

Universidad de Huelva

Departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social



**El significado del trabajo en trabajadores mayores de 50 años
en industrias básicas y químicas del entorno de Huelva**

**Memoria para optar al grado de doctor
presentada por:**

Alejandro Orgambidez Ramos

Fecha de lectura: 20 de junio de 2011

Bajo la dirección de la doctora:

María Isabel Mendoza Sierra

Huelva, 2013

ISBN: 978-84-15633-63-1

D.L.: H 118-2013

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS EN INDUSTRIAS BÁSICAS Y QUÍMICAS DEL ENTORNO DE HUELVA

Departamento de Psicología Clínica,
Experimental y Social

**Tesis Doctoral de la Universidad de Huelva
Doctorado Nuevas Perspectivas en Psicología
2011**

Doctorando
Alejandro Orgambidez Ramos

Directora
Dra. D^a. M^a Isabel Mendoza Sierra



**Universidad
de Huelva**

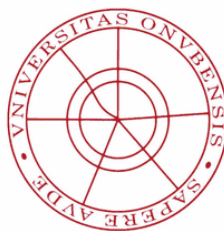
EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN TRABAJADORES MAYORES DE 50 AÑOS EN INDUSTRIAS BÁSICAS Y QUÍMICAS DEL ENTORNO DE HUELVA

Doctorando: Alejandro Orgambídez Ramos

Tesis Doctoral de la Universidad de Huelva / 2011

DIRECTORA DE LA TESIS

Dra. M^a Isabel Mendoza Sierra
Departamento de Psicología Clínica, Experimental y Social



Universidad
de Huelva

A mi madre, mi padre y mi hermano.

Agradecimientos

Quisiera expresar mi agradecimiento a aquellas personas que me han prestado su apoyo y soporte, tanto intelectual como y sobre todo emocional, a lo largo de este periplo.

En primer lugar, un gran agradecimiento a la directora de esta tesis, M^a Isabel Mendoza Sierra. Fue quien me dio la oportunidad de entrar en el mundo de la investigación, y agradezco especialmente su apoyo prestado y sus consejos, no sólo en lo relativo a la investigación sino también en lo personal. Ha sido una persona que me ha acompañado siempre en este largo viaje.

A Begoña Mora Jauregui, por soportar mi cambiante humor en algunas etapas, y por la comprensión, ayuda, apoyo y por esos ratos de conversación relajada. Que a su vez te sirva de apoyo.

A Mercedes Rabadán Zurita, por su cariño, su admiración y su apoyo.

A mis compañeros de área, Ana María Carrasco González, José Carlos León Jariego y Yolanda Borrego Alés, por su apoyo incondicional y por estar ahí tanto en los buenos como en los malos momentos.

A José Bueno, por su ayuda en la aplicación de los cuestionarios, su colaboración y su experiencia en la investigación con trabajadores mayores y su constante disponibilidad.

A Cátia Sofia Martins, por su inestimable ayuda a la hora de realizar las traducciones al portugués y su minuciosidad y paciencia conmigo.

Agradecer, especialmente, a los trabajadores de las empresas química y básicas de Huelva, verdaderos protagonistas, ya que sin su amabilidad y colaboración prestada no hubiera sido posible la realización de este estudio.

Resumen

Introducción y justificación. La historia del fenómeno laboral y de su significado expresa la evolución que ha sufrido, desde su consideración como algo denigrante y propio de esclavos hasta elemento instrumental acorde con los nuevos valores en las sociedades actuales. La importancia del trabajo viene dada no sólo por las funciones psicosociales que cumple (dinero, estructuración del tiempo...) sino que constituye una de las bases fundamentales de la propia identidad.

De la importancia del trabajo se deriva la importancia del estudio del significado del trabajo. Diversos autores han expresado la importancia teórica y práctica de su estudio (Ruiz-Quintanilla, 1991): por su importancia histórica y filosófica, por su importancia individual dada sus funciones psicosociales, por ser variable causal en los procesos sociales e institucionales y por su importancia temporal y cultural. En este sentido, este estudio viene justificado por las formulaciones teóricas de Super (1980) sobre el desarrollo profesional de la carrera, por los cambios en las tendencias laborales que sufren los trabajadores mayores (Bazo, 2001; Grego y Alcover, 2004) y por la necesidad de estudiar el significado del trabajo en este colectivo, dada la ausencia de estudios.

Objetivos. Los objetivos generales son: (1) describir los componentes del significado y de las representaciones sociales del trabajo, (2) evaluar el nivel de bienestar (satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social percibido), (3) analizar las relaciones entre los componentes del significado del trabajo y variables sociodemográficas y laborales, (4) analizar las relaciones entre el bienestar de los trabajadores y variables sociodemográficas y laborales, (5) analizar las relaciones entre los elementos del significado del trabajo y entre estos y la satisfacción laboral, y (6) establecer una tipología de trabajadores en función de los distintos patrones de significado encontrados.

Método. Participantes. La muestra se compone de trabajadores de industrias químicas y básicas del entorno de Huelva y con 50 o más años de edad. 134 (84,3%) son hombres y 25 (15,7%) son mujeres, con una media de edad de 54,48 (DT = 3,12). El 52,9% posee un nivel bajo de estudios (sin estudios, primarios secundarios), frente al 47,1% con alto nivel de estudios (formación profesional, universitarios). 108 trabajadores pertenecen a producción en planta (67,9%), mientras que 51 trabajadores son de administración y laboratorio (22,1%).

Variables e instrumentos. Los instrumentos utilizados son los siguientes:

Cuestionario de variables sociodemográficas y laborales. De elaboración propia.

Significado del trabajo. Se utilizó la adaptación al español del cuestionario del grupo MOW (1987), realizada por Salanova, et al. (1996) y Peiró, et al. (1993).

Representaciones sociales del trabajo. Se operacionalizaron mediante preguntas abiertas.

Satisfacción laboral. Se utilizó la escala de satisfacción de laboral de Peiró, et al. (1993).

Bienestar psicológico. Se empleó el *General Health Questionnaire* (GHQ) de Goldberg (1972) en su versión de 12 ítems.

Apoyo social percibido. Se utilizó la adaptación al español (De la Revilla, et al. 1991) del cuestionario Duke-UNC (Broadhead, et al., 1991).

Variables psicosociales referidas al uso de tiempo libre.

Diseño. Se ha utilizado un diseño no experimental ex post facto, transversal y mediante el método de encuestas.

Procedimiento. La recogida se realizó a través de los enlaces sindicales de uno de los sindicatos mayoritarios de las empresas. Todos los cuestionarios se entregaron en sobre autoadhesivo cerrado. Los datos fueron procesados mediante los programas SPSS 17.0 y SPAD 5.5.

Resultados y discusión. Los participantes expresaron un significado del trabajo donde la familia es la esfera más valorada por delante del trabajo, y mostraron una orientación extrínseca hacia el trabajo (paga, relaciones interpersonales). Este significado es coherente con la socialización en la “excepción española”. El análisis de las representaciones sociales refleja la instrumentalidad del trabajo, así como su concepción del trabajo bajo la óptica del Estado Bienestar.

El rango reducido de edad puede no haber permitido la observación de relaciones entre ésta y los diferentes elementos del significado. En relación con el sexo, los resultados parecen apoyar el modelo de sexo. Las relaciones entre la categoría profesional y los aspectos intrínsecos del trabajo parecen confirmar los supuestos del modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980). El modelo vitamínico de Warr (1954) sobre aspectos motivadores e higiénicos podrían ayudar a esclarecer las diferencias en bienestar psicológico entre las dos categorías profesionales.

Los factores obtenidos en el Análisis de Correspondencias Múltiples apoyarían la presencia en la sociedad española de diferentes discursos morales del trabajo como expresan Crespo, et al. (1998), sobre todo el discurso de la coerción y el discurso de la obligación interiorizada.

Resumo

Introdução e pertinência da investigação. O objectivo desta investigação prende-se com o estudo da *história do trabalho* e do seu significado, considerando a sua evolução enquanto actividade específica dos escravos até a sua actual posição como meio instrumental. A importância do trabalho radica não só nas suas funções psicossociais (salário, estruturação do tempo...) mas também configura-se como uma das bases fundamentais da identidade individual.

Atendendo à importância do trabalho nas sociedades pós-modernas, revela-se de extrema pertinência o estudo do significado do trabalho. Diversos autores reiteram esta necessidade de estudo do significado do trabalho (Ruiz-Quintanilla, 1991), salientando desde: uma perspectiva histórica e filosófica, sua relevância individual reflectida nas funções psicossociais, o seu papel enquanto variável antecedente nos processos sociais e organizacionais e a sua premência temporal e cultural.

Esta investigação tendo latente as formulações teóricas de Super (1980) sobre o desenvolvimento profissional, as mudanças nas políticas laborais associadas aos

trabalhadores sénior e de idosos e a ausência de estudos, pretende assim (1) descrever os elementos presentes no significado e das representações sociais do trabalho, (2) avaliar o nível de bem-estar (satisfação no trabalho, bem-estar psicológico, apoio social), (3) explorar as inter-relações entre o significado do trabalho e as variáveis sócio-demográficas e laborais, (4) explorar as inter-relações entre bem-estar e variáveis sócio-demográficas e laborais, (5) explorar as relações intra os elementos inerentes ao significado do trabalho e entre estes e a satisfação no trabalho, e (6) estabelecer padrões de trabalhadores em função dos elementos do significado.

Metodologia. Amostra. A amostra total é constituída por 162 participantes, activos de empresas químicas e básicas de Huelva, tendo como critério de selecção o facto sujeitos terem idade igual ou superior aos 50 anos. Deste modo, as idades dos inquiridos situam-se entre os cinquenta até aos cinquenta e oito anos, com uma média de idades de 54,49 (SD = 3,12), sendo o género predominante o masculino (n = 134; 84,3%). No tocante ao nível de escolaridade, 52,9% apresenta um nível baixa de escolaridade, e 47,1% com elevado nível escolaridade. Quanto ao sector laboral dentro da organização, 108 participantes pertencem à unidade de produção (67,9%) enquanto que 51 participantes (22,1%) exercem funções de secretariado e em laboratórios.

Instrumentos. Foram utilizados os seguintes instrumentos:

Questionário de características sócio-demográficas e profissionais, construído para o efeito;

Escala de significado do trabalho, adaptação para o espanhol da escala da equipe de MOW (1987), realizada por Salanova, et al. (1996);

Questionário de representações sociais do trabalho, constituída por questões de resposta aberta;

Escala de satisfação no trabalho de Peiró, et al. (1993);

Questionário de Saúde Geral de Goldberg (1972) para medir o bem-estar psicológico;

Escala Duke-UNC (Broadhead, et al., 1991) adaptação de Revilla, et al. (1991), para medir o apoio social percebido

Questionário de variáveis psicossociais sobre o uso de tempo livre e de lazer.

Desenho. O presente estudo é descritivo-correlacional, de tipo transversal, com recurso a questionários.

Procedimento. Articulando com os sindicatos das empresas participantes, os instrumentos foram entregues individualmente em envelopes fechados para auto-resposta, após a qual foram novamente entregues aos elementos do sindicato. Os dados foram processados com recurso ao programa SPSS 17.0 e ao SPAD 5.5.

Resultados e discussão. Os inquiridos expressaram um significado do trabalho onde a família foi a esfera vital mais valorizada, mais do que o contexto laboral, revelando uma orientação extrínseca para o trabalho (salário, contactos interpessoais). Atendendo ao fenómeno sócio-cultural da “excepção espanhola”, o significado atribuído por esta amostra é coerente com a socialização esperada para a cultura espanhola. A análise das

representações sociais reflecte a natureza instrumental do trabalho, desde a sua concepção enquanto emprego até à perspectiva do Estado de Bem-estar.

A reduzida amplitude etária pode não ter permitido observações mais significativas na relação entre idade e elementos do significado do trabalho. Em relação ao sexo, os resultados parecem apoiar a teoria da socialização de género. No tocante às relações entre categoria profissional e aspectos intrínsecos do trabalho, estas parecem confirmar os pressupostos teóricos do modelo de características da função de Hackman & Oldham (1980). O modelo de Herzberg (1954) sobre os elementos higiénicos e motivadores do trabalho poderia ajudar a esclarecer as diferenças ao nível de bem-estar entre as duas categorias profissionais. Os factores obtidos no ACM (Análise de Correspondências Múltiplas) apoiaram a presença de diferentes discursos morais sobre o trabalho na sociedade espanhola (Crespo, et al., 1998), principalmente ao nível do discurso de coerção e do discurso de dever interiorizado.

Prólogo

Pocas actividades poseen tanta importancia en la vida de las personas y en el desarrollo de las personas como el trabajo. El trabajo adquiere una gran importancia determinada por las múltiples funciones que desempeña para el individuo y la sociedad, pero también por el significado que lleva asociado para las personas (el trabajo como elemento expresivo y/o instrumental) y el valor que genera (el trabajo como motor de las sociedades occidentales postindustriales). Sin embargo, el trabajo como realidad social y en consecuencia su significado, han sufrido modificaciones a lo largo de la historia, mostrándose así susceptible a cambios socioculturales, históricos, económicos y políticos propios de cada sociedad y cultura.

El valor y significado del trabajo ha oscilado a lo largo de la historia desde su completo desprecio en las sociedades griegas antiguas a su ensalzamiento como motor del progreso y de las sociedades igualitarias de Saint-Simon y Durkheim. Los acontecimientos relativos al nacimiento del capitalismo y la Revolución Industrial han incidido de manera especial en la actual consideración del trabajo y su significado. A largo de los siglos XIX y XX se produjo una evolución en la consideración del trabajo que va desde una valoración negativa, como un mal menor, de carácter instrumental y totalmente periférico, hacia una consideración del trabajo como elemento central de la identidad personal, fuente de autorrealización y expresión. El trabajo no sólo permite obtener ingresos, sino que es fuente de estatus en una sociedad regulada por los méritos mostrados a través de la actividad laboral. El empleo (trabajo bajo la visión fordista) se constituye en carta de ciudadanía y permite la integración social efectiva de la persona en la sociedad.

En la actualidad, los cambios asociados a la sociedad del consumo y a las sociedades postmodernas vuelven a provocar cambios en el fenómeno laboral. El trabajo sigue siendo tremendamente importante en la vida de las personas, si bien las transformaciones postmodernistas, junto con los importantes cambios sociales y tecnológicos ocurridos en relativamente poco tiempo, han conllevado un cambio en la orientación del mismo. Habría pasado de ser un elemento de expresión y realización persona a poseer un carácter más instrumental, un medio que permite satisfacer necesidades planteadas desde las sociedades del consumo y la globalización.

Como se ha referido, la importancia del trabajo no viene determinada sólo por las funciones psicosociales que cumple (dinero, estructuración del tiempo de vida, provisión de relaciones fuera del contexto familiar, etc.) sino que se configura como una de las bases fundamentales de la propia identidad. Diversos autores han manifestado la importancia de la actividad laboral en la definición del yo y de las funciones laborales que definen el espacio de vida de una persona (Super, 1980; Super y Sverko, 1995). Por otro lado, los valores laborales y las actitudes laborales adquieren gran relevancia en el contexto organizacional empresarial, ya que su conocimiento permite planificar y establecer intervenciones, desde el punto de vista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, para favorecer el ajuste persona-

organización, la motivación, la satisfacción laboral y la productividad de manera que sean beneficiosos para ambas partes.

De la importancia del trabajo para las personas se deriva la importancia del estudio del significado del trabajo. Desde una perspectiva psicosocial, en las últimas décadas el estudio del significado del trabajo se ha abordado principalmente desde un paradigma constructivista y sociocognitivo. Frente al paradigma realista y objetivista que hasta hace poco ha imperado en este campo, aparece la visión constructivista que entiende el trabajo como una construcción sociocultural y, más específicamente, como un conjunto de significados o representaciones sociales (creencias, actitudes, valores, normas, expectativas) en torno al trabajo, establecidas a través de la interacción de un colectivo humano, bajo la influencia del marco de la cultura y de la sociedad en la que acontece y socialmente compartida.

La interpretación cultural del trabajo permite el análisis del significado del trabajo desde dos perspectivas estrechamente relacionadas, la social y la individual. La perspectiva social trata de abordar el significado del trabajo que existe en una sociedad determinada, por lo que éste se concibe como una realidad social objetiva. La perspectiva individual, por el contrario, hace hincapié en el significado psicológico subjetivo que la persona atribuye al trabajo, entendiéndose como una realidad social subjetivada por la persona. Una tercera perspectiva, la interaccionista, concibe el significado del trabajo como fruto de la interacción entre las características del individuo y de la situación y ambiente de trabajo. En consecuencia, se entiende que para el estudio adecuado del significado del trabajo es necesario considerar la interacción persona-ambiente.

En esta línea, autores como Ruiz-Quintanilla (1991) han expresado la importancia teórica y práctica del estudio del significado del trabajo. Al menos se pueden expresar cuatro razones por las que es importante y relevante el estudio de significado del trabajo. En primer lugar, cabe destacar la importancia histórica y filosófica. El significado del trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia en función de factores sociales, económicos, políticos y culturales de cada sociedad en un momento determinado. Dicha evolución ha determinado el papel central del trabajo en las sociedades modernas y que aún lo siga siéndolo en las sociedades postmodernas.

En segundo lugar, cabe expresar la importancia individual del trabajo, reflejada en las funciones que representa para cualquier persona. Desde una visión individual, el significado del trabajo desempeña un papel esencial en las diversas teorías sobre la conducta organizacional, contribuyendo a la integración de los resultados de las investigaciones. El significado del trabajo se conceptualiza de este modo como predictor del desempeño laboral y de la motivación. En tercer lugar, se destaca su papel como variable causal en los procesos sociales e institucionales. Los patrones de significado presentes en las personas se desarrollan como consecuencia de sus experiencias de trabajo en un contexto determinado y, a su vez, estos patrones pueden afectar a las organizaciones y a la sociedad, en áreas como la movilidad, el conflicto trabajo-familia, la productividad, etc., modificando las organizaciones y creando otras nuevas.

Y por cuarto y último lugar, el estudio del significado del trabajo es necesario por su importancia temporal y cultural. Los cambios en el contexto sociocultural y en las tendencias sociales afectan al significado del trabajo modificándolo y transformándolo. Autores como Cherrington (1980) o Yankelovich (1981) señalan que los cambios sociales, como el incremento en el nivel educativo de las personas, están produciendo cambios en el significado del trabajo, de modo que la ética tradicional del trabajo estaría siendo sustituida por una nueva ética donde aspectos como la autonomía y el trabajo interesante serían valorados especialmente por los trabajadores. A la par se estaría produciendo una nueva orientación vital hacia el ocio en vez de hacia el trabajo, valorándose el tiempo libre y de ocio y adquiriendo el trabajo una naturaleza instrumental, como medio de obtener ingresos para poder consumir (Salanova, et al., 1996). Este cambio de ética puede conllevar implicaciones serias y relevantes en el nivel personal y organizacional, pudiendo ser uno de los factores que explicarían la menor productividad laboral (Cherrington, 1980).

En relación a la investigación sobre el significado del trabajo en el contexto español, la mayoría de los estudios se han basado principalmente en la transición escuela-trabajo y en poblaciones de jóvenes estudiantes o trabajadores, con miras al ajuste de los nuevos empleados a la organización en la que ingresan. Una de las grandes limitaciones de la investigación radica en la notable ausencia de trabajos y estudios centrados en la etapa tardía de la carrera profesional de las personas (*mid-life career*), si se compara con los realizados con jóvenes y personas que han accedido a su primer empleo. Esta carencia adquiere mayor relevancia cuando se trata de una etapa laboral y personal donde las personas han adquirido una gran experiencia y competencia en la ejecución de sus tareas, y las características personales y del desarrollo de la carrera profesional les hacen entender el trabajo de otro modo.

Según Super (1980), entre los 45 y 64 años, una vez que la persona ha conseguido un puesto de trabajo con una relativa estabilidad, trata de conservarlo y realizar progresos en el mismo. Por otro lado, los cambios socioeconómicos y tecnológicos, junto con la discriminación por edad presente en el mercado laboral puesto de manifiesto por diversos estudios (Bazo, 2001), conllevan una mayor frecuencia de transiciones en el colectivo de los trabajadores maduros: transiciones intralaborales (ajuste a las nuevas exigencias del puesto, cambio de puesto, cambio de organización) y transiciones vitales (paso de la vida activa al retiro).

En este sentido, en determinados sectores de producción se están produciendo retiros laborales a edades cada vez más tempranas, debido principalmente al uso de expedientes de regulación de empleo (ERE) y de los planes de prejubilación asociados en muchos de estos casos (Grego, y Alcover, 2004). La edad media de prejubilación en España se sitúa en torno a los 53-54 años en las grandes empresas. Consecuentemente, la etapa media de la carrera profesional puede establecerse a partir de los 50 años. Esta retirada prematura de los trabajadores de las organizaciones laborales choca con el progresivo envejecimiento de la población trabajadora, tanto en España como en el conjunto de la población europea.

Sobre esta base, el objetivo general de esta investigación es estudiar el significado del trabajo en este colectivo, por su influencia no sólo en la interacción trabajador-organización sino también por su incidencia en el posterior ajuste al retiro laboral. Para ello se ha llevado a cabo una aproximación exhaustiva a los conceptos de trabajo y su perspectiva sociohistórica y psicosocial, así como la revisión de los resultados obtenidos y de los principales estudios y modelos sobre el significado del trabajo. Los aspectos teóricos y empíricos de esta revisión están contenidos en los primeros capítulos de este estudio.

En el capítulo I se ha considerado delimitar claramente qué es el trabajo y qué se entiende por el mismo, recurriendo a su etimología y a la revisión tanto del concepto de trabajo como de otros afines. A continuación se expresa la evolución sociohistórica del trabajo y se revisan los distintos significados y valoraciones que ha sufrido en el contexto occidental europeo. La perspectiva psicosocial del trabajo y sus aproximaciones teórica y empírica, junto con las funciones psicosociales positivas y negativas que cumple el fenómeno laboral, cierran este capítulo.

En el capítulo II se hace una revisión de la literatura sobre el significado del trabajo a través de la cual se aborda, en primer lugar, su delimitación conceptual, ya que ha sido entendido teórica y empíricamente de manera diferencial en función de la perspectiva adoptada. Seguidamente se presentan las principales aproximaciones: los estudios sobre la centralidad del trabajo o la implicación para el trabajo, los valores laborales, las normas sociales del trabajo y el modelo de significado del trabajo desarrollado por el grupo de investigación MOW (1987). Finalmente, se exponen los distintos enfoques teóricos que tratan de explicar la formación y cambio del significado del trabajo y los principales resultados obtenidos en los estudios realizados.

Los capítulos III, IV, V y VI de la investigación se dedican a la descripción de la misma. En el capítulo III se plantean los objetivos de la investigación y la metodología utilizada; se recogen, por una parte, el planteamiento y justificación del problema objeto de estudio, los objetivos generales y específicos así como las hipótesis de partida y, por otra parte, la metodología, indicando el diseño utilizado, identificando y definiendo cada una de las variables consideradas y describiendo los instrumentos de medición y la muestra de estudio, el procedimiento seguido y el tratamiento estadístico de los datos.

En los capítulos IV y V se exponen los resultados obtenidos en relación a los objetivos e hipótesis propuestas y se discuten dichos resultados respectivamente. Finalmente, en el capítulo VI se recogen las principales conclusiones del estudio a las que se ha llegado, así como las diversas sugerencias de interés para futuras investigaciones sobre la presente temática.

Índice

	Pág.
Resumen / Resumo / Abstract	vii
Prólogo	xi
Lista de Figuras	xxi
Lista de Tablas	xxiii
CAPÍTULO I: CONCEPTO DE TRABAJO	
1. Definición de trabajo	3
1.1. Aproximación etimológica al concepto de trabajo	3
1.2. Revisión crítica y términos afines	6
2. Contexto sociohistórico del trabajo	10
2.1. Período de acentralidad del trabajo	11
2.1.1. La concepción tradicional del trabajo	11
2.1.2. Las ambigüedades medievales	19
2.1.3. Renacimiento y Reforma: La ética protestante del trabajo	26
2.1.4. La excepción española	29
2.2. Período de centralidad moderna del trabajo	34
2.2.1. La sociedad del trabajo	34
2.2.2. El siglo XX	38
2.2.2.1. Saint-Simon y Durkheim	40
2.2.2.2. El nuevo proletariado	43
2.2.3. La materialización del Estado de Bienestar: ¿El pleno empleo?	46
2.2.4. Las transformaciones de la sociedad del empleo	49
2.3. ¿Período de crisis del trabajo?	50
2.3.1. La sociedad del consumo	52
2.3.2. ¿Centralidad o acentralidad del trabajo?	56
2.3.2.1. Crisis del trabajo hoy: Elementos de debate	57
3. El concepto de trabajo desde una perspectiva psicosocial	72
3.1. Aproximación teórica	77

3.2. Aproximación empírica	82
3.3. Funciones psicosociales del trabajo	86
3.3.1. Funciones positivas o generadoras de bienestar	87
3.3.2. Funciones negativas	91
CAPÍTULO II: SIGNIFICADO DEL TRABAJO	
1. Delimitación conceptual	104
2. Componentes del significado del trabajo	117
2.1. La centralidad del trabajo	118
2.1.1. La cuestión de la lotería	118
2.1.2. Centralidad del rol laboral, interés central en la vida e implicación para el trabajo	122
2.1.2.1. Centralidad del trabajo	122
2.1.2.2. Implicación para el trabajo e implicación para trabajar	131
2.1.2.3. Compromiso con el trabajo y compromiso organizacional	136
2.1.2.4. Ética protestante del trabajo	137
2.1.3. Otros conceptos relacionados con la centralidad del trabajo o la implicación para el trabajo	140
2.1.3.1. Alienación	140
2.1.3.2. Workhalismo	143
2.2. Valores laborales	144
2.2.1. Valores humanos y valores culturales	144
2.2.2. Valores asociados al trabajo	150
2.3. Normas sociales del trabajo	165
2.4. Patrones del significado del trabajo	172
3. Investigaciones transculturales	181
3.1. Estudios genéricos sobre el trabajo	181
3.2. Estudios sobre el significado del trabajo: Meaning of Working Research Team	189
3.2.1. Marco teórico	191
3.2.2. Estructura empírica encontrada por el grupo MOW (1987)	198

3.2.3. Estructura empírica encontrada por Harpaz (1990)	200
3.2.4. Estructura empírica obtenida por Díaz-Vilela (1994)	201
4. Variables relacionadas con el significado del trabajo	202
4.1. Perspectiva del significado del trabajo como variable de personalidad	206
4.1.1. La edad	206
4.1.2. El nivel educativo	212
4.1.3. El estado civil y las responsabilidades familiares	213
4.1.4. Conflicto de rol familia-trabajo y estrés ocupacional	214
4.1.5. El sexo	215
4.1.6. El locus de control	221
4.1.7. La satisfacción de necesidades de orden superior	222
4.1.8. Valores laborales y ética protestante del trabajo	222
4.1.9. La personalidad	223
4.2. Como variable determinada situacionalmente	224
4.2.1. El nivel profesional	224
4.2.2. Las características del trabajo y del ambiente organizacional	226
4.2.3. La experiencia de éxito	227
4.2.4. La satisfacción con el trabajo	228
4.2.5. La antigüedad y etapa de la carrera	230
4.3. Como un producto de la interacción persona-ambiente	232
 CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	
1. Justificación y planteamiento	241
2. Objetivos	243
2.1. Objetivos generales	243
2.2. Objetivos específicos e hipótesis	244
3. Método	247
3.1. Participantes	247
3.1.1. Descripción de la muestra	249
3.2. Variables e instrumentos	254

3.2.1. Variables sociodemográficas	255
3.2.2. Significado del trabajo	257
3.2.3. Representaciones sociales	264
3.2.4. Satisfacción laboral	266
3.2.5. Bienestar psicológico	266
3.2.6. Apoyo social percibido	268
3.2.7. Variables psicosociales referidas al uso del tiempo libre	269
3.3. Diseño	270
3.4. Procedimiento	270
3.4.1. Selección de instrumentos	270
3.4.2. Aplicación de los instrumentos	271
3.4.3. Codificación de los datos	272
3.4.4. Análisis de datos	273
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
Objetivo general 1	281
Objetivo 1.1. Componentes del significado del trabajo	281
Objetivo 1.2. Representaciones sociales del trabajo	286
Objetivo general 2	292
Objetivo 2.1. Satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social	292
Objetivo 2.2. Aspectos psicosociales referidos al ocio	296
Objetivo general 3	296
Objetivo 3.1. Variables sociodemográficas y laborales con significado trabajo	296
Objetivo general 4	306
Objetivo 4.1. Variables sociodemográficas y laborales con bienestar	306
Objetivo general 5	308
Objetivo 5.1. Resultados valorados del trabajo y centralidad del trabajo	308
Objetivo 5.2. Satisfacción laboral y centralidad del trabajo	309
Objetivo 5.3. Resultados valorados y satisfacción sobre centralidad del trabajo	309
Objetivo general 6	310

Objetivo 6.1. Factores de clasificación de los participantes	310
Objetivo 6.2. Grupos en función de los patrones de significado del trabajo	318
 CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	
Objetivo general 1	330
Objetivo 1.1. Componentes del significado del trabajo	330
Objetivo 1.2. Representaciones sociales del trabajo	357
Objetivo general 2	363
Objetivo 2.1. Satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social	363
Objetivo 2.2. Aspectos psicosociales referidos al ocio	365
Objetivo general 3	366
Objetivo 3.1. Variables sociodemográficas y laborales con significado trabajo	366
Objetivo general 4	377
Objetivo 4.1. Variables sociodemográficas y laborales con bienestar	377
Objetivo general 5	382
Objetivo 5.1. Resultados valorados del trabajo y centralidad del trabajo	382
Objetivo 5.2. Satisfacción laboral y centralidad del trabajo	383
Objetivo 5.3. Resultados valorados y satisfacción sobre centralidad del trabajo	384
Objetivo 6	386
Objetivo 6.1. Factores de clasificación de los participantes	386
Objetivo 6.2. Grupos en función de los patrones de significado del trabajo	393
 CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	407
CAPITULO VI: CONCLUSÕES	419
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	431
 ANEXOS	
Anexo 1: Cuestionario del estudio	471
Anexo 2: Protocolo de categorías para la codificación de las respuestas abiertas del cuestionario	477

Lista de Figuras

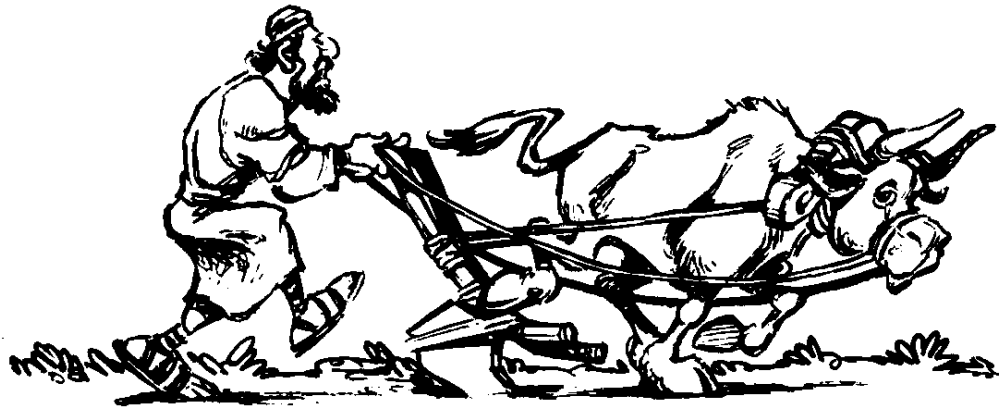
Figura		Pág.
1	Aproximación psicosocial del concepto de trabajo	80
2	Clasificación de las definiciones de trabajo (England y Harpaz, 1990)	82
3	Estudio del significado del trabajo	111
4	Conceptos relacionados con la centralidad del trabajo	124
5	Relaciones entre los valores humanos (Ros, et al., 1999)	148
6	Relación entre valores vitales y valores laborales (Elizur y Sagic, 1999)	155
7	Modelo del grupo MOW (1987)	192
8	Distribución de la muestra en función de la edad	250
9	Distribución de la muestra en función del nivel de estudios	250
10	Representaciones sociales del trabajo, el paro y la prejubilación	292
11	Distribución de la muestra en función del tipo de apoyo social	295
12	Dendograma del ACM	319
13	Grupo 1 a partir del ACM	322
14	Grupo 2 a partir del ACM	322
15	Grupo 3 a partir del ACM	323

Lista de Tablas

Tabla		Pág.
I	Polaridades semánticas del lenguaje laboral (Blanch, 2003)	4
II	Terminología china referida al trabajo (Mateos, et al., 1977)	5
III	Concepto de trabajo (Blanch, 2003)	10
IV	Conceptos del trabajo en el período de Acentralidad Cultural del Trabajo	29
V	Conceptos del trabajo en la etapa de Centralidad Moderna del Trabajo	50
VI	Teorías sobre el “fin del trabajo”	65
VII	Funciones psicosociales positivas del trabajo	87
VIII	Porcentaje de personas que continuarían trabajando (O’Brien, 1994)	120
IX	Tipos motivacionales de valores humanos (Schwartz, 2001)	147
X	Continuidades en los tipos motivacionales (Ros, et al., 1999; Schwartz, 2001)	149
XI	Valores básicos asociados al trabajo (Alcover, et al., 2004; Ros, et al., 1999)	154
XII	Dimensiones del trabajo y valores culturales	156
XIII	Percepción de las exigencias del puesto de trabajo	251
XIV	Análisis descriptivo de la percepción de las exigencias del puesto de trabajo	252
XV	Estadísticos descriptivos de la centralidad del trabajo	282
XVI	Estadísticos descriptivos de las normas sociales hacia el trabajo	282
XVII	Estadísticos descriptivos de las orientaciones hacia el trabajo	283
XVIII	Análisis descriptivo de los ítems sobre definiciones del trabajo	284
XIX	Estadísticos descriptivos de resultados valorados del trabajo	285
XX	Análisis descriptivo de los ítems sobre metas laborales	282
XXI	Categorías y frecuencias del campo semántico asociado al trabajo	287
XXII	Categorías y frecuencias de la categorización social del trabajo	287
XXIII	Categorías y frecuencias de la categorización social del paro	288
XXIV	Categorías y frecuencias de la categorización de la prejubilación	288
XXV	Categorías y frecuencias de la situación actual del mercado de trabajo	289
XXVI	Categorías y frecuencias de las explicaciones sobre el mercado laboral	289
XXVII	Categorías y frecuencias de los estereotipos del trabajador	290
XXVIII	Categorías y frecuencias de los estereotipos del parado	290

Tabla		Pág.
XXIX	Categorías y frecuencias de los estereotipos del prejubilado	291
XXX	Estadísticos descriptivos de los ítems de satisfacción laboral	293
XXXI	Estadísticos descriptivos del bienestar y del apoyo social percibido	293
XXXII	Estadísticos descriptivos de los ítems de bienestar psicológico	294
XXXIII	Estadísticos descriptivos de los ítems de apoyo social percibido	295
XXXIV	Categorías y frecuencias de la intención del uso del tiempo libre	296
XXXV	Estadísticos descriptivos de la centralidad del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales	297
XXXVI	Estadísticos descriptivos de la dimensiones normativas del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales	300
XXXVII	Estadísticos descriptivos de los resultados valorados del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales	302
XXXVIII	Estadísticos descriptivos de la identificación con el rol laboral en función de las variables sociodemográficas y laborales	305
XXXIX	Estadísticos descriptivos de la satisfacción laborales y el bienestar psicológico en función del sexo y la categoría profesional	306
XXXX	Estadísticos descriptivos del apoyo social percibido en función de las variables edad y sexo	307
XXXXI	Relaciones entre la centralidad relativa del trabajo con los resultados valorados del trabajo y con la satisfacción laboral	308
XXXXII	Ecuación de regresión de los resultados valorados del trabajo sobre la centralidad relativa del trabajo	309
XXXXIII	Ecuación de regresión de la satisfacción laboral sobre la centralidad relativa del trabajo	310
XXXXIV	Histograma de los factores obtenidos tras el ACM	311
XXXXV	Descripción del primer factor según variables activas	311
XXXXVI	Variables ilustrativas asociadas al primer factor	313
XXXXVII	Descripción del segundo factor según variables activas	314
XXXXVIII	Variables ilustrativas asociadas al segundo factor	316
XXXXIX	Descripción del tercer factor según variables activas	316
L	Variables ilustrativas asociadas al tercer factor	318
LI	Grupo 1 a partir del ACM	319
LII	Grupo 2 a partir del ACM	320
LIII	Grupo 3 a partir del ACM	321

CAPÍTULO I: CONCEPTO DE TRABAJO



“Dicen que el trabajo es felicidad,
pues que viva la tristeza,
dicen que el trabajo es divino,
pues que viva Satanás...”
Miguel Ángel Rodríguez, El Sevilla,

1. DEFINICIÓN DE TRABAJO

1.1. Aproximación etimológica al concepto de trabajo

Los diccionarios etimológicos de las más diversas lenguas proporcionan una idea de la polisemia del vocablo “trabajo” (y equivalente), así como de la evolución de su significado. La perspectiva histórica del trabajo pone de manifiesto una evolución de su significado desde una pluralidad de trabajos concretos y específicos hasta la representación del trabajo genérico y en mayúsculas (Aizpuru y Rivera, 1994; Bauman, 1988; Cartier, 1984; Castel, 1995; Castells, 2000; Gorz, 1995; Hall, 1986; Jaccard, 1960; Méda, 1998; Pahl, 1988; Parias, 1960; Tripier, 1991).

El uso cotidiano y científico contemporáneo del trabajo como concepto genérico y abstracto, referido a cualquier tipo de actividades productivas o generadores de valor económico y susceptibles de intercambio mercantil, tiene una corta historia, un largo período de incubación social y cultural y está sometido a un proceso de innovación permanente. El término “trabajo” es el resultado reciente de una larga evolución semántica. Con anterioridad a la era moderna industrial -concretamente antes del siglo XVII-, ni en las lenguas europeas ni en las del resto del mundo resulta observable indicio alguno de un término genérico que cumpliera esta función. Más bien, aparece una pluralidad de voces que hace referencia a parcelas específicas del amplio espacio semántico abarcado por este referente global (Blanch, 2003).

El griego antiguo no disponía de un término unificador para significar los conceptos expresados por las palabras ‘trabajo’ y ‘trabajar’ [...]. Tampoco el latín ni las otras lenguas clásicas, ni la mayor parte de las lenguas extraeuropeas poseen propiamente un término o un concepto correspondiente a la idea abstracta de una actividad indiferenciada hacia la producción, la transformación o la manipulación de valores de uso y creadora de valor económico. La historia de las lenguas modernas de Europa nos muestra, por el contrario, que no es más que al final de una larga evolución, después de deslizamientos semánticos diversos, que las palabras ‘trabajo’, ‘travail’, ‘labour’ o ‘arbeit’ han quedado confinadas a acepciones exclusivamente económicas. (Cartier, 1984,p.15)

En general, los diversos significantes y sus correspondientes significados denotativos y connotativos se extienden a lo largo de un eje bipolar, en cuyos extremos figuran por un lado la representación de algo bueno, positivo y deseable, y por otro lado la de algo malo, negativo e indeseable. Sobre este heterogéneo subsuelo cultural arraigan los modernos conceptos de trabajo y de actividad laboral (Blanch, 2003).

Al compás de la irrupción de la era industrial, los diversos universos sociolingüísticos, a la par y en la medida en que han sido colonizados por la civilización del trabajo, han ido adoptando su léxico y su semántica inventando, transformando o importando los significantes y significados correspondientes. Por civilización del trabajo se entiende la vertebración del orden social y cultural en torno al trabajo y a las relaciones laborales. Se habla en términos de civilización para referirse a una especie de macrocultura que abarca una serie de culturas específicas más o menos homogéneas en cuanto a sus principios estructurales básicos. Por ejemplo, se puede hablar de civilización

industrial para hablar del denominador común de las culturas japonesa, norteamericana y europea del siglo XX (Blanch, 2003).

Lo realmente interesante es la evolución de los esquemas de significado del concepto de trabajo. Centrándose en el ámbito europeo, algunas lenguas poseen términos que, haciendo referencia a actividades que de un modo u otro están relacionadas con lo que hoy se entiende por trabajo, permiten significar y distinguir los polos positivos y negativos del mismo.

Tabla I: Polaridades semánticas del lenguaje laboral (Blanch, 2003)		
Lengua	Términos	Significados
Griego clásico	(-) Ponos (-) Banausía (+) Ergón (+) Sjolé	Penalidad, fatiga, maldición, combate, dolor físico o mental. Tarea mecánica y por ello humanamente degradante. Energía, fuerza, acción, realización. Actividad contemplativa, creativa, filosófica.
Inglés	(-) Labour (+) Work	Acción esforzada desarrollada bajo el signo de la necesidad y de los imperativos de la subsistencia material. Actividad productiva, de carácter estratégico, que contribuye a la construcción o al mantenimiento de la infraestructura de la vida material.
Alemán	(-) Arbeit (+) Werk	Faena, tarea dura y esforzada. Acción útil y eficaz individual y socialmente.

Sin embargo, en el latín clásico y en las lenguas directamente derivadas del mismo resulta más difícil encontrar estos pares dicotómicos. En estos casos los términos se han ido cargando de polisemia y metamorfoseando su significado dominante. Es lo que ha ocurrido con los vocablos que finalmente se han impuesto: trabajo y labor.

‘Trabajo’, el término más genérico en la mayoría de las lenguas (*travail*, *treball*, *trabalho*...) deriva del sustantivo latino *tripalium* (a su vez emparentado con el griego *tripassalom*). El *tripalium* consiste en un instrumento compuesto de tres palos a los que se ataba a las personas condenadas a un castigo corporal (normalmente esclavos infractores de las normas que sus dueños habían establecido para ellos). De esta raíz deriva el verbo *tripaliare* (‘torturar’) y el adjetivo *tripaliator* (‘torturador’). Más modernamente, *tripalio* ha llegado a significar un dispositivo similar usado por los herreros para sujetar las patas de los caballos a la hora de implantarles la herradura. Para reforzar esta idea, la evolución del griego a propósito del trabajo permite observar un fenómeno análogo. En el idioma antiguo, *doulos* significa ‘esclavo’, y *douleia* se refiere a ‘esclavitud’; en el griego moderno se recurre al término *doulia* para hablar de ‘trabajo’.

Un proceso similar y paralelo al del latino *tripalium* y al de griego *doulia* se ha desarrollado a partir del vocablo chino arcaico *lao*, que está en el origen de algunos de los términos más frecuentes empleados en las lenguas modernas del Extremo Oriente para referirse al trabajo (Mateos, Otegui, y Arrizabalaga, 1977). En síntesis, a esta raíz *lao* (‘penalidad’) se le une la de *fung* (‘moverse’) de donde se deriva una representación

del trabajo asociada a la idea de moverse penosamente o de desarrollar una actividad penosa.

En el marco de la cosmovisión moderna occidental el trabajo es considerado principalmente como fuente de valor, utilidad, riqueza, dignidad, sentido e identidad y como factor de desarrollo social, organizacional, familiar y personal. En este contexto se considera *trabajador* a toda persona que ‘trabaja’ y, más específicamente, la que lo hace ‘asalariadamente’. En sentido coloquial, trabajador es el que trabaja con motivación, esfuerzo, constancia y disciplina.

Tabla II: Terminología china referida al trabajo (Mateos, et al., 1977)	
Término	Significados
Lao	1) Fatiga, pena; 2) Trabajo, faena, labor; 3) Molestar, incomodar, fastidiar; 4) Debilidad, agotamiento; 5) Mérito, servicio importante.
Tung	1) Moverse; 2) Hacer; 3) Comenzar.
T'ung	1) Sufrir, sentir dolor; 2) Sufrimiento, tristeza, aflicción.
Lao Tung	1) Trabajar; 2) Trabajo

Labor en latín significa actividad laboral agrícola. En plural, *labores* remite tanto a los trabajos agrarios como a sus medios de producción (las semillas) y a sus productos (las cosechas). *Laborare* consiste en cultivar los campos y *laborator* ('labrador') es el personaje agricultor. De esa raíz derivan contemporáneamente términos como *laboriosidad* y *laboratorio* (que connotan virtud, esfuerzo, disciplina, método, rigor, saber hacer, compromiso, responsabilidad, aplicación e implicación).

Los labradores o agricultores han sido considerados, durante un tiempo, un sector de la población especializado en un tipo de actividad económica distinta, por ejemplo, de la de los pastores. A partir del siglo XVI, en Inglaterra, los *labourers* se convierten en un estamento social (la 'clase baja'), por encima de la cual figuran los *citoyers* (burgueses, 'clase media') y los *gentlemen* (aristócratas, 'clase alta'). Algo similar acontece en la España de la época, donde los labradores son tenidos por 'villanos' por el consabido carácter vil y mecánico de su actividad; de la que obviamente quedan dispensados los hidalgos (que, sin ser burgueses, se ganan la consideración social de 'hijos de algo') y, por supuesto, los nobles. (Blanch, 2003,p.33)

En inglés, el término *labour* va asociado tradicionalmente al trabajo que realizan los obreros (*labouring men*, *labour class*, *labour party*). Lo mismo acontece con el alemán *Arbeit* (el *Arbeiter* es el obrero, *Arbeiter Klass* remite a la clase obrera, etc.). En italiano domina el término *lavoro* como significante principal del trabajo asalariado, si bien en las regiones del sur de la península itálica también se utiliza el de *travaglio*.

Del latín proviene asimismo el sustantivo *opus*, acción y su resultado, la obra (plural, *opera*). El verbo *operare* significa el 'desarrollo de tareas ejecutadas bajo el signo de la presión social' más que por el placer que pudiera derivarse de la acción. *Operarius*

es el personaje obligado por sus circunstancias sociales y económicas a actuar bajo el signo de la penalidad (en latín, *poenía* -derivada del griego *penia*- significa 'pobreza'). El *operario* (obrero, *ouvrier*, *operario*, *operaio*, etc.) moderno se concierte, a partir del siglo XVIII, en el trabajador asalariado, es decir, en el pobre ser humano que sólo tiene las manos para obrar (cuyo ser social se reduce a su condición de 'mano de obra') y que se ve obligado a vender su trabajo a cambio de un salario. La clase obrera pasa a ser en el siglo XIX sinónimo de población trabajadora, es decir, asalariada. Este adjetivo hunde sus raíces etimológicas en el sustantivo latino *salarium*, que significa la ración periódica de sal que recibía el esclavo de su amo.

En este contexto, las relaciones laborales son las que mantienen dos agentes principales: la parte contratada obrera asalariada ('trabajo') y la contratante patronal ('capital'). En el siglo XX y XXI formar parte de la población trabajadora equivale prácticamente a la carta de ciudadanía, hasta el punto que en multitud de ocasiones naciones y estados conceden la residencia y a la larga la ciudadanía y la nacionalidad a aquellos inmigrantes que han logrado obtener un contrato laboral.

En relación al término 'trabajo' en lengua española, según los trabajos de Corominas y Pascual (1981) 'trabajar' proviene del latín *tripaliere*, que significaba primitivamente 'torturar'. A su vez, este verbo deriva del sustantivo *tripalium* ('trabajo'), con el cual se hacía referencia al cepo o instrumento de tortura, compuesto por tres palos ('tri'-*palium*) donde los reos sufrían el castigo como ya se ha comentado. Más tarde se llamó del mismo modo a un aparato constituido por tres estacas del que se servía el herrero para agarrotar las caballerizas con el fin de herrarlas. Corominas y Pascual (1981) expresan que en el castellano antiguo y aún en la actualidad el trabajo sigue conservando el sentido de 'sufrimiento, dolor, pena'. De la idea de 'sufrir' se pasó al significado de 'esforzarse' (de ahí la expresión 'pasar trabajos') y 'laborar', cuya primera documentación puede encontrarse en la obra de Gonzalo de Berceo.

Las acepciones de trabajo en el sentido de 'esforzarse' y 'procurar' (algo) son mucho más frecuentes que 'laborar' en la Edad Media; sin embargo, desde el siglo XIV aparecen casos de la acepción moderna de 'laborar, obrar' como trabajo. En los glosarios del Escorial y Toledo, de 1400, trabajar y trabajo ya se traducen como 'laborare' o 'sudare' y 'labor'. De todas formas, el sustantivo 'trabajo' ha conservado mejor que el resto de los términos su originaria acepción y significado de 'sufrimiento' y 'pena'. Este proceso también ocurre en otras lenguas románicas como el *travallier* francés, el italiano *travagliare* o el catalán *treballier*, en las que conserva la acepción de 'tormentar, sufrir, apenar' (Agulló, 1997).

1.2. Revisión crítica y términos afines

Una de las principales dificultades de la definición de trabajo es la existencia de una confusión terminológica y conceptual, tanto en el lenguaje coloquial como en la literatura científica, en la que se identifica el trabajo con otros términos similares tales como juego, empleo, ocupación o puesto, labor y labores, etc. Diversos autores han tratado de diferenciar estos términos entre sí. Por una parte, algunos han tratado de distinguir entre "trabajo" y "juego". Fryer y Payne (1984) consideran el trabajo como una actividad que tiene un propósito, pero se diferencia del juego en que ese propósito es diferente del

placer que surge de su propia ejecución. También Rodríguez-Moreno (1992), aunque más explícitamente, enfatiza la distinción entre ambos términos. Según esta autora, el juego es una “actividad libre, no forzada por la biología o por necesidades sociales; consiste en simulaciones, no en realidad de la vida y está limitado en el tiempo, en el lugar y en su organización” (p.25). El trabajo también tiene sus reglas:

Se constriñe a ciertos lugares y momentos y promueve la formación de ciertos grupos sociales; pero a diferencia del juego, éste es real, no discurre por el camino de lo simulado o imaginario, ha de dominar la naturaleza por la fuerza, no por placer o gusto. El trabajador domina el medio casi siempre por razones materiales o instrumentales, de subsistencia. (Rodríguez-Moreno, 1992,p.25).

Según estos autores, la diferencia entre trabajo y juego es que el primero se realiza más por razones materiales o instrumentales que intrínsecas.

En cuanto al “empleo”, Parker y Smith (1976) consideran el “empleo” en términos de relaciones contractuales explícitas, siendo su forma más común aquella en la que un empleador (individual o institucional) “contrata” las habilidades laborales de un empleado durante un determinado período de tiempo. Para el empleado, el conjunto de horas “contratadas” son equivalentes a tiempo de trabajo y le sería relativamente fácil distinguirlo del tiempo de no-trabajo. Para Fryer y Payne (1984), también el empleo sería un trabajo con unas relaciones de intercambio contractual entre dos partes, de carácter voluntario pero reguladas institucionalmente. Una de esas partes vende trabajo, la otra lo compra generalmente con dinero, pero puede ser a cambio de bienes o servicios. De esta forma, el término “empleo” denota una relación entre personas regulada por rigurosas normas sociales y que conlleva un claro aspecto económico. En la misma línea, Blanch (1990) distingue entre trabajo y empleo, y asume que “casi todo el empleo conlleva trabajo; pero bastantes trabajos no son realizados en condiciones de empleo” (p. 113). Este autor señala que lo que determina el que un trabajo se emplee no es el contenido de la tarea, sino el régimen contractual en que la misma se desarrolla.

Por su parte, Jahoda (1987) expresa que tanto en el lenguaje coloquial como en la bibliografía de las Ciencias Sociales los términos “trabajo” y “empleo” se utilizan indistintamente y muy ligados a los hábitos lingüísticos de las personas. Esta autora cita varios ejemplos de su uso indiscriminado: 1) cuando se habla de satisfacción en el trabajo se alude realmente a reacciones ante el empleo; 2) cuando se realizan manifestaciones por el derecho al trabajo cuando realmente lo que se exige son puestos de trabajo, es decir, empleo, y 3) las diferencias de los términos “empleado” y “trabajador”.

En este último caso, según Jahoda (1987) se le asocia un mayor prestigio al término “empleado” que al término “trabajador” en el lenguaje coloquial. Se supone que un empleado es un trabajador de “cuello blanco” que recibe un sueldo mensual o semanal, mientras que un trabajador manual recibe un salario semanal o por horas. Además, prosigue esta autora, un empleado puede recibir frecuentes aumentos anuales, lo que no es cierto para un trabajador que, por el contrario, posee un futuro profesional bastante “limitado”.

Siguiendo la exposición de Jahoda (1987), lo común a los conceptos de “trabajo” y “empleo” es que sus significados expresan una acción encaminada a lograr un propósito o el resultado de dicha acción. No obstante, lo cierto es que el trabajo es una noción globalizadora que incluye, pero no equivale, al empleo. Los términos “empleo” y “puesto de trabajo” se refieren al trabajo en unas condiciones contractuales determinadas por el que se percibe una remuneración económica o material. Ahora bien, esta aproximación al trabajo como “empleo” deja aparte otras formas de trabajo económicamente relevantes. Quedan excluidos los trabajos desarrollados en otras épocas históricas o en la sociedades contemporáneas no industrializadas y varios tipos de trabajo de las sociedades industrializadas, concretamente los trabajos por cuenta propia, la mayor parte del trabajo doméstico, los trabajos de la economía sumergida, el trabajo voluntario con fines sociales y las actividades del tipo “hágalo usted mismo”, tal y como recoge Gorz (1995).

Por otra parte, otros autores como Hall (1986) distinguen “trabajo” y “ocupación”. Para Hall (1986), mientras que el trabajo sería el esfuerzo o actividad de un individuo ejecutado con el propósito de proveer bienes o servicios de valor a otros, la ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social o su rol social, identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él. De esta forma, la ocupación es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de rol.

Arendt (1975) diferencia la “labor” del “trabajo”. La “labor” es la actividad correspondiente al proceso biológico del cuerpo humano, cuyo espontáneo crecimiento, metabolismo y final decadencia están ligados a las necesidades vitales producidas y alimentadas por la labor en el proceso de la vida. En este sentido, la condición humana de la “labor” es la vida misma. Por el contrario, la condición humana del trabajo es la producción artificial, es mundanidad. El “trabajo” es:

La actividad que corresponde a lo no natural de la existencia del hombre, que no está inmerso en el constantemente repetido ciclo vital de la especie, ni cuya mortalidad queda compensada por dicho ciclo. El trabajo proporciona un artificial mundo de las cosas, claramente diferentes de las circunstancias naturales. Dentro de sus límites se alberga cada una de las vidas individuales, mientras que este mundo sobrevive o trasciende a todas ellas. (Arendt, 1975,p.45)

En la misma línea se sitúa Gorz (1995) cuando afirma que el “trabajo”, en el sentido contemporáneo, no debe confundirse con: 1) las “tareas” que se repiten a diario y se convierten en indispensables para el propio mantenimiento y reproducción vital, 2) las “labores” o la “labor” que se desarrolla con el fin de realizar un cometido para con la persona misma o con seres próximos, 3) “lo que emprendemos de motu propio, sin tener en cuenta nuestro tiempo y nuestro esfuerzo con un fin que solamente tiene importancia ante nuestros propios ojos y que nadie podría realizar en lugar de nosotros” (Gorz, 1995,p.82). Estas actividades serían a juicio de esta autor el trabajo doméstico, que anteriormente se solía denominar las “labores domésticas”, y el trabajo voluntario, es decir, dedicaciones desinteresadas y sin compensación monetaria. Para la mayoría de las personas el “trabajo” posee un carácter obligatorio e hiperestructurador.

Según Gorz (1995), las anteriores actividades no poseen el mismo significado del concepto de “trabajo”, sobre todo de ese trabajo “situado en los cimientos de su existencia, a la vez medio cardinal y fin supremo” (p.81). Por lo tanto, “labor” implica y expresa necesidad, inevitabilidad, obligatoriedad, no productividad, privacidad, etc. todo lo contrario de “trabajo”.

En suma, puede expresarse que el término “trabajo”, en tanto que actividad, incluye en su trama conceptual al empleo y la ocupación, por lo que puede ser considerado como un concepto más global. Ello no implica que puedan usarse estos términos de manera indiscriminada, ya que el trabajo puede referirse también a otras formas de actividad que no impliquen relaciones contractuales y/o beneficios económicos para quien la desempeña, tal y como señalan Jahoda (1987) y Gorz (1995).

Realizado la distinción entre “trabajo” y términos similares se puede avanzar un paso más en la delimitación del concepto. Braverman (1983) distingue entre trabajo humano y trabajo animal. Según este autor, todos los seres vivos llevan a cabo actividades con el fin de apropiarse de los productos de la naturaleza para su propio uso. Sin embargo, estas actividades no deben considerarse como trabajo. Trabajar no es la mera apropiación de los materiales naturales; significa por contra una alteración de dichos materiales en su estado natural con el fin de mejorar su utilidad. Es más, el trabajo humano, a diferencia de la actividad de los demás seres vivos determinada en gran parte por sus instintos, se distingue por su carácter consciente y deliberado.

El trabajo como actividad deliberada, guiada por la inteligencia, es un producto especial de la humanidad pero a la vez y desde una perspectiva marxista sería el producto especial de esta forma de trabajo (Braverman, 1983). Lo que hace posible que existan todas las diferencias formas sociales que han surgido y que todavía pueden surgir es, en definitiva, esta característica diferencial del trabajo humano. La capacidad de dividir el trabajo, la capacidad de desvincular la unidad de concepción y de ejecución, de realizar una variedad de tareas y funciones y subdividir las mismas, todo ello es lo que distingue el trabajo humano del de otras especies (Agulló, 1997).

Köhler y Martín-Artiles (2005), en un intento de aproximación al concepto actual de trabajo, expresan que las definiciones corrientes de trabajo suelen girar en torno a dos tipos de frases, una más corta y otra más larga y explicativa: 1) el trabajo es toda actividad destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas, y 2) el trabajo es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía destinado a algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y/o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza.

Según estos autores, el trabajo como actividad humana implica siempre la doble dimensión de la transformación o apropiación de la naturaleza y de la construcción de la propia realidad social y sintetiza los siguientes elementos: la finalidad de la acción social, la realización misma de la actividad, el resultado o producto de la actividad y las interrelaciones de los trabajadores. Siguiendo en esta línea, Blanch plantea un mapa conceptual sobre la versión contemporánea del concepto de trabajar.

Tomado en su acepción más abstracta y genérica, el trabajo tiene la capacidad de funcionar como el denominador común a todas las representaciones cotidianas de los

trabajos concretos y específicos (Agulló, 1997; Agulló y Ovejero, 2001; Blanch, 1990; Cartier, 1984; De Ruggiero, 1973; Drenth, 1991; Hall, 1986; MOW, 1987; Pahl, 1988; Peiró, 1990; Tripier, 1991; Warr, 1987). Siguiendo a Blanch (2003), cuando se habla de

Tabla III: Concepto de trabajo (Blanch, 2003)			
Trabajo es toda aplicación humana			
De	Conocimientos	Habilidades	Energías
Por	Individuos	Grupos	Organizaciones
De modo	Consciente e intencional	Sistemático y sostenido	Autónomo o heterónomo
Con	Esfuerzo	Tiempo	Compromiso
En un marco	Tecnoeconómico	Jurídico-político	Sociocultural
Mediante	Materiales	Técnicas e instrumentos	Informaciones
Sobre	Objetos	Personas/organizaciones	Conocimientos
Para	Obtener bienes	Elaborar productos	Prestar servicios
Que son	Escasos	Deseables	Valiosos
Y generar	Riqueza	Utilidad	Sentido
Y así	Satisfacer necesidades	Recibir compensaciones	Alcanzar objetivos
De tipo	Biológico	Económico	Psicosocial

trabajo se hace referencia a una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, compleja, dinámica, cambiante e irreducible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral.

2. Contexto sociohistórico del trabajo

De la misma manera que es difícil llegar a una única y consensuada definición de lo que significa el trabajo, hallar una única forma de considerarlo a lo largo del tiempo y del espacio no es tarea baladí. El trabajo es producto de la compleja interacción entre las herramientas y las relaciones sociales, la tecnología y la sociedad (Braverman, 1983). Es por ello que al hablar de trabajo es necesario hablar de los contextos socio-históricos donde se ha gestado y desarrollado.

Si el trabajo es, en cierto sentido, el método por el que el hombre transforma la naturaleza creando a la vez riqueza y construyendo su propia realidad, la Historia es, en cierta medida también, el proceso de creación, satisfacción y nueva génesis de

necesidades humanas a partir del trabajo. El trabajo ha adoptado diferentes formas específicas a lo largo del tiempo, en una transformación constante hacia una mayor complejidad y tecnificación. De hecho, junto a distinciones primarias como la de trabajo productivo y recreativo, trabajo manual e intelectual, cada vez es más evidente que la progresiva complejidad del proceso productivo ha alejado la realidad actual del trabajo de la originaria relación directa trabajo-naturaleza (Aizpuru y Rivera, 1994). En suma, el trabajo parece haber existido desde el origen del hombre, pero lo que han cambiado han sido las formas de hacerlo y su consideración tanto social como moral.

La actitud respecto al trabajo es un aspecto esencial de la estructura y del funcionamiento de toda sociedad. Así, el hecho del trabajo trasciende el nivel económico y está condicionado por la cultura en la que se ejerce al mismo tiempo que influye de manera determinante en ella. Ya que el trabajo es una realidad socialmente construida, la valoración del trabajo es fruto de dicha construcción social, que cambia en función del momento socio-histórico-cultural en que se sitúa. En general, las valoraciones del trabajo han oscilado entre su desprecio y alabanza, aunque es evidente que una sociedad que desprecie el valor del trabajo tendrá menos posibilidades de alcanzar un mayor desarrollo e influencia en el mundo actual (Aizpuru y Rivera, 1994).

Siguiendo a Agulló (1997), Aizpuru y Rivera (1994), Blanch (1990), Carro (1977), Köhler y Martín-Artiles (2005) y Sanchís-Gómez (2004), en primer lugar se exponen los contextos y concepciones del trabajo a lo largo de la historia para posteriormente centrarse con más detalle en las sociedades modernas y capitalistas, hasta la postmodernidad. Se tratará de desarrollar una evolución diacrónica del fenómeno del trabajo como objeto de representación sociocultural, acompañada de algunos factores sociales, económicos, políticos y culturales presentes en el momento y que pueden ser considerados como elementos configuradores de dicha representación sociocultural. De este modo, se podrá observar cómo ha ido evolucionando el fenómeno laboral y cómo su significado actual depende en gran medida de su desarrollo sociohistórico, lo cual ayudara a comprender el impacto del trabajo en la vida de las personas.

Para la exposición de la evolución socio-histórica del trabajo se distinguen tres grandes períodos (Blanch, 1990). En un principio se hablará de un periodo de acentralidad del trabajo, posteriormente de un período moderno de centralidad del trabajo y por último de un período de crisis del trabajo, donde se abordará el trabajo en las sociedades postmodernas.

2.1. Período de acentralidad del trabajo

2.1.1. La concepción tradicional del trabajo

En las culturas primitivas, el trabajo es una actividad necesaria para la propia supervivencia, tan importante y al mismo tiempo tan relativa como el propio comer (Blanch, 1990). No existía una separación, una distinción propiamente dicha entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre, entre trabajo y ocio tal y como acontece en la actualidad.

Köhle y Martín-Artiles (2005) sitúan el origen del trabajo en la Revolución Neolítica, que introdujo el cultivo sistemático y planificado del campo, aunque muchas sociedades agrarias (por ejemplo, los madagsos) siguieron sin un concepto diferenciado de trabajo frente a otras actividades. Las sociedades paleolíticas de cazadores y recolectores no conocían un concepto como el de trabajo, ni tampoco el de propiedad o el de inversión, sino que vivían al día sin ningún tipo de actividades.

[Los bosquimanos] La mayoría del tiempo del que disponen estas gentes (cuatro o cinco días por semana) se emplea en otras actividades, tales como descansar dentro del poblado o visitar otras aldeas. Una mujer recolecta en un día suficiente comida para alimentar a su familia durante tres días, y el resto del tiempo lo pasa en el poblado confeccionando adornos, visitando otros poblados o atendiendo las visitas de otras aldeas. Cuando permanece en casa, los trabajos rutinarios de la casa, tales como cocinar, descascarar frutos, juntas leña para hacer fuego e ir a buscar agua, le insumen de una a tres horas de su tiempo. Este ritmo de trabajo ininterrumpido se mantiene a lo largo de todo el año. Los cazadores tienden a trabajar más frecuentemente que las mujeres, pero su plan de trabajo es desigual. No es raro que un hombre cace con avidez durante una semana y deje luego de cazar durante dos o tres semanas [...] Durante estos periodos, las visitas, los pasatiempos y, en especial, la práctica de las danzas son las actividades primordiales de los hombres. (Lee, 1968,p.37).

El primer contexto de análisis socio-histórico del trabajo es el Oriente Antiguo. Si bien es común hablar de cultura oriental como si se tratara de un conjunto homogéneo, lo cierto es que el Oriente no es una uniformidad ni en lo geográfico ni en lo histórico ni en lo cultural. China, India o Egipto, por ejemplo, tienen entre sí tanto de común como la España romana y la España de las constituciones del liberalismo. No obstante, si hubiera que buscar un elemento unificador que les diera un sentido comunitario, sin duda éste sería el absolutismo, tanto en su vertiente religiosa -una religión dominante y absolutista- como en su faceta política, caracterizada por una sensibilizada idea de su independencia como ciudades-estado. Muy posiblemente este sentido absolutista se explique por el sentimiento de inseguridad propio del hombre primitivo, que le lleva a refugiarse en una concepción celosa de la religión y en una vigilancia extrema de su territorio (Carro, 1977).

Dada la imposibilidad de estudiar detenidamente todos y cada uno de los países que constituyen el Antiguo Oriente, lo cual excede por otro lado la intención de este apartado, la descripción y el análisis se centrará en aquellos países y culturas que se consideran más representativos y de cuyo análisis se podrán deducir mejores datos para el estudio socio-histórico del significado y de las concepciones del trabajo a lo largo de la historia (Carro, 1977; González-Muñiz, 1975).

Mesopotamia. Asiria, Calde y Babilonia son nombres que llenan los albores de la Humanidad. Las primeras poblaciones eran pequeñas aldeas agrícolas y reducidos núcleos de pescadores donde, en muchas ocasiones, ambas actividades coincidían. Las tierras eran fecundas gracias a los sistemas artificiales de irrigación. En general, la mayoría de los terrenos eran propiedad del sacerdocio de los dioses locales, el cual cedía una parte de sus dominios al poder público. El resto de las tierras religiosas se repartían entre campos subsistencia, explotadas directamente por los sacerdotes a través de

empleados del templo, y campos de labor arrendados a colonos. El trabajo agrícola se complementaba con la pesca, pero sólo para el consumo local al carecer de la tecnología necesaria para su transporte y adecuada conservación. La industria era igualmente rudimentaria y muy reducida a escasas manifestaciones: la fabricación de cerveza por procedimientos primitivos, la industria ladrillera con carácter industrial pero dentro de un marco artesano, la minería organizada en régimen de esclavitud y las tareas textiles, que alcanzaron un considerable desarrollo.

Los hombres se dividían en libres y esclavos, si bien la diferenciación entre ambas categorías era muy imprecisa. En ocasiones el colonato se confundía con la esclavitud, cuyas causas más frecuentes eran la guerra, la insolvencia de los deudores y la venta o el abandono de los progenitores. No obstante, la esclavitud, dentro de lo que cabía, tuvo un carácter humano y por lo general no se trataba a los esclavos de forma cruel. Por otro lado, la esclavitud no era un régimen permanente ni infamante.

En cuanto a problemas sociales relacionados con el trabajo, se han descubierto interesantes documentos sobre situaciones conflictivas (Carro, 1977). Entre ellas se citan movimiento migratorios de los trabajadores agrícolas a las ciudades (“¿Qué hacer de mis campesinos que se han instalado en Biblos como un pájaro sin nido? Sus campos privados de labores son como una mujer sin marido; aquí hay hambre, y se han dirigido a las ciudades.”), rebeliones de los siervos por el abuso de poder del señor (“A causa de las abominaciones que había cometido, el gran Marduk se irritó y castigó al pueblo con hambre. De levante a poniente se levantaron contra él [el señor] y sin dejarle reposo murió.”) y conatos de huelga (“Carta de Nabusilim a Shatan: Todos los trabajadores de la piedra han expresado un fuerte descontento diciendo: ‘Estamos alterados, nadie nos ha pagado los meses de Siwan y Tammuz’. Que mi señor dé la orden de pagarles porque tienen un aire muy amenazador”).

Pero lo más normal cuando el siervo consideraba como opresivo el trato recibido era recurrir a la huida antes que a la sublevación. No se han hallado documentos explícitos sobre la consideración del trabajo, pero es de suponer que, debido a existencia de la esclavitud y a semejanza de otros pueblos como el egipcio, los trabajos manuales estaban mal vistos y asociados a la servidumbre, si bien la esclavitud no tenía un carácter tan denigrante como sucedería en siglos posteriores.

Egipto. Egipto es esencialmente la tierra atravesada por el Nilo, del que depende y a merced del cual está. Toda la población vivía pendiente de los tres períodos anuales de su cauce: la inundación (julio-octubre), la salida (noviembre-febrero) y la cosecha (marzo-junio). Durante la crecida, la población se recogía en los diques y los poblados se convertían en islas. La crecida era medida en nilómetros y de su intensidad dependía la vida económica del resto del año. Si el río crecía mucho, lo destruía todo a su paso; si la crecida era muy pequeña, afectaba a la irrigación y la cosecha era mala y escasa.

De entre las principales actividades económicas del país, la agricultura era la fuente más importante. De la industria y la artesanía, las minas y las canteras tuvieron un papel relevante por su provisión de materiales para la construcción de los gigantescos templos y monumentos extendidos por todo Egipto. También eran abundantes los oficios artesanos, especialmente los dedicados a la cerámica y el torno. Por otro lado, en un pueblo que tenía como algo nacional el culto a los muertos, era natural que las

actividades funerarios adquirieran un gran desarrollo. Los principales oficios relacionados eran embalsamadores, escribas, carpinteros (para los ataúdes), ceramistas (para las estatuillas funerarias), ceremonieros (acompañaban en los funerales) y plañideras (lloraban mientras seguían al difunto).

Respecto a las condiciones y la consideración del trabajo y las ocupaciones, el trabajo manual no estaba bien visto en la sociedad egipcia. Herodoto, en sus *Viajes*, comentaba que los egipcios estimaban como menos hombres que los otros ciudadanos a aquellos que se dedicaban a los oficios manuales. Los siguientes párrafos son relevadores del pensamiento egipcio antiguo sobre la consideración de las diversas profesiones, si bien podría encontrarse también en las creencias de determinados colectivos de la sociedad española:

He considerado a los que eran afligidos y por eso deseo que consagres tu corazón a los libros [...] El escriba, esté donde esté en la administración, no sufrirá jamás la miseria [...] Me gustaría que amases a los libros más aun que a tu madre, y pongo sus atractivos antes tus ojos; esta profesión es superior a todas las otras, y no hay nada en todo el país que pueda serle comparado [...] He visto al metalúrgico en el trabajo, en la boca de un horno; sus dedos están como la piel de un cocodrilo y huele peor que la freza de pescado. El carpintero que maneja la azuela anda más cansado todavía que el campesino; su campo es la madera y la azada es el torno. Al atardecer se encuentra extenuado, porque ha trabajado más allá de sus fuerzas; y sin embargo por la noche todavía hay luz en su casa. El barbero afeita hasta entrada la noche. Va de rincón en rincón, de calleja en calleja para encontrar a quien afeitar [...] Ya ves que no hay profesión en la que no seas mandado, a no ser la de funcionario: es él quien manda. Ya ves que no hay escriba a quien le falte comida y las ventajas en el palacio real. ¡Da, pues, gracias a tu padre y a tu madre, que te han puesto en el camino de la única vida verdadera! (Carro, 1977,p.86-87)

En resumen, la concepción del trabajo en el Antiguo Oriente se define por una progresiva caracterización de la valoración del trabajo mental y del intelectual. Los trabajos manuales eran mucho más serviles, cansados y penosos y conducían a quienes los ejercían a una vida miserable y dura. En consecuencia, mientras el trabajo intelectual último mantuvo cierto prestigio y sobre todo su atractivo como *camino de la verdadera vida*, el manual fue perdiéndolo poco a poco. En la misma línea se expresa Garaudy (1958), quien señala la separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual como principal características de las relaciones de producción en las sociedades esclavistas. El trabajo físico es lo propio de los esclavos, mientras que el trabajo intelectual corresponde a los propietarios de los esclavos, a la clase noble. Ello refleja la contradicción fundamental del régimen esclavista: la contradicción entre los medios de producción (los esclavos) y las relaciones de producción basadas en la separación entre productores, esclavos y propietarios de esclavos, los dueños de los medios de producción y de los productos y que a la larga acabarán como una clase parásita. En consecuencia, el desprecio y malversión por el trabajo manual será el rasgo dominante de la psicología y del pensamiento de las sociedades antiguas fundadas sobre la esclavitud.

La esclavitud, allí donde ocupa la forma principal de producción, hace del trabajo una actividad servil, y en consecuencia deshonorosa para el hombre libre (Weber, 1905). No obstante lo anterior es necesario puntualizar que posteriormente, tanto en la Grecia clásica como en la Roma imperial, muchos esclavos podrían incluirse dentro de la categoría de trabajadores intelectuales.

Grecia Antigua. Se pueden distinguir cuatro períodos en el desarrollo de la civilización griega antigua: Creto-micénico, Arcaico, Clásico y Helénico. La asociación del trabajo con la actividad servil y, en consecuencia, deshonorosa y despreciable para cualquier hombre libre o ciudadano, seguirá estando presente en la cultura griega, si bien alcanzará su punto álgido en la etapa Clásica.

Las referencias sobre el trabajo en el período Creto-micénico (2.100-1.400 a.C.) se basan en las descripciones contenidas en la literatura -la *Iliada* y la *Odisea* atribuidas a Homero- y en los monumentos de piedra de la época. En ellos aparece que el hombre libre también trabaja; es más, los dioses y los reyes de las obras homéricas daban ejemplo trabajando físicamente. Por ejemplo, en la *Odisea*, Ulises admira el trabajo de su padre en la huerta: “Anciano, tú sabes bien qué es el trabajo del jardín. ¡Qué bien cuidado! Viña, higuerales, perales, olivos y verduras. No descuidas nada, al menos en tu huerta” (*Odisea*, XXIX, 244-245).

Sin embargo, también aparece el trabajo en la *Odisea* en forma de castigo. El audaz y temible Sísifo fue castigado por sus crímenes con un duro trabajo de por vida. Su suplicio consistía en subir un enorme peñasco hasta la cumbre de una montaña sin lograr asentarlo nunca, ya que cuando llegaba allí siempre caía pendiente abajo de nuevo. Así pues, el trabajo significa un castigo en forma de tareas arduas con objetivos imposibles de lograr a pesar de la constante inversión de grandes esfuerzos; una labor aplastante que hay que reanudar incesantemente y en vano (Köhler y Martín-Artiles, 2005).



Durante el período Arcaico (900-50 a.C.) se produjeron amplios movimientos humanos de invasión por parte de pueblos extranjeros que, a su vez, empujaron a los nativos a conquistar y colonizar nuevas tierras por el Mediterráneo. Por otro lado, el aumento de la población provocó que no la Grecia continental ni las islas del Egeo pudieran sostener a una población agraria demasiado considerable. Los movimientos de colonización no bastaron para resolver los conflictos sociales de las comunidades y siguieron produciéndose tensiones entre la nobleza y el resto de la población, o luchas de poder entre nobles para hacerse con el poder. Surge el legislador Solón en Atenas para remediar la desorganización y la miseria en la ciudad, y en Esparta se implanta la Constitución a propuesta de Licurgo: el trabajo agrícola será llevado a cabo por los ilotas o esclavos del Estado para que todo ciudadano libre se pudiera dedicar a la guerra.

Durante esta época, el trabajo del campesino libre -pequeño o grande propietario- disfrutó en varios estados griegos de consideración social hasta el siglo IV a.C. Los campesinos llegaron incluso a tener a su alcance el desempeño de cargos públicos. Existía una concepción del trabajo como algo intrínseco a la naturaleza humana. Era al

mismo tiempo fuente de prosperidad y función moral, como un medio eficaz de reponer la justicia. La significación y el carácter del trabajo rural del pequeño propietario están reflejados en el poema de Hesíodo *Los Trabajos y los Días*. Para Hesíodo, el trabajo no es castigo, es el máximo valor para el hombre común, semejante en nobleza a la *areté* de los héroes antiguos, pues quien trabaja con la dedicación y los conocimientos necesarios puede alcanzar la felicidad. Curiosamente Hesíodo sería llamado despectivamente en tiempos posteriores el poeta de los ilotas.

A partir de los trabajos, los hombres son ricos en rebaños y en oro; y si trabajas, serás mucho más grato para los inmortales, pues muchos desprecian a los inactivos. Nada reprochable es el trabajo, muy reprochable la inactividad. Pero si trabajas rápidamente, el hombre inactivo te envidiará a ti que te enriqueces, pues éxito y prestigio acompañan a la riqueza. (*Los Trabajos y los Días*, 301-314)

Por otro lado, el nacimiento de la poesía bucólica parece demostrar un originario respeto por las actividades rurales del hombre libre. La mayoría de los escritores griegos que vivieron en contacto con el pueblo manifestaron su simpatía por el trabajo humano. Sócrates (470-399 a.C.) afirmaba, con su peculiar método, que la felicidad, más que vivir en la ociosidad, es entregarse a una ocupación útil para la cual se posean facultades, y que son más justos los que trabajaban que no los ociosos. Píndaro (518-446 a.C.), Sófocles (496-406 a.C.) y Esquilo (524-456 a.C.) alababan también el trabajo y la habilidad de los artesanos y campesinos griegos. Pericles, el gran estadista, decía con orgullo refiriéndose a Atenas: “Aquí los mismos hombres se ocupan a la vez de sus intereses privados y de los intereses públicos; no por haber aprendido una profesión se entiende menos de política”.

La etapa Clásica es el período de las ciudades-estado independientes y de los mayores logros culturales. Cada ciudad, por pequeño que fuera su territorio, quería ser totalmente autónoma y poseía sus propias instituciones políticas, religiosas, legislativas y muy a menudo su propia moneda y sistema de pesos para las transacciones comerciales. Durante esta época rivalizaron las ciudades de Atenas y Esparta. En general, en las ciudades se establecían tres grandes grupos sociales: los ciudadanos u hombres libres (las mujeres no se consideraban como tales), los *metecos* y los esclavos.

Los *metecos* eran los residentes extranjeros, en su mayoría dedicados al comercio y a la artesanía. Inicialmente mal vistos, fueron considerados socialmente conforme sus posibilidades económicas fueron en aumento. Respecto a los esclavos, en tiempos más antiguos sólo se utilizaban para los trabajos domésticos, pero desde el siglo VII a.C. lo fueron cada vez más en las labores agrícolas e industriales, llegando en algunas ciudades como Atenas a superar incluso a la población de ciudadanos libres.

El proceso evolutivo del desprecio del trabajo culmina en el siglo IV a.C. Según Jaccard (1960), la generalización de la esclavitud, resultado del acaparamiento de tierras dentro del país y las conquistas guerreras del exterior, falseó el juicio formado en Grecia acerca del trabajo manual. A ello hay que unirle la ética de la clase dirigente, basada en no pocos argumentos especiosos de la filosofía, que podrían resumirse en una sola frase: el ocio para unos pocos, el trabajo para todos los demás.

En este período se dan claramente dos fenómenos: por un lado se relaciona el trabajo con la falta de libertad y por otro se establece una división tajante entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. El trabajo físico es considerado como una actividad innoble, despreciable y despreciada, propia de esclavos, es decir, de aquellos que no tienen libertad y que no pueden dedicarse a los asuntos de la ciudad, la dedicación noble y elevada de los ciudadanos (Agulló, 1997; Aizpuru y Rivera, 1994; Carro, 1997; González-Muñiz, 1975).

Las actividades atribuidas al hombre de la polis eran las que se realizaban en el ágora: filosofar, contemplar, discutir, politizar. La comunidad de los ciudadanos libres (*kòinomía polotiké*) estaba claramente separada de la reproducción material (*chremastistiké*). El ciudadano libre disponía en su hogar (*oikonomiké*) de un poder indiscutido sobre las mujeres, los niños y los esclavos. La relación ciudadano-esclavo era de necesidad (*anagké*); los esclavos eran la base material de la polis, formada por los ciudadanos libres (Köhler y Martín-Artiles, 2005).

Con la generalización de la esclavitud, la valoración del trabajo manual descendió pasando a ser considerado como algo propio del esclavo (Aizpuru y Rivera, 1994). Este desprecio se extendió desde la labor del pequeño artesano independiente hasta los ingenieros, técnicas y algunos artistas, como por ejemplo los escultores. El trabajo intelectual, por el contrario, era monopolio de los grandes propietarios latifundistas. Ocupaciones de orden superior como la filosofía o la política no se consideraban como trabajo (Köhler y Martín-Artiles, 2005). Por otro lado, el concepto heleno del trabajo manual como actividad corrompedora que mezcla el alma con la materia no sólo degradaba a los esclavos sino también a las mujeres. Las mujeres estaban corrompidas por naturaleza ya que nacieron para producir materia como los hijos y la leche para el amamantamiento.

La separación entre la esfera de la libertad y el trabajo manual era tan rígida que no existía ni en griego ni posteriormente en latín un término para expresar la idea general de fuerza de trabajo el concepto mismo de trabajo en cuanto a función social que representa ni como conducta personal (Arendt, 1975; Argyle, 1972; Blanch, 1990; Köhler y Martín-Artiles, 2005; Manzanares, 1992; Pahl, 1988). Lo que básicamente se minusvaloraba no era tanto el trabajo en sí como la situación de dependencia asociada al mismo. Desde un punto de vista de una psicología y moral de la libertad, se valoraba socialmente mejor a un campesino pobre pero libre, que no dependía de nadie, que un esclavo tutor de jóvenes nobles aunque tuviera una mejor calidad de vida. Esta valoración cobra aún más relevancia al comprobar que la situación de los trabajadores libres no era mejor en muchas ocasiones que la de los esclavos. Existía una multitud de hombres libres sin tierras ni empleos, muchos de ellos llenos de deudas, que tenían que vender a sus hijos como esclavos y que finalmente acababan sometidos a sus acreedores en calidad de siervos (González-Muñiz, 1975).

El discurso del menosprecio del trabajo encontró eco en los planteamientos, escritos y pensamientos de los autores clásicos griegos. A pesar de que figuras como Hesíodo, Sócrates o Pericles admiraron y alabaron la habilidad de los artesanos y campesinos y elogiaron el esfuerzo físico, la inmensa mayoría de los filósofos y escritores griegos heredaron y expresaron la concepción del trabajo como algo indigno, degradante y realizado por los *instrumentun vocale*, es decir, los esclavos.

Platón (427-347 a.C.) vaciló entre la exaltación y el menosprecio del trabajo y de los trabajadores, rechazando la opción de los obreros a los derechos de la ciudadanía, porque sólo las clases dirigentes, alimentadas por los trabajadores, están capacitadas para deliberar y gobernar. Su discípulo Aristóteles (384-322 a.C.) afirmó que todas las ocupaciones manuales carecían de nobleza y oprimían la inteligencia, y reivindicó la exclusión de los derechos de ciudadanía a todos aquellos que no disponían de tiempo suficiente para la contemplación: los comerciantes, los artesanos y los esclavos. Todo trabajo asalariado implicaba cierto grado de esclavitud. Es más, Aristóteles consideraba a los esclavos como animales, no poseían condición de personas sino que eran meros objetos-instrumentos portadores de trabajo, carentes por tanto de dignidad humana y de derechos. Otros escritores griegos contemporáneos y posteriores como Herodoto (484-425 a.C.), Jenofonte (444-354 a.C.) y Luciano (120-180 d.C.) se mantuvieron en la misma línea (González-Muñiz, 1975).

Por último, una importante consecuencia de esta concepción negativa del trabajo fue el estancamiento de la técnica. Sólo cuando se produjo escasez de mano de obra y un alza de los precios, la situación cambió con una rehabilitación parcial del valor del trabajo. En tales circunstancias, hasta los orgullosos atenienses llegaron a consentir que sus hijos se casaran con los hijos de los ricos comerciantes -al fin y al cabo trabajadores- de otras ciudades.

Roma. Roma tiene una importancia decisiva en la historia de la humanidad. Fue la que trasladó a lo que se denominaría más tarde Occidente la dirección de la civilización y aportó el documento y marco jurídico más importante de todos los tiempos: el Derecho Romano. Como se ha comentado anteriormente, los pueblos antiguos necesitaron trabajadores para que hicieran las labores serviles más bajas, y los egipcios y los griegos emplearon esclavos para estos menesteres, pero sin reglamentar: los romanos institucionalizaron la esclavitud de tal manera que sus leyes duraron siglos (Carro, 1977).

La sociedad romana fue heredera del sistema esclavista de los helenos y, por tanto, de su concepción denigrante y despreciadora del trabajo. Así, Cicerón en *De Officiis* definió el trabajo de los artesanos como “actividad sucia” y el trabajo asalariado como actividad de los esclavos (*Ipsa merces et auctoramentum servitutis*), criticando particularmente la práctica reciente de los jornaleros.

Estas ideas que pudieran parecer repugnantes a los ojos actuales eran lo lógico y lo normal para la sociedad romana de entonces: buscar quienes trabajasen para ellos porque consideraban natural, en su filosofía heredada de Platón y Aristóteles, que el trabajo era indigno. Ésta fue la doctrina que habían recibido de los grandes filósofos griegos y que habían aprendido los mejores pensadores romanos. En definitiva, la concepción negativa del trabajo se mantuvo vigente en gran medida en el mundo romano. La misma etimología de la palabra es un buen indicador de ello. Trabajo procede del latón *tripalium*, una especie de cepo al que se sujetaba al condenado para someterlo a tortura, y torturar es precisamente el significado del verbo derivado *tripaliare*.

Al no creer en el trabajo como algo noble y elevado, es comprensible que la sociedad romana rechazase de pleno su realización. Precisamente ésta fue una de las razones del porqué de su oposición furiosa a lo que la doctrina cristiana significaba en sus inicios. El cristianismo venía a terminar con la idea de que el trabajo era algo

indignante, ya que Jesucristo predicó la redención de la humanidad a través del trabajo, con lo cual cambiaba radicalmente su significado. Las palabras de San Pablo serían insensatas para la sociedad y cultura romana: Si alguno no quiere trabajar, que no coma.

Al no entenderlo así la sociedad y el pueblo romano, al no creer en ese sentido noble y redentor del trabajo, era natural que intentaran erradicar la doctrina cristiana. Ésta pudo ser una de las razones por la que Roma persiguió tenazmente a los cristianos, algo insólito en un pueblo que siempre toleró los dioses y las creencias de los territorios que conquistaba. En definitiva, no podía comprenderlo ni admitirlo por absoluta incompatibilidad con su filosofía política y del trabajo (Carro, 1977).

2.1.2. Las ambigüedades medievales

La Edad Media se inicia a partir de la destrucción del Imperio Romano de Occidente en el 476 por la irrupción de los bárbaros y se extiende hasta 1453, fecha en la que cae Constantinopla en manos de los turcos. Con un período tan extenso, es difícil localizar una uniformidad o identidad de los caracteres en la Europea medieval, pero sí es posible encontrar un denominador común: la extensión, influencia y hasta “tiranía” de la religión, más concretamente del cristianismo (Carro, 1977).

Según Le Goff (1983), las diversas tradiciones mentales legadas a los hombres de la Edad Media -sobre todo en la Alta Edad Media- oscilan entre el desprecio y la exaltación del trabajo. Las herencias que alimentan el imaginario medieval sobre el trabajo son tres: la grecorromana, las bárbaras y la judeo-cristiana (Sanchís-Gómez, 2004).

La visión *grecorromana*, como ya se ha expuesto, podría resumirse en la siguiente frase: cuanto más importante fuese el esfuerzo físico necesario para desempeñar el trabajo, mayor era el desprecio que inspiraba. El hombre, liberado de trabajar, era aquél que podía dedicar su tiempo a actividades nobles como la política y el cultivo del espíritu (Sanchís-Gómez, 2004). La tradición grecorromana latirá con fuerza en el seno de la Europa Medieval a través de categorías lingüísticas, de connotaciones ideológicas y de prácticas sociales concretas: el ideal de la nobleza, de la virtud y de la santidad seguirá estrechamente vinculado a la práctica del ocio y de la *sjolé* u ocio creativo, a la vez que se continuará relegando el trabajo al estatus de práctica instrumental, subordinada y socialmente infravalorada (Blanch, 1990).

Por lo que se refiere a las herencias bárbaras, en general pueden distinguirse entre el viejo fondo mal romanizado (itálico, ibérico, céltico) y las tradiciones de los invasores, sobre todo germánicos. Tanto en un caso como en otro se encuentran indicios del prestigio atribuido a ciertas actividades artesanales: entre los galos, Lug, el dios de las técnicas y de los oficios, ocupaba una posición dominante; en la mitología germánica, el lugar ocupado por el herrero y el orfebre implicaba el reconocimiento de su virtuosidad técnica y artística y el prestigio social de los artesanos metalúrgicos (artesanos sagrados). Ello, sin embargo, no se muestra incompatible con el desprecio del guerrero por las actividades económicas y el trabajo manual (Le Goff, 1983).

En la tradición *judeo-cristiana* es donde aparecen las ambigüedades y ambivalencias más claras y sistematizadas de las concepciones del trabajo. Según

Blanch (1990), desde el Génesis hasta el Apocalipsis y de las intrucciones morales de la *Didajé* a la encíclica *Laborem Exercens*, se ha combinado en función del lugar y la época una triple visión del trabajo que, incluyendo connotaciones neutras, positivas y negativas, manifiesta la pluralidad de experiencias históricas y culturales de esta cosmovisión religiosa. No obstante la poca presencia del concepto de trabajo en los pasajes bíblicos, se pueden encontrar estas posturas claramente reflejadas.

El primer concepto de trabajo tiene que ver con el pecado, el castigo y el padecimiento. El trabajo es considerado una necesidad humana por el mero hecho de nacer y vivir. En el libro del Génesis, tras la expulsión de Adán y Eva del paraíso terrenal, Dios lanza la maldición contra el primer hombre a causa de su pecado:

Y dijo al hombre: Porque escuchaste la voz de tu mujer y comiste del árbol del que te prohibí diciéndote: No comas de él; Maldita sea la tierra por tu causa; con trabajo sacarás de ella el alimento todos los días de tu vida; espinas y cardos te producirá, y la hierba del campo comerás. Con el sudor de tu rostro comerás el pan, hasta que vuelvas a la tierra, pues de ella fuiste tomado, porque polvo eres y en polvo te convertirás. (*Génesis* 3, 17-19).

Según la Biblia, el trabajo es consecuencia del pecado original y no es creativo, porque Dios es el supremo Creador Todopoderoso. E l trabajo no es malo en sí; es el pecado lo que lo convierte en pesado y aburrido. El sufrimiento trae consigo la salvación, por lo que lo único que puede hacer el hombre es renovarse a través del trabajo (Aizpuru y Rivera, 1994). En este sentido, el trabajo aparece como una forma de resignación y remisión que contribuye a la virtud cristiana de la obediencia. Se valora el trabajo como expiación, como una forma de borrar culpas y purificarse a través del “sacrificio laboral (Carro, 1977).

Una segunda visión del trabajo se relaciona con la dignidad y el enaltecimiento del trabajo, reflejada tanto en el Antiguo Testamento como en el Nuevo. Del mismo Génesis puede deducirse que Dios fue el primer trabajador, pues la Creación fue un auténtico trabajo del que tuvo que descansar el séptimo día. Además, Dios puso a Adán en el Paraíso para que lo cultivase y lo guardase, es decir, le dio trabajo como vocación. Hubo, pues, un período de trabajo feliz bendecido por Dios antes de que a consecuencia de la caída se convirtiese en penitencia (Sanchís-Gómez, 2004). Siguiendo dentro del Antiguo Testamento, el Eclesiástico recomienda que “No detestes la obra penosa, ni el trabajo en el campo instituido por el Altísimo” (Eclesiástico 7, 15) y los Proverbios recogen que:

Fíjate en la hormiga, perezoso; mira su conducta y hazte sabio: ella no tiene soberano ni intendente, ni señor y en verano prepara su alimento, durante la siega recoge su comida. ¿Hasta cuándo, perezoso, seguirás tumbado? ¿Cuándo te alzarás de tu sueño? Ahora dormir, ahora descansar mano sobre mano; pero la miseria te llega como un salteador, la indigencia como un hombre armado. (Proverbios 6, 6-12).

Por su parte, en el Nuevo Testamento se recoge la Parábola de los Talentos (Mateo 25, 14-31) en la que el señor de tres criados premia a los dos primeros sirvientes por las ganancias producidos por el trabajo en su ausencia, y castiga al tercero por ser un “¡Criado malo y perezoso!”. Los primeros escritos cristianos después de los Evangelios también muestran la valoración positiva del trabajo.

Plata ni oro ni vestidos de nadie codicié. Vosotros mismos sabéis que a mis necesidades y a las de aquellos que estaban conmigo suministraron estas manos. En todo procuré enseñaros con mi ejemplo que así, con fatigas, hay que socorrer a los necesitados y recordar las palabras del Señor Jesús, que dijo: Se es más feliz en dar que en recibir. (Hechos de los Apóstoles 20, 33-35).

Pues incluso cuando estábamos entre vosotros, os dábamos esta norma: el que no quiera trabajar, que no coma. En efecto, nos han llegado noticias de que entre vosotros hay algunos que van por ahí dando vueltas sin hacer nada y metiéndose en todo. A estos tales les ordenamos y exhortamos en el Señor Jesucristo a que, sin perturbar a los demás, trabajen y coman de su propio pan. (2 Tesalonicenses 3, 10-12).

Finalmente, se observa una tercera visión o postura que menosprecia el trabajo físico frente al trabajo intelectual, muy parecida a la manifestada en la Antigüedad, sobre todo en el Antiguo Testamento. Puesto que el Antiguo Testamento se enmarca dentro de una tradición oral desarrollada en el Oriente Próximo, no es de extrañar que refleje las actitudes negativas hacia el trabajo relacionándolo con la esclavitud, tal y como ocurría en Mesopotamia o Egipto. El trabajo físico, descrito a través de distintas ocupaciones, impide tener tiempo de ocio para menesteres más elevados propios de los escribas (la élite intelectual); sin embargo, los siervos ociosos tienden a la maldad: “Yugo y cabestro hacen doblar el cuello: para criado mal trabajador, tortura y tormento; mándalo al trabajo, que no esté ocioso; que la ociosidad enseña mucha maldad” (Eclesiástico 33, 27-28). Es destacable el parecido del siguiente texto de la Biblia con la narración egipcia sobre los trabajos.

La sabiduría del escriba se adquiere en el tiempo favorable de ocio; quien está libre de ocupaciones, llegará a ser sabio. ¿Cómo se hará sabio el que maneja el arado y el que se precia del asta de la aguijada; y el que guía los bueyes y se ocupa de los trabajos de ellos, y el que no tiene más conversación que de novillos? Pondrá su corazón el trazar surcos, y sus desvelos en los forrajes de los terneros. En igual situación está todo obrero y artesano que trabaja día y noche [...] Distinta situación es la del que aplica su alma a meditar en la ley del Altísimo. Investiga la sabiduría de todos los antiguos, y dedica sus ocios a las profecías. Las naciones contarán su sabiduría, y la asamblea proclamará su alabanza. (Eclesiástico 12, 38-39).

En conclusión, la herencia judeo-cristiana así como la grecorromana y la bárbara ofrecerán a los hombres de la Edad Media un arsenal ideológico con argumentos de todas las posiciones respecto al trabajo, tanto a favor como en contra (Le Goff, 1983). Esta ambivalencia dotó al discurso religioso de una flexibilidad tal que le permitió oscilar entre la exaltación más arrebatada hacia el desprecio absoluto.

Como ya se ha mencionado, el denominador común de la Edad Media fue la religión, más concretamente el cristianismo. A pesar de las herejías como la de los albigenses o la de los arrianos, la Iglesia de Roma logró la primacía y la influencia total sobre todos los órdenes de la vida y, naturalmente, sobre el del trabajo también. Es por ello necesario repasar la evolución de la interpretación dada por la Iglesia a los sentidos

recogidos en las sagradas escrituras, de las cuales se erigió en única intérprete hasta la llegada de la Reforma.

Con la propagación del cristianismo apareció una nueva idea del trabajo como actividad útil y digna, de acuerdo con el concepto bíblico y contraria a la de los filósofos antiguos como Platón o Aristóteles. En primer lugar, el mismo fundador de la nueva religión era un artesano y los apóstoles y primeros fieles, en su gran mayoría, eran gente modesta y pobre de las ciudades: artesanos, pequeños comerciantes, esclavos, etc. Según Korminsky (1958), citado por González-Muñiz (1975,p.34), “lo nuevo y original es la figuración de los diversos oficios ejercidos por los que se habían convertido al cristianismo. El trabajo manual, despreciado por los paganos, aparece aquí como un título de honor. Hasta de los sepultureros, humildes y útiles auxiliares, poseemos varias efigies, acompañados de sus instrumentos de trabajo”.

Los primeros cristianos honraron el trabajo porque ellos mismos eran trabajadores, y reputaban como más desinteresado el trabajo de los artesanos, quienes producen para los demás y no para ellos mismos. Además se enorgullecían de que el Maestro hubiera sido de su misma clase. Sin embargo, la concepción originaria del trabajo en el cristianismo era diferente y negativo para las actividades mercantiles que, según San Gregorio Magno (536-604), ponían en peligro la salvación por su carácter mendaz.

Los ataques a los cristianos por parte de los paganos provinieron lógicamente por ser considerados como “miserables” artesanos o jornaleros. Aparecen las primeras desviaciones, de influencia oriental, que propugnan la vida contemplativa o la mortificación ascética, o simplemente se dedican a la holganza más o menos piadosa., soslayando el trabajo (González-Muñiz, 1975). San Pablo, en su Segunda Carta a los Tesalonicenses, sale al paso de estos brotes exhortando a la vida laboriosa y al trabajo con las propias manos, negando a la vez el derecho a comer a quienes no quieran trabajar.

Siguiendo el ejemplo de San Pablo, otras figuras de la Iglesia también insistieron en la dignidad de la vida laboriosa y en el deber que tiene la comunidad de dar trabajo al obrero que no tiene, o bien rechazarlo si se niega a trabajar. Crisóstomo (30-117) decía que la práctica de los oficios no debe ser motivo de vergüenza. Más tarde, San Agustín (354-430) obligaba a los clérigos de su diócesis a participar en el trabajo del que dependía la vida de todos (*Otiositas inimica est animae*) y San Benito de Nursia (450-543) impuso en su Regla la obligación de que los religiosos realizasen trabajos corporales para combatir la pereza, enemiga del alma.

En los monasterios medievales se trabajaba, se hacía trabajar y se mantuvo como complemento indispensable de la vida espiritual (*Ora et labora*). Ello refleja la visión del trabajo como actividad penitencial que convierte a quien la practica en ejemplo de mortificación. Pero independientemente de su sentido, el hecho de que el tipo más elevado de perfección cristiana -los monjes- se entregara a ella le confería una parte del prestigio social de quien la practica: el monje que se humilla en el trabajo eleva a éste (Sanchís-Gómez, 2004).

Pero todas las prédicas no bastaron para detener lo que Jaccard (1960) denomina los “abusos de la ociosidad piadosa” que, a finales de la Edad Media, fueron tan grandes como para desacreditar toda la institución del nonaquisimo. Cuando la Iglesia, al frente ya

de la religión oficial del Estado, se transforma en una institución poderosa, entran en ella las clases altas de la sociedad y se desvirtúa el carácter originario de la religión, por lo menos en la consideración y dignidad del trabajo. Se incorporó el pensamiento aristotélico que eximía al hombre libre de la obligación del trabajo manual, reservado por naturaleza a los esclavos y gentes de baja condición. Jaccard (1960), citado por González-Muñiz (1975,p.40) expresa que:

Pronto se dejaron en el olvido los preceptos de las Escrituras, que definen el trabajo como un deber, o fueron interpretados según las ideas de Aristóteles, liberando al hombre libre y culto de la obligación del trabajo manual, reservado por natura a los esclavos y gentes de baja consideración. La Iglesia se dejó penetrar por estas ideas: incluso Benito de Nursia, Colombano o los abades roturadores justificaron, a la larga, el desdén monástico por el trabajador y la exaltación exclusiva de la vida de contemplación. Ello equivalía a volver, dando un rodeo, a las concepciones de los filósofos griegos y de los místicos orientales.

Este fenómeno pudo comprobarse especialmente en los monasterios. Los monjes dedicados al estudio fueron poco a poco abandonando los trabajos serviles. Estos quedaron relegados a los monjes de segunda categoría que, si bien hacían votos y vestían hábitos, no tenían órdenes sagradas, eran *illiterari* y *barbari* y estaban supeditados a los monjes que estaban ordenados. Teniendo en cuenta la progresiva implantación de la filosofía de los grandes autores griegos, no es raro que los trabajos manuales quedaran finalmente en manos de las personas de menor categoría, los legos, los colonos o los siervos y se considerase humillantes para los frailes ordenados, es decir, la aristocracia conventual. Ello deviene en una prueba más de la ínfima consideración en que se tenía al trabajo. No obstante, aparecieron voces que reivindicaron una vuelta a las antiguas virtudes y al trabajo, como Bernardo de Claraval, reformador de la Orden del Císter, o San Francisco de Asís, fundador de los franciscanos.

Así pues, la Alta Edad Media se inició con una reducción de la noción del trabajo a la de trabajo manual, y de éste a la de trabajo rural, produciéndose una desaparición casi total del trabajo especializado, unido a un desprecio mayoritario de aquellas actividades que no estuvieran estrechamente ligadas a la tierra. Igualmente se produce una evolución desde la consideración del trabajo como penitencia hasta que se percibe como rehabilitación, como medio de salvación. Esta transformación fue producto de la acción de las nuevas órdenes monásticas, de los trabajadores urbanos y de la influencia de las universidades en las ciudades (Aizpuru y Rivera, 1994).

