.294	Rejected
H1	PNS		ES	0.115	2.68	0.008	Accepted
H1a	PNS	PCV		0.337	14.417	0.0000	Accepted
H1a	PNS	EE		0.21	4.47	0.0000	Accepted
H1b	PNS	PCV	JWB	-0.016	1.995	0.001	Accepted
H1b	PNS	EE	JWB	-0.219	4.071	0.004	Accepted
H1c	PNS	PCV	ES	0.139	2.312	0.021	Accepted
H1c	PNS	EE	ES	0.481	10.428	0.0000	Accepted

EE= Emotional Exhaustion, ES= Employee Silence, WB= Well-being, PNS= Perceived narcissistic supervision, PCV= Psychological contract violation, WB= Workplace bullying; T value > 1.96, p value <0.05

Table 6. Testing of the hypotheses with workplace bullying

Hypotheses	Independent Variables	Mediators	Dependent Variables	β	T values	P Values	Decision
H2	WB		JWB	-0.011	2.228	0.043	Accepted
H2	WB		ES	0.196	2.305	0.022	Accepted
H2a	WB	PCV		0.256	13.131	0.001	Accepted
H2a	WB	EE		0.177	5.133	0	Accepted
H2b	WB	PCV	JWB	-0.061	2.252	0.025	Accepted
H2b	WB	EE	JWB	-0.108	4.077	0	Accepted
H2c	WB	PCV	ES	0.012	2.256	0.025	Accepted
H2c	WB	EE	ES	0.385	10.179	0	Accepted

EE=Emotional Exhaustions, ES=Employee Silence, WB= Well-being, PNS=Perceived narcissistic supervision, PCV=Psychological contracts violation, WB= Workplace bullying, T value > 1.96, p vale <0.05

confirm that perceived narcissistic supervision and workplace bullying lead to a decrease in employees' job resources, positive emotions, job well-being behaviors, and participation in work tasks. Job resources may include competence, self-efficacy, skills, and reputation, among others. Employees who feel betrayed develop negative perceptions of their organization. Professional growth becomes unfeasible when job resources are depleted. The main contribution of this study to the COR theory literature is that it demonstrates how adverse working conditions diminish existing job resources.

Drawing on COR theory, this study associates employee job resources with negative work environments, such as workplace bullying. Bullying increases the likelihood of resource loss. The loss of job resources resulting from psychological contract violation reduces well-being and discourages employees from putting forth adequate effort in the workplace (Hobfoll and Shirom, 2001). Employee reactions to bullying are accompanied by a depletion of current resources. Well-being behaviors—commonly regarded as valued resources—are undermined when employees fail to conserve their resources in resource-draining contexts such as bullying (Rosen et al., 2016; Hobfoll et al., 2018). Based on the COR theoretical framework, the present study confirms a direct relationship between workplace bullying and both employee well-being and silence. It also affirms that emotional exhaustion and psychological contract violation mediate the effects of workplace bullying on these outcomes, and that employee job resources continue to decline under such conditions.

The participants in this study were employees in Pakistan's fast food industry. Several prior studies have identified factors that reduce employees' work outcomes, voice, and well-being behaviors, including perceived narcissistic supervision (Zhong et al., 2022) and workplace bullying (Gruda et al., 2022). Perceived narcissistic supervision generates counterproductive work behaviors and suppresses well-being behaviors (Mell et al., 2022; Khan and Gul, 2022). Over the past three decades, workplace bullying has emerged as a social concern due to its pervasive and harmful impacts. Globally, workplace mistreatment—such as aggression, social undermining, and deviant behaviors—hampers individual and overall organizational performance. Employees' mood, intentions, and well-being are shaped by their perception of the work environment (Bijalwan et al., 2024). Their reactions to incivility often manifest as negative emotions, including fear, anger, sadness, frustration, and helplessness. Employees' day-to-day behaviors are driven by their emotions, and their emotional reactions and affective commitment tend to diminish in response to perceived psychological contract violations (Olaleye and Lekunze, 2024).

5.1 Implications for organizations

Employees face numerous negative workplace factors, such as harassment, threats, and insulting or self-centered behaviors. Perceptions of supervisor narcissism affect subordinates' personalities and work performance. A second implication of this study is that employees often encounter bullying in the workplace. Training programs can help improve environments prone to such behavior. This study also provides insight into how organizational management and supervision can enhance their approach to negative workplace dynamics.

Our results offer guidance for managers and supervisors on addressing perceived narcissistic supervision and workplace bullying. These leaders play a key role in shaping employee behavior and enhancing performance. Since employees interact with their supervisors daily, effective communication is more likely when emotional considerations are acknowledged. Organizations should actively address these issues by raising awareness through official meetings and both social and print media.

Creating a positive work environment that fosters emotional well-being and supportive behaviors is essential. Narcissistic tendencies among supervisors must be discouraged to prevent their detrimental effects on employee performance. Organizations should offer robust support systems and implement clear policies to promote well-being, counteract bullying, deliver relevant training, and ensure open upward communication (Srivastava et al., 2022). Fair treatment can also be ensured through effective performance appraisal systems that continuously evaluate employee contributions.

Finally, establishing open communication channels for employee feedback is crucial. These measures can reduce workplace silence and encourage expression. Freedom of expression plays a central role in preventing negative emotions and fostering strong psychological contracts. Without it, employees are more likely to withhold their opinions and disengage from organizational activities.

5.2 Limitations and recommendations for future research

This study presents several limitations. First, we employed a cross-sectional research design and tested the hypotheses within a specific timeframe. Future research could utilize a longitudinal design to explore the effects of workplace bullying and perceived narcissistic supervision over different time intervals (Jahanzeb and Raja, 2024). A two- or three-wave longitudinal study would enable researchers to better understand the consequences of workplace bullying within culturally diverse organizational contexts.

Second, the sample used in this study was drawn from specific organizations in the fast-food industry. Future studies could extend the research to include different sectors and companies located in major cities across Pakistan. For instance, Zheng et al. (2024) suggest that the implications of workplace bullying should be analyzed across both generalized and culturally varied organizational settings.

Third, this study examined the effects of perceived narcissistic supervision and workplace bullying on employee silence and job-related wellbeing, primarily from the employees' or subordinates' perspectives. Future research could investigate the dyadic relationships between supervisors and subordinates to derive more performance-oriented outcomes.

Fourth, we relied on previously developed quantitative measures to assess the model variables. Subsequent studies could introduce new scales or adopt qualitative methods for deeper exploration. Qualitative approaches such as diary studies could offer insights into the evolving nature of workplace bullying and its impact on victims' responses and perceptions.

Fifth, future research could integrate additional variables into the current framework. A supportive and positive supervisory role has the potential to reduce negative emotions and enhance job wellbeing behaviors (Khan et al., 2022). Individual psychological evaluations within organizational settings should also be considered. Researchers may examine further mediating variables in the relationship between workplace bullying and wellbeing—such as affective commitment, psychological contract breaches, psychological distress, and self-efficacy—as well as in the link between workplace bullying and employee silence, including factors like organizational identification and interpersonal trust.

5.3 Conclusion

Within the framework of the Conservation of Resources theory applied to the fast-food industry in Pakistan, the findings from this study support the hypotheses that employees and subordinates are affected by perceived narcissistic supervision and bullying environments, which increase employee silence and reduce job wellbeing behaviors and valuable employee resources. This research highlights these negative consequences and provides solutions for overcoming bullying behaviors and perceived narcissistic supervision. Workplace bullying and perceived narcissistic supervision often stem from the absence of policies, procedures, and communication for solving these problems. This paper, therefore, provides a possible solution for overcoming these organizational issues. The participants in this study were from major fast-food chains in several cities in Pakistan.

Our study thus provides a gateway for future researchers to examine the effects of workplace bullying and perceived narcissistic supervision on employee silence and job wellbeing behaviors in other sectors and industries.

References

- BALLARD, A. J., & EASTEAL, P. (2018). The Secret Silent Spaces of Workplace Violence: Focus on Bullying (and Harassment). *Laws*, 7(4), 35. <https://doi.org/10.3390/laws7040035>
- BECKER, J.M., RINGLE, C.M., SARSTEDT, M., VÖLKNER, F. (2015). How collinearity affects mixture regression results. *Mark Lett* 26, 643–659. <https://doi.org/10.1007/s11002-014-9299-9>
- BIJALWAN, P., GUPTA, A., JOHRI, A., & ASIF, M. (2024). The mediating role of workplace incivility on the relationship between organizational culture and employee productivity: A systematic review. *Cogent Social Sciences*, 10(1), 2382894. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2382894>
- BOTHA, L., & STEYN, R. (2023). Employee voice as a behavioural response to psychological contract breach: The moderating effect of leadership style. *Cogent Business & Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2174181>
- BRINSFIELD, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 671–697.
- CHEN, G., WANG, J., HUANG, Q., SANG, L., YAN, J., CHEN, R., & DING, H. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: A path analysis drawing on conservation of resources theory. *Human Resources for Health*, 22(1), 42. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y>
- CHEN, H., ZHANG, L., WANG, L., BAO, J., & ZHANG, Z. (2024). Multifaceted leaders: The double-edged sword effect of narcissistic leadership on employees' work behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1266998. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1266998>
- DANAUSKĖ, E., RAIŠIENĖ, A. G., & KORSAKIENĖ, R. (2023). Coping with burnout? Measuring the links between workplace conflicts, work-related stress, and burnout. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 58–69. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>
- DILLER, S., CZIBOR, A., WEBER, M., KLACKL, J., & JONAS, E. (2023). Like moths into the fire: How dark triad leaders can be both threatening and fascinating. *Research Square*; 2023. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2528438/v1>

- EINARSEN, S., HOEL, H., & COOPER, C. (EDS.). (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (1st ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- EINARSEN, S., HOEL, H., & NOTELAERS, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- EL-NAGGAR, S. S. M., SOLIMAN, M. G., & ELSETOUHI, A. M. (2023). The Impact of Leader's Dark Triad Personality Traits on Employee Career Growth: An Empirical Study on Mansoura University Employees. *Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research*, 4(1), 407-423. <https://doi.org/10.21608/CFDJ.2023.258049>
- EMELIFEONWU, J. C. & VALK, R. (2019). Employee voice and silence in multinational corporations in the mobile telecommunications industry in Nigeria. *Employee Relations*, 41(1), pp. 228-252. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0073>
- EMMERLING, F., PEUS, C., & LOBBESTAEL, J. (2023). The hot and the cold in destructive leadership: Modeling the role of arousal in explaining leader antecedents and follower consequences of abusive supervision versus exploitative leadership. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 237-278. <https://doi.org/10.1177/20413866231153098>
- FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- GRUDA, D., KARANATSIU, D., HANGES, P., GOLBECK, J., & VAKALI, A. (2022). Don't go chasing narcissists: A relational-based and multiverse perspective on leader narcissism and follower engagement using a machine learning approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/01461672221094976>
- HAIR, J. F., RISHER, J. J., & RINGLE, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- HARMS, P. D., BAI, Y., HAN, G. H., & CHENG, S. (2022). Narcissism and tradition: How competing needs result in more conflict, greater exhaustion, and lower performance. *International Journal of Conflict Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-11-2021-0219>
- HAYES, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.

- HAYES, A. F., & SCHARKOW, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: does method really matter? *Psychological science*, 24(10), 1918-1927.
- HOBFOLL, S. E., HALBESLEBEN, J., NEVEU, J.-P., & WESTMAN, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- HOBFOLL, S. E., & SHIROM, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 57–80). Marcel Dekker.
- HOCHWARTER, W. A., & THOMPSON, K. W. (2012). Mirror, mirror on my boss's wall: Engaged enactment's moderating role on the relationship between perceived narcissistic supervision and work outcomes. *Human Relations*, 65(3), 335–366. <https://doi.org/10.1177/0018726711430003>
- HUR, W. M., MOON, T., & JUN, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*, 30(3), 302-315. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2014-0342>
- JAHAZEB, S., & RAJA, U. (2024). Does ethical climate overcome the effect of supervisor narcissism on employee creativity? *Applied Psychology*, 73(3), 1287–1308.
- JUNG, H. S., & YOON, H. H. (2018). Improving frontline service employees' innovative behavior using conflict management in the hospitality industry: The mediating role of engagement. *Tourism Management*, 69, 498-507. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.06.035>
- KHAN, K., & GUL, M. (2022). The Role of Soft Skills and Organizational Unfairness between Leadership Style and Employee Performance: A Quantitative Study in Educational Institutes of Pakistan. *IRASD Journal of Management*, 4(4), 537–549. <https://doi.org/10.52131/jom.2022.0404.0097>
- KHAN, K., NAZIR, T., & SHAFI, K. (2021). The effects of perceived narcissistic supervision and workplace bullying on employee silence: The mediating role of psychological contracts violation. *Business & Economic Review*, 13(2), 87–110.
- KHAN, K., NAZIR, T., & SHAFI, K. (2022). Measurement of job wellbeing behaviors by perceived narcissistic supervision and workplace bullying: The mediating role of emotional exhaustion. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 12(1).

- KLINE, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- KNUDSEN, H.K., DUCHARME, L.J., & ROMAN P.M. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: a study of substance abuse treatment counselors in the Clinical Trials Network of the National Institute on Drug Abuse. *J Subst Abuse Treat*, 35(4), 387-95. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2008.02.003>
- KOON, V.-Y., & PUN, P.-Y. (2018). The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction on the Relationship Between Job Demands and Instigated Workplace Incivility. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187-207. <https://doi.org/10.1177/0021886317749163>
- LATORRE, F., RAMOS, J., GRACIA, F. J., & TOMÁS, I. (2020). How high-commitment HRM relates to PC violation and outcomes: The mediating role of supervisor support and PC fulfilment at individual and organizational levels. *European Management Journal*, 38(3), 462–476. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.003>
- LEE, M., & JANG, K.-S. (2019). Nurses' emotions, emotion regulation and emotional exhaustion. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 586–599. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2018-1452>
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burn-out. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- MELL, J. N., QUINTANE, E., HIRST, G., & CARNEGIE, A. (2022). Protecting their turf: When and why supervisors undermine employee boundary spanning. *Journal of Applied Psychology*, 107(6), 1009–1024.
- MIRZAEI, V., & AGHIGHI, A. A. (2024). Investigating the relationship between narcissistic leadership and organizational cynicism: The mediating role of employees' silence and negative rumors in the workplace. *Psychological Researches in Management*, 10(1), 33–67.
- MORRISON, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>
- MORRISON, E. W. (2023). Employee voice and silence: Taking stock a decade later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 79–107. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-054654>
- NASEER, S., & RAJA, U. (2019). Why does workplace bullying affect victims' job strain? Perceived organizational support and emotional dissonance as resource depletion mechanisms. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00375-x>

- NIELSEN, M. B., & EINARSEN, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- OLALEYE, B. R., & LEKUNZE, J. N. (2024). Emotional intelligence and psychological resilience on workplace bullying and employee performance: A moderated-mediation perspective. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e2159.
- PENNING DE VRIES, J., KNIES, E., & LEISINK, P. (2022). Shared perceptions of supervisor support: What processes make supervisors and employees see eye to eye? *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 88–112.
- PINDER, C. C., & HARLOS, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 20, pp. 331–369). Emerald Group Publishing.
- PINQUART, M., & SCHINDLER, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- PRADHAN, S., SRIVASTAVA, A. & MISHRA, D.K. (2020). Abusive supervision and knowledge hiding: the mediating role of psychological contract violation and supervisor directed aggression. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), pp. 216-234. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2019-0248>
- REN, L., & KIM, H. (2023). Serial multiple mediation of psychological empowerment and job burnout in the relationship between workplace bullying and turnover intention among Chinese novice nurses. *Nursing Open*, 10, 3687–3695. <https://doi.org/10.1002/nop2.1621>
- RIBEIRO, N., GOMES, D., GOMES, G. P., ULLAH, A., DIAS SEMEDO, A. S., & SINGH, S. (2024). Workplace bullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4259>
- ROBINSON, S. L., & MORRISON, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546.
- ROSEN, C. C., KOOPMAN, J., GABRIEL, A. S., & JOHNSON, R. E. (2016). Who strikes back? A daily investigation of when and why incivility begets incivility. *Journal of Applied Psychology*, 101(11), 1620–1634. <https://doi.org/10.1037/apl0000140>
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., & SALANOVA, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study.

- Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- SHINA, Y., & HUR, W. M. (2020). Supervisor incivility and employee job performance: The mediating roles of job insecurity and amotivation. *The Journal of Psychology*, 154(1), 38–59. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1645634>
- SHOUKRY, D. E. E., EL-HALEM, A., GHAITH, A., & EL-SAIED MORTADA, E. S. N. (2024). The effect of toxic leadership on tourism and hotel firm employee performance: The mediating role of job frustration. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 26(1), 386–410.
- SRIVASTAVA, S., MENDIRATTA, A., PANKAJ, P., MISRA, R. & MENDIRATTA, R. (2022). Happiness at work through spiritual leadership: a self-determination perspective, *Employee Relations*, 44 (4), 972-992. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2021-0342>
- TEKLEAB, A. G., LAULIÉ, L., DE VOS, A., DE JONG, J. P., & COYLE-SHAPIRO, J. A. (2020). Contextualizing psychological contracts research: A multi-sample study of shared individual psychological contract fulfilment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 279–293.
- TONG, J., CHONG, S. H., CHEN, J., JOHNSON, R. E., & REN, X. (2020). The interplay of low identification, psychological detachment, and cynicism for predicting counterproductive work behaviour. *Applied Psychology*, 69(1), 59–92. <https://doi.org/10.1111/apps.12187>
- WELANDER, J., ASTVIK, W., & ISAKSSON, K. (2019). Exit, silence and loyalty in the Swedish social services – the importance of openness. *Nordic Social Work Research*, 9(1), 85–99. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2018.1489884>
- WONG, K. K.-K. (2013). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, Technical Note 1.
- WU, H., SUBRAMANIAM, A., & RAHAMAT, S. (2024, April). The role of psychological contract breach and leader–member exchange quality in Machiavellianism and organisational cynicism. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*.
- ZEESHAN, M., BATOOL, N., RAZA, M. A., & MUJTABA, B. G. (2024). Workplace ostracism and instigated workplace incivility: A moderated mediation model of narcissism and negative emotions. *Public Organization Review*, 24(1), 53–73.
- ZHENG, C., NAUMAN, S., & JAHANGIR, N. U. (2024). Workplace bullying and job outcomes: Intersectional effects of gender and culture. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2023-0189>

- ZHONG, R., LIAN, H., HERSHCOVIS, M. S., & ROBINSON, S. L. (2022). Mitigating or magnifying the harmful influence of workplace aggression: An integrative review. *Academy of Management Annals*, 16(1), 271–308.
- ZILL, A., KNOLL, M., COOK, A. (SASHA), & MEYER, B. (2018). When Do Followers Compensate for Leader Silence? The Motivating Role of Leader Injustice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 65-79. <https://doi.org/10.1177/1548051818820861> (Original work published 2020)

Análisis teórico de la migración hondureña desde la perspectiva de la teoría estructuralista, sistema-mundo y la teoría de redes

Nahun Garcia Diaz 
Universitat Rovira i Virgili
nahunalberto.garcia@urv.cat

Rafael Böcker Zavaro 
Universitat Rovira i Virgili
rafael.bocker@urv.cat

Ignasi Brunet Icart 
Universitat Rovira i Virgili
ignasi.brunet@urv.cat

Resumen. Este artículo se centra en la migración hondureña mediante un marco teórico que integra la teoría histórico-estructural, la teoría del sistema-mundo y la teoría de redes migratorias. Se analiza cómo las disparidades económicas, políticas y sociales, exacerbadas por el capitalismo global, fomentan la migración como estrategia de supervivencia. Se adopta una metodología longitudinal. Desde una perspectiva descriptiva y explicativa, se describen estudios previos sobre la migración hondureña y se exploran los factores socioeconómicos, culturales y políticos que han influido en estas transformaciones. Se destaca la importancia de las redes migratorias como mecanismos de soporte social y emocional, facilitando la inserción laboral y social de los migrantes en los países de destino.

Palabras clave: Migración; Honduras; desigualdad; trabajo; mujeres.

THEORETICAL ANALYSIS OF HONDURAN MIGRATION FROM THE PERSPECTIVE OF STRUCTURALIST THEORY, WORLD-SYSTEM THEORY, AND NETWORK THEORY

Abstract. This article explores Honduran migration through a theoretical lens that combines historical-structural theory, world-systems theory, and migratory network theory. It considers how economic, political, and social inequalities—deepened by global capitalism—drive migration as a means of survival. Employing a longitudinal approach, the study takes a descriptive and explanatory stance to review existing literature on Honduran migration and to examine the socioeconomic, cultural, and political factors shaping these patterns. Special attention is given to the role of migration networks, which serve as vital sources of social and emotional support, helping migrants navigate both labor markets and social integration in their destination countries.

Keywords: Migration; Honduras; inequality; labour; women.

1. Introducción al marco teórico

Las migraciones han sido históricamente una respuesta a las desigualdades económicas, políticas, sociales y a los conflictos ambientales. Por tanto, el marco teórico de este trabajo se fundamenta en la confluencia de las perspectivas histórico-estructurales de la migración, el análisis del sistema-mundo y la teoría de redes migratorias, elementos indispensables para comprender las transformaciones de las redes de apoyo social de los migrantes hondureños hacia el exterior. El objetivo central consiste en evaluar dichos cambios e identificar los factores socioeconómicos, políticos y culturales que han impactado en la forma en que estos colectivos se organizan y se respaldan mutuamente en su lugar de destino, ofreciendo así unas consideraciones teóricas que respondan a nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

En primer lugar, el enfoque histórico-estructural proporciona una perspectiva sobre cómo los factores de orden global, en particular la desigualdad, la dependencia y las dinámicas asimétricas entre países centrales y periféricos, determinan en gran medida las razones por las cuales las familias optan por la migración como una estrategia de búsqueda de mejores oportunidades. De acuerdo con Gómez Walteros (2010), la complejidad de la migración y la imposibilidad de reducirla a una sola causa exigen enfoques interdisciplinarios que incluyan elementos económicos, sociales y culturales. En el contexto actual, la teoría histórico-estructural, tal como la plantea Micolta León (2005), enfatiza la existencia de factores estructurales de carácter económico, político y social que inciden en la decisión de migrar desde países con altos índices de precariedad, violencia y falta de oportunidades. Las realidades de Honduras, caracterizadas por la desigualdad y por la necesidad de supervivencia, calzan en la perspectiva histórico-estructural. Estas condiciones adversas originan flujos migratorios con la finalidad de obtener mejores condiciones de vida (Micolta León, 2005).

La teoría del sistema-mundo es el segundo pilar fundamental de nuestro marco teórico. Wallerstein (2007) describe la economía-mundo capitalista como un sistema histórico que, en los últimos quinientos años, ha orientado de manera crucial la producción, el intercambio y la distribución de recursos en el planeta. Esta teoría argumenta que el capitalismo se sostiene gracias a la búsqueda incesante de acumulación de capital, promoviendo desigualdades estructurales entre regiones que se ven situadas en posiciones centrales, semiperiféricas o periféricas. En la misma línea, Grosfoguel (2006) destaca la necesidad de cuestionar la universalidad de los valores liberales y el eurocentrismo, al considerar que las dinámicas migratorias responden a procesos de explotación y dominación histórica,

pero también a la urgencia de reconocer la diversidad de experiencias y epistemologías que emergen de los grupos migrantes. Para nuestro estudio, estas premisas permiten entender la migración hondureña como parte de un fenómeno más amplio: la inserción de ciertos grupos en posiciones desventajosas dentro de la jerarquía mundial, que a su vez fomentó la migración desde la periferia hacia los centros económicos.

Según esta teoría, las migraciones están profundamente vinculadas a cambios en los mercados mundiales, el proceso de globalización, la creciente interdependencia económica, nuevas formas de producción y transformaciones en el entorno político (Massey et al., 1993). En este contexto, los países del centro “desarrollado” ejercen una dominación sobre los países de la periferia y semiperiferia, perpetuando desigualdades estructurales en el sistema global. De acuerdo con esta teoría, la economía mundial está controlada por países altamente industrializados que se encuentran bajo un modelo capitalista. La imposición de este tipo de economía en los países periféricos genera disrupciones significativas, exacerbadas por la extracción de materias primas y la limitación del traspaso tecnológico hacia dichos países. El objetivo de los países del centro ha sido maximizar las ganancias a expensas de los recursos de la periferia. Por tanto, esta teoría postula que los conflictos económicos y sociales en la periferia impulsan a los trabajadores a migrar, ya que pierden sus medios de vida debido a la expansión del capitalismo.

A su vez, sugiere que los procesos migratorios no solo son consecuencia de la expansión capitalista, sino que están estrechamente vinculados a la creación de dependencias económicas entre los países periféricos y los centrales. Según Immanuel Wallerstein, esta dependencia económica asegura que los países del centro mantengan acceso constante a mano de obra barata y materias primas de la periferia, limitando el desarrollo de estos últimos. Esto se traduce en un ciclo perpetuo de subdesarrollo en la periferia y un continuo crecimiento en los países centrales. Los migrantes de las regiones periféricas, al enfrentar la falta de oportunidades económicas en su país de origen, buscan mejorar sus condiciones de vida en los países del centro, donde las economías más avanzadas ofrecen empleos, aunque mayoritariamente mal remunerados y con escasas oportunidades de progreso social.

Desde la perspectiva de la teoría histórico-estructural y la teoría del sistema-mundo, se pueden analizar las condiciones de partida de los migrantes hondureños y la configuración de los entornos receptores. Brunet Icart y Pizzi (2011), al analizar la relación entre globalización y migración, evidencian una contradicción en los flujos de capital y personas: mientras aumenta la capacidad de libre

circulación de bienes y servicios, se restringe la migración laboral, especialmente para sectores de bajos ingresos. Así, los migrantes hondureños se enfrentan a un marco normativo restrictivo y a un contexto de competencia desigual, lo cual implica mayores necesidades de crear y redefinir lazos de solidaridad, soporte emocional y ayuda en la búsqueda de empleo.

En la misma línea, Rahmati y Tularam (2017) destacan la importancia de modelos integrados que incluyan múltiples factores económicos, políticos, demográficos y hasta medioambientales para explicar de manera satisfactoria la migración. Cada una de estas áreas impacta de forma directa en la formación y transformación de las redes de apoyo social. Para el caso específico de la migración hondureña, la relevancia de integrar perspectivas pluridimensionales se refleja en la manera en que los flujos migratorios de hondureños reconstruyen sus vínculos comunitarios en Estados Unidos y España. Dichos vínculos se ven influidos tanto por la precariedad de la infraestructura de servicios en el país de origen como por el rol esencial que cumplen las asociaciones o grupos religiosos en el país de destino, promoviendo fundamentos para su subsistencia.