Las modificaciones económicas determinantes por el desarrollo del comercio y de la burguesía ciudadana hacen que en el siglo XIII resulte anacrónica a la par que contraproducente la vieja censura eclesiástica de las actividades mercantiles. Con la renovación económica de los siglos XII y XIII muchos oficios buscaron la consideración social a través del uso mismo de la religión. También subyace la angustia transmitida mediante confesión de muchos artesanos, mercaderes, comerciantes, etc. que quieren saber si están poniendo en peligro su alma al desempeñar su trabajo. La presión de los nuevos oficios urbanos en aumento posiblemente empujó a la Iglesia a revisar su postura frente al trabajo.

Será Santo Tomás de Aquino (1225-1274) quien, defendiendo e introduciendo el aristotelismo en la doctrina católica, la dotará de argumentos sólidos para “tranquilizar” las conciencias de los comerciantes. Para Santo Tomás, la ganancia, sin ser honrosa, no



implica pecado ni es contraria a la virtud y considera especialmente lícita la ganancia obtenida con la venta de una cosa después de haberla mejorado con el trabajo. Con ello se facilitó la aspiración a la honorabilidad y las respetabilidades de muchos y nuevos oficios organizados en gremios, los cuales incorporaron elementos religiosos y requisitos cada vez más exigentes para el acceso a los mismos. Muchos oficios eligieron sus santos patrones, organizaron cofradías y magnificaron sus ocupaciones tratando de alejar el desprecio hacia sus actividades. En cualquier caso, la escisión entre el trabajo manual y el intelectual seguirá estando presente.

Otro aspecto a tener en cuenta en la consideración social del trabajo y que marcará, en un sentido u otro, la valoración social del mismo tiene que ver con los oficios y las ocupaciones, cuya gradación y diferenciación social -entre trabajos intelectuales y manuales, artes mayores y menores- se gestó sobre todo en la Edad Media. Además de la diferenciación general entre trabajos manuales e intelectuales, se establecieron barreras internas que generaron estatus diferenciados en el seno de las clases trabajadoras, al distinguir entre artes liberales, artes mecánicas, trabajos serviles y oficios viles; barreras que llegaron en algunos casos como el español a perdurar siglos más tarde (Aizpuru y Rivera, 1994). Este desprecio se basaba una vez más en su carácter dependiente, en su calidad de obras serviles ejecutadas en otros tiempos por esclavos (Sanchís-Gómez, 2004).

Los oficios viles podían estar constituidos en gremios y en ciertos casos dentro de ellos pueden encontrarse casos de enriquecimiento personal que superaban en cuanto a riqueza a otros menestrales de oficios distinguidos. Ello no resulta extraño, ya que entre estos oficios viles se hallaban junto al verdugo y sus ayudantes taberneros, caldereros, amoladores, comediantes, carniceros, pregoneros, etc. La mala nota de un oficio no iba aparejada a la pobreza de quienes lo ejercían, sino que tenía que ver con criterios extraeconómicos, rechazándose aquellas actividades relacionadas con la sangre, la suciedad y el dinero (Aizpury y Rivera, 1994).

Le Goff (1983) relaciona las ocupaciones prohibidas o despreciadas con la supervivencia de antiguos tabúes de las sociedades primitivas: el de la sangre, el de la impureza o suciedad y el del dinero, desempeñando éste último “un importante papel en la lucha de sociedades que vivían en un marco de economía natural contra la invasión de la economía monetaria” (p.89) y estimulando la hostilidad hacia los mercaderes y, en general, hacia todos los manipuladores de dinero. A esta herencia atávica el cristianismo recogió, como en el caso de las actividades mercantiles, y añadió sus propias condenas proscribiendo o despreciando todas aquellas ocupaciones que difícilmente podían ejercerse sin caer en alguno de los pecados capitales (Sanchís-Gómez, 2004). No obstante, desde finales del siglo XII se percibe una disminución del número de profesiones viles debido fundamentalmente a dos razones: la utilidad que reportaban a la sociedad y una relativa revalorización del trabajo convertido en mérito.

La exaltación se produjo sobre todo para provocar un incremento del rendimiento del trabajo, así como conseguir la docilidad de gran parte de la población. De hecho, en muchos lugares de Europa, durante la Baja Edad Media, aquellos que vivían sin trabajar eran objeto de desprecio, cuando no considerados rebeldes contra el orden social y perseguidos como vagabundos (Aizpuru y Rivera, 1994). Sin embargo, pese a esa mayor valorización del trabajo, pervivían los valores de una sociedad jerárquica y agraria en la que la nobleza marcaba el modelo de la máxima honorabilidad, que alcanzará su máximo apogeo en la sociedad española de los siglos XIV al XVII. Esta concepción mantenía al trabajo mecánico en una situación de inferioridad, sin los paliativos morales que, individual y socialmente, respaldan a todo trabajo en una sociedad con un profundo desarrollo del deber profesional.

Dentro de los propios grupos trabajadores, en las corporaciones urbanas, la concepción del trabajo era indudablemente social. Ni maestros ni obreros eran libres para organizar la producción tal y como les pareciera. La disciplina colectiva de la corporación regulaba todos los asuntos y la acción de los participantes y, por supuesto, también los modos de trabajo y de producción. Además, las corporaciones poseían una dimensión socio-moral en la medida en que, junto con su papel de reguladores de la producción y la disciplina, también eran espacios de profunda solidaridad y ayuda mutua, reflejada en juramentos, vida religiosa en común y ayuda a los miembros más débiles. Existía una idea del oficio como comunidad: incluso maestros y obreros enfrentados declaraban estar actuando en nombre del oficio en su conjunto.

La tensión se fundaba en un sentido de pertenencia a una comunidad que no se extendía más allá de los límites del oficio. El trabajo representaba algo más que un medio para ganar un salario; el oficio recibía casi la consideración de una vocación. Esta concepción estaba profundamente arraigada y se mantuvo hasta el desarrollo de la Revolución Industrial e incluso hasta períodos más tardíos (Aizpuru y Rivera, 1994).

Sintetizando, en la Edad Media se puede encontrar al mismo tiempo la exaltación de la vida contemplativa y el desprecio de la laboriosidad, herencia de los filósofos griegos y aceptada en la jerarquía eclesiástica cuando el catolicismo se convirtió en religión de Estado. La laboriosidad conduce a la riqueza, el amor a la cual está absolutamente condenado. Por otro lado, se expresa el elogio de la pobreza, cuya existencia es fruto de los designios de Dios y permite a los ricos que puedan santificarse ejerciendo la caridad. Pero también la caridad, asociada a la pobreza, es preocupante en cuanto que aumenta la mendicidad entre las gentes aptas para el trabajo, lo que llevaría a mirar con recelo la ociosidad (puerta abierta al Diablo). De ahí que la obligación dada en algunas reglas - como en la de San Benito - de que los religiosos realizaran trabajos corporales.

Estas representaciones contradictorias hicieron posible un cambio en la valoración del trabajo, que no significó tanto su apreciación como un valor positivo como su aceptación como un mal necesario: algo que la gente tiene que hacer para vivir pero que se debe evitar en la medida de lo posible. Pero este cambio no afectó al trabajo en su conjunto, ya que respetó las viejas distinciones entre oficios y aumentó aún más la escisión entre actividades intelectuales y manuales, artes mayores y menores, liberales y mecánicas, oficios honrados y viles, limpios y sucios, retribuidos con honorarios o con sueldos o salarios (Sanchís-Gómez, 2004).

Tras este cambio subyace una conjunción de factores diversos: el incipiente desarrollo de la vida urbana, la diferenciación de las actividades económicas, la necesidad de aumentar el rendimiento y la docilidad de los trabajadores desmotivando la huida a la mendicidad. Pero también implica la angustia transmitida por muchos artesanos y mercaderes, que quieren saber si están poniendo en peligro su salvación, lo que motivó el replanteamiento de la valoración del trabajo por parte de la Iglesia “solucionado” por Santo Tomás de Aquino. Nuevas clases sociales se configuran en este período y empiezan a imponerse económicamente con aspiraciones al reconocimiento social. De ahora en adelante la historia de muchos oficios será la historia del esfuerzo por conseguir respetabilidad mediante la incorporación de elementos religiosos distintivos de la profesión y la exigencia de un mayor número de requisitos para poder acceder a la misma, lo cual permitirá protegerse de la competencia.

En líneas generales, durante la Edad Media se fue evolucionando desde una concepción absolutamente negativa hacia otra más matizada que, en torno al siglo XIII, permitiría que la concepción del trabajo-penitencia comenzara a ceder el paso a la idea de trabajo como medio positivo de salvación, anticipando el punto de inflexión que se produciría tres siglos más tarde con el Renacimiento y la Reforma protestante de Lutero.

2.1.3. Renacimiento y Reforma: La ética protestante del trabajo

Junto con las transformaciones provocadas por el desarrollo económico, las nuevas corrientes del pensamiento humanista que surgieron con el Renacimiento revalorizaron el concepto de trabajo, dándole una dignidad que en muy pocas ocasiones había disfrutado. Por un lado, la vindicación del trabajo vino dada por las obras utópicas de toda una serie de filósofos entre los que destacaron Thomas Moro, Tomasso Campanella o Francis Bacon. Estos escritores propusieron descripciones de lo que debería ser la sociedad ideal, la utopía, donde se destaca el valor del trabajo como base de la misma. Pero siguieron estableciendo una diferencia entre trabajo mental y manual, primando el primero de ellos. En todo caso, se produjo un avance en el sentido de que el hombre fue convertido en dueño de su destino y el trabajo le permitiría cambiarlo (Aizpuru y Rivera, 1994).

Pero la segunda corriente que realmente contribuyó de manera decisiva al ensalzamiento del trabajo fue el protestantismo. Sin duda Weber (1905) ha sido quien mejor ha sabido explicar el proceso por el que el trabajo se convierte en un valor positivo a la par que central en la vida de las personas. El origen de este proceso se sitúa en la Reforma luterana y en las consecuencias prácticas de la ética calvinista.

Frente al trabajo-castigo católico, en la nueva concepción religiosa va tomando forma la idea de que el trabajo es una forma de participar en la obra del divino creador para perfeccionarla. Para el puritano, la fatiga mundana es una especie de sacramento mientras que la indolencia, las diversiones y el placer son rechazados por ser fuente de tentaciones. El resultado fue un hombre dedicado en cuerpo y alma a su trabajo, autoexigiéndose disciplina absoluta y perfección, practicando la austeridad y reinvertiendo todas sus ganancias. Un hombre que se convertiría en la piedra angular sobre la que desarrollar la industria que necesitaba la incipiente sociedad capitalista, libre por fin de las ataduras de las concepciones religiosas tradicionales.

El primero de los mentores del protestantismo, Lutero (1485-1546), todavía mantuvo en parte las ideas de la Edad Media, como por ejemplo el rechazo al préstamo con interés. Pero introdujo la noción de que el trabajo era un servicio a Dios, no sólo una obligación sino un privilegio. Cualquier trabajo, por humilde que sea, una a Dios, ya que todo lo que se puede hacer bajo la inspiración de la fe es un servicio prestado a Dios.

Calvino (1509-1564) fue más allá e incorporó la idea de que el hombre se conoce por sus actos, que muestran la personalidad del individuo. La salvación no recompensaba necesariamente las buenas obras, ya que éstas no tenían ningún sentido ni no estaban motivadas por la fe. El trabajo adquirió de este modo un significado moral. Los frutos del trabajo indicaban al hombre que era elegido por Dios; ahora bien, los bienes obtenidos mediante el trabajo no pueden ser gastado de cualquier modo, particularmente en bienes suntuosos, sino que hay que invertirlos nuevamente. De este modo, la multiplicación de los bienes indicará con mayor fuerza que Dios está del lado del creyente.

El calvinismo del siglo XVI contenía las virtudes de una sociedad industriosa pero con suficientes trabas contra las desviaciones de la naturaleza humana a fin de evitar caer en los excesos de una sociedad sometida al primado de la ganancia y a la única regla del provecho individual (Cervantes, 2007). La Iglesia de Calvino y la de sus inmediatos sucesores, tanto en Ginebra como en el resto de Europa, mantuvieron una constante y enojosa lucha para evitar que el espíritu de la codicia y la ganancia a base de la explotación de las personas echara raíces en sus comunidades. La Reforma, en todos sus estilos pero de manera especial la calvinista, combatió enérgicamente la usura y el préstamo de dinero a los pobres. El propio Calvino desarrolló todo un sistema de ayuda encargado del sostén de los desvalidos, los pobres y los refugiados mediante la redistribución social de las riquezas generadas por la comunidad en general.

Lejos de promover la ganancia por la ganancia misma, el lucro inmoral y el uso de dinero para producir más dinero concentrándolo en pocas manos, Calvino fomentó el trabajo, la producción y la generación de bienes y servicios para el comercio y la industria en una economía de carácter urbano. Pero la distribución de la riqueza, no su acumulación para fines especulativos, se hacía conforme a un patrón social orientado precisamente a favorecer a las clases más desfavorecidas: los inmigrantes y refugiados, los enfermos, la niñez y las familias desamparadas. (Cervantes, 2007,p.41)

Ahora bien, el desarrollo posterior del calvinismo en el siglo XVII, especialmente por los puritanos ingleses, dota a la ética económica y del trabajo de un nuevo carácter, que tendrá un papel fundamental en el surgimiento del capitalismo. El espíritu capitalista nacerá acompañado de una fuerte dosis de religiosidad protestante (Gil, 1985; citado en Cervantes, 2007,p.41):

¿Cómo interpretaba el mundo el tipo ideal del calvinista puritano del siglo XVII? Respuesta: Dios es un ser omnipotente y monisciente que ya sabe de antemano quiénes en este mundo se salvarán y quiénes está condenados a ser reos del fuego eterno; no podemos saber con certeza si estamos dentro de los predestinados a la salvación, pero podemos minimizar las señales externas que nos identificarían como predestinados a la condenación. Debemos trabajar en este mundo tanto para aliviar la angustia de nuestra posible condena, como para que los

frutos de nuestro trabajo sirvan de ofrenda para glorificar al Señor. No podemos tener ningún tipo de contacto místico con Dios porque Él es todo pureza y nosotros somos inmundos; tampoco podemos buscar la salvación mediante rituales mágicos como el de la eucaristía, ni componendas de contador por partida doble de nuestros pecados y su absolución mediante sacramento, a manera de cómo resuelve mágicamente el problema el catolicismo. Nuestra conducta ha de ser la de trabajar mucho, ahorrar nuestras ganancias, y no gastarlas en bienes suntuarios o de lujo, porque eso podría ser una señal inequívoca de estar predestinados a la perdición.

De este modo, el calvinista trabaja para mayor gloria de Dios y el trabajo se convierte así en un sacramento para él, mientras que la indolencia, las diversiones y los gastos suntuosos se rechazan por ser una fuente de tentaciones y de condenación.

Como se ha referido, la cosmovisión religiosa del ascetismo intramundano de la teoría de la predestinación calvinista incide en la formación de una ética del trabajo especialmente afín con la mentalidad económica del capitalismo. La consecuencia de esta ética reside en que, de manera no intencionada, genera una acumulación de riquezas que traerá consigo el desarrollo del capitalismo. El calvinista puro no se propuso consciente y deliberadamente esta consecuencia económica, pero de todas formas la generó. Se dio una paradoja de las consecuencias no buscadas: el dogma de la predestinación generó una ética del trabajo cercana al capitalismo, lo cual incidió en una acumulación de capital que a su vez modificó la dinámica de intereses del desarrollo del capitalismo (Gil, 1985).

Dentro de este contexto, la búsqueda de la riqueza, realizada con un sentido social, se consideraba legítima ya que de ese modo la producción sería provechosa para toda la sociedad. A partir de este momento comenzó a cambiar profundamente la estimación del trabajo con una nueva visión muy positiva como fuente de riqueza. Los comerciantes y la nueva burguesía reivindicaron el mito del progreso y del trabajo como reconocimiento del derecho a la propiedad y fuente de bienestar.

Sin embargo y a pesar de todas esas corrientes, la valoración del trabajo en la sociedad del Antiguo Régimen continuó dotando en líneas generales de un estatus deprimido a todos los sectores que realizaban trabajos manuales y a aquellos que tenían en el comercio su ocupación. La diferenciación entre oficios, proveniente de la Edad Media, llevó a algunas corporaciones a emplear todos sus esfuerzos y sus dineros a diferenciarse aún más y declararse *colegios* y *artes*, sobre todo para dejar patente su diferencia respecto a otros trabajos que se consideraban más mecánicos e indignos. Estas diferenciaciones responden al fin y al cabo a un intento de escapar del campo de la marginalidad al que era empujado el trabajo por la estratificación social propia de la sociedad estamental, persistente aún pese a los cambios económicos que se estaban produciendo. La Tabla IV recoge los conceptos del trabajo expuestos durante este período.

2.1.4. La excepción española

La concepción protestante del trabajo no fue radicalmente nueva, sino que estuvo presente en la tradición cristiana medieval recogida en el Génesis y en otros documentos del Antiguo Testamento en un discreto segundo plano frente al predominio del trabajo-castigo y trabajo-penitencia. La concepción sobre el trabajo va más allá de su valoración social e implica cierta actitud ante la técnica y la ciencia. Precisamente esta cuestión ha

Tabla IV: Conceptos del trabajo en el período de Acentralidad Cultural del Trabajo	
Acentralidad Cultural del Trabajo	
Culturas primitivas	No existe distinción entre trabajo y las demás actividades
Mesopotamia y Egipto Grecia Roma	Distinción entre trabajo físico (esclavos) e intelectual Trabajo manual degradante, propio de esclavos Heredera del concepto heleno de trabajo
Edad Media	Ambivalencia en el discurso del cristianismo (valoración positiva, neutra, y negativa) Trabajo como actividad degradante (Aristóteles, Santo Tomás de Aquino) Trabajo como mortificación, como penitencia (Monaquismo) Trabajo como hecho social (Gremios) Trabajos manuales e intelectuales, trabajos y oficios viles
Renacimiento Reforma Puritanismo	Primacía del trabajo -intelectual- como base de las sociedades utópicas. Trabajo como servicio a Dios Autorrealización del hombre, actividad moral de purificación y servicio a Dios, vocación Ética protestante del trabajo

preocupado tradicionalmente a los estudiosos de las causas del atraso de la Revolución Industrial en España. Canessa (2000) ha esbozado una posible explicación de las barreras con las que habría tropezado la nueva mentalidad del trabajo en la Península Ibérica, dando lugar a la excepción española.

Si bien la aspiración a vivir una vida noble (que incluía el desprecio por el trabajo) se dio en mayor o menor medida en todas las sociedades del Antiguo Régimen, fue en la española donde adquirió una importancia tal que llegó a constituirse en la de toda una acción. Mientras que durante el Renacimiento, al norte de los Pirineos comienza a debilitarse la noción de limpieza de oficios y a abrirse paso una mentalidad que desembocará en la exaltación de la vida burguesa -centrada en una relación positiva con el trabajo-, en España aparece la noción de limpieza de sangre de refuerza la de oficios y el deseo de vivir una vida noble. Todo ello terminaría bloqueando el acceso a la primera modernidad del país.

El concepto de “vida noble” implica tanto vivir como un aristócrata como llevar un estilo de vida honorable, el único modo de conseguir tanto para el noble como para el

plebeyo la estimación propia y ajena. La nobleza no es más que un aspecto de la vida noble, ya que ésta incluye conceptos como honor, honra, dignidad, etc. que tienen un significado espiritual y desbordan el plano material. Ello hizo posible que en ese momento y en esa sociedad cualquier ciudadano de la Península pudiera afirmar con gran solemnidad y orgullo que “uno es pobre pero honrado”.

En las Españas del Medievo y del Renacimiento los oficios viles estaban reservados a judíos y musulmanes, pero nunca faltaron cristianos pobres que los ejercieran para ganarse la vida. Estos trabajadores siempre tuvieron el anhelo de acceder a otros oficios considerados como honrados, en los que su honor y dignidad no estuvieran permanentemente cuestionados.

A la nobleza se podía acceder por herencia, por méritos de guerra o mediante el estudio y posterior desempeño de algún cargo al servicio del rey en la administración del Estado (nobleza de toga), pero también pagando por ello, como hicieron muchos burgueses enriquecidos en el capitalismo comercial y financiero que había empezado a desarrollarse en la Baja Edad Media. Quienes no podían o querían entrar en la burocracia real, en el ejército o hacer las Américas, tenían la opción de intentar acceder al orden clerical, relativamente abierto al resto de la sociedad en comparación con la nobleza o la administración, y tener algo de movilidad social. En definitiva, se fue configurando una sociedad que “honrando el ideal noble deshonraba el trabajo manual” (Canessa, 2000,p. 41).

A partir del siglo XVI la aspiración a vivir noblemente disfrutando de los privilegios de la aristocracia o del clero tuvo mucha más fuerza y vigor en España que en otras sociedades del Occidente europeo. La presión por escapar del estado llano fue tan grande que a finales del siglo XVIII llegó a haber medio millón de nobles. Ello provocó la aparición de distinciones dentro de la aristocracia -alta y baja nobleza- y la apradoja de que ser noble no garantizaba la inmunidad frente a la pobreza, tal y como reflejan algunos pasajes de *La vida del Lazarillo de Tormes*:

¿Quién no encontrará a aquel mi señor que no piense, según el contento que sí lleva, haber anoche bien cenado y dormido en buena cama y, aunque agora es de mañana, no le cuenten por bien almorzado? ¡Grandes secretos son, Señor, los que Vos hacéis y las gentes ignoran! ¿A quién no engañará aquella buena disposición y razonable capa y sayo? ¿Y quién pensará que aquel gentil hombre se pasó ayer todo el día sin comer, con aquel mendrugo de pan que su criado Lázaro trujo un día y una noche en el arca de su seno, do no se le podía pegar mucha limpieza y hoy, lavándose las manos, a falta de paño de manos se hacía servir de la falda del sayo? (p.82)

‘Eres mochacho -me respondió- y no sientes las cosas de la honra, en que el día de hoy está todo el caudal de los hombres. Pues te hago saber que yo soy, como vees, un escudero; más, ¡vótote a Dios!, si al conde topo en la calle y no me quita muy bien quitado del todo el bonete, que otra vez que venga me sepa yo entrar en una casa, fingiendo yo en ella algún negocio, a atravesar otra calle, si la hay, antes que llegue a mí, por no quitárselo. Que un hidalgo no debe a otro que a Dios y al rey nada’. (p.83)

Así, muchos nobles pobres acabaron refugiándose en la Iglesia para poder vivir sin perder la honra, donde coincidieron con muchos plebeyos que pretendían ganarla, ya que se podía encontrar un modo de vivir con honor y que sin mucha fatiga aseguraba un vivir decente (Cipolla, 2003). Cuanto más larga era la lista de oficios declarados viles, más gente pretendía acceder al estado clerical. Los plebeyos que no podían escapar de su condición siempre tenían la posibilidad de aproximarse al ideal de vida noble sencillamente renunciando a trabajar, ya que la mendicidad llegó a estar mejor valorada socialmente que el trabajo vil, propio de judíos, moros o conversos.

A esta situación hay que añadirle el papel de los estatutos de sangre para el acceso a los trabajos “honrosos”. Los estatutos de limpieza o de sangre eran un procedimiento que instituciones de todo tipo llevaron a cabo para comprobar el linaje de quienes aspiraban a entrar en ellas. Nacieron en Toledo a mediados del siglo XV y cien años después su práctica fue oficializada y generalizada, primero en Castilla, luego en toda la Península y finalmente en las posesiones de Ultramar en América. Estuvieron vigentes cerca de cuatro siglos y tuvieron en la moderna Inquisición española su principal valedora y defensora.

Inicialmente creados para “vigilar” las conversiones de judíos y moriscos, los estatutos de limpieza acabaron convirtiéndose en requisitos para poder acceder a un trabajo honrado y vivir de una manera noble. Se exigió la probanza de antigüedad cristiana para ocupar infinidad de cargos y oficios (de Corte o municipales), ingresar en corporaciones o estudiar en universidades y/o colegios (Canessa, 2000). Así, más allá del estamento, oficio o riqueza, en sustitución de la vieja distinción entre judíos, moros y cristianos, surgió una nueva casta privilegiada de carácter también racial: la de los cristianos viejos en oposición a los cristianos nuevos, que junto con sus descendientes constituyeron una nación aparte (Sanchís-Gómez, 2004).

Resumiendo, cuando en los países protestantes el trabajo está dejando de ser un medio de expiación para convertirse en un medio de salvación, en España el ideal de vivir noblemente (a ser posible sin trabajar) saldrá reforzado mediante los estatutos de limpieza de sangre y se convertirá en una aspiración popular muy extendida. Cualquier cristiano viejo se consideraba “hidalgo viejo” y acreedor de la nobleza. Tal y como expresa Canessa (2000), “en tiempos que demandaban cambios radicales en los conceptos valorativos de la división del trabajo, caminando a contramano España sumaba la limpieza de sangre cuando tendría que haber mitigado en algo la negativa incidencia socioeconómica de la de oficios” (p.26).

Cuando el filón americano comenzó a agotarse, se puso en evidencia que la excepcional prosperidad del siglo XVI sólo era aparente. Poco a poco la principal fuente de bienestar español fue secándose. Mientras tanto, un siglo de excepcional y artificiosa prosperidad había hecho que muchos campesinos abandonaran las labores agrícolas. Las escuelas se habían multiplicado, pero habían formado sobre todo a individuos que rechazaban de pleno el trabajo manual. La administración estatal se había agigantado, como una amplia capa que ocultaba una subocupación con apariencia de una burocracia elefantiásica. La emigración y los impuestos abusivos con los que sostener las guerras en el exterior acabaron empobreciendo a Castilla la Vieja, el motor durante años de la economía española. La España del siglo XVII careció de empresarios y artesanos pero

tuvo sobreabundancia de burócratas, curas, mendigos y leguleyos, lo que conllevó un período de intensa decadencia.

Ya desde mediados del siglo XVI es posible escuchar las voces preocupadas de una minoría que ve en esta mentalidad el origen de muchos males y en concreto de la parálisis del país. Posteriormente, el estado de la cuestión con la que se encuentran los ilustrados españoles fue muy similar y no será hasta el reinado de Carlos III cuando se abolió la viejísima limpieza de oficios y, por tanto, la vileza del trabajo mecánico. Dos decretos reales en los años 1770 y 1772 afirmaron la progresiva idea de que el trabajo, el hecho de trabajar, no implicaba la pérdida de la hidalguía; decretos que atacaban directamente una tradicional y perniciosa costumbre española: trabajar no es trato de nobles.

Sólo a partir de ese momento oficios como el de curtidor, zapatero, herrero, sastre y otros similares son declarados como honestos y honrados, su ejercicio no evilecerá al artesano ni a su familia, ni será obstáculo para acceder a empleos públicos, ni perjudicará la hidalguía de quien la tuviere. Al mismo tiempo se eliminan las barreras de limpieza de sangre y otras que vetaban el acceso a determinados oficios. Pero las iniciativas ilustradas tuvieron demasiados enemigos, incluidas las universidades, y los estatutos de sangre sólo pudieron ser abolidos definitivamente en la Constitución de 1876, después de cien años de avances y retrocesos y un cuarto de siglo más tarde de la abolición de la Inquisición.

De este modo, según Canessa (2000), hubo aproximadamente cuatro siglos en los que convivieron limpieza de oficios, limpieza de sangre e Inquisición. Cuatro siglos durante los cuales el ideal de vivir noblemente tuvo como consecuencia inevitable la imposibilidad de que se constituyera una burguesía orgullosa de serlo; en los que la aspiración de todo burgués enriquecido era invertir sus dineros en la compra de títulos nobiliarios o de un cargo para entrar al servicio del Rey, en el ejército o en la burocracia estatal. Cuatro siglos en los que hasta el trabajo intelectual estuvo al menos parcialmente devaluado. Cuatro siglos que no pudieron desterrar una mentalidad que, por el contrario, arraigó en Iberoamérica sobreviviendo a los procesos de independencia y a los valores de la Revolución Francesa, que se tradujo en la distinción entre criollos, etnias indígenas y extranjeros no españoles, y que “tiende más a contrariar que a favorecer los anhelos y esfuerzos dirigidos al desarrollo” (Canessa, 2000,p.45).

Ahora bien, ¿hasta qué punto esta mentalidad sigue estando presente, forma parte de subconsciente colectivo de la sociedad española? Según Maurice (1996), desde el siglo XIX y hasta la actualidad ha predominado entre las clases populares una valoración positiva del trabajo, que lo concibe como fuente de dignidad y rasgo distintivo de la condición humana, frente a la valoración negativa que enfatiza su carácter alienante y embrutecedor. Posiblemente el marco de escasez crónica de trabajo que sigue caracterizando la economía española tenga mucho que ver con esta situación. En cambio, Maurice (1996) señala que “entre las élites políticas y económicas las cosas son más complejas y parece ser que la evolución de las mentalidades ha sido más bien tardía” (p.282). Maurice (1996) apunta el Opus Dei como elemento modernizador en este ámbito durante los primeros años del franquismo. Moya (1975) también coincide con esta idea, si bien los intentos más serios para reformular la ética católica de acuerdo con las nuevas exigencias seculares y laborales del mundo moderno van a partir de la Compañía

de Jesús a principios del siglo XX, pero aún lastrados por un exceso de tradicionalismo. En este contexto fue fundamental el papel desempeñado por el Opus Dei:

Su nueva espiritualidad religiosa centrada en el principio de satisfacción dentro del mundo desde el propio trabajo profesional [...] Y supuesto el tradicionalismo ético profesional del catolicismo español, el Opus Dei iba a suponer una considerable modernización. La espiritualidad de *Camino* -el libro fundamental de su fundador, Monseñor Jose María Escrivá de Balaguer- ha cumplido, para el desarrollo de una ética burocrática-profesional en la católica sociedad española, la misma función impulsora que Max Weber señalaba para la ética calvinista en relación con el desarrollo del espíritu del capitalismo. (Moya, 1975,p.175).

Respecto a la situación de las mentalidades del trabajo en la sociedad española actual, cabe destacar el trabajo realizado por Crespo, Bergere, Torregrosa y Álvaro con una muestra representativa de la población española mediante el análisis de grupos de discusión. A partir del análisis de estos grupos de discusión los autores realizan una reconstrucción de lo que ellos llaman teorías cotidianas o de sentido común sobre el trabajo, o de modo más preciso, "moralidades del trabajo". Estas moralidades están muy relacionadas con la evolución sociohistórica del significado del trabajo y hacen referencias a aspectos sobre la ética ilustrada del trabajo, la ética protestante y la ética del no-trabajo. Según estos autores, son explicaciones que las personas construyen cuando intentan dar sentido a las contradicciones que supone el hecho de tener que trabajar. Son teorías morales en tanto que el aspecto que interesa resaltar es el carácter de necesidad y obligación con el que se presenta el trabajo (Crespo, Bergere, Torregrosa, y Álvaro, 1998).

Estas teorías se constituyen sobre núcleos de significado dilemáticos (Billig, 1988). Las principales antinomias o dilemas sobre los que se construyen el significado del trabajo son el dilema gusto/sufrimiento y, de modo más básico, el dilema libertad/sumisión. Cabe destacar que los sujetos no manifiestan una opinión clasificable de forma lógica en uno de los polos del dilema, sino que precisamente su discurso manifiesta el carácter dual, pro y contra, de las posturas mantenidas sobre el trabajo: cómo es posible que siendo el trabajo reconocido como algo penoso puede llegar a gustar. La resolución de los dilemas suele hacerse por medio de una argumentación en la que se manejan los pros y contras de cada postura (Crespo, et al., 1998).

Crespo, et al. (1998) señalan que no existe una concepción ética dominante en la sociedad española, sino que coexisten diversos sistemas de legitimación moral del trabajo. El universo cultural de la población explorada es en este sentido plural, encontrándose varios discursos: el discurso de la coerción, el discurso de la obligación interiorizada (ética obrera y ética de la responsabilidad individual) y el discurso de la ética de la realización personal (ética protestante y la mística del trabajo). El discurso más amplio es el primero, el discurso de la coerción, donde la necesidad de trabajar se plantea como una imposición no interiorizada, que es ajena tanto a la ética tradicional como a la ética de la realización personal.

Crespo, et al. (1998) concluyen que las explicaciones cotidianas sobre el trabajo se estructuran más en un continuum que en una tipología. Las distinciones entre los distintos sistemas de explicaciones no son nítidas, lo cual es coherente con el carácter dilemático

de los núcleos significativos (placer/dolor, sumisión/libertad) sobre los que se articulan. Este continuum va desde un extremo de la pura coerción a otro de la entrega cuasimística. Los distintos discursos reconstruidos por el análisis no son conjuntos coherentes de posiciones, sino que reflejan la ambigüedad y contradicción de la situación en la que se vive y la evolución sociohistórica del trabajo en nuestro país. En el discurso cotidiano las distintas teorías morales se solapan y coexisten en un mismo espacio discursivo.

Los autores plantean la existencia de cierto fundamento para firmar una distribución social de las teorías morales sobre el trabajo: los sectores económicamente más desfavorecidos son los que mantienen discursos más heterónomos y coercitivos; en determinados momentos las explicaciones se vinculan a la situación social que padecen y a la injusticia de tal situación. Por el contrario, los sectores económica y socialmente mejor situados (ejecutivos y pequeños empresarios) se mueven en un nivel discursivo mucho más cercano a la ética de la realización personal.

Finalmente, Crespo, et al. (1998) manifiestan que la principal idea extraída es que más que vivir en una sociedad postindustrial, postmaterialista o postmoderna, la sociedad española es una sociedad plural en la que coexisten discursos morales muy diversos, con ciertos tópicos compartidos pero con cierta autonomía en ellos. En resumen, todo el mundo habla de dinero, de gusto y, en menor medida, de realización personal, pero se habla de manera diferente. La cuestión que parece evidenciarse según los autores es la diferenciación social en la significación del trabajo. Ello nos lleva a la consideración de hasta qué punto las personas viven en una sociedad más que plural fragmentada, en la que el discurso de unos y otros no es inconmensurable pero sí radicalmente diferente.

2.2. Período de centralidad moderna del trabajo

2.2.1. La sociedad del trabajo

Despreciativas o valorizadoras, las concepciones del trabajo vistas hasta ahora están fuertemente ligadas e integradas en una visión religiosa o mágica del mundo. Con la Ilustración surge una ética secularizada del trabajo vinculada a la posibilidad de alcanzar la felicidad en este mundo, es decir, una idea moderna del trabajo que dará lugar a la sociedad del trabajo, construida en torno a la actividad laboral. Díez (2001) sitúa el nuevo punto de inflexión en el período comprendido entre el último cuarto del siglo XVII hasta finales del siglo XVIII. Según este autor, durante este período se forjó una idea del trabajo lo suficientemente perfilada para poder describir sus rasgos más significativos: a) una idea del trabajo totalmente desacralizada, significativamente relativizada y “descaradamente” vinculada al explosivo y problemático mundo del deseo y b) su carácter humano, en su consideración de la posibilidad de la felicidad personal y social en este mundo. Estos aspectos serán diametralmente opuestos a la antigua consideración del trabajo-castigo de la etapa medieval. El análisis realizado por Díez (2001) permite observar los puentes que enlazan las antiguas y religiosas consideraciones medievales del trabajo con las paradojas que se manifestarán en la actualidad.

La idea moderna del trabajo se articula en torno a dos figuras centrales: el trabajo productivo y el trabajo animado. La primera, el *trabajo productivo*, será elaborada por la economía política mercantilista e ilustrada. La figura del trabajo productivo, junto con su opuesta del trabajo improductivo, permitirá desarrollar una teoría de la sociedad ocupada, que puede considerarse como una primitiva formulación de la sociedad del trabajo. La segunda, que Díez (2001) denomina *trabajo animado*, surge en el contexto de una verdadera filosofía del ser humano en tanto que consumidor. El trabajo animado permitió la configuración de un concepto de laboriosidad que aparece como una mera fuerza, una pulsión subjetivamente motivada para la actividad laboral, productiva o no. Desde este punto de vista la laboriosidad es una *virtú* en el sentido de fuerza para la acción. Pero en los medios ilustrados se construirá la idea de laboriosidad como *virtú*, como valor moral y deber ser. La filosofía moral ilustrada defenderá una ética del trabajo desde los principios de la moralidad de la utilidad y de la felicidad que la caracterizan.

La importancia del trabajo en la economía política de la época viene determinada por la sistemática investigación sobre qué es riqueza económica, cuáles son las causas de la riqueza de las naciones y cómo pueden procurarse desarrollos sostenidos de riqueza nacional. Desde distintos movimientos -el Segundo Mercantilismo, la Fisiocracia y el Liberalismo económico de Adam Smith- se llega al descubrimiento de que la fuente de la riqueza es el trabajo: la aplicación de un esfuerzo a la transformación de cosas que al final se convierten en una mercancía que vale más de lo que ha costado producir. El producto neto que incorpora esa mercancía significa un aumento de la riqueza que sólo el trabajo puede generar a condición de que sea productivo (Sanchís-Gómez, 2004). El trabajo productivo es la última instancia para la formación y acumulación de los capitales, pues el capital sólo puede crearse a partir del valor que genera el trabajo incorporado en los bienes producidos.

Ahora bien, la definición del trabajo productivo llevó necesariamente a considerar los trabajos improductivos. En general, los ilustrados entendían que los estadios avanzados de las sociedades humanas estaban ligados a la fuerza al progreso de la división del trabajo y, por tanto, a la proliferación de las ocupaciones no productivas: de gobierno, religiosas, militares, jurídicas, artísticas, etc. El trabajo improductivo era un trabajo que no generaba riqueza y que sin embargo alcanzaba una notable extensión y justificación, pero no en todos los casos y de manera absoluta. Si bien las clasificaciones de trabajos improductivos variaban según fueran confeccionadas por mercantilistas, fisiócratas o defensores del sistema smithiano, lo cierto es que surgió la necesidad de definir y clasificar las ocupaciones según el criterio de la productividad.

Como resultado se generó la figura de la sociedad ocupada, una nueva sociedad del trabajo. La nueva sociedad es una sociedad con los niveles máximos posibles de trabajo productivo y el mínimo posible de trabajo improductivo. En consecuencia y desde la óptica de la riqueza de las naciones, la única forma de asegurar la prosperidad nacional era promover el aumento del trabajo productivo y limitar los efectivos ocupados en actividades improductivas. Generalmente los autores de la época distinguían entre trabajos improductivos útiles (necesarios) e inútiles (parcial o totalmente prescindibles). A partir de las primeras formulaciones la relación de ocupaciones productivas se fue ampliando hasta comprender buena parte de los oficios mecánicos despreciados por la mentalidad medieval. El pensamiento ilustrado supone una reivindicación de la

importancia económica del trabajo manual y, en sentido contrario, una profunda crítica contra el ideal de vivir noblemente: “La actividad de los grandes señores y del clero pierde el lugar privilegiado que había ocupado y lo hace precisamente porque no es trabajo y deja de ser considerado, por lo tanto, socialmente útil [...] Nos encontramos de este modo por primera vez en la historia con el trabajo situado en el corazón mismo de un orden social” (Prieto, 2000,p.25-26).

Ahora bien, ¿cómo se pueden conseguir sociedades ocupadas, es decir, que la oferta de trabajo se distribuya con el objetivo de aumentar la riqueza de la nación? El núcleo de la reflexión ilustrada sobre el trabajo ya no es sólo el trabajo manual, sino el trabajo manual asalariado, ya que se intuye que será la forma dominante de prestación laboral. En consecuencia, se reformula la pregunta: ¿Cómo conseguir una oferta, una cantidad suficiente de trabajo manual asalariado que garantice el progreso de la nación? Se vislumbran dos soluciones: o la gente lo busca voluntariamente en respuesta a una motivación subjetiva o hay que forzar a la población indirectamente al trabajo asalariado forzado a través de la necesidad y la pobreza: la política de los pobres, que será objeto de polémica durante el siglo XVIII (Sanchís-Gómez, 2004). La tesis de la utilidad de la pobreza plantea que la retribución del trabajo debe plegarse a las condiciones de subsistencia. Será la necesaria para mantener a los trabajadores en un permanente estado de necesidad, estado imprescindible para propiciar el desarrollo de la economía nacional y garantizar la oferta de trabajo productivo. Así pues, la pobreza generalizada de los trabajadores manuales es la condición para garantizar la prosperidad de la nación.

Frente a los defensores de las tasas salariales al límite de la subsistencia se alzan aquellos que se esfuerzan denodadamente por defender la causa de una relativa y creciente participación de los trabajadores en la riqueza nacional mediante una alentadora distribución del trabajo. Bajo esta defensa subyace una idea subjetiva del trabajo, un trabajo vinculado estrechamente a la psique humana, no externo al hombre: lo que Díez (2001) denomina *trabajo animado*. Una idea del trabajo *subjetivamente motivado* que tiene su origen en una concepción del trabajo asalariado como hombre completo, un individuo con la suficiente complejidad psicológica y moral para elaborar una ética positiva del trabajo vinculada a la posibilidad y a la legitimidad de conseguir la felicidad terrenal, que permitirá no recurrir al trabajo directa o indirectamente forzado.

Los ilustrados fueron los grandes innovadores del trabajo como laboriosidad: la laboriosidad como fenómeno totalmente desacralizado, plenamente secularizado. A su manera rompieron el tradicional vínculo que ligaba trabajo y obligación perentoria y trabajo y ascesis para probar la problemática relación entre trabajo y utilidad y, particularmente, trabajo y felicidad. Para tal arriesgada relación, se hizo eco de las importantes modificaciones en las pautas del consumo popular que se estaban produciendo a finales del siglo XVII en algunas regiones de Europa que parecían ser el paradigma de las grandes transformaciones del futuro.

A finales del siglo XVII se estaban produciendo, en materia de consumo popular, unas transformaciones que afectaban prioritariamente a familias de trabajadores urbanos, sobre todo gentes de oficios y familias de las regiones más dinámicas de la industria (zonas protoindustriales). Este resurgimiento del consumo popular sorprendió a ciertos pensadores y creadores de opinión de la época que, haciéndose eco de la teoría de la predilección del ocio por parte de los trabajadores, desarrollaron toda una literatura y

retórica sobre los efectos corruptores del consumo de lujo sobre el fuste moral de la clase trabajadora: disipación, indisciplina, ociosidad, molicie, contestación, etc. Sin embargo, los apologistas del lujo asumieron la nueva realidad consumista de bienes de comodidad para incorporarla a un discurso sobre la nueva figura del trabajador asalariado, con plena capacidad de motivación subjetiva para el ejercicio laboral. Esta figura se constituirá en la figura paradigmática del trabajo manual, desplazando cualquier tipo de trabajo forzado. En este sentido cabe distinguir entre el consumo de bienes de comodidad, referido a la relación entre consumo y sensualidad, y el consumo de bienes de emulación, referido a la relación entre consumo y distinción social.

Para ello, la filosofía ilustrada desarrolla una apología del lujo desde la doble óptica de la producción para el mercado y del consumo. Una parte no despreciable del progreso técnico tiene lugar en los sectores productores de bienes no necesarios que, además, requieren de trabajo cualificado de oficio y contribuyen a conseguir la sociedad ocupada. El ser humano no sólo necesita consumir bienes básicos, sino también de comodidad y de emulación que le permitan vivir mejor y distinguirse de los demás. Detrás de esta necesidad está el deseo de conseguir gratificaciones efectivas e imaginarias (fantásticas) que tienen que ver con la autoestima y con la pretensión de ser valorado y estimado por los demás. El deseo impulsa la laboriosidad, una motivación subjetiva al trabajo que está en constante renovación en la medida en que el deseo sólo se satisface efectivamente en parte, mientras que la meta a conseguir es permanentemente redefinida y desplazada. La satisfacción y la previsión del deseo serán el motor de la motivación subjetiva de la persona por el trabajo según los pensadores ilustrados.

En ello consiste la felicidad, en la realización efectiva del deseo y en la expectativa de poder satisfacer deseos mayores en el futuro. La felicidad se consigue en consecuencia mediante la acción laboriosa, el placer que produce el disfrute de lo que se ha conseguido con el trabajo y el descanso reparador que permite reemprender la acción. Y es legítimo aspirar a una vida feliz en la medida en que es consecuencia del esfuerzo productivo, del cual dependen el descanso y el placer ordenados que no pueden confundirse con la ociosidad y el tedio propios de la aristocracia.

Frente a la sociedad estamental que legitima la separación entre riqueza y trabajo, la sociedad burguesa es una sociedad ocupada donde el trabajo y las profesiones regulan la distribución de la riqueza y en la que el trabajo útil será el fundamento último de la riqueza personal y familiar. Un trabajo asalariado no forzado por el hambre sino motivado por una laboriosidad que nace del interior de un hombre psicológicamente complejo que pretende mejorar su vida accediendo a unos lujos permitidos por salarios reales crecientes. Así pues, el pensamiento ilustrado proclama la utilidad pública y privada del consumo de lujos, que permitirá crear “una sociedad del trabajo productiva alejada de la ociosidad y la indolencia que son el patrimonio de las sociedades donde prevalecen las ocupaciones improductivas” (Díez, 2001, p.131).

Se trata de un consumo que en todo caso debe someterse a la virtud de la prudencia. Frente al consumo ostentoso y desordenado, característico de la aristocracia ociosa, la elegancia y el buen gusto del estilo de vida burgués harán compatible el consumo de comodidad y de emulación con el ahorro y la inversión. Por otro lado, el debilitamiento de la laboriosidad como consecuencia de los altos salarios tampoco preocupa a los ilustrados. Lo que sucede es justamente lo contrario, porque la

laboriosidad es una fuerza arrasadora que si no se controla puede convertirse en una amenaza para la salud física, psíquica y moral del trabajador animado (Díez, 2001).

En una sociedad liberada de los vínculos feudales, abierta al esfuerzo y al talento, el problema ya no es la persistencia de la laboriosidad como, en el caso del consumo, su prudente administración. La laboriosidad se nutre de la posibilidad de satisfacer inmediatamente el deseo accediendo al consumo, pero sobre todo de la expectativa de realizar un deseo (fantástico) mayor en el futuro mediante el esfuerzo, el ahorro y la renuncia al consumo en el presente. Si ese deseo no se controla, la laboriosidad puede acabar siendo enfermiza. De hecho, tiempo después, la (moderada) ética ilustrada del trabajo se convertirá por los motivos más diversos en “una ética del trabajo propia de trabajadores de carácter, perfilados con los rasgos duros y fuertes de productores dispuestos a la posposición sistemática de los deseos y a una recia disciplina laboral” (Díez, 2001,p.142).

Todo esto permite comprender cómo el ideal nobiliario fue desplazado históricamente por el ideal burgués, hecho de represión del deseo y renuncia a la satisfacción inmediata, que encontró su máxima encarnación en el empresario industrial moderno, figura clave del desarrollo capitalista (Sombart, 1993). Ahora bien, la moral puritana del trabajo que ve en el mismo la posibilidad de desarrollar la propia vocación y una obligación moral sólo tenía sentido entre quienes podían vivir sin trabajar. Por tanto, el hecho de que las clases subalternas dejaran de concebir el trabajo sólo como una necesidad imperiosa de la que era legítimo escapar debe ser explicado, ya que durante el siglo XIX la clase obrera hizo suya una concepción del trabajo coherente con la visión protestante y el discurso ilustrado. En principio, este cambio de valoración puede atribuirse a la influencia de la ideología dominante y a la posibilidad más o menos cierta de mejorar el nivel de vida, pero no son suficientes para explicar este fenómeno (Sanchís-Gómez, 2004).

2.2.2. El siglo XX

El paso de la sociedad tradicional a la moderna puede ser explicado en clave de autonomía creciente de la persona. La industrialización capitalista provocó la ruptura de los vínculos feudales, pero con ello también disolvió las relaciones sociales y familiares tradicionales y debilitó las creencias religiosas y las culturas campesinas. El individuo adquiere mayor autonomía, pero también carece de los referentes y modelos tradicionales. El sujeto está más desorientado, aislado, menos protegido por el entorno social y por consiguiente necesitado de encontrar nuevos puntos de referencia que le den sentido a la vida. A la par el trabajo ocupa cada vez más horas al día, más días al año durante un período definido exclusivamente como de trabajo bajo la concepción y el desarrollo capitalista. Unido a la desorientación y a la necesidad de nuevos elementos y modelos de referencia, el trabajo acabó convirtiéndose en la fuente principal de identidad:

Una vez eliminadas las instituciones que daban sustento y cobijo al individuo en la sociedades anteriores, una vez reducida a la mínima expresión la familia, la tribu, la ciudad o el gremio, como elementos que arropaban física y socialmente al individuo, el trabajo cobró cada vez

más importancia como medio para relacionarse y promocionarse en el terreno profesional, económico y social. (Naredo, 2000,p.21).

La primera modernidad se elevaría sobre un mundo laboral poco adecuado para el capitalismo; más bien en conflicto con las reglas capitalistas del trabajo que tardarían siglos en establecerse como normas dominantes en la sociedad. Particularmente en las zonas rurales, las prácticas y normas precapitalistas sobrevivieron hasta la entrada del siglo XX. Seis características definen el trabajo de la modernidad temprana (Köhler y Martín-Artiles, 2005):

1. El reparto desigual del trabajo: factores climáticos, las estaciones del año, factores culturales y regionales, etc. impiden una jornada continua durante todo el año. Existían colectivos con mucho trabajo junto a otros con un subempleo frecuente.
2. Poca distinción entre trabajo y ocio. Hubo un cambio flexible y continuo entre actividades festivas y laborales, las dos integradas en la vida de la comunidad.
3. El trabajo era individual, dependía de la capacidad y de las cualificaciones de cada uno. No era comparable ni estandarizable.
4. El trabajo dominante era todavía el taller o la explotación familiar sin límites claros entre espacios y tiempos de ocio, de trabajo y de familia.
5. A pesar de todo existía un colectivo notable de trabajadores eventuales sin profesión en las ciudades (vagabundos, mendigos, etc.) que trabajaban en cualquier cosa y cambiaban con frecuencia de lugar.
6. No existía una vinculación clara entre trabajo y acumulación de riqueza. Para los campesinos, el objetivo era asegurar el patrimonio. En la artesanía honesta tampoco existía un espíritu de acumulación y especulación, sino el de un precio justo y una digna vida de acuerdo con las reglas del gremio.

Con la Revolución Industrial, el proceso de transformación del trabajo culminó con la secularización del mismo como factor de producción en la maquinaria industrial. El trabajo adquiere una nueva dimensión abstracta como tiempo, como actividad unitaria divisible en unidades mensurables de intervalos y dinero. Es un factor de producción y, al mismo tiempo, una relación contributiva en virtud de la cual quedan vinculados la persona y la sociedad. El trabajo se personifica en una figura social, “el trabajador libre”, despojado de las ataduras gremiales y feudales, claramente diferenciado de la esfera doméstica, gobernado por el mercado y determinado por factores ajenos a su utilidad concreta (Offe, 1990, 1992). La Revolución Industrial también conllevó la distinción entre empleo y trabajo, dando al primero un rango superior de actividad socialmente reconocida y remunerada.

Según Cotta (1987; citado en Köhle y Martín-Artiles, 2005), sólo la Revolución Industrial permite al trabajo irrumpir en el campo de lo económico. Desde ese momento, el trabajo fue objeto de interés por parte de las distintas escuelas del pensamiento económica, desde los primeros economistas neoclásicos de la llamada Escuela de Glasgow (D. Ricardo, R. Malthus, A. Smith), y los clásicos marxistas del siglo XIX (K. Marx, E. Engels, R. Luxemburgo) hasta los marginalistas (Marshall, Pareto), keynesianos,

neomarxistas, regulacionistas, etc. de la segunda mitad del siglo XX. A pesar de las enormes diferencias ideológicas entre exegetas del capitalismo (A. Smith, D. Ricardo), impugnadores (Marx y Engels) y reformadores (Keynes, Becker), todos ellos comparten el optimismo racionalista de la evolución social hacia el progreso y la modernización: los clásicos del liberalismo a través de la fe ciega en el trabajo como creador de riqueza, los materialistas históricos desde su convicción en el desarrollo de las fuerzas productivas bajo la socialización de los medios de producción y los keynesianos mediante la intervención pública en la economía y la regulación del trabajo por el Estado. En la sociedad moderna el trabajo se convierte en una categoría antropológica, en la actividad central del ser humano en virtud de la cual controla la naturaleza, se relaciona con el entorno y los demás seres humanos, se integra en la sociedad, se autorrealiza y recibe el reconocimiento social (Köhler y Martín-Artiles, 2005).

La “Sociedad del Trabajo” se formó a lo largo del siglo XIX sobre la base del trabajo asalariado como medio de ganarse la vida (empleo). El trabajo-empleo como combinación entre mercado y ocupación es la forma del trabajo “normal” en la modernidad. Las instituciones (familia, empresa, administración, legislación), las normas (valores ético-morales), la ordenación del tiempo y del espacio social aportan el marco y el fundamento de esa forma social del trabajo. La culminación de esta norma fue el estado keynesiano de la posguerra con su política de pleno empleo como eje central.

2.2.2.1. *Saint-Simon y Durkheim*

Llegados a este punto, es necesario abordar brevemente el pensamiento de Émile Durkheim y el de Claude Henri de Saint-Simon, por tratarse de dos de los principales autores que han contribuido a forjar el ideario de la sociedad del trabajo: la base simbólica de la que han surgido las modernas sociedades del trabajo articuladas en torno a la producción y el trabajo. El pensamiento de Saint-Simon y de Durkheim emerge en un contexto presidido por la transformación revolucionaria del Antiguo Régimen y la instauración de un nuevo orden social basado en los nuevos principios de la libertad, la igualdad y la fraternidad enarbolados por la Revolución Francesa. La comprensión del sentido de las preocupaciones de ambos autores requiere hacer referencia a determinados aspectos relacionados con la crisis de la sociedad estamental y la instauración del régimen liberal (Durán, 2006).

La Revolución Francesa acabó con el sistema de privilegios corporativos propios de la sociedad estamental, pero a la vez destruyó el complejo entramado de lazos comunitarios vinculados a dichas corporaciones, que protegían a los individuos de los diferentes infortunios de la vida. En su lugar se fue imponiendo un nuevo discurso basado en los principios del liberalismo donde la sociedad era el fruto del acuerdo libre y voluntario de todos aquellos que contribuían con su esfuerzo personal a su engrandecimiento, haciéndose especial hincapié en las clases productivas como fuente de riquezas de la nación. Este discurso era el claro heredero de un pensamiento que se remontaba a Locke (1632-1704) y para el cual el trabajo, por ser considerado el origen de la propiedad y de cuantas riquezas habían creado las sociedades humanas, se convirtió progresivamente en una materia de principal interés público y en la base de los derechos políticos.

Apoyándose en estos principios, los liberales propusieron la eliminación de todos aquellos derechos de orden corporativo anclados en la tradición -representados por los gremios- que limitaban la libre contratación de los trabajadores y las actividades del comercio y la industria. Durante el proceso revolucionario, este discurso logró una gran legitimidad al proponer nuevos principios que anulaban las desigualdades estamentales y establecían la igualdad y la libertad de todos los hombres que contribuían con su trabajo al enriquecimiento de la sociedad.

Pero pronto las contradicciones de este discurso se hicieron patentes cuando en la Constitución del año III, en la última fase de la Revolución Francesa, los únicos sujetos con derechos políticos eran los propietarios que pagasen algún tipo de renta de propiedad, quedando excluidos aquellos ciudadanos que aunque ejerciesen alguna ocupación no pudieran demostrar tener propiedades. Si el trabajo productivo se había presentado como la piedra angular de los derechos de la ciudadanía por ser el origen de la riqueza y la propiedad, ¿cómo era posible que la mayoría de los trabajadores que contribuían sustancialmente con su esfuerzo a la producción de esta riqueza carecieran de propiedad y en consecuencia de derechos políticos? Los principios del discurso carecían de sentido para una gran parte de la población desprovista de propiedades. En este contexto nace la obra de Saint-Simon y posteriormente la de Durkheim con el objeto de resolver la crisis social abierta con la caída del Antiguo Régimen e integrar las normas y valores sancionados por la Revolución Francesa en el ideario de las nacientes sociedades industriales. De esta forma, ambos pretendían llenar de sentido dichos valores, hacerlos significativos para la mayoría de los sujetos y conseguir así la ansiada integración de estas sociedades. Se trataba de relacionar ambas dimensiones, los principios morales consustanciales a las sociedades modernas con el tipo de actividad que en ellas más predominaba, es decir, la esfera material y la espiritual con el objetivo de crear un orden social más armónico e integrado al que se adhirieran todos sus miembros (Durán, 2006).



La primera tarea que, según estos autores, las sociedades modernas reclamaban era *construir una moral*, ya que "no hay sociedad sin ideas morales comunes" (Ansart, 1971,p.137). Una moral que se encuentre en consonancia con la importancia dada a la producción, la función primordial de las modernas colectividades, y al trabajo, la principal actividad que daba impulso a aquella función. La nueva sociedad industrial se concibe como "la reunión de todos los que trabajan" (Saint-Simon, 1817; citado en Durán, 2006,p. 155), como un "vasto cuerpo único, cuyos miembros se complementan sin excepción" (Saint-Simon, 1817; citado en Durán, 2006,p.155), desempeñando la tarea que a cada uno más le convenga (Durkheim, 1893), esto es, la tarea que está más en consonancia con sus inclinaciones y capacidades, obteniendo en su desempeño "un grado de importancia y de beneficios proporcionales a su capacidad y a su esfuerzo" (Saint-Simon, 1817; citado en Durán, 2006,p.155).

La nueva sociedad obtendrá de este modo su nueva moral de la actividad que verdaderamente gira en torno al trabajo productivo. Desaparecen las diferencias físicas y materiales derivadas del azar del nacimiento o de la condición familiar para dejar paso a las desigualdades de mérito, de esfuerzo productivo (Durkheim, 1893), es decir, aquellas vinculadas con la aportación que cada persona hace desde su particular función laboral y merced a su especial capacidad al conjunto de la comunidad. En estas circunstancias, una vez que todos los individuos se encuentren en una posición semejante, cuando todos ellos sean valorados exclusivamente en orden a sus respectivos talentos, esfuerzos y capacidades en el seno de sus concretas ocupaciones laborales, se podrá de una vez por todas “desarrollar sin cortapisas y en toda su extensión posible, una capacidad temporal y espiritual útil para la asociación” (Durkheim, 1893; citado en Durán, 2006,p.155). Se materializaría de este modo la verdadera libertad, que consiste en que nadie pueda verse privado de ocupar en la sociedad el lugar que se merece en relación con sus facultades y capacidades.

Se conformaba de este modo un universo socio-moral apoyado sobre la actividad laboral, donde los objetivos individuales se integraban perfectamente con los colectivos, materializados en el productivismo de la sociedades de mercado, y dar así cumplimiento al ideario de una sociedad articulada en torno al trabajo productivo, la imagen por antonomasia de la prosperidad y del progreso individual y colectivo. La sociedad industrial se descubre como la fuente de la que emana toda la moralidad, la sociedad donde las personas pueden ver plenamente realizados los valores anunciados por la modernidad. Se trata de una sociedad que, en definitiva, “sólo nos pide ser respetuosos con nuestros semejantes y ser justos, cumplir bien nuestra misión, trabajar en forma que cada una sea llamado a la función que mejor pueda llenar, y reciba el justo precio a sus esfuerzos” (Durkheim, 1893; citado en Durán, 2006,p.155).

La sociología de Durkheim y Saint-Simon será incorporada al acervo ideológico de las sociedades modernas como uno de sus más potentes instrumentos de legitimación, ya que combinó sabiamente el individualismo liberal con el colectivismo socialista, sin renunciar a los imperativos de las sociedades del mercado. Este nuevo ideario acabará siendo sancionado por la mayoría de las sociedades occidentales a lo largo del siglo XX, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial en el seno de los Estados de Bienestar.

En suma, la sociedad contemporánea desde finales del siglo XVIII se caracteriza por el hecho de que el trabajo constituye el hecho social central en la medida en que impregna toda la estructura de la misma. La sociedad capitalista y liberal aportó una nueva visión del individuo ya no en case a su clase social o estamento, sino por su relación con nuevos valores como el beneficio, la capitalización o el trabajo. La capacidad individual de producir riqueza se convirtió en uno de os criterios supremos de clasificación social. Pero el trabajo y la profesión no sólo son categorías económica, sino que tienen una importancia esencial para la personalidad global de la persona. Para la juventud el acceso a la vida laboral significaba la independencia y la transición a la existencia adulta. En la actualidad la actividad laboral femenina se vincula frecuentemente a su capacidad de emancipación social. Como consecuencia de esta doble evolución, económica y político-social, el trabajo pasó de ser considerado en su forma más pura, teóricamente libre de residuos de otras esferas de acción, en un proceso de diferenciación que

encontró su máximo exponente en la separación entre la propiedad y los “ejecutores” del trabajo y en la supresión de las normas que limitaba su “libre” ejercicio, lo que elevó al rango de eje de la vida social (Durán, 2006).

El trabajo asalariado encuadrado dentro del sistema capitalista y las formas organizadas o informales de integración social o de resistencia desarrolladas sobre su base constituirían el elemento central de la estructura social a partir del cual se derivaron todos los demás elementos de la sociedad. El sistema industrial moderno pasó a contar con el aura de su prestigio científico, racional y eficiencia y con el apoyo de la autoridad del Estado, cualquiera que fuera su orientación política. Ello facilitó la creación de una imagen de seriedad, sobriedad y laboriosidad que conllevaba la valoración sobre todas las cosas del desarrollo de las fuerzas de producción, hasta tal punto que afectó a aquellas fuerzas políticas o sociales que se enfrentaron al sistema capitalista cuestionando el conjunto de dichos factores. Es por ello que las organizaciones de los trabajadores emergentes no dirigieron sus críticas contra la tecnología y la ciencia en la mayoría de los casos, sino contra su aplicación concreta en manos de jefes y administradores.

2.2.2.2. *El nuevo proletariado*

En los primeros años del siglo XIX, las miserias de la Revolución Industrial motivaron la aparición de una serie de doctrinas sociales junto con un movimiento asociacionista obrero. El capitalismo suscitará, ya en su época, críticas de economistas, literatos e sociólogos. En este contexto adquiere gran importancia el pensamiento de Hegel y Marx. Hegel (1807) esboza una filosofía del trabajo fundamentada en la Antropología, según la cual el trabajo es una necesidad insoslayable pero que ofrece la posibilidad de conseguir la dignidad del ser humano. Por otra parte, Marx, tras las publicaciones de las obras *El Manifiesto Comunista* (1848) y *El Capital* (1867), se declara el más acérrimo oponente del capitalismo. La distinción entre trabajo productivo e improductivo -realizada en la Ilustración- permitió profundizar a Marx en sus análisis del capital como relación social y como forma dominante de reproducción social en las sociedades modernas. El trabajo, en su concepción marxista, se convierte en un proceso social independiente de las fuerzas y voluntades individuales, en fuerza productiva. Su carácter específico capitalista sólo reside en la separación entre valor de intercambio y valor de uso, y sólo el primero forma parte del sistema de producción capitalista.

Por otro lado, Marx desarrolla una utopía del trabajo libre como organización social basada en la asociación voluntaria de productores libres e iguales. La organización capitalista impide la autorrealización del hombre en el trabajo y obliga a la subordinación, a un mecanismo abstracto y alienador. Por lo tanto, el trabajo es para Marx tanto productor de valor como generador de conciencia, ya sea alienada bajo el modo de producción capitalista o liberadora emancipada bajo el socialismo. Marx defendió de este modo un concepto amplio de autorrealización activa y creativa, aunque sin glorificar el trabajo como actividad esencial del ser humano ni tampoco reducirlo a una actividad meramente productivista (Marx, 1867; Marx y Engels, 1848).

Así pues, el siglo XIX es el siglo en que el nuevo proletariado comienza a organizarse en sindicatos, en sociedades de socorro mutuo, en asociaciones culturales

de todo tipo para conseguir respetabilidad social. Se denuncian las formas embrutecidas de ocio, en concreto todas aquellas relacionadas con el abuso del alcohol. En España, desde mediados del siglo XIX y hasta bien entrada la centuria siguiente, en las casas de pueblo socialista, los ateneos libertarios y otras instituciones semejantes se reivindica la escuela frente a la taberna, la lectura frente a los toros, la música coral frente al flamenco, se abomina del prostíbulo en un ambiente de exaltación del obrero respetable, trabajador y sacrificado que es la antítesis de los caricaturizados representantes del Capital, el Ejército y la Iglesia (Morales, 1996). “El obrero que se emborracha, y no ponga los medios para huir de la taberna, es indigno de llamarse socialista” (Uría, 1991,p.65).

Los movimientos obreros muestran especial deferencia por conseguir la necesidad de la conciencia de clase obrera. Pero previamente es necesario construir la autoestima, una conciencia propia de la dignidad como persona que, entre otras cosas, no pasa por el desprecio por el trabajo sino por el orgullo del trabajo bien hecho, característico de los antiguos artesanos, muchos de ellos convertidos en dirigentes sindicales. Se reivindica en definitiva un nuevo sistema de valores que en parte reflejan la moral burguesa y en parte son novedosos.

Ahora el trabajo ya no es una penosa manera de ganarse la vida sino una actividad esencialmente humana que moviliza manos y mente y que permite al hombre crecer incluso espiritualmente. En las nuevas ideologías obreras ese hombre que encuentra su dignidad en el trabajo será además el actor principal de una transformación que acabará dando a luz una sociedad de hombres plenamente emancipados que ya no sólo trabajarán para conseguir el sustento diario, sino sobre todo para poder seguir desarrollándose como hombres. Según Sanchís-Gómez (2004), se trata de una nueva religiosidad, esta vez laica, que da sentido a la vida y al sacrificio individual en el presente que permite servir a la humanidad del futuro. Steinbeck (2001) sintetizó esta forma de entender el trabajo en el siguiente párrafo:

Músculos que buscan trabajar, mentes que pugnan por crear algo más allá de la mera necesidad: esto es el hombre. Levantar un muro, construir una casa, una presa y dejar en el muro, la casa y la presa algo de la esencia misma del hombre y tomar para esta esencia algo del muro, la casa, la presa: músculos endurecidos por el trabajo, mentes ensanchadas por la asimilación de líneas nítidas, y formas que fueron concepción de la obra. Porque el hombre, a diferencia de cualquier otro ser orgánico o inorgánico, crece más allá de su trabajo, sube los peldaños de sus conceptos, emerge por encima de sus logros. (p.153).

No es necesario reseñar los planteamientos estajanovistas soviéticos para reconocer que, al menos hasta la segunda mitad del siglo XX, entre la clase obrera ha estado muy extendida una concepción fuerte del trabajo que incluye la conciencia de la importancia que se tiene en el proceso productivo, sentido del deber y de la propia responsabilidad, abnegación, orgullo de la habilidad exhibida en el desempeño del oficio y de unos conocimientos cuyo dominio otorgan “poder” y “autoridad” incluso para explicar al jefe cómo pueden hacerse mejor las cosas. Un ejemplo de esta discurso fue observado por Mietto y Ruggerini (1988) en una investigación realizada en una fábrica metalúrgica de Reggio Emilia (Italia) en los años cincuenta, sobre un grupo de militantes comunistas. Para esos operarios, el trabajo no es un destino adverso, sino algo connatural a lo

humano, una inclinación que se posee desde la infancia y que se desarrolla naturalmente a lo largo de la vida. De hecho, uno de los metalúrgicos recuerda que cuando se despidió de la fábrica, el empresario le dijo: “Como hombre político te fusilaría; como obrero lamento que te vayas” (Mietto y Ruggerini, 1988,p.194).

Ahora bien, todo lo anterior no implica una entronización o exaltación del trabajo como valor absoluto ni su idealización ingenua. El trabajo es un deber y pasión, estimula la creatividad y la inteligencia, requiere de capacidades manuales y mentales, procura emociones y satisfacción. Permite expresar una parte de sí mismo y es fuente de orgullo y un elemento de identidad social. Pero también el trabajo es insoportable y aburrido, fuente de explotación, y la concienciación profesional no va en detrimento de la conciencia de clase. Al contrario, la profesionalización es una baza que se juega en el conflicto industrial y que refuerza y legitima la propia posición. Como ya se ha referido, permite obtener el aprecio del patrón y otorga autoridad y poder a la vez que visión crítica de quien se sabe que cuanto mejor haga su trabajo más beneficio obtendrá el otro a su costa. Resumiendo, se trata de una valorización relativa del trabajo que no mitifica el esfuerzo y limita la disponibilidad del trabajador (Sanchís-Gómez, 2004).

En cualquier caso, para todos estos obreros la introducción de la cadena de montaje supondrá un momento de ruptura en su relación con el trabajo. Se trata de un fenómeno tecnológico que puede interpretarse como el precio del progreso, pero con lo que personalmente muchos trabajadores no quieren tener nada que ver:

La cadena [de montaje] es contemplada como un instrumento capaz de crear nuevas formas de dependencia para el obrero, privándole de aquella relación entre capacidades físicas e intelectuales en la cual residía el elemento principal de valorización del trabajo mismo y por extensión de la persona [...] significa el fin de una figura profesional que podía actuar con márgenes de autonomía y también, en consecuencia, de cierta clase obrera a la cual sentían pertenecer con orgullo. (Mietto y Ruggerini, 1988,p.202).

Los cambios que acompañaron a este proceso -división del trabajo, depauperación, alienación y racionalización- condujeron a una nueva desvalorización del trabajo en la medida en que estos trabajadores no encontraban en él ni fuente de satisfacción ni una justificación de su valor humano. Frente a muchos autores socialistas del siglo XIX que ofrecían una percepción positiva del trabajo, considerado como factor de emancipación y base de una sociedad más igualitaria apoyada en el mutualismo y en las relaciones de reciprocidad y de solidaridad que suscitaba la vida laboral, se observó una persistente resistencia al trabajo por parte de muchos asalariados. Hubo -y hay- un rechazo a la férrea disciplina que implica la fábrica, a la productividad intensiva y a la larga y agotadora jornada laboral (Aizpuru y Rivera, 1994).

Más fácil resulta explicar la presencia de una concepción positiva del trabajo entre las clases medias asalariadas de la sociedad industrial, mucho más receptivas a la ideología dominante si es que no contribuyeron ellas mismas decisivamente a su construcción. De tal modo que, poco a poco, la idea dominante durante siglos en la cultura occidental -que en su formulación más radical concebía el trabajo como un instrumento de esclavización y en la más moderada como una fatalidad imposible de evitar, reforzada sobre todo por el moralismo calvinista-, entre finales del siglo XIX y

principios del siglo XX fue sustituida por otra. La economía política de la Ilustración -el trabajo productivo-, el pensamiento socialista, la fe ilimitada en el progreso de la ciencia (fruto del trabajo) y aún el catolicismo social de León XIII convirtieron el trabajo en medio de liberación social y signo de dignidad individual. Al menos en esto socialistas y liberales, obreros y burgueses, agnósticos y creyentes, protestantes y católicos, todos estaban de acuerdo (Sanchís-Gómez, 2004).

2.2.3. La materialización del Estado de Bienestar: ¿El pleno empleo?

A lo largo de la primera mitad del siglo XX los partidos socialdemócratas y liberales de los principales países del Occidente europeo, en especial Francia, Alemania e Inglaterra, fueron integrando el ideario saint-simoniano y durkheimiano en sus respectivos programas políticos. Conforme al mismo los gobiernos de estos países diseñaron, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, un proyecto socio-político conocido como Estado de Bienestar, cuyo objetivo esencial era la incorporación de la mayoría de la población al empleo asalariado. ¿Cómo hacerlo? Vinculando a quienes disfrutaban de esta situación, así como a los que no pudiesen hacerlo por alguna razón ajena a su voluntad y relacionada con alguna discapacidad objetivo o con el paro forzoso, una serie de *privilegios* en forma de derechos, que facilitaban simultáneamente su integración social y el desarrollo de la economía de mercado. Estos derechos también contribuían a la vez a la creación de lazos de solidaridad entre los que no podían trabajar, aun queriendo, y aquellos otros que por el contrario sí podían hacerlo. Su existencia impedía asimismo que las personas que careciesen temporalmente de ocupación se entregasen a formas de subsistencia diferentes a las del empleo (Durán, 2006). Pero la condición que sustentaba el sistema era siempre la misma: la disposición, la motivación de la mayoría de la población a integrarse, de un modo u otro, en alguna esfera del trabajo asalariado y una situación cercana al pleno empleo. Precisamente ésta fue la situación que se dio en la mayoría de los países democráticos europeos (Esping-Andersen, 1990).

El éxito que alcanzó el Estado de Bienestar después de la Segunda Guerra Mundial fue una prueba más que convincente de la culminación práctica del proyecto de Saint-Simon y Durkheim. El trabajo se había convertido en el verdadero vínculo social, aquella actividad mediante la cual se construían relaciones más solidarias y cuyo desempeño se identificaba con los valores de igualdad y libertad consagrados por las sociedades modernas. Las ocupaciones laborales, en este momento ya bajo la forma actual de empleo, aparecían como el ámbito en el que se podía alcanzar un elevado grado de autonomía y de desarrollo personal, cualquiera que fuese el origen social del que se partiese. De hecho, éste era el sentido de Beveridge, padre del Estado de Bienestar británico, atribuía a una política de pleno empleo: “La política que se expone en este informe proporciona la oportunidad de ejercer las facultades naturales, dentro de una emulación generosa con nuestros semejantes [...] La esencia de la democracia es que los hombres puedan acceder a la dirección y a las responsabilidades, independientemente de su ocupación anterior y de su origen” (Beveridge, 1944,p.323).

Si el trabajo permitía la movilidad social, la preparación hacia el trabajo -en general a través de la formación reglada universitaria- adquirió una nueva importancia. La obtención de un título universitario podía asegurar o facilitar un empleo, por lo que

muchas familias ejercieron una gran presión sobre sus miembros para orientarlos hacia estudios de diversa índole, cuyo reflejo puede observarse en la sociedad española de finales de siglo XX. Por otro lado, es innegable la creciente cantidad de tiempo y esfuerzo que actualmente los individuos dedican para prepararse y obtener un puesto de trabajo. A esta sensación de progreso y estabilidad contribuyó igualmente el crecimiento económico continuado y sostenido que caracterizó a este período, prologándose hasta mediados de los años setenta. Este dinamismo de la actividad económica permitió sufragar los gastos de un Estado de Bienestar en expansión; gastos que a su vez sirvieron para impulsar nuevamente el desarrollo económico por medio de la activación de la demanda.

Los Estados del Bienestar parecían haber materializado el proyecto social que Saint-Simon y Durkheim habían imaginado para las sociedades modernas. Por medio de su acción se había consolidado una sociedad estructurada alrededor del trabajo asalariado, en donde las funciones productivas eran compatibles con los valores que la modernidad había entronizado. En una misma realidad social vertebrada por el trabajo productivo se armonizaban por fin las actividades materiales con los valores morales, para conformar una imagen de la sociedad que se ajustaba a la imaginada por la mentalidad moderna. Las propias sociedades industriales habían creado para sí mismas un universo simbólico en consonancia con las actividades que organizaban (Durán, 2006).

De esta manera, a lo largo del siglo XIX la consideración tradicional del trabajo como una actividad instrumental, función de la supervivencia material, que suele ser impuesta como deber especialmente para determinadas clases sociales, deja paso a una concepción moderna desde la cual el trabajo representa en un grado significativo la posibilidad de autorrealización y expresión personal, a través del cual no sólo se obtienen beneficios económicos sino que también implica una importante fuente de identidad personal y de estatus en la sociedad. En este sentido, el trabajo es una actividad valorada intrínsecamente en la medida en que contribuye a mejorar la experiencia personal y el desarrollo del individuo, así como su integración en la sociedad. Desde esta nueva cosmovisión se pasa a reivindicar el trabajo como un derecho inalienable por los ciudadanos, procedentes de todas las categorías sociales (Blanch, 1990).

Con la vinculación entre trabajo y ciudadanía en el Estado de Bienestar moderno, la centralidad del trabajo en su forma de empleo alcanzó sus máximas cotas. Esta noción del trabajo como esfera central de la vida de las personas y fundamento de su existencia es característica tan solo de la sociedad de la modernidad (Gorz, 1995). Según Méda (1994), “el trabajo se considera como vía principal para ser reconocido, sentirse socialmente útil e integrado, y la empresa se concibe como crisol de esa alquimia, ya sea en la primera toma de contacto del joven con la sociedad o en la reintegración tras un período de exclusión” (p.144).

En resumen, la modernidad capitalista ha ligado la existencia de las personas al trabajo y ha reorganizado el significado del trabajo alrededor de los siguientes ejes (Blanch, 2003):

1. Su contrapartida salarial: la remuneración recibida a cambio de la actividad laboral.

2. Su carácter contractual.
3. Su función mercantil: la fuerza laboral como mercancía intercambiable y objeto de plusvalías; las actividades domésticas, de autoproducción y voluntarias quedan infravaloradas. Para algunos autores como Gorz (1995) o Jahoda (1987) no son consideradas como trabajo en absoluto.
4. Su naturaleza productiva: el dominio de la maximización de la producción de mercancías sobre otras actividades humanas de carácter reproductivo.
5. Su dimensión pública: la diferenciación entre vida pública o privada (hogar familia) y vida laboral en un espacio estructurado por normas públicas (jurídicas, sociales, técnicas, etc.)

Se podría hablar de dos conceptos diferentes, uno amplio y genérico denominado “trabajo” y otro limitado y preciso denominado “empleo”, relacionado con el mercado de trabajo (Köhler y Martín-Artiles, 2005). Este último se ha convertido en una “norma social” durante la época fordista del capitalismo: “Un signifiante -un término, una noción o un concepto- alcanza el rango de norma social cuando al mismo tiempo indica un hecho y expresa su deber ser” (Prieto, 1999,p.11). Como norma social consolidada en el siglo XX, el empleo no es cualquier actividad remunerada, sino que implica un contrato indefinido a tiempo completo, un salario familiar, una regulación legislativa, un convenio colectivo, etc., es decir, una relación laboral sociopolíticamente regulada.

La norma social del empleo implica una estructura social determinada (clase trabajadores homogénea), un modelo político (keynesiano, Estado del Bienestar), un tipo de organización (gran empresa, organizaciones de masas), un modelo familiar (varón cabeza de familia) y un conjunto de normas dominantes en la sociedad. Castel (2004) resume en cinco condiciones la norma social europea que marcó las décadas centrales del siglo XX.

La primera hace referencia a la *separación rígida entre los que trabajan efectiva y regularmente y los inactivos o semiactivos*, que hay que incluir en el mercado de trabajo, esto es, mediante fórmulas reguladas. Desde principios del siglo XX surgieron las oficinas de empleo y las estadísticas de la población activa para controlar y diferenciar claramente entre los que cumplen con la norma del empleo y los que tienen una relación más esporádica e irregular con el mercado de trabajo.

La segunda se refiere a la *fijación del trabajador en su puesto de trabajo y la racionalización del trabajo*, dentro de un marco de gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada. El paradigma de esta condición fue la organización científica del trabajo (Ford) y las perspectivas administrativa (Fayol) y burocrática del trabajo (Weber), con la consiguiente homogeneización de la clase obrera.

La tercera condición es el *acceso a través del salario a nuevas formas de consumo obrero*, que lo convirtieron en el propio usuario de la producción en masa. La homogeneización de las condiciones de trabajo fue pareja a la homogeneización de los modos de vida, del hábitat, del transporte individual (la imputación del coche), etc., en definitiva, por una “cesta familiar” de productos de consumo estandarizados.

La cuarta condición hace referencia al *acceso a la propiedad social y a los servicios públicos*. Los servicios públicos y la seguridad social transfieren una parte de la riqueza

en bienes comunes para atender a los obreros y a sus familias en casos de accidente, enfermedad o inactividad (desempleo, jubilación) y proporcionarles salud, higiene, vivienda y educación.

Por último, la quinta condición se refiere a la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo. Una fuerte normativización del empleo mediante la intervención estatal, la concertación y/o la negociación colectiva reemplazan a una relación contractual meramente individual y consolida a los actores colectivos de las relaciones laborales.

La sociedad salarial pudo desplegar una estructura relativamente homogénea en su diferenciación. No sólo porque lo esencial de las actividades sociales quedó centrada en los asalariados [...] sino sobre todo porque la mayoría de los miembros de esta sociedad encontraban en el asalariado un principio único que a la vez los unía y los separaba, y de tal modo daba fundamento a su identidad social. El salario no era sólo un modo de retribución de trabajo, sino la condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social [...]. El asalariado es juzgado/ubicado por su situación de empleo, y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar. (Castel, 2004,p.374)

Sin embargo, desde los años setenta la casi imparable glorificación del trabajo parece haber tocado techo y han surgido nuevos enfoques que cuestionan la centralidad del trabajo en las sociedades occidentales. La crisis del trabajo en sus dimensiones del pleno empleo, acceso a la ciudadanía, base del Estado de Bienestar y orientación biográfica, así como los impactos de la “globalización”, de la emancipación de la mujer, de los movimientos migratorios y de las nuevas tecnologías han llevado a plantearse, como se verá más adelante, la reconceptualización de la categoría social básica de la sociedad del trabajo. La Tabla V recoge y sintetiza los conceptos de trabajo característicos de la etapa de centralidad moderna del trabajo.

2.2.4. Las transformaciones de la sociedad del empleo

Desde las últimas décadas del siglo XX el escenario socio-productivo de las sociedades de mercado se ha visto seriamente alterado. Muchos de los países integrados en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) experimentaron importantes descensos tanto en los índices de productividad como en los de empleo (Lapiente y Ortiz, 2000; OCDE, 1997). La caída de la productividad y del empleo reforzó la crisis del Estado de Bienestar al disminuir los ingresos y aumentar, por el contrario, los gastos destinados a cubrir los seguros de desempleo, unos gastos que tenían que ser atendidos por un número cada vez menor de población activa. Después de casi tres décadas, parecía que el equilibrio entre las funciones económicas y las sociales, base del orden en las modernas sociedades del trabajo, empezaba a resquebrajarse.

Una de cuyas manifestaciones más evidentes desde el punto de vista económica fue la saturación de los mercados (Piore y Sabel, 1990). Las distintas unidades productivas se vieron en la necesidad de flexibilizar la producción reajustándola a las

nuevas circunstancias de la demanda, creando productos cuyo atractivo procedía de su especial singularidad que constantemente se resaltaba. Además, las empresas realizaron importantes inversiones en tecnología para adaptarse a los vaivenes del mercado y reducir sus costes.

El resultado de todo ello fue la aparición de un nuevo modelo productivo con una mano de obra menos estable y más reducida, en clara correspondencia con la inestabilidad de la demanda y una alta inversión en tecnología. La reducción del empleo y las inseguridades laborales que acompañaron a la nueva organización de la producción postfordista han generado una creciente separación entre las dos principales actividades

Tabla V: Conceptos del trabajo en la etapa de Centralidad Moderna del trabajo	
Centralidad Moderna del Trabajo	
Ilustración	Trabajo productivo como fuente de la riqueza de las naciones
Revolución Industrial El nuevo Proletariado Estado de Bienestar	Factor de producción, distinción entre trabajo y empleo Trabajo como alienación o emancipación La “Sociedad del Trabajo”. El trabajo como vínculo moral y social. El trabajo como norma social

que mantenía integradas a las sociedades del trabajo, a saber, la producción y el trabajo (Durán, 2006). En el período anterior, coincidiendo con el auge del Estado de Bienestar, ambas actividades se potenciaron mutuamente. Los incrementos constantes de productividad, cuya meta era el aumento de la riqueza, aparecían como la principal expresión del progreso social, donde el trabajo era la piedra angular del mismo. Es decir, a través del trabajo se generaba la riqueza pero también era percibido como la condición esencial para el desarrollo e integración de los individuos en el seno de una sociedad cada vez más solidaria. En este contexto, el ideario de la sociedad del trabajo de Saint-Simon resultaba especialmente palpable para una mayoría de población que vinculaba su identidad y sus esperanzas de desarrollo individual y de movilidad social al desempeño de un empleo relativamente seguro, que además fuera la expresión de la contribución de cada persona en favor de la colectividad.

2.3. ¿Período de crisis del trabajo?

Ya sea de inspiración divina o mundana, tanto entre las clases medias como en la clase obrera parece que ha llegado un momento a partir del cual la ética del trabajo comienza a perder vigencia. Al menos, ésta es la tesis central sostenida por una gran parte relevante del pensamiento sociológico desde los años cincuenta del siglo XX. Se habría producido una evolución desde una sociedad en la que el trabajo definía las posiciones sociales y se había convertido en el elemento básico de la identidad personal hacia otra en la que cada vez es más difícil definirse a partir del trabajo y donde las posiciones sociales parecen determinadas cada vez más por el consumo y por la forma de utilizar el tiempo (creciente) no dedicado al trabajo. En su formulación más radical,

esta tesis podría expresarse como el paso de una concepción según la cual el trabajo es, entre otras cosas, una actividad humana que tiene sentido en sí mismo a otra que solamente ve en el mismo para ganar dinero: se ha pasado del trabajar para vivir al trabajar para consumir.

Aizpuru y Rivera (1994) ofrecen un resumen muy esclarecedor de las tesis sobre la pérdida de la importancia del trabajo como eje central de la vida de las personas. La desvalorización del trabajo en el siglo XX se relacionaría con el salario, la máquina y el tiempo invertido, pero también con el modo en que el ser humano se identifica con el mismo: satisfacción sentida en el trabajo, ritmo de la producción, la ambición personal y la monotonía o la estimulación que percibe el trabajador en su labor. El amplio desarrollo de la fabricación en cadena y de la división del trabajo junto a un incremento nunca visto de la producción al ceder la mayor parte de la iniciativa a la máquina y a los técnicos habría producido un gran desinterés por el trabajo y el deseo de terminar cuanto antes la jornada.

La falta de vinculación con el trabajo realizado ha conducido a una hostilidad manifiesta indefinida hacia todo lo que tenga que ver con el trabajo y a una pérdida del orgullo de oficio -en el mejor de los casos se desplaza hacia un orgullo del grupo de trabajo. Ello se trasluce en la búsqueda de oficios y profesiones diferentes para los propios hijos, dirigiéndolos hacia ocupaciones con prestigio social y con salarios elevados como medida de su valor social.

Por otro lado, la empresa moderna, que elimina al capitalista individual y transfiere el control de la compañía de las manos de los accionistas a los de los ejecutivos y directivos que manejan el dinero de otros, ha disociado aún más la vinculación entre trabajo y propiedad en un sistema productivo que ni ofrece a los trabajadores dignidad y respeto a sí mismos ni da un sentido a su vocación y al trabajo bien hecho. Sin estas cualidades ya no se habla de trabajo creativo, sino de algo distinto: riqueza, estatus social o simplemente supervivencia en el mercado laboral. Esto, unido al desarrollo de valores y actitudes que desafían la sociedad del trabajo y sus criterios de racionalidad (eficacia, productividad, crecimiento), ha debilitado los mecanismos que podrían hacer del trabajo el factor esencial en la organización de la existencia personal comunitaria.

El trabajo, considerado como un imperativo y condición de la supervivencia física, ha perdido sentido ante el desarrollo del Estado del Bienestar. El trabajo, visto como un deber y eje de una vida recta, está perdiendo credibilidad a un ritmo creciente. Sobre todo desde Mayo de 1968, pero incluso antes, el trabajo fue denunciado tanto por las condiciones en las que se desarrollaba para un número importante de actividades profesionales como por los valores que, acertada o equivocadamente, se le atribuían. La racionalidad o la productividad no son ya valores válidos para el esfuerzo individual y/o colectivo. La ética del trabajo ha sido sustituida en la sociedad por una ética de gratificación inmediata -que se abordará con mayor profundidad en el apartado de la sociedad del consumo- que encuentra su justificación en un trabajador que no obtiene ni placer ni orgullo de su trabajo, y que necesita de reclamos externos para seguir funcionando.

Según Aizpuru y Rivera (1994), el trabajo productivo destinado a conseguir un salario está perdiendo a marchas forzadas su carácter de centro organizador de la

sociedad y de la valoración de uno mismo. En la industria moderna, el factor obrero sólo goza de estima cuando sus problemas sociales como grupo representan una fuerza de presión, de ruptura de la estabilidad de la empresa. Junto a las razones mencionadas anteriormente, esta pérdida de centralidad también se relaciona con la reducción del tiempo que se dedica al trabajo (escolarización más prolongada, jubilaciones a edades cada vez más tempranas, mayores períodos de vacaciones y volumen creciente de población que se encuentra en paro) y a que la cualidad de trabajador se vuelve incapaz de fundamentar una única identidad entre aquellos que son trabajadores, a causa de la división y diferenciación producida dentro de esta clase social. No obstante, las crisis económicas -como la que actualmente se está produciendo- podrían condicionar o provocar un cambio dentro de esta evolución.

2.3.1. La sociedad del consumo

El taylorismo y la cadena de montaje también introdujeron cambios radicales en el dominio del consumo, cuya consecuencia más visible y palpable fue el acceso a niveles de bienestar material impensables gracias a la reducción de los costes de producción. Por fin podían satisfacerse las necesidades básicas a la par que el tiempo requerido para ello se reducía cada vez más, con lo que la economía de la escasez fue siendo sustituida por la economía de la abundancia. Ahora bien, pronto la maquinaria industrial capitalista se encontraría con un grave problema: las necesidades de consumo popular no iban a la par que la capacidad productiva. Cubiertas las necesidades básicas, si bien surgían nuevas necesidades psicológicas de orden superior (potencialmente ilimitadas), el ritmo de aparición no era lo suficientemente rápido. Era necesario infundirle más vitalidad: la psicología económica, los estudios de mercado y la industria se encargarían de ello.

Bell (1976, 1977) ha explicado el desarrollo en Estados Unidos de lo que se ha denominado “nuevo capitalismo” durante la segunda década del siglo XX y el cambio que provocó en la concepción del trabajo. Dentro de contexto de su exposición, Bell (1977) entiende por cultura los esfuerzos que tratan de explorar y expresar los sentidos de la existencia humana en alguna forma imaginativa:

Las modalidades de la cultura son pocas y derivan de las situaciones existenciales que afrontan todos los seres humanos, en todos los tiempos, en la naturaleza de la conciencia: cómo se hace frente a la muerte, la naturaleza de la tragedia y el carácter del heroísmo, la definición de la lealtad y de la obligación, la redención del alma, el sentido del amor y del sacrificio, la comprensión de la piedad, la tensión entre la naturaleza animal y la humana, los reclamos del instinto y los frenos. Históricamente, pues, la cultura se ha fundido con la religión. (p. 47)

A lo largo de la historia, la mayor parte de las sociedades han sabido mantener unidos de forma coherente los ámbitos estructural y cultural. A comienzos de los tiempos modernos, la cultura burguesa y la estructura social burguesa encontraron su acoplamiento alrededor del tema del orden y del trabajo. La sociedad norteamericana hizo suyos desde el principio el temperamento puritano y la ética protestante. Benjamín Franklin quizás es el modelo que mejor encarna las virtudes del protestante pragmático y

utilitario: templanza, silencio, orden, resolución, frugalidad, laboriosidad, sinceridad, justicia, moderación, limpieza, tranquilidad, castidad y humildad. Según Bell (1977), el inventario del credo norteamericano puede resumirse en la voluntad de mejorar a base del propio esfuerzo.

En el temprano desarrollo del capitalismo, el impulso económico sin freno fue controlado por las restricciones puritanas y por la ética protestante. El desarrollo de la ética ilustrada del trabajo abogaba igualmente por la prudencia y la morigeración para evitar los daños del exceso de deseo y de la laboriosidad en los trabajadores. Se trabajaba por la obligación de cada uno a su propia vocación o para cumplir con la norma de la comunidad. Pero la ética protestante, su credo, empezó a tambalearse precisamente a causa del propio capitalismo y por los cambios culturales y de consumo. Con el dominio de la industria sobre la agricultura, de la gran ciudad sobre la pequeña y la vida rural, “estaba surgiendo una sociedad del consumo que socavaba el sistema valorativo tradicional” (Bell, 1977,p.72).

En primer lugar, es necesario tener en cuenta el desarrollo del modernismo, movimiento cultural que rompe la secuencia lógica que vinculaba pasado, presente y futuro que le daba sentido a la vida. El supuesto fundamental del modernismo, el hilo conductor que ha atravesado la civilización occidental desde el siglo XIX, es que la unidad de la sociedad no es el grupo, el gremio o la ciudad, sino la persona. El ideal occidental era el hombre autónomo que al llegar a autodeterminarse conquista la libertad. Este “nuevo hombre” condujo al repudio de las instituciones tradicionales, la apertura de nuevas fronteras geográficas y sociales, la exaltación del deseo y la creciente capacidad para dominar la naturaleza y hacer de sí mismo lo que estaba dentro de las posibilidades de cada uno, y hasta -desechando viejas raíces. de rehacerse totalmente: lo que empezó a contar fue el futuro, no el pasado (Bell, 1976, 1977).

Así pues, en la historia de la sociedad burguesa tuvieron lugar una serie de “mutaciones” sociológicas que transformaron radicalmente los ámbitos de la cultura y de la economía. En la cultura hubo un cambio radical en el significado del individuo, que de un *ser* pasó a convertirse en un *yo*. De igual alcance fue el paso de las restricciones a la aceptación de los impulsos o deseos. En la economía se produjo un cambio decisivo en el carácter de las motivaciones que llevan al hombre al trabajo y a relacionarse positiva y negativamente con el trabajo en base al libre movimiento de los bienes y del dinero y la movilidad económica y social del individuo. En su formulación más radical, el *laissez-faire* se convirtió en un desenfrenado individualismo.

En segundo lugar hay que destacar el paso de la religión a la cultura secular en el modo en que las restricciones al deseo pasaron a ser rechazadas. El paso a la liberación se produce con la quiebra de la autoridad religiosa a mediados del siglo XIX y con el declive de la creencia en un alma inmortal, que sitúa al hombre ante el vértigo de la nada. Las grandes religiones siempre han mostrado un temor a lo pulsional, a la naturaleza sin freno, a lo “demoníaco”. La cultura -especialmente la modernista- se apodera de la relación con lo demoníaco, pero en vez de reprimirlo o domesticarlo lo acepta y lo ensalza llegando a considerarlo como una fuente de creatividad. Surge la idea de que la experiencia en y por sí misma es el valor supremo, que todo debe ser explorado, que todo ha de permitirse si no en la vida real al menos en la imaginación.

Como consecuencia de lo anterior, el racionalismo y la sobriedad típicos del estilo de vida burgués tradicional quedan sin defensores. Pero fue la aparición del consumo de masas lo que le dio finalmente la puntilla. El consumo masivo, que comenzó en el decenio de 1920, fue posible por las revoluciones en la tecnología, principalmente en la aplicación de la energía eléctrica a las tareas domésticas (lavadoras, frigoríficos, aspiradores, etc.) y por tres invenciones sociales: la cadena de montaje, los estudios de mercado y la compra a plazos o cuotas (Bell, 1976, 1977).

La producción masiva de una línea de montaje hizo que multitud de productos, como el coche, fueran baratos y accesibles para una gran parte de la población. Los estudios de mercado racionalizaron “el arte de identificar diferentes tipos de grupos de compradores y de estimular los apetitos del consumidor, y la difusión de la compra a plazos, lo cual, más que cualquier otro mecanismo social, quebró el viejo temor protestante a la deuda” (Bell, 1976,p.73). La compra a plazos tenía dos estigmas: era utilizado sobre todo por los pobres y para las clases medias significaba contraer deudas, vivir por encima de las propias posibilidades, lo que no podía traer nada bueno. Pero con las ventas a créditos se hizo posible lograr gratificaciones inmediatas (por ejemplo, comprar un coche nuevo al instante en vez de ahorrar para ello). Así, frente a la frugalidad la venta exaltaba la prodigalidad, frente al ascetismo se predicaba la pompa dispendiosa. Y con las facilidades bancarias para comprar a crédito la idea del ahorro fue perdiendo atractivo. En definitiva, el sistema se transformó por la producción y el consumo masivos, que además conllevó la creación de nuevas necesidades y nuevos medios para satisfacerlas.

La ética protestante había servido para limitar la acumulación suntuaria (pero no la acumulación de capital). Cuando la ética protestante fue apartada de la sociedad burguesa, sólo quedó el hedonismo y el sistema capitalista perdió su ética trascendental. El hedonismo, la vida de placer como modo de vida, se convirtió en la justificación cultural del capitalismo. Frente a la ética del trabajo, se comenzó a predicar una ética de consumo que se apoyaba en la exaltación del hedonismo, el placer y el juego y en la idea de que hay que gozar de la vida mientras se pueda (*Carpe diem*).

El sorprendente resultado de todo esto es la radical división entre la estructura social (el orden técnico-económico) y la cultura. La primera está regida por un principio económico definido en términos de eficiencia y racionalidad funcional, la organización de la producción por el ordenamiento de las cosas incluyendo al hombre. La segunda es pródiga, promiscua, dominada por un humor anti-racional, anti-intelectual en el que el yo es considerado como el eje de los juicios culturales y la medida del valor estético de la experiencia. Es decir, la estructura heredada del siglo XIX aún responde a las exigencias de la estructura tecno-económica -centrada en el trabajo, eficiencia, racionalidad, restricción del deseo- pero choca violentamente con la cultura modernista, que rechaza de plano tales valores en pro de una idolatría del yo y del *carpe diem*.

Por un lado, la corporación, la empresa de negocios quiere a un individuo que trabaje duramente, siga una carrera, acepte una gratificación postergada [...]. Sin embargo, en sus productos y en su propaganda, la corporación promueve el placer, el goce del momento, la despreocupación y el dejarse estar. Se debe ser ‘recto’ de día y un ‘juerguista’ de noche. (Bell, 1977,p.78)

Con la producción y el consumo masivo, [el capitalismo] destruyó la ética protestante promoviendo con ardor un modo hedonista de vida. A mediados del siglo XX, el capitalismo trataba de justificarse a sí mismo no por el trabajo y la propiedad, sino mediante los símbolos de estatus representado por las posesiones materiales y por la promoción del placer, [...] en el terreno del consumo, fomenta la actitud de *carpe diem*, la prodigalidad y la ostentación, y la búsqueda compulsiva de diversiones. (Bell, 1976,p.550)

El nuevo capitalismo perdió así su legitimidad tradicional. El trabajo y la acumulación dejaron de ser fines en sí mismos para convertirse en medios para el consumo y la ostentación. Para Fromm (1979,p.140), la necesidad de promover el consumo masivo “ha tenido un papel instrumental en la creación de un rasgo del carácter social del hombre moderno, que constituye uno de los contrastes más sorprendentes con el carácter social del siglo XX. Me refiero al principio de que todo deseo debe ser satisfecho inmediatamente, no debe frustrarse ninguno”.

La lógica del nuevo capitalismo alcanza su punto culminante cuando se comprueba que el credo hedonista tampoco consigue llevar la demanda al nivel de la capacidad productiva. Como consecuencia surge un nuevo tipo de persona dispuesta a consumir por el mero hecho de hacerlo. Frente a la concepción ilustrada de un consumo siempre moderado por la virtud de la prudencia, frente al consumo hedonista que refleja una identidad no basada en el trabajo sino en la gratificación inmediata y en el deseo de aparentar lo que no se es, el nuevo consumo se caracteriza como una actividad compulsiva que no conduce a ninguna parte. Se trata de una actividad que se agota a sí misma y que permite ocupar el tiempo sin pensar en lo que se es, un consumo patológico cada vez más desvinculado de un esfuerzo laboral previo y de la capacidad de disfrutar las cosas. Este nuevo hombre configura una sociedad que Fromm (1970) no duda en calificar de enferma:

El acto de consumo debiera de ser un acto humano [...] en el que debemos intervenir *nosotros* como seres humanos, sensibles, sentimentales e inteligentes [...]. Pero nuestra ansia de consumo ha perdido toda relación con las necesidades reales del hombre. Cada empresa quiere vender más y más, y la consecuencia de esta situación económica es que la industria emplea todos los medios a su alcance para excitar el apetito de compras de la población, para crear y reforzar la orientación receptiva, que tan dañosa es para la salud mental [...]. Nuestro sistema económico está organizado de tal manera, que amenace una crisis cuando las gentes no deseen comprar más y más cosas mejores. (pp.155-116)

El profundo humanismo que recorre todo el pensamiento de Fromm (1970) le lleva a reclamar un sistema económico en el que la producción se dirija a “campos en que existen necesidades reales que aún no han sido satisfechas, y no a aquellos en que hay que crearlas artificialmente” (p.273). Mientras tanto, la sociedad contempla a un hombre enajenado del trabajo que hace y de las cosas y placeres que consume, cuya actitud hacia el consumo determina el uso del tiempo libre y que, paradójicamente, ha encontrado una nueva motivación para trabajar: “El hombre moderno no sabe qué hacer

de sí mismo, cómo gastar con algún sentido su tiempo, y se ve impulsado a trabajar a fin de evitar un tedio insoportable” (Fromm, 1970,p.275).

Dentro de la corriente de análisis crítico de la sociedad del consumo -Tönnies (1970), Simmel (1999), Veblen (1992), Braudillard (1974)-, Lasch (1992) considera que los efectos perversos de la degradación de la noción del trabajo son uno de los peligros más importantes a los que tendrá que hacer frente la sociedad americana del siglo XX:

Cuando los individuos ya no pueden ver en el trabajo una fuente de satisfacción, se vuelven incapaces de asumir sus deberes de ciudadanos o padres. Ya no son más que consumidores de bienes en busca de experiencias totalmente nuevas en cada ocasión. [...] La sociedad ya no ofrece puestos que ofrezcan a los trabajadores dignidad y respeto hacia sí mismos, que den un sentido a su ‘vocación’ y al trabajo bien hecho. Una economía basada en el consumismo ha engendrado una actitud cínica hacia la noción del trabajo. Los hombres que que no sacan ni placer ni orgullo de su trabajo necesitan juguetes para poder seguir funcionando. (pp.58)

2.3.2. ¿Centralidad o acentralidad del trabajo?