Según Martínez Veiga (2000), la comprensión de los patrones migratorios contemporáneos requiere la adopción de un enfoque “meso” que se sitúe entre las visiones macro y micro de los procesos migratorios. El plano macro analiza las fuerzas estructurales del sistema capitalista y las influencias globales, mientras que la mirada micro se centra en las decisiones individuales y en las familias. Sin embargo, entender cabalmente la formación de redes de apoyo social demanda la articulación de un punto medio: los grupos y organizaciones intermedias que median la experiencia migratoria. Este “meso-análisis” cobra un gran peso para el estudio de la evolución temporal, puesto que permite detectar cómo los migrantes hondureños se relacionan con comunidades coétnicas, sindicatos o iglesias que facilitan el acceso a recursos o información valiosa.

Las redes migratorias favorecen la circulación de información práctica y la expansión de la solidaridad entre quienes comparten la misma nacionalidad, parentesco o afinidad cultural (García Abad, 2003). Del mismo modo, brindan soporte para buscar empleos, residencia e inserción social, por lo cual operan como un factor clave en el proceso migratorio (García Sánchez, 2017). En el caso hondureño, estas redes no son estáticas, ya que se amplían o se reconfiguran de acuerdo con el periodo histórico, las disposiciones legales y las cambiantes condiciones económicas, tanto en los países de destino como en el país de origen. Desde nuestra perspectiva teórica, ello implica que resulta imposible desvincular el papel de la estructura global y de la agenda política del Estado receptor de la manera en que las redes se transforman (Brunet y Pizzi, 2011). Por otro lado, las

redes responden a la necesidad de superar barreras laborales y de regularización que se acentúan bajo el capitalismo global (Wallerstein, 2007). La flexibilidad y constante recreación encajan con la demanda de nuevas identidades transnacionales que se forjan en los lugares de destino (García Aguilar, 2017).

Un elemento fundamental para la explicación de las dinámicas sociales que rodean a la migración hondureña es el reconocimiento de que las condiciones estructurales de violencia, pobreza y desigualdad alimentan el éxodo, mientras que, al mismo tiempo, las experiencias migratorias reconfiguran las formas de organización de apoyo mutuo (Micolta León, 2005). Por tanto, la perspectiva histórico-estructural ilustra cómo las desigualdades del capitalismo global y la posición periférica de Honduras inciden en la decisión de migrar. El sistema-mundo es una lente que sirve para entender las relaciones de poder y la asimetría en la distribución de recursos, reconociendo el peso de la acumulación de capital, la dominación histórica y las tensiones sociopolíticas (Wallerstein, 2007; Grosfoguel, 2006). Un enfoque en redes y “meso-análisis” facilita la identificación de las dinámicas concretas mediante las cuales los migrantes sostienen y transforman sus lazos sociales (Martínez Veiga, 2000; García Abad, 2003), articulando aspectos macro (estructurales) y micro (individuales y familiares).

Esta integración conceptual confiere coherencia analítica al análisis de los factores socioeconómicos, culturales y políticos que afectan la formación y reorganización de las redes de apoyo social en la población hondureña. El marco histórico-estructural ayuda a dar cuenta de las trayectorias de desigualdad que impulsan la salida de los migrantes, mientras que el meso-análisis de las redes explica la forma en que dichos migrantes se adaptan, generan capital social y se benefician de nuevas interacciones en su país de destino. Asimismo, el análisis del sistema-mundo contribuye a dimensionar estas estrategias en una lógica de relaciones internacionales y globalizadas, que constituyen el eje articulador de la migración contemporánea (Brunet y Pizzi, 2011). Por otro lado, la intersección entre factores estructurales y relaciones espontáneas entre migrantes dirige la mirada hacia procesos como la formación de colectivos comunitarios, la participación creciente de mujeres en las redes de cuidado y la influencia que ejerce la cultura política local (Gómez Walteros, 2010; Micolta León, 2005).

La aplicación de teorías histórico-estructurales, la perspectiva del sistema-mundo y las perspectivas de redes posibilita el análisis amplio y profundo de los procesos que dan lugar a la formación, consolidación y transformación de las redes de apoyo social de los migrantes hondureños. Estas redes no solo son un mecanismo de supervivencia, sino también espacios donde se forjan identidades colectivas, se intercambia información crucial para la inserción laboral y social, y

se construyen estrategias para hacer frente a las desigualdades derivadas tanto del país de origen como de las estructurales condiciones del destino.

Así pues, la migración hondureña se revela como un fenómeno en el que confluyen la necesidad de salir de un contexto estructuralmente adverso y la búsqueda de soluciones colectivas en el país de acogida, cuya efectividad depende de la articulación entre actores diversos e instituciones de acogida. Este entramado ha de entenderse a la luz de la teoría histórico-estructural, el sistema-mundo y los aportes de la teoría de redes migratorias, cubriendo así la multiplicidad de factores –globales, nacionales, locales e individuales– que intervienen en la reconfiguración de las redes de apoyo social. Conforme a nuestros objetivos de evaluar la evolución de las redes, identificar los factores clave que impulsan su transformación y proponer recomendaciones fundamentadas, resulta central la integración de estos acercamientos teóricos, que no solo explican la migración como un fenómeno estructurado por las desigualdades del capitalismo global, sino que también iluminan la forma en que la propia comunidad migrante diseña y redefine sus estrategias de supervivencia y reproducción social. El trabajo que aquí se presenta, y que forma parte de una investigación más amplia, es una contribución sobre la urgencia que hay de cuestionar los mandatos de género y la dinámica de las desigualdades de género que se observan en las mujeres hondureñas. El texto se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, abordamos el marco teórico y la metodología de la investigación. En segundo lugar, se discuten algunos estudios relacionados con la migración hondureña. Finalmente, se presenta una reflexión final.

2. Metodología

Este estudio se fundamenta en un análisis de fuentes documentales. Se sitúa en un marco longitudinal, descriptivo y explicativo, empleando un enfoque interpretativo para desentrañar las complejidades inherentes a las redes de apoyo social en un contexto migratorio, lo que facilita una indagación exhaustiva de las experiencias y percepciones de los migrantes hondureños.

El estudio tiene un alcance descriptivo y explicativo. A nivel descriptivo, se documentan los cambios en la composición y estructura de las redes de apoyo social. A nivel explicativo, se analizan los factores socioeconómicos, culturales y políticos que han influido en estas transformaciones, proporcionando una comprensión más profunda de las dinámicas observadas. El plan de acción incluye las siguientes etapas: 1. Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico. 2. Recolección de estudios previos sobre la migración hondureña. 3. Redacción del artículo y conclusiones.

El objetivo central es examinar el flujo de las migraciones de Honduras hacia el exterior, con un enfoque en cómo las teorías estructuralistas, de redes migratorias y del sistema-mundo han sido aplicadas para explicar este fenómeno migratorio. La pregunta que guía este artículo es la siguiente: ¿De qué manera las teorías estructuralistas, de redes migratorias y del sistema-mundo explican y analizan la dinámica migratoria de los hondureños, y en qué medida estas redes se transforman en respuesta a factores socioeconómicos, culturales y políticos del país de origen y de destino?

La hipótesis de trabajo respecto del fenómeno de análisis es la siguiente: la migración hondureña hacia el exterior es predominantemente impulsada por factores estructurales derivados de la desigualdad económica y social, la violencia y la falta de oportunidades, los cuales son exacerbados por las dinámicas del capitalismo global. Estos factores estructurales, enmarcados dentro de la teoría histórico-estructural, crean un entorno en el que la migración se convierte en una estrategia de supervivencia para los individuos y las familias, quienes buscan mejorar sus condiciones de vida en países con economías más avanzadas.

3. Redes migratorias y la construcción de lazos de apoyo: Género, parentesco y la importancia de la participación femenina

Las dinámicas migratorias hondureñas forman parte de un proceso histórico-estructural condicionado por la globalización, la desigualdad socioeconómica y la búsqueda de estrategias de supervivencia ante la violencia y la falta de oportunidades. Estas condiciones hacen necesaria, para el análisis de la migración hondureña hacia el exterior, la incorporación del enfoque de las redes de apoyo social, atendiendo a las transformaciones de su composición y estructura, así como a los factores socioeconómicos, culturales y políticos que intervienen en estos cambios. Siguiendo las aportaciones de Massey (1999), Castells (1999), García Abad (2001 y 2003), Domingo Pérez y Viruela Martínez (2001), Lacomba Vázquez (2002), Arango (2003), Ribas Mateo (2004), Pedone (2010), Alanís Enciso (2020), Oso et al. (2023) y D'Aubeterre Buznego (2002), se delinearán los elementos fundamentales de la teoría de redes migratorias y su pertinencia para explicar la evolución de los lazos comunitarios y familiares en la experiencia migratoria hondureña.

Las redes migratorias se definen como conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los inmigrantes, a emigrantes retornados o a candidatos a la emigración con parientes, amigos o compatriotas, ya sea en el país de origen o en

el de destino (Massey, 1999). Según García Sánchez (2017), el concepto de red no fue creado originalmente para explicar la migración, pero se ha convertido en un instrumento clave utilizado por los migrantes, intensificando los flujos migratorios. En esta misma línea, García Abad (2003) señala que las redes migratorias actúan como estructuras transversales que vinculan espacios de origen y destino, influyendo en la toma de decisiones individuales y colectivas de emigrar, así como en la dirección de los flujos. Al proporcionar información confiable, recursos materiales y apoyo social, las redes reducen los costos y riesgos percibidos de la migración, incrementando así su probabilidad. Además, orientan los flujos hacia destinos específicos donde la presencia de conexiones previas asegura una inserción socioeconómica más estable. Este doble rol —facilitador y direccional— evidencia cómo las redes no solo dinamizan los movimientos, sino que también los moldean estructuralmente, reforzando patrones espaciales y generando flujos migratorios autosostenidos. En este sentido, Arango (2003) sostiene que las redes son el principal mecanismo que hace de la migración un fenómeno que se perpetúa a sí mismo. Además, Arango (2003) asocia el concepto de redes a la teoría del capital social de Coleman, al igual que Massey (1999), y considera que las redes facilitan la migración al reducir los costos y la incertidumbre que enfrentan los migrantes. Las redes migratorias pueden entenderse como una forma de capital social, ya que las relaciones sociales permiten acceder a bienes relevantes, como el empleo o mejores salarios. En palabras de Coleman (1990:304), estas relaciones “facilitan la acción”.

Según Castells (1999), la globalización induce una nueva forma de sociedad que transforma los cimientos materiales de la vida, incluyendo el espacio y el tiempo. En este contexto, las redes migratorias pueden entenderse como flujos de personas que se mueven a través de estas redes globales, buscando oportunidades económicas y sociales en diferentes partes del mundo. Siguiendo a Castells (1999), las redes migratorias, por lo tanto, no solo son canales de movimiento físico, sino también de intercambio cultural y de construcción de identidades transnacionales. La planificación reflexiva de la vida se vuelve un desafío para los migrantes, quienes deben negociar su identidad entre múltiples contextos culturales. En la sociedad red, las identidades de resistencia surgen como una respuesta a la dominación global. Los migrantes, a menudo enfrentados a la exclusión social y económica, pueden formar comunidades de resistencia que desafían las estructuras de poder establecidas. Estas comunidades pueden utilizar las redes migratorias para fortalecer su identidad y buscar autonomía frente a las imposiciones del orden global. Por tanto, las redes migratorias son, por un lado, un producto y, por otro, un agente de cambio en la sociedad red, facilitando el movimiento de personas y la transformación de identidades en un mundo interconectado.

La perspectiva histórico-estructural subraya que las migraciones contemporáneas no pueden analizarse de forma separada de los procesos más amplios de globalización, marcados por la liberalización económica y la expansión de mercados que generan desigualdades (Lacomba Vázquez, 2002). Esta visión plantea que la búsqueda de mejores condiciones de vida y seguridad impulsa a amplios sectores de la población mundial a desplazarse hacia regiones en las que las oportunidades laborales o de bienestar son mayores. En el caso de los migrantes hondureños, la irrupción de la violencia y la precariedad socioeconómica, combinadas con el influjo de sistemas globales de producción y del capitalismo transnacional, contribuyen de manera decisiva a la decisión de migrar.

Siguiendo a Lacomba Vázquez (2002), el contexto de la globalización impacta asimismo sobre la forma en que se configuran los flujos migratorios: no solo se intensifican, sino que se diversifican en términos de sus rutas, de la forma en que se organizan y del papel que desempeñan las tecnologías de la comunicación en la articulación de contactos transnacionales. Este trasfondo ayuda a enmarcar la investigación sobre las transformaciones en las redes de apoyo social, pues dichas redes se ven afectadas por condiciones estructurales, como las crisis económicas periódicas y los cambios en las políticas migratorias de los países receptores, que inciden en la composición y estrategia de supervivencia de los migrantes hondureños.

La teoría de las redes migratorias resulta esencial para comprender la experiencia de los migrantes hondureños, ya que permite estudiar los mecanismos que utilizan para sostenerse social y emocionalmente en el lugar de destino. En la línea planteada por Alanís Enciso (2020), los vínculos familiares, de amistad y comunitarios constituyen soportes primarios capaces de reducir riesgos y costos asociados con el proceso migratorio. Para este investigador, las redes reducen la incertidumbre al proveer información, contactos laborales y alojamiento, reforzando los canales interpersonales que facilitan la llegada y asentamiento de los migrantes, incluso en fases iniciales de la migración, en las que los movimientos pueden parecer aislados o “embrionarios”. De hecho, las redes ejercen una influencia considerable en las decisiones de emigrar, tanto a nivel individual como familiar, lo que incrementa significativamente los flujos migratorios (García Abad, 2003).

Por su parte, Pedone (2010) introduce la noción de cadenas y redes migratorias para demostrar que no solo se trata de relaciones de solidaridad, sino que también entran en juego asimetrías de poder y distintos grados de reciprocidad. Desde esta perspectiva, es fundamental no idealizar los vínculos como si fuesen únicamente cooperativos, sino reconocer la presencia de tensiones derivadas

de diferencias de género, estatus migratorio, brechas generacionales y factores socioeconómicos. Para esta investigación, la propuesta de analizar las redes en su dimensión diacrónica y temporal (Pedone, 2010) es especialmente provechosa, pues habilita examinar la trayectoria de los migrantes hondureños desde su fecha de salida del país de origen hasta su inserción en el país de destino, identificando cómo la configuración de las redes se reconfigura a lo largo del tiempo.

Dentro de la dinámica migratoria, autores como D'Aubeterre Buznego (2002) subrayan la necesidad de incorporar la perspectiva de género para comprender la transformación de las redes de apoyo social. El trabajo de esta autora enfatiza cómo los lazos familiares y de parentesco no se diluyen en el plano transnacional, sino que, en muchos casos, se fortalecen y se rearticulan en torno a la participación de las mujeres. Así, el parentesco se convierte en un recurso que legitima y naturaliza la movilidad femenina, al tiempo que puede encubrir o reproducir relaciones de dominación estructuradas por concepciones tradicionales de género.

Este enfoque resulta de gran relevancia para la presente investigación, pues, al estudiar la evolución de los vínculos de apoyo social entre los migrantes hondureños, se busca identificar cómo se configuran los roles femeninos en el lugar de destino y hasta qué punto las mujeres asumen posiciones centrales como proveedoras de redes y soporte comunitario. Siguiendo a D'Aubeterre Buznego (2002), es posible que, en el caso hondureño, la incorporación de las mujeres en el proceso migratorio conlleve cambios generacionales y desafíos a las prácticas y expectativas de género previamente arraigadas. Examinar estas transformaciones ayuda a determinar de qué manera el parentesco y las ideas culturales sobre el rol femenino se entrelazan con las nuevas dinámicas de interacción en el país receptor. De manera que las redes migratorias no solo facilitan el flujo de personas, sino también la transmisión de capital social y económico entre las comunidades de origen y destino. En esta dinámica, las redes permiten que los nuevos migrantes se beneficien del conocimiento y los recursos adquiridos por migrantes anteriores, lo que reduce los riesgos asociados al proceso migratorio. En muchos casos, estas redes incluyen no solo familiares y amigos, sino también organizaciones comunitarias y religiosas que apoyan a los migrantes en su adaptación al nuevo entorno.

Con palabras de Levitt y Glick Schiller (2004), las mujeres migrantes asumen roles familiares y comunitarios distintos a los de los hombres, pues sufren diferentes formas de explotación laboral y violencia de género en el tránsito y en el país de destino. La feminización de las migraciones ha transformado no solo las dinámicas laborales, sino también las estructuras familiares y comunitarias.

A medida que más mujeres se incorporan a los flujos migratorios, asumen roles tanto de cuidadoras como de proveedoras, desafiando los esquemas tradicionales de género, tanto en su tránsito como en su inserción en los mercados laborales de los países receptores. La feminización de la migración pone de relieve cómo los cambios de la economía global afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que exige un análisis específico sobre las vulnerabilidades y oportunidades a las que ellas se enfrentan.

Por otro lado, las redes de apoyo que las mujeres migrantes construyen, tanto dentro de sus comunidades como a nivel transnacional, son fundamentales para entender este fenómeno. Estos lazos no solo facilitan el proceso migratorio, sino que también ayudan a mitigar algunos de los riesgos asociados con la migración, como la explotación laboral o la exclusión social. Estudios recientes, como los de Ribas Mateo y Cabezón Fernández (2021), también sugieren que la globalización y la creciente interconexión tecnológica han generado nuevas formas de organización y apoyo entre los migrantes, desafiando enfoques teóricos tradicionales y resaltando la necesidad de un marco analítico más dinámico y flexible para entender la movilidad femenina en el siglo XXI.

En contraste, la propuesta teórico-metodológica de Pedone (2010), abordada desde el análisis de cadenas y redes migratorias, amplía la comprensión de las redes de apoyo al considerar su composición en el tiempo y al evidenciar la necesidad de estudiar tanto las estructuras familiares (cadenas) como los lazos ampliados (redes) entre amigos, conocidos y actores locales. De esta manera, la migración hondureña hacia España puede ser entendida como un proceso colectivo en el que confluyen múltiples generaciones y en el que se redefinen las relaciones de género y los roles generacionales conforme avanza el proyecto migratorio. Este enfoque ha sido esencial para comprender la perpetuación de los flujos migratorios, ya que las redes tienden a generar una “migración en cadena”, donde un migrante atrae a otros de su misma comunidad, creando vínculos sólidos entre los países de origen y destino (Massey et al., 1999).

En esta línea, el carácter diacrónico de la metodología propuesta por Pedone (2010) resulta clave para identificar cómo las redes de migrantes hondureños evolucionan según cambios políticos, variaciones en las políticas de frontera y en las condiciones económicas, tanto en el país de origen como en el de destino. Al mismo tiempo, dicha propuesta teórica ofrece parámetros para observar la reactivación de cadenas familiares y el surgimiento de nuevas conexiones según eventos coyunturales, como crisis económicas globales o el recrudecimiento de la violencia en Honduras.

Adicionalmente, Pedone (2010) destaca la importancia de contemplar las relaciones de poder dentro de las redes, pues hay momentos en los que ciertos actores ejercen control sobre el acceso a recursos, información o contactos, lo cual influye en la estructura de las redes de apoyo. Este rasgo de la teoría de redes es pertinente para explicar la manera en que algunos líderes comunitarios, asociaciones de migrantes o incluso agentes externos (intermediarios laborales) pueden afectar la formación y robustecimiento de las redes de apoyo entre migrantes hondureños.

Por consiguiente, la teoría histórico-estructural, junto con la visión de las redes y cadenas migratorias, se entrelazan para explicar las dinámicas de cambio que experimentan los migrantes hondureños. Asimismo, la inclusión de la dimensión de género delineada por D'Aubeterre Buznego (2002) permitirá explorar con mayor profundidad la composición de las redes y las posiciones que ocupan tanto mujeres como hombres hondureños en los contactos familiares y comunitarios, en consonancia con la intensificación y diversificación de las migraciones contempladas por Lacomba Vázquez (2002), y los mecanismos de cohesión, reciprocidad y tensión descritos por Alanís Enciso (2020).

4. ¿Cómo se ha entendido la migración hondureña hacia el exterior?

Honduras ha experimentado diversas oleadas migratorias, tanto internas como externas. Los destinos más comunes han sido Estados Unidos y los países vecinos de Centroamérica. Sin embargo, en los últimos años han surgido nuevos destinos, como España y México. Este aumento de la población hondureña en el exterior ha generado implicaciones significativas, tanto económicas como sociales. Analizar las causas y consecuencias de la migración hacia España, identificando los factores socioeconómicos, políticos y culturales que impulsan este fenómeno, resulta crucial para abordar adecuadamente los retos que enfrenta esta población.

La **Tabla 1** ilustra la evolución de la migración desde Honduras hacia diversos países a lo largo de tres décadas. Se observa un aumento en los flujos migratorios hacia destinos como Belice, Canadá, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua y España. Para Belice, el número de migrantes se ha mantenido estable, al igual que en Canadá. En contraste, en El Salvador se ha registrado una disminución, probablemente debido a su transición política, mientras que en Guatemala y Nicaragua se ha observado un incremento. Entre todos los destinos,

Tabla 1. Otros países destino de migración hondureña 1990-2019

Año	Belice	Canadá	El Salvador	Guatemala	México	Nicaragua	España
1990	2,764	2,202	15,774	4,768	1,990	10,105	1,169
1995	4,100	3,293	12,650	5,032	3,031	9,473	1,515
2000	5,436	4,462	9,525	5,295	4,203	10,017	2,515
2005	6,375	5,243	10,362	6,294	6,702	10,745	7,820
2010	7,313	5,805	11,198	7,292	9,980	11,534	26,902
2015	8,624	7,737	11,676	8,387	14,840	12,439	41,333
2019	9,463	8,291	11,834	8,608	15,300	13,057	57,764
Total	44,075	37,033	83,019	45,676	56,046	77,370	139,018

Nota: Elaboración propia con datos de la Organización de las Naciones Unidas, 2019.

destacan México y España. México actúa principalmente como un país de tránsito hacia Estados Unidos. Por su parte, España, como miembro de la Unión Europea, ofrece ventajas significativas para los migrantes, tales como el idioma común, políticas de inmigración más flexibles y mejores oportunidades laborales en Europa. Estos factores han posicionado a España como un destino preferido, demostrando que la migración también está influenciada por la evolución socio-política de cada país.

El estudio de Prunier (2022) subraya la necesidad de analizar los factores de expulsión de la migración, abordándola desde una perspectiva estructural, especialmente en relación con la violencia como causa de expulsión. Prunier conecta las historias de vida de los migrantes hondureños con dimensiones indirectas y estructurales relacionadas con la violencia, llegando a la conclusión de que existe una dicotomía entre la violencia personal y la violencia estructural, siendo esta última menos percibida pero igualmente relevante (Prunier, 2022). En este sentido, el aporte de Prunier es novedoso en su enfoque y llega a la conclusión de que existe una dicotomía entre el abordaje de la violencia de manera personal/directa y la estructural/indirecta, y esto incide en las causas de la migración: “La violencia directa objeto-sujeto (las dos siendo personas bien determinadas) se percibe y entiende desde el drama y se personaliza, mientras la violencia ejercida fuera de esta relación está construida desde la estructura” (Prunier, 2022: 413).

En una perspectiva similar, García Martínez (2022) aborda la migración desde una perspectiva crítica y estructuralista, examinando el contexto histórico en el que se producen estos movimientos. García Martínez (2022) plantea que

el análisis de las migraciones debe trascender las decisiones individuales, al estar estas inmersas en una dinámica histórica más amplia. Concluye que mejorar las condiciones estructurales a través de políticas alternativas al capitalismo podría abordar las contradicciones sociales, contribuyendo a una mayor igualdad y libertad (García Martínez, 2022).

Una investigación reciente de gran relevancia es la de Sosa (2022), quien examina el caso de Honduras y las bases sociales de la migración, considerando la salida como una alternativa ante la crisis. Esta investigación es, en principio, bastante descriptiva, con un excelente resumen de datos sobre la migración hondureña, destacando cifras relevantes como el número de migrantes hacia Estados Unidos durante 2010-2021, que asciende a aproximadamente 1,775,286 personas (FOSDEH, 2022). Aunque este es un dato significativo, lo es aún más el rastreo y registro del impacto de la migración en las mujeres, evidenciado en cifras que muestran un incremento del 25.5 % en 2018 al 34 % en 2019 (OIM, 2020). Es importante señalar la aparición del enfoque de género que, aunque no es exclusivo del autor, representa una tendencia creciente en el análisis de la migración del siglo XXI. Sosa (2022) también hace un repaso del surgimiento de las caravanas de migrantes a partir de 2018, y aunque es un dato conocido, no se puede ignorar. Si bien el desempleo, la pobreza, la desigualdad, la falta de oportunidades, la exclusión social, la corrupción, la crisis política, la vulnerabilidad climática y la violencia son factores que impulsan la migración hondureña, estos no son suficientes para explicar el fenómeno social. Sosa indica que los factores causales no son suficientes para explicar la migración si no se diferencian y establecen relaciones entre ellos (Sosa, 2022).

Es importante señalar también que la modalidad de migración hondureña ha cambiado con el tiempo; muestra de ello son las caravanas que emergieron en 2018 como respuesta a la insostenible situación de migración ilegal y los altos niveles de inseguridad, ya que los migrantes asumieron que viajar en grupo les proporcionaba más seguridad. Sosa relata que la primera caravana se registró el 12 de octubre de 2018, y este hecho fue seguido y replicado por países vecinos como El Salvador y Guatemala.

Desde entonces, las caravanas han continuado y se mantienen hasta la fecha (Santos Ramírez, 2020 Sosa, 2022). Lo que llama la atención del artículo de Sosa es que, en ningún momento, señala de manera explícita el objetivo de la investigación ni la inscribe dentro de un enfoque o perspectiva teórica. Sin embargo, hay elementos en su estudio que indican que se asienta dentro de la perspectiva histórico-estructural, ya que considera que el fracaso de Honduras como país se refleja en las cifras de migración, pues “es el resultado de la destrucción de las

bases sociales para una vida digna, de las malas democracias, de la ausencia de justicia y de Estado de derecho, y de gobiernos dictatoriales y corruptos”. “La desigualdad es producto de la concentración de la riqueza, del capitalismo salvaje y de las políticas neoliberales” (Sosa, 2022: 5). Estas categorías de análisis son propias de la perspectiva histórico-estructural.