La consideración del debate del cuestionamiento de la centralidad ética y cultural del trabajo puede servir de gran ayuda para comprender a dimensión o alcance de la concepción actual del trabajo (Agulló, 1997). El trabajo posee un carácter histórico y cultural, es decir, el significado del mismo está estrechamente ligado a la situación socio-histórica y, en consecuencia, cambia con el desarrollo de la técnica y con la naturaleza de la sociedad. Como se ya ha expuesto anteriormente, se ha producido una evolución desde una concepción servil, instrumental y periférica del trabajo a la actual concepción del trabajo como eje integrador y central en la vida de las personas de las sociedades occidentales industrializadas. Precisamente esta idea de la centralidad del trabajo ha sido y está siendo cuestionada por las transformaciones en la sociedad del empleo y por la progresiva implantación de una ética hedonista donde la satisfacción del deseo se ha convertido en un referente social (Agulló, 1997; Blanch, 1990; Gorz, 1995; Offe, 1992; Sanchís-Gómez, 2004). En este sentido, ¿el sentido sigue ocupando una posición central para la mayor parte de los miembros de las sociedades occidentales? ¿Continúa ejerciendo de eje vertebrador de creencias, identidades, actitudes y otros tipos de opciones esenciales? O por el contrario, ¿se ve la sociedad cada vez menos definida objetivamente por el hecho del trabajo? Según Blanch (1990,p.374):

El sentido común de los ciudadanos de las sociedades industriales contemporáneas se nutre de la ‘obviedad’ -tan extraña para la de otros civilizaciones- de la relevancia del trabajo en la vida personal, social y cultural. Desde el Renacimiento se viene discutiendo de *omni re scibili et cognoscibili*, siendo escasos los tópicos que no hayan sido objeto de amplia controversia. El de la centralidad del trabajo es uno de ellos. Constituye uno de los mitos fundacionales de la modernidad, uno de esos raros puntos de concordancia intercosmovisional.

En la misma línea que Blanch (1990), Offe (1992) o Bell (1977) ponen en duda la ética que sitúa al trabajo como categoría axiológica central de las sociedades actuales,

por o que ha surgido un controvertido debate en torno a la centralidad o acentralidad del trabajo actualmente.

Sin embargo, el grado de centralidad del empleo en la vida moderna queda bien ilustrado en el estudio clásico de Lazarsfeld, Jahoda y Zeisel en un pueblo austríaco cerca de Viena en 1931. La inmensa mayoría de sus habitantes llevaba muchos meses en el desempleo debido al cierre de las tres fábricas de textil que habían sostenido la economía del pueblo. La pérdida de empleo se tradujo en un estado de apatía y desorientación generalizado de la comunidad local. Desligados del trabajo asalariado, las personas y sus familias perdieron toda capacidad psicológica y material de utilizar su tiempo con criterio y sentido, de desarrollar una vida social digna (Jahoda, Lazarsfeld, y Zeisel, 1933).

El contenido y las argumentaciones a favor y en contra exceden con creces los límites y objetivos de este apartado, pero sí es necesario poseer una mínima visión de las anteriores cuestiones ya que serán de gran utilidad a la hora de enfocar las actitudes frente al fenómeno laboral y al desarrollo tanto personal como de la carrera de las personas. La centralidad o acentralidad tendrá un peso importante a la hora de afrontar las transiciones más frecuentes en la edad madura de los trabajadores, tales como la pérdida del trabajo o el cambio de puesto o de organización.

2.3.2.1. Crisis del trabajo hoy: Elementos de debate

Fue en el XXI Congreso Alemán de Sociología de 1982 cuando Offe abrió el debate sobre la “crisis de la sociedad del trabajo”. Offe (1992) critica la importancia del trabajo como categoría social y sociológica clave de la sociedad, como principio organizador de las estructuras sociales y de la dinámica social en el período de tiempo transcurrido entre las postrimerías del siglo XVIII y el final de la Primera Guerra Mundial. Este autor señala que el trabajo ha servido como categoría sociológica fundamental para las tradiciones clásicas de la Sociología -tanto la burguesa como la marxista- y como hecho social. Offe (1992) reconoce que:

Todas las sociedades están sujetas, ciertamente, a la necesidad insoslayable de entrar en una relación de intercambio con la naturaleza a través del trabajo y organizar este intercambio de manera tal que se produzca aportaciones suficientes para la supervivencia física del hombre socializado y se mantenga estable la forma de organización de ese intercambio. (pp.17-18)

Sin embargo, este autor critica que el trabajo el trabajo asalariado- se haya convertido en el punto central en torno al cual giran la investigación y la teorización en la ciencias sociales, y el eje evidente sobre el que desarrollar teóricamente todos los demás aspectos de la sociedad: la política y la cultura cognoscitiva, la familia y el sistema moral, las formas urbanas y la religión. Esta cuestionabilidad se evidencia tan pronto se revisan los puntos centrales de la investigación en el ámbito de las ciencias sociales y se analizan los criterios de relevancia que los dominan.

Según Offe (1992), en numerosos estudios la situación del trabajo aparece más bien como una variable dependiente sobre todo de las políticas públicas social, laboral y de humanización así como de estrategias de racionalización y autonomía empresariales.

De forma ínsita al enfoque mismo, la esfera del trabajo viene examinada como algo “heterónomamente constituido”. Por otro lado, un nuevo subjetivismo sociológico aplicado al estudio de lo cotidiano, los análisis curriculares y los modos de vida rompen de manera manifiesta con la concepción de que las experiencias realizadas en la esfera del trabajo y las relaciones que allí se dan poseen algún tipo de fuerza determinante para la conciencia y la acción sociales. Es justamente la perspectiva contraria, es decir, las experiencias verificadas en el trabajo vienen determinada y constituidas por interpretaciones propias y extrañas que se adhieren fuera del trabajo. Y por último, en lo que atañe a la investigación social realizada con finalidades aplicativas en las sociedades industriales capitalistas, parece buscar sus temas en estructuras sociales parciales y en esferas de acción situadas en los márgenes o totalmente fuera de la esfera del trabajo: los roles sexuales, la familia, la sanidad, la conducta desviada, la interacción entre la administración estatal y sus clientelas, etc.

Este autor se plantea abiertamente que el trabajo sea la piedra fundamental de la teoría de la sociedad en la actualidad:

La pregunta que surge es, pues, la siguiente: ¿Existen puntos de apoyo en favor de una disminución objetiva de la capacidad de determinación de los supuestos fácticos del trabajo, la producción y la actividad económica en relación con la constitución y el desarrollo de la sociedad en su conjunto? ¿Se ve la sociedad menos definida objetivamente por el hecho de trabajar? ¿Pierde la esfera de la producción y el trabajo su potencialidad determinadora en términos estructurales y evolutivos? (Offe, 1992,p.26)

Offe (1990, 1992) articula su discurso alrededor de tres ejes: la dinámica evolutiva del proceso de producción en la sociedad capitalista y el papel de los trabajadores, la diversidad empírica del hecho de trabajar y los indicios sobre el carácter periférico actual del trabajo.

En primer lugar, el trabajo y la posición de los trabajadores en el proceso de producción, así como la dinámica evolutiva de la sociedad y racionalidad capitalista industrial, ya no son consideradas como principios fundamentales de la organización de las estructuras sociales. La situación del trabajo aparece actualmente más bien como un factor dependiente y la esfera del trabajo como algo heterogéneamente constituido. Por otro lado, las fisuras producidas por la evolución de la racionalidad capitalista en la “determinación formal y unitaria del trabajo asalariado” han ayudado a provocar y consolidar la diversidad del mundo del trabajo: la diferenciación entre los mercados primarios y secundarios, externos e internos, la escisión vertical dentro de los trabajadores asalariados, el crecimiento de las clases intermedias o mixtas, la generación de bienes y servicios más allá y fuera de la esfera institucional y regularizada, etc.

La centralidad estructural y evolutiva de la categoría del trabajo se cuestiona precisamente cuando se toma en consideración la diversidad empírica del hecho de trabajar. La circunstancia de que alguien sea trabajador afecta a un número tendencialmente mayor de personas pero tiene cada vez una menor fuerza enunciativa, es un elemento escasamente informativo sobre el contenido de la acción que se lleva a cabo, la percepción de los intereses, el estilo de vida... Ello se agudiza al tener en cuenta los grandes y crecientes márgenes de variación entre las distintas situaciones laborales

con respecto a los ingresos, las calificaciones, la seguridad en el puesto de trabajo, la transparencia y el reconocimiento social, la carga de trabajo, las oportunidades de ascenso, las posibilidades de comunicación, la autonomía, etc. Tales síntomas de una cada vez mayor heterogeneidad hace que se torne cuestionable el que el trabajo posea una significación propia y diferencial para los trabajadores, para la percepción de sus intereses sociales, para su conciencia y para su comportamiento organizacional y político: "Tanto objetivamente como por lo que hace a su contenido vivencial subjetivo, muchas actividades económicas apenas tienen algo en común más allá del nombre de trabajo" (Offe, 1992,p.29). Las actividades sociales convencionalmente designadas como "trabajo" en la actualidad no tienen en común un concepto subyacente de racionalidad ni presentan características empíricas coincidentes.

Otra serie de dudas planteadas por Offe (1992) sobre la centralidad del trabajo giran en torno a la percepción subjetiva del trabajo, a la valencia subjetiva. Se da la paradoja de que mientras una parte cada vez más numerosa de la población participa, al menos de manera parcial, en el trabajo económico dependiente, desciende la medida en que ese trabajo de carácter lucrativo "participa" en los trabajadores, es decir, los implica y los marca de forma característica en todas las situaciones de trabajo que cabe imaginar. Este descentramiento de la esfera del trabajo con respecto a otras referencias vitales, su traslado a los márgenes de las biografías personales, es un fenómeno constatado por varios autores según Offe (1990).

En términos puramente sociológicos, Offe (1992) plantea dos mecanismos que provocarían la centralidad del trabajo en la organización existencial de las personas: a) el trabajo podría regularse como un deber en el plano de la integración, y/o b) el trabajo podría instalarse como un imperativo en el plano de la integración sistemática. En el primer caso, el trabajo se constituye en el eje de una vida recta, moralmente buena, mientras que en el segundo caso se vuelve condición exterior de la supervivencia física.

La concepción del trabajo como deber ético del hombre -deber moral de la persona, la fuerza de convicción- es una idea que está fracasando por diversos motivos. Por un lado se encuentra el desgaste de las tradiciones culturales religiosas o secularizadas que en momentos históricos anteriores otorgaron al trabajo de un sentido y un valor (la ética protestante e ilustrada). El hedonismo ensalzado por el desarrollo capitalista -la sociedad enferma de Fromm (1970)- ha conllevado una degradación del trabajo tal y como expresa Lasch (1992): "Los individuos que ya no pueden ver en el trabajo una fuente de satisfacción, se vuelven incapaces de asumir sus deberes de ciudadanos o padres. Ya no son más que consumidores de bienes en busca de experiencias nuevas en cada ocasión" (p.56). Y por último, "que el hecho de trabajar sólo puede funcionar bajo condiciones que permitan en definitiva que los trabajadores se confirmen, se preserven y encuentren reconocimiento en su trabajo como personas que actúan moralmente como titulares de deberes" (Offe, 1992,p.37). Para este autor, resulta dudoso que las condiciones actuales permitan llevar a cabo esta última condición teniendo presente la disgregación de entornos vitales que resulten homogéneos según criterios y categorías laborales o profesionales.

Además, los procesos de racionalización técnica y organizacional, al menos en la medida en que siguen la pauta de la taylorización, parecen apuntar más bien a la eliminación de la producción industrial inmediata del *human factor*, incluidas sus

capacidades morales. Se ha considerado que el factor humano siempre puede hacer acto de presencia como elemento de inseguridad y de perturbación. A efectos empresariales, es un elemento estratégico independizar el proceso de producción en la medida de lo posible frente a la circunstancia de si y en qué medida se cumplen normas como las de trabajo "responsable" y otras virtudes laborales. Ahora bien, si las premisas y los márgenes de autonomía estructurales relativos a las orientaciones morales hacia el trabajo pueden eliminarse por medio de la racionalización, se hace también inconsistente esperar y fomentar la persistencia de tales virtudes en el trabajo.

El intento de construir globalmente el contexto de vida a partir de la esfera del trabajo como una unidad subjetiva dotada plenamente de significado y sentido tiene aún más obstáculos en la estructura temporal del trabajo y de la biografía laboral. Actualmente es raro encontrar una continuidad entre la preparación profesional y la profesión ejercida, observado en el hecho de que pocas personas realmente trabajan en aquello para lo que se han formado. Además, el atraso en la edad de incorporación al mercado laboral y una salida cada vez más prematura en el caso de las prejubilaciones reduce sustancialmente el tiempo dedicado al trabajo, con lo que surgen otros determinantes y experiencias diferentes de lo laboral que llenan un tiempo de no trabajo u ocio cada vez mayor. La discontinuidad de la biografía laboral -el desarrollo de la carrera- junto con la reducción cada vez más acentuada del tiempo de trabajo respecto del tiempo vital, conducirían a considerar el trabajo como un problema "junto a otros" y relativizar su importancia como punto de orientación para la construcción de identidades personales y sociales. Si bien esta demanda parece necesaria, Agulló (1997) expresa que los aspectos psicosociales de identidad tanto individuales como sociales tienen mucho que ver todavía con el ámbito laboral.

El segundo mecanismo mencionado -el trabajo como un *imperativo*- tiene que ver con los estímulos positivos de los bienes que se pueden obtener por medio del trabajo y/o los negativos de la miseria que se pueden evitar. A ello correspondería la relación "instrumental" moralmente neutralizada frente al trabajo descrita por Goldthorpe, Lockwo, Bechhofer, y Platt (1968). A este respecto, a la importancia "instrumental" del trabajo también Offe (1992) plantea algunas objeciones.

En principio, los estudios de Psicología del Trabajo y Económica (Hirsch, 1977) atestiguan la tesis de que el efecto motivador de los ingresos provenientes de la actividad económica o laboral siguen una curva asimétrica: su incremento individual (y tanto más colectivo) no contribuye en nada o de manera irrelevante al bienestar y la satisfacción global, si bien su descenso mengua tal satisfacción. Ello quitaría buena parte del fundamento de las especulaciones en torno a los efectos motivacionales positivos, al menos en el nivel de renta y de saturación de bienes de uso alcanzados en Europa occidental.

Si los ingresos motivacionales derivados del incremento de los ingresos a razón del trabajo no parecen tener un efecto muy intenso, ello resulta más cierto cuando se compara los beneficios o ingresos obtenidos con los esfuerzos y costes empleados en la actividad laboral. Diversos estudios de la Sociología Industrial expresan una separación entre los costes del trabajo, percibidos como crecientes, y los beneficios que del mismo se derivan, vistos cada vez como menores así como sus consecuencias en el orden de las rentas. Por otra parte, a partir de los años setenta ha crecido la sensibilización de los

trabajadores frente a la sobrecargas físicas y mentales del trabajo y sus riesgos tanto físicos como psicosociales, a la par que ha surgido una redoblada actividad político-sindical que apuesta por una lucha *no en pro* de mejores condiciones laborales, sino *en contra* del trabajo en su forma de trabajo industrial y de gran empresa. En el supuesto, según Offe (1992), de que la creciente sensibilidad frente al lado negativo del trabajo confluyera con un descenso de la valoración de su contribución positiva en sectores cada vez mayores de población trabajadora, sería esperable una nueva pérdida de la relevancia subjetiva del trabajo o al menos un descenso en la aceptación de las condiciones físicas, psicológicas e institucionales en las que tiene lugar.

Quedaría en último lugar el papel del trabajo para evitar las consecuencias o estímulos negativos derivados de la miseria, una función disciplinadora con respecto al comportamiento laboral. Sin embargo, las instituciones del Estado de Bienestar y otras circunstancias dejan “poco margen para confiar en la acción disciplinante y sancionadora individual e inmediata de la necesidad económica como uno de los mecanismos de integración en la sociedad del trabajo [...] [para los trabajadores] se hace razonable, a título de *free-rider* del Estado de Bienestar, recurrir a sus servicios y prestaciones más que lo que individualmente se ha administrado en los sistemas de aseguramiento colectivo” (Offe, 1992, pp.44-45). En definitiva, es posible “vivir” del Estado de Bienestar sin tener que trabajar, y aquellos que trabajan perciben que sus contribuciones son desproporcionadas con respecto a lo que reciben ellos mismos y los demás.

Resumiendo, Offe (1992) concluye que existen suficientes argumentos e indicios que demuestran la existencia de la “crisis de la sociedad del trabajo” justamente en orden a la relevancia subjetiva y al valor de la esfera del trabajo:

Una sociedad industrial capitalista y altamente desarrollada tiende manifiestamente a relegar moral, cualificacional y económicamente a partes crecientes del potencial social del trabajo de la participación en la esfera de la actividad lucrativa y además no dispone de los recursos culturales o de los medios coercitivos económicos que serían necesarios para estabilizar en cualquier caso la centralidad subjetiva de la orientación por el trabajo, la eficacia y las rentas de la actividad lucrativas por la vía de normas de carácter cultural o por la mera fuerza de los procesos de mercado. No es sólo objetivamente como el trabajo se ha visto relegado de su condición como hecho vital central y autoevidente; también subjetivamente -en consonancia con ese desarrollo objetivo, pero discrepando de los valores y de las pautas de legitimación oficiales de la sociedad- ha perdido esa posición en el interior del fondo motivacional de los trabajadores. (pp.47-48)

Otro autor pionero del “fin del trabajo” es el filósofo y sociólogo judío-francés Gorz (1995, 2000), que desde finales de los años setenta reclama una drástica reducción del tiempo vitalicio de trabajo combinada con una paga social básica para ampliar así el espacio vital para la multitud de actividades libres y creativas:

Vivimos la extinción de un modo de pertenencia social y de un tipo específico de sociedad: la que Michel Aglietta ha llamado ‘sociedad salarial’ y Hannah Arendt ‘sociedad del trabajo’ (*Arbeitsgesellschaft*). El ‘trabajo’ por el cual se pertenecía a esa sociedad no es evidentemente el trabajo en sentido antropológico o en sentido filosófico. No es el trabajo

del campesino que cultiva su campo, ni el del artesano que realiza su obra, ni el del escritor que trabaja su texto o el del músico que trabaja en su piano. El trabajo que desaparece es el trabajo abstracto, el trabajo en sí, mensurable, cuantificable, separable de las personas que lo 'ofrecen', susceptible de ser comprado y vendido en el 'mercado de trabajo', en resumen, el trabajo del que saca dinero o trabajo-mercancía que fue inventado e impuesto por la fuerza y con grandes penurias por el capitalismo industrial a partir de fines del siglo XVIII. (Gorz, 1995,p.65)

Gorz, inspirado en la filosofía existencialista de Sartre y por sus propios estudios empíricos del trabajo industrial en los años sesenta (Gorz, 1964), asigna el trabajo al "reino de la necesidad" (Marx), un mundo totalmente alienado, no creativo y deprimido, sin subjetividad. Esta postura de una inevitable alienación del trabajo moderno, debido al grado de complejidad y mecanización, es compartido por muchos autores y corresponde al concepto de trabajo de Habermas, para quien el trabajo pertenece al mundo sistémico, opuesto al mundo de la vida. Gorz (1995) distingue entre "trabajo heterónomo" y "actividad autónoma", siendo su objetivo la minimización del primero para ganar el máximo de tiempo y de espacio para la segunda:

Yo llamo esfera de la heteronomía al conjunto de actividades especializadas que los individuos tienen que llevar a cabo como funciones coordinadas desde el exterior por una organización preestablecida [...] la naturaleza y el contenido de las tareas, así como sus relaciones está heterodeterminadas de manera que hagan funcionar a los individuos y a unos colectivos por sí mismos complejos como engranajes de una gran máquina (industrial, burocrática, militar) [...]. Quita a su personal toda posibilidad de ponerse de acuerdo sobre sus actividades mediante procedimientos de cooperación autorregulados (mediante la autogestión). Éste es el caso, por ejemplo, de las redes postal, ferroviaria, aérea, eléctrica pero también de toda industria que recurra a múltiples establecimientos especializados. (Gorz, 1995,p.51).

Las actividades autónomas [...] todas aquellas actividades experimentales como contribuyentes a un pleno desarrollo, enriquecedoras, fuentes de sentido y de alegría: actividades artísticas, filosóficas, científicas, relacionales, educativas, caritativas, de ayuda mutua, de autoproducción. Todas estas actividades requieren de un 'trabajo', pero encuentran su sentido y su recompensa tanto en su realización como en su resultado. (Gorz, 1995,p.281)

Con la negación de cualquier elemento emancipador en el trabajo, Gorz (2000) desmonta la utopía de la sociedad del trabajo y del proletariado como potencial sujeto de la emancipación. En el mundo del trabajo los obreros se convierten en una simple copia del capital y los sindicatos en los gestores de la heteronomía. El "reino de la libertad" sólo existe fuera del trabajo, la única forma del ser humano de encontrarse a sí mismo es la liberación del trabajo y el desarrollo de sus potencialidades en el tiempo libre: "El trabajo, en el sentido de *poiesis*, que se *hace*, no está más (o no está más que de manera más rara) en el 'trabajo' y en la sociedad del trabajo" (Gorz, 2000,p.12).

Por consiguiente, la política debe orientarse a una drástica reducción de la jornada laboral, la organización de una renta básica para todos los ciudadanos independiente del

empleo y la generación de grandes espacios de libertad para las actividades autónomas, voluntarias y creativas. Mientras el sector del trabajo heterónomo es presa de una máxima automatización y planificación, surge un potente sector autónomo de multiactividades libres y creativas, una nueva economía humanizada. La razón por la que las personas relacionan el trabajo con los derechos sociales y la ciudadanía plena reside exclusivamente en la política dominante de los intereses de los poderosos que tratan de impedir la salida de la humanidad de la sociedad del trabajo (Gorz, 2000).

Se trata de un tipo de resistencia ideológica contra la posibilidad de una libertad real: “Se ha instalado un nuevo sistema que tiende a abolir masivamente el ‘trabajo’. Restaura las peores formas de dominación, de servidumbre. [...] Hay que atreverse a querer el éxodo de la sociedad del trabajo: no existe más y no volverá” (Gorz, 2000,p.11). Implica tomar conciencia de una fundamental y necesaria inversión de la norma social, por la cual el trabajo remunerado se convertirá en algo marginal y totalmente desprestigiado y el ocio, las actividades voluntarias y no remuneradas se situarán en el centro de la sociedad. El paro no significará ninguna desgracia sino todo lo contrario: la liberación de las represalias del mercado de trabajo y la posibilidad de desarrollar la personalidad a través de actividades autónomas, contando con la seguridad existencial de contar con ingresos sociales suficientes: “El salario debe desaparecer y el capitalismo con él” (Gorz, 2000,p.88).

El tercer autor que ha ganado fama por su teoría del “fin del trabajo” es el publicista Rifkin (1996, 2000). La tesis de este autor se basa sobre todo en las teorías del *management* y en una visión hipercapitalista (Köhler y Martín-Artiles, 2005). Según Rifkin (1996), se avecina una era de escasez del trabajo global como consecuencia de los cambios tecnológicos, sobre todo del aumento de la productividad conseguido por la incorporación de la microelectrónica al trabajo, que desembocará en la Tercera Revolución Industrial: “La transición hacia una sociedad de la información carente de trabajo” (Rifkin, 1996,p.85). Esta revolución, a diferencia de las anteriores, afectará a todos los sectores económicos y no habrá ningún nuevo sector capaz de absorber los excedentes producidos por la automatización y por las “máquinas pensantes”. La agricultura biotecnológica produce ya sin apenas agricultores, la industria está perdiendo empleo a una velocidad vertiginosa y el sector servicios, que había absorbido las pérdidas en otros sectores en la segunda mitad del siglo XX, empieza a notar igualmente el impacto de la automatización y racionalización del trabajo.

La muerte de la masa labora global es interiorizada por millones de trabajadores que experimentan sus propias muertes individuales a diario a manos de patrones cuyo único objetivo es el beneficio de sus empresas a cualquier precio y frente a unos gobiernos desinteresados. Son los que esperan el despido y se ven forzados a aceptar trabajo a tiempo parcial con reducciones en los niveles salariales o a vivir de la beneficencia. Con cada indignación, su confianza y autoestima sufre una nueva mella. Se convierten en elementos sustituibles, después en innecesarios y finalmente en invisibles en el nuevo mundo tecnológico caracterizado por el comercio y los negocios de ámbito global. (Rifkin, 1996,p.236)

En este nuevo mundo sin trabajo y de creciente agitación y escisión social, la única solución posible es el fomento de un sector social basado en las organizaciones sin

ánimo de lucro y el voluntariado, aprovechando la cantidad de ex-trabajadores sin nada que hacer para el trabajo comunitario. En cierta sintonía con Gorz (1995), Rifkin (1996) se decanta por la creación de un amplio sector ("tercer sector") de servicios sociales, de asistencia sanitaria, de educación e investigación, de las artes, del medio ambiente, de la religión y la abogacía. La financiación y movilización de este sector social comunitario empezaría con un *salario fantasma* en forma de deducciones en la declaración de impuestos personales por las horas de trabajo voluntario, otros incentivos fiscales para las organizaciones sin ánimo de lucro y un salario social para los trabajadores del tercer sector. La nueva economía global no sólo serviría para amortiguar los efectos desastrosos de la Tercera Revolución Industrial, sino que además revitalizaría la cultura democrática amenazada por la comercialización totalizadora del nuevo capitalismo.

Posteriormente, Rifkin (2000) define el nuevo capitalismo postmercado como "capitalismo cultural", basado en una economía de la experiencia. En una economía global deslocalizada de comercialización del tiempo el ciberespacio sustituye a la geografía, la comunicación al intercambio de bienes, la red a las instituciones, el alquiler a la compra, el estudio de marketing a la fábrica, lo volátil al inmueble. La brecha digital, que da acceso a una minoría y deja fuera a la gran mayoría de la población mundial, marca el conflicto social básico del futuro que reemplazará el conflicto industrial sobre la propiedad y la riqueza material. En vez de comparar un CD o un DVD, se alquila por un período de tiempo en Internet, el coche se adquiere con un contrato de *leasing* y una casa por un contrato de renta. Lo que importa es el acceso al producto, no la propiedad: ¿Por qué iba uno a querer adquirir o poseer cualquier cosa cuando todo es inmediatamente accesible y actualizable en enormes redes comerciales, exactamente en el momento en que lo necesitas y con un acceso más barato de lo que resulta comprarlo?" (Rifkin, 2000,p.19). El mercado del intercambio de bienes y de servicios y la acumulación de capital fijo resulta lento y obsoleto en un mundo de extrema velocidad, donde el tiempo y el acceso inmediato definen la posición social. La ética del trabajo desaparece dejando paso a otra de ocio y consumo lúdico adaptada a los productos que marcan la economía de la experiencia: viajes exóticos, música, deporte, moda, salud, parques temáticos, juegos, espectáculos, etc. La era del acceso es un gran escenario, la vida en ella "completamente teatral" (Rifkin, 2000).

Köhler y Martín-Artiles (2005) marcan grandes diferencias entre los autores como Offe, Habermas, Castel y otros, por un lado, que analizan los impactos culturales y sociales de las transformaciones en el trabajo sobre su papel en la sociedad con muchos matices y admitiendo que no ha surgido ninguna alternativa clara a la centralidad del trabajo, y autores visionarios como Gorz y Rifkin, por otro lado, que parten de estas transformaciones para elaborar ensayos prospectivos sobre el supuesto futuro de la humanidad. Pero en general estas teorías plantean que el trabajo ha dejado de tener un rol central como norma que guía e integra la experiencia personal. No sólo se desplaza el trabajo de su estatus como eje central de la vida, sino que está perdiendo su papel subjetivo como fuerza motivadora central en la actividad de los trabajadores.

Las Teorías del Fin del trabajo han tenido muchos detractores, tanto por su concepto reducido del trabajo como por su carencia de una base empírica sólida en un mundo de creciente asalarización en el ámbito global y de una ininterrumpida importancia del empleo como fuente de ingresos y derechos. Agulló (1997) discute las conclusiones

de Offe (1992), las cuales serían objetadas en dos aspectos fundamentales. El primero tiene que ver con que no pueden sostenerse como conclusiones precisamente porque no son el resultado de investigaciones y estudios empíricos. Y en segundo lugar, precisamente los últimos estudios y enfoques sobre el asunto vuelven a insistir -bajo hipótesis verificadas empíricamente- en la centralidad que el trabajo posee en las sociedades contemporáneas (Álvaro, 1992; Anthony, 1977; Bergere, 1989; MOW, 1987; Pahl, 1987; Salanova, et al., 1993; Sanchís-Gómez, 1991, 2004; Torregrosa, 1989) y a pesar del descenso dramático de la potencialidad de absorción del mercado de trabajo u la evolución galopante del desempleo, el ámbito del trabajo sigue jugando un papel decisivo en la conformación del devenir de las personas y sus sociedades.

Tabla VI: Teorías sobre el “fin del trabajo”	
Autor	Características
Offe (1985, 1992)	Evolución del sistema de producción capitalista Gran diversidad del hecho de trabajar Discontinuidad de las biografías laborales Descentramiento del trabajo a favor del ocio y otras actividades vitales
Gorz (1980, 1995, 2000)	Trabajo heterónomo y actividad autónoma Liberación del trabajo para el desarrollo autónomo de las personas
Rifkin (1996, 1999, 2000)	Tercera Revolución Industrial Pérdida de puestos de trabajo Creación del Tercer Sector con ex-trabajadores, salario social, deducciones fiscales.

En síntesis, los argumentos acerca del fin del trabajo, no todos provenientes de los mismos autores, pueden resumirse de la siguiente manera (De la Garza, 2000):

Tesis 1. Por un lado, la decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo a los trabajadores cualificados, técnicos e ingenieros, cuello blanco, mujeres y jóvenes; por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por horas, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres emigrantes, minorías (para el Tercer Mundo la extensión de la informalidad y del trabajo en micronegocios y autoempleo) así como la presencia de niveles altos de desempleo en Europa han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores, con la consiguiente repercusión en sus normas, valores y actitudes. Es decir, se trata de la fragmentación de las antiguas identidades obreras que hacen imposible el surgimiento de movimientos colectivos amplios. Lo anterior repercute en la imposibilidad de organizaciones, ideologías, proyectos de cambio que partan de los trabajadores o de un significado común y global de trabajo. Las tesis que atribuyen la tendencia al fin del trabajo a la revolución tecnológica pueden considerarse parte de esta primera, pero en su versión simplificada y menos teórica, así como aquellas que hablan de la decadencia de la clase obrera típica (industrial, masculina, de trabajo estable, sindicalizada), base social de los sindicatos.

Frente a este argumento, De la Garza (2000) objeta que se observa un evidente crecimiento del sector de servicios (dentro de los cuales habría que diferenciar los modernos precarios); además, la caída en importancia del sector industrial como empleador no es mundial. Hay regiones donde el porcentaje de trabajadores industriales en el total de asalariados sigue siendo elevado, y hay que señalar que en ninguna época ha sido mayoritario. La caída dramática de la ocupación industrial puede situarse en Europa y Estados Unidos; en cambio, en el sudeste asiático se dan otras tendencias, así como en Canadá y América Latina, que muestran un carácter eurocéntrico de muchas de las consideraciones acerca del futuro del trabajo.

Tesis 2. El fin del trabajo debe ser entendido en términos sociológicos como el fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular de la centralidad del trabajo en la conformación de las identidades colectivas y, por extensión, individuales. Se trata de la fragmentación de los mundos de vida; los de los trabajadores ya no son exclusivos de ellos ni tampoco están articulados entre sí. Para los trabajadores los mundos extralaborales se han vuelto más importantes en la constitución de identidades que el trabajo. En particular, el mundo del consumo es más relevante, genera mayores satisfacciones que el trabajo (Bell, Fromm, Simmel, Veblen). Una versión de esta tesis sería la postmoderna en su cuestionamiento de toda teoría holista, en particular la marxista, que reivindicara la centralidad del trabajo. La sociedad postmoderna sería la de fragmentación y separación del trabajo de los mundos de la vida, del yo, la cultura, las identidades, el vivir en el presente, de la ausencia de sujetos hegemónicos o discursos y proyectos vitales.

La noción de un todo articulado es un supuesto metateórico que no tiene por qué ser sostenido, aunque el otro supuesto de todo desarticulado no es menos metateórico. Sin embargo, es difícil sostener la tesis de la desarticulación absoluta de la sociedad (De la Garza, 2000); más pertinente sería sostener la existencia de articulaciones parciales y de la posibilidad de que las articulaciones se rompan o se puedan crear otras en función de nuevas prácticas. No es que la clase obrera del siglo XIX existiese en mundos totalmente articulados, sobre todo si se piensa que se estaba produciendo una transición forzada por la Revolución Industrial entre el mundo rural y el urbano industrial, y muchos espacios de la reproducción social eran todavía propios del mundo rural o artesanal. Habría que preguntarse si también la vida industrial había alterado completamente la subjetividad obrera o si perduraban estratos fosilizados de otros mundos, como costumbres, tradiciones, mitos, definición de enemigos y amigos, etc. ¿No estaban estas heterogeneidades de estructuras y subjetividades detrás de las disputas entre marxistas y anarquistas?

Tesis 3. La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor; hoy, la riqueza de la sociedad se genera especulativamente en el sector globalizado financiero. Ya no depende del trabajo: el capital financiero no se encuentra en los socios de las empresas sino en las gestiones de los ejecutivos. Por ejemplo, los fondos de pensiones son capitales anónimos que se acrecientan sin que se puedan reconocer sujetos a quienes enfrentar.

La respuesta a esta tesis que desprecia el trabajo como creador de valor puede ser enfocada en dos sentidos (De la Garza, 2000). En primer lugar, en cuanto a la riqueza

monetaria que no está en función del valor del trabajo y en segundo lugar, en relación con la satisfacción de las necesidades humanas a través de los productos del trabajo, en cuyo caso el trabajo sigue cumpliendo una importante función como provisión de recursos. La primera crítica al valor posee una parte de verdad. Una proporción importante de la riqueza dineraria es generada especulativamente en los circuitos financieros, que son cada vez más globalizados. Asimismo, el capital llega a su máxima abstracción real con los fondos de pensiones, en los cuales no es posible identificar capitalistas concretos, proceso anunciado desde la creación de las sociedades anónimas y la llamada revolución de los *managers*. En todo caso, la abstracción se ha vuelto evidente y ha alcanzado su máxima fetichización: el dinero pare dinero en economías de casino. Pero una parte no despreciable de la inversión en el mundo sigue siendo productiva. Las grandes corporaciones controlan mercados internacionales de bienes y servicios y estos circuitos de la producción y circulación de bienes y servicios ocupan hombres en procesos laborales más o menos automatizados, pero la fábrica sin hombres de manera universal es una utopía y no encuentra fundamento en la actualidad.

Tesis 4. La crisis del trabajo es un problema político, resultado de una lucha que se perdió en la década de los ochenta. Esta lucha ha implicado el cambio en la forma de Estado hacia el neoliberalismo, la reestructuración productiva con consecuencias en las relaciones de poder en las empresas que abarcan a las organizaciones obreras, incapaces de transformar sus formas de lucha, demandas e ideologías en un contexto globalizado en el que la centralidad del conflicto obrero-patronal ha sido sustituida por la lucha de los mercados. En particular, la crisis sindicalista estaría relacionada con la apertura de las economías y las nuevas políticas macroeconómicas que facilitarían las recolocaciones hacia zonas con paz laboral, la extensión de la subcontratación, las políticas de estabilización sin preocupación por el pleno empleo, la reducción del empleo público, la desregularización del mercado laboral para ganar competitividad, la nueva cultura laboral-individualista, de la lucha de clases hacia la lucha entre empresas, etc.

Según De la Garza (2000), esta tesis, aunque pesimista, es de un nivel más coyuntural y de caracterización de lo que ha sucedido con la clase obrera y sus organizaciones. No sería la primera vez en la historia que sujetos obreros y sus organizaciones entran en crisis frente a las transformaciones y cambios de relaciones de fuerza en el capitalismo. Simplemente, habría que recordar la crisis de los sindicatos de oficio en el siglo XIX con la extensión de la Revolución Industrial y a principios del siglo XX con la implantación del taylorismo y de los sistemas de relaciones industriales.

Vistas todas las reflexiones en torno a la centralidad -o no- del trabajo, en general parece haber acuerdo en que lo que ha acontecido en el seno de capitalismo avanzado, en su concreta expresión de sociedad de consumo de masas, es la enorme difusión de una ideología que valora el carácter instrumental del trabajo (Castillo, 1989). Incluso en la actualidad, son muy pocas personas las que llevan un trabajo enriquecedor y estimulante; para la mayoría el trabajo sigue siendo una actividad poco atractiva e “inhumana” (Jahoda, 1987). De ahí, según Castillo (1989) “que tal ideología concluye sumariamente que la mejor salida del trabajo fastidioso no deba consistir en el intento engañoso de otorgarle una apariencia pseudo-creadora, sino tomarlo abiertamente por lo que es: por un medio -ineludible, por otra parte- para conseguir metas más halagüeñas” (p.87). Por otro lado, en las sociedades capitalistas se han compatibilizado

dos posturas en principio contradictorias: por un lado una cierta inclinación al trabajo y por otra parte un claro y decidido hedonismo de base consumista. El severo ascetismo de la ética protestante que propició el desarrollo del capitalismo ha dado paso a una “secularización” de dicha moral. De esa forma, los valores del hedonismo van reafirmandose y, a su vez, la predisposición al consumo va difundiéndose por todos los estratos sociales, fundamentalmente los jóvenes, los abanderados de los llamados valores postmodernistas. Junto a ello, el principal medio de acceso a los bienes de consumo sigue siendo el trabajo, adquiriendo con más fuerza una naturaleza instrumental.

Este cambio, no obstante, viene de lejos, hasta tal punto que bien puede decirse que la mitificación y la desmitificación -la disyuntiva trabajo expresivo o instrumental- han ido siempre de la mano (Zubero, 1998). En 1953 C. W. Mills, en su obra *White Collar*, escribe lo siguiente:

Cada día los hombres venden pequeños fragmentos de ellos mismos para tratar de recuperarlos por las noches y los fines de semana, con los dineros de las diversiones [...]. Para el hombre moderno, el ocio es una manera de gastar dinero, el trabajo es una manera de hacerlo [...]. La enajenación del trabajo significa que las horas más alertas de nuestra vida se sacrifican para hacer el dinero necesario para ‘vivir’. La enajenación significa el aburrimiento, la frustración de esfuerzos que podían ser creadores y de recursos productivos de la personalidad. Significa que los hombres, obligados a buscar fuera del trabajo los valores dignos de ser perseguidos, deben permanecer serios durante el trabajo: no debe reír, ni cantar, ni siquiera hablar, deben observar las reglas y no violar el ‘fetiche’ de la empresa. En resumen, deben ser serios y constantes en una tarea que no tiene ningún sentido para ellos y devora las demás horas mejores del día, las horas mejores de la vida. El ocio significa entonces para ellos una liberación no seria de la seriedad autoritaria del empleo. (Mills, 1953,p.287)

Si bien la crítica de Mills parece una concreción de la crítica marxista al trabajo alienado, lo cierto es que Mills acusó a Marx de haber construido una metafísica del trabajo en base a la posibilidad de otro trabajo, de un trabajo atractivo, autorrealizador, libre, para el cual no se han creado las condiciones subjetivas y objetivas (Mills, 1953). ¿Es posible un trabajo así? ¿Lo es para todos y todas? Tezanos (1983) ha señalado la existencia en Marx de un cierto utopismo roussiano al pensar en el trabajo del futuro, teniendo en cuenta determinadas exigencias no ya del sistema de producción capitalista sino de cualquier complejo sistema de producción.

No obstante, el que el trabajo sea considerado como medio, el que siga en aumento una ideología de carácter instrumental de la actividad laboral, ello no significa que el trabajo esté perdiendo la centralidad para las personas. Con independencia del deseo de los individuos, el sistema productivo actual impone la actividad laboral como eje sobre el que gira gran parte de la vida. El trabajo sigue siendo valorado positivamente y como valor central. En determinadas ocasiones se confunden estos cambios -expresivo e instrumental- con una pérdida de valor del trabajo en las sociedades del capitalismo avanzado, pero en realidad no es así (Zubero, 1998). Según se desprende de las encuestas del *European Values Study*, el trabajo sigue ocupando un lugar fundamental

en la vida de las personas, siendo en general altamente valorado, sólo por debajo de la familia (Ester, Halman, y De Moor, 1994). Sin embargo, puntualiza Zubero (1998), lo que se valora en estas encuestas no es el trabajo como tal: la lectura adecuada de estos datos parece ser que un puesto de trabajo es muy importante, pero no tanto el hecho de trabajar considerado en sí mismo. Diversos estudios indican que la valoración del trabajo como elemento de disfrute -esto es, su función expresiva- y principal actividad en la vida de las personas ha perdido peso en las sociedades europeas, de ahí los lamentos por la pérdida de la ética puritana o socialista del trabajo bien hecho que con frecuencia se escuchan. Resulta especialmente significativo que sea la clase trabajadora la que más siente que trabajar es una necesidad y que no lo harían si no se vieran obligados por la necesidad.

No obstante, como expresa Montoro (1989), “el ansiado equilibrio de la personalidad con su entorno en las sociedades industrializadas pasa obligatoriamente, para la inmensa mayoría de la población, por el mercado de trabajo. Fracasas en él puede suponer fracasar como persona” (p.148). Además, aunque se está produciendo un cuestionamiento de la sociedad fundamentada en el modelo de trabajo asalariado y aunque se observa cierta mutación en lo que se refiere a los valores tradicionales de la cultura del trabajo, se sigue interpretando el entorno en términos de categorías de trabajo. Otro aspecto es que se haga hincapié en otros aspectos o condiciones de trabajo y la exigencia de mejores condiciones laborales, especialmente en los jóvenes, a través de valores alternativos. La no aceptación de una moral compulsiva, junto con nuevos valores postmodernistas, podrían configurar una nueva moral del trabajo, pero no excluye el interés por el trabajo ni tampoco será tan nueva.

En este sentido es importante resaltar el concepto de *empleo débil* utilizado por Alonso (1999, 2000). Este autor caracteriza la etapa postmodernista por la destrucción o fragmentación sistemática de las normas sociales que formaron la norma del empleo fordista. Las políticas y los discursos neoliberales de competitividad y flexibilidad consiguen el debilitamiento y la minimización de las instituciones que había dotado al empleo de una cierta seguridad y perspectiva de promoción en el marco del Estado de Bienestar. Las garantías del Estado Social, las políticas de pleno empleo, las garantías judiciales de los derechos laborales, las grandes empresas con órganos de representación sindical, las carreras ocupacionales con la antigüedad como criterio de promoción en la empresa, el compromiso y la justicia como norma social ampliamente aceptada, etc. todo este sistema de empleo está sufriendo una enorme erosión y corrosión bajo las consignas de la competitividad y flexibilidad. Lo postmoderno revela así su carácter premoderno, de vuelta a las características de empleo de los inicios del capitalismo (Alcover, Martínez-Iñigo, Rodríguez-Mazo, y Domínguez, 2004).

Alonso (1999) expresa que lo que está en juego y seriamente amenazado es la hermandad histórica entre trabajo y ciudadanía, un proceso que culminó en las sociedades fordistas-keynesianas de la posguerra. Estas sociedades ampliaron la ciudadanía política clásica hacia una ciudadanía social: la comunidad de los ciudadanos implicaba una serie de derechos sociales de los asalariados y el compromiso explícito de políticas de pleno empleo por parte de los gobiernos. Desde los años ochenta se está viviendo un movimiento neoconservador que reconfigura la ciudadanía social en una ciudadanía privada, un intento de desintegrar el trabajo como experiencia social dentro de

un marco institucional con garantías jurídicas y sociales. La mercantilización del trabajo convierte al empleo en una constelación frágil de microcontratos sin perspectiva a largo plazo ni posibilidad de plantear un proyecto vital. Esta desregularización se hace especialmente sensible en determinadas franjas de la población: por tramos de edad (los jóvenes), por colectivos sociales (menos cualificados, con bajo nivel educativo y de ingresos) y por género (las mujeres más afectadas que los hombres).

Para Alonso (1999), la actual situación es contradictoria y preocupante, donde las nuevas tecnologías y la nueva economía financiera generan enormes expectativas de enriquecimiento en medio de una “especie de anomalía del bienestar”, que se manifiesta en la incapacidad para construir una ciudadanía, un modelo de legitimación y consenso social correspondiente. El empleo débil, sin embargo, no significa el fin del trabajo sino que oculta su realidad degradada y degradante y reclama su revalorización social.

Por último, Alonso (2000) expresa su visión del trabajo en la postmodernidad. En primer lugar hace referencia a la consagración de ciertos discursos fuertemente antilaborales -bajo apariencias tecnocráticas, globalizantes o ultramercantiles- que han divulgado la pseudoprofecía de una sociedad homogénea y absolutamente tecnológica, digital, postindustrial o de la información donde se reclama y pide a los cuatro vientos el final del trabajo. Aunque más que el fin del trabajo, lo que se profetiza -y hasta cierto punto se exige- es la imposibilidad de seguir manteniendo para el trabajo un estatus político, jurídico y de ciudadanía especial, reduciéndolo a un mero factor de producción más. Se trataría de impedir la formación del trabajo como sujeto político o como movimiento social. La cantidad de textos de diferentes orientaciones que tienden a utilizar la idea propagandística de que los aumentos de productividad acabarán por desterrar el trabajo son especialmente sintomáticos de ese pensamiento único que concluye relegándolo al último lugar de la jerarquía de necesidades económicas.

Es tristemente paradójico, apunta Alonso (2000), que se difunda con tanta “alegría” el discurso del fin del trabajo cuando los horarios reales del mismo muchas veces se amplían exageradamente de manera tácita o expresa, cuando las condiciones de turbulencia en el mercado de trabajo son ampliamente conocidas y temidas, cuando el pánico social al desempleo y a la exclusión social está generalizado, cuando la imposibilidad juvenil de insertarse en un mundo laboral estable es moneda de curso corriente y cuando existen, además, problemas de gran parte de la población, experimentándose con ello el desencaje -en forma de constante cambio de situación salarial- de las vidas y las biografías laborales. Son conocidos los alegatos de optimismo tecnológico y mercantil de tal nivel de alucinación que harían palidecer a los expresados en aquellos periodos de triunfalismo en el que el desarrollismo ingenuo trataba de convencer y de autojustificarse como puente a las sociedades del ocio y de la abundancia. El discurso del fin del trabajo no es más que el síntoma de la consagración ideológica de otros elementos: la tecnología, la información, los mercados financieros y sobre todo el capital empresarial como responsables y generadores de la riqueza colectiva, y síntoma también de una sociedad que antepone los derechos de la propiedad individual a los derechos de ciudadanía y de bienestar colectivo.

Sin embargo, es evidente que lo que se percibe no es el fin del trabajo sino del orden y la entropía alrededor del mundo del trabajo, que fue el mundo de la fijación y del control social por excelencia. El mundo es espectador del derrumbe de la seguridad

ciudadana, de la cultura política y del Estado de Bienestar. La sociedad asalariada se ha “desafiliado” en el sentido que el trabajo ya no constituye el eje sobre el que se construye conscientemente la cuestión social ni, en gran parte, fija las identidades o los horizontes vitales más que por defecto, o en negativo cuando está sometido sin más a las turbulencias, opacidades y degradaciones del mercado global y total. Esta desafiliación o desfijación supone una fragilización general de la sociedad y consagra un trabajo sin proyecto ni estabilidad para enormes franjas sociales. El discurso ficticio de la desaparición del trabajo fortalece la mala calidad laboral real de un número cada vez mayor de sectores de población que aceptan, por el terror social al desempleo, peores condiciones salariales y laborales a la vez que otras fuentes de renta y hasta de obtención de estatus se revalorizan hasta límites insospechados. Se ha pasado de la lógica del trabajo como fuente fundamental de cohesión y de solidaridad a la soberanía simbólica del consumo, a la cultura del signo mercantil y a la consagración de los medios de comunicación como generadores simbólicos máximos de coherencia y de adhesión social.

Pero tratar de dar por hecho que uno de los factores fundamentales que mueve las sociedades, que genera identidad, bienestar y socialización y que sigue y seguirá siendo un elemento que otorga carta de ciudadanía se desustancializa y se trivializa sin tener ningún tipo de repuesto real, efectivo y genérico para generar cultura, ciudadanía y bienestar y hasta igualdad social, es sin duda insensato. El malestar social y personal que provoca el desempleo, la falta de solidaridad derivada de los malos trabajos, el resentimiento social, la pérdida de calidad de vida y de ciudadanía se empiezan a demostrar como costes que se sufren hoy en día o bien son diferidos hacia el futuro -con el consiguiente peligro del denominado “efecto diluvio” o de acumulación y explosión de los costes sociales en generaciones venideras-, o se hacen inocultables y desgarradores, difíciles de compensar por las sobrerrentas y los beneficios de los gestores de la tecnología, por los medios de comunicación o por los altos negocios financieros. Las subclases e infraclases asoman su rostro desasosegado en las sociedades occidentales avanzadas y la separación entre trabajo y pobreza, que había presidido el ciclo de máximo esplendor del Estado de Bienestar consumado -la centralidad del trabajo como eje de ciudadanía-, ahora se vuelve a presentar de una forma difuminada y borrosa. De la pobreza como estado cuantitativo y de necesidad absoluta, embolsada y localizada, pasamos a una nueva pobreza como proceso, funcional y cualitativo, visible por la multiplicación de sujetos frágiles, débiles y vulnerables precisamente porque no pueden defender su ciudadanía con derechos públicos, sociales y laborales (Alonso, 1999, 2000).

El trabajo, sin ningún tipo de esencialismo y sin confundir el trabajo como elemento social general con el empleo que se produce en unos cuantos sectores blindados, tiene que ser llevado nuevamente a la centralidad social. Los discursos del fin del trabajo o de la superación del trabajo son peligrosos, advierte Alonso (1999, 2000), porque tienden a consagrar el perfecto desorden neoliberal y el azar económico frente al imperfecto orden consensual derivado de los movimientos, grupos e instituciones sociales. La modernidad ha sido siempre un proyecto ambivalente; por una parte ha presentado la idea de la ganancia, la mano invisible y la división del trabajo como bases sobre las que se asienta la riqueza de las naciones. La modernidad coincidía por esta vía con la modernidad económica. Pero, por otra parte, también ha presentado la cara de la solidaridad en el

trabajo, de la ciudadanía, de la construcción de normas hechas para fomentar la vida social y el bienestar de los hombres. En los últimos años han sido precisamente los elementos mercantiles más individualistas los que han primado en las sociedades occidentales, resquebrajándose la solidaridad institucional representada por el Estado de Bienestar y que hundía sus raíces en el trabajo estable, en la seguridad laboral y social, en las prestaciones versalizadas y en las políticas fiscales progresivas. En este sentido, el último giro de la modernidad ha mostrado su cara menos presentable.

Resumiendo, el “nuevo orden cultural” postmodernista y la valoración instrumental del trabajo no supone en absoluto que este último pierda su carácter central y articular en la vida de los individuos y especialmente en su relación con los eventos más frecuentes en la edad madura y relacionados con el mismo: desarrollo personal, desarrollo de la carrera, desempleo y retiro laboral.

3. El concepto de trabajo desde una perspectiva psicosocial

El abordar la naturaleza psicosocial del trabajo permite tener un punto de referencia y un marco adecuado para entender los problemas, desajustes y paradojas que envuelven a uno de los elementos más esenciales de las sociedades a nivel mundial y de las sociedades occidentales industrializadas a nivel particular (Agulló, 1997). Tal y como indica Álvaro (1992), el trabajo sigue constituyendo uno de los nudos principales entre las metas individuales y los objetivos colectivos, por lo que se trata de un fenómeno que facilita la comprensión de las sociedades contemporáneas.

Tal y como se plantea Agulló (1997), ¿qué razón existe en el hecho de destacar e insistir en la dimensión psicosocial del trabajo? Principalmente, el motivo radica en la naturaleza multidimensional del trabajo y en el estudio del mismo desde perspectivas reduccionistas, economicistas y positivistas. La adopción de una visión unidimensional del fenómeno laboral implica la falta del reconocimiento de la complejidad y la diversidad de uno de los elementos más característicos del ser humano y, por ende, de los fenómenos que más han influido y determinado la conformación de la realidad social a través de la historia.

Si se pretende abordar el trabajo como fenómeno psicosocial, es necesario delimitar de un modo preciso la perspectiva psicosocial. Según Ibañez (1990), la dimensión psicosocial no puede ser delimitada cabalmente en función de la naturaleza del objeto. En este sentido, si se tienen en cuenta los diversos criterios que definen lo psicosocial -el tipo de relación, lo simbólico, la intersubjetividad, la interacción o el entorno social-, la perspectiva psicosocial del trabajo se fundamentaría sobre todo en la interacción social, la interpretación cultural del mismo y en la construcción de símbolos que dan origen a creencias y valores compartidos (Peiró, 1993).

Atendiendo a la interpretación cultural del trabajo, como se ha comentado a lo largo de la historia del pensamiento, se han sucedido distintas interpretaciones del carácter antropológico y cultural del trabajo, especialmente en el siglo XX. Durante este siglo las representaciones sociales y culturales del trabajo predominantes han sido aquéllas generadas a raíz de las fuertes transformaciones producidas por la Revolución Industrial.

No obstante, durante las últimas décadas se están produciendo nuevos cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales con sus correspondientes implicaciones en la actividad laboral no sólo en relación con la valoración del trabajo sino también con el propio concepto del mismo. En este sentido, varios autores -Offe, Gorz, Rifkin, Médah- han anunciado el mismo fin del trabajo; pero en lo que sí existe consenso es en la consideración de la existencia de una crisis del concepto de trabajo, un concepto de trabajo ya denunciado por su ambigüedad y falta de precisión por la literatura científica desde las últimas décadas del siglo XX y que está siendo sometido a un proceso de reevaluación y redefinición (Calvo, 2002).

No obstante, la importancia que las personas conceden al trabajo dentro del sistema de valores colectivos constituye otro elemento fundamental a la hora de delimitar el trabajo desde un enfoque psicosocial. En este sentido, el trabajo representa uno de los pilares fundamentales en los que se asienta la sociedad actual y constituye una de las principales actividades de las sociedades industrializadas. En los países industrializados, las personas adultas dedican una tercera parte de su tiempo a actividades laborales o relacionadas con el trabajo (Mishara y Riedel, 1986). Según Goldthorpe et al. (1968) el tiempo que una persona pasa planificando, preparándose y formándose para el trabajo empieza a edades muy tempranas y ocupa también una parte considerable del ciclo de la vida. Por otro lado, la obtención de un empleo seguro es interpretado por la mayoría de las personas adultas como el símbolo de la independencia y el reconocimiento como ciudadano de pleno derecho. Claes (1987) justifica la importancia del trabajo en relación con su interpretación social en base a tres importantes argumentos:

1. El trabajo exige una importante inversión en tiempo y esfuerzo.
2. El trabajo proporciona la satisfacción tanto de necesidades económicas y sociales como personales. Más adelante se profundizará particularmente en las funciones psicosociales que puede desempeñar el trabajo.
3. La evolución de las concepciones legales, sociales y culturales respecto de los derechos del trabajo, especialmente el reconocimiento de los derechos de los grupos sociales más desfavorecidos (mujeres, minorías étnicas, discapacitados físicos o psíquicos, etc.) que han tenido como consecuencia un cambio en las políticas y prácticas de empleo.

Siguiendo a Willpert (1994), a la hora de analizar el sentido cultural del trabajo se pueden distinguir al menos cuatro perspectivas: el significado filosófico-antropológico, el significado social objetivo, el papel económico y el significado psicológico individual.

Sobre el *significado filosófico-antropológico* cabe destacar que la historia del pensamiento humano ha conducido a que la actual sociedad se haya transformado en una sociedad laboral. La “necesidad de trabajar” se ha convertido en un “deseo de trabajar” precisamente en un momento donde el pleno empleo no existe y se atraviesa un momento de profunda crisis económica y social.

El *significado social objetivo* representa el principal medio a través del cual las sociedades crean y mantienen la cultura. Las tendencias observadas en las últimas décadas indicarían una cultura que se va orientando cada vez más hacia el tiempo libre, reflejo de la disminución global del tiempo total de dedicación en actividades laborales

remuneradas. Sin embargo, esta “crisis” del trabajo no se interpreta tanto como una pérdida absoluta de la importancia del trabajo en las sociedades postmodernas como una transformación de su orientación expresiva en instrumental. El trabajo sigue siendo un fenómeno muy importante para la mayoría de las personas (Sanchís-Gómez, 2004) y el período de crisis económica y de paro puede marcar una nueva tendencia hacia la consideración del trabajo, basada sobre todo en su función económica.

En línea con lo anterior, el *papel económico* que el trabajo desempeña en la sociedad está representado por su importancia como mecanismo regulador de la distribución de bienes y oportunidades sociales, así como la provisión de los recursos necesarios para la satisfacción de las necesidades de las personas.

Finalmente, el *significado individual, psicológico y subjetivo* del trabajo, desarrollado a través de un complejo y múltiple proceso de socialización, proporciona a las personas identidad social. Es de destacar su relevancia a la hora de responder a la pregunta de por qué trabajamos. La respuesta se encontraría en las actitudes, los valores, la importancia que las personas le otorgan al trabajo, el nivel de internalización de las normas sociales respecto a la actividad laboral y los motivos que conducen a trabajar (económicos, intrínsecos y sociales). En definitiva, se hace referencia a los elementos básicos que condicionan las conductas laborales.

El análisis de las principales tendencias de cambio en los valores laborales en las sociedades postmodernas facilita una mayor comprensión del trabajo considerado desde su perspectiva psicosocial. Varios autores (Inglehart, 1991, 1998; Inglehart y Baker, 2000) han observado un cambio en los valores del trabajo y en su significado en las sociedades postindustriales. Expresan la existencia de una polarización que refleja una modificación de los valores tradicionales de las sociedades industrializadas, donde predominan valores económicos y de seguridad, hacia otros más postmaterialistas en consonancia con una mayor preocupación por la calidad de vida. El estudio transcultural realizado por el grupo MOW (1987) sobre el significado del trabajo ha registrado una evolución que va desde un predominio de la concepción del trabajo como obligación -ética protestante del trabajo- hacia otra que lo concibe como derecho más en la línea del postmodernismo.

Jackson y Schuler (1990), en un artículo sobre los recursos humanos en las organizaciones, expresan que de la multitud de factores a tener en cuenta en la planificación de los mismos, los aspectos del entorno -globalización, nuevas tecnologías, condiciones económicas, fuerza laboral- son especialmente relevantes. Dentro de los cambios en la masa de trabajadores, estos autores destacan la evolución de los valores laborales entre los mismos, citando como ejemplo el estudio *Work Attitudes* realizado en 1986 en el ámbito estadounidense. En dicho estudio se compararon los valores laborales de los mayores de cuarenta años con los menores de esa edad, y se encontraron diferencias significativas entre ellos.

Los empleados de las generaciones más jóvenes (aquellos que vivieron la guerra del Vietnam) no confiaban en la autoridad como lo hacían los miembros de las generaciones mayores (que habían vivido durante la Segunda Guerra Mundial). La generación más joven pensaba que el trabajo debía ser divertido, mientras que la generación más mayor opinaba que era un deber y una obligación, aparte de ser un medio para obtener recursos económicos. La gente joven expresaba que las

promociones y los ascensos debían estar regidos por las competencias profesionales demostradas, mientras que para la gente madura la promoción o el ascenso dependería más de la experiencia laboral sobre la base de la antigüedad en el trabajo. Estos últimos mostraban una mayor confianza en la autoridad de la empresa más que sus homólogos más jóvenes. Finalmente, el estudio ponía de manifiesto que lo “justo” para la generación más joven significaba que la gente fuera diferente en el trabajo, mientras que para la generación mayor significaba tratar a la gente de manera equitativa.

Los estudios de Carboni (1991) y Beretta (1995) muestran igualmente una multiplicidad de significados y valores laborales, y una mayor presencia de valores postmodernistas entre los más jóvenes respecto a las generaciones más adultas. Pero como señalan Beretta (1995) y Sanchís-Gómez (2004), las peculiaridades juveniles son en cierta medida un hecho vinculado al ciclo vital y están destinadas tendencialmente a atenuarse con la edad. De todos modos a lo largo de las últimas décadas ha ido apareciendo y consolidándose nuevos valores laborales (una nueva forma de percibir la autoridad, menos confianza ciega), nuevos significados del trabajo, una reducción de la ética protestante, nuevos valores postmodernistas y cambios en los valores relativos a la familia y a la participación en la vida social pública.

Resumiendo, cabe destacar que las diversas interpretaciones del fenómeno laboral han jugado un papel primordial en el desarrollo y progreso de la sociedad en los últimos siglos y también en el de sus aberraciones: explotación del hombre por el hombre, alienación, degradación de la persona, etc. Por otro lado, es de señalar que el trabajo no sólo ofrece a la persona numerosas oportunidades de acceso a recursos materiales de diversa índole (bienes de consumo), sino que además proporciona la integración de la persona en su medio social. En definitiva, las personas desarrollan necesidades, valores y expectativas que, en interacción con las características personales de cada una, las experiencias laborales y el contexto sociocultural y de trabajo, van moldeando los significados que se le atribuyen al trabajo. A tenor de lo expuesto, el estudio y análisis del trabajo ha de ser, si se pretende ser exhaustivo, necesariamente abordado desde una perspectiva psicosocial.

Como ya se ha referido anteriormente, el trabajo representa en la actualidad uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, organizacional y social y de los pilares de las sociedades occidentales. Ello puede deducirse de la mera observación de la cantidad de tiempo y esfuerzo que las personas dedican para conseguirlo, ejercerlo y conservarlo. La importancia del trabajo se pone de manifiesto también en el hecho de que el mismo, al ser una realidad social, es igualmente una realidad “subjetivada” y que debido a su naturaleza psicosocial permite cumplir una serie de funciones psicosociales para la persona (Salanova, et al., 1993).

El estudio del trabajo y de significado y de los valores laborales es un tema de gran interés que en las últimas décadas ha generado un gran volumen de investigación científica, justificada por su impacto sobre las conductas individuales y sociales. Las elecciones y las decisiones implicadas en el comportamiento laboral (por ejemplo, las relativas a los niveles de esfuerzo o rendimiento, a las conductas de absentismo, al abandono o cambio en la organización en la que se trabaja, etc.) se encuentran relacionadas con las actitudes de las personas hacia el trabajo (Alcover, et al., 2004). Los valores y la importancia del trabajo tienen un papel importante dentro de los antecedentes

relativos a la experiencia de prejubilación (Grego y Alcover, 2004) y en el proceso de inserción laboral de las personas sin empleo (Walls y Martínez-Vicente, 2004). El análisis de su estudio se centra fundamentalmente en el análisis de las estimaciones que los trabajadores hacen de su trabajo. No obstante, también ha sido abordado este constructo desde otros ámbitos del no-trabajo como el desempleo o el tiempo libre (Salanova, Gracia, y Peiró, 1996).

El acercamiento al concepto de trabajo es difícil por varias razones (Calvo, 2002; Salanova, et al., 1996). La primera de ellas tiene que ver con los cambios y transformaciones actuales en torno al mundo del trabajo y de la economía que conllevan una reevaluación, una revalorización y una redefinición de lo que es trabajo. Una segunda razón tiene que ver con el carácter multidimensional del trabajo dada su naturaleza compleja y multifacética. El trabajo es una actividad que se caracteriza por una multitud de aspectos: puede realizarse por diversos objetivos o propósitos, abarcar diferentes contenidos y actividades, requerir distintas conductas para su desarrollo, llevarse a cabo en diferentes situaciones o contextos, puede ofrecer distintos resultados, adquirir un significado psicosocial en cada persona, etc. Cada una de estas características denota cuando una actividad puede identificarse como trabajo, por lo que no resulta una tarea trivial tratar de desarrollar una definición que abarque dicha multiplicidad de dimensiones. En consecuencia, la mayoría de las definiciones existentes se centran tan sólo en algunos aspectos que lo constituyen.

Una tercera razón se refiere al carácter interdisciplinar del estudio de este fenómeno. En correspondencia con el grado de importancia que el trabajo tiene para el ser humano y para las sociedades, éste ha sido un tema de fuerte interés para autores pertenecientes a diversas disciplinas científicas. Economistas, historiadores, sociólogos, abogados, psicólogos, médicos, biólogos, antropólogos, psicopedagogos y orientadores, etc. entre otros científicos sociales han intentado explicar y describir el trabajo. Ello implica que cada disciplina define y estudia el trabajo desde sus propias perspectivas y con marcos teóricos y empíricos diferentes. Además, dentro de cada disciplina diversos investigadores han ofrecido distintas definiciones en función del aspecto o elemento que consideran más definitorio de lo que opinan es el trabajo.

Una cuarta razón remite a la existencia de una confusión terminológica y conceptual, tanto en el lenguaje coloquial como en la literatura científica, en la que se tiende a identificar el trabajo con términos como empleo, ocupación, puesto de trabajo, etc. Un gran número de autores se han centrado en distinguir lo que es trabajo de lo que no es trabajo. Esta diferenciación del trabajo de otros términos afines será retomada y abordada con mayor profundidad más adelante.

Y por último hay que añadir que el contenido del trabajo y de las representaciones sociales del trabajo ha sido diferente a través de diversas culturas y épocas históricas, pasando por su desprecio en las antiguas ciudades griegas y romanas hasta su exaltación en el discurso ilustrado del siglo XVIII. El trabajo puede tomar diferentes significados en momentos, lugares, sociedades y culturas diferentes, así como puede variar entre distintas personas y grupos dentro de una misma cultura y época y para una misma persona en diferentes momentos y situaciones de su vida.

Desde una perspectiva psicosocial, con el fin de clarificar aún más el fenómeno laboral la delimitación conceptual del trabajo puede ser abordada desde tres puntos de vista: la aproximación conceptual, la aproximación empírica y la aproximación basada en la formación del significado del trabajo (Drenth, 1991). Esta última aproximación será abordada en el capítulo siguiente; en consecuencia las aproximaciones que se expondrán en este apartado son la teórica y la empírica. La aproximación teórica hace referencia al esfuerzo teórico de algunos autores para delimitar el concepto mientras que la aproximación empírica se basa en los resultados de la investigación científica sobre las descripciones de qué entiende la gente por “trabajo” y las representaciones mentales y sociales sobre el mismo (Salanova, et al., 1996).

3.1. Aproximación teórica

Como ya se ha referido anteriormente, la tarea de delimitar y definir el concepto de trabajo es ardua y difícil por las razones expuestas. No obstante, éste ha sido un tema de interés para muchos investigadores sociales, los cuales han generado una ingente cantidad de definiciones sobre este término muy dispares entre sí. Se puede decir que el elemento diferencial entre unas y otras tiene su origen en el carácter multidimensional del trabajo. Éste es una actividad específica y propia del ser humano y constituye un rol básico en la vida de las personas. No obstante y como sintetiza Blanch (2003), esta actividad se caracteriza por diversos aspectos como el propósito u objetivo que se persigue, el contenido y las tareas que se desempeñan, las condiciones o el contexto donde se llevan a cabo, los resultados que se obtienen, etc. Así, a la hora de conceptualizar el trabajo algunos autores han enfatizado unos aspectos sobre otros, lo que ha dado lugar a múltiples y variadas definiciones: que es una actividad desarrollada por obligación, que se hace bajo coerción, que es necesaria para la supervivencia, que requiere de esfuerzos psicológicos y físicos, que se realiza en determinados lugares y en un horario dado, etc.

Una de las dimensiones del trabajo que mayor importancia ha tenido en su definición gira en torno al propósito u objetivo que pretende el ser humano al realizarlo o las razones que una persona posee para trabajar. En este sentido, el trabajo es definido principalmente como una actividad propositiva o intencional que tiene por finalidad obtener un beneficio. Autores como Drenth (1991) abordan el concepto de trabajo desde esta perspectiva proponiendo que existen al menos dos razones fundamentales para trabajar. La primera de ellas se refiere al fin original del trabajo, es decir, el poder adquirir productos y servicios para la supervivencia. En este sentido, el trabajo es el medio por el que se satisfacen necesidades básicas de supervivencia, lo que destaca el carácter instrumental del trabajo. La segunda razón por la que las personas trabajan es que el trabajo es una función humana primaria y fundamental. A través del trabajo el ser humano genera la cultura que le permite obtener los medios necesarios para liberarse de la naturaleza al mismo tiempo que le permite el desarrollo y enriquecimiento personal. Se trata de una categoría central y existencial que permite la autorrealización.

Llegados a este punto, conviene antes de adentrarse en las diferentes definiciones que sobre el trabajo se han generado hacer referencia nuevamente a la división clásica

respecto a las funciones de la actividad humana denominada trabajo: la función extrínseca o instrumental, y la función intrínseca o expresiva (Zubero, 1998). Tradicionalmente, el trabajo ha sido considerado como algo más (en realidad, mucho más) que una mera actividad de transformación del mundo destinada a procurar la supervivencia. Tanto la ideología burguesa como la socialista han concebido el trabajo como elemento formador del carácter, como medio de liberación, como modo de emancipación, etc. Las transformaciones del mundo del trabajo y de la economía están modificando las percepciones del trabajo, cuyo componente expresivo se estaría reduciendo hasta casi desaparecer en muchos casos. Este aspecto estaría recogido en las tesis de Gorz (1995) (la desafección con respecto al trabajo) y de Offe (1992) (el descentramiento del trabajo en relación a otras esferas de la vida).

En este contexto cobran especial importancia las concepciones clásicas de Morse y Weiss (1955) sobre los significados instrumental y final del trabajo o la distinción hecha por Tausky y Piedmon (1967) entre las funciones instrumental y expresiva del trabajo. La dimensión instrumental considera el trabajo como un medio para conseguir un fin, por lo que se trata de una actividad que no tiene un fin en sí misma sino que se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente a la realización de la actividad laboral en sí misma. Desde esta perspectiva, Marshall (1980) define el trabajo como un esfuerzo de la mente y el cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del mismo. Igualmente, Jahoda (1987) considera el trabajo como un acto intencional cuya finalidad trasciende el mero placer de su ejecución. Fryer y Payne (1984) igualmente lo definen en términos similares a los anteriores, considerándolo como una actividad cuyo propósito es diferente del placer conseguido en su ejecución.

Ahora bien, como *actividad instrumental* se pueden destacar diferentes definiciones en función del propósito del trabajo. Un primer grupo de definiciones resaltan la actividad económica o los ingresos que los individuos obtienen a cambio del trabajo. Una actividad es considerada como trabajo cuando es remunerada económicamente. Basándose en este punto, Friedman y Havighurst (1954) apuntan que una función del trabajo es proveer de un sustento mínimo para la supervivencia. De igual manera, Braude (1975) define el trabajo como aquél que una persona realiza para poder sobrevivir, o sea, el trabajo es simplemente la forma en que una persona se gana la vida. Dubin (1956) considera que el trabajo es en sentido general un empleo continuo en la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración. Finalmente, el pensamiento predominante en torno al significado del trabajo en el estudio sobre trabajo en América (Special Task Force, 1973; citado en Calvo, 2002,p.22) también se centra en su propósito económico.

Otro grupo de definiciones instrumentales destacan el trabajo como una forma de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor. Se considera el trabajo como un instrumento de contribución a la sociedad aportando beneficios y servicios (Donald y Havighurst, 1959; Fox y Hesse-Biber, 1984; Friedman y Havighurst, 1954; MOW, 1987). Fox y Hesse-Biber (1984) definen el trabajo como una actividad o empleo de energía que produce servicios o productos de valor a otras personas. Por su parte, Hall (1986) expresa que el trabajo es el esfuerzo o actividad de un individuo realizada con el propósito de proveer bienes y/o servicios de valor para otros.

Otros aspectos sobre los que se basan varias definiciones instrumentales del trabajo son las siguientes:

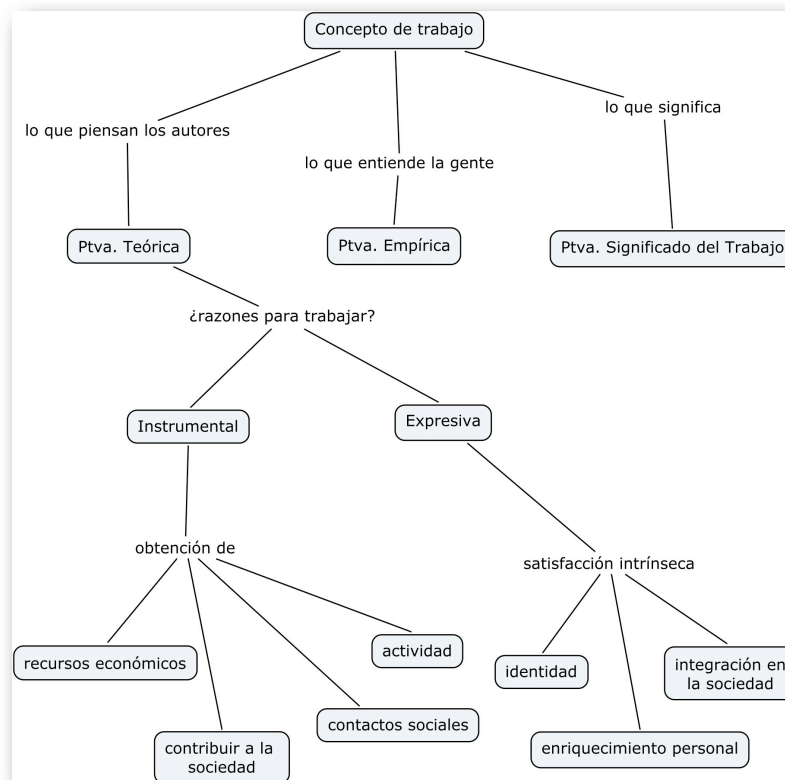
1. Los contactos sociales que puede proporcionar el trabajo. El trabajo se valoraría en la medida en que permite tener una serie de contactos sociales. Dentro de esta dimensión pueden servir de ejemplo definiciones como las de Friedman y Havighurst (1954) y Steer y Porter (1975), que resaltan las relaciones sociales entre pares y grupos que el trabajo puede proveer.
2. El hecho de que mantiene a la personas en un nivel mínimo de actividad necesario para un adecuado desarrollo físico y psicológico (Friedman y Havighurst, 1954; Parker y Smith, 1976) o bien como proveedor de salidas para las energías física y mental.
3. El aspecto normativo, es decir, su carácter de obligación (Shimmin, 1966).
4. El esfuerzo que conlleva (Marshall, 1980; Warr, 1981; Weiss y Kahn, 1960)

Desde la *dimensión expresiva o final* (Morse y Weiss, 1955; Tausky y Piedmont, 1967), el propósito del trabajo se derivaría del placer o satisfacción intrínseca que la persona experimenta en su propia realización (MOW, 1987). En este sentido, el trabajo se considera como un fin en sí mismo, es decir, el valor del trabajo estaría en su propia ejecución. Desde esta perspectiva cabría destacar cómo el trabajo a través de su realización permite el desarrollo y enriquecimiento personal. Sobre esta base, varios autores han enfatizado aspectos como, por ejemplo, el que sea un recurso de identidad (Friedman y Havighurst, 1954; MOW, 1987; Steers y Porter, 1975) o que proporcione un sentimiento de integración en la sociedad (Morse y Weiss, 1955). Asimismo y en la misma línea se expresa Torregrosa (1987), quien define el trabajo como una actividad socialmente organizada a través de la cual el ser humano no sólo hace cosas, sino que también se produce a sí mismo.

Como se puede observar, cada una de estas definiciones por sí solas no dan cuenta de una manera precisa de la naturaleza multidimensional del trabajo, ya que resultan bastante restrictivas. Si bien Hall (1986) expresaba el trabajo como el esfuerzo o actividad para proveer de bienes y/o servicios de valor a otras personas, reconocía la necesidad de tener en cuenta la forma en que la gente entiende el trabajo para desarrollar una visión más global y completa de lo que es el trabajo. En este sentido, Hall (1986) pone de manifiesto la limitación de considerar el trabajo desde una óptica unidimensional o simple. Según los resultados de su estudio, se puede observar que el trabajo está compuesto por al menos nueve dimensiones principales (individual, horizontal, vertical, de género y edad, étnico-racial, de organización, de poder e institucional) interrelacionadas entre sí y que son ponderadas o valoradas diferencialmente por cada persona y grupo social. Por otra parte, autores como Drenth (1991) han señalado la necesidad de tener en cuenta en cualquier definición de trabajo su naturaleza dual en tanto que éste no sólo posee asociaciones positivas sino que también tiene asociaciones negativas. Así, el trabajo satisface necesidades de autorrealización pero con frecuencia impone una serie de costes y esfuerzos manifestados a veces como estrés o agotamiento físico o psicológico. England y Harpaz (1990) coinciden con Firth (1948) en que dada esta situación respecto a las definiciones teóricas sobre el trabajo debería definirse el mismo de un modo totalmente arbitrario.

Quizás respondiendo a este reto, algunos autores han pretendido definir el trabajo como actividad diferenciándolo del no-trabajo. Un ejemplo de estas definiciones, excesivamente amplias y poco operativas según Salanova et al. (1996), es la realizada por Parker y Smith (1976), quienes lo definen como lo opuesto al descanso. Trabajo sería actividad y no-trabajo sería no-actividad. Pero se sigue sin concretar qué es trabajo y qué es no-trabajo o descanso.

Figura 1: Aproximación psicosocial al concepto de trabajo



Ante tal diversidad de definiciones, opiniones y recomendaciones en torno al concepto de trabajo, England y Harpaz (1990) denuncian la inexistencia de una tipología útil de características que ayuden a identificar cuando una actividad puede ser considerada como trabajo y cuando no. Blanch (2003) también señala la enorme cantidad de matices que puede presentar la actividad laboral, base de muchas de las definiciones abordadas hasta ahora, y que dificulta la delimitación del concepto de trabajo: el lugar donde se realiza, el horario establecido, la compensación económica recibida, la aplicación de habilidades profesionales específicas, la dirección y control por otra persona, el carácter obligatorio de la tarea, el grado de esfuerzo invertido, el provecho obtenido por una tercera persona, la motivación económica de la actividad, el manejo de herramientas o máquinas, el contexto organizacional, el sometimiento a supervisión, control y evaluación, la fatiga resultante de la ejecución, la compraventa de tiempo, el nivel de placer experimentado, la calidad del producto final, el reconocimiento social que conlleva, la autorrealización personal percibida, el sentido de un deber moral y social, el cumplimiento de un contrato, etc.

England y Harpaz (1990), tras una profunda revisión de la literatura, ofrecen una clasificación de las definiciones sobre el trabajo diferenciando tres categorías básicas en

función del aspecto al que hagan mención. La primera categoría responde a “razones para trabajar” donde se distinguen dos grupos de definiciones. Un primer grupo engloba las definiciones centradas en el trabajo en términos de razones económicas. Pueden destacarse la definición de Firth (1948) como actividad de producción de ingresos, la de Anderson (1961) quien define el trabajo como una actividad con algún propósito o más concretamente el tiempo por el que una persona es pagada y la de Miller (1980) que define el trabajo como las diferentes formas por las que el ser humano obtiene su sustento. En el segundo grupo se incluyen aquellas definiciones basadas en razones no económicas para trabajar, como las definiciones de Friedman y Havighurst (1954) y Donald y Havighurst (1959). Estos autores señalan que una función del trabajo es servir o beneficiar a la sociedad.

La segunda categoría corresponde a los estados o “consecuencias personales” que se derivan de la implicación con el trabajo. Esta categoría incluye definiciones como actividad que requiere un esfuerzo mental o físico (Weiss y Kahn, 1960) o el sentido de pertenecer a un grupo como resultado del trabajo (Morse y Weiss, 1955) o la apuntada por Shimmin (1966), que considera que uno de los rasgos distintivos del trabajo es que no es agradable. Weiss y Kahn (1960) se expresan en el mismo sentido que Shimmin (1966) al definir el trabajo como una actividad que una persona desarrolla pero que no es agradable ni placentera. Según Firth (1948), una definición simple del trabajo es aquello que la gente no hace por gusto.

La tercera y última categoría tiene que ver con aquellas coacciones o controles a los que la persona está sometida en relación con el contexto o ejecución de actividades del trabajo. Dentro de esta categoría se encuentran definiciones que destacan el lugar y el tiempo en el que se realiza el trabajo, como la de Miller (1980) y la de Anderson (1961). Miller (1980) señala que el contexto de trabajo que más ha ocupado a los sociólogos del trabajo en el siglo XX es el de puesto de trabajo y Anderson (1961) identifica el tiempo invertido en el trabajo como importante. Otras definiciones incluidas enfatizan el aspecto compulsivo del trabajo y el hecho de ser una actividad dirigida por otros. En este sentido, Hearnshaw (1954), Weiss y Kahn (1960) y Friedman (1961) señalan los elementos de obligación, control y restricción a la hora de definir el trabajo. El trabajo se expresa en términos de un deber que tiene que ser hecho o como una actividad que la persona desarrolla por obligación (Shimmin, 1966).

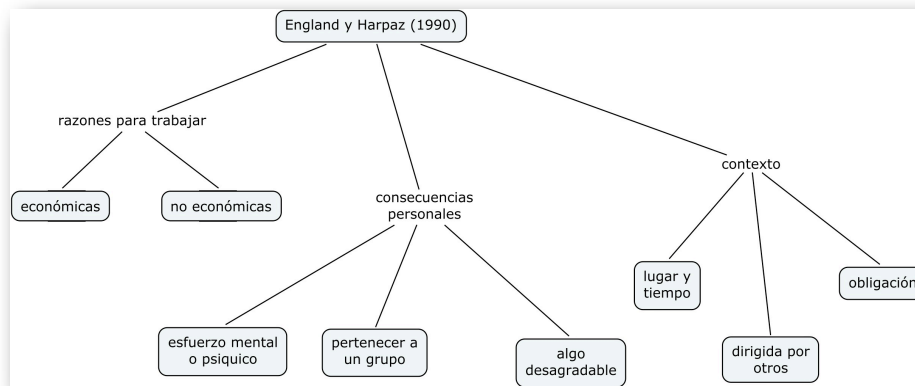
Resumiendo, cada una de estas definiciones pone de manifiesto la naturaleza multidimensional del trabajo y las dificultades que conlleva delimitarla de un modo preciso y exacto. Sin embargo, frente a estas definiciones que resaltan diversos aspectos del trabajo, algunos autores han tratado de ofrecer una definición que recoja y englobe todas las dimensiones citadas. De entre las definiciones existentes, Agulló (1997) expresa la calidad de la definición de Peiró (1989) al considerarla como una de las más exhaustivas, integradoras y completas de todas las formas de actividad laboral. Según Peiró (1989), el trabajo puede ser definido como:

El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales e informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades,

conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (p.163)

Como puede apreciarse, se trata de una definición que tiene en cuenta la naturaleza compleja del trabajo, dando cabida tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, y a que éste consista o no en una actividad observable que produce resultados que están relacionados tanto con recompensas intrínsecas como extrínsecas al propio trabajo. En definitiva, este tipo de definiciones constituyen una aproximación más comprensiva al concepto de trabajo.

Figura 2: Clasificación de las definiciones de trabajo (England y Harpaz, 1990)



3.2. Aproximación empírica

La literatura científica se ha centrado principalmente en lograr una definición teórica del concepto de trabajo. No obstante, también se han producido intentos de delimitación conceptual de este constructo a partir de la investigación empírica y de los estudios realizados, si bien hay que recordar que los trabajos hechos son escasos. Esta aproximación es fuertemente defendida por Hall (1986), quien expresa que para poder tener una visión global y completa de lo que se entiende por trabajo es necesario considerar sus aspectos objetivos pero también la forma en que la gente lo entiende. En última instancia, quien define lo que es o no es trabajo es la propia persona que ejecuta la actividad.

Desde esta perspectiva, uno de los primeros intentos de definir el trabajo empíricamente fue el llevado por Weiss y Kahn (1960) con una muestra de 371 varones empleados. Los objetivos planteados fueron: 1) explorar qué criterios utilizaban para diferenciar una tarea laboral de una no laboral, 2) cómo definían la actividad de trabajo y 3) cómo esos criterios se relacionaban con la ocupación. Los resultados indicaron que una quinta parte de los hombres entrevistados definían el trabajo como una actividad que requería esfuerzo físico o mental, un resultado que apenas ha recibido apoyo empírico posteriormente en otros estudios (Salanova, et al., 1996) y que posiblemente está muy relacionado con las características tecnológicas de los puestos de trabajo. Weiss y Kahn (1960) observaron también que el significado del trabajo y las funciones que cumplía el trabajo para estas personas dependían de diversos factores. Así, la ocupación y algunas características socio-demográficas (educación, etnia, lugar de procedencia y religión)

parecían ser determinantes importantes de las relaciones que el hombre establecía con su trabajo, ya que los sujetos del estudio difirieron en qué entendían por trabajo en función de su mayor o menor nivel educativo, su renta, el lugar de procedencia y la religión que profesaban.

En esta misma línea, Samaló y Pombeni (1986) realizaron una aproximación al carácter polimorfo del actual concepto de trabajo desde la perspectiva del estudio de las representaciones sociales. En su estudio el trabajo emergió como un concepto configurado por una estructura interna que acogía un conjunto de características comúnmente asociadas a tal concepto. Estos autores descubrieron que el tipo de actividad laboral de una persona configuraba su propia representación del trabajo, dentro de los márgenes que le condicionaba su entorno sociocultural. Entre las principales características prototípicas del concepto de trabajo obtenido en el estudio -mediante la técnica de evocación libre- destacaron las de proporcionar dinero, ocupar un tiempo, exigir la inversión de esfuerzo (físico y mental) y la obtención de resultados instrumentales y expresivos como la satisfacción, la independencia, la posibilidad de expresión y oportunidades de experiencia de éxito y de sentimiento de utilidad social.

Como ya se ha visto, Crespo et al. (1998) abordaron el estudio del significado del trabajo que actualmente se le atribuye a través de su análisis léxico-gráfico y discursivo. En este estudio se analizó, en una muestra representativa de la población activa española, las respuestas a dos preguntas abiertas que hacía referencia a los aspectos más importantes y a los más negativos para la persona respecto del trabajo. Los resultados generales del análisis léxico-gráfico pusieron de manifiesto que los aspectos más importantes del trabajo fueron la instrumentalidad del trabajo y la dimensión placer/sufrimiento asociada a la actividad laboral. Respecto a los aspectos más negativos, los que emergieron más claramente fueron la dedicación de tiempo, la estructuración del tiempo, la coerción y la obligatoriedad, algunos factores de trato social y otros factores psicológicos como la rutina y la monotonía.

Por otra parte, un análisis de los términos usados en relación con el trabajo en función de variables como el nivel de estudios y la profesión reveló un primer factor delimitado por dos rasgos característicos del significado del trabajo, que pueden situarse en los polos de un continuo. Uno de estos rasgos o polos fue la instrumentalidad, caracterizado por un léxico referido a la satisfacción de necesidades, al cumplimiento de una obligación así como a los grupos primarios (familia, compañeros). El otro extremo o rasgo se construyó en torno a un léxico sobre realización o proyección personal, tanto interior (psicológica) como exterior. Los análisis diferenciales según los distintos niveles educativos y tipo de profesión indicaron que para las personas con alto nivel educativo y alto estatus profesional lo más importante del trabajo se relacionaba con la realización personal, mientras que la instrumentalidad y la satisfacción de necesidades a través del trabajo estaba presente sobre todo en las personas con escaso nivel de estudios y con trabajos de poca cualificación. Finalmente, este patrón de resultados se vio apoyado por los obtenidos en el análisis de varios grupos de discusión realizados sobre el mismo tema, por lo que puede concluirse que coexisten en la sociedad muy diversos discursos morales del trabajo y que cada uno de estos son mantenidos y alimentados por diferentes grupos o sectores sociales, manifestándose una diferenciación social clara en la significación del trabajo (Crespo, et al., 1998).

El estudio de Cerrato, Villarreal, Apodaka, Ugarteburu, y Rubio planteó entre sus objetivos el conocer el impacto de los cambios estructurales de la sociedad postindustrial en las representaciones sociales del trabajo, en una muestra representativa de 584 personas de la población de Vizcaya. Estos autores concluyeron que el efecto de la socialización en un tipo u otro de sociedad generaba variaciones en las representaciones sociales del trabajo y en consecuencia en las diferentes visiones del mismo (Cerrato, Villarreal, Apodaka, Rubio, y Ugarteburu, 2003; Cerrato, Villarreal, Ugarteburu, Apodaka, y Rubio, 2003).

Los principales resultados teóricos del estudio fueron los siguientes. Los individuos socializados en un tipo de sociedad industrial, con más de 50 años, compartieron una visión del trabajo de tipo socio-identitario frente al posicionamiento de tipo económico-instrumental que caracterizó a los sujetos más jóvenes, entre 18 y 30 años. En esta imagen socio-identitaria del trabajo, presente en los sujetos de más edad, el trabajo tuvo una gran centralidad y se vinculó sobre todo con la identidad social y la estructuración de las relaciones sociales, dándose más importancia a las funciones psicológicas-sociales del trabajo y a sus aspectos expresivos y de realización personal, siendo mucho menos importante su función económica. La imagen económico-instrumental de los más jóvenes se reflejó en una centralidad muy baja y la pérdida de su importancia como agente socializador y estructurante de la identidad, propiciada por la precariedad laboral y la difusión de valores postmaterialistas que habrían provocado la aparición de formas postmodernas de socialización alternativas donde el trabajo es sustituido como elemento central de la identidad social. Por otra parte, se observaron, junto con los anteriores, valores consumistas propagados por una presión generalizada hacia el consumo (sobre todo de bienes simbólicos), lo cual explicaría que aunque en esta imagen del trabajo sus funciones instrumentales sean más importantes que sus funciones psicosociales la norma que más predomina sea la del trabajo como obligación, el trabajo ideal se defina en términos de autorrealización y buen sueldo y el estereotipo del trabajador fijo sea el de una persona con futuro. Parece que el posicionamiento ante el trabajo de estos jóvenes reflejaría una necesidad de trabajar para consumir en coherencia por lo expresado por Fromm (1970). El consumo de bienes simbólicos (moda, música, deporte, cultura, arte, ocio, etc.) implicaría la obligatoriedad de una cierta cobertura económica que sin el trabajo es muy difícil de conseguir.

Inspirado en los trabajos de Weiss y Kahn (1960) surgió el proyecto MOW (*Meaning of Working*) en donde, además de otros aspectos, se exploraron las definiciones que la gente le atribuye al trabajo. El grupo de investigadores del proyecto realizó un estudio transcultural (Bélgica, Gran Bretaña, República Federal de Alemania, Israel, Japón, Países Bajos, Estados Unidos y Yugoslavia) a través de dos tipos de muestras: una muestra representativa de cada país (muestra nacional) y otra formada por diez grupos ocupacionales (desempleados, jubilados, ingenieros, profesores, autónomos, trabajadores de cuello azul, trabajadores temporales, estudiantes y trabajadores de cuello blanco) y denominados grupos diana o *target*. En un primer momento, a través del análisis de la literatura, los autores identificaron veinte y seis conceptos del trabajo que fueron puestos a prueba en un estudio piloto. Finalmente se obtuvo el cuestionario definitivo compuesto por catorce ítems o definiciones de trabajo que se utilizarían en el proyecto MOW (1987). Los sujetos debían elegir los cuatro ítems que mejor definieran

cuando una actividad es trabajo. El número de frases fue determinada en base a que en el estudio piloto la mayoría de las personas (61%) utilizaban 3 ó 4 frases, siendo la cuarta afirmación elegida aproximadamente tres veces tan frecuentemente como la elección de tres afirmaciones. Los objetivos de los primeros análisis desarrollados fueron por una parte determinar las definiciones dominantes de trabajo en la muestra nacional representativa de los ocho países y ver las similitudes y diferencias entre las mismas, y por otro lado determinar los patrones de definiciones de trabajo característicos de cada grupo *target* o diana especificados en el estudio.

Los resultados respecto a la comparación internacional de definiciones de trabajo indicaron que el concepto “si recibes dinero por hacerlo” fue el más elegido para definir el trabajo en la mayoría de los países, seguido de “si forma parte de tus tareas”, “si añade algo de valor” y “si se contribuye con ello a la sociedad”. Por el contrario, el porcentaje de sujetos que definieron el trabajo como una actividad que requiere esfuerzo, ya sea físico o mental, fue muy pequeño. Respecto al segundo objetivo, para conseguir patrones de definiciones de los grupos *target* se desarrolló un análisis cluster con las catorce definiciones en una muestra representativa de todos los grupos. De este modo, los investigadores identificaron cuatro categorías o patrones de definiciones de trabajo:

1. Definición concreta del trabajo. La gente que define el trabajo de este modo destacarían los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral. Este cluster incluye las definiciones “si recibes dinero por hacerlo”, “si se hace en un lugar de trabajo”, “si lo llevas a cabo en un horario determinado” y “si no es agradable”.
2. Definición social. Las personas que definen el trabajo de este modo resaltan los aspectos o funciones de carácter social que el trabajo cumple para las personas tales como sentirse miembros de un grupo o colectivos o el de contribuir a la marcha de la sociedad a través del trabajo. La definición social del trabajo contenía las siguientes definiciones: “si lo haces para contribuir a la sociedad”, “si al hacerlo te sientes miembro de un grupo” y “si otros sacan provecho de ello”.
3. Definición del trabajo como carga. El trabajo es visto como una carga en la medida en que implica el desarrollo de un gran esfuerzo físico/mental. Entre los ítems elegidos por estas personas se encuentran “si es físicamente fatigante” y “si es mentalmente fatigante”.
4. Definición del trabajo como deber. Las personas que definen el trabajo de esta forma destacan el carácter obligatorio de dicha actividad. Ejemplos de ítems son “si forma parte de tus tareas” y “si tienes que dar en cuenta a alguien”.

Un análisis adicional de la relación de los diversos cluster con otras variables potencialmente explicativas mostró que la edad y el sexo no estaban fuertemente relacionados con ningún cluster específico. Dos factores sí resultaron significativos: la educación, de tal modo que a mayor nivel educativo mayor porcentaje de personas adscritas al cluster social y menor porcentaje de sujetos adscritos al cluster del trabajo como deber, y el país.

Posteriormente, autores del equipo MOW han llevado a cabo nuevos análisis que pueden considerarse como una extensión de los ya publicados en 1987. Así, por ejemplo, England y Harpaz (1990) analizaron las definiciones del trabajo de la muestra nacional representativa del estudio. Para este análisis propusieron previamente como punto de partida la clasificación de las definiciones del trabajo en función de los criterios anteriormente comentados: razones para trabajar, consecuencias o estados personales y coacciones o controles en el entorno de trabajo. Los resultados indicaron claramente que las afirmaciones asociadas con las “razones para trabajar” fueron las más frecuentemente usadas para definir el trabajo, siendo la “razón económica” la más utilizada para definir el trabajo en cinco de los seis países participantes seguida de “si forma parte de tus tareas”. Por otro lado, se obtuvieron seis patrones de definiciones del trabajo que tienen en cuenta no sólo las frases más escogidas por los sujetos sino también las menos elegidas. Finalmente, no se observaron influencias estadísticamente significativas en función del sexo y la edad, pero sí en el caso del nivel educativo y del rol organizacional, así como claras diferencias entre las naciones a la hora de definir el trabajo.

En otros estudios posteriores del equipo MOW también se han obtenido resultados de los cambios producidos en las distribuciones de definiciones entre 1982 y 1989 en la muestra norteamericana (Drenth, 1991; Ruiz-Quintanilla, 1991). En dos réplicas españolas de este estudio (Gracia, Salanova, Prieto, y Peiró, 1990; Gracia, et al., 1995), con una muestra de 416 jóvenes que se habían incorporado recientemente al trabajo, y con 307 de estos jóvenes un año después, se encontró que el trabajo fue definido prioritariamente como una actividad por la que “se recibe dinero” y se obtuvieron también agrupaciones de definiciones del trabajo similares a las obtenidas por el grupo MOW (1987).

3.3. Funciones psicosociales del trabajo

La centralidad y la importancia del trabajo viene determinada por las funciones que desempeña para los individuos, grupos y sociedades (Salanova, et al., 1993). Además, lo que demuestra la centralidad que ha ocupado el trabajo en las sociedades contemporáneas es que, como indica Blanch (1990) y Argyle (1972), el trabajo supone: a) algo más que un simple medio de obtención de bienestar material, b) es una importante fuente de satisfacción personal, c) organiza la identidad psicosocial, d) reorienta el sentido del tiempo existencial, e) ocupa un rango importante en la jerarquía de los valores socioculturales y f) resulta, a diferencia de lo que ocurre en otros entornos culturales, tanto o más atractivo que el ocio.

Son numerosos los estudios y los autores que se han centrado directa o indirectamente en la relevancia del trabajo y en las funciones que desempeña el mismo (Blanch, 1990; Jahoda, 1987; Salanova, et al., 1996; Salanova, et al., 1993). Es más, desde la Psicología Social suele considerarse las disfunciones del desempleo y el retiro y de cualquier inadaptación laboral desde la consideración de las funciones del trabajo, fundamentalmente como empleo (Agulló, 1997). La mayoría de ellos han resaltado su carácter positivo; no obstante, no hay que olvidar que el trabajo puede tener una función

malévola y ser disfuncional para las personas, acarreando consecuencias negativas como el estrés, la monotonía, la deshumanización o la humillación (Marx, 1867). Se suelen destacar las funciones positivas del trabajo para comprender los efectos negativos cuando resulta imposible acceder a él (sobre todo en el caso de ciertos colectivos como jóvenes, mujeres, parados de larga duración y de avanzada edad) o cuando es perdido por causas ajenas a la voluntad de uno (como en el caso de expedientes de regulación de empleo y de prejubilaciones derivadas de los mismos) (Álvaro, 1992). En este sentido el estudio de Jahoda et al. sobre los desempleados de Marienthal es muy ilustrativo sobre las funciones que cumple el trabajo en la vida de las personas (Jahoda, et al., 1933).

Jahoda (1987), Blanch (1990) o Salanova et al. (1993) entre otros autores destacan las siguientes funciones psicosociales que el trabajo cumple en las sociedades occidentales desarrolladas. En primer lugar se abordarán las funciones que pueden denominarse positivas o generadoras de bienestar psicosocial y a continuación se resaltarán los aspectos negativos o disfunciones psicosociales que puede ocasionar el complejo ámbito del trabajo.

3.1.1. Funciones positivas o generadoras de bienestar

De entre las funciones más importantes que cumple el trabajo, pueden destacarse las siguientes (Blanch, 1990; Jahoda, 1987; Salanova, et al., 1993):

Tabla VII: Funciones psicosociales positivas del trabajo

1. Significativa, integrativa
2. Estatus y prestigio social
3. Identidad personal
4. Económica
5. Interacción y contratos sociales
6. Estructuración del tiempo
7. Actividad obligatoria
8. Desarrollo de habilidades y destrezas
9. Transmisión de normas, creencias y expectativas sociales
10. Poder y control
11. Comodidad, confort

En primer lugar, muchos autores han resaltado la *función integrativa o significativa* que cumple el trabajo. El trabajo es un fenómeno complejo que puede proveer a la vida de integración, coherencia y significado. El trabajo puede ser una fuente de autoestima, autoactualización y realización personal. Por medio del trabajo las personas se realizan, dan sentido y propósito a sus vidas y pueden ser creativas. Sin embargo, es de señalar que el trabajo cumple esta función cuando es intrínsecamente motivador y satisfactorio y se convierte en una fuente de satisfacciones positivas. Esta función ha sido resaltada por autores como Friedman y Havighurst (1954), Steers y Porter (1975), Whitely (1985), Quintanilla (1984), Fineman (1987), Ruiz-Quintanilla (1988), Jahoda (1987), MOW (1987), Drenth (1991) y England (1991).

Además, el trabajo puede cumplir la *función de proporcionar estatus y prestigio social*. El estatus de una persona está determinado en gran parte por el trabajo que desempeña. Éste establece categorías y subdivisiones en cuanto al “rango social” que ocupa el individuo en la sociedad. Esta función del trabajo puede convertirse en una fuente de auto-respeto o bien de reconocimiento y respeto de los otros. En este sentido, el progreso y la promoción en el trabajo serán valorados porque conllevan un aumento del estatus y del prestigio social y laboral. Autores como Steers y Porter (1975), Frese (1982), Quintanilla (1984), Warr (1987), Ruiz-Quintanilla (1988), Jahoda (1987), MOW (1987) y England (1991) recogen la relevancia de esta función.

En relación con las funciones anteriormente descritas, el trabajo es también una *fuerza de identidad personal y laboral*. El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad de las personas. Además, permite la categorización de los sujetos en función de clases, estatus o influencias y establece jerarquías y agrupaciones de las cuales las personas derivan un sentimiento de seguridad, reconocimiento y comprensión. Las experiencias laborales, los éxitos y los fracasos en el trabajo contribuyen en cierta medida al desarrollo de la identidad personal y laboral. Esta función ha sido resaltada por Fagin y Little (1984) y Jahoda (1987).

En cuarto lugar, el trabajo cumple una *función económica*. Esta función posee un doble significado para el individuo: por un lado mantener un mínimo de supervivencia y por otro lado conseguir recursos que le permitan acceder a los bienes de consumo. Esta función se relaciona claramente con la parte instrumental del trabajo como medio para conseguir un propósito (bienes de consumo). El trabajo va acompañado por lo general de una relación contractual (empleo) y la persona desempeña el trabajo a cambio de dinero para asegurar su independencia económica y el control de su vida, así como la elección autónoma de actividades de tiempo libre. Esta función ha sido destacada por autores como Friedman y Havighurst (1954), Fagin y Little (1984), Fineman (1987), Ruiz-Quintanilla (1988), MOW (1987) y England (1991).

En quinto lugar, el trabajo representa una *fuerza de oportunidades de interacción y los contactos sociales*. Gran parte de las interacciones que mantiene la persona se dan en el contexto laboral. Las personas en el trabajo mantienen relaciones con sus supervisores, compañeros, subordinados, etc. En suma, es una fuente importante de relaciones interpersonales externa al núcleo familiar. El trabajo tiene componentes emocionales y afectivos y si las relaciones interpersonales que surgen y se desarrollan en él son enriquecedoras pueden mejorar también otros ámbitos de la vida. Autores como Friedman y Havighurst (1954), Steers y Porter (1975), Fagin y Little (1984), Jahoda (1987), MOW (1987), Warr (1987), y Ruiz-Quintanilla y England (1991) han resaltado la importancia de la función de la interacción social en el trabajo.