En cuanto a las perspectivas de género, este es un tema relativamente reciente que surge en el debate público a raíz de la III Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Naciones Unidas, 1985). Desde entonces, han abundado las investigaciones que han empleado dicho enfoque. Sin embargo, en el ámbito de las migraciones, estas han cobrado mayor fuerza durante el siglo XXI, especialmente por las razones que impulsan a las mujeres a migrar. Entre los estudios con perspectiva de género se encuentra Ortega (2015), quien parte de la idea de la “feminización de la migración”, señalando que las mujeres ya no migran junto a sus esposos ni por razones de reunificación familiar, sino que, al ser “proveedoras” de familia, sienten una gran responsabilidad sobre la manutención del grupo familiar.

En lo que se refiere a la migración femenina, Ortega (2015) sostiene que las mujeres migran cada vez más por motivos económicos y laborales, no solo en el contexto de la reunificación familiar. Ortega introduce una perspectiva de género y estructuralista al considerar cómo las lógicas del capitalismo afectan las decisiones migratorias, en particular en relación con las mujeres migrantes (Ortega, 2015). En el contexto de la presente revisión, es relevante destacar que la investigación de Ortega, aunque bajo una perspectiva de género, también se vincula con el enfoque estructuralista, en tanto considera que la economía dominante ha impuesto sus lógicas y códigos a la política y a los sistemas sociales (Ortega, 2015). Además, Ortega (2015: 16) sostiene que existe un fundamentalismo económico en el cual la vida se convierte en una mercancía y se evidencia “el carácter biocida del capitalismo heteropatriarcal”. De hecho, según una investigación de la OIM (2021), el 58 % de las mujeres optarían por utilizar coyotes, y un 29 % por cuenta propia. El 72 % de los encuestados afirma que se van por falta de oportunidades en el país, el 14 % por crímenes y violencia, un 5 % por oportunidades de empleo en EUA, el 2 % para dar un mejor futuro a su familia y el 5 % por problemas políticos. Entre los encuestados, el 62 % llegó hasta secundaria y el 27 % hasta primaria.

Otra investigación con un enfoque de género es la de García-Aguilar (2017), que, bajo el enfoque fenomenológico (investigación cualitativa), analiza las experiencias de mujeres centroamericanas que permanecen trabajando en la frontera sur de México. Su lenguaje tiene un fuerte contenido filosófico y reivindicativo del ser humano, al señalar que, por un lado, la migración de la mujer debe ser

vista desde “el ser” y desde “el hacer”. Esto es, desde lo individual y desde lo colectivo. Por otro lado, la migración recupera el reconocimiento social del otro; el sentido de lo colectivo se hace más evidente, creando una sinergia, dándole a la investigación un enfoque más humanista para estudiar la migración (García-Aguilar, 2017).

Existen otros autores contemporáneos que se han dedicado por décadas al análisis de la migración en Centroamérica, entre los cuales se encuentran López Recinos (2013, 2020, 2021), Madueño Haon (2010) y Flores Fonseca (2012, 2014, 2016), entre otros. Estos autores han brindado explicaciones y aportes de suma importancia para el análisis de la migración hondureña hacia Estados Unidos y el papel de las mujeres. Entre los autores mencionados, Flores es uno de los que destaca por su prolífica producción académica sobre la migración hondureña. Este autor examinó las causas de la migración hondureña durante los años noventa y en la primera década del siglo XXI, como resultado de las políticas neoliberales que deprimieron sectores como el agrícola y generaron un gran número de jóvenes sin empleo, quienes percibieron la migración hacia Estados Unidos como una solución para enfrentar estos problemas (Flores Fonseca, 2012).

López Recinos (2007) analiza los elementos de atracción y expulsión de las migraciones de forma comparada entre Honduras y Estados Unidos, señalando que las crisis recurrentes en Honduras, la influencia de las redes sociales y la búsqueda de mejores salarios frente a condiciones de inseguridad, falta de vivienda y pobreza en el país de origen son los factores que siguen influyendo en el impulso de la migración. Más recientemente, bajo una perspectiva histórica y basada en datos estadísticos, analiza dos décadas, de 1990 a 2020, del éxodo hondureño y los nuevos escenarios que se plantean para la migración centroamericana (López Recinos, 2021). Este autor plantea que siguen haciendo falta investigaciones sobre la migración hondureña, pero que “la pobreza, los bajos salarios y la inflación, el desempleo, la falta de bienestar social, [y] la recesión económica son algunos de los problemas que producen una alteración en la sociedad [hondureña], [y en quienes] se ven obligados a abandonar su país” (López Recinos, 2020: 56).

Por otro lado, Durand (2022) señala que la pobreza y la falta de institucionalización de Honduras son factores que impulsan la migración. También observa cómo la nueva migración de hondureños no tiene entre sus objetivos volver al país, pues las condiciones de este no les garantizan seguridad ni mejoran sus condiciones de vida. En cuanto a la emigración hondureña, la falta de seguridad ha sido un factor muy importante que impulsa la migración, pues Honduras presenta una de las tasas de homicidio más altas del planeta, tal y como

señaló el Observatorio de la Violencia de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el año 2022, cuando se registraron 46.3 asesinatos por cada 100,000 habitantes. Otro dato importante en Honduras son los desplazamientos provocados por la violencia generada por las pandillas, con más de 240,000 personas desplazadas, la mayoría mujeres, niñas y niños (Observatorio Nacional de la Violencia & Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad, 2023). En cualquier caso, es necesario señalar que, lejos de tener una razón única, la causa de la migración hondureña es multifactorial (Sosa, 2022), teniendo una fuerte base social y económica. Así pues, según datos del Institucional Nacional de Estadística de Honduras (INE), los hondureños enfrentan problemas de empleo, tales como: informalización, precarización (un 64 % de los asalariados no cuenta con seguridad social), subempleo y el desempleo abierto, que en 2021 llegó al 8.6 % (INE, 2021). Por otro lado, la población hondureña se ve obligada a desplazarse como consecuencia de actividades extractivistas como la minería e hidroeléctricas. En suma, los estudios revisados sugieren que la migración hondureña es un fenómeno multifacético, en el que influyen factores estructurales, históricos y sociales. Además, se observa un incremento en el enfoque de género dentro de las investigaciones sobre migración, especialmente en lo que respecta a las razones que impulsan a las mujeres a migrar.

5. A modo de conclusión

La migración hondureña es un fenómeno complejo. En las últimas décadas, ha aumentado la presencia de hondureños en el exterior. Este aumento es el resultado de la interacción de factores estructurales y sociales. En tal sentido, las teorías histórico-estructuralista y de redes nos permiten analizar el fenómeno migratorio desde sus causas estructurales y desde las redes de apoyo social. En concreto, la teoría histórico-estructuralista analiza las causas estructurales que originan las migraciones: la desigualdad económica, política y social, agravada por el capitalismo global. En cuanto al caso de Honduras, la pobreza, la violencia, la corrupción y la falta de oportunidades han obligado a miles de hondureños a buscar mejores condiciones de vida en el extranjero. Estos factores estructurales no solo afectan a los individuos, sino también a las comunidades y a la estructura social del país.

La globalización ha jugado un papel clave en la configuración de los flujos migratorios, intensificando y diversificando las rutas y formas de organización de los migrantes. La liberalización económica y la expansión de los mercados han generado desigualdades y obligado a grandes sectores de la población hondureña

a desplazarse a otras áreas. En este contexto, las redes migratorias se convierten en una herramienta fundamental para facilitar el proceso migratorio, proporcionando soporte social, emocional y económico a los migrantes.

Por su parte, las redes migratorias no solo facilitan el flujo de personas, sino también la transmisión de capital social y económico entre las comunidades de origen y de destino. En muchos casos, estas redes incluyen no solo familiares y amigos, sino también organizaciones comunitarias y religiosas que apoyan a los migrantes en su adaptación al nuevo entorno. La existencia de cadenas migratorias traza una serie de relaciones que se fortalecen con el paso del tiempo y terminan influyendo en las migraciones, consolidando el fenómeno. Asimismo, permiten abordar la experiencia de los migrantes hondureños en el proceso migratorio; estas redes, compuestas por vínculos familiares, de amistad y comunitarios, actúan como instrumentos de soporte que atemperan los riesgos y costos de la migración. Por un lado, proveen información y, por otro, facilitan una serie de contactos laborales y rearticulan los canales interpersonales que brindan apoyo a los migrantes.

Por tanto, la migración hondureña no es un fenómeno simple. Al analizarlo tanto como resultado de un proceso histórico-estructural como de redes de apoyo social, podemos comprenderlo en toda su complejidad. Así pues, el análisis del fenómeno migratorio hondureño requiere de una mirada integrada de las condiciones socioeconómicas, culturales y políticas que afectan la génesis y reorganización de las redes de apoyo social en la población. Las redes migratorias son espacios de supervivencia, pero también de forjamiento de identidades colectivas, de intercambio de información estratégica para la inserción laboral y social, y de construcción de estrategias para enfrentar la inequidad tanto en el país de origen como en el de destino.

En definitiva, la migración hondureña se da a partir del entramado de condiciones estructurales y redes migratorias que la moderan. La aplicación de la teoría estructuralista y la teoría de redes permite comprender las dinámicas migratorias y sus consecuencias, y proporciona una base sólida para la formulación y diseño de políticas que remedien sus causas.

Referencias bibliográficas

- ALANÍS ENCISO, F. S. (2020). Redes migratorias embrionarias en la migración entre México-Estados Unidos (década de 1920). *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 41(161), 91–112. <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i161.621>
- ARANGO, J. (2003). La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. *Migración y Desarrollo*, 1.

- BRUNET ICART, I., & PIZZI, A. (2011). Teorías sobre migraciones y globalización. *Revista de Gestión Pública y Privada*, 16, 7–32.
- CASTELLS, M. (1999). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad* (Vol. 2). Siglo XXI de España Editores. <https://play.google.com/store/books/details?id=WDskqAAACAAJ>
- COLEMAN, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- D'AUBETERRE BUZNEGO, M. E. (2002). Género, parentesco y redes migratorias femeninas. *Alteridades*, 12(24), 51–60.
- DOMINGO PÉREZ, C., & VIRUELA MARTÍNEZ, R. (2001). Cadenas y redes en el proceso migratorio español. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 5(94).
- DURAND, J. (2022). Causas contemporáneas de la migración en Mesoamérica. *Norteamérica*, 17(2), 213–240. <https://www.scielo.org.mx/pdf/namerica/v17n2/2448-7228-namerica-17-02-213.pdf>
- FLORES FONSECA, M. A. (2012). Tendencias migratorias internacionales de Honduras. *Economía y Administración (E&A)*, 3(2), 57–86. <https://doi.org/10.5377/eya.v3i2.433>
- FLORES FONSECA, M. A. (2014). Factores contextuales de la migración internacional de Honduras. En González Becerril, Juan Gabino, Montoya-Arce, Bernardino Jaciel, & Barreto-Villanueva, Adán (Coords.), *Hitos demográficos del siglo XXI: Migración internacional* (pp. 95–124). Universidad Autónoma del Estado de México.
- FLORES FONSECA, M. A. (2016). Migración del Triángulo Norte de Centroamérica a los Estados Unidos de América. *Población y Desarrollo - Argonautas y Caminantes*, 12, 25–38.
- Foro Social de Deuda Externa y Desarrollo de Honduras (FOSDEH). (2022). *Migración irregular y retornados bajo pandemia de COVID-19 en 2020: Resumen de hallazgos y propuestas de políticas públicas*. Tegucigalpa: FOSDEH. <https://fosdeh.com/wp-content/uploads/2022/05/fosdeh-2022-migracion-irregular-covid19-final-1.pdf>
- GARCÍA ABAD, R. (2001). El papel de las redes migratorias en las migraciones a corta y media distancia. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 5(94).
- GARCÍA ABAD, R. (2003). Un estado de la cuestión de las teorías de las migraciones. *Historia Contemporánea*, 26, 329–351. <https://addi.ehu.es/handle/10810/37956>
- GARCÍA-AGUILAR, M. del C. (2017). Mujeres centroamericanas que transitan y laboran en la frontera sur de México: Una reconstrucción analítica. *LiminaR*, 15(2), 81–95. <https://doi.org/10.2536/liminar.v15i2.532>

- GARCÍA MARTÍNEZ, J. M. (2022). Historias negadas: migración forzada de Honduras y El Salvador a España en el XXI. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade e Humana*, 31, 271-284.
- GARCÍA SÁNCHEZ, A. (2017). Revisión crítica de las principales teorías que tratan de explicar la migración. *RIEM. Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 7(4), 198–228. <https://doi.org/10.25115/riem.v7i4.1963>
- GÓMEZ WALTEROS, J. A. (2010). La migración internacional: Teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre Económico*, 13(26), 81–99.
- GROSFUGUEL, R. (2006). Del final del sistema-mundo capitalista hacia un nuevo sistema-histórico alternativo: La utopística de Immanuel Wallerstein. *Nómadas (Colombia)*, (25), 44–52.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2021). *Indicadores cifras de país 2021*. <https://temp.ine.gob.hn/wp-content/uploads/2025/04/Cifras-de-pais-2021.pdf>
- LACOMBA VÁZQUEZ, J. (2002). Emigraciones en la era de la globalización: Temas de debate y nuevas perspectivas. *Cuadernos de Geografía*, (72), 119–134.
- LEVITT, P., & GLICK SCHILLER, N. (2004). Conceptualizing simultaneity: A transnational social field perspective on society. *International Migration Review*, 38(3), 1002–1039. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2004.tb00227.x>
- LÓPEZ RECINOS, V. (2007). *Causas y consecuencias de la migración de los hondureños con destino a Estados Unidos. Estudio en dos albergues del Noreste mexicano*. [Informe]. Concurso: Migraciones y modelos de desarrollo en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/migra/lopez.pdf>
- LÓPEZ RECINOS, V. (2013). Desarrollo, migración y seguridad: El caso de la migración hondureña hacia Estados Unidos. *Migración y Desarrollo*, 11(21), 65–105. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992013000200004&lng=es&tlng=es
- LÓPEZ RECINOS, V. (2020). *Causas y consecuencias de la migración de los hondureños con destino a Estados Unidos: Estudio en dos albergues del noreste mexicano*. CLACSO.
- LÓPEZ RECINOS, V. (2021). *Del enclave bananero al neoliberal: La migración hondureña a Estados Unidos (1920–2010)*. <https://doi.org/10.47377/enclahon>
- MADUEÑO HAON, N. (2010). El impacto de la variable de género en la migración Honduras-México: El caso de las hondureñas en Frontera Comalapa. *LiminaR*, 8(2), 164–181.