En sexto lugar, el trabajo cumple la *función de estructurar el tiempo de las personas*. El trabajo posee un papel dominante a la hora de estructurar el tiempo de las personas: el día, la semana, el mes, el año e incluso períodos más largos de varios años. Además, esa estructuración incide también en otros ámbitos de la vida tales como la planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio en general. Horarios de trabajo no habituales (por ejemplo, nocturnos o en fines de semana) pueden afectar seriamente la vida de los individuos y de los que les rodean. Así pues, la actividad laboral, al estructurar el tiempo en períodos temporales regulares y predecibles, provee un marco

de referencia útil para la vida de las personas. Esta función ha sido destacada por autores como Friedman y Havighurst (1954), Frese (1982), Fagin y Little (1984) y Jahoda (1987). Jahoda, et al. (1933) ilustra la importancia del trabajo como elemento estructurador del tiempo de la vida de las personas en su estudio sobre Marienthal:

Los hombres, solos o en grupo, pasan largas horas en la calle, pegados a las paredes o acomodados en la barandilla del puente. Apenas giran la cabeza cuando ven pasar un coche, y a veces encienden la pipa. Las conversaciones se alargan hasta el infinito, no hay nada que obligue a apresurarse, nadie tiene prisa [...]. De un total de 100 hombres, cuando se les pregunta sobre el tiempo que utilizan en sus desplazamientos, 88 contestan que no llevan reloj, y 31 únicamente tienen reloj en casa. En Marienthal existen dos tiempos, el de los hombres y el de las mujeres. La idea de un horario para los hombres hace tiempo que carece de sentido. Levantarse, comer, acostarse son los únicos puntos de referencia que siguen existiendo durante la jornada. En los intervalos el tiempo pasa sin que se sepa muy bien en qué se emplea. (p.139)

En séptimo lugar, el trabajo tiene una *función de actividad obligatoria*. El trabajo proporciona un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con objetivo y propósito. El trabajo también puede ser considerado como un deber de los individuos para con la sociedad, por lo que cumpliría una función de socialización de los miembros de forma que estos sirvan a la sociedad mediante el trabajo. Por otro lado, es obvio que las personas están obligadas a trabajar si quieren mantener sus funciones vitales. Esta función ha sido señalada por Fagin y Little (1984), Jahoda (1987), MOW (1987) y Ruiz-Quintanilla (1988).

En octavo lugar, el trabajo cumple una *función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas*. El trabajo puede requerir la coordinación de funciones intelectuales y motoras, las cuales pueden conducir con el tiempo al desarrollo de nuevas habilidades. Esta función ha sido enfatizada por Fagin y Little (1984), Jahoda (1987) y Warr (1987).

En noveno lugar, el trabajo cumple la *función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales*. Se puede expresar que el trabajo cumple un papel socializador de gran importancia. El sistema de normas, creencias, valores, expectativas e ideas sociales es transmitido por el trabajo. En el trabajo las personas se comunican entre sí y fruto de esa comunicación es la transmisión de expectativas, creencias, valores e informaciones no sólo relacionados con el trabajo sino también con otros ámbitos de la vida como la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc. Esta función ha sido enfatizada por Frese (1982).

En décimo lugar, el trabajo cumple la *función de proporcionar poder y control*. Mediante el trabajo se pueden desarrollar y adquirir la discreción, el poder y el control sobre otras personas y sobre cosas, datos y procesos. La organización del trabajo y la propiedad de los medios de producción y de los bienes producidos concede un control importante y una organización jerarquizada que se traduce en diferencias en términos de poder entre las personas. Esta función ha sido destacada por Fineman (1987) fundamentalmente.

Por último, el trabajo puede cumplir la *función de proporcionar confort y comodidad*. En este sentido, las personas pueden tener en el trabajo la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo y un buen horario de trabajo. Esta función ha sido señalada por el equipo MOW (1987).

Un aspecto importante a tener en cuenta es que estas funciones se derivan de un tipo concreto de trabajo, el trabajo asalariado. La mayor parte del trabajo en las sociedades modernas cumple los criterios del “empleo”. Y, como institución sociocultural, cumple (aquí y ahora) el conjunto de funciones que se acaban de referir (Agulló, 1997). No obstante, estas funciones tienen mucho de psicosocialmente universales, estructurantes, primordiales, independientes de las características de cada individuo y preexistentes al mismo en tanto que se es ciudadano, y cuyo acceso a las mismas (o sea, su desarrollo) es fuente de bienestar para las personas (Blanch, 1990). Precisamente este autor lleva a cabo la elaboración de un cuadro de las “funciones básicas” que por su sistematicidad complementan las funciones anteriormente citadas. Blanch (1990) señala dos grandes grupos de funciones, socioeconómicas y psicosociales.

Funciones socioeconómicas:

- Vía de acceso al circuito de la producción-distribución-consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material.
- Institución de reparto social de la renta.
- Agente de socialización secundaria.
- Medio de producción y regulación de relaciones interpersonales.
- Mecanismo organizador de tiempos y espacios sociales cotidianos.
- Fundamento de legitimación social.
- Contexto de afiliación, vinculación, participación, comunicación e interacción grupal.

Funciones psicosociales:

- Ocasión para el logro de autonomía financiera, ideológica y moral.
- Eje vertebrador de la actividad personal, de sus estructuras, ritmos, rutinas y rupturas.
- Fuentes de roles, estatus e identidad, y de sentido para la vida misma.
- Oportunidad para el desarrollo de aspiraciones, planes, expectativas, conocimientos, actitudes, habilidades y conductas profesionales y sociales.
- Experiencia de emociones asociadas al pensamiento autorreferencial, emergente en situaciones de logro, control y eficacia.
- Cauce de desarrollo de la percepción de la utilidad social y personal.
- Punto de articulación de proyectos individuales y colectivos.
- Modo de imposición de un régimen de actividad y orientación de la misma.

3.3.2. Funciones negativas

La mayoría de las funciones del trabajo revisadas coinciden en su carácter positivo (autorrealización, contactos interpersonales, fuente de identidad, etc.). Pero el trabajo puede cumplir también funciones negativas, las cuales vienen determinadas por la forma en que se organiza y las relaciones de dominación y poder que lo sustentan. Cuando el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, no potencia la autonomía, etc. puede desempeñar funciones negativas para la persona. De las funciones positivas del trabajo o generadoras del bienestar se podrían deducir las disfunciones o funciones negativas que ocasiona el fenómeno del trabajo. Pero nuevamente es necesario distinguir entre el hecho de carecer de trabajo asalariado del hecho de trabajar de forma precaria en cualesquiera de sus múltiples modalidades.

Según Quintanilla (1984), un enfoque particular para el estudio y análisis de los efectos (y funciones) negativos del trabajo puede situarse en las distintas concepciones del trabajo y de los trabajadores y en el mundo organizativo de las empresas. En las últimas décadas se han producido en el panorama general del trabajo y de los sistemas de producción transformaciones tan importantes como las que en su día se derivaron de la Revolución Industrial.

Precisamente a partir de las consecuencias de la Revolución Industrial y del taylorismo en los trabajadores, el análisis detenido y profundo de la función alienante del trabajo fue realizado entre otros por Marx (1867). El hombre puede estar alienado por la deshumanización del trabajo, que predominó en las primeras sociedades industrializadas capitalistas. Para Marx (1867), el trabajo empieza a constituir una alienación para el hombre:

Primero, por el hecho de que el trabajo es externo para el hombre, no tiene naturaleza intrínseca, no se afirma a sí mismo, no se siente contento sino infeliz, no desarrolla libremente su energía física y mental, sino que mortifica su cuerpo y arruina su mente. El trabajador sólo se siente a sí mismo fuera del trabajo, y en su trabajo se siente fuera de sí mismo. Él se siente en casa cuando no está trabajando, y cuando trabaja se siente fuera de casa. Su trabajo no es voluntario, sino coercitivo y es forzado. (p.70)

Siguiendo con la exposición de Quintanilla (1984), en los últimos 30 años el avance tecnológico ha sido tal que ha sobrepasado las óptimas expectativas de los sociólogos futuristas de la década de los cincuenta. Lo que se esperaba que fuera un sistema aceptado plenamente por empresarios y sindicatos para aliviar las condiciones del trabajo, propiciar el tiempo libre y el ocio y promocionar la vida de los trabajadores, se ha convertido en una amenaza para el trabajador, en un notable aumento del paro, en un miedo en muchos casos psicológico a la innovación tecnológica. Más aún, este avance tecnológico, que en ocasiones ha significado un verdadero alivio en las condiciones físicas del trabajo, ha emplazado la tarea en un lugar marginal o privilegiado según se mire. Parece que el trabajo moderno (y el que está por venir) esté condenado a generar efectos indeseables en el trabajador, como una especie de Segunda Revolución Industrial caracterizada por una evolución tecnológica sin control.

Por otra parte, existen otros componentes que influyen en estos eventos: la estructura organizativa de las empresas (estilos de dirección, roles y estatus organizacionales, etc.), la familia, el individuo, ciertos aspectos relativos a la comunidad a la que pertenece la persona, su grupo de referencia, etc. No obstante y en referencia al papel del contexto laboral y su relación con las funciones negativas del trabajo, los modelos organizacionales tienen una relevancia importante sobre el comportamiento laboral y en la génesis de psicopatologías y funciones negativas del trabajo (Jahoda, 1987; Quintanilla, 1984).

El estudio empírico de las funciones negativas del trabajo se ha analizado también desde el marco de la investigación sobre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico. En este contexto es relevante la revisión realizada por Warr (1987) sobre las dimensiones del ambiente laboral y el “modelo vitamínico” propuesto para explicar la influencia que el ambiente tiene sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, y los estudios sobre el contenido del trabajo, entre los que destaca el modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980). Igualmente resultan relevantes los estudios sobre los estresores laborales desarrollados por Peiró (1993) y sobre la satisfacción y la insatisfacción del hombre en el trabajo de Parker (1972). Warr (1987) presenta en su modelo vitamínico la influencia que ciertos aspectos del ambiente laboral pueden tener sobre el bienestar psicológico, similar al efecto que ciertas vitaminas puedan tener sobre el bienestar físico. Para Warr (1987), existen nueve características básicas que son beneficios que se pueden obtener del trabajo y que son definitorias del ambiente o contexto laboral. Estas características son: la oportunidad de control, la oportunidad de utilizar las habilidades, metas generadas externamente, variedad, claridad ambiental, oportunidad para realizar contactos interpersonales, disponibilidad de dinero, seguridad física y posición social valorada. Análoga a las acciones de las vitaminas, niveles insuficientes de estos factores ocasionan un decremento en la salud psicológica y altos niveles en algunos de estos factores también provocarían tal decremento. Ahora bien, niveles elevados en otras características no afectan al bienestar psicológico negativamente. La disponibilidad de dinero, la seguridad física y la posición social valorada, aunque se incrementen, no ocasionan una disminución en la salud psicológica, mientras que niveles muy elevados en el resto de las características sí pueden afectar negativamente. Según Warr (1987), “dosis” excesivas de responsabilidad y control en el trabajo, incertidumbre en la utilización de nuevas habilidades, asignación de metas, variedad, etc. pueden incidir negativamente en el bienestar psicológico de la persona.

En los estudios sobre el contenido del trabajo se ha ido identificando una serie de características de la propia tarea que si están presentes en forma adecuada contribuyen al bienestar psicológico de los trabajadores, pero si están inadecuadamente representadas -bien por defecto, bien por exceso- se convertirían en una fuente importante de desmotivación, insatisfacción y estrés de forma parecida a lo planteado por Warr (1987). Entre las características consideradas como más relevantes se pueden citar las siguientes (Hackman y Oldham, 1980; Peiró, 1993):

- *Oportunidad para el control.* Hace referencia al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los eventos. La falta de control intrínseco (sobre el propio trabajo) produce consecuencias

psicológicas y somáticas negativas; el excesivo control y con ello responsabilidad también conllevan consecuencias negativas.

- *Oportunidad para el uso de habilidades.* Está muy relacionada precisamente con la función psicosocial del mismo nombre. Diversos estudios han mostrado las relaciones positivas de esta variable con la satisfacción laboral y negativas con ansiedad, depresión, irritación y quejas somáticas (insomnio, vértigo, falta de respiración, fatiga).
- *Variedad de tareas.* Hace referencia a la novedad y el cambio en un determinado entorno o ambiente laboral. Tener un amplio rango de tareas de las que ocuparse puede exigir concentración y atención de la persona a unos niveles que pueden ser estresantes o generar sentimientos de ineficacia personal al no poder atender adecuadamente a todas las demandas. Por otro lado, se ha informado sobre sentimientos negativos y tensión laboral asociados con trabajos aburridos y con falta de estimulación del entorno.
- *Feedback de la propia tarea.* La información retroalimentada sobre las propias acciones y sus resultados es, dentro de ciertos límites, un aspecto valorado por las personas. Se ha observado niveles más altos de agotamiento emocional en los trabajadores que ocupan puestos en donde la retroalimentación está ausente o es insuficiente.
- *La identidad de las tareas.* Hace referencia al grado en que las tareas y actividades laborales forman un todo coherente y organizado. Diversos estudios han puesto de manifiesto que esta característica de la tarea presenta relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral y negativas con desórdenes somáticos y menores.

Parker (1972) ha señalado que en función de las características propias del trabajo éste puede cumplir funciones negativas y ser fuente de insatisfacción para las personas. Según este autor, es posible distinguir claramente entre trabajos satisfactorios e insatisfactorios, con sus correspondientes funciones positivas y negativas asociadas que podrían extenderse a los ámbitos extra-laborales (por ejemplo, la organización o la familia). Parker (1972) diferencia seis componentes del trabajo que cumplen funciones positivas y que conducen a la satisfacción laboral, y cinco componentes que cumplen funciones negativas produciendo insatisfacción en el trabajo. Los seis componentes que cumplen funciones positivas hacen que mediante el trabajo la persona pueda: a) sentir que está “creando algo”; b) utilizar sus habilidades en la realización de tareas; c) sentir que se “siente escuchada” en el trabajo; d) usar la iniciativa y tener responsabilidad para tomar decisiones; e) mantener relaciones interpersonales con otros; y f) trabajar con competencia y compromiso.

Pero también el trabajo puede cumplir funciones negativas y llevar a la insatisfacción. Las características del trabajo que potencian estas funciones son: 1) el trabajo repetitivo, que infrautiliza las habilidades y capacidades de la persona; 2) hacer sólo pequeñas partes del proceso de trabajo, lo cual es frecuentemente la consecuencia de una especialización excesiva; 3) hacer tareas aparentemente no útiles, que no producen nada, sólo para mantener un determinado ritmo de producción; 4) sentir

inseguridad en la estabilidad del trabajo; y 5) sentirse ampliamente supervisado en detalles que no tienen gran relevancia.

Estos y otros son con frecuencia generadores de estrés (Peiró, 1993) y tienen consecuencias negativas sobre el bienestar psicológico y la salud física y mental de las personas. Desde la perspectiva del estrés laboral, durante las últimas décadas se ha ido tomando progresivamente conciencia de los factores psicosociales del trabajo y la necesidad de conocer y comprender mejor las condiciones que pueden hacerlo más humano y menos nocivo para las personas. Ello ha estimulado los estudios sobre las condiciones de trabajo y los estresores laborales con el fin de identificarlos y determinar los potenciales riesgos y daños que se desprenden de tener que afrontarlos o estar expuestos a ellos (Labrador, 1993; Lazarus y Folkman, 1984). Las fuentes del estrés como función negativa asociada al trabajo se agrupan en torno al ambiente físico del trabajo y los contenidos del puesto, el desempeño de roles y las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera y la implantación de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo (Peiró, 1993).

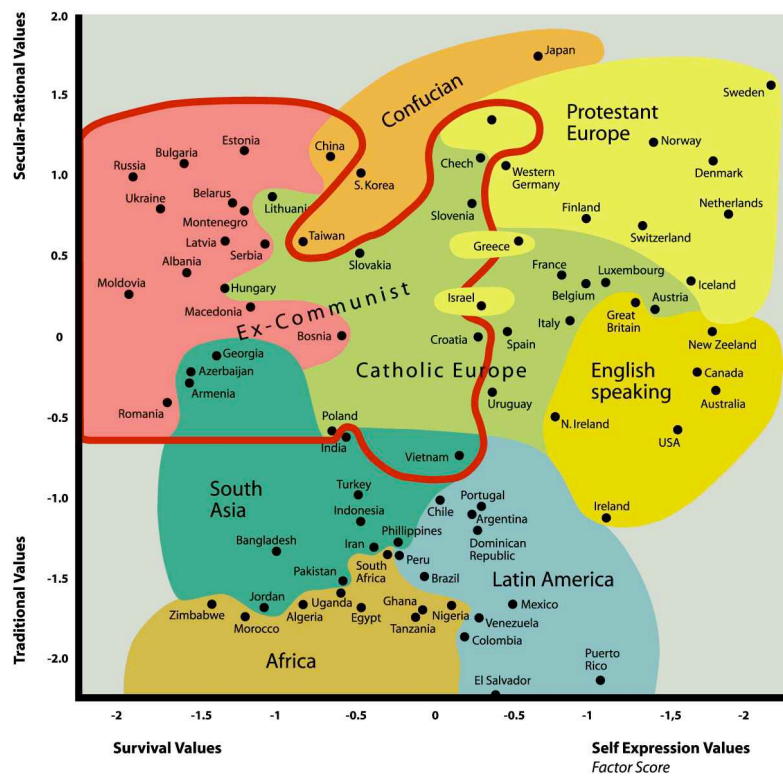
Finalmente y a modo de síntesis, Jahoda (1987) expresa que las funciones negativas del trabajo se derivan de soportar frustraciones en situaciones de empleo. Las causas principales de frustración son: a) la estructura general de las sociedades industrializadas; b) la estructura organizativa de las empresas; y c) la naturaleza de las tareas. Todas las anteriores aportaciones pueden ser agrupadas en alguna de estas tres categorías. Por ejemplo, las aportaciones de Warr (1987) y Hackman y Oldham (1980) hacen referencia a la naturaleza de las tareas que la persona debe ejecutar en su puesto de trabajo. La evolución del sistema productivo capitalista citada por Quintanilla (1984) se englobaría dentro de la estructura general de la sociedad donde se da el trabajo.

En definitiva, son las condiciones de trabajo, cómo y dónde se desarrolla, la naturaleza de las tareas, el tipo de organización, la cultura y el lugar donde se da, las que provocan que el mismo cumpla funciones psicosociales tanto positivas como negativas. La forma en que se manifiesta el trabajo, resultado de la interacción entre elementos provenientes de los tres niveles citados por Jahoda (1987), afecta tanto a la forma de trabajar como al significado que se le otorga, a la personalidad y a la salud de los trabajadores.

Si bien hasta ahora el foco de interés han sido las condiciones bajo las cuales el trabajo se convierte en una fuente de disfunciones psicosociales, también deben abordarse dichas disfunciones que, del trabajo entendido en forma y maneras precarias, se derivan. Algunas de los efectos negativos ya se han citado anteriormente; no obstante, Agulló (1997) los resume en los siguientes: discriminación, marginación, inseguridad, explotación, alienación, insolidaridad, degradación, estrés, ansiedad, pérdida de autoconfianza y autoestima, desesperación, sensación de fracaso, sensación de frustración, insatisfacción, desequilibrios físicos y psicológicos, desmotivación, fatiga, aislamiento, inadaptación laboral, envejecimiento prematuro, carga mental excesiva, incremento del consumo de drogas y alcohol, deterioro de la salud mental, accidentes laborales, exclusión, suicidio y muerte.

CAPÍTULO II: SIGNIFICADO DEL TRABAJO

The Inglehart-Welzel Cultural Map of the World



Es innegable que el trabajo ha ocupado un lugar central en la historia del último siglo como factor esencial de la economía mundial en tanto que actividad de producción y transformación de bienes, servicios o símbolos. Constituye uno de los elementos más relevantes para el desarrollo de las sociedades occidentales cumpliendo importantes funciones económicas, sociales y políticas. También en el siglo XX el trabajo ha adquirido la dignidad de objeto de estudio científico, hasta tal punto que el desarrollo de las ciencias del trabajo ha devenido en un factor fundamental en los procesos de modernización de los países, especialmente en los países líderes de la economía mundial. El desarrollo de estas ciencias, con su énfasis en la organización y en la Psicología y la Sociología del Trabajo, ha contribuido enormemente al éxito con que esas naciones líderes desempeñan en el concierto mundial. Por otro lado, no hay que olvidar que entre los elementos emblemáticos del siglo XX figuran los revolucionarios métodos empleados por F. Winslow y H. Ford por las gigantescas transformaciones de productividad que caracterizaron a la industria del siglo (Andreassi, 2004).

El trabajo, y especialmente el trabajo industrial, también ha contribuido a dibujar el paisaje artístico en este siglo, tanto a la izquierda como a la derecha del espectro ideológico y cultural. En el primer caso, a través de una abundante literatura social que en su crítica al capitalismo hace aparecer el trabajo o su ausencia como vehículo de penuria, pero donde se forja la conciencia revolucionaria y emancipadora del obrero. Las obras *The jungle* de U. Sinclair o *Las uvas de la ira* de J. Steinbeck son claros ejemplos de ello. En el segundo, el trabajo es el instrumento de exaltación del superhombre fascista, como hace E. Jünger en *Der Arbeiter*. Tampoco el cine, el arte por excelencia del siglo XX, se ha sustraído del papel fundamental del trabajo en las sociedades: la lúgubre *Metrópolis* de F. Lange y la libertaria *Tiempos modernos* de C. Chaplin (Blanch, 2003)

Pero el trabajo, además de ser uno de los pilares de las sociedades contemporáneas desarrolladas, es al mismo tiempo un fenómeno de importancia incuestionable en la vida de las personas y en la configuración de los roles sociales, ya que define el ciclo del tiempo en días, semanas, años y períodos más largos; también marca la división entre trabajo productivo y entre actividades auto y heterodeterminadas (Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988). Asimismo, se presta a legitimar las fases biográficas socialmente establecidas como la educación y la preparación para el trabajo, la vida laboral y la prejubilación o la jubilación ordinaria. Igualmente son patentes los lazos entre el trabajo y otras áreas relevantes de la esfera vital de las personas como son la familia, el ocio, la religión, la comunidad, etc. (England y Harpaz, 1990).

Por otra parte, el trabajo constituye en sí mismo un importante factor de socialización (Álvaro, 1992). La actividad laboral contribuye al desarrollo de la persona en sociedad y a su integración social a través de las múltiples funciones que éste cumple para los individuos. De igual modo el trabajo define buena parte de la estructura social, constituyendo un elemento importante de estratificación social y de asignación de estatus a los diferentes miembros de la sociedad.

La importancia del trabajo ha sido resaltada por numerosos autores. Siguiendo a Claes (1987), se pueden observar diversos aspectos que ponen de manifiesto hasta qué punto el trabajo es significativo para las personas. En primer lugar, cabría destacar la inversión en tiempo, esfuerzo y recursos que las personas realizan en actividades relacionadas con el trabajo. Prueba de ello es el aumento de tiempo de preparación para

acceder a un buen empleo y cada vez desde edades más tempranas las personas planifican, se forman y se preparan para el trabajo. Una vez en el mercado laboral, habría que incluir el gran número de horas invertido en el trabajo, que llegan a ocupar casi un tercio del tiempo de los trabajadores de los países industrializados (England, Coetsier, y Claes, 1987). Además, hay que añadir el tiempo que invierten las personas en preocupaciones relacionadas con el fenómeno laboral.

En segundo lugar, el trabajo proporciona a las personas la satisfacción tanto de necesidades económicas como psicológicas y sociales. Tal y como se comentó en el capítulo I, el trabajo no es sólo un medio de obtención de recursos económicos necesarios para la supervivencia humana, sino que permite la satisfacción de necesidades psicosociales como el desarrollo personal y la integración del individuo en la sociedad. Las consecuencias psicológicas derivadas de las experiencias del desempleo y del retiro son indicativas de la importancia del fenómeno laboral en la satisfacción de este tipo de necesidades (Friedman y Havighurst, 1954). Igualmente, las investigaciones sobre la cuestión de la lotería (Morse y Weiss, 1955; MOW, 1987; Warr, 1982) ilustran este pensamiento, ya que en ellas un alto porcentaje de los sujetos afirman consistentemente que continuarían trabajando incluso aunque tuvieran dinero suficiente para vivir confortablemente sin trabajar el resto de sus días.

Finalmente, Claes (1987) señala que otro concepto que pone de manifiesto la importancia del trabajo es la evolución de las concepciones legales y sociales respecto a los derechos del trabajo, especialmente en el sentido de reconocer los derechos de los grupos sociales más desaventajados (mujeres, minorías raciales, categorías de edad protegidas, etc.) con el consiguiente cambio en las políticas y prácticas de empleo. Además, según esta autora los cambios en la legislación afectarán con el tiempo al significado que el trabajo tiene para estos colectivos. Así pues, es contrastable que la importancia del trabajo depende en gran parte de las funciones psicosociales que desempeña para las personas y, en consecuencia, del significado y valor asociado al mismo. De esta manera, el trabajo no es sólo una realidad socioeconómica sino también una construcción sociocultural.

Tradicionalmente el significado del trabajo ha sido objeto de estudio de gran interés para los psicólogos sociales y de las organizaciones por el importante papel que juega en la explicación y comprensión de la conducta individual en el contexto de trabajo. Desde esta perspectiva su estudio generalmente ha sido abordado a través de las actitudes y valores hacia el trabajo que manifiestan las personas, por lo que desde una perspectiva psicológica ha sido analizado como un constructo individual adquirido a través de la interacción social. Sin embargo, en las últimas décadas la aproximación al significado del trabajo se ha realizado con mayor frecuencia como una construcción sociocultural, concebida como un conjunto de significados o representaciones -creencias, actitudes, valores, normas, expectativas en torno al trabajo- establecidos a través de la interacción en un colectivo humano determinado, dentro del marco de una sociedad y de una cultura concretas.

Frente a la concepción individual tradicional, la nueva interpretación cultural del trabajo saca a la luz en principio tres aspectos o dimensiones que reflejan la naturaleza social de la construcción del fenómeno laboral como objeto de conocimiento. Por un lado, sitúa el significado del trabajo dentro de lo que se podría denominar estructuras de

conocimiento o representaciones cognitivas-simbólicas de la información social, poniendo de manifiesto el contenido de la cognición social. Por otro lado, revela el origen social del mismo, ya que la simbología del trabajo es creada y reforzada a través de la interacción social. Y finalmente el significado del trabajo es concebido como una realidad socialmente construida y compartida por los individuos o colectivos que conforman una sociedad determinada, por lo que manifiesta dos realidades: una realidad social subjetiva y otra realidad social objetiva.

Desde esta interpretación cultural del trabajo, tal y como ha sido apuntado por diversos autores (MOW, 1987; O'Brien, 1994; Wilpert, 1994), se hace posible el análisis del significado del trabajo desde diversas perspectivas (Wilpert, 1994): el significado filosófico-antropológico, el significado social-objetivo, el papel económico y el significado subjetivo y psicológico del trabajo. Por otra parte, otros autores han expresado la importancia teórica y práctica del estudio del significado del trabajo. El equipo MOW (1987) concluye que existen al menos cuatro razones por las que es pertinente estudiar el significado del trabajo.

En primer lugar, por su *importancia histórica y filosófica*. Cabe destacar cómo el significado del trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia dependiendo de factores sociales, económicos, políticos y culturales de cada sociedad en un momento determinado, reflejado en el apartado de la perspectiva histórica del trabajo. Esta evolución del significado del trabajo a lo largo de la historia ha conducido a que el significado atribuido al fenómeno laboral sea central en las sociedades modernas y aún siga siéndolo en las sociedades postmodernas.

En segundo lugar, por la *importancia individual del trabajo* reflejada en las múltiples funciones que desempeña para la persona. Desde una concepción individual, el significado del trabajo desempeña un papel esencial en diversas teorías sobre la conducta organizacional, contribuyendo a la integración de los resultados de las investigaciones. Tradicionalmente, el significado del trabajo ha sido abordado como elemento predictivo de la conducta laboral y concebida como una actitud, estudiado desde un punto de vista motivacional y más ligada a las reacciones emocionales individuales.

Aunque actualmente existe cierta polémica en torno a la relación entre significado del trabajo, o más específicamente, entre actitud y su capacidad para predecir la conducta, la literatura sobre el tema aporta bastante evidencia a su favor. Wiener y Vardi (1980) y Mishra y Gupta (1994) observaron una relación positiva entre implicación con el trabajo y ejecución o desempeño. Paterson y O'Driscoll (1990), además de comprobar nuevamente la relación entre implicación laboral y desempeño, encontraron que la implicación con el trabajo era un predictor importante de las conductas relacionadas con el desarrollo de las tareas en el puesto de trabajo. Greenberg (1977) apuntó que los sujetos adscritos a los valores de la ética protestante mostraban mejor ejecución o desempeño en tareas repetitivas, y tendían a mejorar su desempeño cuando recibían autoevaluaciones negativas. Kazanas (1978) mostró que los individuos con orientaciones intrínsecas mostraban una mayor satisfacción en el trabajo y tenían una productividad más alta que aquellos con orientaciones más extrínsecas. England (1975) demostró la relación entre valores y éxito en puestos de dirección, y Roberson (1990) obtuvo apoyo empírico a favor de distintas hipótesis relacionadas con la influencia que el significado del

trabajo tiene sobre los procesos de motivación a través de su impacto en las percepciones del ambiente de las organizaciones.

Alcover et al. (2004) manifiesta el hecho de que los psicólogos sociales han considerado de manera tradicional a las actitudes como los principales antecedentes del comportamiento. Ahora bien, este autor expresa que, en la línea de la perspectiva cultura de Wilpert (1994), la constatación de que otras variables como las normas personales y los factores culturales también desempeñan un importante papel, ha propiciado que se incluyan los valores -y entre ellos los valores laborales- como antecedentes primeros del comportamiento. Los valores constituyen la base de las actitudes, de modo que puede establecerse de manera lógica una relación entre valores, actitudes y comportamiento (Alcover et al., 2004), lo que resalta aún más la importancia del estudio de los valores laborales englobados dentro del significado del trabajo.

En tercer lugar, por la *importancia de ser una variable causal en los cambios sociales e institucionales*. Se entiende que las personas no sólo desarrollan el significado del trabajo como resultado de sus experiencias de trabajo, sino que a la vez los significados desarrollados acaban afectando y cambiando las organizaciones y la estructura social. Es decir, una vez que estos patrones de significado del trabajo han sido desarrollados por los individuos y grupos de personas, estos pueden afectar a las organizaciones y a la sociedad en áreas tales como la movilidad, el conflicto, la productividad, etc. modificando así las organizaciones y creando otras nuevas.

En cuarto y último lugar, por su *importancia temporal y cultural*. Los cambios en el contexto sociocultural y de las tendencias sociales afectan al significado del trabajo modificándolo y transformándolo. Diversos autores (Inglehart, 1991; Yankelovich, 1981) señalan que los cambios en los valores sociales debido al incremento, entre otros factores, en el nivel educativo de las personas están produciendo cambios en el significado del trabajo, de manera que la ética tradicional del trabajo está siendo sustituida por una nueva ética donde la autonomía y el trabajo interesante priman más que la moral del trabajo duro y el orgullo por lo realizado (Cherrington y England, 1980). Los trabajadores actualmente desearían algo más que una paga, seguridad y buenas condiciones físicas de trabajo; exigirían trabajos que les permitieran expresar sus habilidades (O'Brien, 1994). Por otro lado, la concepción del trabajo caracterizada por la alta importancia concedida al trabajo por encima del resto de las esferas de la vida estaría siendo reemplazada por una nueva ética distinguida por una mayor valoración del tiempo libre y por la concepción del trabajo como un derecho más que como una obligación (Jackson y Shuler, 1990; Salanova, et al., 1996). Consecuentemente, algunos autores han apuntado que este cambio de ética puede tener implicaciones a nivel organizacional y ser responsable en parte de una menor productividad (Cherrington y England, 1980). Para hacer frente a este problema, los psicólogos han puesto en práctica diversas estrategias como las técnicas de enriquecimiento del trabajo, que evidencian que nuevos significados del trabajo requieren nuevos métodos de motivar a los trabajadores. Igualmente, la situación actual de la economía mundial y local -desempleo, precariedad, condiciones inestables- imprimen en las personas una valoración y un significado del fenómeno laboral que bien podrían provocar una ética del trabajo diferencial en los inicios del siglo XXI.

Por su parte, O'Brien (1994) ha señalado igualmente tres razones por las que estudiar el significado del trabajo. La primera sería el deseo de controlar los posibles cambios en el compromiso y la ética laborales. Según O'Brien (1994), varios autores han planteado la posibilidad de que en las últimas décadas las expectativas de trabajo hayan cambiado debido a un aumento de la educación y de la riqueza. Los trabajadores no sólo quieren un sueldo, seguridad y unas buenas condiciones físicas de trabajo, sino también puestos que les permitan demostrar sus habilidades naturales y adquiridas. Otros, por el contrario, sostienen que existe todavía una gran proporción de la población activa que considera sus empleos desde una perspectiva meramente instrumental. En este sentido y coincidiendo con el equipo MOW (1987), este autor señala que gran número de estudios han abordado precisamente la polémica acerca de la prevalencia del significado instrumental y expresivo del trabajo en la sociedad actual.

Una segunda razón dada por este autor se relaciona con la necesidad de predecir las reacciones de los empleados ante el cambio tecnológico. Los trabajos están cambiando rápidamente como resultado de la introducción de las nuevas tecnologías tanto informáticas como de la información. Como consecuencia los trabajos que requieren bajos niveles de habilidad se están reduciendo, mientras se produce en ciertos puestos de trabajo la implantación de maquinaria que sustituye al personal humano. De esta manera, los nuevos trabajos que surgen se caracterizan por requerir altos niveles de habilidades, flexibilidad, iniciativa e implicación y, por ende, trabajadores comprometidos para lograr un buen ajuste. No obstante, otras voces llaman la atención sobre el diseño instrumental de muchos de los nuevos puestos de trabajo, que apenas ofrecerían oportunidades para el desarrollo de las capacidades de la persona pero sí recompensas materiales. Dados estos cambios en los diseños de los trabajos, cabe preguntarse si actualmente las personas tienen orientaciones hacia el trabajo que se ajusten al tipo de recompensas que ofrecen estos nuevos puestos de trabajo.

La última razón apuntada por O'Brien (1994) para estudiar el significado del trabajo es evaluar sus implicaciones para las relaciones entre los empleados, los sindicatos y la dirección. Desde este punto de vista surgen cuestiones sobre el papel de la dirección en proporcionar a las personas trabajos que permitan su autorrealización, además de un buen sueldo y seguridad y la ampliación de las demandas tradicionales de los sindicatos - buen sueldo, buenas condiciones laborales- hacia otras relacionadas con la autonomía y la participación de los trabajadores. También cabría preguntarse si se conseguirán esos trabajos de calidad a través de un conflicto empresarial y, si es así, cómo podría resolverse.

Las razones revisadas para el estudio del significado del trabajo ponen de manifiesto la importancia que actualmente tiene abordar su análisis tanto en el nivel individual como social. La revisión teórica y empírica del constructo indica la necesidad de conseguir una delimitación conceptual más rigurosa del mismo, así como la articulación de una teoría que sea capaz de explicar los antecedentes y consecuentes del significado del trabajo (Calvo, 2002). Si bien el significado del trabajo ha sido definido de diversas formas y analizado desde diversas perspectivas y teorías, no se dispone de una definición detallada, precisa y consistente ni tampoco un marco teórico sólido que permita conocer y comprender el significado del trabajo.

A continuación, se abordarán las diferentes aproximaciones de análisis del significado del trabajo a través del estudio de las actitudes hacia el trabajo, los valores laborales, las normas sociales hacia el trabajo, etc. Seguidamente se comentarán las diferentes perspectivas de estudio en la formación y cambio del significado del trabajo. Y en último lugar, se describen los principales resultados obtenidos en los diferentes estudios realizados en torno a los determinantes del significado del trabajo y sus consecuencias en las conductas de trabajo.

1. Delimitación conceptual

A pesar de que el significado del trabajo se ha considerado un tema de interés para las ciencias sociales desde hace más de cincuenta años y a pesar de la importancia que el trabajo puede adquirir para la mayoría de las personas en las sociedades actuales, todavía no se encuentra una conceptualización rigurosa (Calvo, 2002; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988; Sverko y Vizek-Vidovic, 1995) ni una teoría bien articulada en la que se especifiquen los antecedentes y consecuentes del mismo (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla, 1988). Únicamente puede destacarse la propuesta a finales de la década de los ochenta de un equipo de investigadores de distintos países, bajo la denominación de *MOW International Research Team*, de un modelo teórico heurístico y empíricamente probado del significado del trabajo, que se describirá más adelante.

Hasta hace unas décadas, muy pocas investigaciones han sido publicadas bajo la denominación propiamente dicha de “significado del trabajo”. Por el contrario, la inmensa mayoría de los estudios que lo han abordado lo han hecho bajo otras denominaciones. En este sentido, cabe destacar algunas investigaciones sobre el significado del trabajo desde: las actitudes generales hacia el trabajo (Salanova, Calvo, Sancerni, y González, 1987; Salanova, Peiró, y Hontangas, 1990; Torregrosa, 1989), el compromiso e implicación con el trabajo (Kanungo, 1981, 1982; Lawler y Hall, 1970; Lodahl y Kejner, 1965; Morrow, 1983; Saal, 1973; Saleh, 1981), la alienación (Gardell, 1971; Kanungo, 1981, 1982; Seeman, 1959; Wilensky, 1981), la saliencia o importancia del trabajo (Super, 1976; Sverko, 1989; Sverko y Vizek-Vidovic, 1995), los valores hacia el trabajo (Mortimer y Lorence, 1979; MOW, 1987; Super, 1976), la ética protestante (Blood, 1969; Furham, 1990; Rabinowitz, 1981; Rabinowitz y Hall, 1981; Rabinowitz, Hall, y Goodale, 1977), los valores hacia el trabajo (Mortimer y Lorence, 1979; MOW, 1987; Super, 1976), la satisfacción con el trabajo, el ambiente laboral y/o la organización (Lindsay y Knox, 1984; Mannheim, 1975), la motivación laboral (Lawler, 1973; Locke, 1991), las funciones del trabajo (Álvaro, 1992; Cherrington, 1980; Jahoda, 1987; Warr, 1982), el interés central en la vida (Dubin, 1956; Dubin y Champoux, 1977; Taveggia y Ziemba, 1978) y la centralidad del rol laboral (Mannheim, 1975, 1983, 1993; Mannheim y Angel, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984).

Por otro lado, Alcover et al. (2004), siguiendo a Salanova et al. (1996), expresa que desde una perspectiva individual el significado del trabajo ha sido analizado desde muy diferentes enfoques teóricos: motivación laboral, representaciones sociales, experiencias laborales, características de la personalidad e interacción de factores personales y experienciales.

Significado del trabajo y motivación laboral. Desde esta posición se considera que la motivación laboral está en función del significado del trabajo. Si la motivación implica un esfuerzo intencionado y mantenido aplicado a actividades que ofrecen consecuencias futuras o abstractas, éstas solo pueden anticiparse cuando se cuenta con un máximo de información sobre el contexto y sobre los propios recursos. Así, cuando una situación proporciona una información máxima se dice que es una situación con significado para la persona y, a la vez, esta situación es motivadora. En consecuencia, la motivación laboral se da sólo cuando la información o el significado del trabajo que se realiza es en cierta medida gratificante o es interpretado positivamente (Guion y Landy, 1972).

Significado del trabajo y representaciones sociales. Otros autores, como Fineman (1991), consideran el significado del trabajo como una representación social en el sentido de que dicho significado es el resultado de un proceso de construcción social en el que intervienen las creencias, normas y expectativas acerca del trabajo que predominan en cada momento sociohistórico. Cada grupo social construye y reproduce las significaciones de las experiencias que considera relevantes, lo que da lugar a significados del trabajo estructurados en continuos bipolares como maldición-castigo, esclavitud-emancipación o alienación-realización (Blanch, 2003; Cerrato, Villareal, Apodaka, et al., 2003; Cerrato, Villareal, Ugarteburu, et al., 2003; Crespo, et al., 1998).

Significado del trabajo y experiencias laborales. Esta perspectiva asume que el significado que las personas atribuyen a su trabajo es el resultado de la interpretación que hacen de sus experiencias laborales, de manera que son éstas las que influyen sobre las actitudes y los valores laborales, la forma de pensar e incluso la personalidad. Es decir, se apoya la idea de que las personas se convierten en lo que hacen, de modo que un trabajo sin contenido producirá trabajadores que se sienten inutilizados y que perciben su trabajo como inútil; y a la inversa, un trabajo rico en contenido y que permite el uso de conocimientos y habilidades a la persona provocará una sensación de plenitud y permitirá atribuir un significado a lo que se hace (O'Brien, 1994).

Significado del trabajo y características de la personalidad. Desde este enfoque se mantiene que el significado del trabajo es una característica estable, adquirida relativamente temprano (durante la infancia y la adolescencia), que se mantiene a lo largo de la vida e invulnerable a las influencias de las experiencias laborales. En suma, el significado del trabajo y en general los valores laborales constituirían una especie de constelación de lo que se puede llamar personalidad laboral, que permanece inalterable a lo largo de la vida de las personas.

Significado del trabajo e interacción de factores personales y experienciales. Por último, se han propuesto modelos integradores (Drenth, 1991) que reconocen tanto la existencia de un núcleo relativamente estable y permanente, constituyente de la personalidad, y la influencia que sobre el mismo ejercen las experiencias laborales acumuladas a lo largo de la vida laboral de las personas, existiendo entre ambos factores una interacción continua.

Esta diversidad de aproximaciones al significado del trabajo pone de manifiesto no sólo la ambigüedad del concepto sino también la complejidad que encierra. Ello ha conducido al surgimiento de un gran interés por delimitar conceptualmente el significado del trabajo. Los estudios del equipo *Meaning of Working International Research Group*

(MOW, 1987) y el *Work Importance Study* (Super y Sverko, 1995) pueden considerarse como los más significativos en este sentido. Por otro lado, cabe destacar la nueva aproximación al significado del trabajo desde una perspectiva constructivista, dado que desde este nuevo paradigma se trata de desvelar la construcción sociocultural de lo que significa trabajar para la gente.

Quizás la ambigüedad en torno al significado del trabajo tenga que ver con que tradicionalmente la importancia, valor y significado que el trabajo tiene para las personas ha sido abordado fundamentalmente desde el concepto de actitud (como la implicación o el compromiso con el trabajo) y de valores (como valores y metas laborales). Según Alcover et al. (2004), trazando un vector imaginario que se desplazara desde lo más general a lo más particular, se puede afirmar que cada contexto social, cultural, político, económico e histórico conforma unos significados y valores relacionados con el trabajo propios que son transmitidos a las personas a través del proceso de socialización, que cristalizan en un significado y unos valores particulares de cada individuo (sometidos a las influencias concretas procedentes de las interacciones y relaciones con otras personas a lo largo de la experiencia vital), los cuales a su vez condicionan la formación y el desarrollo de las actitudes hacia los distintos aspectos implicados en el trabajo. La delimitación conceptual de las actitudes y los valores ha resultado a su vez un tema controvertido desde sus comienzos. Ya que parte del abordaje del significado del trabajo se ha realizado desde estos dos constructos, se hace necesario profundizar en los mismos y en la evolución que han sufrido para poder comprender e interpretar los estudios realizados.

El concepto de *actitud* ha sido definido de muy diversas formas a lo largo del tiempo, de manera que existen al menos unas setenta definiciones de actitud, de las cuales cerca de medio centenar fueron hechas antes de 1940 (Jiménez, 1985). Ello es un reflejo de la evolución del concepto determinada por los diferentes paradigmas de estudio y marcos teóricos que se han ido sucediendo: primero desde una perspectiva conductista y posteriormente desde planteamientos cognitivistas, que han desembocado en las dos grandes orientaciones que tratan de explicar el pensamiento social, la perspectiva del cognitivismo social y la teoría de las representaciones sociales.

Durante la primera mitad del siglo XX, bajo la influencia del conductismo, la actitud se considera como una respuesta anticipatoria y de mediación ante determinados estímulos que el sujeto aprende a través de las contingencias de refuerzo (premio y castigo). Desde esta perspectiva, una de las definiciones más clásicas del término actitud es la de Rosenberg y Hovland (1960), quienes consideran el concepto de actitud como un constructo multidimensional conformado por tres componentes principales: afectivo (relacionado con los sentimientos evaluativos de agrado o desagrado), cognitivo (relacionado con las creencias, opiniones o ideas acerca del objeto de actitud) y cognitivo/conductual (relacionado con las intenciones conductuales o tendencias de acción). Asimismo, en consonancia con el paradigma conductista vigente, estos autores definen el concepto de actitud como una predisposición a responder a alguna clase de estímulo con una cierta clase de respuesta. De ello se deriva que el concepto de actitud se sitúa exclusivamente en el polo de la respuesta e implica la existencia de un estímulo ya constituido, presente en la realidad social y hacia el cual se reacciona según el tipo de disposición interna que el sujeto haya adquirido en relación al mismo. Tal y como señala

Ibáñez (1988), el concepto de actitud tiende a ser un instrumento para conocer al individuo o predecir su conducta personal, prevaleciendo la dimensión afectiva de las actitudes por encima de su dimensión cognitiva.

A lo largo de la década de los sesenta la influencia conductista perderá fuerza para ir dejando paso a una nueva perspectiva. La psicología cognitiva emergerá a lo largo de los setenta y los ochenta como una verdadera revolución del estudio que se sentirá en todo el campo de la psicología y que conlleva un nuevo abordaje y estudio del concepto actitudinal. Esta nueva perspectiva, llamada inicialmente psicología social cognitiva y posteriormente cognición social, se interesará fundamentalmente por las “cogniciones” o representaciones cognitivas del conocimiento que incluyen actitudes, creencias y valores, así como por los procesos cognitivos individuales, esto es, por la organización y estructura del conocimiento y el procesamiento de la información (sujeto como procesador de la información). Más concretamente, la cuestión central a dilucidar ha sido la integración y relación de las diferentes estructuras de conocimiento, así como el conjunto de actividades del sistema psíquico del individuo a través de las cuales se procesa la información proveniente del mundo exterior y que da como resultado el conocimiento individual de la realidad social. Desde esta perspectiva se hará un especial hincapié en el elemento cognitivo de las actitudes y se utilizarán constructos como “estructura de conocimiento”, “conjunto de creencias”, “imagen”, “proposiciones”, etc. para describir la representación mental o estructura cognitiva de una actitud (Lameiras, 1997).

La definición de actitud que emergerá desde los principales exponentes de esta corriente y asimilada por la mayoría de los estudios sobre actitudes será la elaborada por Fishbein y Ajzen (1975). Entienden la actitud desde un modelo unidimensional, enfatizando el carácter evaluativo de las actitudes como su más importante e incluso único componente. En consecuencia se produce una distinción: por un lado el concepto de actitud, y por el otro lado el concepto de creencias y el concepto de intención conductual o conducta manifiesta. El término creencia se reserva para las opiniones mantenidas acerca del objeto de actitud y las intenciones conductuales hacen referencia a alguna especie de predisposición para cierta clase de acción relevante para la actitud. De este modo, Fishbein y Ajzen (1975) proponen que el término actitud debería ser usado para referirse al sentimiento general, permanentemente negativo o positivo hacia alguna persona, objeto o problema, o como una predisposición aprendida a responder de forma consistente, favorable o desfavorablemente, con respecto a un objeto dado. Por tanto, las actitudes representan las emociones relacionadas con el objeto de actitud, su evaluación positiva o negativa. Al igual que en el conductismo, desde la psicología cognitiva también se resalta la dimensión afectiva o emocional de la actitud para explicar la conducta del individuo.

Obviamente, la definición de Fishbein y Ajzen (1975) no es la única definición de las actitudes generada desde esta perspectiva. Existen múltiples definiciones planteadas desde diversos modelos teóricos y en función de sus interpretaciones acerca de los procesos subyacentes a las actitudes. No obstante, cabe señalar algunas aportaciones que, exentas de las restricciones que imponen los partidismos teóricos, abordan el concepto de actitud enfatizando su naturaleza evaluativa (Lameiras, 1997). Por ejemplo, Pratkanis (1989) la define como la valoración por parte de la persona de un objeto de pensamiento. En la misma línea, Eagly y Chaiken (1992) la definen como una tendencia

psicológica que se expresa a través de la valoración de una entidad particular con algún grado de aprobación o desaprobación. Se entiende por tendencia psicológica el estado interno de la persona y por valoración todo tipo de respuestas valorativas, aparentes o encubiertas, cognitivas, afectivas o conductuales. También es de destacar que las autoras diferencian entre los términos valoración y afecto, siendo éste último los sentimientos o emociones que las personas experimentan en relación con los objetos de actitud. Las aportaciones de Eagly y Chaiken (1992) suponen una reconsideración de los elementos afectivos, cognitivos y conductuales del modelo tripartito no como elementos estructurales de la actitud, sino como antecedentes y/o consecuentes del constructo actitudinal.

Lameiras (1997) expresa que frente a estas concepciones cognitivo-rationales sobre el estudio de las actitudes se aprecia un nuevo movimiento hacia una aproximación motivacional en su estudio. Diversos autores reclaman un nuevo paradigma alejado de las concepciones racionales y rígidas del paradigma cognitivo, y que se enfaticen los elementos afectivos y emocionales como importantes componentes de la actitud, así como que se considere al individuo activado por necesidades, deseos y emociones.

Las diversas controversias en torno al concepto de actitud, las dificultades para predecir la conducta a través de las actitudes y su dimensión ahistórica y vacía de cualquier contenido específico del contexto social han supuesto serias limitaciones en la explicación y comprensión de las acciones humanas (Fishbein y Ajzen, 1975). En consecuencia se ha cuestionado la posición central de las actitudes en el campo de la Psicología Social y se ha intentado incorporar nuevos conceptos que regulen la conducta humana como por ejemplo los *valores* (Sheriff, 1980). De este modo han surgido nuevas investigaciones sobre la relación entre estos dos términos, sus similitudes y diferencias, etc.

La consideración como objeto de análisis de otras estructuras de conocimiento como los valores ha supuesto una nueva concepción de la estructura y organización del conocimiento. Frente a una postura más clásica que consideraba que el valor, al igual que el conocimiento, como un componente de la actitud, ha surgido una postura alternativa donde los valores se erigen como un concepto más amplio que el de actitud. De este modo, sobre un mismo valor básico se fundamentarían varias actitudes más específicas.

Además, las limitaciones de los paradigmas cognitivos también han conllevado la incorporación al análisis de las acciones humanas de las dimensiones que surgen del contexto social donde la cognición del sujeto tiene lugar, dotando de un contenido social la construcción individual. Esta tendencia de la Psicología Social a superar la concepción individualista, proporcionando un contenido social a los conceptos psicológicos que intentan explicar la conducta social, ha supuesto el desarrollo de una nueva interpretación de la construcción del conocimiento o cognición social, la concepción social. Desde este punto de vista, no sólo se analiza la organización del conocimiento y el procesamiento de la información sino también se considera el contenido social específico de la misma. Ello pone de manifiesto la naturaleza social de la cognición y reconoce la importante función que desempeña el pensamiento social en la organización de la realidad.

Dentro de este enfoque de la concepción social de la construcción del conocimiento se pueden diferenciar dos posturas o tendencias. Por un lado, una concepción defendida por la tradición anglosajona de estudio de la Psicología Social -si bien con algunas “contaminaciones” de corte europeo-, representada por psicólogos que intentan fundamentar la conducta humana en las condiciones estructurales de los sistemas sociales. Y por otro lado, otra concepción social defendida por la tradición de estudio europea, que plantea abiertamente el origen colectivo de los valores, actitudes y creencias que tiene manifestación en las conductas individuales, y que ha derivado en la teoría de las representaciones sociales.

La primera concepción sigue considerando los sistemas representativos cognitivos (como los valores, actitudes y creencias) como productos individuales que están modulados por el contexto social y cultural en el que se desenvuelve la persona. La adquisición o aprendizaje de estos elementos o estructuras de conocimiento se hace posible mediante la interacción social entre individuo y grupos sociales. En este sentido, los sistemas de representación cognitivos son entendidos como ideologías implícitas de una sociedad o grupo social que determinan la forma en que un individuo se orienta en sus relaciones sociales y en su comprensión del entorno social. Constituyen, por tanto, elementos estructurales del contexto social que influyen en la representación cognitiva y preferencial que los sujetos construyen. En este sentido, se mantiene un “conductismo social”, ya que se entiende que el sujeto reacciona ante la estimulación externa, o sea, la estimulación ante la estructura y condiciones de un sistema social determinado. Estas estructuras de conocimiento aparecen como una estructura representativa y preferencial individual (respuesta, variable dependiente) que incorpora los cambios o transformaciones producidas por las condiciones sociales, económicas y políticas.

La segunda concepción surge con un fundamento teórico más radical que recupera, a diferencia de la anterior, otras dimensiones que también dan cuenta de la naturaleza social de la cognición. En este sentido, la teoría de las representaciones sociales pretende dar cuenta de la construcción social de la realidad desde un punto de vista totalmente distinto al del cognitivismo social. Para esta teoría, la naturaleza social de la cognición no sólo obedece al objeto de estudio, sino también a su origen social -es creada y reforzada a través de la interacción social- y a su modo de existencia social, común a los diferentes miembros de un grupo social o de una determinada sociedad y, por ende, socialmente compartido por un determinado colectivo.

La teoría de las representaciones sociales tiene su arranque cuando, a finales de la década de los setenta, Moscovici (1973, 1984) recupera para las ciencias sociales el concepto de representaciones colectivas de Durkheim bajo la denominación de representaciones sociales. Con ello pretendía enfatizar las relaciones existentes del concepto con la Psicología Social antes que con la Sociología. Las representaciones sociales (colectivas) son un fenómeno social en base al cual se construyen las representaciones individuales, siendo estas últimas la expresión particularizada y adaptada de las representaciones sociales (colectivas) a las características individuales de cada persona concreta (Ibañez, 1988).

Frente a la perspectiva del cognitivismo social que entiende las estructuras del conocimiento como la internalización de un modo de vida generado por las condiciones sociales, la perspectiva de las representaciones sociales parte del supuesto de que éstas

son sistemas cognitivos de carácter impersonal. Es decir, no son el producto de los sistemas cognitivos individuales sino que pertenecen al patrimonio cultural de la comunidad, por lo que se les puede denominar producciones mentales colectivas que trascienden a los individuos particulares de una sociedad (Ibáñez, 1988). Constituyen sistemas representativos o conjuntos de significados (estímulo o variable independiente) que describen e interpretan las condiciones y la estructura social (respuesta o variable dependiente), por lo que son los que modulan y controlan la experiencia y la conducta orientativa individual y colectiva. En este sentido puede interpretarse la afirmación de Moscovici (1984) de que las representaciones sociales son una realidad social objetiva que puede modelar la conducta individual. Dado que tienen un origen social, forman parte de la realidad social constituyendo elementos culturales objetivos que “filtran” las experiencias y conductas individuales. Asimismo, se entienden como variable independiente que está a su vez producida por los propios colectivos y sujetos individuales, por lo que no son únicamente una realidad social objetiva, sino también una dimensión subjetiva del individuo que lo construye. Es producto de la experiencia colectiva y, a su vez, genera dicha experiencia colectiva: es estímulo y respuesta en forma disociable (Ibáñez, 1988).

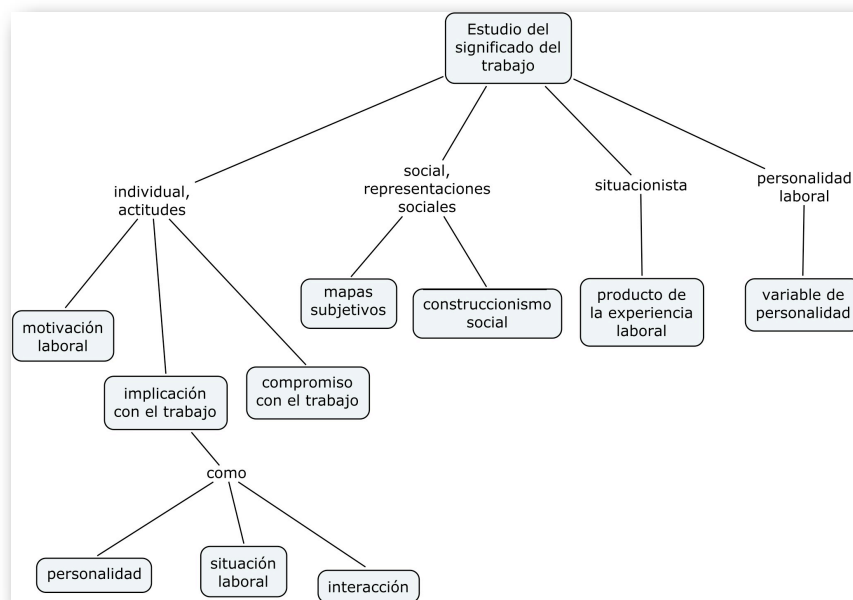
Cabe señalar que desde esta nueva visión de la construcción social del conocimiento las representaciones sociales emergen como un concepto diferente al de actitud. Mientras en general las actitudes se entienden como una respuesta a un estímulo, las representaciones sociales son el estímulo y determinan la respuesta simultáneamente. Asimismo, el concepto de representación social, como teoría o modelo de conocimiento que incluye valores, creencias, ideas y actitudes (Moscovici, 1973), constituye el concepto central en la construcción del conocimiento. Por tanto, este concepto acoge e integra la actitud de su estructura conceptual como uno de sus componentes, y se entiende como una disposición más o menos favorable hacia un objeto. La actitud expresa una orientación evaluativa sobre la que se articulan los componentes afectivos que dinamizan y orientan la conducta originando sentimientos y emociones en las personas (Ibáñez, 1988).

En consonancia con esta evolución del interés de la Psicología Social por el concepto de actitud como elemento clave para la explicación del comportamiento hasta el énfasis por la concepción y explicación de la construcción social del conocimiento a través de las representaciones sociales, se pueden apreciar en la literatura actual diversas conceptualizaciones del significado del trabajo que se pueden agrupar en dos dimensiones (Calvo, 2002; Salanova et al., 1996): individual-social y situacionista-personalidad. En primer lugar, desde una perspectiva constructivista del conocimiento, el significado del trabajo se puede estudiar desde sus dos polos: el social y el individual. Y en segundo lugar, el significado del trabajo se ha estudiado bien desde un planteamiento situacionista, bien como una variable de la personalidad.

Desde una perspectiva individual, el significado del trabajo ha sido abordado desde diversos puntos de vista. Así, desde una aproximación tradicional centrada en el concepto de actitud como elemento clave en la explicación del comportamiento se ha considerado el significado del trabajo a través del concepto de “implicación para el trabajo”. Dicha actitud ha sido definida de muy diversas formas desde su aparición en la literatura científica. Dado que este concepto será abordado con mayor profundidad en un apartado

posterior, a continuación se expresarán algunas de las definiciones más relevantes que ponen de manifiesto las diferentes concepciones que se mantiene respecto a la actitud. En primer lugar cabe destacar las definiciones de Lodhal y Kejner (1965), quienes en uno de los primeros estudios sobre el análisis de “implicación para el trabajo” distinguieron por un lado entre el grado de identificación psicológica con el trabajo y por otro el grado en que el desarrollo del trabajo afecta a la autoestima. Estas definiciones reflejan la naturaleza multidimensional del concepto y, por tanto, sus dimensiones cognitivas y motivacionales. Posteriormente, Kanungo (1982) asume que la implicación para el trabajo es el componente cognitivo pero no afectivo de la actitud, definiéndola como una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica con el trabajo. Recientemente, Sverko y Vizek-Vidovic (1995) han retomado el concepto y, tras criticar la concepción restrictiva de Kanungo (1982), reivindican los componentes afectivos y conductuales, además del cognitivo, en la implicación para el trabajo.

Figura 3: Estudio del significado del trabajo



Por otra parte, desde el punto de vista de su formación, esta actitud denominada implicación para el trabajo ha sido considerada desde tres perspectivas teóricas distintas, por lo que ha sido definida, por una parte, como característica de la personalidad adquirida en el proceso de socialización temprana; por otra, como una característica individual pero determinada fundamentalmente por la situación de trabajo y resultado de la experiencia laboral; y por último, como una característica del sujeto fruto de la interacción entre las características personales y las características de la situación de trabajo.

Siguiendo dentro de la aproximación individual y prestando atención a las reacciones emocionales, Steers y Porter (1975) consideran el significado del trabajo como un indicador de la motivación laboral. Para estos autores, la mayor o menor implicación para el trabajo va a depender en buena medida del grado de ajuste entre las características y necesidades del individuo y la naturaleza y exigencias del trabajo. El trabajo puede ser una fuente importante de identidad y autoestima, de la que se derivan

sentimientos positivos que conducen a aumentar la implicación para el trabajo, o por el contrario puede ser una fuente de frustración, aburrimiento y un sinsentido. En este último caso, esos sentimientos negativos pueden conllevar a reducir el nivel de implicación, la satisfacción laboral y el deseo de ejecución.

Otros autores también definen el significado del trabajo en términos de actitud laboral generalizada o actitud generalizada hacia el trabajo, relevante en el proceso motivacional (Salanova, Osca, Peiró, y Sancerni, 1991). En este sentido, Salanova et al. (1996) lo definen más específicamente como “una actitud psicosocial hacia el trabajo, que los individuos y grupos sociales van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo” (p.30). Según estos autores, esta actitud es flexible, ya que puede variar en función de las experiencias subjetivas personales y de aspectos situacionales o contextuales. Otro aspecto que destacan Salanova et al. (1996) se refiere a que el significado del trabajo representa un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y el valor que el trabajo tiene para la vida de las personas y los grupos sociales. No obstante, cabe resaltar que estos autores definen el significado del trabajo a través del concepto de actitud generado desde la perspectiva conductista tradicional, ya que entienden que el significado del trabajo es “una predisposición a responder a alguna clase de estímulo con una cierta clase de respuesta y que estaría compuesta por aspectos cognitivos (creencias, informaciones y conocimientos), afectivos (valores, metas y emociones) y predisposicionales o intencionales de la conducta” (p.30).

Frente a este tipo de definiciones que se centran en el concepto de actitud a la hora de abordar el significado del trabajo, existen otras dentro de la aproximación individual que incluyen otras estructuras de conocimiento como pueden ser los valores, las normas o las expectativas. Un ejemplo de este tipo de definiciones es la ofrecida por Loscocco (1989), quien señala que el concepto de significado del trabajo está constituido por dos componentes principales: a) el compromiso con el trabajo, entendido como una orientación general que refleja la importancia del rol del trabajo para la identidad de la persona; y b) los valores del trabajo, que representan las funciones que el trabajo cumple para el ser humano.

El significado del trabajo también puede estudiarse desde una perspectiva social. Desde este punto de vista, el significado del trabajo es concebido como parte de la construcción social de la realidad (Berger y Luckman, 1966), constituyendo una realidad social objetiva de la misma, que regula la conducta de los individuos en sus interacciones con las instituciones sociales. Por lo tanto, conforma un componente de realidad social que tiene influencia en las acciones individuales y la naturaleza de la sociedad (Ruiz-Quintanilla, 1991).

Bajo la perspectiva social el significado del trabajo puede considerarse también como una representación social. Se trata de una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos, con una cierta autonomía respecto a las normas societales e infraestructura cultural propia de la época y el país, y que además se ve influida por los condicionantes históricos que la han ido moldeando y creando (Salanova, et al., 1990). En consecuencia, puede expresarse que el trabajo ha ido teniendo diferentes significados sociales a lo largo del tiempo, tal y como se ha revisado en el apartado de la evolución histórica del trabajo.

De manera más específica, al hablar de representaciones sociales se toma como referencia la conceptualización de Doise (1986), que las define como principios generadores de tomas de postura anclados en criterios socio-categoriales, conceptualización que constituye una especificación de la definición que Moscovici realizó de dicho concepto en 1973 como “la elaboración de un objeto social por parte de una comunidad con el objeto de comportarse y comunicar” (p.251). Las representaciones sociales son estructuras de conocimiento en las que se pueden diferenciar, a nivel operacional, una actitud, que en el caso del trabajo sería el equivalente del concepto de satisfacción laboral (Cooper, 2002; Munduate, 1997), un campo representacional (Moscovici, 1976), un sistema categorial (Tajfel, 1984; Turner, 1987), y un conjunto de explicaciones y atribuciones (Hewstone, 1992; Hewstone y Jaspars, 1984; Jaspars y Hewstone, 1990) de los fenómenos implicados. Igualmente, el objeto representacional no es un objeto neutro, sino que es un objeto emocionalmente saturado que en un contexto intergrupar es capaz de modular la identidad y la autoestima de los miembros de un grupo (Devos y Deschamps, 1996).

En esta misma línea, Salanova et al. (1996) expresan que el significado del trabajo depende en cierta medida de las creencias, normas y expectativas que existen en una determinada sociedad respecto al trabajo, reconociendo con ello la autonomía personal a la hora de atribuir significado al fenómeno laboral. Por último, Ruiz-Quintanilla (1988) considera el significado del trabajo como un sistema evaluativo de representaciones sociales o “mapas subjetivos” del ambiente individual, las actividades a realizar y la propia persona que las realiza, incluyendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales.

Considerando el trabajo como una representación social, Fineman (1991) manifiesta que una teoría psicosociológica de gran relevancia para estudiar el significado del trabajo es el construccionismo social. Fineman (1991) critica duramente el paradigma cuantitativo en el estudio del significado del trabajo y de las actitudes en general. Considera que es necesaria una aproximación cualitativa y plantea el estudio de la emergencia de los significados del trabajo desde el construccionismo social para comprender y describir los procesos sociales que lo sustentan, lo que implica situarse en una perspectiva interpretativa propia de una aproximación organizacional (Van Maanen, 1988; citado por Fineman, 1991). Dentro de este contexto epistemológico, las representaciones sociales constituyen un marco de referencia psicosociológico de gran relevancia desde el punto de vista de construccionismo social, tal y como la formuló Moscovici (1976), y son consistentes con dicho paradigma (Gergen, 1989). Es decir, el significado del trabajo puede considerarse como una representación social, una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos, con una cierta autonomía funcional respecto a las normas sociales y culturales propias de cada época y sociedad y que además se ve influida por los condicionantes históricos que la han ido moldeando y creando (Salanova et al., 1996). El estudio de los significados del trabajo desde la óptica de la teoría de las representaciones sociales permitiría situar estos significados en un esquema interpretativo capaz de integrar tanto los aspectos cognitivos de los significados del trabajo a nivel individual como las características del contexto social e interpersonal en el que se inserta el trabajo como fenómeno multidimensional (Depolo y Sarchielli, 1987).

En esta misma línea, Ruiz-Quintanilla y Wilpert (1988) señalan que, ante la necesidad de delimitar conceptual y teóricamente el significado del trabajo, se debería ir más allá de la identificación de grupos específicos de actitudes relacionadas con elementos concretos del ambiente de trabajo de la persona y centrar los esfuerzos en lograr identificar orientaciones hacia el trabajo más comprensivas, transituacionales y relativamente más perdurables o resistentes, es decir, en términos de sistemas evaluativos y cogniciones de la persona respecto al trabajo. De esta manera, los autores consideran el significado del trabajo como:

Un sistema evaluativo de representaciones internas relacionadas mutuamente, o como sistema de mapas subjetivos del ambiente individual, las actividades y la propia persona, comprendiendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales. Esas evaluaciones normativas vendrían determinadas por las normas sociales y culturales propias del ambiente social del individuo, que no pueden ser consideradas de modo independiente al mismo y que, indudablemente, influyen en la construcción y modificación del significado psicológico del trabajo. (Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988, p.4)

Ante esta definición cabe destacar que los autores asumen que la manera en que las personas ordenan sus aspiraciones y expectativas relacionadas con el trabajo le dan al mismo su particular significado subjetivo. El significado del trabajo es el resultado de un proceso interactivo entre las características personales y la experiencia de trabajo que se desarrolla a lo largo de toda la vida.

Como puede apreciarse, este tipo de definiciones no sólo conciben el significado del trabajo como un concepto más global que la mera actitud, sino que además se muestran en consonancia con la perspectiva social, ya que en ella se destaca el importante papel que desempeña el sistema de creencias, valores y normas que circulan en una determinada sociedad en la formación y modificación del significado subjetivo o individual del trabajo. Ahora bien, aunque desde esta definición se entiende que, en cierta medida, el significado que se atribuye al trabajo depende de las creencias, valores, normas y expectativas que existen en una determinada sociedad respecto al trabajo, ello no significa que todos los individuos de una sociedad posean el mismo significado del trabajo. Tal y como puede deducirse de las revisiones de los estudios realizados, la manera particular de entender el trabajo viene dada por los determinantes culturales, sociales e históricos y por la incidencia de variables personales como son las características de personalidad y las experiencias personales que interactúan con dichos determinantes socioculturales.

Desde una aproximación situacionista, O'Brien (1994) considera que el significado del trabajo es un producto de la experiencia laboral. El significado del trabajo para cada persona se formaría en función de las experiencias que va teniendo en su ambiente laboral. De este modo, aquellas personas que se encuentran en trabajos monótonos, aburridos, que no pueden desarrollarse personalmente en el trabajo acabarían viendo el mismo como un medio para conseguir otros fines. El significado del trabajo sería una adaptación cognitiva a un puesto determinado, como una forma de interpretar las experiencias laborales, propia y particular de cada sujeto. Esta postura surge una clara

oposición a aquélla que considera que el significado del trabajo es una variable que forma parte de la personalidad laboral.

La consideración del significado del trabajo como una variable de la personalidad o como un producto de la experiencia laboral guarda estrecha relación con la controversia existente respecto a la estabilidad de ese significado. Son dos las tesis que se mantienen sobre esta cuestión (Drenth, 1991). Los defensores de la tesis de la estabilidad plantean que el significado del trabajo se adquiere relativamente pronto en la vida y que una vez adquirida apenas cambia lo largo del tiempo. Desde esta postura se entiende que la persona tiene una serie de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo que han sido aprendidos durante la infancia y la adolescencia y que forman parte de su personalidad laboral, por lo que serán difícilmente modificables por las experiencias laborales. Por el contrario, los defensores de la tesis de la modificación plantean que el significado del trabajo en general y los valores laborales en particular van a variar a lo largo de la vida sujetos a la influencia de diversas variables situacionales, de las etapas por las que pasan las personas y de los diferentes roles que se adoptan durante el ciclo vital. Especialmente relevantes en este proceso son la adopción del rol laboral y las experiencias que cada sujeto vive en su trabajo.

Como puede apreciarse, la diferencia entre estas dos tesis se encuentra en la concepción del significado del trabajo que adoptan sus defensores. Los autores que defienden la tesis de la estabilidad ven el significado del trabajo como una variable de personalidad, mientras que los defensores de la tesis de la modificación lo conciben como un producto de la experiencia laboral. Drenth (1991) propone un acercamiento interactivo. Según este autor, si bien es verdad que los valores son profundamente establecidos a través de la educación recibida en la infancia y la adolescencia y tienen un efecto duradero en la personalidad del individuo, también es verdad que los individuos adaptan y modifican esos valores en función de las diferentes fases y las distintas situaciones sociales que van afrontando a lo largo de sus vidas.

Una vez revisados los distintos acercamientos al concepto de significado del trabajo, se está en condiciones de revisar y analizar las diversas definiciones que sobre el mismo se han realizado. Uno de los estudios más importantes realizados sobre el significado del trabajo es el proyecto MOW (1987). Dentro de una perspectiva social, el grupo MOW (1987) también considera la importancia de las características personales, las experiencias laborales y los determinantes socioculturales así como sus interacciones en la formación del significado del trabajo. Estos autores apuntan algunas características definitorias del constructo (Salanova et al., 1996).

En primer lugar, el significado del trabajo no es un concepto psicológico unidimensional, sino que está compuesto por diferentes variables o dimensiones. Concretamente, se considera como un constructo psicológico multidimensional y definido en términos de cinco dimensiones: a) centralidad del trabajo como un rol de vida, b) normas sociales sobre el trabajo, c) resultados valorados del trabajo, d) importancia de las metas laborales y e) identificación con el rol laboral. No obstante, como resultado de su investigación, estos autores señalan que las dimensiones que más información aportan son la centralidad del trabajo, las normas sociales y los resultados valorados del trabajo e importancia de las metas laborales, dejando en un segundo plano la dimensión relativa a la identificación con el rol laboral.

En segundo lugar, estos autores señalan que el significado del trabajo es un constructo dinámico. No es algo que se configura en un momento dado y permanece así para siempre, sino que es algo que continuamente se está reconfigurando, modificando o reafirmando. Este constructo se forma a partir de las interacciones entre variables personales y ambientales. Cambios en el individuo o en su ambiente, especialmente en el de trabajo, pueden conllevar cambios en el significado del trabajo. Sin embargo, aunque esto último es prácticamente aceptado por la gran mayoría de los investigadores, en lo que no hay acuerdo es en la profundidad del significado del trabajo, es decir, el debate sobre la estabilidad del significado del trabajo a lo largo del tiempo.

En tercer lugar, los investigadores señalan que el significado del trabajo no es un constructo limitado a las experiencias y sentimientos relacionados con el trabajo concreto que la persona realiza en un momento determinado; posee un significado mucho más global, refiriéndose al significado de trabajar en general. En cuarto lugar, y como ya se ha referido anteriormente, el significado del trabajo no sólo varía a lo largo de la historia. En un mismo período de la historia se constatan diferencias entre naciones y grupos ocupacionales en función de la edad, el sexo, los individuos y otras características relevantes.

Finalmente, las distintas dimensiones que componen el significado del trabajo no están codificadas por las personas de modo independiente, sino que se configuran en patrones dimensionales. Por ello, cambios en una dimensión pueden conllevar cambios en las otras: se trata de dimensiones interdependientes. Conceptualizado de este modo, el significado del trabajo se entiende como un conjunto de dimensiones cognitivas, afectivas y predisposicionales que conforman dos grandes conjuntos de patrones: patrones pro-trabajo que conciben este fenómeno como una actividad importante para las personas y patrones anti-trabajo, según los cuales el trabajo tiene poco o ninguna importancia en la vida de las personas. La investigación realizada hasta ahora señala la necesidad de explorar estos patrones mediante estudios empíricos y determinar sus principales fuentes de variación (Salanova, et al., 1993).

En consonancia con las aportaciones del grupo MOW, Ruiz-Quintanilla (1991) redefine el significado del trabajo como “el sistema de valores, creencias y expectativas asociados al trabajo que tienen los individuos” (p.85). Según este autor, el significado del trabajo está influido por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. Asimismo, funciona como un marco de referencia para la acción a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían ser esperados o deseados del trabajo (metas laborales), qué se tiene que dar o se debe recibir de la situación laboral (normas sociales) para lograr esos resultados y en qué grado uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo).

También Sverko y Vizek-Vidovic (1995) apuntan que el concepto hace referencia “al conjunto de creencias en torno al trabajo que tiene un individuo, quien lo adquiere en sí a través de la interacción con el ambiente social” (p.3). Estos autores plantean que las creencias en torno al trabajo están determinadas por factores socioculturales, de ahí que se puedan observar diferencias en el significado del trabajo a través de diferentes sociedades y culturas así como a lo largo de la historia. Pero, además de existir diferencias en el significado del trabajo en el nivel social, Sverko y Vizek-Vidovic (1995) reconocen la existencia de dichas diferencias en el nivel individual y asumen que dichas

diferencias son determinadas tanto por el proceso de socialización temprano como por las experiencias de la persona en el mundo laboral. Se admite implícitamente que el origen de las diferencias se encuentra en la interacción entre los atributos personales adquiridos tempranamente y las características del ambiente de trabajo. Por otro lado, Sverko y Vizek-Vidovic (1995) apuntan que las creencias están relacionadas con la orientación de la carrera y la conducta de trabajo (desempeño en el trabajo, rotación, absentismo y satisfacción laboral).

En esta misma línea, Salanova, Osca, Peiró, y Prieto (1988) definen el significado del trabajo como un conjunto de creencias, valores y actitudes generales hacia el trabajo propio de individuos y grupos sociales que se van aprendiendo antes y durante el proceso de socialización para y en el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo. En palabras de los propios autores:

Se trata de un conjunto de representaciones socio-cognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos que están relacionados con el mundo laboral y que los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de la interacción entre sus experiencias personales y los aspectos del ambiente en que están inmersas. Esas representaciones actúan como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales. (p.482).

Finalmente, considerando el significado del trabajo como una representación social y desde la perspectiva del construccionismo social, Fineman (1991) considera que el significado del trabajo “se enmarca en las cortesías que día a día inventamos para facilitar la interacción social, con sus reglas y rituales dinámicos. El significado es, por lo tanto, un ambiente construido por las personas” (p.171).

2. Componentes del significado del trabajo

Existen diversas clasificaciones en torno a los estudios sobre el significado del trabajo. O'Brien (1994), en una revisión sobre los estudios al respecto en los últimos 30 años, señala que la investigación sobre este constructo psicosociológico se ha desarrollado principalmente en cuatro tipos de estudios: a) sobre la cuestión de la lotería o de la herencia, b) sobre la centralidad del trabajo, c) sobre el significado del trabajo y d) sobre los valores laborales. Salanova et al. (1993) consideran que los estudios sobre la cuestión de la lotería pueden ser incluidos entre los que analizan la centralidad del trabajo en la vida de las personas, ya que miden si una persona dejaría de trabajar si no tuviera que cubrir sus necesidades económicas por el trabajo.

Por otra parte, la revisión de O'Brien (1994) no contempla los estudios sobre la ética del trabajo, aunque los nombra cuando se refiere a los valores laborales. Sobre el tema de los valores, este autor considera que han sido estudiados a nivel global desde las orientaciones motivacionales extrínseca o intrínseca y desde la ética protestante del trabajo y a nivel específico desde la valoración de algunos atributos específicos del trabajo. En este sentido, Salanova et al. (1993) se expresan en la misma dirección que

Kanungo (1991) y reclaman que la ética del trabajo es un constructo global sobre el significado del trabajo, y que no puede reducirse a un único componente del mismo: la centralidad es un componente de la ética, pero no son constructos similares. La ética del trabajo debe abordarse como un campo de estudio que requiere una revisión separada, ya que puede considerarse como un patrón global del significado del trabajo que incluye niveles altos de centralidad del trabajo, creencias sobre normas sociales del trabajo y una orientación motivacional hacia el mismo, además de algunos componentes ascéticos y religiosos.

Sverko y Vizek-Vidovic (1995) distinguen entre el aspecto cuantitativo y cualitativo del significado del trabajo de un individuo, e incluyen los estudios que se centran en los aspectos negativos del trabajo. Así, estos autores señalan que en las Ciencias Sociales existen tres principales aproximaciones de estudio al significado del trabajo. En primer lugar, algunas investigaciones han intentado abordar este constructo estudiando los valores del trabajo o las metas que se esperan obtener a través del mismo. El análisis de los valores ayudaría a los investigadores a comprender el aspecto cualitativo del significado del trabajo, ya que revelaría por qué la gente trabaja o qué buscan en su trabajo. Pero no ayudaría a conocer nada sobre la importancia del trabajo en la vida de un individuo, es decir, su aspecto cuantitativo. Es necesaria una segunda aproximación para tener una visión más completa de los aspectos cuantitativos del significado del trabajo, basada en los conceptos de implicación para el trabajo (*work involvement*) y saliencia del trabajo (*work salience*). Y finalmente, la tercera aproximación ha intentado analizar los efectos de la alienación del trabajo, por ejemplo, como una escasez de oportunidades para la autorrealización en el trabajo.

Como puede observarse, entre estas clasificaciones existen bastante semejanzas, si bien también aparecen notables divergencias en algunos aspectos. Calvo (2002) expresa que una síntesis de las dos anteriores, incluidas las puntualizaciones realizadas por Salanova et al. (1993) a la obra de O'Brien (1994), puede ayudar a ilustrar las principales aproximaciones de estudio en torno al concepto de significado del trabajo. Tal y como se verá, estas aproximaciones de estudio se complementan entre sí mostrando la propia evolución científica del concepto. Por otro lado, y teniendo en cuenta el criterio de Calvo (2002), se incluyen los estudios centrados en la orientación normativa del trabajo como otra aproximación al concepto, dada su importancia en el abordaje del significado del trabajo expresado en los estudios del grupo MOW (1987).

2.1. La centralidad del trabajo

2.1.1. La cuestión de la lotería

Algunos investigadores han tratado de averiguar cuál es el sentido que los trabajadores le dan al trabajo preguntándoles si continuarían trabajando en el caso de que recibieran dinero suficiente para vivir cómodamente el resto de sus vidas. El primero de estos estudios fue dirigido por Morse y Weiss (1955). En sus entrevistas hicieron la siguiente pregunta a empleados varones: "Si por alguna razón usted heredara el dinero suficiente que le permitiría vivir confortablemente sin trabajar, ¿cree usted que trabajaría

de todas formas o no?”. El 80% de los entrevistados contestaron afirmativamente, lo cual se interpretó en el sentido de que el trabajo era algo más que una simple actividad que conllevaba beneficios económicos. Cuando se profundizó en las razones por las cuales seguirían trabajando, las cuatro respuestas principales (dadas por más del 10%) fueron “para seguir estando ocupado”, “me siento perdido sin trabajo”, “sin trabajo no sabría qué hacer con mi tiempo” y “te mantiene saludable”. La mayoría consideraban que el trabajo era un elemento estructurador y organizador de la vida, mientras que pocos consideraban que el trabajo fuera una actividad interesante o una obligación social. También se encontraron diferencias en las respuestas de los sujetos en función de la clase social. La mayor parte de los empleados de clase obrera veían el trabajo como una actividad que mantenía su tiempo ocupado, mientras que los de la clase media tendían a resaltar el potencial del trabajo como una fuente de satisfacción.

Desde entonces se han realizado diversos estudios que utilizan, si no la misma, parecidas cuestiones a la utilizada por Morse y Weiss (1955). En algunos de los mismos se les pedía a los participantes que pensarán lo que harían si les tocara la lotería o una gran herencia, por lo que estos estudios se han agrupado bajo la denominación de “la cuestión de la lotería”. En general, estos estudios demuestran el hallazgo principal de que la mayoría de las personas que están empleadas seguirían trabajando aun cuando les garantizaran una seguridad económica. Es decir, el trabajo es más importante que una simple actividad con la que obtener recursos económicos y cumple otras funciones además de la meramente económica. La Tabla VIII resume los resultados más relevantes al respecto.

Los resultados se han ampliado para demostrar que los trabajadores más jóvenes suelen estar más comprometidos con el trabajo. Este hecho puede parecer en principio más chocante con los planteamientos postmodernistas, los cuales expresan que precisamente los más jóvenes ven en el trabajo un medio de obtener recursos -función instrumental, por lo que en principio deberían rechazar seguir ejerciendo un trabajo si tienen una buena seguridad financiera. Continuando con la exposición de O'Brien (1994), en la mayoría de los estudios los hombres se muestran más dispuestos a seguir trabajando que las mujeres.

También se demuestra que la intención de trabajar, aunque la seguridad económica esté asegurada, varía de unas culturas a otras. Las pruebas más firmes las proporciona Harpaz (1989), que realizó una gran encuesta utilizando muestras aleatorias en siete países diferentes. El porcentaje más alto de informe correspondió a Japón, con el 93% de los sujetos que continuarían trabajando. Los porcentajes más bajos se observaron en Reino Unido (69%) y la República Federal de Alemania (70%). Entre estos extremos se encontraba los Estados Unidos, Israel, Holanda y Bélgica con porcentajes situados entre el 85% y el 90%. En el estudio de Valls y Martínez-Vicente (2004), con una muestra de desempleados, a la pregunta de “Si me tocara un premio importante de lotería que me permitiera vivir de renta el resto de mi vida”, cerca del 61% de los sujetos se manifestaron en desacuerdo.

Sin embargo, estos estudios no demuestran necesariamente que los trabajadores quisieran seguir trabajando en los mismos puestos. En el estudio original de Morse y Weiss (1955), el 61% de los trabajadores de clase media seguirían trabajando en el mismo empleo, porcentaje que cae al 34% en el caso de los trabajadores de la clase

obrero. Warr (1982) también observó una gran proporción de empleados que seguirían trabajando pero que buscarían un puesto de trabajo diferente. El 35% de los hombres y el 29% de las mujeres expresaron que intentarían cambiar de trabajo. La intención de

Tabla VIII: Porcentaje de personas que continuarían trabajando (O'Brien, 1994)			
Autores	Muestra	País	%
Morse y Weiss (1955)	Representativa, hombres empleados (N = 401)	EE.UU.	80
Tauskye (1969)	Representativa, hombres, obreros manuales, empleados (N = 267)	EE.UU.	82
Kaplan y Tausky (1974)	Hombres y mujeres desempleados (N = 275)	EE.UU.	80
Campbell, Converse, y Rogers (1976)	Representativa, hombres (H) y mujeres (M) empleados (N = 1.114)	EE.UU.	74 (H) 59 (M)
Quinn y Staines (1979)	Representativa, hombres y mujeres (N = 2.273)	EE.UU.	67
Vecchio (1980)	Representativa, hombres empleados (N = 1.099)	EE.UU.	72
Mannheim y Rein (1981)	Al azar, hombres empleados (N = 755)	Israel	85
Warr (1982)	Al azar, hombres y mujeres desempleados (N = 3.555)	Reino Unido	69(H) 65(M)
Williams (1983)	Empleados de comunicaciones (98% hombres) (N = 944)	Australia	72
Harpaz (1989)	Al azar, hombres y mujeres desempleados (N = 8.763)	Japón Alemania R. Unido EE.UU.	93 70 69 88
Walls y Martínez (2004)	Al azar, hombres y mujeres desempleados (N = 127)	España	61

cambiar de trabajo era mayor entre los más jóvenes que entre los más mayores, y también entre los que tenían empleos no especializados que entre los directivos y los especialistas. Ello reflejaría en parte que los trabajadores desean en sus trabajos algo más que una buena paga, seguridad y condiciones físicas, sino poder utilizar y expresar sus habilidades tal y como expresan O'Brien (1994) y Cherrington (1980) al hablar de la importancia del estudio del significado del trabajo. No obstante, hay que señalar que a excepción de los dos estudios anteriormente citados en otros no se indican si los empleados están dispuestos a continuar trabajando en los mismos puestos de trabajo o tratarían de cambiar.

En el estudio de Valls y Martínez-Vicente (2004) también se les preguntó a los sujetos desempleados si aceptarían o no un trabajo de la misma duración y salario que un subsidio por desempleo al que se tiene derecho. El 74% de los personas declararon

que aceptarían el trabajo aún en el caso de estar percibiendo un subsidio de desempleo por el mismo tiempo y salario. Para verificar el grado de resistencia de los que prefieren el subsidio a trabajar, se preguntó cuánto debería incrementarse el salario del trabajo para que lo aceptaran. El porcentaje medio de incremento de salario para cambiar de postura se situó en el intervalo del 31 al 40% de incremento. Estos resultados hacen suponer a juicio de los autores que el trabajo, para gran parte de estas personas, no sólo tiene como fin la obtención de unos ingresos económicos (Harpaz, 1989; Morse y Weiss, 1955), sino como señalan Peiró y Silla (2003) el trabajo cumple aparte de ésta otras funciones psicosociales tales como la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales, la realización personal (contribuyendo a la autoestima y la imagen social de la persona), la estructuración del tiempo de las personas o la regulación de la actividad personal y social. Según Peiró y Silla (2003), el trabajo contribuiría a la integración de las personas en la sociedad al ser un elemento importante de estratificación social y de asignación de estatus a los miembros de la sociedad.

En general, todos los investigadores dan por sentado que las respuestas a la cuestión de la lotería miden el grado en el que los empleados están comprometidos con el trabajo. Si bien el compromiso con el trabajo se ha definido de varias maneras, normalmente mide hasta qué punto el trabajo es fundamental en la vida de las personas. Ahora bien, O'Brien (1994) opina que la relación entre la cuestión de la lotería y el compromiso en el trabajo no está del todo clara. Sólo el estudio de Mannheim y Rein (1981) encontró una relación negativa entre la importancia del trabajo y el deseo de abandonarlo. Estos autores hallaron que los trabajadores israelitas dispuestos a dejar de trabajar le daban menos importancia al trabajo que aquellos que deseaban seguir.

Nuevos estudios parecen necesarios para corroborar esta relación (O'Brien, 1994). Por ejemplo, el mejor estudio sería analizar qué les ocurre a los trabajadores que realmente reciben una gran cantidad de dinero, bien a través de la lotería, bien a través de una herencia. ¿Eligen el trabajo o las actividades de ocio coherentes con las intenciones que expresan? Si deciden seguir trabajando, ¿eligen trabajos diferentes y les dedican un esfuerzo que se refleja en una motivación intrínseca y en un rendimiento elevados? Sin pruebas de este tipo no es posible tener confianza en los estudios sobre la cuestión de la lotería como medida del significado del trabajo, el compromiso o la adhesión a una determinada ética laboral.

Estas preguntas han sido precisamente las que ha tratado de responder Arvey, Harpaz, y Liao (2004), planteando en su estudio si los ganadores de premios económicos importantes seguirían o no trabajando. Para ello plantearon tres hipótesis: a) los sujetos con altos niveles de centralidad del trabajo estarán más dispuestos a seguir trabajando que aquellos con bajos niveles; b) existe una relación entre la cantidad de dinero ganada y la intención de seguir trabajando; y c) es más probable que los sujetos con altos niveles de centralidad sigan trabajando aunque la cantidad de dinero sea muy alta. Controlando el sexo, la edad, el nivel educativo y la estatus ocupacional, encontraron apoyo empírico que confirmó las tres hipótesis anteriormente planteadas. El hecho de ganar un premio no garantiza que la persona automáticamente deje de trabajar. Por otro lado, este estudio sí parece apoyar la relación planteada entre la cuestión de la lotería y el compromiso con el trabajo.

No obstante, sí es posible interpretar los estudios de otra manera. Una posible explicación es que muchos de los encuestados simplemente contestan porque eso es lo que se espera de ellos en un contexto social donde se enseña a los miembros a valorar el trabajo como una fuente de identidad y una forma importante de obligación social. Ello se encuadraría dentro del papel del trabajo como normal social y como eje de las sociedades industriales modernas, y en su papel central en la vida de las personas. Como expresa De Grazia (1962), la socialización respecto al trabajo en las sociedades industriales ha hecho que las personas dependan de las instituciones sociales, sobre todo de las organizaciones laborales, para encontrar un objetivo y un sentido a sus vidas. Por lo tanto, no cuentan con recursos internos para hallar un sentido a la vida y no tratarían de autodirigirla sin unas estructuras impuestas que proporcionen orientación y una identidad otorgada por la sociedad. En este sentido, las respuestas de los sujetos del estudio de Valls y Martínez-Vicente (2004) podrían reflejar este hecho, ya que estas personas fueron entrevistadas en un contexto -oficinas de búsqueda de empleo- donde es muy esperable que las personas respondan, aunque no lo piensen realmente, que trabajar es importante y preferible al cobro del subsidio.

En resumen, el argumentar que los estudios sobre la cuestión de la lotería demuestran que la mayoría de los trabajadores de las sociedades industrializadas manifiestan un compromiso elevado con el trabajo porque el mismo satisface muchas funciones económicas no es una interpretación satisfactoria. La continuación de tales estudios no confirmarán esta interpretación a menos que se comprueben otras explicaciones alternativas. Es necesario comprender por qué los trabajadores responden como lo hacen y la explicación debe ser lo suficientemente compleja como para expresar las diferencias individuales en cuanto a la edad, profesión, sexo y cultura (O'Brien, 1994).

2.1.2. Centralidad del rol laboral, interés central en la vida e implicación para el trabajo

2.1.2.1. Centralidad del trabajo

Desde la perspectiva de estudio de las actitudes hacia el trabajo, la centralidad del rol del trabajo o la importancia del trabajo en la vida de una persona ocupa un lugar relevante en la comprensión del significado del trabajo. Las interpretaciones subjetivas del trabajo y, en concreto, de la centralidad son factores que pueden determinar en mayor o menor medida la adaptación de la persona al ambiente laboral. La investigación sobre este constructo ha resaltado que la importancia del trabajo en la vida de la persona puede ser "crucial" en determinados momentos de la transición laboral -por ejemplo, en la salida por motivo de jubilación o prejubilación- y en concreto en el período de entrada a la organización. Éste es un momento del desarrollo de la carrera en que se producen cambios y nuevos aprendizajes de las normas, valores, creencias y conductas ya que ocurren las primeras experiencias laborales (Salanova, et al., 1993).

La centralidad del trabajo ocupa un lugar importante en la comprensión de las actitudes hacia el trabajo (Dubin, 1956; Dubin, Hedley, y Taveggia, 1976; England, 1988; Mannheim, 1975, 1983, 1993; Mannheim y Angel, 1986; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984; MOW,

1987; Ruiz-Quintanilla, 1988, 1991; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988; Taveggia y Ziemba, 1978). Tiene su origen fundamentalmente en los estudios de Dubin (1956) sobre los intereses centrales de la vida (*Central Life Interest*), en los estudios sobre implicación para el trabajo de Lodahl y Kejner (1965) y en la investigación sobre la identificación con el rol laboral desarrollada por Rabinowitz y Hall (1977). Por otro lado, se han utilizado diferentes términos para referirse al mismo fenómeno, entre los cuales caben destacar los siguientes: Interés Central en la Vida (*Central Life Interest*) (Dubin, 1956), Implicación con el Trabajo (*Job Involvement*) (Kanungo, 1982; Lodahl y Kejner, 1965; Rabinowitz y Hall, 1977), Implicación con el Trabajar (*Work Involvement*) (Kanungo, 1982), Compromiso con el Trabajar (*Work Commitment*) (Kanungo, 1982; Morrow, 1983), Saliencia o Relevancia de la Carrera (*Career Saliency*) (Greenhaus, 1973), y Relevancia o Saliencia del Trabajo (*Work Saliency*) (Super, 1976).

Según Sverko (1989), aunque existen algunos matices diferenciales entre estos conceptos, se puede decir que todos ellos hacen referencia al grado con que una persona se identifica con su trabajo o hasta qué punto éste es central para su identidad. No obstante, esta profusión de términos ha acarreado cierta ambigüedad y confusión sobre el tema.

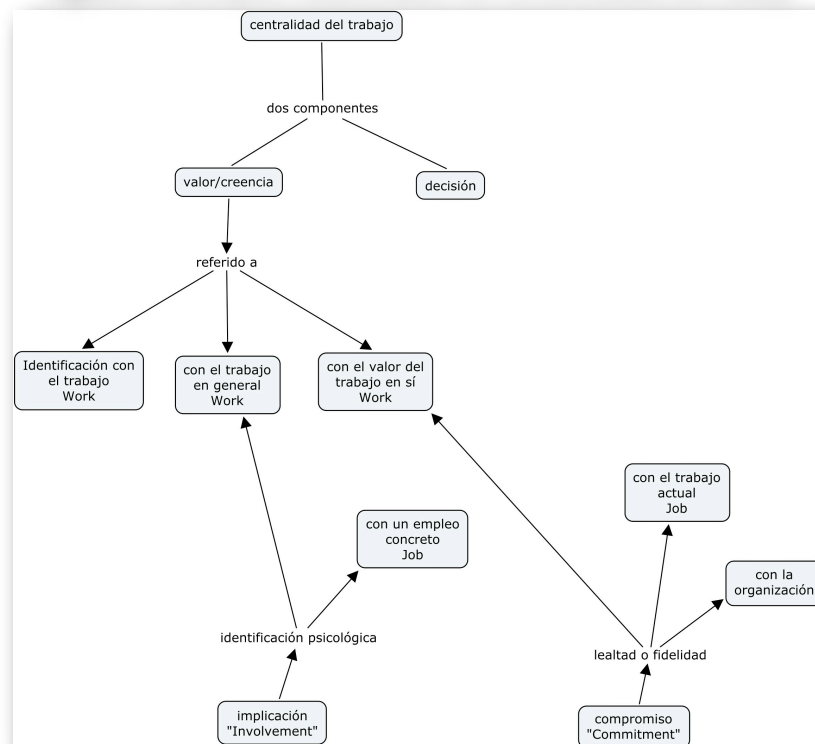
Han sido varias las definiciones de la centralidad elaboradas. Claes (1987) define la centralidad del trabajo como el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de los individuos en un momento dado del tiempo. El grupo MOW (1987) la conceptualiza como “una creencia general sobre el valor del trabajo en la vida de uno” (p. 17). Por su parte, Mannheim (1975) define la centralidad del rol laboral como la relativa dominancia de los contenidos relacionados con el trabajo en los procesos mentales del individuo, que se refleja en las respuestas sobre el grado de reconocimiento e interés sobre el rol laboral relativo a otras actividades, y en el énfasis individual sobre las sub-identidades relacionadas con el trabajo. Para Mannheim (1975) la centralidad del trabajo no tiene por qué ser estudiada sólo desde una perspectiva motivacional, sino que defiende también un estudio cognitivo. Expresa que la persona desarrolla en el trabajo diferentes sub-identidades que no necesariamente son afectivas o motivacionales y distingue la centralidad del rol laboral de otras medidas como la implicación con el trabajo (*Work Involvement*) de Lodahl y Kejner (1965).

La literatura identifica dos componentes teóricos básicos en la centralidad del trabajo, uno como valor/creencia y otro como decisión. El primer componente implica la creencia del trabajo como un rol de vida y se refiere a la centralidad del trabajo en la identidad de la persona. Es un valor general hacia el “trabajar” en términos absolutos, no al trabajo específico que se realiza. Es la centralidad del *Work* más que del *Job*, basada en la distinción hecha por Kanungo (1982) sobre *Work Involvement/Centrality*, más determinada por la socialización pasada del individuo, y *Job Involvement/Centrality*, más determinada por los aspectos situacionales que operan en una persona en el momento presente. Este componente a su vez tiene dos características principales: la identificación con el trabajo (*Work Identification*) y la implicación para y el compromiso con el trabajo (*Work Involvement* y *Work Commitment*).

La identificación es “el resultado de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación del trabajo como una actividad y las percepciones de sí mismo. El resultado de dicha comparación cognitiva es el desarrollo de la identificación con el

trabajo, central o periférica, con respecto a la propia imagen” (MOW, 1987, p.81). La implicación para el trabajo y el compromiso con el trabajo componen la segunda característica de este componente. Normalmente la implicación con el trabajo conlleva cierto grado de compromiso e identificación y viceversa. La implicación para el trabajo es, según Lodahl y Kejner (1965), el grado por el cual una persona se identifica psicológicamente con el trabajo. El compromiso con el trabajo es un concepto muy parecido al de implicación sólo que implica connotaciones desarrollo lealtad hacia el trabajo.

Figura 4: Conceptos relacionados con la centralidad del trabajo



El segundo componente de la centralidad del trabajo implica una decisión sobre las esferas preferidas de la vida. Es más situacional y sería en términos de Kanungo (1982) la centralidad de la actividad laboral en el “momento presente de la vida” (Job Centrality) y en relación con otras actividades o aspectos también importantes como la familia, el tiempo libre o los amigos. Es el componente de la decisión. Ruiz-Quintanilla (1991) y Kanungo (1991) reconocen también esta distinción, señalando que el primer componente (valor o creencia) es más estable en relación con la persona mientras que el componente de decisión depende más de la situación.

Algunos autores enfatizan la relación entre ambos componentes de la centralidad del trabajo. En este sentido, en el estudio MOW (1987) se concluye que ambos componentes poseen una similitud conceptual, ya que incluyen propiedades de implicación, propiedades relacionales y se refieren a la identificación de la persona con el trabajo. Pero también existen diferencias entre los dos conceptos: mientras que el componente de valor o creencia se refiere al trabajo en relación con la persona cuya identificación es producto de un proceso de consistencia cognitiva, el componente de decisión relaciona la importancia del trabajo en función de la importancia de otros

ámbitos. Posiblemente la mayor aportación de estos autores en el estudio de la centralidad del trabajo sea su conceptualización desde dos perspectivas, lo que permite que la combinación de estas dos representaciones permita definir la centralidad del trabajo como una creencia general del valor del trabajar en la vida de uno.

Han sido muchas las investigaciones que han analizado la centralidad del trabajo y sus correlatos. Las primeras investigaciones fueron llevadas a cabo por Dubin (1956), quien sostenía que para una gran parte de los trabajadores industriales el trabajo no constituía un interés central en su vida. Para ello llevó a cabo una serie de estudios donde se analizaron comparativamente la importancia atribuida a diferentes áreas centrales en la vida de los individuos. Dubin (1956) introdujo el constructo Interés Central de la Vida para analizar la relativa importancia o significado del trabajo en relación con otras actividades de no trabajo en el marco de un estudio con trabajadores industriales y desarrolló una escala para medir el sentido relativo de las actividades laborales y no laborales (*Central Life Interest Scale*).

El Interés Central en la Vida se definió como la preferencia explícita por una situación o un lugar dado cuando se va a llevar a cabo una actividad. En la escala, formada por cuarenta ítems, se preguntaba a los empleados por las preferencias por una actividad laboral o una no laboral, o bien podían elegir una respuesta neutra. Las respuestas neutras indicaban indiferencia por el tipo de actividad o una preferencia indefinida por los lugares del trabajo. El siguiente ítem ilustra el formato de pregunta de la escala (O'Brien, 1994,p.90): "Lo que más detestaría: a) perder un día de trabajo; b) no asistir a una reunión de una organización a la que pertenezco; c) dejar de hacer algo de lo que hago habitualmente".

Las consultas denotaban actividades relacionadas con los aspectos formales del comportamiento, los aspectos tecnológicos del entorno, las actividades de grupos informales o interpersonales y las actividades cotidianas generales. Como regla general, los consultados que preferían la opción de la pregunta relacionada con el trabajo fueron calificados de orientados hacia el trabajo. De este modo, Dubin (1956) consideró el trabajo como un interés central en la vida para aquellas personas que prefieren comprometerse con actividades relacionadas con el trabajo en oposición al contexto de no-trabajo. En un estudio realizado por Dubin y Champoux (1977), se introdujo una tercera clasificación a la que denominaron neutral y que utilizaron para describir a aquellas personas que no tenían una clara preferencia por actividades del trabajo o del no-trabajo, asumiendo que estas personas tenían un "foco" flexible del interés central de la vida.

El estudio de Dubin (1956) mostró que un 24% de los trabajadores norteamericanos no estaban orientados hacia el trabajo, por lo que este autor dedujo que la mayor parte del sentido de la vida lo obtenían de las funciones distintas al trabajo. Sin embargo, en revisiones ulteriores de estudios sobre centralidad del trabajo se demuestra que existe una gran variabilidad en la proporción de empleados orientados hacia el trabajo, oscilando entre el 12% y el 85% (Dubin, et al., 1976). Dubin et al. (1976) concluyeron que la orientación hacia el trabajo estaba influida en gran medida por la naturaleza de los empleos y las organizaciones, pero no especificaron qué dimensiones o qué factores determinaban una orientación u otra. Sin embargo, la interpretación más lógica es que las actividades laborales se prefieren más que las no-laborales en la medida en que el

trabajo permita la opción personal, el uso de capacidades y la oportunidad de expresarse a sí mismo. La orientación al trabajo no está necesariamente relacionada con el apego al entorno laboral y posiblemente tanto las personas orientadas al trabajo como las orientadas al no-trabajo aprecien la autonomía y la autoexpresión en sus puestos laborales.

De entre los trabajos realizados para explorar la centralidad del trabajo, podemos citar los siguientes en el contexto español. Salanova et al. (1991), en su estudio longitudinal, observaron que las puntuaciones en la centralidad del trabajo en una muestra de jóvenes estudiantes y empleados fueron bastante elevadas en ambos momentos de medida (media de 4,2 en una escala de 1 a 5). Salanova et al. (1993) exploraron la centralidad absoluta y relativa del trabajo en una muestra de jóvenes empleados en su primer trabajo (trabajadores de metal y administrativos). Los sujetos expresaron una elevada importancia absoluta del trabajo (media de 5,26 en una escala de 1 a 7) similar a la registrada por Salanova et al. (1991), mientras que las esferas vitales más valoradas fueron la familia, el tiempo libre y el trabajo. El trabajo no fue el aspecto relativamente más importante cuando se comparó con los otros ámbitos de la vida. Salanova et al. (1993) concluyeron que el trabajo parece ser importante en la vida de estos jóvenes, pero no tanto como la importancia de la familia o el tiempo libre. Este aspecto es interesante en el sentido de que el trabajo, en un momento crítico de la socialización laboral de las personas, es relativamente marginal en el espacio total de la vida de estos jóvenes en comparación con los otros dos aspectos vitales, y expresaría la influencia de cambios situacionales y de la influencia del contexto ambiental del individuo.

Calvo (2002) obtuvo puntuaciones altas en centralidad del trabajo en una muestra de 267 trabajadores (conserjes, administrativos y profesores) de una universidad andaluza, si bien no incluyó ninguna medida de la centralidad relativa del trabajo en comparación con las otras esferas vitales. Agulló (1997), a través de una metodología cualitativa (grupos de discusión, observación participante y entrevistas en profundidad a expertos y jóvenes) para el estudio de la centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad en jóvenes, constató que el trabajo sigue ocupando un lugar central para la gran mayoría de jóvenes españoles estudiados en todas las variables consideradas (edad, sexo, nivel educativo, etc.). Parece haberse producido cierta desmitificación del trabajo pero no significa que éste deje de ser considerado como central y como eje estructurante y estructurador de sus vidas. Los sujetos entrevistados manifestaron un deseo expreso por lograr un trabajo, y en el caso de los que trabajaban, de seguir manteniéndolo.

Comparando el trabajo con otras esferas de la vida, Walls y Martínez-Vicente (2004), con personas desempleadas, encontraron que la familia fue el ámbito de la vida más valorado seguido del trabajo, que ocupó el segundo puesto. El resto de los ámbitos por orden de importancia fueron la formación, el tiempo libre y la participación social.

De entre los estudios realizados en el contexto hispanoamericano, se puede destacar los realizados por Filippi et al. (2007) y De Jesus y Ordaz (2006). Filippi et al. (2007) encontraron, al medir la centralidad relativa del trabajo en trabajadores argentinos autónomos y por cuenta ajena, una ordenación parecida de las esferas de la vida: familia, amigos, trabajo, ocio, comunidad y religión.

De Jesús y Ordaz (2006), mediante entrevistas a 60 jóvenes empleados y desempleados, indagaron sobre la importancia que tiene el trabajo en la vida de la personas siguiendo la distinción entre centralidad absoluta y centralidad relativa del trabajo. Respecto a la centralidad absoluta, la importancia del fenómeno laboral radicó en dos fuentes, su función económica y su función como dador de independencia. El trabajo permitiría la subsistencia no sólo de la persona -permite la independencia respecto de los demás- sino sobre todo de la familia. Por otro lado, todos los jóvenes manifestaron que el trabajo es algo importante y necesario pero no es lo principal, dándole mayor importancia a la familia y a la educación. No obstante, el trabajo adquiriría su relevancia en función de su capacidad de ingresos económicos con los que cubrir las demás facetas de la vida. Las autoras expresaron que para esta muestra el trabajo se planteó como una actividad imprescindible en la cotidianidad, por ser el medio que soporta el resto de los ámbitos de la vida.

Por otro lado, varios estudios internacionales también han reconocido al trabajo como un valor central en la mayoría de las sociedades estudiadas (Harding y Hikspoors, 1995; Zanders, 1994), y en todos los sondeos de opinión el trabajo es considerado como muy importante, como en los realizados por en la *World Values Surveys* (WVS, 1998). En la Encuesta Europea de Valores se evaluó la importancia del trabajo en relación con otros valores sociales como la familia, la amistad, el ocio, la religión y la política. La gran mayoría de las personas calificó el trabajo como el segundo o tercer valor más importante junto con la familia y la amistad (Harding y Hikspoors, 1995).

En relación con la incidencia que el nivel educativo, la ocupación y las experiencias laborales tienen sobre la centralidad e importancia del trabajo, la investigación es amplia y presenta una consistencia razonable en cuanto a las relaciones positivas entre estas variables. A mayor nivel educativo, y en ocupaciones más cualificadas, la centralidad del trabajo es por lo general mayor. Entre las investigaciones que han explorado las diferencias en la importancia y centralidad del trabajo en función de estas variables cabe señalar los estudios de Dubin (1956), Dubin y Champoux (1975) y Dubin et al. (1976), donde se administró la escala de Interés Central en la Vida a diferentes grupos de empleados. Aunque en el estudio de Dubin (1956) no se encontraron diferencias significativas en función de estas variables, en el de Dubin et al. (1976) se concluyó que la orientación al trabajo (el trabajo como rol central) estaba afectada por las características del trabajo y de las organizaciones laborales, tal y como se comentó anteriormente.

Mannheim y Dubin (1986) estudiaron el problema general de la importancia relativa de la socialización o de las experiencias laborales como determinantes de la importancia del trabajo. Los resultados mostraron que el interés central en la vida era mayor en hombres que en mujeres, y en aquellos con una educación y una instrucción técnica superior. Los empleados con un mayor nivel de satisfacción laboral y una mayor autonomía en su trabajo tenían una opinión más elevada sobre el trabajo que los que estaban poco satisfechos y tenían poca autonomía. La relación entre la satisfacción con el trabajo y la consideración de este último como el interés central en la vida era la misma que se halló en un estudio anterior pero de corte transversal (Mannheim y Rein, 1981).

De especial interés también resultan los estudios llevados a cabo por Mannheim y otros (Mannheim, 1975, 1983, 1993; Mannheim y Angel, 1986; Mannheim y Cohen, 1978;

Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984). El objetivo fundamental de estos estudios han sido explorar los factores situacionales y personales que afectan a la centralidad del rol laboral en diferentes muestras de empleados. En sus estudios se defiende y se comprueba la hipótesis de que a mayor nivel educativo y ocupaciones con un mayor estatus son mayores las demandas cognitivas que el trabajador tiene en su puesto. Esto afecta igualmente a la forma en la que cada persona evalúa su experiencia en el trabajo y la energía cognitiva que está preparada para utilizar en la misma. No obstante, la variable que más explica las diferencias en la centralidad del trabajo fue la percepción por parte del trabajador del contenido positivo de la situación laboral. Entre los principales resultados de estos estudios se encontró una relación lineal entre el nivel educativo y la centralidad del trabajo, siendo mayor la importancia atribuida al trabajo entre los grupos con mayor nivel educativo. En función del grupo ocupacional se encontró que a mayor nivel profesional (profesionales, científicos, técnicos) mayor centralidad del trabajo, siendo estas diferencias estadísticamente significativas.

En el estudio internacional realizado por el grupo MOW (1987) se comparó la centralidad e importancia del trabajo en diez grupos ocupacionales diferentes, encontrándose diferencias estadísticamente significativas. En función del estatus ocupacional, los grupos profesionales y empleados (ingenieros, profesores, oficinistas, etc.) a excepción del grupo de trabajadores temporales, tuvieron un índice más alto en la centralidad del trabajo en sus vidas que los estudiantes y los desempleados. Los desempleados a su vez obtuvieron puntuaciones significativamente más altas que los estudiantes. Además, la centralidad fue mayor en aquellos grupos con nivel ocupacional más elevado y menor en los trabajadores temporales y del metal. Los grupos con mayor grado de autodeterminación y variedad en las tareas también manifestaron una mayor centralidad que los grupos que ejecutaban tareas altamente estructuradas, repetitivas y rutinarias. Estos resultados fueron similares a los encontrados en el estudio de Claes et al. (1984), si bien no se exploró las diferencias en centralidad del trabajo en función del nivel de estudio. Salanova et al. (1991) no encontraron diferencias en la centralidad del trabajo en función del estatus ocupacional. Sólo en el análisis transversal en T1 encontraron diferencias significativas, siendo los desempleados los que más bajo puntuaron en T1, aunque en T2 registraron la puntuación más elevada si se compara a la de los otros grupos (empleados y estudiantes).

Calvo (2002) encontró evidencia empírica sobre la relación entre categoría profesional y centralidad del rol laboral al igual que el grupo MOW (1987). Los trabajadores de nivel ocupacional alto (profesores universitarios) y bajo (conserjes) presentaron mayor centralidad del rol laboral que los trabajadores de nivel ocupacional medio (administrativos). Si bien en principio estos resultados parecen contrarios a lo observado en otros estudios, cabe destacar que en este estudio se midió la centralidad absoluta del trabajo y no la relativa, es decir, el trabajo en comparación con otras esferas vitales. Salanova et al. (1993) también observaron una puntuación elevada en centralidad absoluta del trabajo en una muestra de jóvenes de baja categoría profesional; sin embargo, los resultados obtenidos cuando se comparó el trabajo con otras esferas de la vida (familia, tiempo libre) sí fueron coherentes con la menor importancia del trabajo dada por los sujetos de baja categoría profesional, ya que la familia y el tiempo libre se situaron

muy por delante del trabajo. Sería interesante haber medido la centralidad relativa del trabajo en el estudio de Calvo (2002) ya que podría haber aportado nuevas pruebas que apoyaran o no la relación entre categoría profesional y centralidad del rol laboral.

En la revisión de estudios realizada es posible deducir que existe una cierta consistencia en la relación entre el nivel educativo y los aspectos situacionales por un lado, y la centralidad del trabajo por otro. En este sentido, Heller (1991), tras una revisión de algunos estudios sobre este tema, afirma que la centralidad del trabajo es en parte una función de la actividad que el trabajo impone a las personas. Kohn y Schooler (1973) también expresan en su estudio que la complejidad del puesto y las oportunidades específicas que ofrece para la autodirección generan un compromiso positivo con el trabajo. Se puede sugerir que la orientación hacia el trabajo es una función del trabajo, la ocupación y las experiencias laborales. Las experiencias laborales no satisfactorias, así como los trabajos poco cualificados, pueden estar incidiendo en una no-orientación hacia el trabajo, o lo que es lo mismo, una baja centralidad hacia el trabajo (Salanova et al., 1993). La baja calidad del empleo -o el empleo débil según Alonso (1999, 2000)- caracterizado por turbulencias en el mercado de trabajo, grandes cambios tecnológicos en los puestos de trabajo, aumento de la cantidad de información a manejar, temporalidad y precariedad, fragmentación de la carrera laboral, etc. que actualmente afecta a gran parte de la población podría, a raíz de los resultados de las investigaciones realizadas, explicar la disminución de la centralidad del rol laboral en determinados sectores de la población -jóvenes, colectivos sociales poco cualificados y con bajo nivel educativo, mujeres- que son precisamente los más vulnerables a la desregularización experimentada en las sociedades postmodernistas.

Otras investigaciones han tratado de describir la relación entre edad y la importancia del trabajo, bajo la hipótesis de si las personas mayores atribuyen mayor importancia al trabajo que los más jóvenes. Los resultados obtenidos no se muestran consistentes. Claes (1987) comprobó que la centralidad del trabajo cambia durante la vida de los individuos, aunque los cambios aparecen en períodos largos de tiempo (los grupos considerados eran menores de 30 años, entre 30 y 49 años, y 50 años y más). El grupo de menores de 30 años, comparados con los otros grupos de edad, mostraron una centralidad del trabajo menor. Esta autora concluyó que es posible que la relación positiva entre la edad y la centralidad sólo aparezca claramente a partir de una cierta edad, sin resultar claro del todo que se trate de una relación lineal. Otros estudios como los de Hall y Mansfield (1975), Lodahl y Kejner (1965) y MOW (1987) también han encontrado que la centralidad del trabajo aumenta con la edad, mientras que otros no observaron esta linealidad (Mannheim, 1975, 1983, 1993; Mannheim y Angel, 1986; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984). Una posible explicación es que estos estudios utilizan muestras distintas, y como se ha constatado en la literatura, la situación del trabajo y la ocupación juegan un papel importante en las diferencias entre grupos en cuanto a la importancia atribuida al trabajo. Puede que sean los aspectos situacionales más que la edad los que inciden sobre la centralidad del trabajo. Tal y como sugiere Kanungo (1982), los efectos del tiempo sobre la centralidad del trabajo podrían estar modulados por el grado de éxito en el trabajo. Para aquellos con mayor éxito o con experiencias más satisfactorias en el trabajo puede ser que aumente la implicación con el trabajo a lo largo del tiempo,

mientras que es esperable encontrar relaciones contrarias en aquellas personas que han sufrido experiencias negativas.

Siguiendo esta línea, en los datos obtenidos por Salanova et al. (1991) en su análisis longitudinal (un período de un año entre ambas medidas) se observó un decremento en la centralidad entre T1 y T2, significativa a nivel estadístico, y un efecto de interacción tiempo por estatus de empleo también significativo. Esto vendría a confirmar que parte de los cambios dados en el centralidad del trabajo estarían en función de las experiencias de transición de los sujetos, tal y como comenta Kanungo (1982).

Por otro lado, la controversia en la determinación de los factores que afectan a las diferencias por sexo en la centralidad del trabajo está todavía vigente en la investigación que estudia el tema. La polémica se ha centrado en la adopción de perspectivas diferentes para explicar las diferencias entre sexos. Desde una aproximación situacional no se espera encontrar diferencias entre hombres y mujeres cuando se controla el grupo ocupacional; si se adopta una aproximación personalista (teoría de la socialización en el rol laboral) deberían darse diferencias significativas en la centralidad del trabajo entre hombres y mujeres.

Los estudios desarrollados sobre el tema son contradictorios. En algunos casos se han observado diferencias entre sexos en la importancia y centralidad del rol laboral. Safilios-Rothschild (1971) encontró que el compromiso con el trabajo es un fenómeno particular para hombres y mujeres y que ello lleva a que definan el rol laboral de manera diferencial. Para las mujeres el trabajo es menos central que para los hombres. También Ritzer (1972) sugiere que la socialización diferencial de los roles sexuales es la causa de que las mujeres atribuyan al trabajo un rol menos central en sus vidas. Mannheim (1983) encontró igualmente diferencias significativas en una muestra de 847 trabajadores industriales en función del sexo, donde las mujeres informaron de una menor centralidad del trabajo que los hombres. En el estudio internacional del grupo MOW (1987) se comparó la centralidad e importancia que el trabajo posee para hombres y mujeres y se observó que los hombres, de manera estadísticamente significativa, expresaron una mayor importancia al trabajo que las mujeres. Claes et al. (1984) también encontraron en su estudio que los hombres atribuyeron más importancia al trabajo que las mujeres.

Otros estudios no han encontrado diferencias entre hombres y mujeres en cuando a la importancia y centralidad atribuida al rol laboral. Taveggia y Ziemba (1978) no encontraron diferencias significativas entre sexos, ni tampoco Rabinowitz (1975) con empleados de cuello blanco y controlando los factores situacionales. Mannheim y Schiffman (1984), en una muestra de 419 mujeres profesionales (derecho, ingeniería química y arquitectura) encontró que la centralidad era bastante alta tanto en las que trabajaban por cuenta ajena como en las empleadas. La centralidad del trabajo en estas mujeres no difirió del nivel de centralidad observado en los hombres profesionales analizados en el estudio de Mannheim y Cohen (1978). Salanova et al. (1991) tampoco encontraron diferencias significativas en función del sexo y del estatus ocupacional en la centralidad del trabajo, lo que resulta incoherente con los resultados obtenidos por Claes (1987) y el grupo MOW (1987). Fueron además las mujeres las que mayor centralidad del trabajo manifestaron, lo cual no coincidiría con la visión estereotipada de los roles sexuales tradicionales y quizás sea un reflejo, a juicio de los autores, de la cada vez mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo y de las repercusiones que ello

tiene sobre la importancia o centralidad que el trabajo puede llegar a tener en sus vidas. Calvo (2002) tampoco encontró diferencias significativas entre hombres y mujeres en la centralidad del trabajo, si bien las mujeres expresaron mayores puntuaciones en las preferencias por las metas laborales sociales que los hombres.

En la encuesta Española de Valores (Orizo, 1991) se estudió la importancia del trabajo para la mujer en relación con las actitudes a favor o en contra del trabajo. Se encontró una actitud más favorable hacia el trabajo entre las mujeres trabajadoras que entre las amas de casa. Estas últimas parecían tener una actitud más positiva a “que la mujer se quede en casa” con unas puntuaciones que incluso superaban la media de los hombres. Por el contrario, entre las mujeres trabajadoras se acentuaba más una actitud favorable hacia el trabajo, sobre todo entre las que realizaban trabajos no-manuales. Una de las conclusiones más importantes del estudio es que no conviene generalizar los datos sobre las actitudes de las mujeres hacia el trabajo a partir de las informaciones obtenidas sobre determinados colectivos femeninos, ni se pueden establecer afirmaciones generales sobre las diferencias entre sexos en cuanto a la importancia del trabajo. Es necesario especificar cuando se estudia a la mujer de “qué tipo de mujer se trata”: no es lo mismo la mujer trabajadora que el ama de casa, y entre las mujeres trabajadoras hay que distinguir entre las que realizan trabajos manuales de las que no (Salanova et al., 1993).

En resumen, existe incongruencia en los resultados obtenidos cuando se analizan las diferencias por sexo en la centralidad e importancia atribuida al rol laboral. En la mayoría de los estudios, cuando se observan diferencias en función del sexo, se atribuye una mayor centralidad a los hombres. Cabe destacar que en los estudios donde no se encuentran diferencias entre sexos generalmente los sujetos entrevistados desempeñan trabajos cualificados o semi-cualificados, y que trabajan en organizaciones no-industriales, mientras que las investigaciones que encuentran dichas diferencias bien han utilizado muestras de sujetos poco o nada cualificados y/o trabajadores de la industria, bien no controlan aspectos situacionales (grupo ocupacional) como en el estudio del grupo MOW (1987). Cuando se controla el grupo ocupacional, parece haber una tendencia interesante en los resultados. En el caso de los trabajadores industriales o de “cuello azul”, existen diferencias entre sexos y son los hombres quienes muestran mayores niveles de centralidad. En el caso de trabajadores profesionales o de “cuello blanco”, las diferencias desaparecen, tal y como refleja los estudios de Mannheim, o bien son las mujeres las que más centralidad tienen en comparación con los hombres (Salanova, 1992). Podría adoptarse en consecuencia la teoría de la socialización diferencial del rol laboral pero teniendo en cuenta los efectos de la socialización en un grupo ocupacional concreto, las características del trabajo y los refuerzos asociados al mismo sobre las diferencias de sexo. Tal y como señala Mannheim (1983), las contradicciones en los estudios sobre diferencias de sexo en la centralidad del trabajo se deben en parte a la ausencia de control de las variables situacionales.

2.1.2.2. Implicación para el trabajo e implicación para trabajar

El término “implicación para el trabajo” se ha utilizado con sentidos muy diversos desde que Allport (1947), a través del término “implicación con el ego” (*ego-involvement*) en el trabajo, lo definiera como el grado en que un empleado participa en su trabajo

teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autorrespeto, autonomía y autoimagen. La delimitación propiamente dicha del concepto es atribuida a Lodhal y Kejner (1965). Estos autores, en uno de sus primeros estudios para tratar de delimitar el concepto de implicación con el trabajo, lo definieron por una parte como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima y por otra como el grado en el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia del trabajo en su autoimagen total. Ambas definiciones son igualmente válidas para los autores, quienes justifican el uso de las dos basándose en la naturaleza multidimensional de la implicación con el trabajo. Lodhal y Kejner (1965) crearon además una escala de medición de implicación para el trabajo utilizada posteriormente en diversos trabajos y estudios sobre el tema. De las validaciones y pruebas psicométricas a las que fue sometida la escala, los autores concluyeron que la implicación para el trabajo es una variable multidimensional con, por lo menos, tres dimensiones.

De las definiciones propuestas por Lodahl y Kejner (1965), la definición de implicación para el trabajo como una contingencia del desarrollo de la autoestima se ha relacionado más directamente con la concepción de motivación intrínseca a la par que mantiene cierta similitud con el concepto de Interés Central en la Vida introducido por Dubin (1956). Por el contrario, la definición de la implicación para el trabajo como el grado de identificación psicológica con el trabajo se ha relacionado más con el grado de compromiso con el trabajo. A partir de estas definiciones el número de términos y definiciones aumentó considerablemente en cierta medida favorecida por la ambigüedad de la escala de Lodhal y Kejner (1965), ya que incluía ítems relativos al compromiso con el trabajo, la motivación intrínseca para el trabajo y la satisfacción laboral.

Ante tal cantidad de confusión conceptual y de proliferación de nuevos términos en torno a la teorización sobre la implicación con el trabajo, Rabinowitz y Hall (1977), tras una exhaustiva revisión de la investigación en torno al *Job Involvement*, apuntaron que aunque la implicación para el trabajo había sido descrita y abordada desde una considerable diversidad de términos -interés central en la vida, implicación con el rol laboral, implicación con el ego en el trabajo, implicación ocupacional, moral de trabajo, satisfacción intrínseca, satisfacción con el trabajo-, los investigadores habían seguido básicamente las dos aproximaciones establecidas por Lodhal y Kejner (1965): a) la implicación para el trabajo como una contingencia del desarrollo de la autoestima; y b) la implicación para el trabajo como un componente de auto-imagen. De este modo, numerosos autores como Maurer (1969) y Patchen (1970), aunque utilizan diferentes términos para referirse al concepto, han coincidido en sus definiciones con las de Lodhal y Kejner (1965), admitiendo ambas como válidas para definir la implicación para el trabajo. En consonancia con ello, Saleh y Hosek (1976) propusieron una escala multidimensional de implicación para el trabajo que refleja cuatro dimensiones: A) el trabajo como un interés central en la vida; B) el grado de participación activa de una persona en el trabajo; C) el grado en el que el desarrollo del trabajo afecta a la autoestima; y D) el grado en que el desarrollo del trabajo se muestra consistente con el autoconcepto de la persona.

Sin embargo, diversos autores consideran que estas definiciones se prestan a la ambigüedad y la confusión, por lo que han tratado de clarificar y delimitar este concepto de un modo más preciso y consensuado. Lawler y Hall (1970) señalan que la implicación

para el trabajo es un factor independiente, diferente de la motivación intrínseca del trabajo y de la satisfacción laboral, diferenciando los dos conceptos implicados en la definición de Lodhal y Kejner (1965). Por un lado, el grado en que el desarrollo del trabajo afecta a la autoestima se consideraría una medida de la motivación intrínseca y, por el otro lado, la implicación para el trabajo se definiría como el grado en el cual la situación de trabajo es central para la persona y su identidad o como el grado de identificación psicológica con el trabajo.

Por su parte, Mannheim (1975) defiende que la implicación con el trabajo puede ser estudiado desde una perspectiva motivacional o una aproximación cognitiva. Este autor introduce el término centralidad del rol laboral para hacer referencia a la dimensión cognitiva de la implicación para el trabajo, que define a su vez como la relativa dominancia de los contenidos relacionados con el trabajo en los procesos mentales del individuo. Estos contenidos se reflejan en las respuestas sobre el grado de reconocimiento e interés sobre el rol laboral relativo a otras actividades y en el énfasis individual sobre las sub-identidades relacionadas con el trabajo. En consonancia con esta definición, Mannheim (1975) entiende que la persona desarrolla en el trabajo diferentes sub-identidades que no necesariamente son afectivas o motivacionales, por lo que diferencia la conceptualización y medida de la centralidad del rol laboral de la conceptualización y medida de la implicación para el trabajo realizada por Lodhal y Kejner (1965), donde se entremezclan los conceptos de compromiso, satisfacción y motivación. De este modo, Mannheim y Dubin (1986) distinguen tres medidas relativas de la importancia del trabajo:

1. El Índice del Interés Central de la Vida (Central Life Interest) de Dubin (1956) como medida de la importancia del trabajo y examen de las preferencias conductuales.
2. La escala de Implicación para el Trabajo de Lodhal y Kejner (1965) que mide sobre todo motivación de trabajo de la persona.
3. La Centralidad del Rol Laboral (Mannheim, 1975) que mide la saliencia del trabajo para la identidad personal.

Asimismo, autores como Warr, Cook, y Wall han intentado aclarar el concepto de *Work Involvement* separándolo del de motivación intrínseca (Warr, Cook, y Wall, 1979). Según estos autores, la implicación para el trabajo queda delimitada como la medida en que una persona se implica con el trabajo -entendiendo el término trabajo más como el hecho de trabajar que como empleo concreto-, mientras que la motivación intrínseca se define como el grado en que el desempeño de un empleo específico motiva al individuo por las características de las propias actividades o tareas.

En esta línea, una de las aportaciones más significativas ha sido la de Kanungo (1981, 1982), quien en un intento de clarificar y redefinir el constructo de implicación para el trabajo lo define como una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica con el trabajo en general. Distingue dos estados cognitivos: uno de identificación con el trabajo en general (*Work Involvement*) y otro de identificación con un empleo concreto (*Job Involvement*). Además añade que el grado en que una persona se identifica con el trabajo, ya sea su puesto actual o el trabajo en general, dependerá de dos factores: las necesidades salientes del individuo, de carácter intrínseco o extrínseco, y la percepción

de la potencialidad de su trabajo en particular o del trabajo en general para satisfacer dichas necesidades.

Para Kanungo (1981, 1982), las dificultades en la medida de la implicación para el trabajo tienen su origen en la ambigüedad y confusión de la definición del concepto. Según esta autora, la confusión se debía a un exceso de su uso haciendo referencia a distintos significados en cuatro formas diferentes. En primer lugar, las conceptualizaciones anteriores del constructo han confundido la implicación para el trabajo con la motivación intrínseca en el trabajo (Gorn y Kanungo, 1980). La medida más ampliamente utilizada para medir implicación con el trabajo (Lodhal y Kejner, 1965) combina ítems representativos de los dos conceptos, de implicación y de motivación. Sin embargo, una persona puede estar identificada con su trabajo con independencia de las razones por las que se encuentre identificado o de lo que le motive para trabajar. Una persona motivada intrínsecamente hacia el trabajo, que por ejemplo valore la variedad o la autonomía de su trabajo, puede no estar implicada con su trabajo, y del mismo modo, una persona motivada extrínsecamente (por ejemplo, hacia las recompensas económicas del mismo) puede estar muy implicada con su trabajo (Salanova et al., 1996). De esta manera, Kanungo (1981, 1982) disputa la creencia popular de que la implicación para el trabajo dependa principalmente de la posibilidad de que un trabajo pueda satisfacer las necesidades intrínsecas de una persona y argumenta que la implicación para el trabajo depende de la percepción de las personas de las posibilidades que tiene su trabajo para satisfacer todas sus necesidades, tanto intrínsecas como extrínsecas. Por consiguiente, Kanungo (1981, 1982) afirma que la definición de implicación para el trabajo no debería limitarse al dominio de la motivación intrínseca, tal y como también fue apuntado por Lawler y Hall (1970), Mannheim (1975) y Warr et al. (1979). No obstante, la implicación para el trabajo ha sido identificada de forma equívoca con la motivación intrínseca.

En segundo lugar, los investigadores han confundido las condiciones antecedentes de la implicación para el trabajo con el estado de implicación y sus efectos o consecuencias (Kanungo, 1979). La escala de Saleh y Hosek (1976) es un buen ejemplo de dicha confusión, donde se encuentran ítems referentes a los antecedentes causales, los efectos y el estado de implicación para el trabajo. Una cosa es el grado de implicación de una persona con su trabajo y otra distinta los antecedentes o factores que han determinado dicho nivel de implicación (por ejemplo, las experiencias de socialización, las características del puesto, etc.). Igualmente es necesario separar la implicación de sus efectos o consecuencias como la satisfacción, el absentismo o el esfuerzo dedicado en el trabajo (Salanova et al., 1996).

En tercer lugar, el constructo ha sido definido a la vez como un estado cognitivo y emocional positivo de la persona. La escala de Lodhal y Kejner (1965) contiene ítems que representan estos dos significados. Kanungo (1982) asume que la implicación para el trabajo es principalmente un estado cognitivo de identificación psicológica de la persona con el trabajo, mientras que el componente afectivo y las reacciones de conducta son consecuencias de este estado. Así pues, la implicación para el trabajo es el componente cognitivo pero no afectivo de la actitud. Una persona puede estar muy implicada con su trabajo y a pesar de ello no estar satisfecha con el mismo (Salanova et al., 1996).

Por último, las conceptualizaciones más tempranas de la implicación para el trabajo no han distinguido los dos contextos diferentes en los que el individuo puede mostrar

implicación personal (Kanungo, 1981). Las definiciones no marcan claramente distinciones entre la implicación con un trabajo particular y concreto (*Job*) y la implicación para el trabajo (*Work*). La escala de Lodhal y Kejner (1965) contiene ítems que se refieren a ambos contextos, el particular y el general. Sin embargo, una persona puede estar implicada con el trabajo concreto que realiza en un momento dado, pero no estarlo con el trabajo en general. Es decir, la implicación para un trabajo concreto no es idéntica a la implicación para el trabajo en general. El primero se conoce como “implicación con el trabajo actual” (*Job Involvement*) mientras que el segundo se correspondería con la “implicación con el trabajo en general” (*Work Involvement*). La implicación para el “trabajo actual” es una creencia descriptiva del trabajo que se desempeña en la actualidad y depende del grado en que ese trabajo satisface las necesidades personales. En contraste, la implicación con el “trabajo en general” es una:

Creencia normativa acerca del valor del trabajo en la propia vida y es más una función de la socialización o condicionamiento cultural de una persona. Por tanto, la implicación con el trabajo presente es una creencia descriptiva basada en la actualidad, mientras que la implicación con el trabajo en general es una creencia normativa causada históricamente. (Kanungo, 1982, p.342)

De aquí se deriva que la implicación para el “trabajo actual” estará sujeta a una mayor variabilidad en función de la naturaleza del trabajo concreto que se realiza, y la implicación con el “trabajar” resulta un constructo mucho más estable a lo largo del tiempo. La principal diferencia entre ambas dimensiones radica en su propia génesis: la implicación con un trabajo concreto se entiende en función de cuánto ese trabajo puede satisfacer las necesidades presentes de una persona, mientras que la implicación con el trabajar es una creencia que refleja la centralidad del trabajo en la vida de las personas, resultado en gran parte de los condicionantes culturales de la experiencia pasada del individuo y de la socialización experimentada.

Dado que las escalas existentes hasta ese momento incluían ítems que contenían excesos de significados (Blood, 1969; Lodahl y Kejner, 1965; Saleh y Hosek, 1976), Kanungo (1982) planteó la necesidad de desarrollar medidas más fiables para ambos constructos (*Job Involvement* y *Work Involvement*) y formuló tres tipos de medidas para cada constructo: cuestionarios, escalas gráficas y diferencial semántico. Los resultados de su estudio revelaron que mientras que los cuestionarios y las escalas gráficas sobre implicación para un trabajo concreto y para el trabajar en general pasaron con éxito las pruebas de fiabilidad y validez, el diferencial semántico presentó una validez cuestionable para medir la implicación con el trabajar (*Work*). Posteriormente, las investigaciones se han caracterizado por el uso de los cuestionarios más que de las escalas gráficas. Por último, Kanungo (1982) diferenció el concepto de implicación para el trabajo de otros conceptos con los que ha sido frecuentemente confundido como son el compromiso con el trabajo, el compromiso organizacional o la ética protestante del trabajo.

Los análisis de Kanungo (1981, 1982) del constructo de implicación para el trabajo han despertado considerable interés y han servido como punto de arranque de otras investigaciones en torno al significado del trabajo y la centralidad del mismo, como la desarrollada por el grupo MOW (1987). No obstante, algunos autores como Sverko y Vizek-Vidovic (1995) han planteado algunas críticas a las aportaciones de Kanungo

(1982) en torno a la clarificación y delimitación del concepto. En concreto, han señalado que la concepción de la implicación para el trabajo de Kanungo (1982) es excesivamente restrictiva, ya que solamente tiene en cuenta su dimensión cognitiva al excluir los componentes afectivos y conductuales. Sverko y Vizek-Vidovic (1995) se apoyan en un modelo tripartito de las actitudes y asumen que cada actitud es un constructo multidimensional constituido por los elementos cognitivos, afectivos y conductuales. Bajo este supuesto, conciben la implicación para el trabajo como una actitud y reclaman que se consideren los tres elementos.

Esta postura es similar a la asumida por Saleh (1981) y por los investigadores del proyecto WIS (Super y Sverko, 1995). Saleh (1981) apunta que en términos psicológicos el concepto de implicación para el trabajo es una actitud y puede ser descrita como una actitud de auto-implicación: el constructo no se refiere a un grupo sino a un individuo y se trata de una actitud central esencial para el autoconcepto o la autoimagen de las personas. Según Sverko y Vizek-Vidovic (1995), los resultados obtenidos por Saleh (1981) apoyan esta postura. Este autor encontró que la puntuación total de la escala de Lodhal y Kejner (1965), comparada con la puntuación parcial obtenida a partir de los ítems cognitivos, mostraron perfiles similares de correlación con otras variables predictivas pero el tamaño de los coeficientes de correlación diferían significativamente: las puntuaciones parciales obtenían correlaciones más bajas con otras variables, siendo esta diferencia mayor en situaciones en las que el pequeño número de ítems reducía la fiabilidad.

2.1.2.3. Compromiso con el trabajo y compromiso organizacional

Como anteriormente se ha expuesto, Kanungo (1982) diferencia la implicación para el trabajo del compromiso organizacional. En este sentido, la autora señala que el compromiso organizacional según Porter y otros se refiere más específicamente a las actitudes generales hacia una organización en su conjunto (Porter, Steers, Mowday, y Boullian, 1974). De igual modo, Cherrington (1989) indica que el compromiso organizacional ha sido definido frecuentemente como un valor personal que se refiere a la lealtad o fidelidad a la compañía u organización, y más específicamente a la relativa fuerza e implicación del individuo con una organización.

Por otro lado, el concepto de compromiso con el trabajo también ha sido utilizado como sinónimo de implicación para el trabajo a lo largo de toda la literatura. Farrel y Rusbult (1981) definen el compromiso con el trabajo como la probabilidad de que un individuo siga fiel a su trabajo y se sienta psicológicamente unido a él, sea satisfactorio o no. Estos autores comentan que el compromiso con el trabajo sería una función de los beneficios o recompensas laborales que obtiene la persona, los costes y la cantidad de inversión que utiliza y la calidad de las alternativas posibles.

Según se desprende de estas definiciones, puede expresarse que el concepto de compromiso con el trabajo hace referencia básicamente al grado de lealtad o fidelidad de una persona en relación con el trabajo (compromiso con el trabajo) o con la organización (compromiso organizacional). Pero estos términos se han usados indistintamente, equiparándose en muchas ocasiones al de implicación para el trabajo. De hecho, tal y como apunta Schneider (1985), las primeras investigaciones sobre compromiso con el

trabajo utilizaron la escala de Lodhal y Kejner (1965) de implicación para el trabajo. Y posteriormente el cuestionario de Kanungo (1982) de implicación para el trabajo ha sido la medida que más ha predominado en la investigación sobre el compromiso con el trabajo.

En la conceptualización del compromiso con el trabajo las aportaciones de Morrow (1983) han sido especialmente útiles. Para esta autora, este concepto hace referencia al grado de lealtad de una persona en relación con cinco facetas o focos de interés: el valor del trabajo en sí mismo (por ejemplo, la ética protestante del trabajo), la organización (por ejemplo, el compromiso o implicación y la identificación organizacional), la carrera profesional (por ejemplo, la saliencia o importancia de la carrera o el compromiso con la ocupación o profesión), y los sindicatos (por ejemplo, las actitudes hacia los sindicatos). Como se puede observar, Morrow (1983) entiende la implicación para el trabajo como una forma de compromiso con el trabajo. Finalmente, Morrow (1983) apunta la existencia de una redundancia excesiva de significados entre dichos conceptos que no permite una clara disociación entre ellos, de lo que se deduce que no hay nada que justifique el uso de dos conceptos para denominar al mismo fenómeno. En suma, ambos conceptos están muy relacionados y no existirían claras diferencias entre ellos.

En posteriores trabajos, el compromiso con el sindicato apenas ha sido estudiado, y el compromiso con la carrera presenta problemas de conceptualización y de medida. Por ello, las formulaciones más recientes (Morrow y Goetz, 1988) definen el compromiso con el trabajo utilizando las tres facetas restantes: compromiso con el valor del trabajo en sí mismo, compromiso con el trabajo actual (Job) y compromiso con la organización.

Salanova et al. (1996) han relacionado la conceptualización de Morrow (1983) con el concepto de implicación formulado por Kanungo (1982). El concepto de implicación con el trabajo (*Job Involvement*) sería similar al compromiso con el trabajo actual (*Job Commitment*), ya que se ha utilizado la escala de Kanungo (1982) para medir el compromiso con el trabajo actual. Por otro lado, el concepto de implicación para el trabajo en general (*Work Involvement*) es equiparable al de compromiso con el valor del trabajo en sí mismo (*Work Commitment*). Y finalmente el tercer componente del compromiso con el trabajo según la formulación de Morrow y Goetz (1988) es el compromiso organizacional, que hace referencia al grado en que el sujeto se siente identificado e implicado con la organización.

2.1.2.4. Ética protestante del trabajo

También la implicación para el trabajo (*Work Involvement*) ha sido confundida a menudo con la ética protestante del trabajo por algunos autores. Según Kanungo (1982), la ética protestante sería el resultado de un determinado tipo de socialización para el trabajo y, por ende, una de las diversas maneras de entender y valorar la importancia del trabajo en la vida de las personas.

Se puede decir que el estudio de la ética protestante del trabajo tiene su origen en la famosa obra de Weber (1905) *La ética protestante del trabajo y el espíritu del capitalismo* donde analizó los factores que contribuyeron a la formación socioeconómica del capitalismo moderno. Weber (1905) utilizó el término para abordar y comprender una filosofía de vida que él atribuye a la Reforma Protestante, bajo las enseñanzas de Calvino

y Lutero. Esta ética se caracterizó por modificar en la mentalidad de la gente la desvalorización del trabajo manual y del comercio, que la aristocracia consideraba deshonrosos en comparación con el trabajo productivo y la sobreestimación del cálculo racional y del espíritu emprendedor de los individuos para producir beneficios. La acumulación y el intercambio comercial sustituyen a la mera auto-subsistencia dando origen a un nuevo orden moral donde la racionalidad de lucro e instrumental eran las bases de la vocación del individuo para realizar en la Tierra su deber con Dios. Con la Reforma Protestante adquiere relevancia el carácter instrumental del trabajo y se enfatiza su carácter normativo formando las bases de la motivación de logro y auto-realización que estimula el trabajo duro (Salanova, et al., 1996).

Los calvinistas creían que las personas estaban predestinadas al bien o al mal eterno, considerando el éxito en la vida terrenal un signo de salvación. Además, las personas tienen una moral y obligación religiosa de trabajar, ya que trabajar es una forma de venerar a Dios y de servir a la humanidad. De esta manera, se espera que las personas dediquen buena parte de su tiempo al trabajo, siendo éste el que rige estrictamente sus vidas. La ética protestante del trabajo implica una visión moral del trabajo en la que el individuo tiene la obligación de contribuir mediante su trabajo a la sociedad, por lo que el trabajo se considera como algo bueno mientras que el no-trabajo es algo malo. Por otra parte, la ética protestante del trabajo también desarrolló el valor y el orgullo por el trabajo bien hecho, refiriéndose a la calidad del desarrollo y por tanto a la implicación con el mismo. En este sentido, Merrens y Garrett (1975) observaron que aquellas personas con elevadas puntuaciones en la ética protestante del trabajo dedicaban más tiempo y esfuerzo en tareas incluso repetitivas que aquellas con bajas puntuaciones.

Para Furham (1990), la ética protestante del trabajo es un sistema de creencias relacionadas principalmente pero no exclusivamente con el trabajo. Además, es un constructo multidimensional y relacionado con aspectos de la vida social, económica y social. Para este autor, se ha producido una gran confusión entre los términos ética protestante del trabajo, ética protestante y ética del trabajo. El término ética protestante del trabajo implica que el concepto ha sido adoptado de los escritos de Weber (1905). Muchas escalas que miden el constructo están relacionadas con los valores, creencias y necesidades de la persona, pero más específicamente con el compromiso continuo con el trabajo remunerado. La "ética del trabajo no es exclusivamente protestante, no está relacionada sólo con el trabajo, ni con las éticas" (Furham, 1990,p.32).

Aunque diversos autores han abordado posteriormente el estudio de la ética protestante poniendo de manifiesto la multidimensionalidad del concepto, Furham (1990) ha sido de los pocos autores que han sistematizado las diferentes dimensiones de la misma aportando evidencia empírica de cada una de ellas. Tras una revisión de la literatura sobre el tema, este autor identifica un conjunto de componentes psicológicos de la misma: la necesidad de realización (según las formulaciones de Murray, Atkinson y McClelland), el autoritarismo (en sus diversos componentes según la escala de F de California de Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson y Sanford: convencionalismo, sumisión, autoritaria, superstición y estereotipia, poder y resistencia, destrucción y cinismo, proyectividad y obsesión por el control), las creencias en un mundo justo, el convencionalismo, la percepción de control -locus de control interno-, la capacidad para

posponer recompensas gratificantes, valores sociales tanto instrumentales como finales, y conductas propias del patrón de personalidad tipo A.

Una característica relevante de las personas con niveles elevados en la ética protestante del trabajo es su alta capacidad de realización (logro). Ésta ha sido definida por Murray (1938) como “el deseo de realizar cosas difíciles. Ser especialista, manipular, u organizar objetos físicos, seres humanos, o ideas, hacer las cosas rápidamente y tan independientemente como sea posible, saltar obstáculos y conseguir altos resultados, mejorarse a sí mismo, y rivalizar con otros” (p.164). Las personas con alta necesidad de realización tienden a ejercer control sobre los medios de producción y producen más que consumen, se plantean metas moderadamente difíciles, maximizan la probabilidad de satisfacción con la realización de tareas, necesitan feedback concreto sobre cómo de bien está haciendo las cosas, asumen responsabilidades personales en los problemas, muestran alta iniciativa personal, exploran continuamente el ambiente, identifican el crecimiento y la expansión como signos directos del éxito y están orientadas al progreso y la mejora.

Como bien postula Furnham (1990), aunque la tesis original de Weber (1905) enfatiza elementos del Protestantismo, el concepto de ética protestante del trabajo se usa actualmente sin connotaciones religiosas para dar cuenta de la centralidad otorgada al trabajo en la vida de las personas y puede ser considerada como un sistema cognitivo organizador a través del cual el mundo es percibido y explicado.

Estas actitudes y conductas también son propias de las personas que tienen un patrón de conducta tipo A, caracterizadas por una alta necesidad de realización (Peiró y Salvador, 1993). Otras características de estas personas son la competitividad, la urgencia del tiempo, la agresividad, la necesidad de realización, la ambición, la impaciencia, la hostilidad, un constante “estar alerta”, la lucha, etc. Estas actitudes y conductas son aprendidas, y se constatan en las personas que viven en sociedades altamente competitivas.

Según Kanungo (1982), la socialización en los valores e ideología que sustenta la ética protestante del trabajo puede conllevar el desarrollo de la creencia en la centralidad del trabajo y una alta implicación con el trabajo, aunque ésta no es una condición necesaria para desarrollar una alta implicación para el trabajo. Asimismo, la socialización en otros valores y normas sociales diferentes a los que defiende la ética protestante del trabajo también puede determinar igualmente una alta implicación para el trabajo.

Por otra parte, los estudios del equipo MOW (1987) han puesto de manifiesto cómo la ética protestante del trabajo puede considerarse como un patrón global del significado del trabajo caracterizado por altos niveles de centralidad del trabajo, creencias sobre las normas sociales del trabajo como obligación y una orientación motivacional hacia el mismo además de otros componentes ascéticos y religiosos. Ello implica la imposibilidad de reducirlo a un único componente: la ética protestante del trabajo sería un constructo de carácter más global (Kanungo, 1991).

Existen pocos estudios en el contexto hispánico sobre la relación entre la ética protestante del trabajo y actitudes laborales. Cabe destacar la investigación desarrollada en el contexto argentino por Zubieta (2007) con estudiantes universitarios, quienes mostraron bajas puntuaciones en competitividad y ética protestante del trabajo. A juicio de

Zubieta (2007) ello es indicativo de la débil valoración del trabajo duro y su relego como esfera de importancia después de la familia y los amigos. Por un lado podría reflejar una diferencia vital, generacional respecto a los adultos, y por el otro, como señala Kornblit (2001), que agotado el recurso del trabajo por cuenta propia en el capitalismo postindustrial, sobreviene -especialmente para los jóvenes- la percepción de ruptura entre esfuerzo y logro, que no sólo se expresa en la relación con el trabajo sino que también otros ámbitos.

Otro estudio desarrollado en el contexto argentino es el realizado por Filippi et al. (2006). En una muestra de 226 trabajadores se registraron mediante un cuestionario auto-administrado datos referidos a la centralidad del trabajo, los valores según la teoría de Schwartz (1999) y la ética protestante del trabajo. Los resultados mostraron una alta centralidad absoluta del trabajo, la presencia de valores de Autotrascendencia y Apertura al cambio y puntuaciones altas en lo que se refiere a la ética protestante del trabajo y competitividad. Según los autores, la alta importancia y significado del trabajo para la vida de una persona se asocia de manera coherente con las creencias de la ética protestante del trabajo y la competitividad, pero además junto con el compromiso se asocian también a la dimensión de valores de Apertura al Cambio. Esto puede ser indicativo de que la centralidad del trabajo no sólo es un marco de creencia con tintes de conservación sino que también es un esquema más asociado a la apertura al cambio donde aún la competitividad adquiere otro significado.

2.1.3. Otros conceptos relacionados con la centralidad del trabajo o la implicación para el trabajo

La implicación para el trabajo no sólo ha sido estudiada desde sus efectos positivos sino también en cuanto a los efectos negativos que puede tener sobre la persona como la alienación, abordada desde el punto de vista de las funciones psicosociales negativas del trabajo, o desde el punto de vista de las consecuencias que un excesivo grado de implicación con el trabajo puede tener sobre el individuo, conduciendo a un estado insalubre o no deseable como es el workaholismo.

2.1.3.1. Alienación

La alienación es uno de los aspectos negativos relacionados con el significado del trabajo. La alienación aparece cuando el trabajo no permite la realización personal o autoidentificación ni, consecuentemente, la implicación para el trabajo. En este sentido se puede considerar la alienación como la situación opuesta a la implicación para el trabajo (Calvo, 2002).

Aunque la investigación psicosocial sobre alienación del trabajo se ha llevado a cabo fundamentalmente en las décadas de los sesenta y los setenta, este concepto posee una gran tradición en filosofía y teoría social. De hecho, una de las primeras elaboraciones y conceptualizaciones del fenómeno más significativas se encuentra en los análisis de Marx sobre el capitalismo. Marx (1867) considera el trabajo como una característica importante de la existencia humana, una actividad creativa a lo largo de la vida que puede proveer de nuevas oportunidades para la autorrealización y, más

concretamente, la realización de la esencia genérica humana. No obstante, Marx (1867) asume que las condiciones de la producción capitalista -su propio carácter privado, el alquiler de la fuerza de trabajo y la técnica de división del trabajo- no permite la realización de la esencia del ser humano y conducen a la alienación del trabajo y, por ende, a la alienación de la misma vida. Marx (1867) distingue cuatro aspectos básicos del concepto de alienación:

1. La alienación del trabajo desde el acto de producción, implicando ésta que el trabajo ha perdido sus valores intrínsecos y cumple sólo sus funciones instrumentales, adquiriendo una características de actividad forzada.
2. La alienación del trabajo desde sus productos, la cual implica que el trabajador sabe que el producto no le pertenece, sintiéndose enajenado del mismo, ya que no aparece como una expresión de su esfuerzo intrínseco ni de su potencial creativo.
3. La alienación del individuo de otras personas, la cual representa una enajenación social que es consecuencia de las primeras formas de alienación.
4. La autoalienación, que sería la alienación de la naturaleza y hasta de la esencia genérica humana.

De estas cuatro formas de alienación, las tres primeras se consideran manifestaciones empíricas de explotación, relaciones de propietario-empleado y división del trabajo; sin embargo, la autoalienación ha resultado ser un concepto dudoso, ya que implica una definición de la esencia genérica humana como concepto de naturaleza normativa y altamente abstracta (Sverko y Vizek-Vidovic, 1995).

Generalmente, las investigaciones que han tratado de estudiar la alienación han adoptado fundamentalmente la aproximación fenomenológica, estando más orientadas hacia el examen de sentimientos o percepciones, creencias y actitudes. No obstante, muchos autores marxistas han criticado esta aproximación al considerar que un hecho social real como la alienación no puede ser reducido a un solo nivel. Asimismo, aluden al fenómeno de “falsa conciencia” para hacer referencia a aquellas personas que no se perciben alienadas.

Una de las primeras y más influyentes aproximaciones para la investigación empírica de este tema fue realizada por Seeman (1959). Este autor, de manera ecléctica, unificó las nociones de los diferentes autores (Marx, Weber, Durkheim, Mannheim, Fromm y otros) y operacionalizó la alienación como una variable multidimensional constituida por cinco componentes básicos:

1. *Powerlessness*. Falta de convicción y/o expectativas de las personas sobre el control total de los factores que proporcionan el poder necesario para realizar sus valores y satisfacer sus necesidades.
2. *Meaninglessness*. Incapacidad de las personas para conocer qué está sucediendo en su mundo y la falta de convicción y/o expectativas sobre la predictibilidad de los resultados de sus acciones.

3. Anomia (*Normlessness*). Creencia y/o expectativa de que las metas personales no pueden ser realizadas porque están prohibidas o son actividades socialmente inaceptables.
4. *Aislamiento e incomunicación*. Percepción de soledad y baja expectativa de aceptación social.
5. *Autoenajenación*. El grado en que la conducta es motivada extrínsecamente.

Faunce (1968) expresa que el *powerlessness*, el *meaninglessness* y la anomia son condiciones que predisponen para la alienación, mientras que sólo el aislamiento social y la autoenajenación son modos de alienación. Aunque muchas investigaciones han adoptado estas dimensiones o algunas de ellas, se han operacionalizado de muy diversas maneras. Por ejemplo, Seeman (1972) aplicó el concepto de autoenajenación a la alienación del trabajo.

En otra línea, Gardell (1971) propone un modelo de procesos para explicar la alienación del trabajo en el que ésta es considerada como una variable mediadora, precedida por las condiciones objetivas del trabajo y que afecta a la salud mental de los trabajadores. Gardell (1971) define la alienación del trabajo como la imposibilidad de satisfacer tres categorías básicas de necesidades: la necesidad de las personas para influir y controlar su propia situación de trabajo, trabajo significativo e interacción y camaradería con otras personas. En caso contrario, es decir, si las necesidades se satisfacen, la persona desarrollaría una alta implicación para el trabajo y una elevada motivación intrínseca por el mismo. Gardell (1971) describe el contenido del trabajo en base a dos variables principales que afectan fuertemente la percepción de alienación. La primera es el grado de independencia disfrutado por el individuo en la toma de decisiones y el control de la persona sobre la marcha del trabajo, los métodos de trabajo, el desarrollo de aptitudes y el inicio de contactos. La segunda variable hace referencia al nivel de cualificación requerido de un trabajador para desarrollar las tareas eficientemente.

Por su parte, Bahtijarevic-Siber (1980) trató de identificar con su estudio indicadores psicológicos de la alienación del trabajo, su estructura factorial y su relación con la posición de los individuos en los procesos de trabajo. Tomando como partida la teoría marxista, la autora creó tres modelos de alienación: a) alienación del trabajo desde los productos, el grado en que los trabajadores perciben el control de las medidas y resultados de producción, incluyendo la percepción de su influencia en decisiones importantes de la organización, b) alienación del trabajo desde el acto de producción, la relación del sujeto con el contenido del trabajo, percepción de posibilidades para autorrealizarse en el trabajo y satisfacción general con el trabajo y c) alienación social, la percepción de los trabajadores de su posición social y satisfacción con la interacción social en la organización.

Los resultados del estudio de Bahtijarevic-Siber (1980) arrojaron cinco factores que sólo se correspondían parcialmente con las hipótesis de los componentes de alienación. Ya que la interrelación de factores fue bastante alta, se llevó a cabo un análisis factorial de segundo orden obteniendo un factor que fue identificado como factor general de la alienación del trabajo. Las puntuaciones en este factor fueron relacionadas con variables demográficas, así como con actividades sociopolíticas y con la posición en los procesos

de trabajo. Los resultados mostraron que las variables mantenían una correlación significativa con el grado de alienación: un bajo grado de implicación política y una baja posición dentro de la jerarquía de la organización estaban positivamente relacionados con los niveles más alto de alienación.

Desde la teoría del rol, Wilensky (1981) define el concepto de alienación como el sentimiento o percepción de que las obligaciones y derechos del rol del trabajo de la persona son incongruentes con la estimación de la autoimagen de la persona. De esta manera, la medición de la alienación del trabajo pasa por la medición de los atributos centrales del autoconcepto. Posteriormente los datos obtenidos de la estimación de la autoimagen deberían ser relacionados con los atributos del rol específico del trabajo. Wilensky (1981) asume que la alienación del trabajo surgirá en aquellas personas cuyo rol de trabajo no se ajusta escasamente con la estimación de su autoimagen.

Finalmente, Sverko y Vizek-Vidovic (1995), tras una revisión de estudios empíricos sobre la alienación, señalan que ha sido conceptualizada diferencialmente a través de los diversos trabajos realizados y en consecuencia medida con diferentes instrumentos y escalas, a veces como percepción de oportunidades inadecuadas para la autorrealización, otras veces como afecto negativo hacia el trabajo. Estos autores plantean si actualmente existe necesidad de analizar el concepto. Si bien su aparición fue importante en el marco de la teoría sociopolítica del siglo XIX por su papel en el re-examen crítico de la realidad social contemporánea, para los objetivos de las investigaciones empíricas actuales dicho concepto parece mal definido y con un exceso de significados. En definitiva, la ambigüedad de su conceptualización alcanza tal que su existencia como un único constructo parece no tener sentido.

En la misma línea, Rus y Arzenšek (1984) apuntan que el concepto de alienación no sólo mide diferentes cosas para diferentes autores, sino que también es utilizado para explicar diferentes conceptos, esto es, diversos problemas sociales y sus controversias tales como conformidad y desviación, pasividad política y disturbios sociales, aspiraciones de estatus y marginalización, estilos de vida heterónomos y tendencias asociales (movimientos hippies). Estos autores concluyen que un constructo que pretende explicar tal diversidad de actitudes y conductas no puede resultar útil para explicar algunas de ellas.

2.1.3.2. *Workhalismo*

Existen estudios que indican que los sujetos altamente implicados con sus trabajos tienden a estar más satisfechos, más contentos con la organización, más comprometidos y tienen un nivel de absentismo más bajo que aquellas personas poco implicadas. Estos resultados confirman que la implicación para el trabajo es una característica deseable que los directivos y los líderes de la organizaciones deberían utilizar para motivar (Calvo, 2002). No obstante, la implicación para el trabajo puede conducir en un extremo a un estado insalubre o no deseable. En este sentido, algunas personas están tan altamente implicadas en sus trabajos que llegan a ser “workaholicos”. Oates (1971) propone el neologismo “workaholico” para hacer referencia a la adicción al trabajo y la compulsión o la necesidad incontrolable de trabajar incesantemente. Se puede expresar que un “workaholico” es una persona que literalmente es adicta al trabajo. Al contrario que otras

formas de adicción que son despreciadas, el “workaholico” es frecuentemente alabado y siempre demandado. Sin embargo, por definición la adicción es una condición insalubre en la que el individuo tiene una necesidad incontrolada por trabajar incesantemente. De este modo, algunas personas, al sentir ansiedad o culpabilidad, usan el trabajo como un medio para acallar su conciencia. Otras, por ejemplo, pueden sufrir sentimientos de inseguridad y trabajan para poder obtener un sentido de desarrollo, utilidad y competencia.

Según Oates (1971), algunos signos de este síndrome son la jactancia en torno a las horas de trabajo, la comparación entre individuos en la cantidad de trabajo avanzado y la incapacidad para refutar cuestiones de trabajo y competitividad general. Aunque el “workaholico” puede crear la impresión de que ellos son tremendamente productivos, frecuentemente no es el caso. A muchos les falta creatividad y son incapaces de trabajar eficazmente con otros compañeros. Otras dificultades asociadas son la tendencia a estar aislados de sus amigos y ajenos a sus hijos. No solamente ponen en peligro su salud física o mental, sino también la de sus parejas (estrés, ansiedad, etc.), y pueden llegar a ser hiperactivos y alcohólicos, reduciendo la calidad de vida familiar. Siguiendo a Oates (1971), se puede hablar de una taxonomía de cinco tipos de “workaholicos”:

1. “El teñidor de lana” con cinco grandes características: alta stantard de profesionalismo, tendencia a la perfección, intolerancia vigorosa a la incompetencia, sobrecompromiso con las instituciones u organizaciones y considerable talento en las habilidades comerciales.
2. “El convertido”, referido a aquella persona que puede comportarse como un “workaholico” en ocasiones por las recompensas de dinero o prestigio.
3. “El situacional”, es decir, aquella persona que es “workaholico” no por razones psicológicas o de prestigio, sino por necesidad de estar en una organización.
4. “El pseudoworkaholico” que hace referencia a alguien del que puede decirse que es un “workaholico” pero no tiene el compromiso o la dedicación del verdadera carácter del “teñidor de lana”.
5. “El escapista”, es decir, la persona que se queda en el trabajo simplemente para evitar tener que hacer relaciones sociales.

2.2. Valores laborales

2.2.1. Valores humanos y valores culturales

Tradicionalmente, el estudio de los valores laborales ha supuesto junto con la implicación para el trabajo otra forma de abordar el significado del trabajo. Los valores laborales no son sino una parte integrante del sistema de valores más generales del individuo (Kinnane y Pable, 1962; Kinnane y Suziedelis, 1962). Estos autores lo pusieron de manifiesto al examinar la relación existente entre los valores generales del sujeto y sus valores del trabajo, encontrando que los primeros eran una concreción en el ambiente laboral de los segundos.

Los valores constituyen uno de los elementos esenciales en la explicación del comportamiento humano. Si bien a lo largo del siglo XX se han propuesto diferentes definiciones de valores (Ros, 2001), en términos generales y siguiendo la definición clásica de Rokeach (1973) los valores se entienden como creencias transituacionales, organizadas jerárquicamente y que sirven de criterio para el comportamiento: “creencias firmes acerca de que, una forma específica de comportarse o un estado final de existencia, es preferible, desde un punto de vista personal o social, a una forma inversa u opuesta de conducirse u otros estados finales de existencia” (p.5). Según Rokeach (1973):

1. Se distinguen entre valores instrumentales y finales. En el primer caso se trata de valores que la persona utiliza como meros instrumentos o medios para la realización de ciertos fines (valores relacionados con conductas ideales o formas específicas de comportarse). Los valores finales o terminales se refieren a valores que el ser humano mantiene como metas en sí mismas (valores relacionados con modos ideales de existencia o estados finales de existencia).
2. Los valores se ordenan jerárquicamente, es decir, el valor que más importancia tenga en un sistema jerárquico va a determinar la conducta que una persona emita ante una situación en la que se plantee un conflicto de respuestas. Este rasgo de los valores es compartido por otros autores como Kluckholm (1951), Locke (1976) y los investigadores del grupo MOW (1987).
3. Los valores son aprendidos, esto es, son adquiridos a través de la interacción con el ambiente socio-cultural. Estos son enseñados y reforzados por los padres, profesores, supervisores y otras instituciones sociales en una gran gran variedad de contextos. Aunque los valores más significativos se aprenden en el hogar durante los primeros años de formación, otros valores cambian posteriormente o se adquieren otros nuevos en otros lugares, especialmente la escuela y el trabajo.
4. Los valores tienen carácter normativo o preceptivo y trascienden situaciones y objetos. En este sentido, los valores tienen la característica del “deber”, esto es, se refieren a modos de conducta que la persona siente que “deberá realizar” o “sentir”.

De acuerdo con esta última característica, dado que los valores son adquiridos bajo la influencia socio-cultural en la que se desenvuelve la persona, estos pueden expresar formas de conducta que son “socialmente” deseables y aceptables. Esta característica de deseabilidad social de los valores es importante de cara a conocer el sistema de valores de los individuos, ya que su evaluación puede reflejar más el sistema de valores que las personas creen que es socialmente deseable que realmente su propio sistema de valores.

Según Schwartz (1992), la mayoría de las definiciones coinciden en que un valor es: a) una creencia, b) relacionada con fines deseables o con formas de comportamiento, c) que trasciende las situaciones específicas, d) que orienta la selección o evaluación de comportamientos, personas y acontecimientos y e) que se ordenan por su importancia relativa con respecto a otros valores para formar un sistema de prioridades.

Si bien se encuentran relacionados entre sí, los valores son distintos de las necesidades, de las actitudes y de los intereses. Se considera que las *necesidades* son el resultado de la interacción entre la persona y el entorno y actúan como impulso para actuar o dirigirse hacia algún objetivo. Se encuentran en la base de los valores y pueden ser tanto individuales como grupales y organizacionales. Es a través del proceso de socialización y del desarrollo cognitivo de los seres humanos como las necesidades se transforman en valores o, más exactamente, cómo los valores constituyen representaciones cognitivas de las necesidades. Una prueba de la relación entre necesidades y valores se observa en que una misma necesidad sentida por dos personas puede transformarse en cursos de acción diferentes en función de los valores de cada una de ellas. Por ejemplo, la necesidad de obtener reconocimiento social puede orientar a una persona hacia el éxito, la riqueza o el poder que proporciona el ejercicio de una profesión como presidente de una entidad financiera o empresa multinacional, mientras que a otra le puede orientar hacia la fundación de una Organización No Gubernamental de ayuda a inmigrantes, refugiados o excluidos sociales. La diferencia entre los cursos de acción elegidos se encuentra en los valores de cada una de ellas (Alcover et al., 2004).

Por su parte, las *actitudes* o predisposiciones a responder ante determinados estímulos (personas, objetos, situaciones o eventos) de manera característica son en gran medida el resultado de los valores preexistentes, ya que estos ocupan un lugar central en el sistema cognitivo de las personas, ejerciendo su influencia tanto en la formación de las actitudes como en el comportamiento mismo. Una segunda diferencia se encuentra en que los valores, como se ha comentado, trascienden a las situaciones y a los objetos mientras que las actitudes se centran de manera específica en un estímulo particular. Una tercera diferencia fundamental se encuentra en el hecho de que los valores tienden a configurarse en estructuras dinámicas de carácter jerárquico mientras que las actitudes, aunque pueden estar relacionadas entre sí, escapan a esta organización jerárquica. Finalmente, frente al significado intersubjetivo o social de los valores, las actitudes poseen significados intrasubjetivos o personales (Ros, 2001).

En cuanto a los *intereses*, se pueden definir como las actividades mediante las cuales las personas esperan alcanzar lo contenido en sus valores y satisfacer así sus necesidades, de manera que establezcan un vínculo entre unos y otras (Super, 1970). Por ejemplo, si una persona valora el alto grado de bienestar de los demás puede dirigir sus intereses profesionales hacia ocupaciones como el trabajo social, la enseñanza o la sanidad, lo que a su vez, en el caso de que dicha actividad sea gratificante, contribuirá a la satisfacción de sus necesidades y a la creación de actitudes positivas hacia las personas o grupos a los que dirige su trabajo.

En suma, una definición actual de los valores los considera como metas deseables y transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social (por ejemplo, una organización) (Schwartz, 2001). En esta definición de valores como metas se encuentra implícito que: a) sirven a los intereses de alguna entidad social, b) pueden motivar la acción, dándole intensidad y dirección, c) funcionan como criterios para juzgar y justificar la acción y d) se adquieren a través de la socialización en los valores del grupo dominante así como a través de la experiencia personal de aprendizaje. Un elemento clave de este enfoque se encuentra en que el aspecto fundamental del contenido que diferencia los valores es el tipo de meta

motivacional que expresan. De modo más específico, los valores representan, en forma de metas conscientes, las respuestas que todas las personas y sociedades deben dar a tres requisitos universales (Ros, Schwartz, y Surkiss, 1999): A) las necesidades de los individuos como organismos biológicos, B) los requisitos de la interacción social coordinada y C) los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos.

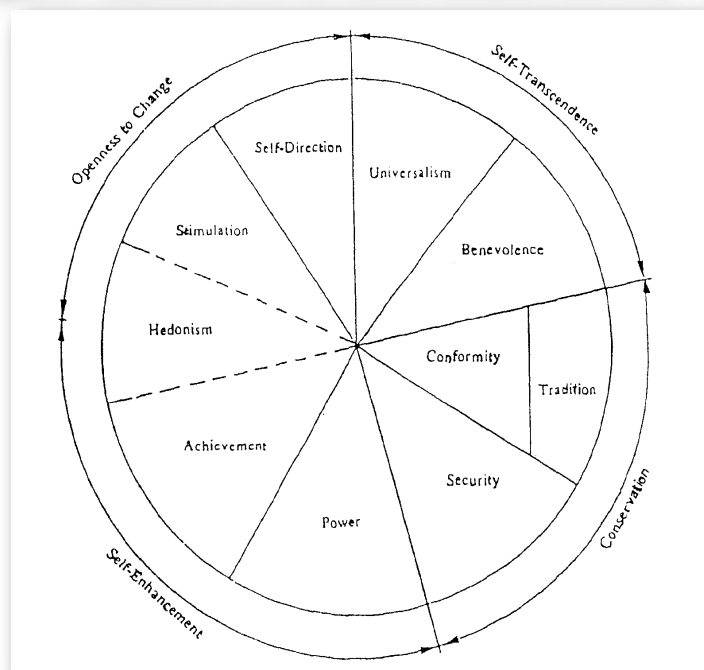
De estos tres requisitos universales se derivan diez tipos motivacionales de valores humanos recogidos en la primera columna de la Tabla IX. La segunda columna presenta ejemplos de valores específicos que representan a cada tipo y la tercera columna señala los requisitos universales de la existencia humana de los que se deriva cada tipo de valor.

Tabla IX: Tipos motivacionales de valores humanos (Schwartz, 2001)		
Definición de valor	Ejemplos de valores	Fuentes
Poder. Estatus social sobre las personas	Poder social,, riqueza	Interacción, grupo
Logro. Éxito personal mediante la demostración de competencias según criterios sociales	Exitoso, capaz, ambicioso	Interacción, grupo
Hedonismo. Placer y gratificación sensual sobre uno mismo	Placer, disfrute de la vida	Organismo
Estimulación. Entusiasmo, novedad y retos vitales.	Atrevido, vida variada o excitante	Organismo
Autodirección. Pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración	Creatividad, curiosidad, elección libertad	Organismo, interacción
Universalismo. Comprensión, tolerancia y protección de las personas/naturaleza	Tolerancia, justicia social,	Grupo, interacción
Benevolismo. Preservación e intensificación del bienestar de las personas próximas	Ayuda, honestidad, lealtad, responsabilidad	Organismo, interacción, grupo
Tradicición. Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas de la cultura propia.	Humildad, devoción, aceptación del lugar	Grupo
Conformidad. Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir otros y violar normas sociales.	Cortesía, obediencia, honra a los padres y mayores	Interacción, grupo
Seguridad. Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y de sí mismo	Seguridad familiar y nacional, orden social	Organismo, interacción, grupo

Estos diez constituyen los tipos básicos de valores humanos, cuya carácter universal vendría dado por su posible identificación en todo tipo de grupos culturales y por la ausencia de tipos adicionales. Otro aspecto importante de este modelo se encuentra en las relaciones entre estos tipos de valores, los conflictos y las incompatibilidades entre ellos. El análisis de las relaciones ha permitido establecer un conjunto de cuatro valores de orden superior, tal y como aparece representado en la Figura 5.

Las oposiciones entre tipos de valores en competición se resumen concibiendo los valores organizados en dos dimensiones bipolares. La primera de ellas contrasta los valores de Apertura al cambio (*Openness to change*) con los de Conservación (*Conservation*), es decir, opone los valores que enfatizan la independencia de juicio y de acción que favorecen el cambio (autodirección y estimulación, *Self-Direction & Stimulation*) con aquellos que subrayan la sumisión, la preservación de prácticas tradicionales y la protección de la seguridad (tradición y conformidad, *Tradition & Conformity*). La segunda dimensión, por su parte, contrasta los valores de Autotranscendencia (*Self-Transcendence*) con los de Autopromoción (*Self-Enhancement*), enfrentando los valores que ponen el énfasis en la aceptación de otros como iguales, así como la preocupación por su bienestar (universalismo y benevolencia, *Universalism & Benevolence*) con aquellos que destacan la búsqueda del éxito personal y el dominio sobre otros (logro y poder, *Achievement & Power*). Como se puede comprobar examinando la Tabla X y la Figura 5, las diferencias motivacionales sobre los tipos de valores presentan una continuidad, produciéndose un mayor solapamiento en significado en los límites que separan tipos de valores adyacentes.

Figura 5: Relaciones entre los valores humanos (Ros, et al., 1999)



Si la investigación sobre los valores humanos reviste gran interés, no es menor el que presenta el análisis de los valores culturales a través de los cuales las culturas (o países) pueden ser comparadas considerando la forma en que las sociedades afrontan tres cuestiones básicas (Ros y Gouveia, 2001; Schwartz, 1999):

La naturaleza de las relaciones entre el individuo y el grupo. Relacionados con esta cuestión se encuentran los siguientes valores:

1. Conservación: Énfasis en el mantenimiento del *estatus quo*, de la propiedad y en la limitación de las acciones de individuos o grupos que pueden alterar el

orden tradicional. Incluye valores como orden social, respeto por la tradición, seguridad familiar u obediencia.

2. Autonomía intelectual. Énfasis en la preferencia por personas que de manera independiente persiguen sus metas e intereses intelectuales. Engloba valores como curiosidad, mentalidad abierta o creatividad.
3. Autonomía afectiva. Énfasis en la preferencia por personas que de modo independiente procuran conseguir experiencias afectivas positivas. Incluye valores como placer, vida excitante o vida variada.

Tabla X: Continuidades en los tipos motivacionales (Ros, et al., 1999; Schwartz, 2001)	
Solapamientos	Características
Poder y logro	Énfasis en la superioridad y la estima social
Logro y hedonismo	Orientación hacia la satisfacción personal
Hedonismo y estimulación	Deseo del despertar afectivo
Estimulación y autodirección	Interés intrínseco por la novedad y la maestría
Autodirección y universalismo	Confianza en el propio juicio, confort con la diversidad
Universalismo y benevolencia	Bienestar ajeno y trascendencia de interés propio
Benevolencia y tradición	Devoción al propio grupo
Benevolencia y conformidad	Comportamiento normativo que promueve las relaciones
Tradicción y conformidad	Subordinación del yo a favor de las expectativas sociales
Tradicción y seguridad	Preservar los acuerdos sociales para dar seguridad a la vida
Conformidad y seguridad	Proteger el orden y la armonía en las relaciones
Seguridad y poder	Evitar o superar el miedo a la incertidumbre mediante el control

La exigencia de un comportamiento responsable que garantice el entramado social. En cuanto a los valores implicados en la segunda de las cuestiones sociales, se identifican los dos siguientes.

1. Jerarquía. Énfasis en la legitimidad de una distribución desigual de poder, roles y recursos. Engloba valores como poder social, autoridad, humildad o riqueza.
2. Compromiso igualitario. Énfasis en la superación de intereses egoístas en favor de un compromiso voluntario dirigido hacia el bienestar de los otros. Incluye valores como igualdad, justicia social, libertad, responsabilidad u honestidad.

La relación del género humano con la naturaleza y el mundo social. Por último, los dos valores que se encuentran relacionados con la tercera cuestión son:

1. Competencia. Énfasis en el dominio del entorno a través de la autoafirmación activa. Engloba valores como ambición, éxito o logro.
2. Armonía. Énfasis en la compenetración armoniosa con el medio ambiente. Incluye valores como unidad con la naturaleza, protección del medio ambiente o mundo de belleza.

Estos siete valores culturales se estructuran en tres dimensiones básicas que representan las contradicciones o las oposiciones entre las soluciones alternativas dadas a cada una de las tres cuestiones sociales mencionadas anteriormente más arriba: a) Autonomía (intelectual y afectiva) frente a Conservación, b) Jerarquía frente a Compromiso igualitario y c) Competencia frente a Armonía. Según el modelo propuesto por Schwartz (1999), las distintas culturas nacionales se ubicarían en torno a los polos definidos por estas tres dimensiones, configurando constelaciones definidas por estos siete valores.

Un último aspecto importante a tener en cuenta es el modo en el que se relacionan los valores humanos, básicos o vitales, con los valores culturales. La utilización de un enfoque psicosocial, es decir, aquél que considera las interacciones y las influencias mutuas entre los individuos y su entorno social (otros individuos, grupos, organizaciones y sociedades), ha permitido comprobar cómo dichos valores humanos y culturales interactúan a través básicamente de la estructura familiar y la estructura ocupacional (Ros, 2001). La familia y la actividad laboral median entre las personas y sus entornos sociales transmitiendo ambos tipos de valores.

Una vez analizados los tipos y características de los valores humanos y culturales, el siguiente paso consiste en descender hasta los valores específicos de las personas asociados al trabajo, teniendo en cuenta la existencia de relaciones entre los diferentes tipos de valores.

2.2.2. Valores asociados al trabajo

Se considera que los valores laborales o asociados al trabajo constituyen expresiones específicas en los contextos laborales de los valores humanos básicos, ya que al igual que estos se trata de conjuntos de creencias en relación con las metas deseadas (por ejemplo, tener un trabajo seguro) o con comportamientos también deseados (por ejemplo, trabajar en compañía de otras personas) (Alcover et al., 2004). Las diferentes metas laborales se ordenan en función de su importancia como principios utilizados en la evaluación de los contextos y los resultados del trabajo, así como en la elección de diferentes alternativas laborales (Ros, et al., 1999). Una vez adquiridos, los valores laborales poseen una gran importancia práctica debido a que afectan a los medios y mecanismos que pueden ser utilizados para dirigir las actividades económicas de las sociedades. En tanto que son interpretaciones compartidas de lo que las personas desean y esperan lograr, los valores laborales también son un componente esencial de la realidad social. Estos influyen en las acciones y en la naturaleza de la sociedad, como por ejemplo en el modo en que las personas se socializan para el trabajo, el tipo de trabajo y de tareas que se definen y cómo se diseñan para su ejecución o la manera en

que las personas pueden relacionar el trabajo con otros aspectos de la vida (Nord, Brief, Atieh, y Doherty, 1990).

Desde el punto de vista de su formación, los valores laborales, al igual que los valores básicos, también son aprendidos, siendo un producto tanto de la educación recibida (Lindsay y Knox, 1984) como de las experiencias laborales (O'Brien, 1994). De este modo, los valores laborales empiezan a desarrollarse en los primeros años de vida, bien en la familia, bien a través de los procesos de socialización escolar y ambiental, siempre condicionados por los valores humanos y culturales y por diversos factores socioculturales, familiares y personales tales como la clase social, el nivel de inteligencia o el género. Ahora bien, los valores asociados al trabajo igualmente puede verse modificados o aprenderse otros a lo largo del proceso de socialización laboral en el lugar de trabajo.

Existe una gran diversidad de denominaciones y clasificaciones formuladas sobre los valores laborales. Por ejemplo, Super (1970) los define como cualidades intrínsecas y objetivas que las personas desean de su trabajo, así como medios que conducen a ellos. Por su parte, Sverko y Vizek-Vidovic (1995), partiendo de su definición de los valores generales como "metas generales (tendencias generales de la vida de un individuo u objetivos vitales) y relativamente estables que un individuo trata de lograr en la vida" (p. 5), definen los valores del trabajo como "las metas generales y relativamente estables que las personas tratan de buscar a través del trabajo" (p.5).

Más recientemente, desde la teoría universal de contenido motivacional, Ros, et al. (1999) definen los valores del trabajo como "creencias relacionadas con estados finales (por ejemplo, un alto sueldo) o conductas (por ejemplo, trabajar con otras personas) deseables en el contexto de trabajo" (p.54). Asimismo, Arciniega y González (2000), basándose en las ideas de diversos autores (Kluckhohn, Rokeach y Sverko y Vizek-Vidovic) sobre los valores, consideran que los valores hacia el trabajo son "las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral" (p.284). Desde la consideración de los valores como representaciones cognitivas estos autores destacan que los valores laborales comprenden tres componentes básicos: el cognitivo, el conativo y el afectivo y los distinguen de otros constructos como las actitudes por su carácter transituacional y jerárquico.

Por su parte, los valores laborales han sido definidos por Super, Zytowaky, Prior y el grupo MOW entre otros como cualidades que: a) las personas desean de su trabajo, siendo estos más fundamentales que los intereses (Super, 1970), b) reflejan una relación entre necesidad, actividad y satisfacción de la misma (Zytowsky, 1970), c) son indicativos de las preferencias laborales y no imperativos de moral (Pryor, 1979) y d) contienen información sistemática sobre qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar (MOW, 1987).

Los autores del MOW (1987) señalan además dos propiedades básicas de los valores. En primer lugar, los valores laborales tienen un contenido que se refiere a lo que una persona quiere obtener. Esta propiedad sirve como un referente usado en los juicios de valor sobre la deseabilidad de las características de un trabajo. En la realización de estos juicios existen además dos aspectos importantes en el proceso de elección: las

percepciones de algunos aspectos del trabajo o la combinación de los mismos y las relaciones entre esas percepciones y los valores. De este modo, la elección de los trabajos estaría influida por la percepción de los aspectos del trabajo y los valores laborales. Tal y como se ha referido, estos valores laborales son jerárquicos y difieren en cada persona en particular.

Y en segundo y último lugar los valores tienen un equilibrio y un punto óptimo. La importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída del mismo. Por ejemplo, la paga puede ser importante y por tanto se valora un incremento en la misma, pero puede ocurrir que en determinadas condiciones se valore más las mejoras en otros aspectos del trabajo (por ejemplo, la flexibilidad de horario para cuidar al recién nacido). De este modo, el valor de un aspecto del trabajo es relativo al valor asignado a otros.

Dentro del área de estudio de los valores laborales, se han distinguido dos tipos de componentes o niveles de estudio de los mismos. Krau (1987) realiza una distinción fundamental entre el “contenido principal o básico” o el “contenido específico” de los valores laborales. El “contenido básico” hace referencia a la valoración general del trabajo basada en la creencia del sujeto acerca de qué necesidades pueden ser satisfechas a través del trabajo, mientras que el “contenido específico” se refiere a la preferencia de los sujetos por ciertas recompensas que proceden de los diferentes aspectos concretos del trabajo. Además, Krau (1987) señala que ambos tipos de valores son aprendidos en diferentes momentos del proceso de socialización. El “contenido básico” vendría dado por la socialización recibida antes de entrar a trabajar, y el “contenido específico” se produciría en contacto con el mundo laboral.

Esta distinción también ha sido realizada por el grupo MOW (1987), cuyos integrantes diferencian entre los resultados valorados del trabajo y la importancia de los aspectos del trabajo. Para estos autores, ambos conceptos están relacionados pero no son idénticos. Mientras que los resultados valorados del trabajo hacen referencia a los resultados que las personas buscan en su trabajo o a las razones fundamentales por las que las personas trabajan, la importancia de los aspectos del trabajo tiene que ver con las características o atributos que las personas prefieren encontrar en su trabajo. En esta misma línea se expresan Loscocco y Kelleberg (1988), para quienes los valores del trabajo representan las funciones que el trabajo tiene para la persona mientras que los valores específicos del trabajo incluyen la importancia que las personas dan a aspectos particulares del trabajo tales como la paga, las promociones, las relaciones sociales y la seguridad en el trabajo.

Por su parte, O'Brien (1994), tras definir los valores laborales como un “sistema del trabajador sobre atributos deseados del trabajo tanto generales como específicos” (p.54), distingue dos tipos de valores laborales según su grado de generalidad. Entre los valores laborales generales incluye la ética protestante del trabajo, las necesidades de crecimiento y la orientación motivacional expresiva o instrumental. En cuanto a los valores específicos, señala que estos pueden determinarse indagando el grado en que un trabajador desea ciertos atributos del trabajo tales como la autonomía, un horario adecuado o la utilización de sus habilidades en el trabajo.

A pesar de existir cierto consenso entre los autores en la distinción entre un componente general y otro específico de los valores laborales, algunos investigadores

como Arciniega y González (2000) han cuestionado este planteamiento. Estos autores expresan que cuando se miden tanto los resultados valorados del trabajo como la importancia de los aspectos laborales se están evaluando metas específicas que, si bien están fuertemente influidas por los valores, no pueden ni deben ser consideradas como valores hacia el trabajo. En este sentido, Locke (1991) establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales, ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, siendo éstas últimas procesos conscientes. Las necesidades no podrían ser transformadas en metas a menos que se tenga una representación cognitiva en forma de valores. Locke (1991) precisa aún más lo anterior señalando que “las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas” (p.292). Ahora bien, también la autoeficacia influye en el proceso de determinación de la metas tal y como apunta el propio Locke (1991). Según este planteamiento, en línea con las teorías generales de valores (Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992) se evidencia la dificultad de equiparar los valores hacia el trabajo con los resultados valorados del trabajo o la importancia de las metas laborales. En suma, según Arciniega y González (2000) la formulación de Locke (1991) pone de manifiesto la inconveniencia de considerar los resultados como el componente básico, y la importancia de los aspectos del trabajo o componente específico como valores laborales.

Por otra parte, otro aspecto de gran relevancia en relación con los valores laborales es la distinción que tradicionalmente ha realizado la inmensa mayoría de los autores entre valores laborales extrínsecos, intrínsecos y sociales. De forma general, se puede enunciar que la valoración intrínseca se refiere a la valoración que se realiza de la actividad laboral o, más concretamente, de los aspectos relacionados con el contenido del trabajo. Desde esta dimensión la actividad laboral es entendida como un fin en sí misma, ya que su realización puede cumplir la función de proporcionar satisfacción a la persona. Generalmente, entre los valores o metas que se han considerado intrínsecos se encuentran la autonomía, la creatividad, el crecimiento personal, la variedad de trabajo, la oportunidad de aprender o de utilizar diversas habilidades y capacidades entre otros.

Por el contrario, la valoración extrínseca hace referencia a los aspectos relacionados con el contexto de trabajo. Desde este tipo de valoración, la actividad laboral representa un medio para obtener un fin, por lo que ésta se realiza para obtener unos beneficios. Desde este tipo de valoración se suele incluir como valores o metas la seguridad en el trabajo, los ingresos, los horarios laborales o las condiciones ambientales del trabajo. Finalmente, en cuando a la valoración social, se refiere a las preferencias por los aspectos sociales del trabajo así como las relaciones con otros compañeros y el sentido de ser útil a la sociedad.

Más recientemente, desde la teoría universal del contenido motivacional de valores de Schwartz (1992), Ros et al. (1999) sugieren que al igual que se han distinguido cuatro tipos de valores de orden superior a partir de los diez valores básicos anteriormente expuestos (Apertura al Cambio, Conservación, Autotranscendencia y Autopromoción) también se deberían considerar cuatro tipos de valores de orden superior del trabajo, ya que teóricamente se asume que los valores laborales son expresiones específicas de los valores generales en el contexto del trabajo. De esta forma, a los tres tipos de valores del trabajo tradicionalmente sugeridos -intrínsecos, extrínsecos y sociales- se les debería

añadir los valores asociados al trabajo correspondientes a estos valores de orden superior. En relación a esta sugerencia, los autores argumentan que los ítems que se refieren al prestigio, autoridad, influencia, poder y avance en el trabajo son clasificados a menudo bien como intrínsecos, bien como extrínsecos en vez de catalogados como de prestigio o poder correspondientes al valor de Autopromoción.

Sin embargo, a pesar de que existen algunos estudios en los que se ha obtenido evidencia empírica a través del análisis factorial para clasificar a los valores del trabajo en cuatro tipos, incluyendo uno de ellos el prestigio, pocos autores reconocen el prestigio o el poder como un cuarto tipo de valor laboral (Calvo, 2002). Alcover et al. (2004) resume las distintas tipologías de valores laborales en la Tabla XI:

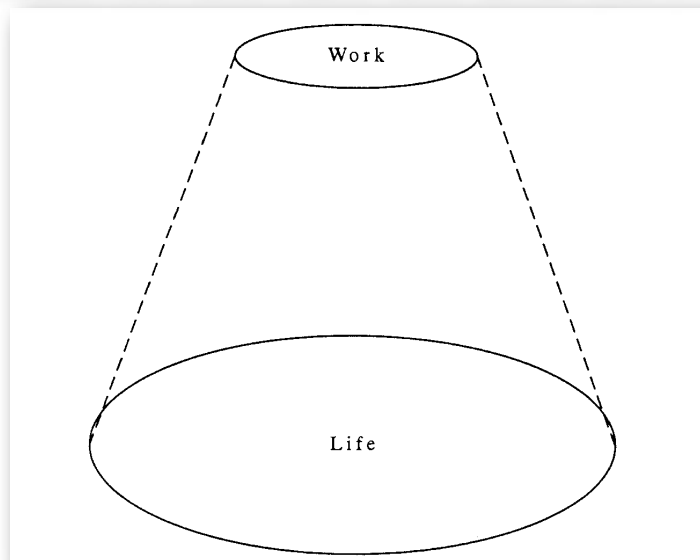
Tabla XI: Valores básicos asociados al trabajo (Alcover, et al., 2004; Ros, et al., 1999)			
Clasificaciones tradicionales	Clasificación de Elizur (1984)	Clasificación de Ros, et al. (1999)	Valores humanos básicos (Schwartz, 1992, 1999, 2001)
Valores intrínsecos o de auto-realización	Valores relacionados con resultados cognitivos	Valores intrínsecos	Apertura al cambio
Valores extrínsecos o materiales	Valores relacionados con resultados instrumentales	Valores extrínsecos	Conservación
Valores sociales o funcionales	Valores relacionados con resultados afectivos	Valores sociales	Autotrascendencia
		Valores de prestigio o poder	Autopromoción

Los cuatro valores humanos de rango superior presentados en el apartado anterior encuentran aquí sus correspondientes en los contextos laborales. En primer lugar, el valor Apertura al cambio tiene su equivalente en los denominados valores intrínsecos del trabajo tales como la autonomía, el interés por las tareas, el desarrollo personal y la creatividad. En segundo lugar, el valor Conservación se corresponde con los llamados valores extrínsecos como la seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo o los beneficios y recompensas. En tercer lugar, el valor Autotrascendencia tiene su equivalente en los denominados valores sociales o interpersonales tales como la satisfacción por las relaciones con los compañeros, la percepción de ser útil o la búsqueda de equidad. Por último, a la triada tradicional se le añade el correspondiente al valor básico Autopromoción de la clasificación mencionada, que puede ser llamado valor de prestigio o poder y que alude a factores tales como el ejercicio de la autoridad y de la influencia, la búsqueda de profesiones prestigiosas o muy valorados socialmente y la fijación en el logro y el éxito.

Los resultados obtenidos en las investigaciones que han utilizado este modelo señalan la existencia de dos dimensiones básicas (Ros, et al., 1999; Schwartz, 2001). La primera se configuraría en torno a los valores opuestos extrínsecos-intrínsecos, mientras que la segunda lo haría a partir de los valores sociales-poder. La Figura 6 representa

estas dimensiones de valores laborales sobrepuestos a la representación y los componentes de los valores humanos básicos con los que se corresponden.

Figura 6: Relación entre valores vitales y valores laborales (Elizur y Sagie, 1999)



En definitiva, el modelo presentado establece vínculos directos entre los valores básicos o vitales y los valores laborales. A propósito de las relaciones entre estos dos tipos de valores se han formulado habitualmente dos tipos de hipótesis, la hipótesis del desbordamiento y la hipótesis de la compensación. Según la primera, los valores laborales y los vitales se encuentran relacionados positivamente (por ejemplo, una persona que busca seguridad en el empleo también anhela seguridad en el resto de sus facetas de su vida: económica, material, física, espiritual, afectiva, etc.); la hipótesis de la compensación sostiene que ambos tipos de valores se encuentran negativamente relacionados (por ejemplo, una persona que persigue ejercer poder e influencia en su trabajo como compensación a su comportamiento dependiente y sumiso en las relaciones íntimas).

Si bien los resultados de las investigaciones no permite rechazar por completo ninguna de las dos, el modelo presentado por Ros, et al. (1999) y Schwartz (2001) al igual que otras teorías parecen demostrar que entre los valores laborales y los valores básicos o vitales existe una relación positiva, lo que viene a apoyar la hipótesis del desbordamiento (Elizur y Sagie, 1999). Este modelo también permite establecer vínculos entre los valores culturales y los valores laborales así como con las dimensiones del significado del trabajo, más concretamente con la centralidad del trabajo y las normas societales. La Tabla XII recoge las compatibilidades y los conflictos entre todos ellos.

En resumen, el modelo analizado presenta un marco coherente y comprensivo de los valores humanos o básicos, los valores culturales y los valores laborales o asociados al trabajo, lo que permite la interpretación de los valores a distintos niveles y comprobar su extrapolación de un nivel a otro, además de dar cuenta de la perspectiva psicosocial adoptada.

La investigación sobre los valores y las metas laborales ha generado un gran volumen de estudios empíricos. A nivel internacional, el proyecto *European Value System Study Group Foundation* (EVSSG, 1981) (Barker, 1992) estudió los sistemas de creencias, actitudes y valores de los europeos en una muestra de 12.464 sujetos de diez países de la Comunidad Económica Europea. Los resultados obtenidos en el área de los valores laborales pusieron de manifiesto que el factor del trabajo juzgado importante por un gran número de europeos (64%) fue el salario o remuneración. En España, la replicación de este estudio (Orizo, 1991) no mostró cambios significativos en relación con la valoración de los ingresos. Otros estudios realizados sobre los valores laborales en el contexto español presentan datos no siempre congruentes (Escobar, 1985, citado en Orizo, 1991; López, 1989, citado en Orizo, 1991; Salanova, 1992; Torregrosa, 1989). Los resultados en relación con el predominio de actitudes instrumentales o expresivas no son consistentes (Salanova, et al., 1993).

Tabla XII: Dimensiones del trabajo y valores culturales		
Dimensiones del trabajo y valores laborales	Valores culturales	
	Compatibles	Conflictivos
Valores laborales		
De poder	Jerarquía	Armonía
Intrínsecos	Competencia	Compromiso igualitario
	Autonomía intelectual	Conservación
Extrínsecos	Autonomía afectiva	
	Conservación	Autonomía intelectual
Sociales	Jerarquía	
	Compromiso igualitario	Jerarquía
	Armonía	Competencia

En este sentido y por lo que respecta a la evaluación de los valores laborales, ésta presenta actualmente diversos problemas, expuestos al tratar el debate de la centralidad o acentralidad del trabajo y los valores laborales en las sociedades actuales y el surgimiento de nuevas éticas del trabajo. Algunos autores expresan que se están produciendo una mayor valoración de los aspectos expresivos o intrínsecos del trabajo en las sociedades postmodernas, otros señalan que se sigue manteniendo el predominio de una valoración instrumental del trabajo y otros mantienen una posición intermedia, es decir, apuestan por la coexistencia de ambas orientaciones (Salanova et al., 1996). También se señala que aunque se estén produciendo esos cambios existen diferencias en la orientación hacia el trabajo en función de características y factores situacionales y personales o en función de variables más sociológicas y culturales como el país, la etnia, el lugar de procedencia (rural o urbano) o la clase social. Otra perspectiva mantiene la no existencia de diferencias, o que éstas son irrelevantes, manifestando que se da una homogeneización de valores laborales (y humanos en general) en las sociedades actuales.

En relación con este tema, de los estudios de Inglehart (1977, 1990) se puede desprender que se está produciendo un crecimiento importante de la relevancia de los valores postmodernistas tales como la autorrealización o el crecimiento personal en las sociedades industriales, y que estos cambios son generacionales más que fruto del ciclo

vital del individuo. El predominio de los valores postmaterialistas se deja ver en las generaciones que nacieron después de la Segunda Guerra Mundial si se las compara con las generaciones anteriores que se adhieren más a los valores materialistas (por ejemplo, crecimiento económico, justicia y orden, o seguridad). En este sentido, el estudio *Work Attitudes* realizado en los Estados Unidos en 1986 (Jackson y Schuler, 1990) refleja la evolución de los valores laborales entre los trabajadores marcando el punto de inflexión en la Segunda Guerra Mundial y en la Guerra de Vietnam. Yankelovich (1979, 1981) postula también que se están produciendo cambios importantes en los valores y actitudes, desde las sociedades agrarias a las sociedades del bienestar, pasando por las sociedades industriales.

Veira y Muñoz (2004) apuntan en este sentido el papel del trabajo en las sociedades actuales. En la sociedad del consumo el trabajo sigue siendo un valor importante junto a la familia y la amistad, pero ya no genera un compromiso moral tan fuerte; el trabajo deja de ser un valor imanente para convertirse en un valor instrumental. El trabajo se convierte en un valor de intercambio por el cual se accede a los bienes y servicios del mercado. Se trabaja para vivir y no se vive para trabajar. Todo ello implica un cambio profundo en el significado del trabajo, aunque siga manteniendo su importancia vital en el sistema de valores.

En las sociedades más desarrolladas económicamente esta orientación instrumentalista del trabajo suele traducirse en una pérdida relativa de centralidad, tal y como se desprende de los datos obtenidos por la *World Values Survey* 95-97. Por regla general, los países más ricos situaron el trabajo en tercer lugar de importancia, por detrás de la familia y la amistad (Alemania Occidental, USA, Suecia y Japón). El resto de los países tendió a situar el trabajo por delante de la amistad, incluso en aquellos países donde “tener amigos” ha sido un rasgo cultural dominante, como son los casos de España y países latinos en general. Los más pobres (Nigeria e India) fueron los que atribuyeron un valor más alto al trabajo. Veira (1998) añade que además existe una fuerte y significativa correlación entre el Producto Nacional Bruto per Cápita de cada país (PNBPC) y el porcentaje de población que estima el trabajo como algo muy importante en sus vidas. A medida que se incrementa el PNBPC disminuye el porcentaje de gente que considera el trabajo como algo muy importante (Veira, 1998).

Estos datos sugieren la hipótesis de una convergencia cultural entre los países más desarrollados económicamente (Veira y Muñoz, 2004). Para Inglehart (1977, 1991, 1998) esta convergencia cultural se concreta en la difusión de los valores postmodernistas en las sociedades capitalistas avanzadas, tal y como se ha referido anteriormente. Otros autores prefieren hablar de individualización como hilo conductor de la convergencia (Ester, et al., 1994). Pero en el ámbito del trabajo, según Zanders (1994), puede estimarse que las grandes diferencias existentes entre los mercados laborales de cada nación y en las diversas situaciones de trabajo individuales, así como en las distintas preferencias, el fenómeno de la convergencia sólo puede ser comprendido como una convergencia en la pluralidad. En este sentido, la individualización significa pluralidad de valores y búsqueda de la autorrealización personal. Así como decrece la importancia del nivel de vida frente a la calidad de vida, también se supone que las conductas se orientan más a la calidad del trabajo antes que a los ingresos.

En el ámbito de trabajo de los últimos años esto significaría una mayor valoración de los aspectos intrínsecos frente a los aspectos extrínsecos. Inglehart (1998) sostiene que:

La seguridad existencial hace crecer la importancia del bienestar subjetivo y la preocupación por la calidad de vida; para mucha gente, estos objetivos son más importantes que el crecimiento económico. Las metas centrales de la modernización, el crecimiento y el logro económico, aún se valoran positivamente, pero está disminuyendo su importancia relativa. [...] También se está produciendo un cambio gradual en lo que motiva a la gente a trabajar: el acento cambia de la maximización de los ingresos y la seguridad en el trabajo a una mayor insistencia en el trabajo interesante y significativo. (p.58)

Las preferencias por unos aspectos u otros segmentarían a la población en dos categorías. Por un lado los expresivos, que buscan en el trabajo su propia autorrealización, y por otro lado los instrumentales o calculadores, cuya preferencia se orienta hacia un trabajo que tenga buenas vacaciones, buen sueldo y estabilidad (Veira y Muñoz, 2004).

Si la hipótesis del postmaterialismo es correcta, cabría esperar una correlación positiva entre desarrollo económico y difusión de las actitudes expresivas en detrimento de las instrumentales. También sería esperable un descenso en la centralidad del trabajo con el desarrollo económico, junto con una mayor demanda de valores relacionados con la calidad de vida en el trabajo y más tiempo libre aunque ello implicara recortar los ingresos. Desde otra perspectiva, Etzioni (1999) habla de la *voluntary simplicity* como un nuevo estilo de vida que está tomando cuerpo en las sociedades desarrolladas. La *voluntary simplicity* supone diversos grados de renuncia al consumo conspicuo, sobre todo en las clases acomodadas, con cierto parecido al sentido de morigeración de la ética ilustrada del trabajo. El éxito de la difusión de estos nuevos valores postproductivistas dependerá de que sean percibidos como fuente de satisfacción personal. En consecuencia, reducción del consumo, expresividad en el trabajo y un mayor tiempo de ocio podrían configurar las demandas sociales en el futuro inmediato.

También otros autores manifiestan que existen razones para afirmar que los valores expresivos van en aumento en las sociedades modernas (Yankelovich, 1979, 1981). Por ejemplo, la educación está muy relacionada con los valores expresivos y cada vez existe un mayor porcentaje de personas que alcanzan niveles altos de educación. Por otra parte, existe un gran auge de valores de crecimiento personal, realización y postmaterialismo en las sociedades actuales. Si estos valores son también “trasladados” al lugar de trabajo, las personas pueden valorar los aspectos expresivos o intrínsecos más que los instrumentales. Por último, los trabajos son cada vez creados con mayor autonomía, al menos si se comparan con los trabajos de la sociedad industrial. Ello podría hacer también que cambien los valores laborales, si bien y tal como recoge O’Brien (1994) algunos autores sostienen que muchas profesiones nuevas están siendo desprovistas de toda especialización por unos diseñadores orientados a lo instrumental. Por otro lado, las condiciones actuales que rodean el empleo pueden hacer muy difícil que el trabajo adquiera un sentido propio o expresivo, tal y como comentan algunos teóricos de las tesis del Fin del trabajo.

En la misma línea, Inglehart (1998) advierte sobre el hecho de que los sujetos tienden, en épocas de crisis, a moverse hacia situaciones y posiciones más conservadores y materialistas. La certeza, la estabilidad y el desarrollo permiten la preeminencia de lo que Inglehart (1998) denomina valores postmaterialistas. Este autor propone la dimensión bipolar materialismo-postmaterialismo para dar cuenta del grado en que las personas y las sociedades dan prioridad a la seguridad física y económica sobre la autonomía y la libertad de expresión. Si bien desde la última década del siglo pasado han aparecido y se han consolidado nuevos valores relacionados con el trabajo y su significado a la vez que una reducción del concepto del mismo como obligación, estos cambios deben relativizarse según contextos y situaciones. Generalmente, las situaciones estresantes de crisis económica en las sociedades hacen que sus integrantes se replieguen hacia valores de conservación y más materialistas, tal y como podría estar sucediendo en la actualidad.

Numerosos estudios han tratado de comparar la relativa importancia de los valores intrínsecos con los valores extrínsecos del contexto de trabajo. En este punto, algunos de los estudios realizados encuentran tendencias contrapuestas en lo que las personas valoran al escoger un puesto de trabajo. Renwick y Lawler (1978) realizaron una encuesta entre trabajadores de EE.UU. Los factores que indicaron qué es lo más importante que buscaban en su puesto fueron: a) posibilidad de hacer algo que haga sentir bien, b) posibilidad de llevar a término algo de valor, c) posibilidad de aprender cosas nuevas, d) oportunidades para desarrollar destrezas y habilidades y e) grado de libertad en el puesto.

Por otro lado, un estudio con alumnos de un master en administración de empresas realizado por Feldman y Arnold (1978) indicó que la paga y el margen de beneficios fueron los aspectos más importantes para los aspirantes. En segundo lugar, la posibilidad de utilizar destrezas y habilidades, oportunidades para la responsabilidad y el liderazgo, autonomía e independencia en el puesto. Un horario flexible y el tipo de servicios y productos fueron los dos aspectos considerados como menos importantes.

Feldman (1988), al preguntarse por las causas de estos resultados tan dispares, señala que hay importantes diferencias individuales. La gente con experiencia valora más los aspectos intrínsecos del puesto (por ejemplo, posibilidades de utilizar destrezas y habilidades) y da menos importancia a los aspectos extrínsecos como la paga. Ello podría explicar las diferencias entre los resultados de los estudios de Renwick y Lawler (1978) y Feldman y Arnold (1978). En el primer caso, los entrevistados respondían sobre su puesto de trabajo mientras que en el estudio de Feldman y Arnold (1978) los sujetos no habían entrado todavía en el mercado laboral.