- MARTÍNEZ VEIGA, U. (2000). Teorías sobre las migraciones. *Migraciones & Exilios: Cuadernos de la Asociación para el Estudio de los Exilios y Migraciones Ibéricos Contemporáneos*, (1), 11–26.
- MASSEY, D. (1999). International migration at the dawn of the twenty-first century: The role of the state. *Population and Development Review*, 25(2), 303–322. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.1999.00303.x>
- MASSEY, D., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCI, A., PELLEGRINO, A., & TAYLOR, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19, 431–466.
- MASSEY, D. S., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCI, A., PELLEGRINO, A., & TAYLOR, J. E. (1999). *Worlds in motion: Understanding international migration*. Oxford University Press.
- MICOLTA LEÓN, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Trabajo Social*, (7), 59–76. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/8476>
- Naciones Unidas (1985). *La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nairobi, Kenia.
- Observatorio Nacional de la Violencia & Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (2023). *Boletín nacional sobre mortalidad y otros, enero-diciembre 2022* (68ª ed.). Tegucigalpa: Universidad Autónoma de Honduras.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). *Perfil migratorio de Honduras 2019*. <https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/mp-honduras-2019-es.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2021). *Estudio sobre la migración laboral en Honduras*. OIM.
- ORTEGA, A. (2015). La migración de mujeres hondureñas y la crisis de los cuidados. *Nueva Sociedad*, (256). <https://nuso.org/articulo/la-migracion-de-mujeres-hondurenas-y-la-crisis-de-los-cuidados/>
- OSO, L., LÓPEZ-SALA, A., & MUÑOZ COMET, J. (2023). *Sociología de las migraciones*. Editorial Síntesis.
- PEDONE, C. (2010). Cadenas y redes migratorias: Propuesta metodológica para el análisis diacrónico-temporal de los procesos migratorios. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (19), 101–132.
- PRUNIER, D. (2022). Escuchar la migración hondureña, comprender las violencias en origen. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 19(48). <https://doi.org/10.29092/uacm.v19i48.910>
- RAHMATI, S. H., & TULARAM, A. G. (2017). A critical review of human migration models. *Climate Change*, 3(12), 924–952.

- RIBAS MATEO, N. (2004). *Una invitación a la sociología de las migraciones*. Edicions Bellaterra.
- RIBAS MATEO, N., & CABEZÓN FERNÁNDEZ, M. J. (2021). Nuevas fronteras de la movilidad y de las migraciones: Un análisis teórico-empírico. *Finisterra*, 56(117), 253–272. <https://doi.org/10.18055/Finis23821>
- SANTOS RAMÍREZ, L. (2020). *Geopolítica de las caravanas centroamericanas*. Honduras: FLACSO. Recuperado de <https://flacso.unah.edu.hn/dmsdocument/10086-geopolitica-de-las-caravanas-pdf>
- SOSA, E. (2022). Las bases sociales de la migración y la salida como la opción ante la crisis: El caso de Honduras. *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 19(2), e51315. <https://doi.org/10.15517/c.a.v19i2.51315>
- WALLERSTEIN, I. M. (2007). El moderno sistema-mundo y la evolución. *Antiguo Oriente*, 5, 231–242.

Revista de Libros

Language, writing, and mobility. A sociological perspective. Oxford: University Press.

Coulmas, F. (2022).

The author of this book, Florian Coulmas, is a distinguished German sociologist with extensive experience in both research and teaching worldwide. His works span several decades, with important contributions to sociology of language. These include “The Blackwell Encyclopedia of Writing Systems” (1996), “Writing Systems: An Introduction to Their Linguistic Analysis” (2002) or “*Sociolinguistics: The Study of Speakers’ Choices*” (2005, with a second edition in 2013a). In the current decade, his latest book, which will be the subject of analysis in this review, is “*Language, Writing, and Mobility. A Sociological Perspective*”, published in 2022 by Oxford University Press. An analysis with a critical approach from the viewpoint of new students in sociology of language.

With this work, written during the COVID-19 pandemic, the author aims to provide a procedural view of the relationship and interaction among the three subjects mentioned in the title: language, writing, and mobility. This approach follows the lines of social analysis traced by the German sociologist Norbert Elias. Special attention is given to writing, positioning it centrally because, according to

Coulmas, sociology of language has historically focused more on speech. Here, however, writing is given greater prominence for several reasons: it is the most transcendent technology, it suggests stability, it offers significant language support, and it is a tool accessible to almost everyone. In today’s age of relentless technological evolution, the book delves into how communication progresses in tandem, highlighting the need to grasp its historical transformations to forecast its future evolution.

The book takes an interdisciplinary approach with eight interconnected chapters that can be divided into four parts. It begins with the introduction, covered in the first chapter, which we will discuss later. Followed by chapters 2 through 5, where Coulmas explores the relationship between language, writing, and mobility via various factors such as trade, religion, nation, and race. In this section, different case studies are examined to observe these relationships, along with their origins, changes, and the impacts they have on contemporary society. The third part includes chapters 6 and 7, where the focus shifts to migrations and technology, continuing the analysis of changes in language and writing; both in the past and potential future developments. Finally, the conclusion is presented in the eighth and last chapter, where the author shares his final thoughts, introducing another key element: identity. We will now delve into

the different chapters in more detail, highlighting the main ideas presented in each.

In the 1st chapter, "Champagne and Algorithms: Laying the groundwork," which serves as the book's introduction, the author begins by explaining the differences between "Champagne" and "champagne." With a capital "C", it refers to the beverage produced exclusively in the Champagne region of France. Without the capital "C", it generalizes that type of beverage, regardless of its origin. Other similar examples about generalization and eponymy are discussed, including the invention of the algorithm and the origin of the word: from its creator's name creator to its current, widely used form after years of adaptation in different languages.

The author then explains that, although it may seem easy to identify a word's origin, in practice, this is often not the case. Language can be influenced by numerous factors such as religion, economics, and mobility. The latter emphasized because language ability establishing various connections between people. Coulmas also discusses the power of language, highlighting its role in the constant exchange not only of physical or economic goods but also with values, feelings, and more.

In chapter 2, "Trading goods, trading words", this exchange is explored more deeply. Languages connect peo-

ple, fostering conversation and understanding among communities that may not share much but require effective communication to cooperate in a marketplace. The author presents three historical cases to illustrate this need for understanding. First, the importance of the Sogdian people and their language on the Silk Road is highlighted. Although it is not spoken today, it has left a significant legacy in Asian culture, visible in the Persian, Arabic, and Chinese languages. Secondly, the chapter examines trade in the Mediterranean ports around 1596. While Latin was the common language, many traders did not possess the education or cultural background to speak it fluently, so a "lingua franca" was adopted. This simpler idiom, based on a variety of Slavic languages, enabled traders to understand each other and prosper in their commercial interests.

The third example refers to the Dutch influence on many terms, stemming from the Dutch East India Company (Vereenigde Oostindische Compagnie, abbreviated VOC) founded in 1602. Although the primary objective of Dutch traders was economic profit, their language had a significant indirect impact. Today, this influence is seen in Dutch-origin place names in locations as diverse as New York, Africa, and South America. This was a reciprocal exchange, as they also brought back words such as "tulip," which has Turkish origins. These three illustrative

examples show that language and trade have gone hand in hand throughout history.

After discussing trade, the book turns to religion in the third section. The diffusion of language and faith are interconnected in complex ways. In chapter 3, "Spreading the word of god," these relationships are analyzed through four subsections: origin, mission, immigration, and pilgrimage. The chapter also examines the main religions' role in relation to writing. Origin: The pursuit of displacement has always been driven by both physical and spiritual reasons. This origin is explained through different historical periods, such as Ancient Egypt, and relevant figures like Confucius and Muhammad. Mission: The importance of sacred languages, such as Latin for the Catholic Church, is discussed. These languages tend to change very little over the years, maintaining their sacred status.

Immigration: Immigrants place special value on their language and community culture, which they export to their various destinations. Increased migration flows contribute to cultural and linguistic exchange. While many languages are vulnerable due to their small number of speakers or limited practical value, factors like religion help to preserve them. Pilgrimage: Examples include "El Camino de Santiago" and the Hajj (pilgrimage to Mecca). Although pilgrims (and even tourists)

are not profit-seeking merchants, they must also be familiar with the pilgrimage site's language. It is increasingly common to translate both religious texts and practical information into multiple languages at the pilgrimage site. With these examples, the author notes the multitude of combinations in the relationship between language and religion. Traders, missionaries, pilgrims, and others operate with fluid borders and changing practices, making it difficult to analyze the relationship as a whole.

Chapter 4, named "National language and transnationalization," explores the author's connection between language and nationhood. The chapter begins by posing several questions that serve as its main thread: "How do geographical, cultural, political, and linguistic borders impact demographic dynamics and mobility, and how do these dynamics influence language contact?" Coulmas discusses how language evolved from being a tool of a people to becoming associated with a territory. The chapter highlights the stark contrast between languages (approximately 7,000) and nations (around 200). Globalization is then examined, using an analysis of the percentage of foreign-born populations, revealing a significant increase in most countries over the past three decades.

International organizations like the United Nations and the World Trade Organization operate with multiple

official languages, yet the dominance of English is evident, as depicted in graphs and supported by various examples and contexts. Similarly, international companies use English as the global lingua franca because efficiency. From this globalization emerges the concept of “translanguage,” pioneered by Li Wei (2017), and further explored in the book as a pedagogical method of great significance. Immigration and refugee movements illustrate “hybrid space,” where multiple languages coexist. The chapter explains two phenomena in this context: diasporas, illustrated through the Jewish exodus; and transnational communities: exemplified by Chinatowns around the world.

Moving past the midpoint of the book, race takes center stage in the next chapter, the 5th: “Half-breed, mulatto, creole: Race and language”. This chapter explores the relationship between language and race, presenting two cases of linguistic contexts shaped by specific migrations. Firstly, the term “Hafu”, originating from Japanese, denotes mixed ancestry (one Japanese and one foreign parent). Secondly, “Dekassegues,” a Portuguese-Japanese term, refers to citizens who migrate abroad for work. The context for its origin is explained, citing a severe labor shortage in Japan in 1980, prompting the employment of foreign workers to address the issue.

The chapter also delves into hybridization and the evolutionary

process of half-breed and creoles over generations. Writing reemerges as crucial in what Errington (2001) terms “colonial linguistic management”: the division of languages in territories by missionaries and settlers. The author elaborates on this role of writing through three key points: hierarchization, the pursuit of language purity, and the intricate relationship between language and writing.

Thereafter, chapter 6: “From cosmopolis to ethnopolis,” explains how migrations impact social formations and language use. The chapter initially centers on migrations toward large cities, coinciding with industrialization. This urbanization faster in parts of Asia than in Europe, a trend observable today with the proliferation of enormous cities in China. The author cites both Aristotle and Plato to illustrate urbanization’s advantages and disadvantages. Aristotle envisioned a city where life was perfect and self-sufficient, while Plato observed that any city, regardless of size, is divided between rich and poor people.

The chapter explores two historical examples about cosmopolitanism: the empire of Alexander the Great and the Roman Empire. The author references Erasmus (known for a life of extensive travel) and Kant (who remained rooted in his hometown). Despite their differing lifestyles, both philosophers shared a vision of a global world where the earth belongs to everyone equally,

without preferential rights. The concept of a cultural melting pot is introduced, with New York City serving as a prime example. This term describes a society where diverse cultures, ethnicities, and languages blend to form a more unified common culture. However, the persistence of neighborhoods like Chinatown or Little Italy in New York City illustrates that some groups retain distinct identities rather than assimilating into a broader cultural amalgamation.

Drawing on a study by Pool (1972), Coulmas correlates a country's GDP per capita with its linguistic homogeneity, highlighting that linguistically homogeneous countries tend to be wealthier than heterogeneous ones. Closing the chapter, Coulmas discusses "majority-minority cities," where immigrant cultures outnumber the local ethnic or linguistic majority. This phenomenon challenges traditional notions of dominant cultural majorities in urban settings, making diversity more diffuse and complex to analyze.