Una explicación más ajustada, a juicio de Palací y Peiró (1995), la proporciona el equipo MOW (1987) distinguiendo entre valores y metas laborales. Los resultados valorados se conciben como un conjunto de resultados que la persona busca al trabajar y su importancia relativa; las metas son objetivos más específicos que las personas esperan obtener en su trabajo. Desde esta perspectiva, en el estudio de Feldman y Arnold (1978) se estaba midiendo valores laborales mientras que en el estudio de Renwick y Lawler (1978) se preguntaba por metas laborales. Cuando se tiene en cuenta esta diferenciación, los resultados parecen más consistentes e indican que la razón predominante para trabajar son los ingresos (valores laborales) mientras que lo que se

desearía obtener del trabajo (metas laborales) es más intrínseco. Partiendo de esta distinción, en un estudio reciente, Salanova et al. (1993) encontraron que los jóvenes que acceden al empleo por primera vez valoraban de maneras diversas los distintos aspectos del trabajo. Aunque en general encontraron que el valor, la razón predominante que aducían estos jóvenes para trabajar era extrínseca (trabajan porque reciben un dinero a cambio); sin embargo fueron las metas extrínsecas y sociales las que preferían o desearían obtener en su trabajo. Otro aspecto a considerar es que las respuestas pueden verse afectadas por la deseabilidad social o su deseo de dar una imagen positiva de sí mismos. Arnold y Feldman (1981) encontraron que los individuos con una elevada deseabilidad social valoraban más los aspectos intrínsecos del puesto y menos el dinero; sin embargo, cuando se controló estadísticamente la deseabilidad social de los sujetos, la paga saltó a la primera mitad de la lista de los aspectos más valorados.

Resumiendo, las investigaciones realizadas no han llegado a resultados congruentes al igual que las hechas en el contexto español (Calvo, 2002). Ante esta situación diversos autores han señalado que tal incongruencia en los resultados puede deberse a varios motivos. En primer lugar, algunos han indicado que la ausencia de resultados definitivos responde a aspectos metodológicos y, más específicamente, a los problemas que se derivan del uso de medidas de autoinforme en el estudio de los valores. Desde esta perspectiva se ha argumentado que las jerarquías de valores obtenidas pueden estar influidas por las diferentes formulaciones que aparecen en los instrumentos utilizados para medir los valores de los sujetos. Asimismo, las informaciones de las personas sobre qué es importante para ellas (valores declarados) no necesariamente tienen que corresponderse con los valores prioritarios que influyen su conducta (valores operativos). Esto puede deberse bien a una tendencia a la deseabilidad social en las respuestas como se ha comentado o bien a que algunas personas no conocen verdaderamente sus valores (Sverko y Vizek-Vidovic, 1995).

Por otra parte, tal y como Salanova et al. (1996) han señalado, en algunos estudios se pregunta a los individuos por las funciones que cumple el trabajo o, en terminología de Krau (1987), por el contenido principal de los valores laborales mientras que en otros se les pide que expresen sus preferencias por determinadas facetas del trabajo o por el contenido específico de los valores laborales. En este sentido, estos autores señalan que para clarificar esta problemática se deberían tener en cuenta lo que se intenta evaluar en cada caso (el contenido principal o el específico de los valores laborales) y utilizar instrumentos de medida que garanticen la validez interna de esas medidas. Asimismo, la manera más frecuentemente utilizada por los investigadores para medir los valores laborales ha sido a través de cuestionarios caracterizados por un conjunto de ítems que han sido seleccionados a menudo en función de los criterios de cada autor y que se agrupan en dimensiones o facetas a veces previamente hipotetizadas y otras veces fruto de análisis factoriales exploratorios (Arciniega y González, 2000).

En consecuencia, esta forma de medir los valores laborales ha sido criticada por ser usada sin ninguna guía o marco teórico que identifique o sistematice las dimensiones de las preferencias por los resultados del trabajo. En relación con esta problemática, el equipo MOW (1987), tras revisar las taxonomías propuestas por varios autores (Dubin, et al., 1976; Vroom, 1964), concluyó que estas clasificaciones no presentan tipos

mutuamente excluyentes de recompensas o metas y que generan confusión más que un conocimiento claro.

La segunda razón expuesta en relación con la disparidad de resultados obtenidos se relaciona con la naturaleza dinámica de los valores (Sverko y Vizek-Vidovic, 1995). Aunque los valores son usualmente operacionalizados como metas relativamente estables, factores situacionales o personales pueden afectar significativamente sus posiciones en la jerarquía predominante. De esta manera, cambios en el mercado laboral -tal y como sucede en la actualidad con las altas tasas de desempleo-, la política social y educacional, las oportunidades de promoción o cambios internos de la persona relacionados con los procesos de maduración o de salud psicofísica y el sentimiento de bienestar pueden influir en las personas haciendo que éstas redefinan sus metas y valores.

Finalmente, se ha argumentado que es difícil establecer generalizaciones de jerarquías de valores dadas las grandes diferencias que existen entre individuos y grupos sociales. Así, por ejemplo, diversos estudios (Centers y Bugental, 1966; Mannheim, 1975) han demostrado el papel del grupo ocupacional en las escalas de valores. De este modo, cuando se evalúan los valores laborales se plantea la necesidad de considerar las diversas variables sociodemográficas y laborales de la muestra ya que éstas inciden en las preferencias o valoraciones que se realicen.

Las diferencias en función del sexo en lo que se refiere a la valoración de los aspectos intrínsecos o extrínsecos del trabajo ha sido ampliamente estudiada y la polémica sobre las diferencias de sexo en cuanto a las preferencias por determinados atributos sigue todavía vigente. Por un lado, existen autores que sugieren diferencias en valores y preferencias hacia el trabajo entre hombres y mujeres (Beutell y Brenner, 1986; Brenner, Blazini, y Greenhaus, 1988; Buchholz, 1978; Busch y Busch, 1978; Farmer, 1985; Feather, 1984; Harris y Earle, 1986; Herzog y Bachman, 1982; Lee, Mueller, y Miller, 1981; Maguire, Romaniuk, y Macrury, 1982; Major y Lonar, 1984; Maxwell y Cumming, 1988; MOW, 1987; Pryor, 1983; Sampson, Stripling, y Loesch, 1979; Singer, 1974; Staats, 1981; Tittle, 1988), mientras que por otro lado otros autores señalan que no existen diferencias debidas a esta variable. Los primeros señalan que los hombres prefieren aspectos más extrínsecos o instrumentales del trabajo como la paga, la seguridad, la promoción y la autonomía, mientras que las mujeres prefieren aspectos más intrínsecos o expresivos (por ejemplo, que el trabajo sea interesante) y aspectos sociales (por ejemplo, las buenas relaciones interpersonales en el trabajo).

Un aspecto que se ha estudiado con bastante frecuencia ha sido la valoración diferencial de la paga en función del sexo. Tradicionalmente se ha venido constatando que hombres y mujeres difieren en cuanto a la importancia que asignan a la paga o salario, siendo los hombres quienes atribuyen más valor al mismo. Estudios realizados en la década de los ochenta, cuando se ha producido una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, encontraron cada vez con mayor frecuencia que las diferencias por sexo en la importancia concedida a la paga van desapareciendo. En este sentido, Szmania y Doverspike (1990), en una revisión de estudios que evalúan la importancia dada a la paga por cada sexo, expresaron que existían resultados concluyentes en la investigación sobre esta temática. Los resultados tienden a variar con la estrategia muestral, metodología y número de controles realizados. Además, la evidencia conflictiva de estos

resultados sugiere que una simple diferencia por sexo podría ser demasiado simple y elemental para explicar los resultados obtenidos. Muchos estudios concluyen que existen diferencias entre sexos en la valoración de la paga, pero “después de controlar efectos tales como la ocupación o el nivel organizacional, las diferencias desaparecen” (Szmania y Doverspike, 1990,p.241).

Como apuntan Salanova et al. (1993), una serie de trabajos enfatizan más las semejanzas entre hombres y mujeres en cuanto a la valoración de aspectos del trabajo intrínsecos y extrínsecos que las diferencias. Así, los estudios que encuentran dichas diferencias en cuando a valores y preferencias por aspectos del trabajo ponen de relieve que las mismas no existen dentro de ocupaciones específicas. Se viene a enfatizar que cuando se controla un factor situacional como es la ocupación o el nivel jerárquico las diferencias entre sexos desaparecen o al menos no son significativas a nivel estadístico. Se argumenta que el ambiente laboral crea normas y expectativas que con el tiempo afectan similarmente a hombres y mujeres.

Desde la Psicología Vocacional y Ocupacional, el interés ha estado centrado en los últimos años no tanto en los valores laborales entre chicos y chicas que se van a incorporar al trabajo, sino más bien en sus percepciones sobre los resultados que potencialmente pueden obtener del mismo (expectativas) y sus relaciones con los valores laborales y la elección de una ocupación. En este contexto, los estudios sobre los efectos mediadores del sexo asociado a la ocupación en las elecciones y preferencias ocupacionales sugieren la tendencia de que las mujeres no sólo presentan un mayor grado de implicación hacia el trabajo e independencia, sino también un aumento en la valoración de aspectos más instrumentales del trabajo (presentando niveles similares a los de los hombres). Hace ya algunas décadas otros autores también señalaron estas tendencias (Block, 1973; Yankelovich, 1979). En suma, la clarificación de las diferencias en función del sexo en las metas y aspectos valorados del trabajo requiere la consideración de otros factores sociales, culturales y ocupacionales que inciden sobre ellos y son relevantes para su interpretación, que además tiene un destacado aspecto histórico.

Los estudios que exploran las diferencias en valores y metas en función de aspectos situacionales como el grupo ocupacional o la experiencia laboral coinciden en resaltar la importancia de estos aspectos a la hora de determinar diferencias en la orientación motivacional hacia el trabajo. Los trabajos que requieren un alto nivel de habilidades inducen a los sujetos a una orientación motivacional intrínseca mientras que los trabajos poco cualificados y en donde no puedan utilizarse las habilidades de la persona conducen a una orientación motivacional extrínseca. Por otro lado, entre las personas que desempeñan trabajos con diferentes niveles de cualificación (profesionales, trabajadores de cuello blanco, de cuello azul y de cuello gris), los trabajadores que tienen mayor nivel (profesionales) están más motivados por los aspectos intrínsecos o expresivos del trabajo, debido en parte a la autonomía y a las posibilidades de autodesarrollo que permiten este tipo de trabajo (Berger, 1986; Jurgensen, 1978; Mannheim, 1975, 1983, 1993; Mannheim y Angel, 1986; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984).

La mayoría de los estudios empíricos realizados muestran que los aspectos económicos son los más relevantes para la mayoría de las personas, aunque es cierto

que ello depende de otras variables como pueden ser la naturaleza misma del trabajo y/o el nivel educativo alcanzado. En el estudio MOW (1987) se ha puesto de relieve que el nivel educativo es una de las variables más importantes relacionadas con los valores y metas laborales. Las personas con nivel educativo más bajo tienen una actitud instrumental hacia el trabajo mientras que personas con nivel educativo más alto valoran más el prestigio y estatus asociado al trabajo, así como los aspectos expresivos del mismo. Los estudios que exploran el nivel educativo como variable diferenciadora de la orientación motivacional hacia el trabajo coinciden en constatar diferencias significativas en tales valoraciones, siendo los sujetos con mayor nivel educativo los que manifestaban niveles más altos en la orientación motivación intrínseca, mientras los sujetos con menor nivel manifestaban una mayor valoración de la orientación extrínseca (MOW, 1987; Orizo, 1991; Rodríguez-Fernández y García-Martínez, 1989). No obstante, hay que tener en cuenta que generalmente el nivel educativo va asociado a la cualificación laboral y que las relaciones entre nivel educativo y orientación motivacional pueden estar contaminadas por la influencia de esta variable.

Por último, los estudios que exploran las relaciones entre la edad y la orientación motivacional hacia el trabajo ofrecen resultados muy diversos. Torregrosa (1989) llevó a cabo una revisión de encuestas realizadas entre jóvenes y comprobó que, según los datos ofrecidos, se estaba produciendo en los jóvenes una revalorización de los aspectos instrumentales del trabajo congruente con la situación real, anticipada o temida del paro y de la persistencia de los valores y actitudes de los padres, aunque esa importancia subjetiva del trabajo aspiraba también a ser expresiva e integrativa.

Según Torregrosa (1989), los jóvenes, de edades comprendidas entre 17 y 25 años aproximadamente, con frecuencia realizan una o varias experiencias de transición de la escuela al trabajo. Durante este período se suele alcanzar la independencia paterna y se obtienen los primeros ingresos. Ello podría contribuir a entender la gran importancia de los incentivos monetarios para los jóvenes. La remuneración económica se traduce en un instrumento de satisfacción inmediata de las necesidades de los individuos y las ventajas de una satisfacción intrínseca del trabajo sólo aparecen en períodos de tiempo más dilatados. El valor expresivo del trabajo comienza generalmente a ser significativo para el individuo en etapas más adultas de la vida, cuando las necesidades económicas ya no son tan relevantes como en las primeras etapas de incorporación a la vida laboral.

En la misma línea se sitúa el estudio de Bergere (1989) con una muestra de jóvenes desempleados madrileños, quien concluyó que fueron los valores expresivos los que mayor importancia tuvieron para estos jóvenes. Ahora bien, estas valoraciones variaron con la edad, ya que el grupo de jóvenes de menor edad (menores de 20 años) mostraron una mayor preocupación por las metas instrumentales. Esta autora expresó que los grupos de mayor edad tienen un mayor apego por los valores intrínsecos. Estos resultados podrían estar influidos también por la calidad de la experiencia laboral tenida por los sujetos. En el estudio del grupo MOW (1987) las buenas relaciones interpersonales en el trabajo y la oportunidad de aprender cosas nuevas fueron los aspectos más valorados por el grupo más joven, y su importancia decrecía con la edad.

En el contexto español, Salanova et al. (1991), en su estudio longitudinal con jóvenes estudiantes y trabajadores, encontraron que el resultado más valorado fue el instrumental, seguido por el social y el expresivo. El “trabajo como un instrumento para

obtener ingresos económicos” fue el aspecto más valorado por estos jóvenes del trabajo, congruente por otro lado con los datos obtenidos por Mortimer y Lorence (1979), Torregrosa (1989) y Ruiz-Quintanilla (1988).

El estudio sobre los valores laborales realizado por Orizo (1991) detectó que entre los más jóvenes había una mayor estimulación y motivación por ciertas cuestiones relacionadas con el trabajo que son en parte diferentes a las encontradas en otros grupos de edad. Entre los aspectos más valorados por esos jóvenes se encontraron las vacaciones, la relación personal en el trabajo y las oportunidades de logro. Los aspectos que van cobrando importancia con la edad fueron los ingresos, la seguridad en el trabajo y el estatus o prestigio. Por otro lado, los aspectos que disminuyeron en importancia fueron el trabajo interesante, el tratar con la gente y la iniciativa en el trabajo. Ahora bien, si se consideraban únicamente los grupos de edades de 18 a 24 años y de 25 a 34 años, aparecían igualmente algunos resultados interesantes. No se observaron diferencias en la valoración de los ingresos y el estatus o prestigio. Sin embargo, los jóvenes de menor edad valoraron más los contactos interpersonales, el trabajo interesante, la promoción y las vacaciones mientras que los de mayor edad resaltaron más la seguridad en el empleo, el ajuste entre habilidades y puesto, el horario y las responsabilidades.

Cabe destacar que la mayoría de los estudios empíricos realizados sobre este tema se han llevado de una óptica transversal. Muchos autores han apuntado la necesidad del abordaje del problema desde un punto de vista dinámico y longitudinal para conocer de un modo más exacto los procesos psicosociales de adquisición y cambio de estos valores. El estudio de la socialización laboral, entre otros, ha de tener en cuenta esos cambios en los valores laborales y en el propio significado del trabajo, en especial en sus períodos críticos como la transición de la escuela al trabajo, en las situaciones de cambio de trabajo o de empresa (Salanova et al., 1991) o en las fases previas al retiro laboral.

De entre los pocos estudios que han abordado el problema del cambio y evolución de los valores laborales siguiendo una perspectiva longitudinal, se encuentran los de Mortimer y Lorence (1979) y Banks (1987). Mortimer y Lorence (1979) examinaron los efectos de la experiencia laboral sobre los valores en el trabajo. Este estudio se realizó en dos tiempos, el primero antes de la graduación de 512 estudiantes varones y el segundo diez años después de la salida de la escuela. Los resultados confirmaron que cuando los individuos no tienen independencia económica los valores extrínsecos o instrumentales del trabajo poseen mayor prioridad, pero cuando las necesidades materiales están satisfechas la preferencia por valores extrínsecos decrece y aumenta la preferencia por valores intrínsecos, similar a lo planteado por Inglehart (1977, 1991, 1998) respecto a la hipótesis del postmaterialismo. Además, los sujetos con más alta cualificación tuvieron prioritariamente valores intrínsecos del trabajo frente a los sujetos con un nivel educativo inferior que manifestaron valores más extrínsecos.

Banks (1987) realizaron también un estudio longitudinal con una muestra de jóvenes para determinar cómo afectaba el desempleo a sus actitudes hacia el trabajo. Realizaron tres mediciones temporales (unos meses antes, un año y dos años después de abandonar la escuela) para comparar los jóvenes que pasaban del desempleo al empleo frente a aquellos que permanecían parados, y analizar el cambio y la estabilidad dentro de esos dos grupos. Los resultados mostraron que el compromiso con el trabajo

siguió siendo alto entre los desempleados, con una orientación baja hacia el desempleo y una actitud positiva hacia la búsqueda de empleo.

2.3. Normas sociales del trabajo

Otra estructura de conocimiento que, tal y como ha señalado el grupo MOW (1987), se puede asociar al significado del trabajo la constituye las normas sociales sobre el trabajo. El término normas sociales (*Societal Norms*) hace referencia a las normas vigentes en la sociedad en un momento histórico determinado para diferenciarlas de las normas sociales generadas en las relaciones interpersonales o en pequeños grupos. Salanova et al. (1993) las define como creencias de las que la gente parte cuando realiza evaluaciones normativas sobre el trabajo, reflejando valores culturales. Wilpert (1988) las define a su vez como expectativas sociales respecto a la conducta de los miembros o grupos de un sistema social que son ingredientes fundamentales para la cohesión y viabilidad de un sistema. Por su parte, Ruiz-Quintanilla (1988) entiende que son necesidades y expectativas desarrolladas por la sociedad que proporcionan al individuo un marco de referencia evaluativo.

Desde estas definiciones cabe destacar diversos aspectos que caracterizan a las normas sociales. Una característica relevante de las mismas es que prescriben el comportamiento social en términos de lo que “se debe” y lo que “no se debe” hacer. En este sentido, las normas sociales vienen conformadas por el conjunto de obligaciones y expectativas que regulan o gobiernan la conducta social o forma de proceder. Además, esta función reguladora de la interacción social se caracteriza por una relación de mutualidad (Köning, 1971). Asimismo, éstas constituyen un conjunto de modelos o patrones de conducta que son socialmente constituidos y compartidos por los miembros de un grupo social o comunidad. Las normas sociales son aprendidas a lo largo del proceso de socialización a través de la interacción social en el seno de la familia, la escuela, el trabajo y otras instituciones sociales.

Desde la perspectiva psicosocial cabría distinguir entre normas y valores. Dado que en las primeras interpretaciones psicológicas de ambos términos estos presentan una dimensión prescriptiva del comportamiento, algunos autores han tendido a concebirlos como sinónimos (Calvo, 2002). No obstante, diversos autores han tratado de diferenciarlos planteando que los valores son más internos en el sentido de que son más un producto individual mientras que las normas son de carácter más externo en el sentido de que son más un producto del consenso social. Ahora bien, esta forma de diferenciar ambos términos no ha resultado satisfactoria, ya que como apuntan Garzón y Garcés (1989) también los valores se consensúan socialmente por los miembros de una comunidad y desde la teoría universal del contenido motivacional de los valores existen vínculos entre los valores básicos, culturales e individuales. Garzón y Garcés (1989) consideran que la diferencia fundamental entre normas y valores radica en que los valores constituyen fines en sí mismo y las normas hacen el papel de medios o instrumentos para la consecución de ciertas metas. De ahí que las normas tengan una naturaleza de carácter más o menos institucional y los valores, a niveles generales,

serían modos interpretativos y de atribución de significados a dichas normas sociales y culturales.

El que el trabajo se relacione con normas ha sido un importante tema de reflexión teórico y social. Como señala Ruiz-Quintanilla (1988), el no tener en cuenta el grado en que esas normas sociales son percibidas e internalizadas por las personas de una sociedad determinada podría ser un grave error en la conceptualización subjetiva del significado del trabajo. Es por ello que es necesario considerar el carácter normativo que tiene el trabajo en las sociedades actuales.

Las normas sociales en relación con el trabajo hacen referencia a afirmaciones sobre la equidad o justicia distributiva sobre el trabajo desde la perspectiva del individuo y de la sociedad. En consecuencia son creencias sobre lo que una persona debe dar y recibir en relación al trabajo y que se convierten, por tanto, en obligaciones y derechos del trabajador y en obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo. De esta forma, se puede decir que estas normas están basadas en una especie de contrato psicológico y social entre individuo y sociedad, ya que no sólo están relacionadas con el trabajo y el mundo laboral sino con la vida en sociedad en general. Considerando la dimensión social del trabajo, se ha estudiado fundamentalmente dos grupos de normas: la orientación normativa hacia el trabajo como una obligación de los sujetos hacia la sociedad y la orientación normativa hacia el trabajo como derecho de los miembros de una sociedad.

En el contexto de la Psicología, la *orientación normativa hacia el trabajo como obligación* hace referencia a las obligaciones o deberes del individuo hacia sus empleadores y hacia la sociedad y se caracteriza por la internalización de normas de obligación o de responsabilidad personal y por conllevar un compromiso social o institucional. La persona “debe” contribuir a la sociedad a través de su trabajo y “debe” velar por su seguridad futura. Las normas de obligación representan las creencias de la persona de que todos tienen un deber o responsabilidad hacia la sociedad y la cumplen mediante su trabajo. La consideración del trabajo como un deber supone estar de acuerdo con afirmaciones tales como “es el deber de cada ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo” o “un trabajador debe valorar su trabajo incluso si es aburrido” (MOW, 1987).

Esta orientación normativa ha representado un papel central en las teorías de aspectos organizacionales, políticos y legales de la autoridad (Etzioni, 1979) y su estudio queda reflejado también en el ideario de la sociedad del trabajo de Saint-Simon y Durkheim -tal y como se expuso en el capítulo I-, en la idea de MacClelland, Stur, Knap, y Wendt (1958) de la obligación hacia la sociedad, en la discusión de los estándares evaluativos basados en los principios de orden social y obligaciones y deberes (Kohlberg, 1963) y en el estadio cognitivo operacional concreto de Piaget (1965). Desde estas fuentes se desprende que la conducta normativa se corresponde con el deber u obligación moral de la persona respecto a la sociedad y a las normas que apoyan el orden social.

Este constructo ha sido relacionado con la ética protestante (Lagrou, De Witte, y Van Rensbergen, 1984) desde que Weber (1905) en sus escritos sobre el origen del capitalismo y la concepción del trabajo desde la ética protestantes pusiera de manifiesto

la concepción normativa del trabajo como una obligación o deber de la persona respecto a la sociedad. Desde esta perspectiva el trabajo representa un importante papel en el buen funcionamiento de la sociedad, por lo que adquiere una gran relevancia independientemente de su naturaleza, incluso si es poco interesante, monótono o indigno. Se enfatizan los aspectos positivos del hecho de trabajar en detrimento del hecho de no trabajar, que se considera como algo negativo. Asimismo, se mantiene la creencia de que todos los individuos deben velar por su seguridad futura a través del ahorro (MOW, 1987).

Junto con esta orientación, cabe distinguir otra que ha sido denominada *derecho al trabajo* (MOW, 1987; Yankelovich, 1979). Esta orientación enfatiza el desarrollo individual y las necesidades de autorrealización, aunque también se incluyen otras áreas del no trabajo que cobran importancia como el tiempo libre, la familia o el deporte. La orientación normativa hacia el trabajo como derecho incluye un conjunto de normas que reflejan los estándares y afirmaciones sociales que tienen que ver con los derechos de las personas hacia el trabajo y la obligación de la sociedad hacia el individuo, proporcionando trabajo a las personas que lo deseen. Al igual que la orientación normativa hacia el trabajo como obligación, el abordaje de las normas hacia el trabajo como derecho también se desprende de la discusión sobre las obligaciones del *self* de McClelland et al. (1958), donde se ponen de manifiesto asunciones implícitas y explícitas sobre las relaciones de cambio equitativas entre las contribuciones del individuo y el sistema de compensaciones de la sociedad. Asimismo, estas normas frecuentemente recogen las asunciones expuestas por Adams (1963), en torno a las relaciones de intercambio equitativo entre los esfuerzos de los empleados y su remuneración.

Por otra parte, las premisas de estas normas se ven apoyadas por estudios que evidencian que las expectativas de una adecuada satisfacción de necesidades no son necesariamente monetarias, sino que igualmente pueden referirse a aspectos no monetarios tales como condiciones de trabajo, autonomía y autoexpresión (MOW, 1987). Finalmente, puede expresarse que esta orientación normativa queda representada por las declaraciones institucionales acerca de los derechos individuales que subyacen al trabajo y de las responsabilidades de las organizaciones laborales y de la sociedad en general en relación con los miembros de la misma.

Las personas que consideran el trabajo como un derecho manifestarían su acuerdo con el derecho de cualquier miembro de la sociedad a tener no sólo un empleo, sino un trabajo interesante y con sentido, a participar en las decisiones concernientes a su trabajo, a una educación que le prepare adecuadamente para el trabajo y a la actualización de sus conocimientos si estos quedaran desfasados en algún momento (MOW, 1987).

Algunos autores sugieren que la ética tradicional del trabajo, caracterizada por la alta importancia concedida al trabajo por encima del resto de las esferas de la vida y por considerarlo como una obligación de los individuos hacia la sociedad, está siendo reemplazada por una nueva ética cuyos rasgos más relevantes son una mayor valoración del tiempo libre, la vida en familia y la dominancia de derechos sobre el trabajo más que obligaciones. Esta nueva ética emerge en los últimos años de la década de los setenta en el marco de un cambio tecnológico, económico y social que se produce en las sociedades occidentales y que tiene un amplio alcance (Salanova et al., 1996). No obstante, no existe

evidencia empírica de una proliferación generalizada de una nueva ética del trabajo. Gran parte de la evidencia empírica es de carácter anecdótico o está limitada a las actitudes hacia el trabajo y hacia la carrera de estudiantes universitarios, es decir, con un alto nivel educativo.

Algunos autores plantean que la orientación normativa hacia el trabajo como un derecho es opuesta a la que considera el trabajo como una obligación y a su herencia basada en la ética tradicional del trabajo, ya que el no-trabajo es “bueno” y satisfactorio para el individuo (MOW, 1987; Salanova et al., 1993). Para otros autores (Calvo, 2002), estas dos orientaciones tienen un carácter independiente una de otra, por lo que en principio una misma persona puede estar de acuerdo con la consideración del trabajo como un derecho que tiene en el contexto social y como una obligación o deber para con la sociedad.

En consecuencia, estas orientaciones normativas no constituyen un constructo unidimensional y bipolar, sino que se trata de dimensiones independientes. La creencia de que el trabajo es un derecho del individuo en sociedad no implica que se crea que el trabajo no sea una obligación del individuo para con la sociedad, ni viceversa (Calvo, Aguilar, y García-Martínez, 2004). El carácter independiente de ambas dimensiones ha sido puesto de manifiesto en diversos estudios (MOW, 1987; Salanova, 1992; Salanova, et al., 1987; Salanova, Osca, et al., 1991). Más concretamente, en el estudio realizado por el equipo MOW (1987) con una muestra intercultural se obtuvo en siete de los ocho países que participaron una estructura bifactorial empírica a partir de una serie de creencias y afirmaciones respecto a la justicia relativa al trabajo como derecho y como obligación. De los análisis de componentes principales realizados emergieron dos dimensiones o factores principales. En uno de los factores saturaban las afirmaciones que comprendía la dimensión normativa hacia el trabajo como derecho (si las habilidades de un trabajador se quedan anticuadas, el empresario debe ser responsable de darle formación adecuada para ejecutar su trabajo sin problemas, los jefes deberían consultar con los trabajadores antes de decidir cualquier cambio en la forma de trabajar, todas las personas en nuestra sociedad deben tener derecho a un trabajo interesante y con significado, se debe dar trabajo a todas las personas que deseen trabajar) y en el otro factor saturaban las relacionadas con la dimensión de obligación (el deber de todo ciudadano responsable es contribuir a la sociedad, las personas deberían dedicar una gran parte de sus ingresos a asegurar su futuro, un trabajador debería dar importancia a su trabajo aunque fuera aburrido, desagradable o rutinario).

Ambas normas sociales hacia el trabajo pueden integrarse en las teorías del intercambio social. En estas teorías, los conceptos de reciprocidad y equilibrio de las obligaciones o deberes y los derechos o ventajas de una de las partes son factores condicionales para la realización de obligaciones o deberes de la otra parte (Blau, 1964). En consonancia con estas teorías, los autores del grupo MOW (1987) sugieren que los individuos deben desarrollar un sistema de creencias en el que se dé un equilibrio adecuado entre sus obligaciones y derechos en el contexto laboral, ya que de lo contrario pueden creer que el contrato psicológico no es equitativo provocando sentimientos de injusticia, desencanto y frustración. Asimismo, en algunos estudios como los de Coyle-Shapiro y Kessler (1998, 2000), Robinson (1996), Robinson y Morrison (1995) y Turnley y Feldman (1998) se pone de manifiesto el importante papel que juegan los conceptos de

reciprocidad y equilibrio de deberes y derechos en las relaciones de intercambio que se establecen entre los sujetos y las organizaciones. En este sentido, se demuestra como los individuos reducen o incrementan su contribución a la organización con vistas a lograr una reciprocidad y equilibrio adecuado o equitativo en las relaciones de intercambio. Desde esta perspectiva, el trabajo es concebido como un intercambio recíproco entre individuo y sociedad, constituyendo ambas normas sociales hacia el trabajo dos facetas del concepto de reciprocidad (Backer, Jacobs, y Tickle-Degmen, 2003). No obstante, también existen investigaciones que indican diferencias individuales en la importancia dada a la reciprocidad en las relaciones de intercambio y en el grado de capacidad para aceptar una relación de intercambio desigual o equitativa (Coyle-Shapiro y Kessler, 2000; Coyle-Shapiro y Neuman, 2004; Eisemberg, Huntington, Hutchinson, y Sowa, 1986; Witt, 1991; Witt y Wilson, 1990).

Como se ha referido, las normas sociales que conforman estas dos orientaciones valorativas del trabajo son aprendidas a lo largo del proceso de socialización a través de la interacción social en el seno de la familia, la escuela, el trabajo y otras instituciones sociales, dando lugar a diferencias en las valoraciones que los individuos realizan de ambos tipos de creencias (Calvo, et al., 2004). Aunque las investigaciones que han analizado los factores que inciden de forma fundamental en la generación de estas diferencias se han centrado sobre todo en la orientación normativa hacia el trabajo como una obligación, variables tales como el sexo, la edad, el nivel educativo, el nivel o grupo ocupacional, el patrón de personalidad tipo A, etc. se han identificado como factores importantes a tener en cuenta a la hora de explicar las posibles diferencias individuales respecto a la valoración de ambas orientaciones (Aldag y Brief, 1975; Claes, et al., 1984; Feather, 1984; Furham, 1990; Gadourek, 1982; García-Martínez y Berrios, 1999; García-Montalvo, Palafox, Peiró, y Prieto, 1997; Gracia, Martín, Rodríguez, y Peiró, 2001; MOW, 1987; Mudrack, 1993; Robinson, Kratz, y Rosseau, 1994; Salanova, Moyano, Calvo, Prieto, y Peiró, 1991; Salanova, Osa, et al., 1991; Smir y Harpaz, 2002; Van Der Velde, Feij, y Van Emmerik, 1998).

En relación con las diferencias por nivel educativo y grupo ocupacional, en el estudio del grupo MOW (1987) los sujetos con un nivel educativo más bajo fueron los más orientados hacia el trabajo como obligación. En este estudio, la relación entre nivel educativo y orientación normativa hacia el trabajo como deber fue lineal. Los resultados en función del grupo ocupacional mostraron que los grupos de empleados poco cualificados (trabajadores de cuello azul y mecánicos), los estudiantes y los desempleados mostraron un equilibrio entre las dos orientaciones normativas, aunque fueron los desempleados los que consideraron más que los otros grupos que el trabajo es un derecho, mientras que los estudiantes se situaron en la orientación contraria. Claes et al. (1984) exploraron las normas societales sobre el trabajo en tres países europeos y concluyeron que existían diferencias en función del nivel educativo y del grupo ocupacional. Los sujetos con menor nivel educativo y estatus ocupacional más bajo estaban más orientados al trabajo como obligación.

Por su parte, Furham (1990) considera que probablemente la ética protestante del trabajo mantenga una relación curvilínea con el nivel educativo. De este modo los que alcanzaron menor y mayor formación reglada tendrían menos apego a estas creencias que los que alcanzaron niveles educativos medios. En suma, no parece haber resultados

claros y coherentes en cuanto al sentido de las relaciones entre nivel educativo y ética protestante del trabajo. Algunos autores postulan que existe una relación lineal (a mayor nivel educativo, menor apego a la ética protestante del trabajo) (MOW, 1987) mientras que otros señalan que las relaciones entre ambas variables son curvilíneas. En función del grupo ocupacional, parece haber más acuerdo en señalar que a menos estatus ocupacional, mayor apego a la ética protestante del trabajo.

En relación con los estudios que han explorado la edad como variable diferenciadora, Gadourek (1982) realizó un estudio sobre la “ética protestante del trabajo” en jóvenes holandeses y descubrió que los jóvenes disponían de más tiempo de ocio que los mayores, además de estar más orientados hacia el ocio. Parece que a mayor edad mayor apego a las normas que consideran el trabajo como una obligación, siendo los más jóvenes los que más se orientan hacia facetas del no-trabajo.

También Aldag y Brief (1975) encontraron una relación lineal y significativa entre edad y adherencia a la ética protestante del trabajo. Los más mayores fueron los que presentaron mayores grados de acuerdo con estas creencias. También Furham (1990) registró relaciones similares. En el estudio del grupo MOW (1987) se observó que a mayor edad, mayor apego a la orientación normativa del trabajo como deber. Desafortunadamente en este estudio no se incluyeron datos sobre si esas diferencias fueron o no significativas a nivel estadístico. Otros estudios, como el de Buchholz (1978) y el de Furham (1982), no encontraron relaciones estadísticamente significativas, pero como señala Furham (1990) ello puede ser debido al rango restringido de las edades consideradas. Parece ser que las diferencias podrían encontrarse si se tomaran para estudio grupos de edad con intervalos más amplios.

En suma, aunque son pocas las investigaciones sobre las relaciones entre ambas variables, en las realizadas queda claro que a mayor edad mayor apego a las creencias sobre la ética protestante del trabajo, muy posiblemente condicionadas por los efectos generacionales, históricos y culturales de la socialización laboral. Furham (1990) señala que las personas mayores son más conservadoras que las más jóvenes y el conservadurismo es una dimensión importante de la ética protestante del trabajo.

En relación con la variable sexo, son muy pocos los estudios que han centrado su atención en analizar las diferencias entre hombres y mujeres. En esta línea, cabe destacar los estudios realizados por Feather (1984) y el equipo MOW (1987). Feather (1984) encontró diferencias significativas en función del sexo, siendo los hombres los que manifiestan mayor orientación hacia el trabajo como obligación que las mujeres. Por su parte, el equipo MOW (1987), en su estudio transcultural, obtuvo un patrón general de resultados que puso de manifiesto que la orientación del trabajo como obligación fue más valorada por los hombres que por las mujeres, excepto en Gran Bretaña y Yugoslavia donde no se observó relación alguna. Además, en cuatro de los países (Bélgica, Holanda, EE.UU. y Yugoslavia) las mujeres mostraron una ligera pero más alta orientación hacia el trabajo como derecho que los hombres, no existiendo diferencias de sexo respecto a esta variable en los otros cuatro países. La incidencia del sexo se manifestó de forma más pronunciada y general en los países con una orientación hacia el trabajo como obligación que con orientación hacia el trabajo como derecho. El que en seis de los ocho países los hombres tuvieran una mayor orientación hacia el trabajo como deber mientras que las mujeres lo estaban hacia el trabajo como derecho se interpretó como un resultado de la

diferente socialización al rol de sexo (género) experimentado por hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, se afirma que los hombres han sido socializados para que su rol fundamental en la vida sea el de trabajador y sustentador económico de la familia, mientras que las mujeres han sido educadas para que sus principales roles sean el de esposa y madre, por lo que cabe esperar que los hombres valoren más el trabajo como una obligación y las mujeres más como un derecho. Sin embargo, los autores del grupo MOW (1987) expresaron que estas diferencias estarían cambiando y seguirían haciéndolo si las mujeres lograran una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Frente a los resultados encontrados en estos estudios, Furham (1990) indica que las relaciones entre sexo y ética protestante del trabajo no están claras, ya que los resultados de los estudios hechos son contradictorios. Este autor señala que es posible que no existan diferencias significativas entre hombres y mujeres en sus creencias normativas hacia la ética protestante de trabajo y que, de haberlas, la variable sexo no tendría un claro papel explicativo o causal. En relación con la propuesta de Furham (1990), algunos autores como Salanova et al. (1991) y Salanova et al. (1993) no encontraron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo en muestras de jóvenes recién incorporadas al mundo laboral. Estos autores apuntaron que quizás las diferencias obtenidas en otros estudios respecto al grado de acuerdo en esta orientación normativa se debieran más a la influencia de otras variables como el grupo ocupacional que al sexo. Esta interpretación se situaría en la misma línea explicativa de las diferencias de sexo en actitudes y valores del trabajo, enunciada desde la teoría de la socialización ocupacional y, más específicamente, desde la teoría de la localización diferencial en el mercado laboral en función del sexo. Calvo et al. (2004), con una muestra de 267 trabajadores (conserjes, administrativos, profesores) de una universidad andaluza, tampoco encontraron diferencias en las orientaciones normativas en función del sexo, lo que apoyaría la hipótesis de Furham (1990).

Según estas teorías, dichas diferencias se deben al distinto proceso de socialización que ambos sexos reciben en el mundo laboral. Desde estos planteamientos se asume que las características de los puestos de trabajo son los factores fundamentales que determinan las diferencias en actitudes, valores y normas hacia el trabajo. En relación con esta asunción, los resultados encontrados respecto a la variable ocupacional parecen estar de acuerdo en señalar que cuanto menor es el nivel ocupacional, mayor es el apego hacia la ética protestante o hacia la orientación que concibe el trabajo como una obligación (Salanova et al., 1993). De ello se deriva que las personas que desempeñan puestos de trabajo de bajo nivel ocupacional recibirían una diferente socialización que las predispone a percibir el trabajo más como un deber u obligación.

Desde esta perspectiva, la variable nivel ocupacional permite explicar las diferencias de sexo en la orientaciones normativas hacia el trabajo. Así, dado que en el mercado laboral actual las mujeres en comparación con los hombres generalmente desempeñan puestos de trabajo con menor nivel ocupacional, su orientación normativa hacia el trabajo estará mediatizada por el tipo de trabajo que están ejerciendo. Los resultados del estudio de Calvo et al. (2004) encontraron en este sentido que la variable ocupacional puede considerarse un factor determinante de la valoración de la orientación

normativa hacia el trabajo como obligación. Ello explicaría las diferencias de sexo encontradas en otros estudios a través de la teoría de la socialización ocupacional. Generalmente las mujeres quedan confinadas en los puestos de menor nivel ocupacional; si no se controla esa variable las diferencias de sexo pueden emerger en virtud de la diferente socialización ocupacional que reciben las mujeres en sus puestos de trabajo cuando se las compara con los hombres.

2.4. Patrones de significado del trabajo

Como hemos visto, las dimensiones del significado del trabajo que más información aportan acerca del constructo son la centralidad del trabajo, las normas sociales y los valores y metas laborales (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1991; Salanova, 1992). Ahora bien, las dimensiones que componen el significado del trabajo no son independientes sino que se afectan e influyen unas a otras configurando patrones de relaciones denominados “patrones de significado del trabajo”. Estos pueden ser obtenidos teórica o empíricamente (MOW, 1987; Salanova, et al., 1994; Salanova et al., 1996) y su estudio ofrece una vía más comprensiva que las aproximaciones que consideran las simples dimensiones de forma separada (Claes y Ruiz-Quintanilla, 1995). En general, los patrones de significado del trabajo se pueden clasificar en dos grandes grupos: patrones pro-trabajo y patrones anti-trabajo. Los sujetos agrupados en los patrones pro-trabajo se caracterizan por su alta o media centralidad del trabajo mientras que los agrupados en los patrones anti-trabajo se caracterizan por su baja o medio-baja centralidad (Cherrington, 1980; Furham, 1990).

Cherrington (1980) representa los patrones de significado del trabajo en un continuo caracterizado por la centralidad del trabajo y su perspectiva temporal. El factor más relevante es la centralidad que el trabajo tiene para la persona seguida de su percepción temporal (general o específica). Así, identifica siete posiciones o patrones: “adicción al trabajo” (*workaholic*), “ética protestante del trabajo”, “instrumentalidad generalizada”, “ética del valor”, “instrumental específico”, “ética del tiempo libre” y “alergia al trabajo”. Furham (1990) define los patrones del significado del trabajo en función de las concepciones que se tienen del mismo. Los clasifica en dos grupos: los que atribuyen al trabajo adjetivos negativos y los que atribuyen adjetivos positivos y asociando los primeros a los patrones anti-trabajo y los segundos a los pro-trabajo. Entre los patrones expuestos por este autor destacan los patrones que se oponen a la ética protestante del trabajo (o antiéticas) como la “ética del bienestar” y la “ética del tiempo libre”. El estudio MOW (1987) mediante análisis cluster jerárquico muestra la existencia de cuatro patrones de significado del trabajo: a) “patrón instrumental” que agrupa personas que valoran mucho los ingresos económicos, el trabajo es poco importante para ellos y no dan importancia a los aspectos expresivos, b) “patrón de centralidad expresiva” en el que el trabajo es considerado muy central y se valoran mucho sus aspectos expresivos (patrón pro-trabajo), c) “patrón del trabajo como derecho y orientación motivacional social”, el trabajo es un derecho que las personas tienen respecto a la sociedad y además el trabajo cumple la función de establecer relaciones interpersonales y d) “patrón de baja orientación hacia el trabajo como derecho”, donde el trabajo es poco considerado como un derecho y más como una obligación.

En el contexto español, coincidiendo con lo expuesto por Cherrington (1980), Salanova et al. (1994) determinan cinco patrones de significado del trabajo situados en un continuo desde la máxima centralidad hasta la no centralidad. Usando una muestra de 416 trabajadores jóvenes encuentra dos patrones con alta centralidad: “adicción al trabajo” (*workaholism*) donde el trabajo es muy importante, más que la familia o amigos, y “nueva ética protestante del trabajo” donde el trabajo se considera importante pero no más que la familia, el trabajo es una obligación del individuo con la sociedad y tiene baja motivación extrínseca. Los otros tres patrones son: “función social del trabajo” en el que el trabajo cumple la función de proporcionar relaciones interpersonales con otros y tiene una alta orientación motivacional intrínseca y social, la “ética del tiempo libre” para el que el trabajo es poco importante siendo el tiempo libre el aspecto más central y con una orientación hacia aspectos extrínsecos del trabajo, y por último “valor instrumental del trabajo” donde el trabajo es un derecho y se trabaja para conseguir recompensas.

Otro trabajo que aborda patrones de significado del trabajo, pero a través de un análisis léxico-gráfico del discurso sobre el trabajo mediante grupos de discusión en vez del uso de cuestionarios sobre el significado del trabajo, es el realizado por Crespo et al. (1998). Utilizando una muestra representativa de la población española y a través del análisis de los grupos de discusión estos autores realizan una reconstrucción de lo que ellos llaman teorías cotidianas o de sentido común sobre el trabajo, o de modo más preciso, “moralidades del trabajo”. Estas moralidades están muy relacionadas con la evolución sociohistórica del significado del trabajo y hacen referencia a aspectos sobre la ética ilustrada del trabajo, la ética protestante y la ética del no-trabajo. Según Crespo et al. (1998), son explicaciones que las personas construyen cuando intentan dar sentido a las contradicciones que supone el hecho de tener que trabajar. Son teorías morales en tanto que el aspecto que interesa resaltar es el carácter de necesidad y obligación con el que se presenta el trabajo.

Estas teorías se constituyen sobre núcleos de significado dilemáticos. Las principales antinomias o dilemas sobre los que se construye el significado son el dilema gusto/sufrimiento y, de modo más básico, el dilema libertad/sumisión. Crespo et al. (1998) destacan que los sujetos no manifiestan una opinión clasificable de forma lógica en uno de los polos del dilema, sino que precisamente su discurso manifiesta el carácter dual, pro y contra de las posturas mantenidas sobre el trabajo: cómo es posible que siendo el trabajo reconocido como algo penoso puede llegar a gustar (Crespo et al., 1998). La resolución de los dilemas suele hacerse por medio de una argumentación en la que se manejan los pros y contras de cada postura.

Crespo et al. (1998) señalan que no existe una concepción ética dominante en la sociedad española, sino que coexisten diversos sistemas de legitimación moral del trabajo. El universo cultural de la población explorada es en este sentido plural. Se han encontrado varios discursos: el discurso de la coerción, el discurso de la obligación interiorizada (ética obrera y ética de la responsabilidad individual) y el discurso de la ética de la realización personal (ética protestante y la mística del trabajo). El discurso más amplio es el primero, el discurso de la coerción, donde la necesidad de trabajar se plantea como una imposición no interiorizada, que es ajena tanto a la ética tradicional como a la ética de la realización personal.

El discurso de la coerción. El núcleo se basa en que se trabaja porque no hay más remedio. Más que para vivir, el trabajo sirve para sobrevivir en el sentido de sumisión caracterizado por Kelman (1984; citado en Crespo et al., 1998). Se pueden extraer las siguientes características:

1. Imposición externa como origen de la obligación. La imposición externa implica obediencia e sumisión (“Me obliga la sociedad y me obliga mi estómago... y me obligan mis hijos”). Ahora bien, esta característica adquiere otro significado en función del grupo de discusión. Para las mujeres el trabajo se interpreta como una liberación, como una emancipación más que una sumisión (“no viene la emancipación por la familia o el entorno sino por el trabajo”). En el caso de los ejecutivos, la imposición y la relación de obediencia es en general una de las características más negativas respecto al trabajo (“hay que obedecer unas órdenes... yo creo que nadie lo puede defender filosóficamente”).
2. Escasez de sentido de obligación interiorizado. El trabajo no es una obligación universal ya que si se tiene dinero, no se considera necesario tener que trabajar. Ahora bien, las personas que consideran que seguirían trabajando no lo harían por un sentimiento moral, obligación o sentido moral, sino simplemente porque si no se aburrirían y se sentirían mal.
3. Escasa presencia de una dimensión social, productiva, de utilidad social del trabajo. Al concebirse el trabajo como algo exclusivamente instrumental e individual, de obtención de recursos pero no de su generación, se convierte en una actividad enajenada, externa al sujeto. Esta ausencia de perspectiva social hace que este discurso se caracterice por un cierto fatalismo y pasividad. El sentido de capacidad de acción es evidente en todos estos casos: (“intentas mantener un equilibrio entre lo que tú piensas y lo que tú quieres y lo que te imponen”).

La centralidad de la coerción en el sistema de legitimación social no es una cuestión personal, es un hecho social. La situación en que más claramente se pone de manifiesto es en la pérdida del trabajo. Ahora bien, si el trabajo se impone de modo coercitivo, mucho más claramente se impone de forma coercitiva el desempleo por lo que no es extraño que este tipo de discurso se dé especialmente en los grupos de desempleados. El paro es una amenaza para la supervivencia, aparecen diferentes necesidades que satisface el trabajo. Aquéllas que se hacen más evidentes son precisamente las más elementales y fundamentales: necesidad de estar activo (“yo no tengo nada que hacer y estoy desmoralizado”), necesidad psicológica (“evitar darle vueltas a la cabeza” o “si no te aburrirías” del grupo de directivos) y evitación del sentimiento de impotencia (“¿por qué no puedo trabajar?”).

El discurso de la obligación interiorizada. Lo más característico de este discurso es la consideración del trabajo como una actividad no sólo legítima sino dignificante. Este discurso es similar al que Weber (1905) caracteriza como ética protestante. La idea principal es la de profesión (como trabajo en el mundo) y la de dedicación abnegada al trabajo al trabajo profesional. Ello viene acompañado de una ciertas ascesis calvinista y del ethos capitalista.

El ethos capitalista se caracteriza por considerar que la obligación y el trabajo son los elementos esenciales en la definición ontológica del ser humano, por interpretar la libertad individual como la responsabilidad de un individuo con su familia por la asociación de la responsabilidad individual con la conducta racional (ahorro, previsión, etc.) y por considerar que la autorrealización supone encontrar el propio lugar en la sociedad, asumiendo un rol y tomando parte en un proceso colectivo (D'Epainay, 1990). Yankelovich (1981) caracteriza a esta ética por lo que llama "*giving/getting compact*", por lo que el trabajo duro es recompensado y uno tiene, en definitiva, lo que merece.

Dentro de este discurso Crespo, et al. (1998) distinguen dos dimensiones: la ética obrera y el discurso de la responsabilidad individual. En la *ética obrera* el fundamento del trabajo se sitúa en la necesidad PERO se da cierta conciencia social. La característica más distintiva es el énfasis en la utilidad social del propio trabajo: "Es una forma de solidaridad social. Todos individualmente estamos obligados a hacer ese aporte de solidaridad a la sociedad". A esta conciencia social se le contrapone el carácter traumático (penoso) del trabajo, es decir, la penalidad de la experiencia individual del trabajo: "Es un trauma... tiene una serie de trabajos que está haciendo porque ve que día a día su meta se va cerrando... y luego llega el final de mes y encima ve lo que cobra". Otra característica es la expresión del orgullo profesional y la satisfacción con el trabajo cumplido. También esta satisfacción es igualmente puesta en cuestión, oponiéndose la evitación de un trato injusto e inhumano.

Lo característico del discurso de la responsabilidad individual es el sentido más individual de la obligación ("es como el comer, algo necesario para el desarrollo"), pero algo más que el conformismo a la imposición del trabajo: implica una caracterización moral buena ("en nuestro mundo es imprescindible vivir con el trabajo... la gente buena y que está empleada se hace responsable"). A veces este sentimiento tiene carácter de misión ("Hay que intentar que cambien"). Otras características de este discurso son la siguientes:

1. Concepto de profesión como vocación, sobre todo en los pequeños empresarios ("una serie de responsabilidades que estaban ahí, llamando a la puerta"). Aparece una responsabilidad como algo superior a la instrumentalidad del dinero.
2. Instrumentalidad unida al amor al trabajo. En ciertos casos se plantea la falta de responsabilidad y de amor como una característica nacional o supranacional: ("En España no somos responsables").
3. Morigeración frente al consumismo de la sociedad actual, asociado al desarrollo personal y no tanto a una exigencia exterior religiosa: ("Lo que ocurre es que tenemos inteligencia para ser nosotros mismos... sin cebarnos").
4. Uso retórico de un pasado idealizado como característica del pensamiento neoconservador (Rose, 1985): ("La gente antes era profesional... hoy la juventud no hace eso").
5. La avaricia, pero sólo en el grupo de los empresarios ("Si hiciera dinero serían al contrario [viajes y en disfrutar] me comprometería más"). La avaricia va

ligada a la ambición (y a la moral de logro) y como un modo de vida enfrentado al conformismo y al “vivir tranquilo” (“ganar más dinero, sí”). En este sentido la ambición se considera legítima y provechosa, deudora de un deseo de poder y de tener (“el dinero lo valoro tanto como el poder”).

La pereza se considera como un defecto moral en los dos tipos de discursos. Una característica de la moral de la pereza es considerar que existe una obligación religiosa o bien una posibilidad de trabajo en un mercado laboral libre, que es uno de los supuestos (no cumplidos) de la economía capitalista libre: “Si yo tengo que empezar a trabajar, trabajo donde sea, pero encuentro trabajo” o “la persona que vale, a la larga lo consigue”. Por ello está muy ligada a la valoración moral del paro y desempleo, donde se considera que el subsidio de desempleo es un modo de premiar la falta de esfuerzo por parte del grupo de los empresarios (“no premian el esfuerzo... es un regalo que desmotiva... es un robo”. También se valora como humillante pero como defecto de quien lo recibe, que es asimilado al mendigo (“pedir es más deshonra que trabajar”).

Esta opinión es lógicamente muy diferente de la de los desempleados (“Una persona que quiere trabajar y no encuentra trabajo, se encuentra impotente del todo... y se encuentra fatal”), pero sin embargo la opinión no es unánime y es objeto de controversia en el mismo grupo de desempleados (“a algunos es que no les da la gana”). Esa vinculación a un concepto de libre mercado de trabajo hace que se asocie el trabajo a la valía: “Así te lo dicen, yo, o trabajo por un sueldo que merezca la pena o no trabajo [lo cual le escandaliza al empresario]”.

Ética de la realización personal. Podría caracterizarse por la reconciliación entre las exigencias del trabajo y la naturaleza humana: “El trabajo no es denigrante. Si queremos realizarnos nos realizamos en cualquier trabajo”. Yankelovich (1981) describe un tipo de ética (de la obligación consigo mismo) que se correspondería con este discurso. La característica principal es el fuerte individualismo vinculado a un psicología humanista popularizada. La creatividad es un valor central dentro de este discurso.

La idea de realización no es social, sino personal y psicológica. Realizarse está asociado al placer, a hacer algo con gusto. Es un modo de reconciliación (psicológica) entre el esfuerzo y el placer. Este discurso es muy parecido al pensamiento ilustrado que dio a lugar a la primera verdadera ética del trabajo. Algunos ejemplos son los siguientes: “[El trabajo es] lo que cuesta esfuerzo realizarlo, sacrificio. Pero también puede ser algo agradable y grato... que es hacia lo que todos intentamos llegar”. Esta realización personal está vinculada a las condiciones de trabajo: “Los trabajos duros [los manuales] no realizan a nadie... pero puede que estén ahí por conformismo y falta de ambición”. En algunos casos la realización personal toma el carácter de obligación moral, vinculado al conformismo y a la falta de motivación (“Cada uno debe tender a lo que le gusta, y dentro de lo que le gusta, hay una gama de elección”).

Un caso especial dentro del discurso de la realización personal es la mística del trabajo. Es muy minoritario y aparece asociado a algunos grupos de discusión (el de los pequeños empresarios). En este sentido este discurso es similar al observado por Heeds (1991) y relacionado con el capitalismo *new age*. Se trata de una extensión del discurso

de la realización pero en este caso el trabajo y el gozo se fusionan, se identifica el uno con el otro: “El trabajo lo es todo para mí... es una forma de vivir en sociedad. De otra forma no se puede vivir”. Entre las características de este discurso cabe destacar las siguientes:

1. Sacralización. Si bien no se habla de Dios, se usan términos cuasirreligiosos (“Fuente inagotable y maravillosa”).
2. Sentido de misión. Estos sujetos se perciben a sí mismos como una minoría con fe (“Los tengo que guiar yo...”).
3. El significado que se le al trabajo es explícitamente contrario a la idea de castigo.
4. Los referentes son psicológicos (“Fundamentalmente es cómo te sientes en tu interior”). Entre las características psicológicas se destaca la amidez, la creatividad y el amor. En general la vida se plantea como un reto: “A todo el mundo le interesa el lado positivo [hablando del amor en y al trabajo]”.

Por otro lado, el dinero, además de ser considerado positivo, es una consecuencia de la actitud tomada y no necesariamente fruto de un arduo y especial esfuerzo (“El dinero viene por añadidura”). En resumen, el trabajo totaliza la vida; el ocio, el tiempo fuera del trabajo, pierde sentido: “No entiendo el ocio, ya que trabajar es disfrutar”.

A partir de sus resultados los autores sí plantean la existencia de cierto fundamento para afirmar una distribución social de las teorías morales sobre el trabajo: los sectores económicamente más desfavorecidos son los que mantienen discursos más heterónomos y coercitivos; en determinados momentos las explicaciones se vinculan a la situación social que padecen y a la injusticia de tal situación. Por el contrario los sectores económica y socialmente mejor situados (ejecutivos y pequeños empresarios) se mueven en un nivel discursivo mucho más cercano a la ética de la realización personal.

Finalmente, los autores manifiestan que la principal idea extraída es que más que vivir en una sociedad postindustrial, postmaterialista o postmoderna, nos encontramos en una sociedad plural, en la que coexisten discursos morales muy diversos, con ciertos tópicos compartidos pero con cierta autonomía en ellos. En resumen, todo el mundo habla de dinero, de gusto y, en menor medida, de realización personal, pero se habla de manera diferente. La cuestión que parece evidenciarse según Crespo et al. (1998) es la diferenciación social en la significación del trabajo, lo que lleva a la consideración de hasta qué punto los discursos sobre el trabajo en la sociedad española son diferentes.

Por otro lado, la investigación ha puesto de manifiesto la importancia de analizar las características diferenciales de los patrones de significados del trabajo en función de aspectos psicológicos como características de personalidad, bienestar psicológico, etc. y de variables sociodemográficas como género, edad, cualificación y puesto de trabajo; así como otras variables (Claes, 1987; Claes y Ruiz-Quintanilla, 1995; Furham, 1990; Kanungo, 1981; MOW, 1987; Salanova, 1992). Una variable relevante en el estudio del significado del trabajo es el bienestar psicológico de los trabajadores, que se refiere a las “evaluaciones que las personas hacen de sus propias vidas, evaluaciones que son tanto afectivas como cognitivas” (Diener, 2000,p.34). En general, el bienestar psicológico se refiere la evaluación de la vida en el sentido amplio, pero también a dominios específicos

como por ejemplo el trabajo. De este modo, el bienestar psicológico en el trabajo son las evaluaciones que hace la gente sobre sí misma en relación con el trabajo. En este sentido, Warr (1990, 1998) también se refiere al bienestar psicológico libre de contexto y bienestar psicológico en el trabajo. Las dimensiones del bienestar psicológico (libre y en el trabajo) según este autor son la satisfacción, la ansiedad y la depresión. También el GHQ-12 (General Health Questionnaire-versión de 12 ítems) es un reconocido instrumento que evalúa el bienestar psicológico, pero en este caso libre de contexto (Goldberg, 1972).

Respecto a la relación entre el significado del trabajo y el bienestar psicológico, Claes y Ruiz-Quintanilla (1995) señalan las relaciones de dichos patrones de significado del trabajo con variables individuales de resultado (bienestar psicológico, conflicto y ambigüedad de rol y satisfacción) y con otras conductas (desarrollo de la carrera y esfuerzo en relación con otros). Estos autores constataron que los trabajadores con elevados niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral presentaban determinados patrones de significado del trabajo. Estos patrones se caracterizaban por la alta o moderada centralidad en el trabajo y una combinación de alto interés económico y bajo nivel expresivo (intrínseco) o alto valor expresivo con bajo interés económico, a la vez que tienen una orientación del trabajo como derecho. Estos dos patrones se enmarcaban dentro de lo que Cifre, Martínez, Llorens, y Salanova denominan patrones “pro-trabajo”, esto es, patrones caracterizados por una orientación motivacional intrínseca hacia el trabajo con una alta valoración y centralidad del mismo (Cifre, Martínez, Llorens, y Salanova, 2000). Además, algunos autores han considerado la relación entre compromiso con el trabajo y la importancia que el mismo tiene en la vida de una persona, con las estrategias de afrontamiento de estrés, ya que estos significados pueden ser considerados como un recurso personal ante estas situaciones (Stroebe y Stroebe, 1995).

Por otra parte, los resultados derivados de la interacción de la persona con su entorno laboral (su experiencia en el trabajo) revierten en sus creencias, valores y significado subjetivo, con lo cual se produce un proceso de constante retroalimentación que permite la evolución hacia patrones de significados del trabajo distintos (Claes y Ruiz-Quintanilla, 1995). Desde esta perspectiva, en el estudio realizado por el grupo MOW (1987) en donde también se relacionan algunas características del trabajo con los patrones de significado del mismo, se concluyó que son los puestos que requerían mayor nivel de cualificación o puestos enriquecidos (trabajadores de cuello blanco, profesionales, etc.) los que presentaban patrones de significado del trabajo con motivación intrínseca y mayor valoración y centralidad del trabajo, mientras que los puestos con menor cualificación o puestos empobrecidos (por ejemplo, los trabajadores de cuello azul) fueron los que presentaban patrones de significado del trabajo con motivación extrínseca y menor valoración y centralidad del trabajo. No obstante, existe poca investigación que analice qué características específicas de esos puestos de trabajo u ocupaciones (por ejemplo, autonomía, variedad, retroalimentación, etc.) vienen a configurar la existencia de diferentes significados del trabajo, y cómo estos significados distintos influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores.

En esta línea, Cifre et al. (2000) realizaron un estudio con una muestra de 327 trabajadores del sector cerámico de la provincia de Castellón con el objetivo de identificar,

analizar y describir la composición de distintos patrones de significado del trabajo y explorar las relaciones de los patrones con algunas características del puesto de trabajo y con indicadores de bienestar psicológico (satisfacción laboral, ansiedad, depresión y bienestar psicológico en general). Para ello utilizaron las escalas de centralidad del trabajo, resultados valorados del trabajo y metas laborales del grupo MOW (1987) adaptadas al español por Salanova et al. (1991), escalas relativas al puesto de trabajo y la escala de bienestar psicológico de Warr (1987, 1990) validada por Meliá y Peiró (1989).

Los autores identificaron tres patrones de significado del trabajo: dos pro-trabajo y uno anti-trabajo. Estos patrones tuvieron puntuaciones significativamente diferentes en los cuatro índices (centralidad del trabajo, valoración intrínseca, motivación extrínseca y aprendizaje social) y además presentaron diferencias en función de algunas características del puesto de trabajo (control en el puesto, uso de habilidades, retroalimentación y estilos de liderazgo) y el nivel de bienestar psicológico en el trabajo (satisfacción laboral).

El patrón “pro-trabajo con motivación dinámica” se caracterizó por presentar puntuaciones medias en centralidad del trabajo y puntuaciones altas en valoración intrínseca, extrínseca y social. Los trabajadores agrupados bajo este patrón valoraban el trabajo medianamente, pero se caracterizaban por ser los más motivados y entusiasmados por los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo. En este patrón se incluían a los trabajadores de mediana edad.

En el otro patrón pro-trabajo denominado “pro-trabajo con motivación resignada”, los trabajadores obtuvieron las puntuaciones más altas en centralidad laboral y medias en los demás índices. Las personas pertenecientes a este patrón eran hombres en su mayoría, de mayor edad y que trabajaban con contratos indefinidos. En relación con los otros patrones, fueron los que más valoraron el trabajo y la familia. Llevaban más tiempo trabajando y más tiempo en la empresa. En este grupo se situaron las personas que más satisfacción experimentaban con su trabajo, lo cual a juicio de Cifre et al. (2000) podría relacionarse con las características de los puestos de trabajo que ocupaban. No obstante, no se diferenciaban a nivel estadísticamente significativo con los sujetos agrupados en el patrón “pro-trabajo con motivación dinámica”, los cuales también presentaron percepciones positivas de las características psicosociales de sus trabajos.

Según los autores, esta situación unida al hecho de que los trabajadores del patrón de motivación resignada presentaban los índices más altos de satisfacción laboral, podría estar indicando un perfil de trabajadores para los cuales el trabajo es central en sus vidas, están satisfechos con sus trabajos, pero no altamente motivados ni entusiasmados con los mismos. Este tipo de satisfacción podría asimilarse al concepto de satisfacción resignada de Büssing (1992), en donde se manifiesta que el trabajo “está bien” en un sentido conformista, en donde no existen niveles más altos de aspiraciones laborales, de metas y objetivos profesionales, en definitiva, de motivación de logro. Estos trabajadores son también los que llevan más tiempo trabajando, los más mayores y en cierto sentido pueden percibir que el final de su carrera está cerca. En general, estos hallazgos confirmarían las hipótesis de que el significado del trabajo está condicionado de alguna forma por las características del trabajo y la experiencia laboral de las personas (MOW, 1987; Salanova, 1992).

Por último, el patrón “anti-trabajo” se caracterizó por los valores bajos en centralidad del trabajo y puntuaciones medias en los demás índices. Agrupó a una población de personas jóvenes, en su mayoría mujeres y que trabajaban en un gran porcentaje con contratos temporales. En relación con los otros patrones, las personas que se incluyeron en este patrón fueron las que más valoraron el tiempo libre y las que menos el trabajo. Respecto al nivel de satisfacción laboral, registraron las puntuaciones más bajas. Este resultado podría estar relacionado con las características de sus puestos de trabajo, ya que fueron son los que manifestaron peor calidad de liderazgo tanto centrado en la tarea como en la persona.

Respecto a la mayor presencia de mujeres en el patrón “anti-trabajo” obtenido por Cifre et al. (2000), se barajaron dos interpretaciones. La primera de ellas procede de la misma teoría del significado del trabajo, en el sentido de que son mujeres cuya centralidad del trabajo es bastante baja ya que no es el aspecto más importante de sus vidas. Ello podría ser la causa de que se encuentren en puestos de trabajo con peores condiciones, lo que les llevaría a su vez a una menor satisfacción laboral. Esta explicación iría en la línea de lo postulado por Claes y Ruiz-Quintanilla (1995), invirtiendo los resultados encontrados por estos autores (una mayor satisfacción en trabajadores que perciben el trabajo como derecho y no como obligación). Se trataría de mujeres que no buscan un gran desarrollo de la carrera puesto que pueden tener otras prioridades en la vida (por ejemplo, la familia) y que utilizan el primero (trabajo como obligación) como manera de mantener a la segunda (familia).

La segunda interpretación es más sociológica y defendería así la existencia de una clara segregación en el trabajo en función del sexo. Esta discriminación llevaría a que las mujeres ocupen los lugares con peores condiciones de trabajo, lo cual a su vez llevará un nivel más bajo de satisfacción laboral y consecuentemente a la búsqueda de otras vías de satisfacción en la vida (como puede ser la familia).

Las conclusiones del estudio de Cifre et al. (2000) parecen claras: el significado del trabajo parece estar relacionado con el tipo de trabajo que uno realiza y no es algo estable sino que puede ir evolucionando y cambiando a lo largo de la vida de las personas en función de aspectos situacionales (por ejemplo, las características y el tipo de trabajo que se desempeña). Las características del trabajo están relacionadas con la mayor o menor importancia que las personas le dan al trabajo cuando lo comparan con otros ámbitos importantes de la vida como son la familia o el tiempo libre. También están relacionadas con el tipo de motivación que uno desarrolla hacia el trabajo: los más entusiasmados y motivados por el trabajo parecen tener trabajos de mayor calidad en cuanto a sus características psicosociales, y los más resignados y desmotivados parecen tener trabajos “psicosocialmente” más pobres. Ello a su vez se relacionaría con una diferencia en el bienestar psicológico de los trabajadores, que en este caso se concreta en diferencias en los niveles de satisfacción laboral. No obstante, Jahoda (1987) sí expresa que no siempre el contenido del trabajo y sus características en términos de enriquecimiento del trabajo conllevan necesariamente una mayor satisfacción. Las características de personalidad y la socialización laboral y sociocultural pueden hacer que dos personas en un mismo puesto “empobrecido” puedan expresar diferentes niveles de satisfacción laboral.

3. Investigaciones transculturales

El significado del trabajo es un fenómeno claramente influido por la cultura y es, en buena medida, fruto de esa cultura, de las ideologías y de las condiciones económicas, sociales y organizativas que pueden variar en los diferentes países y culturas. Por esta razón, es necesario realizar investigaciones transculturales que permitan clarificar las diferencias en este constructo en diferentes países y comprender más adecuadamente sus cambios. En este sentido, se van a abordar aquellas investigaciones más relevantes en este ámbito de investigación.

3.1. Estudios genéricos sobre el trabajo

Entre estos estudios cabe señalar el llevado a cabo por Inglehart (1977, 1991) sobre los valores materialistas y postmaterialistas en diferentes países occidentales y en Japón. Este autor señala que se está produciendo un cambio en los valores materialistas tradicionales (económicos y de seguridad) en los países industrializados a otros postmaterialistas (autorrealización y calidad de vida), como se ha referido en torno al debate de la orientación normativa hacia el trabajo como derecho y como obligación. Los primeros implican austeridad y autoritarismo, mientras que los segundos conllevan hedonismo y libertad. La edad juega un papel importante en estos cambios de valores, y así los más jóvenes valoran más los aspectos postmaterialistas, aunque también la influencia del grupo y de los medios de comunicación son relevantes en este proceso de cambio. Estos resultados son similares a los expresados por el estudio *Work Attitudes* realizada en el ámbito estadounidense (Jackson y Shuler, 1990). En dicho estudio se compararon los valores laborales de los mayores de cuarenta años con los menores de edad, encontrándose diferencias significativas entre ellos.

Los empleados de las generaciones más jóvenes (aquellos que vivieron la guerra del Vietnam) no confiaban en la autoridad como lo hacían los miembros de las generaciones mayores (que habían vivido durante la Segunda Guerra Mundial). La generación más joven pensaba que el trabajo debía de ser divertido, mientras que la generación más mayor opinaba que era un deber y una obligación, aparte de ser un medio para obtener recursos económicos. La gente joven expresaba que las promociones y los ascensos debían estar regidos por las competencias profesionales demostradas, mientras que para la gente madura la promoción o el ascenso dependería de la experiencia laboral sobre la base de la antigüedad en el trabajo. Estos últimos mostraban una mayor confianza en la autoridad de la empresa más que sus homólogos más jóvenes. Finalmente, el estudio ponía de manifiesto que lo “justo” para la generación más joven significaba que la gente fuera diferente en el trabajo, mientras que para la generación mayor significaba tratar a la gente de manera equitativa.

En línea con la evolución de los cambios de valores y significados del trabajo, otro estudio a tener en cuenta fue el desarrollado por Carboni (1991). Este autor habla de sentido del trabajo como “el conjunto de significados, finalidades, utilidades y valores que constituyen la representación que cada individuo tiene de su espacio-tiempo laboral y que

interactúa con su representación de la realidad social en su experiencia inmediata y cotidiana” (Carboni, 1991, p.161). Además, distingue entre el aspecto técnico y el aspecto social del trabajo. El contenido del trabajo puede ser intelectualmente estimulante o anodino; pero el trabajo es también una forma de relación social que puede llegar a ser atractiva o frustrante, que puede dar lugar o no a otro tipo de relaciones más allá del ámbito laboral y que puede estar mejor o peor valorado socialmente. En resumen, un trabajo técnicamente atractivo puede resultar socialmente poco interesante y viceversa. Por otra parte y como se ha referido en el apartado de valores, toda actividad humana puede responder a orientaciones expresivas o instrumentales. Finalmente, la heterogeneidad creciente de la población trabajadora impide seguir hablando genéricamente de individuo y obliga a articular el discurso considerando variables como la edad y el sexo (Sanchís-Gómez, 2004).

Teniendo en cuenta algunas de estas complicaciones, Carboni (1991) hace una reflexión sobre los cambios en el significado del trabajo centrada fundamentalmente en la experiencia italiana de los años setenta y ochenta. Concluye que se ha acentuado la pluralidad de sentidos del trabajo, que el trabajo está perdiendo importancia como elemento constitutivo de la identidad social de los individuos y que la orientación instrumental ocupa cada vez un espacio mayor. En todo caso, este investigador identifica seis tipos fundamentales de sentido del trabajo:

1. El tipo neotradicional. El trabajo lo es todo puesto que es indispensable para el sustento de la familia, la cual representa el mundo vital. Tiene sus orígenes en el ámbito rural y está bastante difundido entre los obreros de las pequeñas y medianas empresas. Es más frecuente entre los trabajadores adultos y maduros.
2. El tipo funcional a los mecanismos de control y a las necesidades de un sistema laboral dado. Está presente en particular entre quienes buscan en el trabajo una realización individual profesional. Probablemente ejerce cierto predicamento entre los obreros y empleados favorecidos por el cambio tecnológico.
3. El tipo individualista-emprendedor. Propio de quienes buscan en el sistema económico-laboral éxito individual y una realización de estatus; en este caso hay cierto distanciamiento de los contenidos del trabajo, que son valorados más bien en términos instrumentales, y las relaciones sociales derivadas del ámbito laboral tienden a ocupar todo el tiempo vital. Se encuentra sobre todo entre empresarios, gerentes, políticos, trabajadores autónomos y personal dependiente con perspectivas de carrera.
4. El tipo instrumental, que afecta a quienes sólo obtienen del trabajo la retribución necesaria para el tiempo de vida. En este caso el distanciamiento de los contenidos expresivos del trabajo es elevado: es suficiente con tener cualquier tipo de empleo, digno, seguro y adecuadamente retribuido. La realización del yo se produce fuera de la órbita laboral mediante el consumo o buscando otro tipo de actividades y/o relaciones sociales. Es propio de gran parte de los trabajadores dependientes o por cuenta ajena, por lo que quizás sea el más difundido en la actualidad.

5. El tipo comunicativo es propio de los que disfrutan de relaciones laborales de calidad o tratan de mejorar la calidad de vida laboral. El tiempo de trabajo no es visto sólo como tiempo instrumentalmente vendido por tiempo de vida, sino también como espacio de lo cotidiano donde se establece una comunicación gratificante y relaciones sociales que pueden ser prolongadas en el tiempo de la vida. Está presente en la llamada economía alternativa y en muchas iniciativas emprendedoras puestas en marcha por jóvenes durante los años ochenta.
6. El tipo de no-trabajo, presente entre quienes llevan mucho tiempo fuera del mercado de trabajo, los trabajadores ocasionales y aquellos que perciben rentas a pesar de no trabajar. La crisis del empleo y el retraso en la edad de ingreso en el mundo del trabajo estarían deseducando a los jóvenes para el trabajo y alimentando la idea de que es posible vivir sin trabajar o, a lo sumo, desempeñando ocasionalmente algún trabajo precario. Para Carboni (1991), el aspecto más grave de este sentido del no-trabajo es que no ha sido contrarrestado “ni por un proyecto institucional dirigido a relanzar el trabajo como fuente de sentido y de bienestar individual, ni por un proyecto de renta mínima garantizada para los parados asociado a un relanzamiento de las llamadas actividades socialmente útiles” (Carboni, 1991,p.163).

Carboni (1991) no deja de subrayar que los seis tipos expuestos constituyen sólo una aproximación simplificadora a una realidad más compleja que no entra, por ejemplo, en el mundo de las relaciones entre mujer y trabajo, que requiere de instrumentos conceptuales específicos. Las mujeres pueden ser adscritas a los diferentes tipos, pero por otra parte su relación con el trabajo debe ser analizada considerando otras dimensiones que se resisten a ser asimiladas a la orientación expresiva o instrumental puras. En el trabajo la mujer busca también la posibilidad de definir su yo al margen de la familia, relaciones sociales alternativas, complementarias o sencillamente diferentes a las que encuentra en el ámbito familia, emocionalmente cargadas con todo su potencial expresivo y gratificante pero también claustrofóbico. Se valora la independencia del marido no sólo económicamente y también el deseo de definir la identidad social sin subordinarla a la unidad familiar, porque no quiere disolver su individualidad en la familia sino expresarla también a través de ella. Pero también es posible que la mujer se esté viendo obligada a entrar en el mundo del trabajo remunerado precisamente para, con su doble presencia, evitar el desmoronamiento de la familia tradicional. En todo caso, no deja de ser paradójico que se hable de pérdida de la importancia del trabajo cuando el referente del ama de casa ha entrado en crisis y la voluntad femenina de incorporarse al trabajo extradoméstico parece haber llegado a un punto de no retorno. ¿Dónde se incluirían, por otra parte, a los trabajadores compulsivos de Fromm que trabajan para huir del tiempo del no-trabajo?

Para Carboni (1991) esta constelación de los sentidos del trabajo -que incluye un distanciamiento creciente entre individuo y trabajo en al menos tres de los seis tipos detectados- habría que relacionarla con cambios estructurales (entre otros muchos, el hecho de que en Italia más de la mitad de los trabajadores del sector servicios ocupan empleos poco o nada cualificados), pero sobre todo con cambios en el ámbito cultural y motivacional que tienen que ver con la creciente invisibilidad y manipulación del mundo

del trabajo en los medios de comunicación de masas. Sea como fuere, este autor opina que la crisis del trabajo no quiere decir tanto pérdida absoluta de su importancia como transformación de la orientación expresiva en instrumental:

Los derechos políticos, civiles y sociales, más bien que el trabajo, constituyen una referencia central para los itinerarios y los destinos individuales. También el debilitamiento de las fronteras de clase y la emergencia de las posiciones de ciudadanía social dan fe de los cambios en curso. El estatus de ciudadanía social es candidato a sustituir al estatus laboral como referencia para la configuración de las políticas sociales y del trabajo. En los años noventa, nuestro welfare state, al igual que los otros europeos, tendrá que centrarse más en la ciudadanía social (universalismo) que en la ciudadanía ocupacional-industrial (corporativismo) y la estructura familiar (asistencialismo y clientelismo). (Carboni, 1991, p.194)

Desde 1989 el *Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung* (ZA), dentro del proyecto de investigación *International Social Survey Programme* (ISSP), realiza encuestas sobre orientaciones hacia el trabajo en países de todo el mundo. Estas encuestas recogen información sobre las actitudes frente al trabajo y el ocio, la organización del trabajo y el contenido del mismo. La encuesta realizada en 1989 se llevó a cabo en once países industrializados: Alemania (D), Austria (A), Estados Unidos (USA), Gran Bretaña (GB), Holanda (NL), Hungría (H), Irlanda (IRL), Irlanda del Norte (NIRL), Israel (IL), Italia (I) y Noruega (N).

Los datos recogidos en este proyecto permiten poner a prueba la teoría de la sociedad postindustrial, la cual, en esencia y en relación con el tema expuesto, sostiene que la importancia del trabajo (objetiva y subjetivamente) se ha reducido de manera significativa a favor de los aspectos extralaborales de la vida individual y social (Sanchís-Gómez, 2004). La fuerte necesidad de autorrealización ampliamente difundida en la sociedad moderna se explica por la pérdida de la importancia atribuida a los aspectos “adquisitivos” de la vida social, cuya forma principal de expresión concreta sería el trabajo. Es decir, el trabajo es un aspecto fundamental de la vida mientras sea percibido como un medio para satisfacer las necesidades de subsistencia, y perdería importancia en una nueva fase postmaterialista caracterizada por la expansión de las necesidades de autorrealización. En consecuencia, se trataría de una sociedad donde la reproducción social y cultural se producen fundamentalmente en el ámbito extralaboral.

De entre todas las preguntas, las más interesantes para el tema de discusión hacen referencia al grado de acuerdo con los siguientes enunciados: 1) “El trabajo es sólo una forma de ganar dinero y nada más” y 2) “Quisiera tener un trabajo remunerado aunque no necesitase el dinero”. Combinando las respuestas positivas y negativas a estas dos preguntas, Beretta (1995) elabora cuatro tipos “ideales” de actitudes hacia el trabajo:

1. *Realizado* (no a 1, sí a 2). Este tipo -el más extendido- sería la expresión de una actitud que niega al trabajo el significado de pura instrumentalidad económica y al mismo tiempo reconoce en él la posibilidad de que suponga una experiencia significativa y válida en sí misma. Su presencia oscila entre un mínimo del 40,7% en Alemania y un máximo del 61,9% en Noruega.

2. *Alienado* (sí a 1, no a 2). Es el tipo opuesto al anterior. Concibe el trabajo exclusivamente como un instrumento de adquisición de rentas, de ingresos y se desea prescindir del mismo en cuanto desaparezca la necesidad económica. Describe fielmente el concepto de trabajo alienado de la teoría de Marx. Su presencia oscila entre un mínimo del 8,6% en Noruega y un máximo del 23,7% en Alemania.
3. *Marginal* (no a ambas). Atribuye a la experiencia laboral un significado relacional y formativo no reducible a la pura instrumentalidad monetaria, pero en última instancia tiende a valorar sobre todo la dimensión de adquisición de recursos. Su presencia oscila entre un mínimo del 15,5% en Irlanda y un máximo del 38,3% en Holanda.
4. *Integrado* (sí a ambas). El trabajo es sólo una fuente de ingresos, pero se desea tenerlo aunque no se necesite el dinero. Esta actitud indicaría una propensión a la identificación con un puesto de trabajo particular o bien que ganar dinero tiene sentido en sí mismo. En todo caso, es una actitud que revela una fuerte identificación con el sistema y la estructura del trabajo en la sociedad. Su presencia oscila entre un mínimo del 7,6% en Italia y un máximo del 19,5% en Irlanda del Norte.

Beretta (1995) deduce que, independientemente de las particularidades culturales presentes en los distintos países, los resultados muestran que el trabajo encierra una multiplicidad de significados y no es el estrictamente monetario el que prevalece sobre los demás. La actitud que atribuye al trabajo un valor en sí más allá de su consideración como medio de adquisición de recursos refleja el deseo de un trabajo desvinculado de las necesidades materiales. Esta actitud se mantiene estable en todas las clases sociales, en todos los países pero no en las personas más mayores (más de 60 años), quienes expresan la opinión opuesta.

La identificación fuerte con el trabajo se explicaría en virtud de sus elementos extraeconómicos, y no por los ingresos que proporciona. La autorrealización, la identidad personal no excluye el trabajo. La exigencia de más tiempo libre procede sobre todo de quienes viven el trabajo en términos expresivos: cuanto más gratificante es la experiencia laboral, mayores son las exigencias e intereses extralaborales. La liberación de energías psíquicas y de intereses culturales no se produce totalmente en el ámbito extralaboral, sino en continuidad con la experiencia de trabajo. Por tanto, la sensibilidad respecto a los valores postmaterialistas no comporta una reducción de la importancia del trabajo en el ámbito de la experiencia vital (Sanchís-Gómez, 2004).

En lo que se refiere a los jóvenes, aunque se aprecian ciertas particularidades nacionales, en general no puede decirse que expresen diferencias significativas respecto a las generaciones adultas (Beretta, 1995). Entre ellos están más difundidos los valores postmaterialistas y el trabajo no es considerado el aspecto más importante, pero según Sanchís-Gómez (2004) las peculiaridades juveniles son en cierta medida un hecho vinculado al ciclo vital y están destinadas tendencialmente a atenuarse con la edad. Finalmente, la posición laboral continúa siendo una condición particularmente importante para la formación de la identidad personal y para la reproducción social y cultural. La identificación ideológica y de clase de los individuos es el resultado de un mecanismo

profundamente radicado en la condición laboral. Tanto la percepción subjetiva de la realidad social en términos conflictuales como las distintas formas de identificación política están fuertemente conectadas con la experiencia ocupacional.

Utilizando datos de la encuesta sobre *Work Orientations* del ISSP del año 1997, Veira y Muñoz (2004) analizaron las relaciones entre valores, actitudes hacia el trabajo y desarrollo económico en nueve países de la Unión Europea -Francia, Italia, Holanda, Alemania, Dinamarca, Reino Unido, España, Portugal y Suecia-, planteando hipótesis sobre desarrollo económico, expresividad y centralidad del trabajo.

La primera de las hipótesis planteadas en este estudio (a mayor nivel de desarrollo económico, mayor postmaterialismo) ha venido siendo confirmada en los estudio de Inglehart (1977, 1991, 1998) a nivel mundial. Comparando los países desarrollados económicamente, Veira y Muñoz (2004) corroboraron los planteamientos de Inglehart (1977, 1991, 1998) al manifestarse una mayor difusión de los valores postmaterialistas en los países con mayores niveles de renta per cápita. Aunque la mayoría de los países se sitúa en una postura mixta en el índice de materialismo-postmaterialismo, en algunos países el porcentaje de postmaterialistas aventaja sensiblemente al de materialistas.

Para probar la segunda hipótesis (a mayor nivel de desarrollo económico, mayor expresividad), Veira y Muñoz (2004) elaboraron un índice de actitudes instrumentales y expresivas frente al trabajo. Dicho índice se basó en las respuestas de los entrevistados sobre el grado de importancia atribuido a distintas características del trabajo: seguridad del empleo, salario alto, buenas oportunidades de ascender, trabajo interesante, trabajo que permita trabajar con independencia y trabajo que permita decidir los horarios. En un primer análisis factorial, se detectaron dos dimensiones, una referida a los aspectos extrínsecos del trabajo que incluía las tres primeras variables mencionadas, y otra referida a los aspectos intrínsecos, que recogía las tres últimas variables.

Veira y Muñoz (2004) observaron diferencias en las orientaciones hacia el trabajo en los países analizados. En algunos casos, como Gran Bretaña, España y especialmente Portugal, la mayoría de los encuestados (porcentajes cercanos o superiores al 60%) presentaron orientaciones instrumentales. Esta orientación también fue mayoritaria, aunque con menores porcentajes (entre el 44 y el 51%) en los casos de Italia, Francia y Alemania occidental. Por el contrario, en Holanda, Suecia y especialmente Dinamarca la orientación mayoritaria fue la expresiva. Se observó igualmente una relación positiva y significativa entre actitudes expresivas y grado de desarrollo económico. En aquellos países donde el Producto Interior Bruto (PIB) era más elevado, se registró una tendencia a que la valoración de los aspectos intrínsecos era superior a la de los aspectos extrínsecos. Parece que los países más ricos favorecen que se dé mayor énfasis a que el trabajo sea interesante, permita trabajar con independencia y decidir los horarios -lo que implicaría una mayor autonomía de los trabajadores en consonancia con el proceso de individualización- frente a que el trabajo sea seguro, ofrezca un buen salario u oportunidades de promoción.

Sin embargo, no debe olvidarse que a pesar de estar ciñendo el análisis a países relativamente ricos, en la mayoría todavía se encuentran porcentajes muy elevados de personas con actitudes instrumentales. Existen serios límites para el avance de las orientaciones expresivas, tanto en relación con la propia tarea -no todos los trabajos

permiten el desarrollo de la autorrealización y la expresividad-, como derivados de la estructura del mercado laboral -la flexibilización del empleo y el paro pueden provocar una fuerte preocupación por la estabilidad laboral (Veira y Muñoz, 2004).

En cuanto a la tercera hipótesis (“a mayor nivel de postmaterialismo, mayor expresividad”), se observó una tendencia a que en los países con más alta puntuación en el índice de postmaterialismo haya una mayor orientación expresiva hacia el trabajo. Además, la relación entre la orientación hacia el trabajo y el postmaterialismo fue más fuerte que con el PIB, lo que parece indicar, a juicio de Veira y Muñoz (2004), que existe mayor conexión entre el mundo de los valores y las actitudes que entre el mundo económico y las actitudes.

Finalmente, la cuarta hipótesis establecía una relación inversa entre la centralidad del trabajo y el desarrollo económico. En los datos de la encuesta, la centralidad no se establece como el grado de importancia del trabajo en la vida de las personas, sino que se emplea una pregunta que establece una elección implícita entre el trabajo y otras áreas o actividades vitales. La redacción de la pregunta plantea el grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación “el trabajo es la actividad más importante en la vida de una persona”. Cabe destacar que ésta es una de las pocas preguntas de la encuesta del ISSP que no suscita indiferencia o actitudes mixtas: la opinión tiende a polarizarse.

En cinco de los nueve países analizados -Francia, Italia, Dinamarca, y especialmente España y Portugal- el trabajo fue considerado como la actividad más importante de una persona para una clara mayoría de los entrevistados. Esta opinión también fue mayoritaria pero en menor grado en Suecia y Alemania. Sólo en Holanda y Gran Bretaña se observó un mayor grado de desacuerdo con dicha afirmación. Por otro lado, al relacionar la centralidad del trabajo con el nivel de renta de los países se obtuvo una relación inversa que confirmó la hipótesis planteada. En general, en los países más ricos se suele estar menos de acuerdo con que el trabajo es la actividad más importante en la vida de una persona, mientras que el grado de acuerdo es mayor entre los países con menor renta per cápita (Veira y Muñoz, 2004).

El hecho de que en los países más ricos haya un descenso de la centralidad del trabajo parece sugerir una mayor variedad de actividades en la vida de una persona que están aumentando en importancia. Una posible explicación a la pérdida de centralidad del trabajo se centra en una mayor valoración del tiempo libre en su lugar, un tiempo donde se pueden desarrollar actividades que favorezcan la expansión de la persona y su autorrealización. Veira y Muñoz (2004), con el fin de clarificar aún más esta teoría, analizaron las elecciones entre salario y tiempo de ocio. Cuando se planteó a los entrevistados la posibilidad de ganar menos y trabajar menos o ganar más y trabajar más, se observó que la mayoría de los públicos prefieren trabajar y ganar lo mismo. En Italia, España y especialmente Portugal se registraron porcentajes que preferían trabajar más y ganar más. Si bien con porcentajes relativamente bajos es llamativo que existan personas que renunciarían a parte de sus ingresos a cambio de menos horas de trabajo, lo que implicaría una alta valoración del ocio.

Además, las elecciones entre horas trabajadas e ingresos presentaron una clara relación inversa con el índice de postmaterialismo. En los países con una mayor difusión de valores postmaterialistas se tendió en menor medida a elegir la opción de trabajar más

y ganar más, a la par que se estimó más conveniente la reducción del tiempo dedicado al trabajo aunque fuera a costa de reducir los ingresos.

Respecto a los resultados de este estudio realizado con los datos de la *World Orientations* del ISSP 1995-1997, Veira y Muñoz (2004) concluyen que en cuanto al supuesto declive de la centralidad del trabajo en los países más ricos, caben dos interpretaciones teóricas. De un lado, algunos autores atribuyen la pérdida de la centralidad a causas objetivas como el desempleo y el deterioro institucional del contrato laboral. De otro lado, la pérdida de la centralidad sería el resultado de la emergencia de un nuevo sistema de valores orientado a una mayor calidad de vida donde el trabajo ya no es la única fuente de estatus e identidad social.

La primera interpretación asume que el contrato laboral en las sociedades industriales ha sido la fuente primordial de ingresos y de estatus para los individuos. Según Offe y De Deken (2000, p.593), “en las modernas sociedades de mercado capitalistas y en sus Estados de Bienestar, el contrato laboral regula la participación de los individuos en los resultados de la producción (sus ingresos) y su posición en el sistema de la división del trabajo (su estatus). Por consiguiente, tener un empleo es crucial tanto en términos normativos como económicos”. Pero esta centralidad del contrato laboral ha sido erosionada en las últimas décadas debido a factores tecnológicos y económicos, de modo que el papel central del contrato laboral en la trayectoria vital de las personas ha ido pasando a un segundo plano. Ello es consecuencia del recorte gradual de la duración del tiempo absoluto dedicado al trabajo en el período, debido al alargamiento de la fase de formación y a la anticipación de la edad de jubilación, junto con la disminución de la proporción del tiempo de vida promedio dedicado al trabajo a causa del aumento constante de la esperanza de vida de la población (Offe y De Deken, 2000).

La explicación de que la pérdida de centralidad del trabajo es consecuencia de un cambio general en el sistema de valores estaría conectada con la hipótesis del postmaterialismo de Inglehart (1977, 1991, 1998). En este sentido se mantiene la opinión de que el trabajo como valor social pierde importancia respecto de otros valores como la amistad o el tiempo libre. La gente que tenga asegurado su bienestar material tenderá a demandar más tiempo libres para dedicarlo a la familia, las relaciones o el ocio. Ahora bien, la confirmación de esta hipótesis dependerá del grado de bienestar alcanzado en cada país (Veira y Muñoz, 2004).

Ambas interpretaciones participan, no obstante, de un denominador común: la asunción de que el trabajo perderá importancia en el futuro, en beneficio de una sociedad menos centrada en el productivismo -eje de las sociedades capitalistas y materialistas- y más en los aspectos de calidad de vida. La cuestión parece ser el nivel de vida frente a la calidad de vida. Se supone que la gente dispondrá de más tiempo libre y que podrá desarrollar mejor su personalidad (autorrealización) y entregarse así a ocupaciones más creativas. Pero previamente es necesario un requisito: que el hombre tenga garantizada su subsistencia y alguna ocupación que le permita sentirse integrado en la sociedad, disponiendo de una determinada posición social. El cumplimiento de esta condición requeriría la modificación de las actuales estructuras de la sociedad. Tal y como señala Inglehart (1998), los sujetos tienden, en épocas de crisis y de falta de empleo, a situarse en posición más conservadoras y materialistas.

Finalmente, el incremento relativo de las actitudes expresivas hacia el trabajo en los países más ricos parece estar en consonancia con la hipótesis de la individualización (Ester, et al., 1994). La individualización se define por la demanda de más autonomía personal y la búsqueda de la autorrealización a través del trabajo. Ambas preferencias - autonomía y autorrealización- expresan valores relacionados tanto con el postmaterialismo como con la individualización. De aquí que no resulte extraña la correlación encontrada por Veira y Muñoz (2004) entre postmaterialismo e incremento de la expresividad. De todos modos, es reseñable el porcentaje mayoritario de actitudes instrumentales en países con rentas medias y altas con respecto al resto del mundo.

Una mayor profundización en las causas del incremento relativo de la expresividad implica necesariamente descender al nivel micro de análisis. Es muy probable que la proporción de expresivos tenga que ver muy directamente con variables individuales tales como el nivel de ocupación o el nivel de estudios (Russell, 1998). De todos modos, el avance futuro de las actitudes expresivas dependerá en parte de la cualificación del mercado laboral pero también de la expansión de los valores postmaterialistas en general (Veira y Muñoz, 2004).

3.2. Estudios sobre el significado del trabajo: Meaning of Working Research Team

Durante los últimos años de la década de los sesenta y primeros de los setenta comienzan a estudiarse las creencias sobre el trabajo, sobre sus funciones y sobre su significado. Entre los autores que asumen esta preocupación se encuentran Hulin y Blood (1968), especialmente interesados por la importancia de la asunción de valores ético-protestantes como variable moderadora en la relación entre las características del trabajo y la satisfacción laboral (Furham, 1990). Según estos autores, los individuos que muestran apego a este sistema de valores se sentirían más satisfechos con puestos de trabajo de mayor nivel que aquellos individuos alienados de este sistema. Los resultados de su estudio mostraron que los individuos más alienados del sistema de valores ético-protestantes trabajaban en grandes centros industriales mientras que los trabajadores de administración y dirección y aquellos de “cuello azul” cuyas factorías se encontraban en zonas no industriales y/o rurales mostraron un apego mayor a este sistema de creencias.

Estos resultados fueron, aunque no contestados, rechazados por posteriores trabajos, principalmente por los autores del modelo de Características del Puesto de Trabajo (Hackman y Oldham, 1974, 1975, 1980) entre otros, quienes sustituyen la variable general ética protestante por la más concreta de fuerza de la necesidad de desarrollo, que constituye la variable personal mediadora no sólo en la aparición de satisfacción ante un puesto de trabajo enriquecido sino también en la disminución del absentismo y rotación y el aumento de la calidad de los resultados del trabajo. Este tipo de investigaciones, más interesadas en la predicción y explicación de la conducta laboral concreta en el puesto de trabajo, abandonó el estudio de los valores y creencias para centrarse en el estudio del ajuste entre las necesidades del trabajador y las capacidades del puesto de trabajo y de la organización para satisfacerlas, como variables predictoras de la conducta laboral del individuo.

En una línea diferente, aunque surgida a partir del mismo fenómeno, Buchholz (1978) se preocupa por la insatisfacción general apreciada en la fuerza de trabajo norteamericana de los primeros años de la década de los setenta, que fue explicada sin demasiada investigación empírica como el efecto de un cambio en las creencias tradicionales acerca del trabajo. Dada esta falta de investigación empírica, este autor desarrolla un marco conceptual en el que clasifica, describe y operacionaliza cinco sistemas de creencias sobre el trabajo: la ética del trabajo, el sistema de creencias organizacional, las creencias relacionadas con el marxismo, el sistema de creencias humanista y la ética del ocio. Básicamente, los cuatro primeros sistemas coinciden en afirmar que el trabajo es fundamental para el desarrollo del individuo y de la sociedad, mientras que la ética del ocio presenta una visión del trabajo como una necesidad para financiar las actividades individuales del ocio en las que el individuo puede desarrollarse psicológicamente.

Los resultados del estudio llevado a cabo sólo mostraron diferencias significativas entre las submuestras estudiadas en los valores marxistas y para los contrastes entre empleados y directivos, y entre negros y blancos. Sin embargo, puso de manifiesto la existencia de diferencias suficientes para legitimar el estudio de las creencias relativas al trabajo como variable diferenciadora de subpoblaciones y que afectan a la forma en que los diferentes agentes sociales reaccionan a un mismo fenómeno, por lo demás complejo, como es el trabajo (Pérez-González y Díaz-Vilela, 2005).

A partir de este tipo de trabajos se genera una cierta cantidad de investigación sobre la importancia de las creencias y valores laborales como variables explicativas del conflicto interniveles en las organizaciones, del choque en el paso del mundo de la escuela o la Universidad a la vida laboral, de los resultados laborales mismos (satisfacción, calidad del trabajo) o, desde un punto de vista más sociológico, de los choques entre clases.

Dentro de esta línea de investigación, se creó el *MOW (Meaning of Working) International Research Team* a finales de los setenta, que estaba interesado en elaborar y comprobar un modelo complejo de significado del trabajo que incluyera variables psicológicas tales como creencias y valores laborales. El heurístico de investigación propuesto por el equipo se convirtió en un modelo multidimensional del constructo a partir de los resultados de la investigación llevada a cabo y publicados en 1987. Este equipo parte de la hipótesis de que diferentes países mantienen diferentes creencias “nacionales” acerca del trabajo y que por tanto un modelo explicativo de estas creencias habría de ser sensible a las diferencias entre las mismas. Por ello, la investigación se llevó a cabo en países tan dispares como Bélgica, Holanda, Inglaterra, Alemania Federal, Estados Unidos, Israel, Japón o la antigua Yugoslavia.

En el estudio se utilizaron dos muestras, una muestra representativa de la población en edad laboral de cada país y otra con “grupos diana” de diferentes situaciones ocupacionales (desempleados, jubilados, ingenieros químicos, profesores, empleados autónomos, trabajadores del metal, trabajadores de cuello blanco o administrativos, trabajadores textiles, trabajadores textiles, trabajadores temporales y estudiantes) elegidos según criterios de homogeneidad intracategorial e internacional, relevancia social y pertenencia a distintos niveles de integración en la estructura laboral.

Cabe señalar que este estudio es quizás la aproximación más sistemática e importante al estudio del significado del trabajo a nivel internacional realizado hasta la actualidad. La finalidad general del estudio consistió en el análisis del significado del trabajo de los individuos en tanto que significaciones, creencias, definiciones y valoraciones concretas que componen este sistema cognitivo-axiológico relativo al trabajo. Ante la ausencia de una teoría adecuada para explicar el significado del trabajo, estos autores presentaron un modelo heurístico de investigación, empíricamente probado y con una perspectiva multinivel, basado en la concepción de que el significado del trabajo está determinado por los cambios y experiencias de los individuos y por el contexto ambiental y organizacional en que viven y trabajan.

3.2.1. Marco teórico

Desde esta aproximación interaccionista, el significado del trabajo se concibe como un constructo dinámico. Puede cambiar de un individuo a otro en virtud de sus diferentes características personales y de los diversos contextos socioculturales en los que se desenvuelve, y también puede cambiar en un mismo individuo a lo largo de la vida. Una vez configurado, no permanece estable, sino que se modifica y se reafirma constantemente en función de las nuevas experiencias de la persona en su interacción con el ambiente social, y especialmente en su trabajo. Los cambios en el significado no se limitan al nivel individual; el significado del trabajo a nivel grupal y social sufre modificaciones que ponen de manifiesto la importancia del mismo en el ámbito personal, social y cultural. Así, el grupo MOW (1987) concibe el significado del trabajo como una variable fruto de las tendencias sociales resultantes de un contexto cambiante de trabajo. De este modo, el significado del trabajo de las sociedades actuales es una consecuencia de las influencias históricas (visiones históricas del trabajo) y contemporáneas (tendencias y condiciones actuales) que afectan al trabajo y a la sociedad.

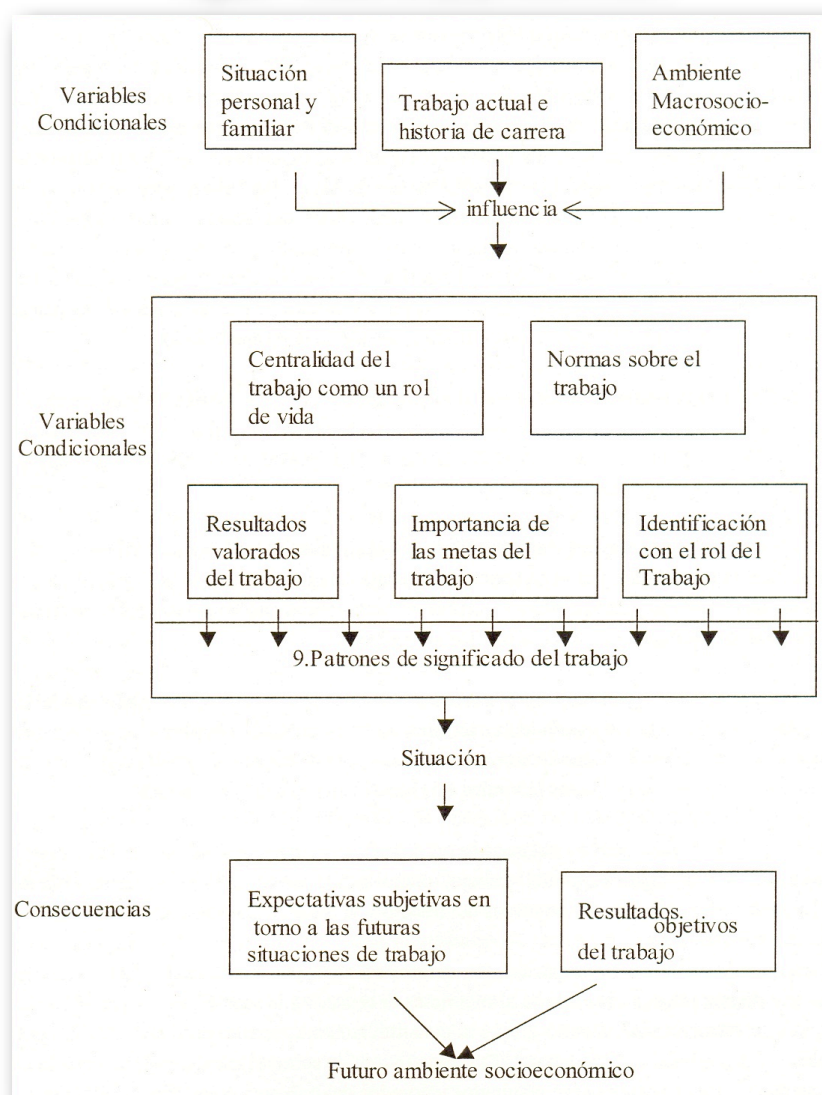
Pero también entienden el significado del trabajo es en gran medida una variable causal de los cambios sociales. Más específicamente, estos investigadores señalan que los significados psicológicos y filosóficos del trabajo intervienen profundamente en los significados sociales. Las personas desarrollan significados del trabajo como resultado de las experiencias de trabajo y, además, son utilizados para cambiar y reorganizar tanto estructuras como organizaciones sociales. En consecuencia, una vez los patrones de significado se han desarrollado para individuos y grupos, pueden llegar a afectar a organizaciones y a la sociedad en áreas tales como la movilidad laboral, los conflictos sociales o la productividad.