"Virtual Contacts", chapter number 7, reintroduces algorithms as tools for examining the relationship between language and mobility, which has become increasingly interconnected in recent decades. The chapter begins by discussing ongoing technological changes and their profound effects on social and linguistic dynamics. The author states: "Important stations along the way where humans

took time to talk, time to write, time to print, and time to chat", framing a historical review of how human communication needs have evolved. The discussion starts with speech, the most primitive and shortest form of communication. It then progresses with writing, which vastly extends the reach of communication and stabilizes language over time. Printing is examined next, marking a pivotal evolution that exponentially spread written language as literacy rates rose.

Lastly, the chapter examines the intersection of chatting, the blurred line between speaking and writing in contemporary society, and the profound impact of digitization. This evolution is closely intertwined with mobile Computer-Mediated Communications (CMCs), which have significantly increased affordability and accessibility in communication. It's noted that established norms are swiftly adapting to users' needs, moving away from traditional authorities like schools or academies. For instance, smartphones have transformed how many people (particularly youth) communicate, preferring practical and informal modes. As the chapter nears conclusion, the author reflects on various themes, including the role of CMCs bridging the gap between the vast number of spoken-only languages and the smaller subset that are both spoken and written. Coulmas suggests that the proliferation of CMCs is

driving substantial linguistic changes, exemplified by the growing use of written language on the Internet.

The last chapter, number 8: “Wanderlust: A synthesis,” serves as the concluding chapter of the book. Here, the author emphasizes Norbert Elias’s processual perspective as crucial for understanding the interplay between language and mobility. The chapter derives its title from the term “wanderlust,” which encapsulates the perpetual mobility of human beings, whether voluntary or often out of necessity. The “mobility-turn” concept is also introduced, a theoretical framework embraced by various scholars that delves deep into the study of mobility, elevating it beyond a mere means to an end. The author then confronts a dilemma regarding identity. Each person possesses one, shaped by personal attributes or influenced by external factors such as culture or religion. Similarly, language is viewed as a timeless entity. Yet, identity loses its essence if it excludes change, which can lead to stagnation or obstruction. Coulmas proposes an alternative perspective on identity that focuses less on preservation, in order to solve this issue.

In the concluding part of the chapter, the author synthesizes by noting that understanding the future through the lens of the past is crucial, despite the complexities posed by the fast pace of changes. The volume and

speed of idea exchange have accelerated with the rise in population, migration, and technology, fostering greater social interactions and significantly increasing language usage. Ultimately, the author acknowledges that there is no universal or magical formula for fully comprehending these dynamics; continuous study and research remain the key to gaining deeper insights.

Precisely, this book stands as an ideal resource for current and future research in sociology of language. Offering a rich array of examples, historical narratives relevant to contemporary society, and interconnected themes explored throughout. All collectively providing invaluable material for deeper learning. Coulmas employs effective methodologies such as case studies and exhaustive literature review, enhancing the credibility and depth of the work. It represents a significant contribution to research, providing insightful analyses from an experienced sociologist, informed by the theories of predecessors like Norbert Elias. Looking ahead, the book’s relevance extends into the future amidst advancements like connectivity, artificial intelligence, or augmented reality. Such work is instrumental for anticipating potential shifts in language and writing due to ongoing technological evolution. Moreover, its interdisciplinary approach appeals

to professionals across various fields, while the diverse range of examples ensures clarity and comprehension of Coulmas's arguments.

Nevertheless, the target is not limited to research, as any lover of language, writing, or even world history and its evolution can be fascinated by this work. Addressing contemporary themes like identity, nationalism, migration crises, and the use (or disuse) of minority languages, it engages a broader audience. Yet, due to its extensive connections and discussions, it may feel daunting to readers less familiar with the subject. But overall, it remains a commendable read, complemented well by other works from the author, such as those mentioned earlier, or by "Writing and Society: An Introduction" (2013b). It serves as an excellent entry point for students embarking on research in these fields.

Marc CERRILLO BORONAT
Universitat Rovira i Virgili
mcerrillob@hotmail.es 

Bibliography

- COULMAS, F. (1996). *The Blackwell Encyclopedia of Writing Systems*. Oxford: Blackwell.
- COULMAS, F. (2002). *Writing Systems: An Introduction to Their Linguistic Analysis*. Cambridge: University Press.
- COULMAS, F. (2013a). *Sociolinguistics: The Study of Speakers' Choices*. Cambridge: University Press.
- COULMAS, F. (2013b). *Writing and Society: An Introduction*. Cambridge: University Press.
- COULMAS, F. (2022). *Language, Writing, and Mobility. A Sociological Perspective*. Oxford: University Press.
- ERRINGTON, J. (2001). Colonial Linguistics. *Annual Review of Anthropology*, 30, 19–39.
- POOL, J. (1972). The World Language Problem. *Rationality and Society*, 3, 78–105.
- WEI, L. (2017). Translanguaging as a Practical Theory of Language. *Applied Linguistics* 39, 9–30. <https://doi.org/10.1093/applin/amx039>

Une histoire du conflit politique. Paris: Seuil.

Cagé, J. y Piketty, T. (2023).

Julia Cagé y Thomas Piketty acaban de publicar su obra, titulada *Une histoire du conflit politique*, en el editorial Seuil. Conviene recordar que Cagé es catedrática en el Instituto de Ciencias Políticas de París, codirectora del programa *Evaluación de la democracia* en el Laboratorio Interdisciplinar de Evaluación de las Políticas Públicas e investigadora asociada en el *Center for Economic and Policy Research* donde dirige la *Media Plurality Research Policy Network*. En 2021, recibió el *Starting Grant* del Consejo Europeo de la Investigación por su proyecto *Campaign finance, Information and Influence: A Comprehensive Approach Using Individual-Level Data and Computer Sciences Tools*, y, dos años más tarde, recibió el Premio de la mejor joven economista. Entre las principales obras de esta especialista de la economía de los medios de comunicación, de la economía política y de la historia económica figuran *Le prix de la démocratie* (2018), *Libres et égaux en voix* (2020) y *L'information est un bien public. Refonder la propriété des médias* (2021) escrita con Benoît Huet.

Piketty, de su parte, es director de estudios en la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, catedrático en la Escuela de Economía de París y co-director del *World Inequality Lab &*

World Inequality Database. Economista de reconocido prestigio, ha publicado numerosos artículos de investigación en revistas internacionales, tales como *Quarterly Journal of Economics*, *Journal of Political Economy*, *American Economic Review*, *Review of Economic Studies*, así como una decena de libros, entre los cuales se encuentran *Le Capital au XXI^e siècle* (2013), *Capital et idéologie* (2019) y *Une brève histoire de l'inégalité* (2021). Es autor de varios trabajos históricos y empíricos dedicados a la relación entre el desarrollo económico y el reparto de la riqueza que lo han conducido a cuestionar la hipótesis de Kuznets y a poner de manifiesto la importancia de las instituciones políticas, sociales y fiscales en la dinámica histórica del reparto de la riqueza.

En la presente obra, primer libro redactado conjuntamente por ambos autores, Cagé y Piketty proponen una historia del conflicto político a partir de las elecciones y las desigualdades sociales en Francia entre 1789 y 2022. Esta investigación “tiene un interés a la vez histórico y prospectivo”, dado que, “con cinco Repúblicas y múltiples cambios de régimen, Francia constituye desde 1789 un incomparable laboratorio de los vaivenes de la vida política moderna en general y de la democracia electoral en particular” (p. 11). De hecho, “si la democracia es una promesa jamás completamente realizada, un proyecto siempre en curso, un intento imperfecto de regular los conflictos sociales a través de la deliberación y del voto,

y de ir cada vez más lejos en la vía de la igualdad social y política, entonces, el laboratorio francés ofrece un marco ideal que permite comprender mejor los caminos complejos y las bifurcaciones inacabadas que esta esperanza puede emprender” (p. 11).

En efecto, “gracias a una unificación estatal, territorial y administrativa precoz, proceso ampliamente iniciado bajo el Antiguo Régimen antes de ser acelerado y consolidado por la Revolución francesa, el país dispone, además, de archivos electorales bien conservados desde 1789, que permiten estudiar a nivel municipal los resultados de la práctica totalidad de los escrutinios que han tenido lugar a lo largo de los últimos dos siglos. Los datos muy ricos provenientes de los censos y de las diversas fuentes administrativas, educativas, religiosas, sociales, financieras o fiscales permiten igualmente analizar de manera detallada la estructura de las desigualdades socio-espaciales y su relación con los comportamientos políticos desde el periodo revolucionario” (p. 12). Gracia a un trabajo de digitalización de los datos electorales y socioeconómicos que cubren más de dos siglos, “labor que jamás había sido realizada anteriormente de manera tan sistemática y en un periodo tan largo, esta obra propone una historia de los comportamientos electorales y de las desigualdades socio-espaciales en Francia de 1789 a 2022” (p. 12).

En ese sentido, “más allá del interés histórico y de la nueva base de datos que propone, esta obra permite aportar una mirada nueva sobre las crisis del presente y su posible desenlace” (p. 16). Los autores indican que las divisiones ideológicas del pasado no han desaparecido, dado que “es siempre a partir de esta herencia que la estructura del conflicto político y de las nociones plurales y cambiantes de derecha, centro e izquierda no paran de redefinirse y de reactualizarse alrededor de visiones del mundo y de intereses socioeconómicos divergentes” (p. 16). Más allá de esta multidimensionalidad estructural del conflicto político, “existen unos periodos históricos en los cuales un eje principal toma el paso sobre los demás” (p. 16).

Por una parte, puede tratarse de “un conflicto socioeconómico que [enfrenta] las clases populares a las clases [favorecidas] en su conjunto. En ese caso, el enfrentamiento electoral toma la forma de un conflicto bipolar izquierda/derecha. (...) Esta bipolarización de tipo clasista se estructura generalmente en torno a unas desigualdades de propiedad” (p. 16). Esta configuración es preponderante en el Hexágono a partir de 1900-1910 y hasta 1990-2000. “Esta bipolarización, particularmente fuerte entre 1910 y 1992, tiene un impacto determinante y ampliamente positivo sobre el desarrollo democrático, social y económico del país a lo largo del siglo XX” (p. 17).

Por lo cual, uno de los principales objetivos de este libro es “comprender mejor los contextos socioeconómicos y político-ideológicos y las elecciones estratégicas de los actores susceptibles de explicar por qué y cómo ese tipo de conflicto bipolar se construye y se des-construye” (p. 17).

Por otra parte, durante otros periodos históricos, “a finales del siglo XIX y a inicios del siglo XX, y, de nuevo, a inicios del siglo XXI”, se impone una estructura ternaria e incluso cuaternaria (p. 17). Sobre todo, las elecciones presidenciales y legislativas que han tenido lugar en 2022 han hecho aparecer una tripartición relativamente clara de la vida política, con “un bloque de izquierdas social-ecológico, un bloque central liberal-progresista y un bloque de derechas nacional-patriota, que reúne cada uno alrededor de un tercio de los votos” (p. 17). Esta división tiene unos fundamentos ideológicos más antiguos. Alude, en gran medida, “a tres de las principales familias ideológicas que han estructurado la vida política desde el siglo XIX: el socialismo, el liberalismo y el nacionalismo” (p. 18). Lo cierto es que “cada una de estas corrientes principales intenta, a su manera, aportar unas respuestas posibles a la cuestión social, tal y como ha sido formulada desde la revolución industrial y redefinida posteriormente a lo largo de los últimos dos siglos, a la luz de las transformaciones socioeconómicas en curso” (p. 18). La aparición

de nuevos retos, tales como el medio ambiente a la inmigración, han contribuido a redefinir las antiguas corrientes políticas.

A lo largo de los últimos dos siglos, han aparecido “diferentes formas de tripartición entre 1848 y 1910 (...), luego, una bipolarización izquierda/derecha cada vez más acusada de 1910 a 1992, y, finalmente, una vuelta gradual a una nueva forma de tripartición entre 1992 y 2022” (p. 18). Los autores demuestran que “la existencia de un enfrentamiento electoral ternario en lugar de binario no significa de ninguna de las maneras el debilitamiento de la división de clase, sino todo lo contrario” (p. 19). De hecho, el bloque central liberal-progresista resultante de las elecciones de 2022 es el más burgués de toda la historia electoral francesa, “en el sentido de que reúne a un electorado socialmente mucho más favorecido que la media” (p. 19). La otra peculiaridad de esta nueva tripartición es que “las clases populares están profundamente divididas entre dos bloques, con unas clases populares urbanas que votan por el bloque de izquierdas y unas clases populares rurales que votan por el bloque de derechas” (p. 20).

Los economistas galos estiman que es “comparando de manera minuciosa estas diferentes configuraciones y sus transformaciones que se puede comprender mejor las tensiones a la obra hoy en día y contemplar nuevas

trayectorias de evolución para las décadas venideras” (p. 20). Así, “la reunión de las clases populares rurales y urbanas se ha producido en el pasado sobre la base de plataformas programáticas ambiciosas de reducción de las desigualdades sociales, en todas sus dimensiones, teniendo en cuenta las peculiaridades de los diferentes territorios” (p. 20).

Antes de ir más lejos, es necesario precisar los métodos elegidos, así como la manera en que ese trabajo se integra en el seno de la amplia literatura en ciencias sociales dedicada a las elecciones y a las ideologías políticas.

Existen dos métodos principales y complementarios: “una a partir de las encuestas llevadas a cabo a nivel individual, y otra a partir de datos electorales y socioeconómicos observados al nivel espacial” (p. 20).

En cuanto a la literatura científica sobre la historia social de los electores, es poco abundante. Una de las obras de referencia en esta materia es el *Tableau politique de la France de l'Ouest sous la Troisième République* que fue publicada por el geógrafo André Siegfried en 1913. En esta obra, que se ha convertido en todo un clásico de la ciencia política moderna, “el autor propone un estudio minucioso de los votos observados de las elecciones legislativas de 1871 a las de 1910 cantón por cantón, en 14 Departamentos de la Francia del Oeste, de la Vendée a la Bretaña pasando por el Anjou y la Normandía”

(p. 26). No en vano, el trabajo innovador de Siegfried no ha sido prolongado y sistematizado, a pesar de las numerosas fuentes adicionales de las que disponemos hoy en día. No obstante, a partir de los años 1980, Hervé Le Bras y Emmanuel Todd publican varias obras (Le Bras y Todd, 1981, 2015) “que aspiran a analizar el impacto de las estructuras familiares (...) sobre la geografía del voto” (p. 28). La escasa continuidad que ha tenido el trabajo de Siegfried se explica, en parte, “por el desarrollo fulgurante de las encuestas [pre y] poselectorales de los años 1950 y 1960” (p. 29).

No en vano, ciertos trabajos han tratado de profundizar e incluso revisar las conclusiones de Siegfried “sobre los orígenes del voto republicano y del voto monárquico o conservador. Se trata, especialmente, del libro *Paysans de l'Ouest* consagrado por Paul Bois en 1960 al Departamento de la Sarthe” (p. 30). Bois introduce un nuevo factor explicativo para dar cuenta de la mayor propensión del Oeste del Departamento a votar por la derecha: “la profunda decepción de una amplia parte de las clases populares rurales hacia la acción de la Revolución francesa” (p. 30). La obra clásica, dedicada en 1964 por Charles Tilly a “la insurrección vendeana confirma las conclusiones de Bois sobre la profunda decepción posrevolucionaria de una amplia parte de las clases populares rurales” (p. 31).

Es la razón por la cual, los autores insisten, en la presente obra, “sobre la multidimensionalidad de las divisiones sociopolíticas desde la época de la Revolución francesa hasta hoy en día y sobre la necesidad de comprender los diferentes puntos de vista sobre los conflictos vigentes” (p. 34). En otros términos, si “la clase social existe y no ha parado de desempeñar un rol determinante en la confrontación política, (...) debe ser contemplada en una perspectiva multidimensional y espacial” (p. 34). Para analizar “las evoluciones de las desigualdades socioeconómicas, así como para el examen de la estructura del conflicto político y de sus transformaciones, la noción pertinente [es la de] clase geo-social, cuyos contornos están permanentemente redefinidos por los procesos económicos y, sobre todo, por las experiencias políticas en vigor y las lecciones que cada uno extrae de los acontecimientos” (p. 34). El concepto de clase geo-social incluye “la cuestión de la relación al territorio y a los recursos naturales, a los medios de transporte y a las fuentes de energía” (p. 35). Pero, incluye, igualmente, “la cuestión de las desigualdades de acceso a las transferencias sociales y a los servicios públicos (...), de la posesión de los medios de producción, de la jerarquía de los salarios y de las rentas, del acceso a la propiedad y a la vivienda, de la justicia fiscal y social” (p. 35).

Tanto en el mundo rural como en el mundo urbano, las desigualdades entre

clases sociales son a la vez múltiples y cambiantes, “en función, especialmente, del sector de actividad, de lo que los diferentes grupos sociales poseen y de la manera en que se insertan en el tejido social y espacial, de sus esperanzas y de sus expectativas” (p. 35). En ese sentido, el conflicto político fundamental es bidimensional: de pobres contra ricos y de rurales contra urbanos, “con unas percepciones del mundo y unas expectativas muy diferentes entre las clases populares rurales y las clases populares urbanas (...) así como entre las clases favorecidas rurales y urbanas” (p. 35). Ese conflicto bidimensional define “una estructura que consta de, al menos, cuatro grandes clases geo-sociales, (...) sin contar las clases intermedias, lo que multiplica las coaliciones posibles y las diferentes formas de bipartición o de tripartición” (p. 35).

Este análisis se inspira, asimismo, en los trabajos de Seymour Lipset y Stein Rokkan (1967), que se han propuesto “analizar los sistemas de partidos y su evolución a través de una visión multidimensional de las divisiones electorales. Su clasificación se basa en la idea según la cual las sociedades modernas han estado marcadas por dos revoluciones: la revolución nacional, a través de la construcción de un poder estatal centralizado y del Estado-nación, y la revolución industrial” (p. 37). Esto ha dado lugar a cuatro grandes divisiones políticas, que varían notablemente según los países: la

división entre el centro y la periferia, la división entre el Estado centralizado y las Iglesias, la división entre los sectores de actividad, y la división en torno a la posesión de los medios de producción, a los que convendría añadir, nos dicen Cagé y Piketty, “la división migratoria e identitaria, la división alrededor de la globalización y la integración económica internacional, y la división en torno al medio ambiente y al calentamiento climático” (p. 37).

Por lo tanto, la hipótesis principal de este libro es que “la configuración bipolar izquierda/derecha de tipo clasista es la más favorable, desde el punto de vista tanto del funcionamiento democrático como del desarrollo socioeconómico” (p. 37). De hecho, “la tendencia a la bipolarización observada durante una amplia parte del siglo XX, de 1900-1910 a 1990-2000, y, especialmente, entre 1958 y 1992, se ha acompañado de una fuerte participación electoral y de un movimiento poderoso hacia una gran igualdad socioeconómica, movimiento que es inseparable históricamente de aquel hacia una mayor prosperidad colectiva” (pp. 37-38). En cambio, “las fases de tripartición observadas en el siglo XIX o a inicios del siglo XXI se acompañan de una participación desigual (...), de desigualdades elevadas y de una relativa estagnación social y económica” (p. 38). La tripartición de la vida política “se acompaña a menudo de una división de las clases populares

rurales y urbanas en torno a conflictos identitarios basados en los orígenes geográficos y las identidades étnicas o religiosas” (pp. 39-40).

Esta obra de Cagé y Piketty se divide en cuatro partes y en 14 capítulos.

- La primera parte, titulada *Clases y territorios: las desigualdades socio-espaciales en Francia desde la Revolución* (pp. 43-226), está formada por cuatro capítulos. “El objetivo de esta primera parte es comenzar a dibujar el marco general en términos de desigualdades socio-espaciales que es movilizado en las siguientes partes para estudiar las transformaciones de los comportamientos electorales” (pp. 40-41). Más precisamente, el primer capítulo (pp. 45-84) analiza “la existencia de una marcha limitada pero real hacia una mayor igualdad social en Francia desde la Revolución así como a nivel tanto del voto y de la igualdad política como del reparto de la riqueza y de la igualdad socioeconómica” (p. 41). El segundo capítulo (pp. 85-137) “introduce las dimensiones espaciales y muestra que esta marcha limitada hacia la igualdad a largo plazo se inscribe en el contexto de una polarización creciente de la población y de un nuevo auge de las desigualdades territoriales durante las últimas décadas” (p. 41). El tercer

capítulo (pp. 139-178) “analiza las metamorfosis y la persistencia de las desigualdades educativas, así como el rol estructurante de la división público/privada y de la cuestión religiosa” (p. 41). El cuarto capítulo (pp. 179-226), que concluye esta primera parte, “introduce las nuevas divisiones identitarias vinculadas a los orígenes y su interacción con las otras dimensiones” (p. 41).

- La segunda parte, que se titula *Auge y declive de la movilización democrática: la participación electoral en Francia 1789-2022* (pp. 227-242), se compone de tres apartados. El quinto capítulo (pp. 229-268) estudia “la evolución general de la participación desde la Revolución, examinando las tres grandes categorías de escrutinios nacionales: las elecciones legislativas, los escrutinios presidenciales y los referendos” (p. 41). El sexto capítulo (pp. 269-208) se interesa por “los determinantes socioeconómicos de la participación en el marco de las elecciones legislativas que han tenido lugar de 1848 a 2022, insistiendo en la existencia de una participación rural estructuralmente más fuerte desde hace dos siglos (...) y en el descuelgue inédito de la participación de los municipios más pobres relativamente a los más ricos desde los años 1980-

1990” (p. 41). El séptimo capítulo (pp. 309-342) “extiende ese análisis al caso de la participación en los escrutinios presidenciales y los referendos” (p. 41).

- La tercera parte, titulada *Entre bipolarización y tripartición: dos siglos de elecciones legislativas en Francia* (pp. 343-613) y que se divide en cuatro secciones, “propone un análisis general de los determinantes socioeconómicos del voto para las diferentes corrientes políticas en las elecciones legislativas de 1848 a 2022” (p. 42). El octavo capítulo (pp. 345-414) pone las primeras bases “de la estructura general de las condiciones y de las familias políticas, tales como se han expresado en los escrutinios legislativos desde 1848” (p. 41). El noveno capítulo (pp. 415-472) se interesa de forma más detallada “por las estructuras socioeconómicas del voto [durante] el primer gran periodo de tripartición (1848-1910)” (p. 41). El décimo capítulo (pp. 473-535) “analiza el difícil proceso de construcción de un sistema basado en la bipolarización izquierda/derecha a lo largo del periodo 1910-1992” (p. 41). Por último, el décimo primer capítulo (pp. 537-613) estudia “las tendencias hacia una nueva forma de tripartición entre 1992 y 2022 y

analiza los diferentes escenarios de evolución futuras” (pp. 41-42). - La cuarta parte, que se titula *Entre democracia representativa y democracia directa: las divisiones políticas en los escrutinios presidenciales y referendos* (pp. 615-842) y consta de tres apartados, “estudia el rol de las elecciones presidenciales y de los referendos en las transformaciones de los determinantes socioeconómicos del voto” (p. 42). El décimo segundo capítulo (pp. 617-683) “analiza el caso de la elección presidencial de 1948 y de su reinención entre 1965 y 1995” (p. 42). El décimo tercer capítulo (pp. 685-765) “estudia las metamorfosis de los escrutinios presidenciales de 2002 a 2022” (p. 42). Y, el décimo cuarto capítulo (pp. 767-842) analiza “el rol de los referendos en las transformaciones de las divisiones electorales y socioeconómicas, insistiendo especialmente en el rol de los referendos de 1992 y 2005, que han sido un poderoso catalizador del movimiento hacia la tripartición de las últimas décadas, lo que (...) conduce a volver a la cuestión de las posibles evoluciones futuras” (p. 42).

En el apartado de conclusiones, los autores reconocen que una de las principales limitaciones de su obra es que se ha centrado en las elecciones que han tenido lugar en un solo país y en

los escrutinios presidenciales, legislativos y los referendos organizados desde la Revolución de 1789. Por lo cual, subrayan que “este trabajo merecería ser extendido en dos direcciones principales: más allá de las elecciones nacionales y más allá del caso francés” (p. 847).

Al término de la lectura de la obra *Une histoire du conflit politique*, es obvio reconocer el trabajo ingente realizado para recoger, tratar y analizar los resultados electorales y los datos socioeconómicos de Francia sobre un periodo de dos siglos. A partir de esta base de datos y su análisis sistemático y pormenorizado, los autores extraen dos conclusiones principales: por una parte, la pertinencia de un análisis en términos de clase geo-social como elemento estructurante del conflicto político; y, por otra parte, la idea según la cual la configuración bipolar izquierda/derecha es la más favorable a la participación electoral y al desarrollo socioeconómico. Los economistas galos compaginan una sólida base empírica y una argumentación rigurosa, con una abundante ilustración, un estilo fluido y un lenguaje legible que traduce su voluntad de no dirigirse únicamente a un público académico. No en vano, posiblemente en razón de su formación y de su orientación política, tienden a infravalorar los factores identitarios.

A pesar de esta reserva, la lectura de esta obra maestra e impresionante

por su magnitud y ambición, resulta indispensable para comprender la historia del conflicto político en Francia.

Eguzki URTEAGA
 Universidad del País Vasco
 eguzki.urteaga@ehu.eus 

Bibliografía

- CAGÉ, J. (2018). *Le prix de la démocratie*. Paris: Fayard.
- CAGÉ, J. (2020). *Libres et égaux en voix*. Paris: Fayard.
- CAGÉ, J. y HUET, B. (2021). *L'information est un bien public. Refonder la propriété des médias*. Paris: Seuil.
- LE BRAS, H. y TODD, E. (1981). *L'invention de la France*. Paris: Hachette.
- LE BRAS, H. y TODD, E. (2015). *Le mystère français*. Paris: Seuil.
- LIPSET, S. y ROKKAN, S. (1967). *Party System and Voter Alignments: Cross-national Perspectives*. New York: Free Press.
- PIKETTY, T. (2013). *Le Capital au XXI^e siècle*. Paris: Seuil.
- PIKETTY, T. (2019). *Capital et idéologie*. Paris: Seuil.
- PIKETTY, T. (2021). *Une brève histoire de l'inégalité*. Paris: Seuil.