Desde esta concepción del significado del trabajo, el modelo heurístico general aplicado al estudio muestra las principales relaciones entre las variables contextuales y psicológicas más importantes relacionadas con el mismo. El modelo planteado por el grupo MOW (1987) incluye tres subgrupos de variables:

1. Variables condicionales o antecedentes del significado del trabajo. Se trata de variables que influirán en cierta medida en el significado del trabajo, como la situación personal y familiar, la historia actual de trabajo y de la carrera o currículo sociolaboral, así como variables macrosociales y ambientales o coyuntura macroeconómica.

2. Variables nucleares del significado del trabajo. Éste se considera como un constructo psicológico multidimensional y definido en términos de cinco grandes dimensiones: centralidad del trabajo como un rol de vida, normas sociales sobre el trabajo, resultados valorados del trabajo, importancia de las metas laborales e identificación con el rol laboral.
3. Variables resultados o consecuencias del significado del trabajo. Se refiere a las variables que son influidas por el significado del trabajo, tales como expectativas subjetivas referidas a futuras situaciones de trabajo, resultados objetivos del trabajo y el futuro ambiente socioeconómico.

Figura 7: Modelo del grupo MOW (1987)



La centralidad del trabajo como un rol de vida. La centralidad del trabajo como un rol de vida es definida como una creencia general sobre el valor del trabajar en la vida de uno. Este dimensión se fundamenta en dos componentes teóricos principales: el componente de valor o creencia y el componente de decisión.

El *componente de valor o creencia* hace referencia al valor que se le atribuye al trabajo como rol a desempeñar en la vida. Más específicamente, es un valor o creencia general hacia el trabajo en términos absolutos, y no al trabajo específico que se realiza. Se trataría de la centralidad del trabajo (*Work Involvement/ Centrality*) definido por Kanungo (1982). En este sentido, este componente es entendido como el grado en que el trabajo es central en la identidad de la persona y resultaría de la internalización de una serie de valores y creencias en la socialización temprana o pasada del individuo. Según los autores del grupo MOW (1987), se trata de un componente evaluativo, ya que la persona realiza una evaluación en la que el trabajo se relaciona con el self que sirve de referente. Este componente tiene dos características principales:

1. La identificación con el trabajo (*Work Identification*). Es el resultado de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación del trabajo como una actividad de la vida y las percepciones de sí misma que tiene la persona. El resultado de esta comparación cognitiva es el desarrollo de la identificación con el trabajo, central o periférica, con respecto a la propia imagen.
2. La involucración o compromiso con el trabajo (*Work Commitment*). Se trata de una respuesta afectiva hacia el trabajo como un parte de la vida de la persona. Puede incluir elementos conductuales como la cantidad de tiempo dedicado a las actividades del trabajo. El compromiso está, en parte, más determinado por las experiencias del trabajo que la identificación con el trabajo.

De este modo, el componente de valor o creencia de la centralidad del trabajo tiene un elemento intencional de conducta futura, así como un elemento de implicación de conducta actual. La identificación con el trabajo y la involucración o compromiso con el trabajo son mutuamente reforzantes.

El *componente de orientación o decisión* está basado en los intereses centrales (*Central Life Interest*) de Dubin (1956), la teoría de los *settings* conductuales de Barker (1968) y la teoría de las relaciones interpersonales de Heider (1958). Postula que una persona desarrolla su vida en múltiples esferas vitales o segmentos conductuales, que tienen una importancia relativa determinada por las preferencias de la persona.

El primer elemento de esta propiedad implica una noción de identificación basada en las preferencias de la persona por unas u otras esferas de la vida. Cualquier esfera de vida, entre ellas el trabajo, puede ocupar una posición central o periférica en la vida de la persona en función de su grado de preferencia por ella. La persona puede participar en esferas de vida menos preferidas porque tienen un valor instrumental para conseguir otras metas, pero se espera que tengan mayor significado las conductas que desarrolla en las esferas más preferidas. Este elemento implicaría al yo en el trabajo frente al yo en otras esferas de vida (Harpaz, 1990) y supondría que las esfera de vida pueden ser ordenadas jerárquicamente para una persona dada en función de la importancia que éstas tengan para ella.

El segundo elemento es la importancia misma de cada esfera y de las conductas asociadas con ella, algo así como el peso relativo de cada esfera de vida respecto a las otras. Esta elección (o peso) de una esfera de vida implica una noción de involucración con esa esfera de vida y provee las condiciones por las que una persona establece lazos

afectivos y conductuales con su entorno. Ya que las personas no necesitan estar igualmente involucradas o comprometidas con todos los segmentos de su vida (algunas conductas pueden estar prescritas más que voluntariamente elegidas), este compromiso o involucración es un proceso selectivo. El grado de involucración o compromiso depende de la elección del ambiente y del rango potencial de conductas preferidas disponible en ese ambiente particular.

Finalmente, cabría plantearse la relación entre ambos componentes de la centralidad. En este sentido, en el estudio del grupo MOW (1987) se concluye que ambos componentes, valor o creencia y decisión, tienen una similaridad conceptual, ya que incluyen propiedades de implicación, propiedades relacionales y se refieren a la identificación de la persona con el trabajo en general. No obstante, los autores del grupo MOW (1987) señalan que hay diferencias en el contenido de las dos representaciones, ya que el componente de la orientación valor o creencia se refiere al trabajo en relación con la persona, mientras que la orientación de decisión se refiere al segmento del trabajo en relación con los otros segmentos de la vida. La identificación en la orientación de valor o creencia es producto de un proceso de consistencia cognitiva entre el trabajo como una actividad de vida y el sí mismo o *self* como referente, mientras que en la representación del componente de decisión la identificación está basada en las preferencias por el trabajo entre múltiples esferas de vida.

Dadas las diferencias entre ambas orientaciones, estos autores utilizaron dos procedimientos distintos de medida: a) el índice de centralidad absoluta del trabajo, para evaluar la orientación de valor o creencia y consistente en la valoración del trabajo con una escala de siete puntos, y b) el índice de centralidad relativa, para evaluar la orientación de decisión conformado por el reparto de cien puntos entre distintas esferas de la vida (trabajo, familia, tiempo libre, religión y comunidad). Los dos procedimientos de medida son neutrales, es decir, miden la importancia que los individuos conceden al trabajo en sus vidas en un momento dado, con independencia de las razones por las cuales el trabajo es importante para ellos. Según estos autores, la combinación de estas dos representaciones provee una conceptualización más completa del constructo de centralidad del trabajo como una creencia general del valor de trabajar en la vida de una persona. Desde esta perspectiva, la centralidad del trabajo es una medida basada en cogniciones y afectos que refleja el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en algún momento de su vida.

Respecto a los resultados obtenidos por el grupo MOW (1987) en la variable centralidad, cabe destacar los siguientes. Considerando los grupos de edad menores de 30 años, entre 30 y 48 años y mayores de 50 años, se observó que cada grupo de edad puntuó significativamente más alto en la centralidad del trabajo que los grupos de edad más jóvenes. La edad apareció moderada pero consistentemente relacionada con la centralidad del trabajo en un sentido positivo, apareciendo efectos intergeneracionales o de maduración y aprendizaje. En relación con el sexo, el grupo MOW (1987) encontró que en general la centralidad del trabajo era mayor para los hombres que para las mujeres, siendo dichas diferencias estadísticamente significativas. Finalmente, en función del estatus ocupacional, los grupos de profesionales y empleados (ingenieros, profesores, oficinistas, etc.) a excepción del grupo de los trabajadores temporales, tuvieron un índice más alto en la centralidad del trabajo en sus vidas que los estudiantes

y desempleados. Los desempleados a su vez obtuvieron puntuaciones más altas que los estudiantes.

Creencias normativas acerca del trabajo. La segunda dimensión del MOW involucra las creencias normativas acerca del trabajo o normas del trabajar. Para el equipo internacional, las creencias normativas son razonamientos normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. Para Ruiz-Quintanilla y Wilpert (1988) y Díaz-Vilela (1997) son expectativas sociales ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgados, orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas (MOW, 1987). También son consideradas como estables e independientes de las circunstancias del entorno (Furham, 1982). De cara al significado del trabajo, el *MOW International Research Team* (1987) considera dos categorías de creencias normativas, por ser las que han capitalizado gran parte de la discusión, tanto histórica como actual, relevante para el tema.

Las *normas del trabajo como derecho* se centran en la persona y hacen referencia a los derechos que tienen las personas en relación al mundo laboral y, por ende, a las obligaciones o responsabilidades relacionadas con el trabajo que tienen las organizaciones y la sociedad hacia ellos. Tal y como fueron operacionalizadas por el equipo MOW (1987), estas normas incluyen las nociones de que todos los individuos tienen el derecho como miembros de la sociedad a tener no sólo un empleo, sino un trabajo interesante y con sentido, a participar en las decisiones sobre el propio trabajo, a una formación que les prepare adecuadamente para el trabajo y a la actualización de sus conocimientos, si estos quedaran desfasados en algún momento. Este tipo de debate normativo se halla frecuentemente ligado a la idea de equidad entre las contribuciones del individuo y las recompensas recibidas del sistema social.

Las *normas referidas al trabajo como obligatorio* también se centran en la persona, pero referidas a las obligaciones o deberes de todas las personas hacia sus empleadores y hacia la sociedad y, por extensión, a los derechos de la sociedad respecto al mundo laboral. Dos aspectos de esta orientación son la responsabilidad personal o normas de obligación internalizadas y el compromiso social e institucional. Según la considera el grupo MOW (1987), esta orientación contiene un elemento de deber. La persona debe contribuir a la sociedad a través de su trabajo y debe velar por su seguridad futura. Las normas de obligación representan las creencias de las personas de que todos tienen un deber o responsabilidad hacia la sociedad y la cumplen mediante su trabajo. La operacionalización del concepto por parte del grupo MOW (1987) incluye nociones tales como es el deber de cada ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo, las personas en nuestra sociedad deberían ahorrar gran parte de sus ingresos para su futuro o un trabajador debe valorar su trabajo incluso si es aburrido, indigno o monótono.

Por último, cabe destacar que estas dos orientaciones son independientes, es decir, que una misma persona puede estar de acuerdo con la consideración de trabajo como derecho y también con su consideración como deber. Estar de acuerdo en que el trabajo es un deber no implica que se tenga que estar en desacuerdo con que el trabajo es un derecho, ni viceversa.

Para la medida de las normas sociales, el grupo MOW (1987) utilizó 10 ítems con una escala de respuesta de tipo likert con cuatro anclajes (1: Muy en desacuerdo a 4:

Muy de acuerdo). Cinco de los ítems se referían a Deberes laborales y los otros cinco a Derechos laborales.

En el estudio del grupo MOW (1987) se constató la existencia de diferencias en estas variables en función del sexo. Los hombres consideraron más el trabajo como una obligación que las mujeres. Además, en función del estatus de empleo se comprobó que los desempleados, empleados y estudiantes tenían un patrón similar respecto a las dos dimensiones de la variable normas societales sobre el trabajo, es decir, los tres grupos mostraban un equilibrio en sus puntuaciones asignadas a ambas dimensiones.

Valores laborales. Dentro del área de estudio de los valores laborales, el grupo MOW (1987) distingue entre los resultados del trabajo y las metas laborales. Los *resultados valorados del trabajo* son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo, es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle al individuo. Son, según Harpaz (1990), contenidos instrumentales y expresivos obtenidos de la literatura al respecto, como por ejemplo de Kaplan y Tausky (1974) y Tausky y Piedmont (1967).

Según Ruiz-Quintanilla y Wilpert (1988), esta dimensión constituye un componente motivacional del significado del trabajo. Esta dimensión incluye los principales valores instrumentales y expresivos identificados en la literatura así como de interacción social con el fin de determinar su importancia relativa. Más específicamente, los autores distinguen seis funciones que el trabajo puede proporcionar: estatus o prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad y autoexpresividad. El tipo de respuesta era similar al elemento relativo de la centralidad del trabajo: la asignación de un total de 100 puntos entre los seis ítems.

Las *metas laborales* hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz-Quintanilla, 1991; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988) y explicarían las razones de por qué los individuos trabajan (Harpaz, 1990), o sus creencias personales acerca de las metas de su trabajo ideal (Rokeach, 1973). Las metas laborales, en la literatura al respecto, cubren temas de satisfacción con el puesto, valores, necesidades e incentivos preferidos (Lawler, 1973; Porter, 1963; Porter y Lawler, 1968; Vroom, 1964; Weiss y Kahn, 1960).

Para Ruiz-Quintanilla (1988), las metas laborales también representan un componente motivacional que refleja las expectativas más específicas del individuo respecto a las características deseables del trabajo. Los once aspectos del trabajo que se consideran en el estudio son: un trabajo interesante, el ajuste habilidades-requerimientos del puesto, mucha variedad, mucha autonomía, un buen sueldo, buenas oportunidades de promoción o ascenso, buenas condiciones físicas de trabajo, un buen horario, oportunidades de aprender cosas nuevas, estabilidad y buenas relaciones interpersonales. El protocolo de respuesta utilizado para medir este elemento fue en base a la ordenación jerárquica de tales categorías.

Una característica común tanto de los resultados como de las metas laborales y los roles interesantes para el estudio del significado del trabajo es su valor potencial para el individuo. Según Rokeach (1973), se define un valor como una creencia perdurable de un determinado modo de comportamiento que es personal o socialmente preferible a su opuesto. El *MOW International Research Team* (1987) y Harpaz (1990) equiparan el

concepto de valor a aquel otro de evaluaciones de importancia o preferencia, que supone no sólo que la persona conoce el objeto de valoración sino que también ha establecido una relación de preferencia entre ellos. Las evaluaciones de importancia o preferencia implican una elección y la elección implica la valoración de las metas, de los resultados laborales y del tipo específico de identificación con el trabajo.

Estas evaluaciones de importancia o preferencia se establecen en función de cuatro componentes (Cragin, 1983):

1. La centralidad cognitiva del elemento (grado en que el elemento es cognitivamente saliente para el individuo y el grado en que otros elementos se organizan alrededor del mismo).
2. La dependencia de otros elementos del primero (grado en que las cogniciones del elemento influyen en las cogniciones de otros elementos asociados a él).
3. Lo imprescindible (*critically*) del elemento (grado en que la persona percibe que existen otros sustitutos disponibles).
4. La saliencia temporal del elemento (grado en que las condiciones laborales y socioeconómicas influyen explícita y fuertemente, aunque sea de manera temporal, en la atención prestada a un elemento, que pasaría desapercibido bajo otras condiciones).

En este sentido, la configuración o la representación de los valores laborales (resultados valorados del trabajo y metas laborales) es concebida por el grupo MOW (1987) como evaluaciones de importancia que incluyen el conocimiento que tienen las personas de cada resultado y la relación de preferencia entre los resultados o entre las metas laborales. Los autores asumen que la persona que realiza una evaluación de importancia tiene suficiente conocimiento o experiencia con cada resultado o meta, de manera que pueden vincular un resultado o meta a otro/a de manera ordenada.

El grupo MOW (1987) distingue entre una valoración instrumental o extrínseca de los resultados del trabajo y una valoración expresiva o intrínseca. La primera expresa la instrumentalidad del trabajo, el trabajo es buscado por el dinero que aporta a la persona. La actividad laboral se percibe como un medio para alcanzar un fin y éste es obtener un dinero a cambio. La segunda expresa una valoración del trabajo como una actividad satisfactoria en sí misma. Desde el valor intrínseco del trabajo se derivaría el placer y un sentimiento de realización personal gracias a la ejecución de la actividad laboral, un deseo de experiencias para aprender nuevas cosas interesantes y con sentido, de utilizar y desarrollar las propias habilidades y destrezas en el trabajo y una necesidad de responsabilidad y de autonomía en el propio trabajo. En la misma línea, Ruiz-Quintanilla (1988, 1991) distingue a nivel operativo las facetas instrumentales y no-instrumentales del trabajo. Las facetas instrumentales reflejan valores que son medios para otros y las no-instrumentales reflejan una valencia inmediata e intrínseca del trabajo para los sujetos.

Tanto en el estudio del grupo MOW (1987) como el de Claes et al. (1984) se han considerado además de la valoración instrumental y expresiva del trabajo una “valoración social” que expresaría la valoración de “trabajar” como una oportunidad de establecer

“contactos” sociales o relaciones interpersonales satisfactorias, desde la asociación con otros en la situación de trabajo (compañeros, supervisores, clientes, etc.). Estos autores encontraron que las mujeres valoraban más el incentivo social del trabajo que los hombres, estando más orientadas hacia una valoración social y de relaciones interpersonales.

Identificación con el rol laboral. El quinto elemento del modelo teórico del significado del trabajo es el de la identificación con los roles del trabajo, que podría definirse como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización o compañía en la que trabaja, el producto o servicio que realiza o la ocupación o profesión que desempeña (Harpaz, 1990). La base conceptual para el desarrollo de este elemento se encuentra en la teoría del rol de Turner (1956) y la teoría atribucional de Kelley (1972), si bien también ha sido profusamente manejadas por los teóricos organizacionales interesados en la investigación de la involucración con el puesto o el compromiso con la organización (Cook y Wall, 1980; Moch, 1980; Modway, Steers, y Porter, 1978; Rabinowitz y Hall, 1977; Saal, 1978; Steers, 1977).

El *MOW International Research Team* (1987) propone seis roles laborales a medir. Tres de ellos fueron obtenidos de la literatura existente (identificación con las tareas, identificación con la ocupación o profesión, identificación con la compañía u organización) y los otros tres fueron desarrollados teóricamente por el grupo (identificación con el producto o servicio, identificación con las personas con las que se trabaja, identificación con el dinero que uno recibe por su trabajo). El protocolo de respuesta fue también en base a la ordenación jerárquica de tales categorías.

3.2.2. Estructura empírica encontrada por el grupo MOW (1987)

Respecto a la estructura empírica del significado del trabajo, se examinan a continuación algunas de las investigaciones que se han realizado al respecto. En casi todas ellas se ha empleado algún tipo de análisis de componentes principales o de análisis factorial sobre los 39 ítems referidos a los elementos centrales del modelo del significado del trabajo.

El *MOW International Research Team* (1987) trabajó con dos muestras diferentes: una internacional con más de 8.700 trabajadores de ocho países (Bélgica, Alemania, Israel, Italia, Japón, Holanda, Estados Unidos y la antigua Yugoslavia) y otra con más de 5.800 personas que representaban diez categorías laborales diferentes o grupos diana (ocho ocupaciones laborales, desempleados y estudiantes). El equipo internacional utilizó análisis de componentes principales sobre 37 de los 39 ítems centrales (se eliminaron dos ítems de Normas del Trabajo) y encontró una solución de 13 componentes o factores. Uno de los trece factores (Familia frente a Ocio) agrupaba ítems no relacionados con el trabajo y fue eliminado. Los doce factores restantes fueron organizados de manera deductiva en cuatro subgrupos o dominios principales, correspondiendo los factores empíricos con las dimensiones hipotetizadas previamente. Estas cuatro dimensiones y sus factores empíricos relacionados fueron los siguientes:

1. Centralidad del trabajo

2. Normas sociales sobre el trabajo, que agrupaba el factor de Normas relativas a derechos laborales y el factor de Normas relativas a deberes laborales.
3. Resultados valorados del trabajo, que agrupaba los factores Función de Producción de ingresos, Función de Confort, Función de Aprendizaje y Desarrollo y Función Religiosa y de Servicio Social.
4. Identificación con el rol laboral, que agrupaba a factores Identificación con el producto, Identificación con las tareas e Identificación con la organización. Esta última categoría desapareció, a criterio de los investigadores, debido a los problemas metodológicos que presentaba.

De esta manera, el *MOW International Research Team* (1987) concluye con un modelo del significado del trabajo derivado empíricamente que representa tres círculos concéntricos. El núcleo del modelo parece ser la Centralidad del trabajo (que puede ser alta o baja), entendida como el grado de importancia y valor que el trabajo tiene para la vida de una individuo dado, sean por las razones que sean. Este elemento es de fundamental importancia para entender el significado del trabajo para la persona. El segundo círculo del modelo son las Normas sociales acerca del trabajo: creencias y expectativas normativas acerca del rol del trabajo en la propia vida. Estas creencias pueden oscilar entre los polos de orientación hacia los derechos laborales, orientación hacia los deberes para con el trabajo o bien implicar una orientación balanceada entre ambas. Las normas sociales acerca del trabajo ocupan el círculo concéntrico alrededor de la centralidad del trabajo porque son la segunda fuente en importancia para entender el significado del trabajo.

Por último, se encuentra los Resultados Valorados del trabajo. Seis categorías de resultados fueron las encontradas por el grupo MOW (1987) y según estos autores tienen un nivel medio de abstracción, dependiente de los intereses propios del sujeto, y son multidimensionales, complejos e idiosincrásicos por naturaleza. Aún así, representan la tercera fuente en importancia para entender el significado del trabajo. Estos seis resultados valorados del trabajo son: los ingresos, el contacto interpersonal, el confort, la autoexpresión, las oportunidades de mejora y aprendizaje y la función religiosa y de servicio social del trabajo.

Finalmente, el equipo MOW (1987) concibe que estas dimensiones que componen el significado del trabajo no operan en cada persona de un modo independiente; al contrario, forman gestalts o patrones. Se trata de dimensiones interdependientes de forma que cambios en una dimensión pueden afectar y producir cambios en otras. Asimismo, el significado del trabajo se considera como un conjunto de patrones: patrones pro-trabajo que conciben este fenómeno como una actividad importante para las personas y patrones anti-trabajo según los cuales el trabajo tiene poca o ninguna importancia en la vida de las personas.

Como resultado de su investigación los autores señalan que la dimensión del significado del trabajo que menos información aporta es la relativa a la identificación con el rol laboral, por lo que la estructura del mismo quedaría constituida fundamentalmente por las siguientes dimensiones centrales: 1) centralidad del rol laboral, 2) normas sociales sobre el trabajo y 3) valores laborales, desde su doble consideración como resultados valorados del trabajo y como metas laborales.

3.2.3. Estructura empírica encontrada por Harpaz (1990)

Por su parte Harpaz (1990), con los datos israelíes que fueron utilizados para el estudio internacional del MOW, replicó el modelo en Israel. Las muestras utilizadas fueron de 910 sujetos en los grupos diana y de 973 como muestra nacional. Mediante análisis de componentes principales con procedimiento Varimax, obtuvo un total de trece factores identificables, los cuales mediante procedimiento lógicos fueron reducidos a seis dominios o dimensiones: a) centralidad del trabajo, b) esferas no directamente relacionadas con el trabajo, que agrupaba los factores Familia/Ocio, Religión y Comunidad, c) creencias normativas sobre el trabajador, representada por un único factor que acogía los obligaciones y los derechos laborales, d) resultados valorados del trabajo, que agrupaba los factores de contactos interpersonales e ingresos, e) metas laborales, que agrupaba los factores de metas expresivas y metas económicas y de confort y f) identificación con el rol del trabajo, que agrupaba los factores de identificación organizacional, identificación con el producto o servicios, identificación con las tareas e identificación los compañeros.

Las principales diferencias entre la estructura empírica encontrada por Harpaz (1990) y la encontrada por el MOW (1987) se resumen a continuación. En el factor de centralidad de Harpaz (1990) sólo saturó el ítem de centralidad relativa mientras que en el MOW (1987) saturaron tres ítems (centralidad absoluta, centralidad relativa y negativamente esfera del ocio). Harpaz (1990) encontró un único factor para las normas sociales frente a los dos que halló el equipo internacional MOW (1987). Respecto a los resultados valorados y las metas laborales en el trabajo, ambas investigaciones encontraron factores similares, pero mientras el grupo internacional combinó ambos en un único dominio Harpaz (1990) los mantuvo en dos dominios separados. Por último, Harpaz (1990) tuvo en consideración un nuevo dominio que denominó esferas no relacionadas con el trabajo, cuyas variables constituyentes saturaron en el estudio MOW (1987) en distintos factores, entre ellos el factor rechazado por agrupar exclusivamente ítems no relacionados con el trabajo.

Respecto a la dimensión de identificación con el rol laboral, el equipo MOW (1987) la desechó de su estructura por presentar problemas metodológicos. Harpaz (1990) también la rechazó como dimensión relevante, si bien no comentó las razones al respecto. Díaz-Vilela (1997) opina que la estructura encontrada por Harpaz (1990) sigue adoleciendo de los mismos problemas encontrados por el grupo MOW (1987).

El modelo empírico de Harpaz (1990) postula que la centralidad del trabajo es el elemento más importante del modelo, influyendo y siendo influida por las normas sociales, las metas laborales, los atributos del trabajo (entre los que incluye los resultados valorados y la identificación con los roles del mismo) y la propia definición del trabajo por parte de los individuos.

De los resultados de estas dos investigaciones se desprende que parece haber suficiente evidencia como para mantener al menos tres dimensiones principales que configuran el constructo del significado del trabajo (Díaz-Vilela, 1997): Centralidad, Normas Sociales relativas al trabajo y Aspectos Motivacionales -resultados y metas

laborales. El grupo MOW (1987) y Ruiz-Quintanilla y Wilpert (1991) también parecen coincidir en esta conclusión.

3.2.4. Estructura empírica obtenida por Díaz-Vilela (1994)

Díaz-Vilela (1994, 1997) intentó replicar el modelo del significado del trabajo en el entorno concreto de la isla de Tenerife. Sus objetivos principales fueron por un lado replicar el mantenimiento de la estructura con una muestra tinerfeña y por otro lado soslayar algunos de los problemas y procedimientos metodológicos que no se habían tenido en cuenta hasta entonces: análisis de las matrices de correlaciones para comprobar su idoneidad de manera previa al análisis factorial posterior, realización de rotaciones oblicuas por ser más adecuadas teórica y empíricamente (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988), obtención de soluciones factoriales de segundo orden por procedimientos empíricos y obtención de las medidas de las dimensiones del significado del trabajo basándose en sus puntuaciones medias ponderadas o en sus puntuaciones factoriales (Díaz-Vilela, 1997; Díaz-Vilela, 1994). El procedimiento de investigación seguido por el autor estuvo conformado en todo momento por una primera replicación de los datos siguiendo la línea metodológica del estudio del *MOW International Research Team* y en segundo lugar por la replicación de las estructuras encontradas en la dirección propuesta por Díaz-Vilela (1994, 1997).

Trabajando con una muestra total de 739 personas seleccionadas por azar y representativas de la isla de Tenerife, Díaz-Vilela (1997) encuentra primero una solución factorial con rotación ortogonal varimax de 14 factores, de los cuales rotó sólo 13 de ellos para adecuarse a los resultados de las investigaciones previas (Harpaz, 1990; MOW, 1987). El autor logró replicar de manera muy fiable la estructura encontrada internacionalmente.

Con objeto de la realización de análisis oblicuos para comprobar la relación empírica de los factores, Díaz-Vilela (1994, 1997) encontró problemas de idoneidad en la matriz de correlaciones de base, lo que le llevó a la búsqueda paso a paso de una solución matemática más fiable que no contradijera las asunciones teóricas del modelo del significado del trabajo. Este proceso culminó en una estructura factorial de diez factores, de los cuales rotó ocho de ellos tanto por el procedimiento varimax como por el procedimiento oblimin. Los ocho factores de primer orden observados fueron Centralidad, Derecho, Deber, Expresivo, Económico y de Confort, Aprendizaje y Desarrollo, Contacto Interpersonal y Función Social.

La realización de un análisis factorial de segundo orden sobre los ocho factores dio lugar a una estructura de cuatro factores de segundo orden que no confirmó la agrupación del modelo original. Dado que la hipótesis de trabajo sólo consideraba tres factores de segundo orden y no cuatro, Díaz-Vilela (1997) retuvo, en un segundo análisis, sólo tres factores de segundo orden, los cuales fueron definidos como “Derecho frente a Deber, Aprendizaje”, “Centralidad, Confort frente a Derecho” y “Servicio Social, Contacto, Expresividad, Deber”. Los resultados no apoyaron la hipótesis de una estructura de segundo orden conformada por los elementos Centralidad, Normas Sociales relativas al trabajo y Aspectos motivacionales, si bien parecían apuntar en esa dirección (Díaz-Vilela, 1997).

Por otra parte, y a pesar de la similitud factorial encontrada con otras muestras, el estudio descriptivo de las variables centrales en la muestra canaria presentó algunas diferencias con respecto a otros países estudiados. Los resultados mostraron que el trabajo es de fundamental importancia para la población, ocupando éste en Centralidad niveles semejantes a los obtenidos en las muestras internacionales. Sin embargo, este resultado no fue coherente con las expectativas esperables en este contexto socioeconómico. En general, la muestra asignaba una gran importancia al trabajo, pero esta importancia no parecía estar determinada por una centralidad psicológica del mismo; al contrario, aparece emparejada con fuertes preferencias por aspectos económicos, de estabilidad en el empleo y de confort (Díaz-Vilela, 1994). Además, este autor discrepa de la afirmación que hace Harpaz (1990) acerca de que el elemento centralidad sea el más importante del multidominio, con estrechas interrelaciones con el resto de los elementos. De hecho, los resultados parecen mostrar bajas correlaciones en este sentido (Díaz-Vilela, 1994).

Ambas cuestiones llevan a Díaz-Vilela (1994, 1997) a plantearse la duda de si lo que se ha estado midiendo ha sido importancia del trabajo (entendida como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida y que englobaría todas las razones posibles por las que el trabajo es importante para el individuo) en lugar de centralidad del trabajo (identificación psicológica con el trabajo, un resultado dependiente del proceso de socialización vivido por el sujeto) y propone la necesidad de futuras investigaciones que resuelvan adecuadamente esta cuestión.

En resumen, el modelo del significado del trabajo ha sido bien documentado tanto teórica como empíricamente. En teoría se han propuesto cinco tipos de variables centrales para definir el valor y la importancia del trabajo para el individuo y el grupo o sociedad en la que vive. En la práctica, los modelos factoriales obtenidos corroboran las asunciones básicas de la teoría, esto es, que el significado del trabajo puede ser representado en elementos de centralidad cognitiva, creencias normativas y motivaciones. Sin embargo, algunos problemas metodológicos subyacen a la comprobación empírica, lo cual podría invalidar el modelo mismo (Díaz-Vilela, 1994, 1997).

4. Variables relacionadas con el significado del trabajo

El origen del significado subjetivo del trabajo o cómo los individuos desarrollan el conjunto de creencias, valores y normas respecto al trabajo, así como su estabilidad o cambio a lo largo de la vida, ha constituido un importante campo de estudio abordado desde diversas perspectivas. En este sentido, Drenth (1991) analiza la investigación sobre este constructo desde dos perspectivas distintas: la sociológica y la psicológica.

La aproximación sociológica acentúa el papel que los aspectos macroambientales tienen sobre la formación del significado del trabajo. Desde esta aproximación se asume que éste no es únicamente el resultado de un proceso individual, sino que también es el resultado de un proceso de adaptación y readaptación provocado por factores macrosociales que afectan a todos los estratos o clases de la sociedad en la que se

desenvuelve la persona. Se entiende en definitiva que el significado del trabajo forma parte del sistema social. En consecuencia, se propone desde esta perspectiva que los determinantes fundamentales del significado del trabajo en general (individuales y sociales) son los aspectos económicos, políticos, sociales y culturales del contexto social donde se forma. Así pues, desde esta aproximación el interés se centra en el análisis de los valores y actitudes hacia el trabajo de los grupos sociales considerando factores y elementos como los económicos, el nivel educativo de los padres, la orientación religiosa, la clase social, la urbanización o la cultura.

Por el contrario, la aproximación psicológica considera que el significado del trabajo es básicamente el resultado de un proceso psíquico individual. Esta perspectiva enfatiza el papel de la persona en la formación y desarrollo del significado del trabajo. Dentro de la aproximación psicológica, el significado del trabajo ha sido abordado desde tres ópticas distintas: como una característica de personalidad, como el resultado de las variables situacionales y como fruto de la interacción de la persona con el ambiente a lo largo de la vida.

La perspectiva que ha considerado el significado del trabajo como una característica de personalidad es la más tradicional. Desde ella se asume que el significado del trabajo es un conjunto de creencias, actitudes, normas y valores que tienen los individuos hacia el trabajo, adquirido durante el proceso de socialización para el trabajo experimentado en la infancia y la adolescencia a través de agentes sociales como la familia, la escuela, los amigos y otras instituciones. Por lo tanto, se afirma que los determinantes fundamentales del significado del trabajo están relacionados con el proceso de socialización temprano y más concretamente con los agentes sociales que intervienen en el aprendizaje y adquisición de habilidades, expectativas, creencias, valores, actitudes, hábitos y conductas laborales de las personas en esta etapa vital. Los estudios realizados desde esta aproximación han tratado de abordar el análisis del significado del trabajo como una característica de la personalidad. Su foco de interés se ha centrado por un lado en variables relacionadas con los agentes sociales que median en el proceso de adquisición temprano del significado del trabajo (por ejemplo, el nivel educativo y ocupacional de los padres, el estatus socioeconómico, los valores de los padres respecto al trabajo, etc.) y por otra parte en variables de carácter más personal como por ejemplo la autoestima, el locus de control, la satisfacción con la familia y el colegio, la salud mental general, la identidad personal, la edad, el sexo, patrones de personalidad...

Asimismo, desde esta perspectiva se asume que una vez se adquiere el significado del trabajo éste pasa a formar parte de su personalidad laboral, por lo que será difícilmente modificable por las experiencias laborales (Hall y Mansfield, 1975; Lodahl y Kejner, 1965). En consecuencia, se apoya la tesis de la estabilidad del significado del trabajo, es decir, el significado del trabajo se adquiere relativamente pronto en la vida y una vez desarrollado apenas cambia a lo largo del tiempo. En relación al carácter estable del significado del trabajo, diversos estudios han apoyado la estabilidad de los valores laborales como el de Mortimer y Lorence (1979) o el de Mauno y Kinnunen (2000). De todos modos, según Drenth (1991) sería necesario un mayor apoyo empírico proveniente de más estudios longitudinales.

Desde la perspectiva del significado del trabajo como producto de las variables situacionales, éste se considera como una característica del sujeto pero inducida o determinada fundamentalmente por la situación. El significado del trabajo es interpretado como un conjunto de creencias, actitudes, normas y valores que tienen los individuos hacia el trabajo, determinado por los factores que caracterizan el puesto y el contexto de trabajo. En esta línea podría encuadrarse la tesis situacionista de O'Brien (1994), que apoya que los determinantes del significado del trabajo son las experiencias laborales y las características específicas del puesto de trabajo que realiza la persona en un momento determinado de su vida. Según O'Brien (1994), los significados del trabajo no deberían ser interpretados como variables de personalidad, sino más bien como adaptaciones cognitivas a un puesto determinado. Tal y como expresa Jahoda (1987), "cualquiera que sea el contexto organizativo inmediato en el que se desempeña un puesto de trabajo, las propias tareas que este puesto impone al sujeto, por fuerza, han de influir sobre el significado psicológico del mismo" (p.111). La persona construiría un determinado significado del trabajo como una forma de interpretar las experiencias laborales. El significado del trabajo por tanto no sería más que la interpretación que cada persona realiza de sus experiencias del trabajo.

Desde esta óptica, el proceso de socialización ocupacional en el puesto de trabajo que se desempeña adquiere una gran relevancia en la formación del significado del trabajo. Se ha hipotetizado que los puestos de trabajo que requieren trabajadores altamente cualificados y el uso de altas dosis de habilidades, autonomía, variedad y estatus conlleva el desarrollo de una alta implicación con el trabajo o una orientación positiva hacia el trabajo. Por el contrario, los puestos de trabajo que requieren empleados de baja cualificación, el uso relativamente bajo de habilidades y que no proporcionan experiencias de satisfacción intrínseca conllevan el desarrollo de un bajo grado de implicación para el trabajo, pero no en todas las personas. En el que una actividad esté totalmente desprovista de interés o no lo esté es una cuestión que depende de la relación que se establezca entre las capacidades y las expectativas individuales por un lado y la naturaleza de un puesto de trabajo por el otro (Jahoda, 1987). En estos casos donde los empleados no encuentran satisfacción en su trabajo, lo suelen "extraer" de otros factores como las relaciones con los compañeros o un sentimiento de valor social.

Dentro de este marco, el contenido del trabajo no sólo puede afectar a las actitudes del trabajo sino también a las funciones cognitivas, a los valores y a la personalidad en el trabajo (Kohn y Schooler, 1973; Warr, 1987). En una publicación de un estudio en el que se evaluaron dos veces, con un intervalo de diez años, la complejidad de la tarea y la flexibilidad intelectual (Kohn y Schooler, 1981) se descubrió que dicha complejidad ejercía una fuerte influencia sobre la flexibilidad personal. La flexibilidad intelectual de los trabajadores a los que se les había asignado tareas complejas había tendido a aumentar mientras que la de aquellos dedicados a tareas sencillas era menor que la que tenían hace diez años. En este sentido, la identidad personal está fuertemente definida por las capacidades de los individuos y si estas capacidades no son desarrolladas en el trabajo o si el trabajo no permite la expresión de estas capacidades, entonces el empleado sufrirá fuertes presiones que le llevarán a adaptarse a los imperativos de la situación y alterar sus actitudes, valores e igualmente la personalidad (Calvo, 2002). Las investigaciones que han tratado de abordar el significado del trabajo teniendo en cuenta esta

aproximación de estudio se han centrado en analizar aquellas variables relevantes relacionadas con el proceso de socialización organizacional como por ejemplo el nivel ocupacional, el nivel de cualificación y formación, las características del puesto de trabajo y el contexto laboral, el contenido motivador del trabajo, la satisfacción laboral, la antigüedad, la etapa de la carrera, etc.

Por otra parte, desde esta perspectiva se defiende la tesis de la modificación del significado del trabajo a lo largo del proceso de socialización organizacional. De esta manera, los defensores de esta tesis enfatizan el cambio y plantean que el significado del trabajo variaría a lo largo del tiempo, sujeto a la influencia de diversas variables situacionales y de las experiencias que cada persona vive en su entorno laboral.

Numerosos estudios han tratado de comprender las asunciones derivadas desde las perspectivas teóricas descritas. La evidencia obtenida se muestra contradictoria, ya que en ocasiones se han obtenido resultados a favor de la perspectiva del significado del trabajo como una característica de la personalidad y en otras la evidencia apoya la perspectiva que lo entiende como una característica inducida situacionalmente. Ante estos resultados, ha tomado cuerpo y fuerza una tercera perspectiva de estudio que en opinión de autores como Lawler y Hall (1970) y Drenth (1991) implica una aproximación más realista en torno a este tema, ya que representa un acercamiento más completo y comprensivo.

Esta tercera aproximación concibe el significado del trabajo como fruto de la interacción entre las características del individuo y de la situación y ambiente de trabajo. En consecuencia, se entiende que para el estudio adecuado del significado del trabajo es necesario considerar la interacción persona-ambiente. En este sentido, el significado del trabajo se empieza a adquirir a través del proceso de socialización en la infancia y adolescencia y tiene un efecto duradero en la personalidad del individuo, pero las personas adaptan y modifican esos valores y actitudes en función de las diferentes fases y situaciones laborales que van afrontado a lo largo del proceso de socialización organizacional e incluso del ciclo vital en general. Por tanto, el significado del trabajo está determinado tanto por aspectos de la personalidad y del desarrollo como por las distintas situaciones y etapas por las que pasa el individuo, así como por los diferentes roles que adoptan a lo largo de todo el ciclo vital, ya que se considera la socialización como un proceso de aprendizaje continuo. Esta aproximación permite estudiar el significado del trabajo desde una perspectiva temporal y por ende que sea analizado de forma más comprehensiva con diseños de investigación de corte longitudinal.

Desde las tres perspectivas teóricas sobre el significado del trabajo comentadas anteriormente se ha desarrollado una gran cantidad de estudios que han tratado de confirmar las hipótesis básicas que sustentan las premisas y asunciones de cada una de ellas. Asimismo, desde cada perspectiva se han abordado múltiples y diversas variables como potenciales determinantes o antecedentes del significado del trabajo. Bajo la conceptualización del significado del trabajo como una variable de personalidad se han analizado numerosos factores personales y demográficos (el género, la edad, el nivel educativo, el estado civil y las responsabilidades familiares, la raza, el estatus socioeconómico...) como psicológicos (la personalidad, la orientación motivacional, el locus de control, la fuerza de la necesidad de crecimiento o las necesidades de logro en la carrera profesional, los valores de la persona...), así como diversos factores

relacionados con el proceso de socialización temprana en la infancia (la transmisión de valores intergeneracionales, los valores del entorno familiar, el nivel profesional de los padres, etc.). Desde el punto de vista del significado del trabajo como variable determinada situacionalmente los análisis se han centrado fundamentalmente en el nivel profesional, las características del trabajo, la experiencia de éxito, la satisfacción con el trabajo, la duración del servicio o la antigüedad, la etapa de la carrera, etc. Finalmente, los estudios relativos a la perspectiva del significado del trabajo como producto de la interacción persona-ambiente se han dirigido a comprobar ambos tipos de factores, personales y situacionales, así como su interacción dinámica como el elemento fundamental en la explicación de las diferencias observadas en el significado del trabajo de los individuos.

Por último, también existen estudios cuyo foco ha sido explorar la relación del significado del trabajo y ciertas variables que se han considerado resultados o consecuencias del mismo como la activación, ejecución o desempeño en el puesto, la rotación y el absentismo, el estrés ocupacional, el conflicto familia-trabajo y la satisfacción laboral. Hay que señalar que si bien existe una tendencia a considerar estas variables como antecedentes o consecuentes, lo cierto es que todavía hay poca evidencia empírica que apoye claramente estas relaciones, planteándose además la posibilidad de la existencia de efectos recíprocos entre variables. En este sentido, los resultados obtenidos hasta el momento no permiten establecer una conclusión definitiva dado el carácter correlacional de los mismos y la ausencia de trabajos con hipótesis de los procesos causales implicados.

Por ello, a continuación se abordan los principales resultados obtenidos por los estudios desarrollados desde estas perspectivas teóricas, así como los hallados por aquellos que han considerado la relación entre la implicación para el trabajo con otras variables resultado. Dada la gran cantidad de variables analizadas y estudiadas en la literatura sobre el tema, se han seleccionado aquéllas que han sido más ampliamente utilizadas (Calvo, 2002).

4.1. Perspectiva del significado del trabajo como variable de personalidad

Como se ha referido anteriormente, bajo esta perspectiva se han analizado la relación entre numerosas características personales, consideradas como antecedentes o consecuentes, y las diversas dimensiones del significado del trabajo. Entre ellas cabe destacar la edad, el nivel educativo, el estado civil y las responsabilidades familiares, el conflicto de rol y el estrés ocupacional, el género, el locus de control, la satisfacción de necesidades de orden superior, los valores laborales y la ética protestante del trabajo y la personalidad.

4.1.1. La edad

La edad ha sido una de las variables antecedentes de la implicación con el trabajo que mayor atención ha recibido. No obstante, aún no existe consenso entre los

investigadores respecto a cómo se relaciona esta variable con la implicación con el trabajo (Lorence, 1987; Rhodes, 1983). Aunque generalmente se ha tendido a estudiar la edad como una variable personal que refleja la socialización temprana en valores socioculturales propios de una cohorte generacional, existen en realidad tres teorías que tratan de explicar los procesos a través de los cuales la edad incide en la implicación con el trabajo.

Una de estas teorías afirma que las diferencias en la implicación con el trabajo se deben a los efectos de la cohorte generacional, tal y como se acaba de exponer. Los individuos nacidos aproximadamente en el mismo período histórico experimentan las mismas influencias socioculturales que tienen lugar en ese período de tiempo. Los autores de esta línea argumentan que las experiencias particulares de socialización que ocurren durante los años de formación de una cohorte generan distintos valores laborales. Desde este marco teórico, se asume que actualmente la edad mantiene una relación positiva lineal con la implicación con el trabajo, debido a los cambios de valores que tradicionalmente se han venido produciendo aproximadamente desde la segunda mitad del siglo XX. Se considera pues que los trabajadores de más edad están más implicados con el trabajo porque las experiencias de socialización temprana que han recibido enfatizan la sociabilidad social y personal del trabajo, mientras que los más jóvenes se han socializado en una nueva ética del trabajo caracterizada por valores más hedonistas e individualistas que conducen a una devaluación de la importancia del trabajo (Cherrington, 1980; Yankelovich, 1979). No obstante, posiblemente esta relación sea probable en el contexto de la cultura anglosajona caracterizada históricamente por el nacimiento y desarrollo del protestantismo y, consecuentemente, de la ética protestante del trabajo. En los países de tradición católica europeos y latinoamericanos posiblemente la socialización temprana de las diferentes cohortes no responda necesariamente a esta evolución de valores.

Otra teoría de la relación entre edad e implicación con el trabajo se basa en las recompensas que provee el trabajo. Desde este punto de vista, las actitudes hacia el trabajo y los valores aprendidos durante el proceso de socialización temprana cambian a lo largo del proceso de socialización en el trabajo, debido a las experiencias que se derivan de las condiciones y recompensas que provienen de la realización del trabajo. Los trabajos que ofrecen altas recompensas estimulan la implicación con el trabajo, y viceversa. Los investigadores que defienden esta tesis plantean que la edad presenta una relación lineal positiva con la implicación con el trabajo, ya que los trabajadores de más edad generalmente desarrollan trabajos de mayor calidad que los más jóvenes. De todos modos, no convendría olvidar el papel de las características del puesto de trabajo (Cifre, et al., 2000) y su influencia sobre el significado del trabajo, y de las características de la personalidad del trabajador, ya que tal y como expresa Jahoda (1987) no todas las personas prefieren realizar necesariamente trabajos en puestos de trabajo enriquecidos sin que ello implique necesariamente una menor implicación y compromiso laboral.

Una tercera explicación sugiere que dicha relación refleja los procesos de envejecimiento del desarrollo ontogenético. De acuerdo con esta aproximación, la implicación subjetiva de los individuos con los roles de trabajo puede cambiar a lo largo del tiempo debido a los procesos de envejecimiento universales para todas las personas, con independencia de sus experiencias de socialización temprana o de socialización en

un trabajo concreto. Sin embargo, no existe consenso entre los partidarios de esta teoría sobre el tipo de relación que mantienen estas dos variables. Por una parte, cabría esperar una relación negativa ya que, dado el proceso de envejecimiento ontogenético inherente al ser humano, con la edad la persona desea con menor intensidad mantener su papel activo en la sociedad, con lo cual el rol del trabajo en particular llega a ser menos importante para ella. Esta visión es coherente con lo expresado en la teoría de la desvinculación (Cumming y Henry, 1981). Otros autores proponen una relación curvilínea entre la edad y la implicación con el trabajo, basándose en la asunción de que los individuos progresan a través de sus etapas predecibles en el ciclo vital que se caracterizan por diferentes necesidades e intereses. Dentro de esta línea, se han propuesto diversos modelos del desarrollo de la carrera profesional en los que las etapas del desarrollo de carrera profesional evolucionan a lo largo del tiempo curvilíneamente reflejando una etapa de crecimiento, otra de mantenimiento y otra de declive, como el modelo de Hall (1977) o el modelo socio-fenomenológico de Super (1957).

En relación con estas tres explicaciones, los resultados obtenidos en las investigaciones no permiten discernir cuál de ellas es más plausible, ya que hay evidencia empírica que apoya cada una de ellas. Algunos estudios han encontrado que la implicación con el trabajo o la centralidad del trabajo aumenta con la edad (Aldag y Brief, 1977; Claes, et al., 1984; Hall y Mansfield, 1975; Hammer, Landau, y Stern, 1981; Jones, James, y Bruni, 1975; Joshi, 1998, 1999; Klandelwall, 1986; Lodahl y Kejner, 1965; Losccoco y Kalleberg, 1988; MOW, 1987; Patel, 1999; Pathak y Pathak, 1987; Reitz y Jewell, 1979; Schwyartz y Smith, 1972). Otros estudios indican una asociación negativa entre edad y deseo de continuar trabajando (Cohn, 1979; Lacy, Bokemeier, y Shepard, 1983; Mannheim y Rein, 1981; Wong y Reading, 1989). Otros estudios bien no encuentran esta linealidad en las relaciones (Gurin, Veroff, y Feld, 1960; Hanlon, 1986; Happali y Mallappa, 1988; Lodahl y Kejner, 1965; Mannheim, 1975; Schwyartz y Smith, 1972; Warr, et al., 1979), bien encuentran una relación curvilínea (Hall, 1976; Kalleberg y Losccoco, 1983; Levinson, Darrow, Levinson, y McKee, 1978; Mannheim, 1983).

Según Lorence (1987), esta inconsistencia entre los resultados obtenidos podría ser explicada en función de diversos problemas metodológicos. Este autor expresa que puede deberse al uso de medidas distintas de implicación con el trabajo, a la falta de muestras representativas y de control de las diversas variables que pueden incidir en la implicación con el trabajo, así como a la escasez de estudios que han tratado de abordar su análisis siguiendo un marco teórico concreto. Por otra parte, algunos estudios que han abordado el análisis de diversos correlatos de la implicación con el trabajo (Herman, Dunham, y Hulin, 1975; Newman, 1975; Saal, 1978) ponen de manifiesto que la edad es un importante predictor demográfico de la implicación, pero no tan importante como otros factores como la situación de trabajo, las características psicológicas y las características de la estructura organizacional.

Además de la relación entre la edad y la implicación con el trabajo, también se ha analizado, aunque en menor medida, la relación de la edad y los valores del trabajo u orientación motivacional hacia el trabajo. En esta línea de estudios, la investigación llevada a cabo por Rowe y Snizek (1995) puso de manifiesto que las preferencias por los valores del trabajo dependen en gran parte de la edad, junto con la educación y el prestigio ocupacional. Asimismo, en un estudio con una muestra de 1.916 directivos de

todos los niveles, Porter (1963) encontró relaciones significativas entre la edad y la importancia de determinadas necesidades que los empleados buscan satisfacer en el trabajo. Más concretamente, en este estudio se observó que la importancia de las necesidades de seguridad y afiliación aumentan con la edad, mientras que la importancia de la actualización descende. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en la importancia de las necesidades de estima y autonomía. Hall y Mansfield (1975), en un estudio longitudinal, obtuvieron resultados similares en la primera medida (T1), aunque observaron que a medida que aumentaba la edad la necesidad de estima se hacía más importante. No encontraron una relación significativa entre la edad y la importancia de las necesidades en la segunda medida (T2), y la correlación significativa entre la edad y la importancia de las necesidades en T1 fue generalmente baja, dando cuenta de un 4% del total de la varianza explicada por la edad.

En otro estudio realizado (Holley, Feild, y Holley, 1978) con una muestra de mujeres, las trabajadoras de más edad daban más importancia a las necesidades de seguridad en el trabajo y a los ingresos que las más jóvenes. Y en el estudio del grupo MOW (1987) las buenas relaciones interpersonales en el trabajo y la oportunidad de aprender cosas nuevas fueron más valoradas por el grupo más joven, valoración que decrece con la edad. Ahora bien, cuando se consideraron los valores laborales según las tradicionales dimensiones que lo clasifican en expresivos, instrumentales y sociales, los jóvenes daban un valor más instrumental al trabajo.

Por otra parte, algunos estudios se han centrado en explorar las relaciones entre edad y los valores del trabajo en muestras de jóvenes ofreciendo resultados diversos. Bergere (1989), en una muestra de jóvenes desempleados madrileños, concluye que los valores expresivos fueron los de mayor importancia para estos jóvenes. No obstante, señala que estas valoraciones varían con la edad: el grupo de jóvenes de menor edad (menores de 20 años) mostraron un mayor interés por las metas instrumentales mientras que los de mayor edad tuvieron una mayor preocupación por los valores intrínsecos o postmaterialistas. Esta autora señala que los grupos de mayor edad tienen mayor apego a los valores intrínsecos o postmaterialistas. Según Peiró et al. (1993), estos resultados podrían estar influidos por la calidad de la experiencia laboral de los sujetos. Los más jóvenes tienen más posibilidades de estar desempleados o tener un trabajo más “pobre”.

En el estudio de Orizo (1991) se detectaron diferencias en motivación por ciertos aspectos relacionados con el trabajo entre los jóvenes y otros grupos de edad. Entre los aspectos más valorados por estos jóvenes se encontraron las vacaciones, la relación personal en el trabajo y las oportunidades de logro, y entre los menos la seguridad en el empleo y el estatus o prestigio. Los aspectos que van cobrando mayor importancia conforme pasan los años son los ingresos, la seguridad en el empleo y el estatus o el prestigio. Por el contrario, el trabajo interesante, el tratar con gente y la iniciativa van perdiendo relevancia con la edad. En el mismo estudio se compararon los grupos de edad de 18 a 24 años y de 25 a 34 años, y se obtuvieron resultados igualmente interesantes. Si bien no se observaron diferencias en la valoración de los ingresos y el estatus o prestigio, los jóvenes de menor edad valoraron más los contactos interpersonales, el trabajo interesante, la promoción y las vacaciones, y los jóvenes de mayor edad expresaron una mayor importancia de la seguridad en el empleo, el ajuste entre habilidades y puesto, el horario y las responsabilidades. Posiblemente esta

diferencia en la valoración de la importancia es debida en parte al momento en el que se halla cada grupo en su socialización laboral. En principio los jóvenes de 18 a 24 años no se han incorporado al mercado del trabajo y mantienen más bien unas creencias idealizadas sobre el trabajo en tanto que es interesante, que pueden tenerse vacaciones -pagadas- y es una fuente de relaciones externa a la familia y a la escuela/instituto/universidad. Por el contrario, los jóvenes entre 24 y 35 años ya se han incorporado a su primer trabajo y organización laboral por lo que estarán más preocupados por aspectos del ajuste -la importancia de realizar bien el trabajo- entre sus habilidades y el puesto (¿"seré capaz de hacer bien mi trabajo?"), la estabilidad necesaria para poder independizarse definitivamente, las nuevas responsabilidades laborales adquiridas y aspectos extrínsecos como el horario de trabajo.

En otros estudios de carácter transcultural, como el realizado por Walsh y colaboradores se analizaron las diferencias en valores del trabajo en función de la edad en una muestra de estudiantes africanos, americanos y españoles en diversos niveles de estudio (en el colegio, en 9º y 12º grado de instituto), obteniendo resultados que reflejan igualmente diferencias en sus valores del trabajo. Los estudiantes de menor edad daban menos valor a las habilidades físicas y el prestigio que los de 9º grado, así como menos valor a la autoridad, variedad y condiciones de trabajo que los de 12º. También se observaron diferencias en algunos valores entre los estudiantes de 9º y 12º: los primeros otorgaron una menor importancia al uso de habilidades y al desarrollo personal que los segundos (Walsh, et al., 1996).

También existen estudios que han abordado la cuestión de si los valores del trabajo cambian como resultado del envejecimiento o maduración, o como resultado de los cambios en las tendencias sociales, así como si los jóvenes de menor edad muestran más cambios que los de mayor edad. En un estudio longitudinal llevado a cabo por Van der Velde et al. (1998) con jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 26 años, se observó que los valores del trabajo, especialmente los intrínsecos, llegaron a ser más importantes a lo largo del tiempo y que estos cambios están más afectados por los efectos de la maduración que por los efectos de los cambios de las tendencias sociales. Además, los más jóvenes cambian más que los de más edad. De manera similar, Cotton, Bynum y Madhere (1997), en otro estudio longitudinal con una muestra de 329 estudiantes americanos, africanos y caucasianos, analizaron entre otros aspectos la estabilidad de los valores del trabajo intrínsecos y extrínsecos, desde la adolescencia tardía hasta los primeros años de la etapa adulta. Los resultados indicaron que los jóvenes dan consistentemente más énfasis a los valores intrínsecos que a los extrínsecos. También se comprobó el declive en la importancia concedida a los valores del trabajo extrínsecos entre la adolescencia y los primeros años de la etapa adulta.

Por otra parte, diversas investigaciones han explorado la relación entre la edad y las diferencias individuales en la fuerza de la necesidad de crecimiento. Este último concepto se define de forma equivalente al concepto intrínseco de Maslow (1970), como necesidad de estima, necesidad de autonomía y de autoactualización. Operacionalizando la fuerza de la necesidad de crecimiento como preferencias por características intrínsecas del trabajo, en algunos estudios donde se han utilizado muestras de trabajadores de diversas ocupaciones y categorías (Aldag y Brief, 1977; Cook y Wall, 1980; Evans, Kiggundu, y House, 1979; Hackman y Oldham, 1975) se obtiene que los

trabajadores de más edad tienen una menor fuerza de la necesidad de crecimiento que los más jóvenes. Sin embargo, en otros estudios (Alderfer y Guzzo, 1979; Holley, et al., 1978; Warr, et al., 1979) no se encontraron diferencias significativas. En estos estudios se ha observado una relación más bien pequeña entre ambas variables, siendo generalmente la proporción de varianza explicada también pequeña (8,4% la más elevada). Posiblemente la menor fuerza de la necesidad percibida en los trabajadores de más edad sea debida a la etapa de la socialización laboral en la que se encuentran estas personas y las características personales y organizacionales.

En este sentido, si se ha producido un cierto estancamiento en el desarrollo profesional del trabajador maduro las necesidades de logro y autoactualización tendrán un peso mucho menor sobre la persona, quizás más pendiente del retiro. Por otro lado, Kaufman (1974) identificó determinadas características personales y organizacionales relacionadas con la baja obsolescencia en la edad madura, tales como alta capacidad intelectual, alta automotivación, cambios periódicos en el trabajo o premios por realización. En este sentido, es bastante plausible que las diferencias en los valores intrínsecos y extrínsecos dependan más de la trayectoria profesional del trabajador más que de la variable edad, y siempre teniendo en cuenta el contexto sociocultural en el que se ha socializado. Tal y como Thompson y Dalton (1976) expresaron, no son los individuos los que carecen de motivaciones intrínsecas o quedan obsoletos, sino que la propia organización no pone los recursos y medios adecuados para su prevención y desaparición.

Finalmente, en relación con la edad, de entre los valores laborales se han estudiado especialmente los valores de la ética protestante. Los resultados encontrados en los estudios parecen apoyar la hipótesis de que a mayor edad mayor apego a los valores de la ética protestante, o se tiende a considerar el trabajo como una obligación. En esta línea estudios como los de Aldag y Brief (1975, 1977), Gadourek (1982) y el proyecto MOW (1987) pusieron de manifiesto una relación significativa entre edad y ética protestante del trabajo, de forma que los más mayores son los que presentaron mayores grados de preferencias por estos valores o creencias. Asimismo, Cherrington et al. (1980) concluyeron que la edad era un predictor importante de la ética protestante del trabajo. No obstante, existen excepciones respecto a estos resultados, como son los obtenidos por Buchholz (1978). Este autor encontró que los más jóvenes se adhirieron más a la ética protestante del trabajo. Furham (1982), por su lado, no encontró relación entre ambas variables.

Es posible que la contradicción en los resultados entre edad y ética protestante del trabajo se deba a la utilización de escalas de medidas de la ética protestante diferentes. Así, mientras Aldag y Brief (1977) usaron la escala de Blood (1969) que enfatiza el concepto de "trabajo duro", la escala de Buchholz se centra en el concepto de independencia. Igualmente, los resultados obtenidos por Furham (1982) podrían ser explicados, según el propio autor, por el rango restringido de edades consideradas, ya que parece ser que las diferencias se encuentran entre grupos de edad con intervalos más amplios. Las culturas y países de las muestras, así como el tipo de trabajo y la categoría profesional, también deberían tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados obtenidos.

4.1.2. El nivel educativo

Generalmente en las investigaciones sobre el nivel educativo, se tiende a asumir la existencia de una relación positiva entre esta variable y la implicación para el trabajo y/o la centralidad del trabajo. No obstante, los diversos estudios obtenidos son contradictorios. Por una parte, existen estudios en los que no se ha encontrado relación entre la implicación para el trabajo y/o la centralidad del trabajo y el nivel educativo (Happali y Mallappa, 1988; Jones, et al., 1975; Ruh y White, 1974; Salanova, et al., 1993; Siegel y Ruh, 1973); por otro lado, otras investigaciones sí encuentran una relación positiva entre ambas variables, de tal manera que a mayor nivel educativo la centralidad del trabajo y/o la implicación para el trabajo es también mayor (Dubin, et al., 1976; Gurin, et al., 1960; Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984; Schuler, 1975). Incluso en otras investigaciones como la de Jagdish (1984) se ha observado una relación significativa pero negativa.

Es posible que los resultados que indican una baja relación o una relación negativa puedan deberse a problemas metodológicos o a la influencia de terceras variables. En algunas de estas investigaciones donde no se obtiene relación se aprecia que las muestras están restringidas en cuanto al rango de niveles de educación. En el estudio de Jones et al. (1975) se utilizó una muestra exclusivamente compuesta por ingenieros, y en el trabajo de Happali y Mallappa (1988) la muestra estaba formada por 40 empleados de banca. Igualmente, en la investigación de Ruh y White (1974) no se encontró relación alguna en la muestra general, pero sí se observó una relación positiva cuando se consideró la relación en función de cada grupo o categoría profesional. Por otra parte, en otras investigaciones en las que no se aprecia relación, como la de Siegel y Ruh (1973), el nivel educativo aparecía como una variable moderadora en la relación entre implicación para el trabajo y participación en la toma de decisiones.

Otros estudios, que exploran el nivel educativo como variable diferenciadora de la orientación motivacional hacia el trabajo o preferencias por valores o metas laborales, coinciden en constatar diferencias significativas en cuanto a tales valoraciones, siendo los sujetos con mayor nivel educativo los que manifiestan niveles más altos en la orientación motivacional intrínseca, mientras que los sujetos con menor nivel educativo manifiestan una mayor valoración extrínseca (Brenner, et al., 1988; Lacy, et al., 1983; MOW, 1987; Orizo, 1991; Rodríguez-Fernández y García-Martínez, 1989). Más concretamente, en el estudio MOW (1987) se puso de relieve que el nivel educativo es una de las variables más importantes relacionadas con los valores y las metas laborales. Las personas con nivel educativo más bajo tienen una actitud instrumental hacia el trabajo, mientras que las personas con el nivel educativo más alto valoran más el prestigio y el estatus asociado al trabajo, así como los aspectos expresivos del mismo. No obstante, hay que tener en cuenta que generalmente el nivel educativo va asociado a la cualificación laboral, por lo que las relaciones entre nivel educativo y orientación motivacional pueden estar contaminadas por esta variable.

Por último, también se han analizado las diferencias individuales en las normas sociales sobre el trabajo en función del nivel educativo. En el estudio del grupo MOW (1987) los sujetos con un nivel educativo más bajo estaban más orientados hacia el trabajo como obligación. En este sentido la relación entre nivel educativo y orientación

normativa hacia el trabajo como obligación es lineal. También en relación a las normas del trabajo, Claes et al. (1984), siguiendo el estudio general del MOW (1987), concluyeron que existen diferencias en función del nivel educativo, siendo los sujetos con menor nivel educativo los que estaban más orientados hacia el trabajo como deber. Por su parte, Furham (1990) considera que probablemente la ética protestante del trabajo, caracterizada por mantener una orientación hacia el trabajo como obligación o deber del trabajador hacia la sociedad, mantenga una relación curvilínea con el nivel educativo. Los que alcanzan menor y mayor formación reglada tienen por lo general mayor apego por esta creencia que aquellos con niveles educativos medios.

4.1.3. El estado civil y las responsabilidades familiares

Respecto al estado civil y las responsabilidades familiares (medidas generalmente en función del número de hijos de corta edad), existen relativamente pocos estudios que hayan analizado dichas variables, y la mayoría de los mismos se han enfocado desde la perspectiva de las diferencias de sexo en el significado del trabajo. Rabinowitz y Hall (1977) apuntan que se podría asumir la existencia de una relación significativa entre estado civil e implicación para el trabajo. Ahora bien, respecto a la relación entre estas dos variables se pueden establecer dos hipótesis. Por un lado, una persona casada con responsabilidades familiares puede estar menos implicada para el trabajo que una persona que está soltera y sin responsabilidades familiares. Por otro lado, las responsabilidades familiares pueden ejercer cierta presión sobre la persona forzándola a estar más comprometida con el trabajo.

En relación con estas dos hipótesis, los resultados de los estudios son contradictorios. En algunos de ellos no se encontró relación entre estado civil e implicación para el trabajo (Happali y Mallappa, 1988; Lodahl y Kejner, 1965; Lorence, 1987; Saal, 1978); en otros sí se observó dicha relación (Agassi, 1982; Bielby, 1978; Cooney y Uhlenberg, 1991; De Leo, Caracciolo, Baserga, y Molinari, 1987; Herman, et al., 1975; Ruggiero y Weston, 1988). De manera similar, cuando se considera la maternidad o paternidad en los estudios, también se obtienen resultados inconsistentes. Mientras que en algunos estudios se encuentra una relación significativa (Cooney y Uhlenberg, 1991; Moen y Smith, 1986), en otros no aparece relación significativa entre las variables (Mannheim, 1983). Por otra parte, en los estudios donde se obtiene una relación significativa, en unas ocasiones esta relación pone de manifiesto que el estar casado y el tener hijos se relaciona positivamente con la centralidad y/o la implicación para el trabajo (Agassi, 1982; Cooney y Uhlenberg, 1991; Herman, et al., 1975; Patel, 1995), y en otros estudios el estar soltero y el no tener hijos son las situaciones que se relacionan positivamente con la implicación para el trabajo (De Leo, et al., 1987; Moen y Smith, 1986; Ruggiero y Weston, 1988). No obstante, dado que generalmente se asumen diferencias de sexo en la implicación para el trabajo en función de estas variables, cabe señalar que un factor a considerar en la explicación de estos resultados es el tipo de muestra usado: unos estudios se han realizado con muestras de mujeres, y en otros las muestras estaban compuestas únicamente por hombres.

4.1.4. Conflicto de rol familia-trabajo y estrés ocupacional

Al igual que el estado civil y las responsabilidades familiares, el conflicto de rol familia-trabajo y el estrés ocupacional han sido abordados fundamentalmente en función de las diferencias de sexo en el significado del trabajo. También es de destacar que esta variable ha sido considerada más como una variable resultado o consecuencia del significado del trabajo que como antecedente o determinante del mismo. No obstante se hará referencia a los principales resultados obtenidos en los diversos estudios que se han realizado.

En general, en los resultados obtenidos se aprecia una tendencia a demostrar la existencia de una relación negativa entre conflicto de rol trabajo-familia y/o estrés ocupacional y la implicación para el trabajo (Ahmad y Khanna, 1992; Bhatt, 1997; Daftmar, 1997; Mishra, 1987) aunque hay estudios que no encuentran relación (Mishra, 1986) e incluso la relación descubierta es positiva (Bennet, 1989; Beutell y Wittig, 1999; Ducker, 1980; Graddick y Farr, 1983; Wiley, 1987).

Ante la incongruencia de estos resultados cabe señalar la incidencia de problemas metodológicos o de diversas variables en la relación que mantiene el conflicto de rol y/o el estrés ocupacional y la implicación para el trabajo. Por ejemplo, algunos autores han distinguido entre el conflicto de rol familia-trabajo (interferencia de la familia en el trabajo) y conflicto de rol trabajo-familia (interferencia del trabajo en la familia). En estos estudios se comprueba que la implicación para el trabajo se relaciona significativamente con el conflicto de rol trabajo-familia pero no con el conflicto familia-trabajo (Beutell y Wittig, 1999). Otros autores han considerado el efecto de variables moderadoras en dicha relación, como es el caso de Frone y Rice (1987). Estos autores afirman que el tiempo y la atención dedicados al trabajo son moderadores de la relación entre la implicación para el trabajo y el conflicto de rol.

En esta línea, Zatz (1995) encontró una relación indirecta entre ambas variables siendo la separación o segmentación de roles en tiempo y espacio el moderador más importantes, aunque también el tiempo y la atención pero con menor efecto. Algunos autores como Kaur y Chadha (1988) analizaron la relación entre estrés e implicación para el trabajo teniendo en cuenta la clase ocupacional, observando que en los trabajadores “de cuello blanco” un alto estrés se relacionaba con baja implicación para el trabajo mientras que en los trabajadores de “cuello azul” un alto estrés se relacionaba con alta implicación para el trabajo. Asimismo, Frone y Rice (1987) analizaron si la implicación con la familia modera la relación entre implicación para el trabajo y conflicto de trabajo-familia. Se distinguieron dos tipos de implicación con la familia (implicación con el rol de esposo e implicación con el rol de paternidad) y dos tipos de conflicto trabajo-familia (conflicto trabajo-esposo y conflicto trabajo-paternidad). Los resultados indicaron que la implicación para el trabajo y el conflicto trabajo-esposo estaba positivamente relacionado en los empleados con alta implicación con el rol de esposo y no relacionado en los empleados con baja implicación con el rol de esposo. No obstante, la implicación con el rol de la paternidad no moderaba la relación entre implicación para el trabajo y el conflicto trabajo-paternidad. En verdad la implicación para el trabajo se relacionaba positivamente con el conflicto trabajo-paternidad independientemente del nivel de implicación con el rol de paternidad.

4.1.5. El sexo

La polémica en torno a las diferencias entre sexos está todavía vigente en la investigación. Los resultados que generalmente arrojan los estudios son con frecuencia contradictorios, encontrándose en algunos trabajos diferencias de sexo en el significado del trabajo, mientras que en otros no aparecen dichas diferencias. Esta polémica además está relacionada con la adopción de diferentes perspectivas para explicar las diferencias entre sexos. Desde estas aproximaciones se han realizado una gran cantidad de estudios que han analizado diversas variables personales asociadas con el proceso de socialización al rol de sexo/género, como las responsabilidades familiares (estado civil, número de hijos y edad de los mismos), el conflicto de rol, la identidad de género, la actitud de apoyo del cónyuge, la igualdad en la distribución de responsabilidades familiares, así como distintos factores situacionales relacionados con las características del puesto de trabajo y la socialización ocupacional tales como el nivel educativo, el nivel ocupacional o la antigüedad en el puesto.

Tradicionalmente en el estudio de las diferencias de sexo/género en actitudes y valores del trabajo han predominado dos marcos teóricos explicativos alternativos: el modelo de género y el modelo del trabajo. El “modelo del género” (*gender model*) es la aproximación más clásica, y se asienta en la teoría de la Socialización al Rol de Género. Representa la perspectiva centrada en la persona, ya que postula que las características personales, especialmente las relacionadas con el género, explican las actitudes, valores y conductas en el trabajo. Una segunda aproximación alternativa es el “modelo del trabajo” (*job model*), basado en la teoría de la Socialización Ocupacional en el Puesto de Trabajo. Representa la perspectiva centrada en la situación, ya que sugiere que los factores relevantes de la situación laboral, especialmente la posición, condiciones y experiencias del trabajo dan cuenta de las actitudes, valores y conductas en el trabajo. Ambos modelos han recibido cierto apoyo empírico, si bien también han sido objeto de críticas por numerosos autores que señalan que ninguno de los dos, por sí mismos, permite explicar las diferencias de sexo/género encontradas (Calvo, 2002).

Actualmente se trabaja en una tercera alternativa, el llamado “modelo integrado” o “modelo interactivo”, desde el que se concibe el proceso de socialización como un proceso continuo a lo largo de todo el ciclo vital del individuo y que considera la conducta de trabajo como el producto de la interacción entre los factores individuales y las condiciones socioculturales. Este modelo representa la perspectiva de estudio centrada en la persona-situación, ya que sugiere que las actitudes, valores y conductas en el trabajo pueden explicarse atendiendo tanto a las características personales como las situacionales, así como su interacción. Aunque existen algunas investigaciones que han tratado de abordar los presupuestos del modelo, aún resultan insuficientes para expresar su capacidad predictiva y explicativa de las diferencias de sexo/género en comparación con los otros dos modelos (Calvo, 2002).

La asunción básica del *modelo del género* es que los determinantes del significado del trabajo están relacionados con la socialización al rol de género que experimenta la persona, sin que en ella tengan efecto alguna otras variables relacionadas con la socialización ocupacional en el puesto de trabajo. Así, mientras los hombres son

socializados para que su rol principal sea el de trabajador y sustentador económico de la familia, las mujeres son educadas para que su rol fundamental se encuentre en el seno de la familia como esposa y madre y tan sólo realizar el rol de trabajadora si económicamente es necesario. En consecuencia, mientras el hombre es socializado para tener una alta implicación con el trabajo y valores laborales instrumentales, las mujeres son educadas para tener una baja implicación con el trabajo y valores más intrínsecos o expresivos y sociales, dado su más alto interés en la familia.

Una de las asunciones básicas del modelo del género ha sido admitir la diferencia en el significado que atribuyen al trabajo ambos sexos. En este sentido, existe una multitud de estudios que sugieren diferencias en actitudes y valores del trabajo entre hombres y mujeres. Más concretamente, el modelo sostiene que el hombre está socializado para tener un alto nivel de implicación para el trabajo, mientras que la mujer está educada para tener un bajo nivel de implicación para el trabajo. Existen al respecto un gran número de investigaciones de tipo descriptivo que indican que la mujer está menos implicada con el trabajo que el hombre (Andrisani y Shapiro, 1978; Bartol, 1976; Centers y Bugental, 1966; Claes, et al., 1984; Hunt y Paul, 1974; Lacy, et al., 1983; Mannheim, 1993; MOW, 1987; Reitz y Jewell, 1979; Safilios-Rothschild, 1971; Sekaran, 1983; Terborg, 1977). No obstante, también existen algunos estudios en los que no se obtiene diferencias significativas de sexo respecto al grado de implicación para el trabajo (Graddick y Farr, 1983; Rabinowitz, 1975; Taveggia y Ziemba, 1978). Asimismo, diversos autores (Lorence, 1987; Mannheim y Schiffman, 1984; Steiz y Kulpa, 1984) incluso destacan cómo la mujer presenta un ligero, pero más alto grado de implicación para el trabajo que el hombre.

Por otra parte, los resultados de las investigaciones basadas en el modelo del género apuntan que la mujer está menos interesada por las recompensas extrínsecas que el trabajo puede proveer como, por ejemplo, la paga (Martins-Crane, Beyerlein, y Johnson, 1995). En este sentido, múltiples estudios sugieren que las mujeres prefieren valores expresivos, socioemocionales y orientados socialmente hacia las relaciones de amistad y el altruismo (Buchholz, 1978; Feather, 1984; Herzog y Bachman, 1982; Lindsay y Knox, 1984; Maguire, et al., 1982; Maxwell y Cumming, 1988; Neves, Martín, López, y Martín, 1995; Staats, 1981; Tittle, 1988; Witjing, Arnold, y Conrad, 1978); por ello están más interesadas por las recompensas intrínsecas derivadas de las experiencias del trabajo, tales como oportunidades de satisfacer necesidades percibidas, satisfacción con su ocupación (Blustein, 1988; Brenner, et al., 1988; Farmer, 1985; Harris y Earle, 1986; Neves, et al., 1995; Yammarino y Dubinsky, 1988), así como por las recompensas provenientes de las interacciones sociales con los compañeros del trabajo y el servicio social (Blustein, 1988; Brenner, et al., 1988; Farmer, 1985; Harris y Earle, 1986; Kuhlen, 1963; Lindsay y Knox, 1984; Neves, et al., 1995; Wagman, 1965). Por el contrario, el hombre, más que la mujer, prefiere valores instrumentales, tales como la seguridad en el trabajo, asumir riesgo y altas recompensas financieras o la paga (Buchholz, 1978; Feather, 1984; Herzog y Bachman, 1982; Lindsay y Knox, 1984; Maguire, et al., 1982; Maxwell y Cumming, 1988; Staats, 1981; Tittle, 1988; Witjing, et al., 1978), por lo que están más interesados por las recompensas extrínsecas y materiales (Lindsay y Knox, 1984; Mannheim, 1993).

No obstante, cabría señalar que las investigaciones realizadas en este tema han arrojado a menudo resultados contradictorios e inconsistentes (Brief y Aldag, 1975; Lacy, et al., 1983; Quinn, Staines, y McCullough, 1974; Sauser y York, 1978; Schuler, 1975). Numerosos estudios obtienen que las mujeres dan mayor valor a los factores extrínsecos o higiénicos del trabajo, tales como condiciones o aspectos del ambiente de trabajo, los horarios o la paga, así como factores socioemocionales (Bartol, 1976; Bartol y Manhardt, 1979; Brief y Aldag, 1975; Centers y Bugental, 1966; Goodale y Hall, 1976; Mannhardt, 1972; Schuler, 1975; Taveggia y Ziemba, 1978; Wheeler, 1981), y los hombres, por el contrario, dan más importancia a los factores intrínsecos del trabajo, tales como las oportunidades para utilizar las habilidades personales y la satisfacción de realizar el trabajo en sí mismo o la autoexpresión, así como los aspectos orientados a la carrera, como por ejemplo la responsabilidad, la promoción o los objetivos de la carrera a largo plazo (Bartol, 1976; Bartol y Manhardt, 1979; Brief y Aldag, 1975; Centers y Bugental, 1966; Goodale y Hall, 1976; Mannhardt, 1972; Schuler, 1975; Walker, Tausky, y Oliver, 1982; Wheeler, 1981).

Algunos autores argumentan que la mujer valora más los aspectos extrínsecos y materiales del trabajo debido al hecho de que desde la Revolución Industrial las mujeres han trabajado sólo por razones económicas (Walker, et al., 1982; Yankelovich, 1979). Otros, sin embargo, mantienen que el hombre también trabaja por tales razones, por lo que no debería haber diferencias entre los sexos en esos valores (Kovach, 1987; Staats, 1981).

Si bien, tal y como apuntan Lacy et al. (1983), las diferencias encontradas en los estudios anteriores son pequeñas, al igual que la cantidad de varianza explicada, los investigadores han interpretado estos resultados contradictorios de maneras diferentes. Mientras algunos como Schuler (1975) enfatizan las diferencias de sexo, otros autores como Centers y Bugal (1966) insisten en las similitudes. Un apoyo para esta última interpretación puede encontrarse en el estudio longitudinal de Lacy et al. (1983), donde, utilizando cinco muestras nacionales de EE.UU. con un total de 7.285 sujetos, encontró diferencias mínimas en preferencias por atributos del trabajo entre hombres y mujeres. Ambos sexos identificaron el trabajo en sí mismo como el más importante atributo del trabajo, y ordenaron jerárquicamente en la misma secuencia los siguientes cuatro atributos evaluados en este estudio: promoción, ingresos, seguridad y horario. Los autores apuntan como otros factores, tales como la educación, el prestigio ocupacional, la edad y el compromiso con el trabajo fueron más importantes que el sexo como predictores de las preferencias por los atributos del trabajo. No obstante, mientras la mujer presentaba una mayor probabilidad que el hombre de preferir el primer lugar “el trabajo en sí mismo”, el hombre presentaba una mayor probabilidad que la mujer de elegir en primer lugar “la seguridad en el trabajo”.

Asimismo, diversos autores han enfatizado las similitudes entre ambos sexos, sobre todo cuando se tienen en cuenta variables socio-ocupacionales. En este sentido, algunos estudios (Brief y Aldag, 1975; Brief y Oliver, 1976; Brief, Rose, y Aldag, 1977; Gould y Werbel, 1983; Lorence, 1987; Mannheim, 1983; Markham, South, Bonjean, y Corder, 1985; Rabinowitz, 1975; Sekaran, 1983; Sekaran y Mowday, 1981) han puesto de manifiesto que cuando se controlan determinadas variables relacionadas con la

ocupación o el puesto de trabajo desaparecen las diferencias de sexo en valores y actitudes hacia el trabajo.

La asunción básica del *modelo del trabajo* es que los determinantes fundamentales del significado del trabajo de hombres y mujeres están relacionados con la socialización ocupacional en el puesto de trabajo que se desempeñe, sin que tengan efecto otras variables relacionadas con la socialización al rol de género. En este sentido, el modelo predice que las personas que desempeñan puestos de trabajo de alto nivel de cualificación y alto potencial motivador, desarrollan una alta centralidad del rol laboral y una mayor preferencia por valores laborales expresivos. Por el contrario, las personas que ejercen puestos de trabajo de bajo nivel de cualificación y bajo potencial motivador del puesto, desarrollan una baja centralidad del rol laboral y una mayor preferencia hacia valores instrumentales y sociales. Así, las diferencias en el significado del trabajo se debe a diferencias en las características del puesto de trabajo.

Teniendo como punto de partida este presupuesto, el modelo del trabajo asume que los aspectos y condiciones del trabajo son igualmente importantes para el hombre y para la mujer, por lo que en principio no se esperarían diferencias en el significado atribuido al trabajo entre hombres y mujeres. Sin embargo, las presunciones del modelo indican que estas diferencias emergen debido a las diferentes posiciones o ubicaciones, bien en la organización, bien en el mercado laboral, y a las disparidad de condiciones laborales entre hombres y mujeres y, por tanto, debido a la socialización ocupacional diferencial “vivida” por ambos sexos en el mercado laboral. De este modo, dada la alta segregación y discriminación por sexo que sufren actualmente las mujeres en el mercado laboral, éstas por lo general desempeñan puestos de trabajo de menor nivel de cualificación y menor potencial motivador que los hombres. Puesto que el modelo asume que las personas que desempeñan este tipos de puestos de trabajo desarrollan un menor grado de implicación para el trabajo y valores más extrínsecos, es esperable que existan diferencias entre hombres y mujeres. Desde estos presupuestos se puede deducir que el modelo asume que, generalmente, el sexo y el tipo de puesto de trabajo covarían en nuestra sociedad (Calvo, 2002).

Las contribuciones del modelo del trabajo han sido confirmadas en diversos estudios que han demostrado que la mujer ocupa posiciones menos centrales que sus compañeros hombres en la estructura de la organización, por lo que éstas no pueden recibir la información, los recursos y apoyo que son necesarios para el desarrollo de la carrera (Brass, 1985; Poveda, 1992; Santos, 1995; Simpson y Mutran, 1981). De esta forma, la mujer está en situaciones organizacionales que le impiden formar las alianzas y redes de trabajo interpersonales que son necesarias para realizar movimientos ascendentes en las organizaciones (Mainiero, 1994), traducándose ello en una falta de movilidad o promoción para la mujer en la organización (Brass, 1985). Asimismo, Schein (1980), en el desarrollo de su modelo conceptual de desarrollo y progreso de la carrera profesional, apunta que el progreso de la carrera profesional de la mujer está afectado por procesos de “filtración” que las organizaciones les impone.

En esta misma línea, los resultados del estudio de Eagly y Steffen (1984) pusieron de manifiesto que las mujeres tenían salarios más bajos que los hombres, que los hombres estaban asignados a puestos de trabajo de estatus más alto que las mujeres, y que las creencias en torno a la mujer se parecían a las que se suelen hacer sobre las

amas de casa, mientras que las creencias en torno al hombre se parecían a las que se suelen hacer sobre las personas empleadas. Otros resultados indican que los hombres que desarrollan puestos de trabajo de baja autonomía y poder sobre sus trabajos, pueden mostrar el mismo tipo de conductas que las mujeres (Feldberg y Glenn, 1979; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Sagaria, 1985; Simpson y Mutran, 1981; South, Bonjean, Corder, y Markham, 1982).

Por otra parte, diversos estudios se han centrado en analizar los efectos de la socialización ocupacional en las actitudes hacia el trabajo de hombres y mujeres, concluyendo que cuando ambos sexos desempeñan puestos de trabajo similares o están expuestos a las mismas experiencias de trabajo, convergen en sus actitudes y valores laborales. Spitze y Waite (1980) señalan en su estudio que las actitudes del rol del sexo relacionadas con el trabajo y las preferencias por atributos particulares del trabajo cambian en respuesta a ciertas características del trabajo y de las primeras experiencias de trabajo. Gómez-Mejía (1983), con una muestra de 4.550 empleados de una gran organización de Estados Unidos, observó que las diferencias en actitudes del trabajo del hombre y de la mujer variaban en función de la ocupación (directivos, profesionales y técnicos, administrativos, operarios) y los años en la ocupación (0-3 años, 4-10 años, 11 y más años). Según Gómez-Mejía (1983), los resultados obtenidos ofrecen apoyo para la hipótesis de que la socialización ocupacional tiende a reducir las diferencias de sexo en el trabajo relacionadas con las actitudes.

Kanter (1976, 1977), una de las más representativas autores sobre el modelo del trabajo, concluye de sus investigaciones que las supuestas diferencias entre hombres y mujeres respecto a las actitudes, valores y conductas del trabajo están más en función del nivel que ocupe el individuo en la organización, que de la socialización previa y que las relaciones de grupo, las luchas de poder y las condiciones estructurales, particularmente las relacionadas con la jerarquía de la organización, las cuales determinan de forma evidente las diferencias de sexo en el puesto de trabajo.

Resumiendo, los seguidores del modelo del trabajo proponen que si se controlan determinados factores personales y del trabajo relacionados con la socialización ocupacional, desaparecen las diferencias de sexo. En este sentido, diversos estudios se han centrado en el análisis de las actitudes y conductas de trabajo de hombres y mujeres, bien cuando se controlan dichos factores, bien cuando ambos sexos desempeñan trabajos similares. Generalmente, los resultados de estos estudios han mostrado valores, actitudes y conductas convergentes para hombres y mujeres, aunque también se ha obtenido en algunos de ellos tendencias en los datos que no confirman dicha hipótesis.

En general, distintos investigadores (Brief y Aldag, 1975; Brief y Oliver, 1976; Brief, et al., 1977; Burke, 1966; Lorence, 1987; Mannheim, 1983; Rabinowitz, 1975) han concluido que el hombre y la mujer con similares niveles de educación, edad, prestigio ocupacional, estructura de trabajo e ingresos, comparten valores, actitudes y preferencias relacionadas con el trabajo. Asimismo, algunos estudios basados en muestras de empleados públicos no indican diferencias de sexo en implicación para el trabajo una vez que las dimensiones específicas del trabajo son controladas (Gould y Werbel, 1983; Markham, et al., 1985; Sekaran y Mowday, 1981).

Finalmente, para el *modelo integrado o interactivo* tanto los factores relacionados con la socialización al rol del género, como las relacionados con la socialización ocupacional, determinan el significado del trabajo de hombres y mujeres. El modelo integra las asunciones del modelo del género y del modelo del trabajo. Dicho modelo, no obstante, introduce el concepto de interacción, asumiendo que ambos tipos de factores pueden interactuar a la hora de determinar el significado del trabajo de ambos sexos (Calvo, 2002).

Son pocos los estudios que han abordado las diferencias de sexo en actitudes y valores del trabajo desde la perspectiva del modelo integrado (Yammarino y Dubinsky, 1988). Además, algunos de estos estudios se centran más en la puesta a prueba de los modelos de género y del trabajo más que en obtener evidencia empírica a favor del modelo integrado. En estos estudios, como resultado de los análisis efectuados para comprobar la incidencia de factores personales o familiares, así como de factores socio-ocupacionales, se obtiene evidencia empírica a favor de la influencia de ambos tipos de factores en las diferencias de sexo observadas en actitudes y valores del trabajo, tal y como asume el modelo integrado.

Entre estos estudios se encuentra el de Lorence y Mortimer (1981), en el que los autores obtuvieron apoyo empírico para ambos modelos, poniendo de manifiesto la importancia de tener en cuenta no sólo el modelo de socialización ocupacional, sino también el modelo de socialización al rol de género para poder explicar los resultados que se registraron. Igualmente Gómez-Mejía (1983) concluye que, aunque los resultados parecen apoyar en general la hipótesis de que la socialización ocupacional tiende a reducir las diferencias de sexo en actitudes y valores del trabajo, los datos sugieren que no todos los resultados obtenidos se pueden explicar desde esta perspectiva. Las características de los trabajadores tomarían relevancia en este sentido ya que ponen de manifiesto la necesidad de explorar la magnitud con la que las diferencias en la socialización en la infancia al rol de género, median la relación entre la socialización ocupacional y actitudes del trabajo.

Mannheim (1993), en su estudio, también manifiesta su acuerdo con Gómez-Mejía (1983), en el sentido de que los resultados obtenidos en su estudio da apoyo tanto a la teoría situacional o del estatus diferencial como a la teoría de la socialización al rol de género. Más concretamente, señala que la centralidad del rol laboral de hombres y mujeres sólo puede ser explicada en función de la combinación de factores tanto personales como socio-ocupacionales. Las dos teorías relacionadas con las diferencias de sexo en actitudes y valores del trabajo tienen poder explicativo según Mannheim (1993).

Por su parte, Neil y Snizek (1987), en un estudio en el que tratan de probar la hipótesis del modelo de trabajo, encontraron que aún existían diferencias de sexo en valores del trabajo incluso después de controlar diversas variables organizacionales. Los datos indicaron la existencia de efectos de interacción entre el sexo y el tipo de puesto de trabajo (investigación / administración), así como efectos principales del tipo de trabajo en las diferencias en la importancia atribuida a numerosos valores laborales. Neil y Snizek (1987) concluyeron que, aunque muchos de los resultados obtenidos en su investigación eran consistentes con las tesis del modelo del trabajo, no todas las diferencias observadas podían explicarse a través de este modelo: algunas variables personales

sociodemográficas poseían un impacto significativo. Por ello, advierten que no se puede descartar la posibilidad de utilizar el modelo de socialización al rol de género como posible explicación de los resultados.

Finalmente, Lefkowitz (1994) señala en su estudio que efectivamente existen pocas diferencias de sexo después de controlar un gran número de variables personales y ocupacionales, pero las diferencias existentes exigen una explicación que tenga en cuenta las características personales y familiares. Este autor propone el abandono de una explicación unilateral del modelo del género para explicar la conducta de trabajo de la mujer y el hombre, y reconocer la relevancia para ambos sexos de las experiencias tempranas de la socialización al rol de género, así como la relevancia de las características del puesto de trabajo y de las organizaciones.

4.1.6. El locus de control

Respecto al locus de control generalmente se ha hipotetizado que las personas que presentan un locus de control interno están más implicadas para el trabajo que aquellas externamente orientadas. Igualmente es más probable que los empleados de mayor categoría profesional (por ejemplo, directivos) presenten un locus de control más interno que los de menor categoría (por ejemplo, operarios) (Reitz y Jewell, 1979; Spector, 1982). En consonancia con esta tesis, en algunos estudios se ha analizado dicha relación utilizando la escala de locus externo-interno de Rotter (1966), confirmándose una relación positiva significativa entre locus de control interno e implicación para el trabajo (Achamamba y Gopikumar, 1990; Furham, Brewin, y O'Relley, 1994; Kumar y Achamamba, 1993; Reitz y Jewell, 1979; Runyon, 1973). No obstante, en otros estudios, como los de Reddy y Rahman (1984) y Rani y Reddy (1989) no se encontró relación entre ambas variables. Ahora bien, cuando se tiene en cuenta el tipo de suceso (positivo frente a negativo) en función del cual se considera el locus de control, se obtuvieron resultados que indican que una baja implicación para el trabajo se relacionaba significativamente con el locus de control externo para sucesos negativos y el locus de control interno para sucesos positivos (Furham, Sadka, y Brewin, 1992; Heaven, 1994).

Por otra parte, cuando se ha tenido en cuenta la categoría profesional se han obtenido resultados contradictorios. Por una parte Reddy y Rahman (1984) no encontraron diferencias estadísticamente significativas entre directivos y trabajadores ni en locus de control ni en implicación para el trabajo y, asimismo, no apareció relación entre locus de control e implicación. Reitz y Jewell (1979), por el contrario, observaron que los directivos presentaban un locus de control más interno que los trabajadores, y que los que tenían un locus de control interno estaban más implicados para el trabajo que los manifestaban un locus de control externo. Quizás estos resultados contradictorios puedan ser explicados en función de los efectos que determinadas características del puesto de trabajo pueden tener sobre las creencias de control interno y externo, ya que en algunos estudios en los que se analiza los efectos directos y recíprocos entre el contenido del trabajo y la personalidad, como el de Andrisani y Nestel (1976) o el de O'Brien (1994), se ha demostrado que el contenido del puesto de trabajo puede determinar significativamente las creencias de control interno o externo.

4.1.7. La satisfacción de necesidades de orden superior

Otra variable individual importante es la fuerza de las necesidades de orden superior o la importancia para el individuo de satisfacer una necesidad o deseo particular de estima o de crecimiento (Maslow, 1970), es decir, la necesidad de avance en la carrera, autorrealización y competencia. En relación con esta variable, cabría esperar, de acuerdo con la propuesta de Lawler (1973), que una alta fuerza de satisfacción de necesidades de orden superior conlleve una alta implicación para el trabajo cuando el trabajo que se realice permita satisfacer dichas necesidades. Sin embargo, si el trabajo no permite satisfacer estas necesidades, entonces se esperaría una baja implicación para el trabajo.

De acuerdo con esta tesis, Maurer (1969) encontró, en una muestra de directivos medios de 18 compañías textiles, que la implicación para el trabajo estaba positivamente relacionada con la importancia, la cantidad de deseo y la percepción de oportunidades para satisfacer las necesidades de autoactualización, autonomía y estimación. En la misma línea, Rabinowitz (1975, 1981) encontró una relación positiva entre la fuerza de la necesidad de crecimiento y la implicación con el trabajo; Mannheim y Cohen (1978) también observaron una relación significativa entre motivación de avance y centralidad del trabajo.

Ahora bien, contrariamente a los resultados de estas investigaciones que documentan la importancia de la satisfacción de necesidades de orden superior, el estudio de Gorn y Kanungo (1980) puso de manifiesto que la satisfacción de necesidades de orden inferior conducía también a una alta implicación para el trabajo, si tales necesidades eran relevantes para la persona. Igualmente, Roe y colaboradores (2000) probaron un modelo de motivación laboral en el que las características del trabajo, las oportunidades para satisfacer las necesidades en general y los factores extrínsecos son los determinantes de la implicación para el trabajo (Roe, Zinovieva, Dienes, y Ten-Horn, 2000). Sin embargo, Lefkowitz, Somers, y Weinberg (1984) trataron de poner a prueba en su estudio las conclusiones de Gorn y Kanungo (1980) y encontraron que la satisfacción de necesidades de orden superior se correlacionaba con la alienación y la implicación para el trabajo en mayor grado que la satisfacción de necesidades de orden inferior, incluso en aquellas personas para quienes las necesidades de orden inferior eran relevantes. La relevancia o importancia de necesidades no moderaba entre satisfacción de necesidades y la implicación para el trabajo cuando el nivel de necesidades fue controlado.

4.1.8. Valores laborales y ética protestante del trabajo

Las diferencias individuales en cuanto a qué es lo que las personas desean del trabajo pueden reflejarse en los valores del trabajo. Como Neil y Snizeck (1988) han apuntado, los valores del trabajo influyen en las expectativas de los empleados en torno al trabajo y éstas pueden influir en la voluntad de implicarse cognitivamente con dicho rol laboral. En este sentido, Pérez-Prada (1997) concluye en su estudio que los empleados que están altamente implicados con su trabajo tienen tendencia a evaluar altamente la importancia de los valores del trabajo. No obstante, hay que tener en cuenta que dentro

del área de los valores laborales tradicionalmente se ha distinguido la valoración intrínseca y la valoración extrínseca, realizándose predicciones diferentes respecto a la influencia que cada una de ellas puede tener en la implicación para el trabajo.

Mannheim (1975) encontró en su estudio que las recompensas valoradas del trabajo, especialmente las intrínsecas tales como interés y autoactualización, están relacionadas positivamente con la implicación y la centralidad. Aleem y Khandelwal (1988) obtuvo que las preferencias por los resultados del trabajo intrínseco se relacionaban positivamente con la implicación para el trabajo. Ahora bien, autores como Kanungo (1982) señalan que las recompensas extrínsecas ocupacionales también fomentan la implicación con el trabajo. En esta línea, se ha observado que tanto las recompensas intrínsecas como las extrínsecas y sociales se relacionan positivamente con el compromiso de trabajo (Lawler y Hall, 1970) y con la centralidad del rol laboral (Mannheim y Cohen, 1978).

Por otra parte, entre los valores del trabajo caben destacarse los referidos a la ética protestante del trabajo. Diversos estudios han analizado la relación entre esta variable y la implicación para el trabajo. Ruh y White (1974) analizaron la relación entre implicación con el trabajo y la ética protestante en un estudio con empleados administrativos (una muestra representativa en cuanto al nivel jerárquico, salario, edad, sexo y educación) y encontraron una fuerte relación positiva entre estas dos variables. En el mismo sentido, Rabinowitz (1975) y Saal (1978) también apreciaron una relación positiva entre estas dos variables. Por último, Chusmir y Koberg (1988) indican que la ética protestante del trabajo es un gran predictor de la implicación con el trabajo.

4.1.9. La personalidad

Aunque en menor medida, otras variables analizadas en relación con la centralidad del trabajo y/o implicación para el trabajo han sido las de personalidad. Verma (1985) ha relacionado las puntuaciones obtenidas en el 16PF (Cattell y Gibbons, 1968) con la implicación para el trabajo. Los resultados obtenidos mostraron que los factores que se relacionaban con una alta implicación fueron extroversión, estabilidad emocional, asertividad, perseverancia, gusto por la aventura, franqueza, tranquilidad, conservadurismo, autosuficiencia, control y relax. Los factores que se relacionaban con una baja implicación para el trabajo fueron reserva o cautela, afectación por los sentimientos, humildad, conveniencia, timidez, dependencia, indisciplina, conflicto consigo mismo, suspicacia, aprensión, experiencia y rigidez.

Por otra parte, los estudios que abordan la personalidad han puesto el énfasis principalmente en el patrón de conducta tipo A (PCTA). Los resultados obtenidos ponen de manifiesto una persistente relación positiva entre PCTA e implicación para el trabajo (Byrne y Reinhart, 1995; De Leo, et al., 1987; Jamal y Baba, 1991; Ram y Abhyanka, 1986; Wong y Reading, 1989). Ahora bien, en un estudio llevado a cabo por García-Martínez y Berrios (1999), donde se analizó el significado del trabajo según la formulación del grupo MOW (1987) en función del patrón de conducta tipo A y B (PCTB), no se obtuvieron diferencias significativas ni en centralidad absoluta ni en centralidad relativa entre los individuos con PCTA y PCTB. Sin embargo, los resultados obtenidos en relación con las restantes dimensiones del significado del trabajo confirmaron gran parte de las

hipótesis planteadas, poniendo de manifiesto que, a diferencia de los sujetos con PCTB, los individuos con PCTA se identifican más con el trabajo como obligación y estaban más de acuerdo con los planteamientos que subyacen a la ética protestante, valoraban más la posición-prestigio e ingresos que proporciona el trabajo y daban menos importancia a las relaciones interpersonales y al trabajo en sí mismo. Además, estos sujetos tenían como principales metas la promoción en el trabajo, ganar un buen sueldo y tener un trabajo variado.

Quizás la ausencia de diferencias significativas en la centralidad del rol laboral entre PCTA y PCTB tenga que ver con las características de la muestra, tales como el nivel educativo y la edad. El estudio de García-Martínez y Berrios (1999) se llevó a cabo con una muestra compuesta por jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 29 años, que se encontraban en distintos niveles educativos (alumnos de tercer curso de universidad, de Formación Profesional, de Curso de Orientación Universitaria, licenciados universitarios y desempleados). Este planteamiento puede verse apoyado por los resultados obtenidos por Ram y Abhyanka (1986), los cuales indicaban que el patrón de conducta tipo A se relaciona en mayor grado con la implicación con el trabajo en los grupos ocupacionales de mayor categoría profesional.

4.2. Como variable determinada situacionalmente

Desde la perspectiva que aborda el significado del trabajo como una variable determinada o inducida situacionalmente se han analizado diversos factores como antecedentes o determinantes del mismo. Entre ellos se pueden destacar el nivel profesional, las características del trabajo y del ambiente organizacional, la experiencia de éxito, la satisfacción con el trabajo, la antigüedad laboral y la etapa de la carrera.

4.2.1. El nivel profesional

Desde la perspectiva situacional una de las variables más estudiadas ha sido el nivel o categoría profesional. En relación con esta variable, Tannenbaun (1966) manifiesta que los individuos que están en los grados más altos de la jerarquía de la empresa están generalmente más interesados y más implicados con sus trabajos que las personas que se sitúan en niveles más bajos. En general, los resultados de los estudios que han analizado esta hipótesis tienden a confirmarla, si bien también existen excepciones.

De especial interés en esta temática son los estudios llevados a cabo por Mannheim y sus colaboradores (Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984). El objetivo fundamental de sus estudios ha sido explorar los factores situacionales y personales que afectan a la centralidad del rol laboral en diferentes muestras de empleados. Los autores defienden la hipótesis de que las ocupaciones con mayor estatus requieren mayores demandas cognitivas por parte del trabajador, y ello afecta a la forma en que la persona evalúa su experiencia en el trabajo y la energía cognitiva que está preparada a utilizar en el mismo. Los resultados de estos estudios tienden a poner de manifiesto la existencia de

diferencias significativas en la centralidad del rol laboral en función del grupo ocupacional, de manera que a mayor nivel profesional, mayor centralidad del trabajo. Más concretamente, al comparar las puntuaciones de centralidad en el trabajo de siete categorías ocupacionales (Mannheim, 1975), los resultados indicaron que aquellos empleados implicados en ocupaciones que requerían habilidades y capacidades específicas (como por ejemplo en profesionales, científicos y técnicos) obtenían las más altas puntuaciones de centralidad, que además diferían significativamente de otros grupos ocupacionales. Por el contrario, las personas empleadas en trabajos de servicios y recreo tenían puntuaciones significativamente más bajas en centralidad que el resto de los grupos. Los trabajadores como administradores, directivos y oficinistas, comerciantes y trabajadores de producción y procesos tenían puntuaciones significativamente más bajas que los profesionales pero superiores a los empleados de servicios. De los estudios de Mannheim y colaboradores se concluyó que de entre las diversas variables evaluadas en sus estudios, la variable que más explicaba las diferencias en la centralidad del trabajador era el contenido positivo de la situación laboral, tal y como es percibido por el trabajador.

Otros autores han evaluado igualmente la incidencia del nivel profesional u ocupacional en la centralidad del trabajo o implicación con el mismo, obteniendo resultados similares (Choudry, 1988; Mishra, 1986; Pathak y Pathak, 1987; Singh y Pestonjee, 1990). Por su parte, en el estudio internacional realizado por el grupo MOW (1987) se comparó la centralidad e importancia del trabajo en diez grupos ocupacionales diferentes, encontrándose diferencias significativas entre estos grupos. La centralidad mayor correspondía a los grupos con nivel ocupacional más elevado, y la menor a los trabajadores temporales y del metal. Aquellos grupos que tenían mayor grado de autodeterminación y variedad en sus trabajos presentaban una alta centralidad del rol laboral, mientras que aquellos que ejecutan tareas altamente estructuradas, repetitivas y rutinarias mostraban una más baja centralidad del trabajo. Claes et al. (1984) obtuvieron resultados similares utilizando el mismo cuestionario que el grupo MOW (1987).

No obstante, en otros estudios no aparece la relación entre el nivel profesional u ocupacional y la centralidad del rol laboral o la implicación para el trabajo. Lodhal y Kejner (1965), por ejemplo, no encontraron resultados significativos comparando los niveles de estatus de trabajo de 317 empleados de enfermería en las puntuaciones de implicación para el trabajo. También Rabinowitz (1975) no observó relación entre implicación y una medida del nivel de habilidad en una muestra de aproximadamente 40 trabajadores (operadores, supervisores y técnicos de gobierno). Schuler (1975) tampoco descubrió diferencias significativas en implicación para el trabajo en función de diferentes niveles de trabajo, si bien atribuyó la falta de relación al hecho de que en todos los puestos de trabajo estudiados se utilizaban una gran variedad de tareas. Choudry (1988) informó de diferencias significativas en implicación para el trabajo entre directivos, supervisores y trabajadores del sector público, pero no del privado, aduciendo la incidencia de terceras variables en los resultados obtenidos.

Por otra parte, algunos autores han explorado las diferencias debidas al grupo ocupacional en relación con las normas sociales sobre el trabajo. En esta línea de estudios, los resultados obtenidos en la investigación del grupo MOW (1987) mostraron que los grupos de empleados poco cualificados (trabajadores de cuello azul y

mecánicos), los estudiantes y los desempleados presentaban un equilibrio entre las dos orientaciones normativas, aunque fueron los desempleados los que consideraron más el trabajo como derecho. También en relación con las normas del trabajo, Claes et al. (1984) concluyeron que existen diferencias en función del grupo ocupacional. Las personas con estatus ocupacional más bajo son aquellos que están más orientados hacia el trabajo como obligación.

Finalmente, diversos estudios se han centrado en explorar las diferencias en valores y metas laborales en función del grupo ocupacional o nivel profesional. En estos estudios se pone de manifiesto la importancia de esta variable situacional a la hora de determinar diferencias en la orientación motivacional hacia el trabajo. Se ha encontrado que los trabajos de alto nivel de cualificación o que requieren un alto nivel de habilidades inducen a los empleados a preferir valores laborales intrínsecos o expresivos, mientras que los trabajos de baja cualificación o que requieren un bajo nivel de habilidades conllevan el desarrollo de preferencias por valores extrínsecos o instrumentales (Berger, 1986; Centers y Bugental, 1966; Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984).

4.2.2. Las características del trabajo y del ambiente organizacional

Las características del trabajo y del ambiente organizacional han sido las variables más importantes analizadas desde una perspectiva situacional, dando lugar a una gran cantidad de estudios que han tratado de abordar su relación con la implicación para el trabajo o la centralidad del rol laboral, así como con la orientación motivacional hacia el trabajo. Estos estudios han puesto de relieve que las características del trabajo y del ambiente organizacional, como la oportunidad de participar en la toma de decisiones, el contexto social o la oportunidad de tener contactos sociales, la autonomía, la oportunidad de utilizar diversas habilidades, la variedad de tareas, el apoyo organizacional percibido o los efectos de los procesos de cambio organizacional entre otros, afectan a la implicación para el trabajo (Brown y Leigh, 1996; Hackman y Lawler, 1971; Joshi, 1998, 1999; Lodahl, 1964; Lorence y Mortimer, 1981; Mannheim, 1983; Miller, Ismail, Giesen, y Adams, 1993; Naaz, 1999; O'Driscoll, 1987; O'Driscoll y Randall, 1999; Paille, 2000; Parasuraman y Simmers, 2001; Rabinowitz, 1975; Rabinowitz y Hall, 1981; Riordan y Griffeth, 1995; Ruh y White, 1974; Schuler, 1975; Sekaran y Mowday, 1981). En particular, cuando el trabajo conlleva unas altas recompensas para el empleado éste estimula una mayor implicación con el trabajo.

Los investigadores han intentado identificar las características de la experiencia del trabajo que promueven la alta implicación con el trabajo. En general, las características del trabajo analizadas están relacionadas con el potencial motivador intrínseco del puesto o contenido positivo del mismo (Hackman y Oldham, 1980). Esta investigación sugiere que las experiencias ocupacionales intrínsecamente satisfactorias estimulan la implicación con el trabajo. Este tipo de experiencias se derivan del trabajo que permite tener autonomía y autodirección, exige creatividad y el uso de habilidades, es variado y moderadamente difícil y permite la participación del trabajador en la toma de decisiones (Kohn y Schooler, 1973; Lawler y Hall, 1970; Patchen, 1970; Siegel y Ruh, 1973). No obstante, también algunas recompensas extrínsecas tales como los ingresos y la

promoción (Mannheim, 1975) o la flexibilidad horaria (Parasuraman y Simmers, 2001) también parecen relacionarse positivamente con la implicación para el trabajo.

Ahora bien, el potencial motivador intrínseco del puesto es considerado como una de las variables más importantes a la hora de explicar las diferencias en el grado de centralidad del rol laboral o implicación con el trabajo (Mannheim y Schiffrin, 1984). Así, las personas que desempeñan puestos de trabajo que tienen un alto grado de potencial motivador del puesto desarrollan una alta centralidad del rol laboral y una mayor preferencia por metas o valores expresivos en comparación con las personas en puestos de trabajo de bajo potencial motivador. Estas últimas tienden a presentar una baja centralidad del rol laboral y mayor preferencia por metas o valores laborales extrínsecos o instrumentales.

De entre las diversas características del trabajo que se han relacionado con la motivación intrínseca, la autonomía en el trabajo es el factor más determinante de la implicación con el trabajo o la centralidad del rol laboral. En esta línea, Tannenbaun (1966) apunta que la cantidad de control y de influencia que una persona tiene en su trabajo puede tener un efecto directo en la implicación para el trabajo. Similarmente, Lawler y Hall (1970) manifiestan que las personas pueden llegar a estar más implicadas con un trabajo que les permita tener el control de las tareas y oportunidad para usar las habilidades que en otros trabajos que no posean estas características. Asimismo, Hall (1976) presentó un modelo basado en el concepto lewiniano de éxito psicológico, donde propone que si en la mayoría de los trabajos una persona tienen autonomía y variedad, lo más probable es que ésta llegue a estar implicada con su trabajo. Esta tesis ha sido confirmada en diversos estudios en los que se ha identificado la autonomía como el determinante más importante de la implicación con el trabajo (Kohn y Schooler, 1981; Lorence y Mortimer, 1981, 1985; Mannheim, 1983; Parasuraman y Simmers, 2001; Rabinowitz, et al., 1977). Además, en algunos estudios como el de Marchese y Ryan (2001) se aporta evidencia empírica que resalta el papel mediador de la autonomía en la relación entre el estatus de trabajo y el compromiso y el desempeño en el trabajo. Por otra parte, Waters, Roach, y Batlis (1974), tras realizar análisis factoriales de 22 escalas de clima organizacional, encontraron un factor de segundo orden, la autonomía del trabajo, que correlacionaba moderadamente con la implicación para el trabajo. Este factor es entendido como situación de trabajo en la que el empleado tiene el control sobre su trabajo.

Finalmente, también es de destacar varios estudios donde se aborda los efectos directos y recíprocos entre las características del puesto de trabajo y la personalidad (Kohn y Schooler, 1981; Orpen, 1979; Wall y Clegg, 1981), en los que se pone de manifiesto que el contenido del puesto de trabajo puede determinar significativamente los deseos y necesidades de autodirección, el aprendizaje y la realización.

4.2.3. La experiencia de éxito

Otra variable analizada desde la perspectiva situacional, aunque con menor frecuencia, ha sido la experiencia de éxito. Se acepta que en muchas ocasiones esta variable puede estimular la implicación para el trabajo por parte de las personas. Argyris (1964), tras aplicar la teoría de Lewin a las organizaciones, mostró que el éxito o el

fracaso psicológico puede conducir al incremento o decremento de la implicación con el trabajo. Hall y Nougaim (1968), con una muestra de 49 jóvenes directivos de una gran empresa, identificaron el "síndrome del éxito", según el cual la mayoría de los directivos de éxito experimentan una mayor satisfacción de logro y llegan a estar más implicados que aquellos compañeros de menor éxito. Estos autores proponen que el grupo de éxito más implicado puede estar a la vez más motivado y podría obtener con más probabilidad el éxito en el futuro. Este proceso ha sido propuesto por Hall (1976) en un modelo general de desarrollo que sigue la siguiente secuencia: metas cambiantes, esfuerzo, logro o adquisición de metas, éxito psicológico, autoestima incrementada, compromiso e implicación para el trabajo. Igualmente, Bray, Campbell, y Grant (1974), con una gran muestra de directivos, encontraron que el éxito, o al menos los directivos exitosos, mostraban niveles más elevados de implicación para el trabajo a lo largo del tiempo, concluyendo que el éxito conlleva el desarrollo de una mayor implicación.

4.2.4. La satisfacción con el trabajo

Otra de las variables ampliamente consideradas desde una perspectiva situacional ha sido la satisfacción laboral. Esta variable no sólo ha sido analizada como antecedente del significado del trabajo, sino también como resultado o consecuencia del mismo, ya que muestra una alta correlación con las experiencias en el puesto de trabajo (Lawler y Hall, 1970; Lorence y Mortimer, 1981; Rabinowitz y Hall, 1977). Además, los resultados de diversos estudios sugieren que las mismas experiencias ocupacionales que afectan a la satisfacción con el trabajo también estimulan la implicación para el trabajo (Locke, 1976; Mortimer, 1979; Quinn, et al., 1974; Seashore y Taber, 1975). En consecuencia, se tiende a mantener la hipótesis de que una alta satisfacción con el trabajo se relaciona con una alta implicación con el trabajo.

La mayoría de las investigaciones han demostrado que efectivamente la satisfacción laboral es un importante predictor de la implicación para el trabajo (Beutell y Wittig, 1999; O'Driscoll y Randall, 1999) y que generalmente ambas variables mantienen una relación lineal positiva (Aminabhavi y Dharanendriach, 1997; Bhatt, 1997; Fresko, Kfir, y Nasser, 1997; Hanlon, 1986; Kumar y Achamamba, 1993; Mannheim y Cohen, 1978; Mishra, 1987; Mortimer y Lorence, 1979; Rabinowitz y Hall, 1977; Saal, 1978; Weissenberg y Gruenfeld, 1968).

Por otra parte, existen estudios que destacan el modo en que la implicación para el trabajo se relaciona con la satisfacción general con el puesto, pero sobre todo con determinadas facetas del mismo. En esta línea, los resultados obtenidos por Lodahl y Kejner (1965) mostraron correlaciones entre ambas variables en una muestra de ingenieros. La implicación para el trabajo se relacionó con cuatro de las cinco variables de satisfacción: el trabajo en sí mismo, promoción, supervisión y las personas. Hall, Schneider, y Nygren (1970) analizaron igualmente la relación entre implicación para el trabajo y la satisfacción de las necesidades de logro, pero en una muestra de 141 guardas forestales. En los resultados se observó una correlación significativa entre la implicación con el trabajo y la satisfacción de las necesidades de autonomía y autorrealización, pero no con la satisfacción de seguridad, de estima y sociales. Gannon y Hendrickson (1973), con una muestra de 69 mujeres oficinistas, encontraron que la

implicación se relacionaba con el total de puntuaciones en satisfacción, así como la satisfacción con el trabajo, la supervisión y las personas, pero no con la subescala de paga o promoción. Por el contrario, en el estudio de Knoop (1995) no se encontró relación con la satisfacción laboral general, pero sí con determinadas facetas como las oportunidades para la promoción y el trabajo en sí mismo. Por último, Schuler (1975) sí registró que la implicación con el trabajo mantenía relaciones positivas y significativas con todas las facetas de satisfacción: trabajo, paga, promoción, supervisor y relaciones con los compañeros.

A pesar de que estos resultados ponen en evidencia una consistente relación positiva entre satisfacción laboral e implicación para el trabajo, existen algunos estudios en los que bien no se obtiene relación alguna (Bhargava y Kelkar, 2000; Patel, 1995; Sun, 1998), bien se llega a obtener una relación negativa (Fayram, 1998). Ante estos resultados, diversos autores han argumentado que variables como las condiciones estresoras del trabajo (Mishra, 1986), el factor estresor de bajo poder (*powerlessness*) (Mishra, 1991), el estresor de baja participación (*underparticipation*) (Mishra, 1997), la sobrecarga de rol (Mishra, 1988), el nivel jerárquico (Pohl, 1999) o la fuerza del ego (Singh y Mishra, 1984) pueden ejercer un efecto moderador en la relación que mantienen ambas variables. No obstante, sólo se ha llegado a comprobar el papel mediador del nivel jerárquico y de la fuerza del ego (Calvo, 2002).

Otras variables como la categoría profesional pueden incidir igualmente en estos resultados aparentemente contradictorios. Así, en un estudio de Mannheim (1975) en el que se analizó la relación de la centralidad del rol del trabajo con diversos tipos de recompensas del trabajo, se encontró que dicha relación era diferente en función de cinco categorías ocupacionales. En concreto, los resultados mostraban que la centralidad estaba fuertemente relacionada con las recompensas intrínsecas y sociales en el grupo de profesionales, técnicos y científicos. Entre los directivos y administrativos, eran las recompensas intrínsecas y materiales las que correlacionaron más fuertemente con la centralidad. Y en la tercera, cuarta y quinta categoría (comerciantes o negociantes, agentes y representantes, trabajadores del transporte o la comunicación) también las recompensas intrínsecas estaban fuertemente relacionadas con la centralidad, seguida de las recompensas materiales y sociales.

Finalmente, también se ha analizado la relación entre variables laborales y satisfacción con el trabajo. Los resultados en esta ocasión no son del todo concluyentes. En este sentido, O'Brien (1994) señala que la débil relación entre los valores del trabajo y la satisfacción no ha sido adecuadamente explicada porque los empleados no tienen claro lo que realmente determina su satisfacción. Este supuesto se ha visto apoyado por un estudio de Humphrys (1981) en el que se evaluaron los valores o la importancia que los trabajadores daban a varios atributos intrínsecos y extrínsecos del trabajo. Se midió la satisfacción con el trabajo de los empleados y se encontró que los predictores de la satisfacción con el trabajo no se parecían a los factores evaluados. Por ejemplo, la utilización de habilidades fue el mejor determinante de la satisfacción con el trabajo pero la mayoría de los empleados lo evaluaba como poco importante en comparación con la paga, la seguridad y las relaciones con los compañeros del trabajo.

4.2.5. La antigüedad y etapa de la carrera

Según Rabinowitz y Hall (1977), parece lógico esperar que el tiempo que una persona lleva desempeñando un trabajo pueda tener cierta incidencia en la implicación para el trabajo. Sin embargo, se puede decir que los resultados de los estudios realizados en este sentido son contradictorios. Algunos estudios señalan la existencia de una relación positiva lineal entre la antigüedad y la implicación para el trabajo (Jones, et al., 1975; Klandelwall, 1986; Lodahl, 1964; Pathak y Pathak, 1987; Remondet y Hanson, 1991) mientras que otros no la obtienen (Hall y Mansfield, 1975; Schneider, Hall, y Nygren, 1971; Schwyartz y Smith, 1972). Incluso en el estudio de Wagner y colaboradores se pudo observar una relación curvilínea entre ambas variables, señalando estos autores que la antigüedad no explica una proporción significativa de la varianza de la implicación para el trabajo tras controlar diversos factores exógenos (Wagner, Ferris, Frandt, y Wayne, 1987). Por último, Ghosh y Deb (1983) encontraron que la antigüedad y la autoestima ejercen una influencia significativa en la implicación con el trabajo. No obstante, la implicación para el trabajo disminuye con el aumento de la antigüedad para los sujetos con alta y baja autoestima, lo que reflejaría que la relación entre ambas variables puede estar moderada por los efectos de terceras variables (Calvo, 2002).

Otra variable relacionada en cierta medida con la antigüedad y que ha sido analizada en relación con la implicación para el trabajo ha sido la etapa del desarrollo de la carrera. Aunque esta variable ha sido escasamente estudiada, Rabinowitz y Hall (1981), en una revisión de estudios sobre el tema, han puesto de manifiesto su importancia al señalar que muchos de los resultados inconsistentes de bastantes investigaciones sobre implicación y centralidad laboral podrían deberse a que los sujetos estudiados se encontraban en diferentes etapas o fases del desarrollo de la carrera, y que este aspecto no ha sido controlado en la mayoría de las veces. Como conclusión, estos autores manifiestan que la implicación para el trabajo puede venir determinada por diferentes tipos de variables para cada etapa de la carrera. Así, considerando tres grandes etapas del desarrollo de la carrera (temprana: hasta 5 años; media: de 6 a 10 años; y tardía: más de 10 años), Rabinowitz y Hall (1981) pusieron a prueba las siguientes hipótesis:

1. Las variables situacionales, como las características del trabajo y la satisfacción con el trabajo, están más altamente correlacionadas con la implicación para el trabajo en la etapa temprana.
2. Las variables personales o de diferencias individuales, como los valores del trabajo y las necesidades de crecimiento, están más correlacionadas con la implicación para el trabajo en la etapa media.
3. Ninguna de las variables situacionales y/o personales están correlacionadas con la implicación para el trabajo en la etapa tardía, cobrando más importante otras variables como las relacionadas con los roles de familia o de ocio.

Los resultados de Rabinowitz y Hall (1981) confirmaron todas las hipótesis anteriormente planteadas. Similarmente, Cron y Slocum (1986), en un estudio donde se analizó las actitudes hacia el trabajo en cuatro etapas de la carrera (exploración, establecimiento, mantenimiento y desconexión), concluyeron que las actitudes hacia el

trabajo, como la implicación con el mismo, están influenciadas por diferentes factores (situacionales y personales) que caracterizan a cada etapa de la carrera. Igualmente, O'Driscoll (1987), en un estudio longitudinal (6 meses entre medidas), ofreció resultados congruentes con los obtenidos en estudios anteriores, al observar que las características percibidas del trabajo influenciaban las actitudes hacia el trabajo de los empleados a lo largo del tiempo. Finalmente, diversos autores enfatizan la importancia de examinar la etapa de la carrera a la hora de evaluar los determinantes de la orientación hacia el trabajo.

Por otra parte, el equipo español del grupo *WOSY-International Research* (1989) también ha desarrollado un estudio longitudinal con jóvenes que en la primera recogida de datos (T1) habían realizado diversas transiciones, bien al mundo laboral, bien al desempleo, bien manteniéndose dentro del sistema educativo. Tras analizar los cambios en el significado del trabajo antes y después de realizar dichas transiciones y controlar diversas variables como la edad, el nivel educativo o la cualificación laboral, los resultados obtenidos mostraron que cuando se presenta la primera oportunidad legal de que los jóvenes se incorporen al trabajo (T2), se producían cambios relevantes en el significado del trabajo de estos jóvenes. Fueron los aspectos relacionados con la situación laboral específica los que cobraban más importancia en el patrón del significado del trabajo que presentaron, es decir, la paga, el interés del trabajo y las oportunidades de establecer relaciones interpersonales en el trabajo.

Estos resultados se muestran coherentes con los obtenidos en otros estudios, donde se señala que las satisfacciones intrínsecas del trabajo están más relacionadas con el desarrollo del trabajo de los empleados más jóvenes que de los de más edad (Hall y Nougaim, 1968), que las características del trabajo tienen mayor impacto sobre los trabajadores más jóvenes que sobre los de más antigüedad (Katz, 1976), y que las principales necesidades en las etapas iniciales del desarrollo de la carrera y del rol laboral están relacionadas con las experiencias desafiantes del trabajo (Hall, 1976).

Por último, todos estos resultados llevan a replantearse de nuevo la tesis sobre la modificabilidad o estabilidad del significado del trabajo a lo largo del tiempo. Aunque existen muy pocas investigaciones que hayan analizado esta temática lo suficiente como para llegar a una conclusión clara, el estudio de algunos de los resultados obtenidos puede ofrecer algo más de luz sobre este debate. En este sentido, puede reseñarse algunos estudios de carácter longitudinal que tratan de analizar el grado de estabilidad del significado del trabajo. Algunos autores obtienen evidencias a favor de la tesis del cambio en el significado del trabajo, como Lorence y Mortimer (1981) y Mortimer (1979). Lorence y Mortimer (1981), en un estudio centrado sobre las interrelaciones de las experiencias de trabajo y las implicaciones psicológicas con el trabajo de mujeres universitarias en un período de 10 años, aportaron un apoyo importantes a la hipótesis de la socialización ocupacional. Parece que las experiencias de trabajo y particularmente la autonomía del trabajo estimulan la implicación para el trabajo a lo largo del tiempo. Estos resultados representan una clara evidencia a favor de la modificabilidad del significado del trabajo y aportan argumentos a favor de la hipótesis de la selección ocupacional. Una alta implicación con el trabajo previa a la entrada o la incorporación al mercado laboral induce valores del trabajo que promueven la estabilidad y la constancia en la carrera temprana o en los primeros años de la carrera, y facilitan el logro o adquisición de

ingresos y autonomía en el trabajo. De igual manera, Lorence (1987), en un estudio de carácter longitudinal y transversal con una muestra de trabajadores de USA, encontró que sus resultados eran consistentes con la investigación de Lorence y Mortimer (1981), contradiciendo la hipótesis sobre la estabilidad del significado del trabajo a lo largo de la carrera laboral. Este estudio apoya que la implicación con el trabajo varía de una manera comparable para el hombre y la mujer a través de las diferentes etapas de la carrera de trabajo.

Frente a los resultados a favor de la modificabilidad del significado del trabajo, otros estudios ofrecen evidencias que apoyan la tesis de la estabilidad. Lodhal y Kejner (1965), en un período de 20 meses, encontraron que, de entre 21 actitudes hacia el trabajo evaluadas, la implicación con el trabajo aparecía como la más estable a lo largo del tiempo, concluyendo que la implicación para el trabajo no se ve relativamente afectada por los cambios en el ambiente de trabajo. De forma similar, Hall y Mansfield (1975), en un estudio en el que se analizaron los efectos de las variables relacionadas con el ambiente organizacional (como el estrés económico) en la implicación para el trabajo, no observaron cambios en la misma, lo que a juicio de los autores es indicativo de una alta estabilidad. También Lawler, Hackman, y Kaufman (1973) obtuvieron datos a favor de la tesis de la estabilidad del significado del trabajo en un estudio de un período de duración de 6 meses. Steel y Rentsch (1997), con un estudio longitudinal de 10 años, encontraron evidencias de la estabilidad de la implicación para el trabajo durante el período de tiempo analizado. No obstante, los resultados también indicaron que la varianza de la implicación para el trabajo era explicada no sólo por las características personales sino también por las características del trabajo. Finalmente se concluye que la implicación para el trabajo puede estar condicionada tanto por las características personales como por los factores situacionales, apoyando en este sentido la tesis de la perspectiva interaccionista y, en consecuencia, dando apoyo a la posibilidad del cambio actitudinal en función del tipo de interacción entre ambos grupos de variables. Por último, Mauno y Kinnunen (2000), tras realizar un estudio longitudinal de 3 años, observaron que la implicación para el trabajo y la familia permanecían relativamente estables durante el período de tiempo analizado.

Resumiendo, cabe destacar que estos resultados podrían estar condicionados por el restringido número de años considerados en buena parte de estos estudios. Quizás los cambios en la implicación para el trabajo y la centralidad del rol laboral puedan ser apreciados en intervalos de tiempo más amplios.

4.3. Como un producto de la interacción persona-ambiente

Desde esta perspectiva los estudios realizados tratan de comprobar si tanto los factores personales como los situacionales, así como sus interacciones, son fundamentales para explicar el significado del trabajo. En algunos estudios se han obtenido evidencias a favor de que ambos tipos de factores determinan la implicación para el trabajo. Lawler y Hall (1970) analizaron la interrelación entre la implicación para el trabajo, la motivación intrínseca y la satisfacción de necesidades, junto con la relación de estas actitudes con las características del diseño del trabajo. Encontraron que la implicación para el trabajo estaba significativamente relacionada con cuatro de las cinco

características del diseño del trabajo medidas tal y como fueron percibidas por los empleados, aunque no con las dos medidas objetivas (variedad de trabajo y contacto con el cliente). Las correlaciones sugieren que cuanto más posibilidades tenga el trabajador de poder determinar lo que hace, ser creativo y usar sus habilidades y capacidades, más implicado puede estar con el trabajo. Los autores sugieren que el hecho de que las características autopercebidas del trabajo se relacionaran con la implicación para el trabajo puede apoyar el punto de vista de las diferencias individuales, pero este hecho también puede atribuirse a las interacciones del individuo con las características del trabajo.

En esta misma línea, Hackman y Lawler (1971) retoman y ponen a prueba la teoría de Hulin y Blood (1968), que hipotetiza que la satisfacción de necesidades de orden superior es una variable moderadora que determina los efectos de las características del diseño de trabajo en las actitudes hacia el trabajo de la persona. Los autores probaron y encontraron apoyo para la misma: si los empleados desean satisfacer necesidades de orden superior, deberá existir una correlación positiva entre las cuatro características del diseño del trabajo (variedad de tareas, identidad, feedback, autonomía) y las medidas de motivación, satisfacción, actuación o ejecución, y de asistencia al trabajo. En una réplica de este estudio llevada a cabo por Brief y Aldag (1975) con una muestra de 104 empleados se encontraron resultados similares.

Por su parte, Schuler (1975) adopta una perspectiva multivariada que tiene en cuenta los diferentes tipos de variables -personales, situacionales, y de resultados del trabajo- y, utilizando análisis de regresión múltiple por pasos, trató de determinar si la varianza de la implicación para el trabajo se predice mejor por la combinación de variables individuales (edad, habilidad para abandonar la organización, nivel de estudios y nivel percibido de participación en la toma de decisiones) que la combinación de variables organizacionales (liderazgo participativo, ambigüedad de rol, y tareas rutinarias). Los resultados mostraron que ambas combinaciones daban cuenta de la misma cantidad de varianza de la implicación para el trabajo (aproximadamente un 33%). Schuler (1975) señala también que la inclusión adicional de variables predictoras de tipo individual (como la antigüedad, el nivel educativo, las experiencias relevantes de trabajo y el autoritarismo) y/o de tipo organizacional (como la independencia de la tarea y el conflicto de rol) no revierte en un aumento sustancial de la proporción de varianza explicada de la implicación para el trabajo (menos de un 2%).

También Rabinowitz et al. (1977) utilizaron un procedimiento de regresión múltiple por pasos para analizar la proporción de varianza explicada de implicación para el trabajo, obteniendo resultados similares. Sus datos revelaron que tanto las diferencias individuales como las características del trabajo propuestas por Hackman y Lawler (1971) -variedad, autonomía, identidad de la tarea, feedback- son factores igualmente predictivos del nivel de implicación con el trabajo, aunque la cantidad de varianza explicada fue menor que la obtenida por Schuler (1975).

Blau (1987) puso a prueba el modelo persona-ambiente para predecir la implicación con el trabajo y el compromiso organizacional en un estudio longitudinal de 11 meses. Las variables personales que se midieron incluían la ética protestante del trabajo y la fuerza de necesidad de crecimiento. Las variables ambientales tenidas en cuenta fueron las características de la esfera del trabajo percibida. Los resultados indicaron la utilidad

del modelo para predecir la implicación con el trabajo pero no el compromiso con la organización. Asimismo, Brown (1996) desarrolló un marco teórico relacionada con la implicación con el trabajo en cuanto a sus antecedentes, correlatos y consecuencias. Realizó un meta-análisis para poner a prueba su modelo cuyos resultados apoyaron las hipótesis de la investigación, sugiriendo que la implicación para el trabajo está influenciada tanto por variables de personalidad como situacionales.

Eloy, Everett, y Flynn (1991) examinaron los correlatos de la implicación para el trabajo a partir de los trabajos de Rabinowitz y Hall (1977) y Saal (1978), y confirmaron los resultados y conclusiones obtenidos por estos autores. Cada una de las características situacionales y de las variables resultado explicaban una cantidad de varianza comparable a la que explican las características personales. Finalmente, Roe et al. (2000), al poner a prueba un modelo de motivación laboral, encontraron que tanto las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo como las oportunidades para satisfacer las necesidades personales eran determinantes o antecedentes de la implicación para el trabajo.

Además de haberse puesto de manifiesto la relevancia de tener en cuenta ambos tipos de factores, personales y situacionales, a la hora de entender y explicar las diferencias individuales en el significado del trabajo, algunos estudios han indicado la necesidad de analizar las posibles interacciones entre ambos grupos de variables. Loscocco (1989) propone un marco teórico que incorpora tanto la perspectiva de trabajo como la de no-trabajo en el análisis de la implicación y el compromiso con el trabajo. Desde este modelo se analizan las interrelaciones entre las condiciones del trabajo, las características individuales y el compromiso con el trabajo. Los resultados de los análisis de regresión múltiple fueron consistentes con el marco teórico propuesto, y pusieron de manifiesto la existencia de interacciones significativas entre las características personales y las del trabajo a la hora de determinar el compromiso con el trabajo. En este sentido, Loscocco (1989) sugiere que las relaciones difieren para aquellas personas que tienen diferentes características personales demográficas y desempeñan puestos de trabajo distintos. También los resultados del estudio de Papamarcos (1996) suponen un apoyo modesto para esta perspectiva, ya que los resultados indicaron que la relación entre las características del trabajo y la implicación para el trabajo aparecían mediadas por las variables de diferencias individuales cuando se consideraban globalmente.

Por su parte, Ostroff (1993) evaluó los efectos combinados e interactivos del clima organizacional y las orientaciones personales en las actitudes hacia el trabajo, obteniendo resultados diferentes a los registrados en las investigaciones anteriores. Mas concretamente, los resultados indicaron que las actitudes hacia el trabajo pueden ser explicadas en función de un efecto conjunto de actividad del clima organizacional y las orientaciones personales. Pero los efectos interactivos multiplicativos del clima organizacional y la persona no explicaban significativamente la varianza de las actitudes y conducta más allá de la explicada por los efectos principales del clima organizacional y las orientaciones personales.

Frente a los resultados informados en estos estudios, existe un cierto volumen de investigaciones que reflejan resultados que apoyan más la hipótesis situacionista (Herman, et al., 1975; Herman y Hulin, 1972; Newman, 1975). Estos autores, en un intento de identificar la relativa cantidad de varianza de la implicación para el trabajo que

se puede explicar a través de la combinación de diversas variables personales y situacionales, realizaron en sus estudios sofisticados análisis multivariados. Sus resultados mostraron que la combinación de variables situacionales (características de la organización y del trabajo) resultó ser más potente para explicar las diferencias individuales en actitudes relacionadas con el trabajo que la combinación de características personales.

Igualmente, Saal (1978), utilizando análisis de regresión múltiples y análisis discriminantes múltiples, analizó la proporción de varianza común explicada de la implicación para el trabajo a través de la combinación de tres tipos de variables: a) características personales psicológicas (necesidad de logro, motivación de avance, ética protestante del trabajo), b) características situacionales (variedad, autonomía, identidad y feedback de la tarea, oportunidad para tener relaciones sociales) y c) los resultados del trabajo (desempeño, satisfacción, absentismo). Los resultados registrados indicaron por una parte que las correlaciones de primer orden presentadas eran razonablemente consistentes con los resultados de investigaciones previas en implicación para el trabajo, llegando a las mismas conclusiones que Rabinowitz y Hall (1977). Las personas más implicadas con sus trabajos son las de mayor edad, las que se adhieren a la ética protestante del trabajo, tienen un trabajo estimulante (es decir, provee variedad, identidad, autonomía, feedback y oportunidades para los contactos interpersonales), son personas más satisfechas con diversos aspectos del trabajo y tienen un bajo absentismo. Por otra parte, los resultados observados también indicaron que la implicación para el trabajo y el desarrollo o ejecución del trabajo no estaban altamente correlacionados. No obstante, los resultados respecto a la relación de la implicación para el trabajo y otros tipos de resultados del trabajo como la satisfacción y el absentismo sí mostraron un apoyo indirecto para esta relación. Finalmente, los resultados fueron consistentes con los de Herman y Hulin (1972), Herman et al. (1975) y Newman (1975), revelando que las características de la situación de trabajo percibidas explican mayor proporción de varianza de la implicación para el trabajo que las variables personales psicológicas y demográficas.

Estos resultados no se encuentran en la línea de los obtenidos por Schuler (1975), Rabinowitz et al. (1977) y Rabinowitz y Hall (1977), donde ninguno de los tipos de variables mostraron una relación más fuerte o clara con la implicación con el trabajo que otro. Asimismo, la implicación para el trabajo fue predicha en una considerable mayor proporción por la combinación de variables personales psicológicas (como la necesidad de avance y la adherencia a la ética protestante del trabajo) que por una combinación de variables personales demográficas (como la edad, la educación o el sexo). En definitiva, estos resultados sugieren que las características situacionales y las variables personales de tipo psicológico explican una mayor proporción de la varianza común de la implicación con el trabajo que las características personales demográficas.

De igual modo, Knoop (1986), tras analizar la relación de siete variables personales (como edad, sexo o estado civil) y siete variables del trabajo (como satisfacción, motivación o tipo de supervisión) con la implicación para el trabajo, indicó que cuatro factores del trabajo (satisfacción, motivación, participación en la toma de decisiones y satisfacción con la supervisión) eran predictores de la implicación para el trabajo dando cuenta del 28% del total de la varianza. Por el contrario, no se encontraron efectos

significativos de las variables personales y psicológicas en la implicación. El estudio de Fresko et al. (1997) centrado en el análisis de los efectos predictores de variables personales y variables relacionadas con el trabajo, también puso de manifiesto que sólo la satisfacción con el trabajo predecía directamente el compromiso. Otras variables como la auto-imagen profesional, las capacidades y/o habilidades, el género y el progreso en el trabajo se relacionaron indirectamente y siempre a través de su relación con la satisfacción con el trabajo. Naaz (1999), al examinar los efectos de variables relacionadas con las características del trabajo -variedad, feedback, autonomía, identidad- y el uso de habilidades, así como variables relacionadas con las características sociodemográficas como el salario y el potencial de progreso en la implicación con el trabajo, encontró que sólo la variedad de habilidades era un predictor significativo, presentando una relación negativa.

En suma, como puede apreciarse, las inconsistencias entre los resultados obtenidos en unos y otros estudios reflejan la necesidad de llevar a cabo nuevas investigaciones que clarifiquen la potencialidad de cada tipo de variable para explicar las diferencias individuales en relación con la implicación para el trabajo.

CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN



“La tarea del escritor consiste en mostrar cómo
el contexto social influye en la psicología personal””

Thomas C. Wolfe

1. Justificación y planteamiento

La historia del fenómeno laboral y de su significado a lo largo de la historia expresa la evolución que ha sufrido, desde su consideración como algo denigrante y propio de esclavos, su posterior concepción como elemento expresivo de la humanidad del hombre y como carta de ciudadanía en las sociedades capitalistas modernas y finalmente elemento instrumental acorde con los nuevos valores postmodernistas en la sociedades actuales. Desde el período moderno, el trabajo ha sido y es algo tremendamente importante en la vida de las personas, si bien las transformaciones postmodernistas junto con los importantes cambios sociales y tecnológicos ocurridos en relativamente poco tiempo han conllevado un cambio en la orientación del mismo. Habría pasado de ser un elemento de expresión y realización personal a poseer un carácter más instrumental, un medio que permite satisfacer necesidades planteadas desde la sociedad del consumo y la globalización.

La importancia del trabajo viene dada no sólo por las funciones psicosociales que cumple (dinero, estructuración del tiempo de vida, provisión de relaciones fuera del contexto familiar, etc.) sino que se configura como una de las bases fundamentales de la propia identidad. Diversos autores han manifestado la importancia de la actividad laboral en la definición de la identidad personal y de las funciones laborales que definen el espacio de vida de una persona (Super, 1980; Super y Sverko, 1995). Por otro lado, los valores laborales y las actitudes laborales adquieren gran relevancia en el contexto organizacional empresarial, ya que su conocimiento permite planificar y establecer intervenciones, desde el punto de vista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, para favorecer los ajustes persona-organización de manera que sean beneficiosos para ambas partes.

De la importancia del trabajo para las personas se deriva la importancia del estudio del significado del trabajo. En esta línea, autores como Ruiz-Quintanilla (1991) han expresado la importancia teórica y práctica del estudio del significado del trabajo. Al menos se pueden expresar cuatro razones por las que es importante y relevante el estudio del significado del trabajo.

En primer lugar, cabe destacar la importancia histórica y filosófica. El significado del trabajo ha ido cambiando a lo largo de la historia en función de factores sociales, económicos, políticos y culturales de cada sociedad en un momento determinado, tal y como se ha expresado en el capítulo de la perspectiva histórica del trabajo. Esta evolución del significado del trabajo a lo largo de la historia ha conducido a que el significado atribuido al trabajo sea central en las sociedades modernas y aún siga siéndolo en las sociedades postmodernas.

En segundo lugar, cabe expresar la importancia individual del trabajo, reflejada en las funciones que representa para cualquier persona. Desde una concepción individual, el significado del trabajo desempeña un papel esencial en las diversas teorías sobre la conducta organizacional, contribuyendo a la integración de los resultados en las investigaciones. Tradicionalmente, el significado del trabajo ha sido abordado como elemento predictivo de la conducta laboral y concebido como una actitud, estudiado desde un punto de vista motivacional y más ligado a las reacciones emocionales

personales. El significado del trabajo ha sido también conceptualizado como un importante predictor del desempeño laboral y de la motivación laboral.

En tercer lugar, se destaca su papel como variable causal en los procesos sociales e institucionales. Se entiende que las personas no sólo desarrollan significados del trabajo como resultado de sus experiencias de trabajo, sino que a la vez los significados desarrollados acaban afectando y cambiando las organizaciones y las estructuras sociales. Es decir, una vez que estos patrones del significado del trabajo han sido desarrollados por los individuos y grupos de individuos, estos pueden afectar a las organizaciones y a la sociedad en áreas como la movilidad, el conflicto trabajo-familia, la productividad, etc. modificando así las organizaciones y creando otras nuevas.

Y por último, el estudio del significado del trabajo es necesario por su importancia temporal y cultural. Los cambios en el contexto sociocultural y en las tendencias sociales afectan al significado del trabajo modificándolo y transformándolo. Autores como Cherrington (1980) o Yankelovich (1981) señalan que los cambios sociales, como el incremento en el nivel educativo de las personas, están produciendo cambios en el significado del trabajo, de modo que la ética tradicional del trabajo estaría siendo sustituida por una nueva ética donde aspectos como la autonomía y el trabajo interesante primarían más que la moral del trabajo duro y el orgullo por lo realizado (Inglehart, 1991). Los trabajadores actualmente desearían algo más que una paga, seguridad y buenas condiciones físicas de trabajo; exigirían trabajos que les permitieran expresar sus habilidades (O'Brien, 1994). Por otro lado, la concepción del trabajo caracterizada por la alta importancia concedida al trabajo por encima del resto de las esferas de la vida estaría siendo reemplazada por una nueva orientación vital donde se valora más el tiempo libre y de ocio y se entiende el trabajo más como un derecho que como una obligación (Salanova, et al., 1996). Este cambio de ética puede conllevar implicaciones serias en el nivel organizacional y ser considerado como un factor que explicaría la menor productividad (Cherrington, 1980). En este sentido, las técnicas de enriquecimiento del trabajo, desde los planteamientos del modelo de características del puesto de trabajo, evidencian que nuevos significados del trabajo requieren nuevos métodos de motivación laboral y de satisfacción de los empleados.

En relación a la investigación sobre el significado del trabajo, la mayoría de los estudios en el ámbito nacional se han basado principalmente en la transición escuela-trabajo y en poblaciones de jóvenes estudiantes o trabajadores, con miras al ajuste de los nuevos empleados a la organización en la que ingresan. Una de las grandes limitaciones de la investigación sobre el significado del trabajo se caracteriza en este sentido por la notable ausencia de trabajos y estudios centrados en la etapa tardía de la carrera (*mid-life career*), en comparación con los estudios realizados sobre la transición escuela-trabajo y en grupos de jóvenes.

Pareciera que existe cierta resistencia o desinterés por la investigación sobre trabajadores maduros y mayores, siendo precisamente en esta etapa cuando las personas poseen la mayor experiencia y competencia en su desempeño, y las características personales y del desarrollo de la carrera profesional les hacen entender el trabajo de otra manera. Se trata de una etapa ciertamente poco explorada, posiblemente debido a que la evolución empírica de ciertas disciplinas y la historia socioeconómica occidental han “impregnado” de cierto matiz negativista las etapas vitales de la madurez y

de la vejez. Los estereotipos sobre los trabajadores mayores tampoco ayudan mucho a desarrollar investigaciones en este sentido.

Según Super (1980), entre los 45 y 64 años, una vez que la persona ha conseguido un puesto de trabajo con una relativa estabilidad, trata de conservarlo y realizar progresos en el mismo. Por otro lado, los cambios socioeconómicos y tecnológicos junto con la discriminación por edad presente en el mercado laboral, puesto de manifiesto por diversas investigaciones (Bazo, 2001), conllevan una mayor frecuencia de transiciones en el colectivo de los trabajadores maduros: transiciones intralaborales (ajuste a las nuevas exigencias del puesto, cambio de puesto, cambio de organización) y transiciones vitales (paso de la vida activa al retiro).

Respecto a estas últimas, entre determinados sectores de producción y a causa de la situación de crisis económica actual se está produciendo un adelanto de la edad de retiro laboral, debido principalmente al uso de los expedientes de regulación de empleo (ERE) y de los planes de prejubilación asociados en muchos de estos casos (Grego y Alcover, 2004). La edad media de prejubilación se sitúa en torno a los 53 años en las grandes empresas. En consecuencia, puede caracterizarse la etapa media de la carrera profesional actualmente a partir de los 50 años. La salida temprana de los trabajadores maduros de las organizaciones laborales choca con el progresivo envejecimiento de la población trabajadora tanto en España como en el conjunto de la población europea.

Resumiendo, la realización de este estudio viene justificada por las formulaciones teóricas de Super (1980) sobre el desarrollo de la carrera, por los cambios en las tendencias laborales actuales que sufren los trabajadores mayores en las sociedades occidentales y por la necesidad ya manifestada de estudiar el significado del trabajo en este colectivo. La ausencia de investigaciones junto con las evidencias del aumento de la masa de trabajadores maduros y mayores en el conjunto de la población activa han planteado el presente estudio cuyos objetivos se detallan a continuación.

2. Objetivos

2.1. Objetivos generales

1. Describir los distintos componentes del significado del trabajo y las representaciones sociales en una muestra de trabajadores de más de 50 años en empresas de la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de Huelva (AIQB).
2. Evaluar el nivel de bienestar de los trabajadores (satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social, uso del tiempo libre).
3. Analizar las relaciones entre los componentes del significado del trabajo y variables sociodemográficas y laborales.
4. Analizar las relaciones entre el bienestar de los trabajadores y variables sociodemográficas y laborales.

5. Analizar las relaciones entre los distintos elementos del significado del trabajo y entre estos y la satisfacción laboral.
6. Establecer una tipología de trabajadores en función de los distintos patrones de significado encontrados en el puesto de trabajo de los participantes del estudio.

2.2.Objetivos específicos e hipótesis

Objetivo general 1

Describir los distintos componentes del significado del trabajo y las representaciones sociales en los participantes del estudio.

Objetivos específicos

1.1. Describir los distintos componentes del significado del trabajo en los participantes del estudio.

Hipótesis 1.1.a. Los trabajadores que participan en el estudio expresarán un significado del trabajo acorde con la ética del trabajo en las sociedades industriales, que se reflejará en una alta importancia del ámbito del trabajo frente a otras esferas vitales (familia, tiempo libre, religión, comunidad), una clara orientación hacia el trabajo como deber, un predominio de los resultados y valores laborales expresivos frente a los instrumentales, definiciones del trabajo en términos expresivos y una muy alta identificación con el rol laboral.

1.2. Describir las representaciones sociales del trabajo que tienen los participantes en el estudio

Hipótesis 1.2.a. Los participantes del estudio (mayores de 50 años) compartirán una posición específica en las representaciones sociales del trabajo caracterizadas por una gran importancia de los valores expresivos del trabajo y una fuerte centralidad del trabajo frente a otras dimensiones del no-trabajo (ocio, familia, comunidad) en la construcción de su identidad.

Hipótesis 1.2.b. Los participantes del estudio (mayores de 50 años) manifestarán representaciones sociales del paro caracterizadas por la falta de preparación académica y/o profesional y ciertas características individuales, a la par que manifestarán representaciones sociales de la prejubilación de carácter positivo y como período de descanso y disfrute.

Objetivo general 2

Evaluar el nivel de bienestar de los trabajadores (satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social, uso del tiempo libre).

Objetivos específicos

2.1. Evaluar los niveles de satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social de los trabajadores participantes en el estudio

2.2. Describir los aspectos psicosociales referidos al ocio (uso del tiempo libre, satisfacción con el tiempo de ocio, cómo le gustaría emplearlo y existencia o no de proyectos para el retiro) de los participantes del estudio.

Objetivo general 3

Analizar las relaciones entre los componentes del significado del trabajo y variables sociodemográficas y laborales

Objetivos específicos

3.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con los diferentes elementos del significado del trabajo

Hipótesis 3.1.a. La edad está inversamente relacionada con la importancia dada al ámbito del trabajo y directamente relacionada con la importancia otorgada al ámbito del tiempo libre y de la familia.

Hipótesis 3.1.b. Los hombres darán más importancia al ámbito del trabajo y del tiempo libre, mientras que las mujeres darán más importancia al ámbito de la familia y de la participación social.

Hipótesis 3.1.c. Los sujetos con mayor nivel de estudios expresarán mayor importancia en la esfera del trabajo, el tiempo libre y la participación social. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la importancia dada a la religión y a la familia en función del nivel de estudios.

Hipótesis 3.1.d. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la importancia dada al ámbito del trabajo, el tiempo libre y la participación social en función de la categoría profesional.

Hipótesis 3.1.e. La edad estará relacionada con las normas sociales del trabajo, en concreto a más edad, mayor acuerdo con la orientación normativa del trabajo como deber y menos como derecho.

Hipótesis 3.1.f. Los hombres mostrarán mayor acuerdo con la dimensión normativa del trabajo como obligación que las mujeres.

Hipótesis 3.1.g. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones normativas del trabajo como deber y como derecho en función del nivel de estudios.

Hipótesis 3.1.h. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones normativas del trabajo como deber y como derecho en función de la categoría profesional.

Hipótesis 3.1.i. La edad estará relacionada con los resultados valorados del trabajo, más concretamente a mayor edad, mayor valoración de los aspectos instrumentales de la paga y de estatus social.

Hipótesis 3.1.j. Los hombres puntuarán más en la valoración instrumental del trabajo, mientras que las mujeres puntuarán más en la valoración expresiva y de contactos sociales.

Hipótesis 3.1.k. Los sujetos con bajo nivel de estudios puntuarán más en la valoración instrumental del trabajo en comparación con los sujetos con alto nivel de estudios, quienes puntuarán más en la valoración expresiva del trabajo.

Hipótesis 3.1.l. La edad estará inversamente relacionada con la identificación con el rol laboral.

Hipótesis 3.1.m. Los hombres mostrarán una mayor identificación con el rol laboral que las mujeres.

Hipótesis 3.1.n. Los sujetos con mayor nivel de estudios expresarán una mayor identificación con el rol laboral que aquellos con menor nivel de estudios.

Hipótesis 3.1.o. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la identificación con el rol laboral entre trabajadores pertenecientes a producción y trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio.

Objetivo general 4

Analizar las relaciones entre el bienestar de los trabajadores y variables sociodemográficas y laborales.

Objetivos específicos

4.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con el bienestar (satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social) de los trabajadores.

Hipótesis 4.1.a. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en relación con la satisfacción laboral global.

Hipótesis 4.1.b. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores de producción y los de administración y laboratorio en relación con la satisfacción laboral global.

Hipótesis 4.1.c. Las mujeres expresarán un menor bienestar psicológico que los hombres.

Hipótesis 4.1.d. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores de producción y los de administración y laboratorio en relación con el bienestar psicológico.

Hipótesis 4.1.e. La edad estará inversamente relacionada con el apoyo social percibido tanto global como en los dos tipos (afectivo y confidencial).

Hipótesis 4.1.f. Las mujeres expresarán mayor apoyo social percibido tanto global como en los dos tipos (afectivo y confidencial).

Objetivo general 5

Analizar las relaciones entre los distintos elementos del significado del trabajo y entre estos y la satisfacción laboral.

Objetivos específicos

5.1. Relacionar los resultados valorados del trabajo con la centralidad relativa del trabajo de los trabajadores participantes.

Hipótesis 5.1.a. La centralidad relativa del trabajo estará relacionada con los resultados valorados del trabajo, más concretamente a mayor centralidad, mayores puntuaciones en el valor expresivo del trabajo y menores puntuaciones en los ingresos como resultado.

5.2. Relacionar la centralidad relativa del trabajo con la satisfacción laboral

Hipótesis 5.2.a. La centralidad relativa del trabajo estará relacionada con la satisfacción laboral global, la satisfacción con el sueldo, la satisfacción con las relaciones interpersonales, la satisfacción con el supervisor y la satisfacción con la seguridad del empleo.

5.3. Determinar en qué medida los resultados valorados del trabajo y la satisfacción laboral son variables predictivas de la centralidad del trabajo.

Objetivo general 6

Establecer una tipología de trabajadores en función de los distintos patrones de significado de trabajo encontrados en el puesto de trabajo de los participantes del estudio.

Objetivos específicos

6.1. Identificar los factores de clasificación de los sujetos en función de los distintos elementos del significado del trabajo.

6.2. Establecer grupos de trabajadores en función de los patrones del significado del trabajo observados.

3. Método

3.1. Participantes

El universo está constituido por todas las personas trabajadoras mayores de 50 años en activo que hay en España. La población diana fue el conjunto de trabajadores y empleados de las empresas pertenecientes a la Asociación de Industrias Químicas y Básicas (AIQB) de la provincia de Huelva. Se seleccionó la muestra de estudio a través de un muestreo incidental o errático, pero siguiendo los criterios anteriormente citados.

De este modo, las personas que componen la muestra se caracterizan por reunir los siguientes requisitos: a) empleados en alguna de las empresas de la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de Huelva y b) trabajadores con 50 o más años.

Empleados en alguna de las empresas de la AIQB. La elección del conglomerado de empresas del Polo Químico de la Provincia de Huelva responde al hecho de que se trata del sector productivo más importante de la misma. Desde hace cuatro décadas, estas compañías han desarrollado su función empresarial en Huelva y sus alrededores, convirtiéndose en un elemento clave para el equilibrio sectorial y el desarrollo económico. Se trata del principal inversor privado en la provincia de Huelva y aporta el 10% del empleo y del producto interior bruto de la provincia. Por otro lado, la fuerte presencia de la AIQB en todos los ámbitos de la ciudad de Huelva junto con su interés por la innovación y la investigación ha facilitado el acceso a la población de estudio y la recogida de datos.

Otra de las razones de la elección de trabajadores de las empresas de la AIQB se relaciona con la obtención de una muestra lo más homogénea posible, es decir, trabajadores que pertenecieran a la misma empresa o grupo de ellas y pertenecientes al mismo sector de producción. Con ello se facilita una mayor fiabilidad y validez de los instrumentos y de las escalas utilizadas, se limita en cierta manera la influencia de variables extrañas y se justifica la descripción y el establecimiento de relaciones entre variables. Además, la estructura de funcionamiento de las empresas de procesamiento de productos químicos y básicos muestra una estructura donde las categorías y los grupos ocupacionales se hallan bien definidos y diferenciados, estableciéndose de forma clara las categorías relacionadas con la producción y el trabajo en las plantas químicas y las categorías pertenecientes a los servicios de administración y de laboratorio. La existencia de tipologías laborales claramente particulares pero dentro de la misma organización, asociación y sector de producción permite comprobar las diferencias entre ambos grupos.

El tiempo que lleva la AIQB en la provincia de Huelva (alrededor de 40 años) conlleva, por otro lado, que sus empresas asociadas posean un número considerable de trabajadores que superen los 50 años, esto es, que han desarrollado su carrera profesional en dichas empresas durante bastante tiempo en un entorno laboral relativamente similar y homogéneo. En este sentido, las empresas de la Asociación de Industrias Química y Básicas “ofrecen” el tipo de trabajador en relación con la edad objeto de estudio de este trabajo. A ello hay que añadirle que en este sector productivo son frecuentes las reestructuraciones de plantillas, más aún con la crisis económica actual en la que los expedientes temporales de empleo y las prejubilaciones son consideradas como las medidas “no traumáticas” más utilizadas para ello. La inmensa mayoría de los trabajadores del Polo Químico de Huelva y de Palos de la Frontera conocen la existencia de estos planes, por lo que la posibilidad de la transición de la vida activa al retiro no les es desconocida. En suma, la población elegida reúne a nuestro juicio los aspectos que caracterizan al universo de los trabajadores maduros pero referidos al sector químico y básico de la producción de productos.

Trabajadores de más de 50 años. Según las teorías del desarrollo de la carrera (Super), de la orientación (Hovland) y del envejecimiento (Erikson) y junto con las tendencias actuales en el mercado de trabajo respecto a los trabajadores maduros (prejubilaciones y expedientes de regulación de empleo), en torno a los 50 años los

trabajadores se enfrentan a varias transiciones (Rodríguez-Moreno, 1992): intralaborales y vitales. Todo ello ocurre en un momento en el que la persona entra de lleno en una etapa donde sus habilidades, competencias y conocimientos han llegado a su apogeo y donde su desempeño y eficacia en su puesto de trabajo es altamente satisfactorio. El estudio de lo que significa el trabajo en este momento, así como el abordaje de otros aspectos importantes (satisfacción en el trabajo, bienestar psicológico, apoyo social percibido), permiten la comprensión y la predicción de las conductas laborales, tanto desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos como desde la preparación para una posible salida del mercado de trabajo. El estudio del desarrollo del rol y la carrera laboral no debe limitarse únicamente a la transición desde el sistema educativo a las organizaciones laborales, sino que es igualmente necesario abarcar todo el ciclo vital. Es muy posible que a raíz del envejecimiento de la población trabajadora en activo el abordaje de las etapas finales previas al retiro laboral adquirirá cada vez más y más importancia. Y consecuentemente conocer lo que significa el trabajo -como valor, como actitud que influye en el comportamiento laboral y organizacional- es fundamental.

3.1.1. Descripción de la muestra

De los 347 trabajadores que constituyen la población de estudio se obtuvo una muestra final de 162 empleados y empleadas de las empresas de la AIQB de Huelva. Se obtuvo el 46,78% del total de la población diana, lo cual es indicativo de la representatividad de los datos sobre el total de la población de estudio.

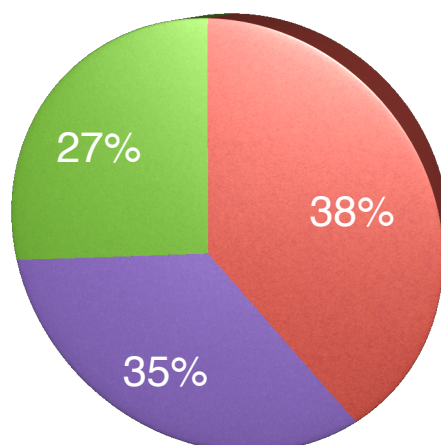
La muestra está compuesta por 162 trabajadores en activo, con más de 50 años y empleados en alguna de las empresas pertenecientes a la Asociación de Industrias Químicas y Básicas de la provincia de Huelva. A continuación se describe la muestra en función de las variables sociodemográficas y laborales evaluadas.

En relación con la variable sexo, la muestra estuvo formada por 134 hombres (84,3%) y 25 mujeres (15,7%). La media de edad de las personas encuestadas se situó alrededor de los 54 años ($M = 54,48$) con una edad mínima de 50 años y máxima de 58 años. La desviación típica fue de 3,12. A partir de la variable edad se generó una nueva variable ordinal donde los sujetos fueron agrupados en tres intervalos de edad determinados por la distribución de esta variable en la muestra. Se establecieron tres grupos, el primero de los cuales quedó conformado por 61 sujetos con edades comprendidas entre 50 y 53 años (37,9%), un segundo grupo de 56 personas entre 54 y 56 años (34,8%) y un tercer y último grupo de 44 personas con 57 y más años (27,3%) (Figura 8).

En relación con la variable nivel de estudios, la distribución de la muestra aparece recogida en la Figura 9. De la Figura 9 puede observarse que mayoritariamente los sujetos de la muestra cursaron estudios primarios (32,9%) y formación profesional (32,9%). Un 17,1% de los participantes declararon haber realizado estudios secundarios y un 13,9% expresó haber terminado formación universitaria. Por último, cerca de un 3% manifestó no haber cursado ningún tipo de enseñanza (2,5%).

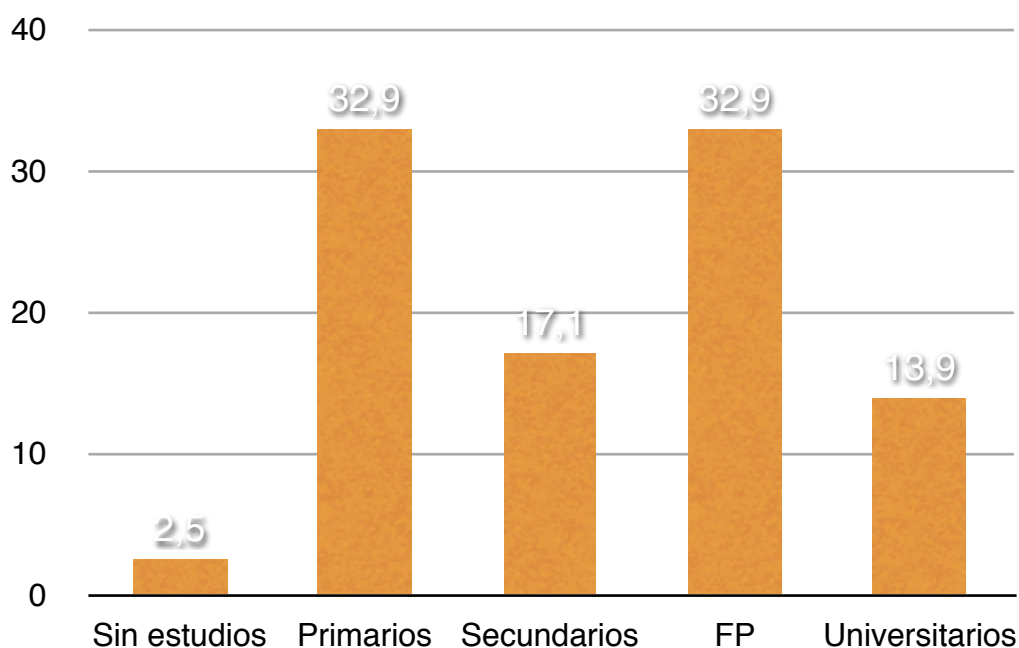
● 50-53 años ● 54-56 años ● 57 y + años

Figura 8: Distribución de la muestra en función de la edad



Al igual que con la variable edad, la variable nivel de estudios fue recodificada en dos categorías con el objeto de facilitar los análisis para la puesta a prueba de las hipótesis formuladas. Se establecieron dos grupos: bajo nivel de estudios y alto nivel de estudios. El primero incluyó a las personas sin estudios, con estudios primarios y con estudios secundarios (52,9% del total de la muestra), es decir, personas que han realizado un tipo de enseñanza básica la cual no posee un carácter profesional con el objetivo concreto de adquirir competencias, destrezas y habilidades para el desempeño de una profesión. La segunda categoría agrupó a los sujetos que han cursado estudios de formación profesional o estudios universitarios (47,1% de la muestra) y, en oposición al grupo anterior, se trata de personas que han realizado una formación cuya finalidad es la capacitación para el ejercicio y desempeño de una ocupación determinada.

Figura 9: Distribución de la muestra en función del nivel de estudios



La media de años de experiencia laboral de los participantes del estudio se situó en torno a los 28 años ($M = 28,06$), con una desviación típica de 4,83. El mínimo de años de experiencia laboral obtenido fue 20 años mientras que el máximo fue 35 años. Respecto al tipo de contrato, el total de la muestra expresó poseer un contrato indefinido (100%). En relación a la antigüedad en el puesto de trabajo, la media, expresada en años, fue de 20,1 con una desviación típica de 10,25. La mínima antigüedad en el puesto obtenida fue de 1 año mientras que la máxima fue de 35 años. En relación con la categoría, los sujetos se distribuyeron en las dos categorías profesionales de la siguiente forma: 108 trabajadores pertenecientes a producción y procesos en planta (67,9%) y 51 trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio.

En la muestra se observó una relación estadísticamente significativa entre la categoría profesional y el sexo ($\chi^2 (1, N = 156) = 31,43, p < .01$). El grupo de producción y procesos en planta está formado casi en su totalidad por hombres (95,3%) mientras que en el grupo de administración y laboratorio hay una mayor presencia femenina, si bien nuevamente los hombres (60%) superan a las mujeres. Estos resultados son congruentes con el pronóstico esperado sobre la composición de los grupos profesionales y refleja igualmente la incorporación y la presencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo de la sociedad española de hace tres décadas. En consecuencia, existe una clara contaminación entre estas dos variables. Para diferenciar los efectos debidos al sexo, los análisis de la variable categoría profesional utilizarán sólo a los hombres, mientras que los análisis de la variable sexo utilizarán aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes al grupo de administración y laboratorio. Respecto a la relación entre las variables nivel de estudios y categoría profesional, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las categorías profesionales en función del nivel de estudios.

Respecto a las exigencias del puesto de trabajo, la Tabla XIII muestra los distintos aspectos del trabajo que los sujetos perciben que su trabajo les exige.

Tabla XIII: Percepción de las exigencias del puesto de trabajo		
Aspectos del trabajo	Sí	No
Actividad física muy importante	33,1%	66,9%
Actividad intelectual/mental muy importante	43,4%	56,6%
Tomar decisiones complicadas en poco tiempo	33,3%	66,7%
Atención/concentración muy alta y continua	66%	34%
Reacción rápida ante tareas complicadas	50,9%	49,1%
Memorizar mucha información	44,4%	55,6%
Actualización (cursos, formación) frecuente	23,1%	76,9%

El 66% de los sujetos percibieron que su puesto de trabajo exige una atención y concentración muy alta y continua y la mitad (50,9%) consideró que es necesario una reacción rápida ante tareas complicadas en el desempeño de su trabajo. Memorizar

mucha información y datos (44,4%) y exigencias de una actividad intelectual o mental muy importante (43,4%) fueron los dos siguientes requisitos enunciados por los sujetos. Cerca de un tercio del total de la muestra consideró que su trabajo le exige la toma de decisiones complicadas en poco tiempo (33,3%) y una actividad física muy importante (33,1%). Por último, sólo un 23,1% de los sujetos consideraron que su puesto de trabajo requiere muchos cursos de formación y reciclaje para estar al día.

Agrupando las respuestas de los sujetos, las exigencias escogidas por los mismos ordenadas según el número de veces elegidas pueden observarse en la Tabla XIV.

Tabla XIV: Análisis descriptivo de la percepción de las exigencias del puesto de trabajo			
Item	Rango	Frec	%
Atención/concentración muy alta y continua	1	107	22,7
Reacción rápida ante tareas complicadas	2	82	17,4
Memorizar mucha información	3	71	15
Actividad intelectual/mental muy importante	4	69	14,6
Actividad física muy importante	5	53	11,2
Tomar decisiones complicadas en poco tiempo	6	53	11,2
Actualización (cursos, formación) frecuente	7	37	7,8

Las exigencias del puesto que más frecuentemente se eligieron fueron la atención y concentración muy alta y continua (22,7%) y la reacción rápida ante tareas complicadas (17,4%). Las exigencias menos elegidas por los sujetos fueron la actividad física muy importante (11,2%), la toma de decisiones complicadas en poco tiempo (11,2%) y la actualización frecuente para estar al día (7,8%).

Se observaron diferencias estadísticamente significativas entre las exigencias percibidas por los sujetos en relación al desempeño del puesto de trabajo y la categoría profesional, más concretamente en relación con las exigencias de una actividad física importante, la reacción rápida ante tareas complicadas y la necesidad de actualización y reciclaje. Los trabajadores pertenecientes a producción manifestaron con mayor frecuencia la exigencia de un esfuerzo físico importante en sus puestos de trabajo que aquellos que trabajan en administración y laboratorio (χ^2 (1, N = 129) = 15,35, $p < .01$) y percibieron con más frecuencia la necesidad de reaccionar rápidamente ante tareas complicadas (χ^2 (1, N = 134) = 4,63, $p < .05$). Sin embargo, los empleados de administración y laboratorio expresaron en más casos la necesidad de cursos y de formación para estar al día en sus trabajos que los trabajadores de producción en planta (χ^2 (1, N = 132) = 14,15, $p < .01$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y las exigencias percibidas en el puesto de trabajo.

Finalmente, el 87,7% de los sujetos manifestaron que en su empresa se llevan o se han llevado a cabo planes de prejubilación frente al 11,3% que expresa lo contrario, es decir, no se ha realizado ningún tipo de medida de desvinculación en sus empresas.

En resumen, como se puede observar, la muestra se compuso mayoritariamente de hombres (84,3%). La media de edad de la muestra se situó alrededor de los 54 años, con una edad mínima y máxima de 50 y 58 años respectivamente. Atendiendo a los grupos de edad, el grupo más numeroso fue el formado por los sujetos con edades comprendidas entre 50 y 53 años (37,9%), seguido de aquellos entre 54 y 56 años (34,8%) y por los trabajadores de 57 y más años (27,3%). Respecto al nivel de estudios, los sujetos realizaron estudios primarios (32,9%) y de formación profesional (32,9%) principalmente. El 17,1% de la muestra declaró haber cursado estudios secundarios mientras que el 13,9% expresó tener estudios universitarios. Sólo el 2,5% del total de la muestra no realizó ningún tipo de estudios. Algo más de la mitad de la muestra se caracterizó por un bajo nivel de estudios (52,9%) frente al 47,1% con un alto nivel de estudios.

En relación con los años de experiencia laboral, la media de años trabajadores se situó en torno a los 28 años ($M = 28,06$). Todos los sujetos declararon tener contratos indefinidos. La puntuación media de años ocupados en el puesto de trabajo actual fue de 20 años ($M = 20,1$). El 67,9% de los trabajadores pertenecían o ejercían su trabajo en la producción de planta mientras que el 32,1% de los sujetos desempeñaban sus tareas en administración y laboratorio. Del total de trabajadores en producción y procesos de planta, la inmensa mayoría fueron hombres (95,3%); en el grupo de administración y laboratorio la proporción de hombres y mujeres fue más equilibrada, 60% y 40% respectivamente. La mayoría de la muestra (87,7%) expresó que en sus empresas se realizan o se han llevado a cabo planes de prejubilación.

Respecto a las exigencias percibidas en el puesto de trabajo, el 66% de los sujetos expresaron que requieren de una atención y concentración muy alta y continua frente a un 50,9% que declaró necesitar una reacción rápida ante tareas complicadas en el desempeño de su trabajo. Le siguen el 44,4% de los trabajadores que expresaron requerir la memorización de mucha información y datos y el 43,4% cuya trabajo precisa de una actividad mental o intelectual muy importante. Cerca de un tercio de la muestra manifestó que sus puestos de trabajo les exigen la toma de decisiones complicadas en todo momento (33,3%) y una actividad física muy importante (33,1%). Tan sólo el 23,1% expresó que requiere de la realización de cursos de formación y reciclaje para estar al día. Agrupando las respuestas de los sujetos, las exigencias del puesto que más frecuentemente aparecieron requeridas por los trabajadores fueron alta atención y concentración (22,7%) y la reacción rápida ante tareas complicadas (17,4%). Las exigencias menos frecuentes fueron la actividad física muy importante (11,2%), la toma de decisiones complicadas en poco tiempo (11,2%) y la actualización de conocimientos mediante cursos o formación (7,8%). Los trabajadores de producción expresaron requerir un esfuerzo físico muy importante y la reacción rápida ante tareas complicadas con mayor frecuencia que los empleados de administración y laboratorio; por el contrario, estos últimos declararon con mayor frecuencia la necesidad de realizar cursos de actualización para estar al día que sus homólogos de producción.

3.2. Variables e instrumentos

Los cuestionarios utilizados evalúan ciertos aspectos que configuran el constructo del significado del trabajo, además de ciertas características sociodemográficas y laborales e indicadores de bienestar, lo que permite obtener una visión lo más completa y global y posible de la dimensión individual. La mayoría de ellos provienen de la adaptación al español realizada por Peiró, et al. (1993) de los cuestionarios desarrollados desde los planteamientos teóricos de la investigación del grupo MOW (1987) y WOSY (1989), y utilizados en posteriores investigaciones como las de Díaz-Vilela (1994, 1997), Valls y Martínez-Vicente (2004), Calvo, et al. (2004) o Pérez-González y Díaz-Vilela (2005). Por otro lado, los cuestionarios de corte cuantitativo son complementados con el análisis de contenido de las respuestas a un cuestionario en formato abierto de respuestas de variables relativas a las representaciones sociales del trabajo, dentro del marco de la Teoría de las Representaciones Sociales de Moscovici (1984). Estos instrumentos de evaluación fueron recogidos en un cuestionario final o batería de instrumentos. Los cuestionarios utilizados en este estudio se recogen en el Anexo I. A continuación se enumeran los instrumentos usados:

1. Variables sociodemográficas: edad, sexo, nivel de estudios.
2. Variables laborales: años de experiencia laboral, antigüedad en el puesto de trabajo, tipo de contrato, categoría profesional, exigencias del puesto de trabajo y existencia de prejubilaciones previas en la organización.
3. Significado del Trabajo: Centralidad del trabajo, Normas Sociales sobre el trabajo, Definiciones del trabajo, Valores laborales e Identificación con el rol laboral.
4. Representaciones Sociales del trabajo: Campo representacional del trabajo, Categorización Social del trabajo, paro y prejubilación, Percepción de la situación actual del trabajo y Atribuciones sobre dicha situación, Estereotipos del trabajador, parado y prejubilado.
5. Indicadores de bienestar y de ajuste personal: Satisfacción laboral, Bienestar Psicológico general, Apoyo Social percibido y variables psicosociales relacionadas con el tiempo libre.

En la elección de las baterías y de las escalas se han tenido en cuenta una serie de criterios para su inclusión y para facilitar en lo posible la cumplimentación de los mismos. En líneas generales, todos los instrumentos presentan las siguientes características:

1. Los instrumentos y cuestionarios provienen de líneas de investigación relacionadas con el desarrollo del rol laboral (conducta organizacional, socialización laboral, transiciones laborales, consecuencias psicológicas del desempleo, etc.) y del estudio de las representaciones sociales. Los instrumentos han sido extraídos de estudios empíricos y adaptados a las peculiaridades de la investigación.
2. Los cuestionarios han sido seleccionados en función de sus propiedades psicométricas. Se trata de instrumentos que han sido utilizados en estudios

anteriores y que han mostrado una fiabilidad y validez satisfactorios en los contextos de investigación donde se han aplicado.

3. Se incluyen cuestionarios tanto cuantitativos como cualitativos. Ello permite obtener una visión lo más global y comprehensiva posible del fenómeno de estudio, complementándose las informaciones registradas desde distintas herramientas.
4. La mayoría de las escalas consta de un reducido ítems, es decir, son versiones reducidas. La experiencia acumulada en los estudios que utilizan una gran cantidad de variables aconseja incluir instrumentos breves con el fin de evitar en la medida de lo posible el cansancio, la sobresaturación de información y el aburrimiento de los participantes. Este aspecto es de gran importancia cuando se trata de realizar encuestas a trabajadores de edad madura, ya que suelen mostrarse reticentes a contestar si ven un gran número de preguntas. Por otro lado, dada la edad de las personas a las que va dirigido el cuestionario, se ha utilizado un formato y tamaño de letra superior a lo normal para evitar el cansancio y la incomodidad a la vez que se facilita su lectura y cumplimentación.
5. Los instrumentos son sencillos. Dado que en la población de estudios existen personas con un nivel educativo bajo, se ha tratado en la medida de lo posible adecuar el procedimiento de aplicación, las instrucciones y el enunciado de los ítems a dicho nivel.
6. En cuanto al formato de aplicación, la batería de cuestionarios está configurada como un cuadernillo de tamaño A4 y se aplica en forma de entrevista estandarizada. Sólo unos pocos se presentan en formato de autoinforme o están diseñados para ser cumplimentados por el sujeto con la ayuda del entrevistador.

En resumen, los instrumentos se apoyan en una amplia tradición de estudios que ponen de manifiesto su relevancia teórica y sus propiedades psicométricas satisfactorias. Todos los instrumentos han sido utilizados en estudios con poblaciones españolas, por lo que se trata de instrumentos convenientemente adaptados y validados. Finalmente, el objetivo del estudio y el tipo de muestra aconsejaron la elección de instrumentos breves, sencillos y comprensibles.

3.2.1. Variables sociodemográficas y laborales

Se elaboró un cuestionario para la medición de las variables sociodemográficas y laborales expresamente para este estudio. En él se recogen, mediante preguntas directas, datos personales como el sexo, la edad y el nivel de estudios y de carácter profesional como la categoría profesional, los años de experiencia laboral, la antigüedad en el puesto de trabajo, las exigencias percibidas del puesto de trabajo y la existencia de prejubilaciones en la empresa.

Sexo. La variable “sexo” es entendida para el presente estudio de acuerdo con Unger (1979), quien plantea la conveniencia de utilizar el sexo físico o biológico como

único referente diferenciador de mujeres y hombres. En este sentido, Eagly (1987) y Deaux (1985) también afirman que el sexo hace referencia a las categorías determinadas biológicamente de hombres y mujeres. Para esta variable se establecieron dos categorías de respuesta: hombre o mujer.

Edad. Se entiende por la variable “edad” el número de años que lleva vividos la persona en el momento en que ésta es evaluada. En este estudio, la edad es concebida como un indicador o reflejo del tipo de socialización recibida, ya que existe evidencia empírica que pone de manifiesto la existencia de diferencias en una gran diversidad de aspectos psicosociales (actitudes, creencias, normas, valores, preferencias, etc.) en función de la cohorte de edad. Para la edad se estableció una categoría de respuesta abierta en la que la persona debía indicar su edad correspondiente.

Nivel de estudios. El “nivel de estudios” es considerado como el grado de instrucción y formación reglada que ha recibido la persona. Al igual que la edad, se considera el nivel educativo como un reflejo de las diferentes experiencias relacionadas con su grado de cualificación y preparación para acceder al mercado laboral, así como su ubicación dentro de dicho mercado. En función del sistema anterior (Ley General de Educación, 1970) al actual, dada la edad de los sujetos a quienes va dirigida la investigación, se distinguieron las siguientes categorías en cuanto al grado de instrucción o el nivel educativo alcanzado: sin estudios, estudios primarios (Graduado Escolar y Educación General Básica), estudios secundarios (Bachillerato), estudios de Formación Profesional, estudios Universitarios y Doctorado. Posteriormente estas categorías fueron organizadas en dos grupos: bajo nivel de estudios (sin estudios reglados, estudios primarios, estudios secundarios) y alto nivel de estudios (estudios de Formación Profesional, estudios Universitarios y Doctorado). El segundo grupo se distingue del primero en tanto que se trata de una formación más académica, profesional y específica para la inserción laboral en una determinada ocupación o profesión.

Años de experiencia profesional. Se entiende la variable “años de experiencia laboral” como el número de años que la persona lleva trabajando en su vida. Esta variable hace referencia al grado de socialización laboral de la persona a lo largo de su vida. Dicha variable fue medida a través de una categoría de respuesta abierta donde el participante tenía que indicar el número de años trabajados a lo largo de su vida.

Tipo de contrato. La variable “tipo de contrato” se refiere a la relación contractual que tiene la persona con la empresa en la que trabaja. Las distintas modalidades contractuales indican diferentes grados de estabilidad laboral y económica. Esta variable fue medida a través de seis categorías de respuesta: en prácticas, fin de obra, indefinido o fijo, funcionario, autónomo y sin contrato.

Antigüedad en el puesto de trabajo. La variable “antigüedad en el puesto de trabajo” hace referencia al número de años que la persona lleva trabajando en el mismo. La “antigüedad” es concebida como un indicador, por un lado, del grado de socialización recibido en un puesto de trabajo y en la empresa, y por otro lado de la etapa de la carrera profesional en la que se encuentra la persona. Para la medición de la variable se utilizó una categoría de respuesta abierta en la que el sujeto indicaba el número de años en el puesto de trabajo actual.

Categoría profesional. Se entiende por “categoría profesional” el tipo de puesto de trabajo que desempeña una persona, el cual comporta una serie de características que le diferencian de otro puesto de trabajo. Esta variable fue medida mediante una categoría de respuesta abierta en la que el sujeto indicaba su categoría profesional. Las respuestas de los sujetos fueron recodificadas teniendo en cuenta las siguientes categorías ocupacionales según Peiró, et al. (1993):

1. Operarios no expertos en sistemas complejos de información. Se trata de puestos de trabajo cuyo contenido lo integran principalmente tareas que implican el manejo de datos e información. Forman parte de este grupo puestos de operador de teletipos, operadores de mini o microordenadores, oficinistas, analistas de laboratorio y en general operarios de equipos que seleccionan, calculan, resumen y registran datos. Se excluyen los puestos de programador e informático que requieren un alto nivel de cualificación. Este grupo ocupacional será denominado como “administración y laboratorio”.
2. Operarios de máquinas de producción y manufactura. Se trata de puestos cuyo contenido lo integran principalmente tareas que implican el manejo de objetos. Entre los puestos que componen este grupo se encuentran operarios de planta, matriceros, ajustador-montador, soldador, tornero, etc. Asimismo se excluyen los puestos de mecánico, montador de componentes electrónicos y operarios de robots. Este grupo ocupacional será denominado “producción y procesos en planta”.

Exigencias del puesto de trabajo. La variable “exigencias del puesto de trabajo” se refiere a las exigencias que la persona percibe que demanda el desempeño del puesto de trabajo que ocupa. Se trata de siete enunciados que hacen referencia a distintos aspectos del trabajo (demandas físicas y psicológicas, toma de decisiones, atención y concentración, reacción a estímulos, memorización y actualización de conocimientos) con los que el sujeto está de acuerdo o no. Estos ítems están extraídos de acuerdo con la teoría de Warr sobre la relación entre edad y desempeño laboral (Warr, 1993, 1994).

Planes de prejubilación previos. Esta variable hace referencia a si se han aplicado planes de prejubilación con anterioridad en la empresa donde el sujeto realiza su trabajo. Ello se relaciona con la idea que tiene el sujeto de lo que es un plan de prejubilaciones, así como el conocimiento del uso de esta herramienta de gestión del personal por parte de la organización. Para evaluar esta variable se le preguntó al participante si se llevan o se han llevado a cabo planes de prejubilación en su empresa, siendo dos las categorías de respuesta (sí/no).

3.2.2. Significado del trabajo

De acuerdo con el equipo MOW (1987), Peiró, et al. (1993) y Salanova, et al. (1996) se entiende el “significado del trabajo” como una actitud psicosocial hacia el trabajo que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo. Dicha actitud está compuesta por aspectos cognitivos (creencias, informaciones y conocimientos), afectivos (valores, metas y emociones) y predisposicionales o intencionales de la conducta, y es susceptible a

cambios y modificaciones dependientes de las experiencias personales y de los cambios que se produzcan en aspectos contextuales y situacionales. El significado del trabajo se considera como un constructo psicológico multidimensional y es definido en términos de cinco factores o dimensiones principales: la centralidad del trabajo como un rol de vida, las normas sociales hacia el trabajo, los resultados valorados del trabajo y las metas laborales y la identificación con el rol laboral. Esas dimensiones aparecen recogidas en el cuestionario sobre significado del trabajo utilizado por el equipo MOW (1987).

Las escalas del estudio MOW fueron construidas por un grupo de investigadores pertenecientes a un macroequipo de investigación internacional entre 1981 y 1987. Estas escalas tratan de evaluar un conjunto de creencias, actitudes y valores que conforman el significado del trabajo como un constructo psicológico multidimensional. El cuestionario contiene seis escalas, dos para las dimensiones de centralidad del trabajo (centralidad absoluta del trabajo y centralidad relativa), una para las dimensiones de las normas sociales, una para los resultados valorados del trabajo, una para las metas laborales y una para identificación con el rol laboral. En general, según Ruiz-Quintanilla (1991) el cuestionario MOW permite evaluar el significado del trabajo con una buena fiabilidad y validez, comprobada además en comunidades de diferentes lenguas (las versiones china, holandesa, inglesa, francesa, alemana, hebrea, japonesa, española, portuguesa, eslovaca, polaca y húngara han sido validadas).

Las principales dimensiones teóricas del modelo heurístico del significado del trabajo han sido confirmadas mediante la exploración de la estructura empírica del constructo. El grupo MOW (1987), en su estudio llevado a cabo en ocho países industrializados y con dos muestras compuestas por un total de 8.800 sujetos, obtuvo mediante un análisis de componentes principales 13 factores que daban cuenta del 58% del total de la varianza común. Esta estructura empírica ha sido replicada en cada uno de los países participantes del estudio. Por otra parte, Harpaz (1990), con una muestra con sujetos israelíes, encontró una estructura empírica similar a la obtenida por el grupo MOW. La única diferencia importante encontrada fue que las funciones del no-trabajo emergieron como factores que explicaban más varianza total. Harpaz (1990) señala que estos resultados sugieren la importancia de la familia y de la religión en la sociedad israelí. Además, también se comprobó en su investigación la influencia de variables macro (cultura y país) sobre la estructura del significado del trabajo al igual que en el estudio del grupo MOW (1987).

Respecto a la fiabilidad de las escalas del grupo MOW, los autores apuntan que éstas resultan homogéneas e internamente consistentes, aunque no indican los coeficientes alfa correspondientes. No obstante, debido al tratamiento estadístico que realiza el grupo MOW orientado a la formación de índices centrales del significado del trabajo mediante el agrupamiento de variables distribuidas por toda la encuesta, se calcularon las correlaciones entre los distintos índices encontrados y cada una de las variables incluidas en las escalas, así como entre los índices y la suma de las variables incluidas. Se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas ($p < .01$) entre el índice de centralidad del trabajo y la variable centralidad absoluta del trabajo ($r = .82$). Asimismo, respecto a las variables relacionadas con las metas laborales se registraron correlaciones ($p < .01$) de .34 para el factor social, .77 para el factor económico o instrumental y entre .54 y .70 para el factor expresivo.

En este estudio se ha observado las siguientes correlaciones entre centralidad relativa del trabajo y los resultados valorados del trabajo como intrínseco ($r = .446$, $p < .01$), como estatus ($r = .310$, $p < .01$), como servicio a la sociedad ($r = .272$, $p < .01$), como modo de mantenerse ocupado ($r = .270$, $p < .01$) y por los contactos sociales ($r = .215$, $p < .01$), pero no con los ingresos ($r = -.102$, n.s.). También la correlación entre la centralidad relativa del trabajo y la identificación con el rol laboral fue significativa y directa ($r = .261$, $p < .01$).

Centrándonos en el ámbito de nuestro país, las escalas del MOW han sido adaptadas posteriormente al contexto español por Salanova, et al. (1987) y Peiró, et al. (1993) entre otros autores. En general, las conclusiones coinciden en valorar a favor y de manera positiva el grado de adecuación de las escalas. En la adaptación realizada por Peiró, et al. (1993), con una muestra de 416 jóvenes de ambos sexo empleados en dos grupos ocupacionales (administrativos y operarios de máquinas de producción y manufactura), se obtuvieron datos empíricos que, en general, confirman la estructura empírica del constructo, así como datos de fiabilidad y validez que permiten el uso del cuestionario en su versión española. Con una muestra total de 739 personas seleccionadas al azar y representativas de la isla de Tenerife y aplicando el cuestionario MOW adaptado al español, Díaz-Vilela (1997) encontró una primera solución factorial con rotación ortogonal varimax de 14 factores, de los cuales rotó 13 de ellos para adecuarse a los resultados de las investigaciones realizadas por el MOW (1987) y Harpaz (1990). Finalmente Díaz-Vilela (1997) replicó de manera muy fiable la estructura encontrada internacionalmente. Con el objetivo de profundizar en la estructura factorial del significado del trabajo y la centralidad del mismo, Pérez-González y Díaz-Vilela (2005), nuevamente con población tinerfeña, llevaron a cabo dos estudios con dicho propósito. En el primer estudio, con 128 estudiantes de Psicología de la Universidad de la Laguna, se observaron 11 factores que explicaron el 66,6% de la varianza total conformando una estructura que, si bien no replicaba exactamente, tendía a la estructura teórica propuesta por el grupo MOW (1987). En el segundo estudio, con 169 sujetos seleccionados aleatoriamente de la población de Tenerife, se obtuvieron 10 factores que dieron cuenta del 63,3% del total de la varianza y que se aproximaron a la estructura descrita por el grupo MOW (1987) y Harpaz (1990). Estos autores consideraron que los factores obtenidos en las investigaciones podían agruparse en los dominios propuestos por el grupo de investigación MOW (1987) y considerarlos como una réplica de la estructura hallada anteriormente. A continuación se exponen las distintas dimensiones del cuestionario MOW junto con sus escalas de medida y las propiedades psicométricas de las mismas.

Centralidad del trabajo. La “centralidad del trabajo” es definida por el grupo MOW (1987) como “una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de una persona” (p.71) y como “el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento del tiempo” (p.81). El primer componente implica la creencia del trabajo como un rol de vida y se refiere a la centralidad del trabajo en la identidad personal. Es un valor general hacia el trabajo en términos absolutos, no al trabajo específico que se realiza, y está determinado fundamentalmente por la socialización pasada del individuo. Este componente tiene dos características principales: la identificación con el trabajo y la implicación para y el compromiso con el trabajo.

El segundo componente de la “centralidad del trabajo” implica una decisión sobre esferas preferidas de la vida y se refiere a la centralidad de la actividad laboral en el momento presente de la vida, en relación con otras actividades o aspectos también importantes como la familia, el tiempo libre, la religión o la comunidad. Es una valoración del rol del trabajo en términos relativos y está más determinada por la situación de la persona.

Para medir los dos componentes de la “centralidad del trabajo” los autores del grupo MOW (1987) utilizaron la escala *Work Centrality* donde se recogen dos procedimientos distintos que permiten diferenciar entre la centralidad absoluta del trabajo (medida del primer componente) y la centralidad relativa del trabajo (medida del segundo componente). Los dos procedimientos de medida son neutrales, es decir, miden la importancia que los individuos conceden al trabajo en sus vidas en un momento determinado con independencia de las razones por las cuales el trabajo es importante (o no) para ellos. A partir de estos instrumentos de medida se elabora un índice global de centralidad e importancia del trabajo, ya que a juicio de los investigadores del grupo MOW (1987) la evaluación de la centralidad e importancia del trabajo implica necesariamente tener en cuenta tanto la centralidad absoluta como la relativa en comparación con otras esferas vitales.

La escala de centralidad absoluta del trabajo del grupo MOW (1987) explora la centralidad del trabajo mediante una escala de un solo elemento de siete puntos sobre la cuestión “¿Cuán importante y significativo es el trabajo en su vida?”. Esta pregunta va acompañada de alternativas de respuesta de tipo likert que van desde 1 “es una de las cosas menos importantes” hasta 7 “es una de las cosas más importantes”. La escala de centralidad relativa del trabajo del grupo MOW (1987) evalúa la importancia atribuida al trabajo comparada directamente con la importancia de otras áreas significativas de la vida: la familia, la comunidad, el tiempo libre y la religión. Los sujetos asignan un total de 100 puntos entre estas áreas de manera que la importancia atribuida a una depende a la importancia dada a las demás.

En la adaptación realizada por Peiró, et al. (1993) los resultados descriptivos de la escala de centralidad absoluta del rol laboral arrojaron una media de 5,26 con una desviación típica de 1,18. Los resultados obtenidos por Calvo (2002) fueron similares: una puntuación media de 4,87 y una desviación típica de 0,97.

Respecto a la escala de centralidad relativa, Peiró, et al. (1993) no ofrecieron datos de consistencia interna o fiabilidad. De los cinco ámbitos considerados (familia, trabajo, religión, tiempo libre, participación social), la familia fue el más importante ($M = 33,9$) seguido por el tiempo libre ($M = 28,32$) y el trabajo ($M = 26,93$). Los ámbitos menos valorados fueron la participación social ($M = 6,33$) y la religión ($M = 4,37$). Peiró, et al. (1993) observaron una correlación entre los indicadores de centralidad absoluta y relativa del trabajo de .29 ($p < .01$).

Estas escalas fueron sometidas a una prueba piloto (ver el apartado de Procedimiento) con una muestra de 30 sujetos, donde se observaron problemas con la escala de centralidad relativa del trabajo. Al ser una escala de razón los sujetos expresaron dificultades de comprensión y en algunos casos la escala se dejó sin contestar. Por estos motivos y siguiendo a Cerrato, et al. (2003) se optó por utilizar un

nivel de medida interval con un gradiente bipolar (1 = nada importante y 10 = muy importante) con el cual los sujetos debían indicar la centralidad relativa de cada ámbito vital. La elección de una escala de 1 a 10 también estuvo motivada por los comentarios surgidos tras la prueba piloto. Los sujetos expresaron una mayor familiaridad y comodidad para contestar a las preguntas del cuestionario en esta escala, al haber sido evaluados y ser su uso habitual durante su etapa escolar y de formación. La fiabilidad en nuestro estudio medida a través del índice alfa de Cronbach fue de .62.

La escala de centralidad absoluta del trabajo no fue finalmente utilizada porque los participantes de la prueba piloto la consideraron como repetitiva, ya que figuraba a su juicio “la misma pregunta” en la escala de centralidad relativa del trabajo. Además, algunos sujetos manifestaron dudas respecto del enunciado en el sentido de si la pregunta se refería al trabajo en general o al trabajo que actualmente estaban desempeñando. Ya que no se quería renunciar a una medida del papel del trabajo en general en el estudio, se decidió eliminar la escala de centralidad absoluta y conservar la escala de identificación con el rol laboral. Si bien esta escala no ha sido incluida en algunos de los trabajos de validación del cuestionario MOW en el ámbito español, su carácter gráfico, el hecho de ser una escala de un elemento y su sencillez fueron razones de peso para añadirla a la batería final de cuestionarios. Esta última escala será descrita con mayor detalle más adelante.

Orientación normativa hacia el trabajo. La “orientación normativa hacia el trabajo” o normas sociales forma parte de una de las dimensiones centrales del significado del trabajo. Se trata de afirmaciones que la gente formula cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo, o cuando emite juicios sobre la justicia relativa al mundo del trabajo desde la perspectiva del individuo y de la sociedad (MOW, 1987). Estas creencias reflejan valores culturales y pueden variar entre países y culturas.

Existen dos tipos de orientaciones normativas basadas en el contrato social: aquéllas que ponen el énfasis en las obligaciones y deberes de la persona hacia la sociedad y las que resaltan los derechos de las personas y las obligaciones y deberes de la sociedad hacia las mismas. En definitiva, se refieren a la mayor o menor orientación de la gente hacia la consideración del trabajo como derecho y también con su consideración como deber.

La escala *Socials Norms About Work* del grupo MOW (1987) se compone de diez afirmaciones sobre la justicia relativa de los derechos y obligaciones de los individuos hacia la sociedad en relación con el trabajo. Todos los ítems tienen escalas de respuesta tipo likert. Los sujetos muestran el acuerdo o desacuerdo hacia esas creencias mediante la elección de cuatro alternativas de respuesta que van desde 1 “muy en desacuerdo” a 4 “muy de acuerdo”. Como se ha referido anteriormente, el grupo MOW (1987) no ofreció datos sobre la fiabilidad o consistencia interna ni análisis factoriales al respecto.

En el ámbito español, en la adaptación de la escala del grupo MOW por Salanova, et al. (1991) se utilizaron dos escalas para medir la variable “normas sociales del trabajo”: trabajo como derecho (3 ítems) y trabajo como obligación (3 ítems). Los coeficientes de fiabilidad obtenidos para las escalas de trabajo como derecho y como deber fueron .50 y .22 respectivamente. Posteriormente Peiró, et al. (1993) sometieron la escala del grupo MOW (1987) a diversos análisis de componentes principales. Finalmente, tras la

eliminación de algunos ítems, obtuvo una estructura factorial de dos factores con un porcentaje de varianza total explicada del 46%. Los dos factores registrados fueron:

1. Factor 1 (28,5%). Dimensión normativa del trabajo como derecho. Compuesto por los ítems “derecho a tener un trabajo”, “derecho a la formación en la empresa”, “derecho a un trabajo significativo” y “derecho a participar en decisiones sobre el trabajo”.
2. Factor 2 (17,5%). Dimensión normativa del trabajo como deber. Formado por los ítems “obligación de trabajar”, “obligación para ahorrar en el futuro” y “obligación de buscar nuevas formas de hacer bien el trabajo”.

Según Peiró, et al. (1993), la fiabilidad registrada de los factores (alfa de Cronbach) no fue muy elevada tanto en el factor del trabajo como derecho (.51) como en el trabajo como obligación (.48). No obstante, estos autores expresaron que si se tiene en cuenta el reducido número de ítems que componen cada dimensión (4 ítems para el Factor 1 y 3 para el Factor 2) podría considerarse aceptable los coeficientes obtenidos. Los coeficientes observados en nuestro estudio fueron .58 para la escala global, y .47 y .39 para la orientación hacia el trabajo como derecho y como deber respectivamente.

Definiciones del trabajo. La variable “definiciones del trabajo” hace referencia a cómo las personas definen el trabajo en un período concreto de su vida (por ejemplo, antes, durante y después del proceso de socialización laboral) y en un momento, lugar y cultura determinada (MOW, 1987). El significado que el trabajo tiene para los sujetos es el reflejo de una determinada estructura laboral, de ahí la importancia de detectar los posibles modos de definir un fenómeno de tal relevancia y complejidad en la vida de las personas.

La variable “definiciones del trabajo” se ha operacionalizado a través del instrumento *Definitions of Work* del grupo MOW (1987), adaptado al español por Peiró, et al. (1993). Este instrumento evalúa cuáles son las principales definiciones que la gente utiliza cuando se refiere al trabajo. Consta de 14 definiciones de las cuales los individuos tienen que seleccionar cuatro jerárquicamente en función de su adecuación para describir su concepción de trabajo. Ni el grupo MOW (1987) ni Peiró, et al. (1993) ofrecieron datos sobre su consistencia interna. Estos últimos observaron que las definiciones más frecuentemente elegidas por jóvenes en su primer empleo fueron “si recibes dinero por ello” y “si al hacerlo te sientes miembro de un grupo”. Las definiciones menos escogidas por los jóvenes fueron “si no es agradable”, “si es físicamente fatigante” y “si es mentalmente fatigante”.

Valores laborales. Los valores laborales son entendidos como un conjunto de resultados que una persona busca del “trabajar” y cuál es su importancia relativa (MOW, 1987). Incluyen tanto resultados instrumentales (por ejemplo, el salario) como expresivos (por ejemplo, la realización personal). Sintetizando, el estudio de los valores trata de responder a la pregunta de por qué la gente trabaja.

La variable “valores laborales” mide la evaluación que hacen las personas de la importancia de ciertos aspectos laborales, es decir, el grado de importancia que para ellas tienen determinadas metas o resultados que pueden conseguir en el trabajo. Dentro

de los valores laborales el grupo MOW (1987) distingue los resultados valorados del trabajo y la importancia de las metas laborales.

Los resultados valorados del trabajo se definen como el conjunto de productos que los individuos buscan del trabajo. Los autores del grupo MOW (1987) distinguen seis funciones que el trabajo puede proporcionar: estatus o prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad y autoexpresividad.

La importancia de las metas laborales determina las características preferidas por una persona en su trabajo. Los once aspectos del trabajo que se consideran desde el grupo MOW (1987) son: un trabajo interesante, el ajuste entre habilidades y requerimientos del puesto, mucha variedad de tareas, mucha autonomía, un buen sueldo, buenas oportunidades de promoción o ascenso, buenas condiciones físicas de trabajo, un buen horario, oportunidades de aprender cosas nuevas, estabilidad y buenas relaciones interpersonales.

Las relaciones entre resultados valorados del trabajo e importancia de aspectos o metas laborales ha sido puesta de manifiesto por el grupo MOW (1987). Los investigadores señalan que ambos constructos son útiles para comprender por qué la gente trabaja. Para medir la variable “valores laborales” se ha utilizado la adaptación al español realizada por Peiró, et al. (1993) de la escala del grupo MOW (1987) *Work Goals* (metas laborales) y la adaptación al español realizada por Salanova, et al. (1991) de la escala del grupo MOW *Valued Working Outcomes* (resultados valorados del trabajo).

La escala de resultados valorados del trabajo (Salanova, et al., 1991) hace referencia a los resultados que se pueden obtener mediante la actividad laboral y que pueden tener algún valor para la persona. Los sujetos distribuyen un total de 100 puntos entre seis resultados del trabajo: la paga, los contactos interpersonales, el trabajo intrínsecamente interesante, el estatus o prestigio, el trabajar te mantiene ocupado y el servicio a la sociedad que se puede realizar mediante el trabajo.

Tal y como se comentó anteriormente, esta escala fue puesta a prueba junto con las otras con una muestra de sujetos. Se observaron dificultades de comprensión y falta de cumplimentación de la escala al ser una escala de razón. Por ello y siguiendo a Cerrato et al. (2003) se optó, al igual que en la escala de centralidad relativa del trabajo, por el uso de un nivel de medida intervalar con gradiente bipolar (1 = nada importante y 10 = muy importante) con la cual los sujetos indicaban la importancia dada a cada consecuencia del trabajo. Ni el estudio del grupo MOW (1987) ni en el trabajo de Salanova, et al. (1991) se expresaron datos referidos a la consistencia interna de la escala. En nuestro estudio la escala de resultados valorados del trabajo adaptada a la muestra obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de .70.

La escala de metas laborales (Peiró, et al., 1993) consta de 11 ítems que hacen referencia a determinados aspectos del trabajo tanto de contenido del trabajo mismo (aspectos intrínsecos o expresivos) como del contexto del trabajo (aspectos extrínsecos o instrumentales). Los sujetos eligen en primer lugar el aspecto que consideren más importante y le asignan una valoración que oscila entre 1 “poco importante” y 15 “extremadamente importante”. Después eligen el que consideren menos importante y asignan nuevamente la valoración que estimen oportuna. El proceso se repite hasta que los 11 aspectos son elegidos y valorados.

Al igual que en la escala anterior, en la prueba piloto se registraron muchas dificultades a la hora de responder a esta escala. La principal de ellas fue la relativa al procedimiento de respuesta. La mayoría de los sujetos comentaron la excesiva complejidad de asignar puntuaciones de 1 a 15 a todos los ítems; consecuencia de ello es que en varios casos no se evaluaron los ítems o bien solamente se obtuvieron unas pocas respuestas.

Finalmente se decidió utilizar el formato de respuesta de la escala de definiciones del trabajo por varias razones. En primer lugar, este formato de respuesta había dado un buen resultado en la prueba piloto y en segundo lugar se pretendía evitar en la medida de lo posible una gran disparidad en los formatos de respuesta, lo que cansaría a los participantes y aumentaría la probabilidad de que las últimas escalas no se contestaran o se rellenaran incorrectamente. De este modo, de los 11 ítems que hacen referencia a los distintos aspectos del trabajo los sujetos tenían que seleccionar cuatro jerárquicamente en función de la importancia dada a los mismos.

Al igual que en las escalas anteriores no se registraron datos de consistencia interna o estructura de esta escala (MOW, 1987; Peiró, et al., 1993). Peiró, et al. (1993) observaron que en jóvenes recientemente incorporados a organizaciones laborales el aspecto más valorado fue “aprender cosas nuevas” seguido de “un trabajo interesante” y “buenos contactos interpersonales”.

Identificación con el rol laboral. El quinto elemento del modelo teórico del grupo MOW (1987) sobre el significado del trabajo es el de identificación con el rol laboral. Se define como el grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización o compañía en la que trabaja, el producto o servicio que realiza o la ocupación o profesión que desempeña (Harpaz, 1990).

La escala de identificación con el rol laboral explora el grado en que la persona se identifica con el trabajo. Se trata de una escala de un solo elemento de siete puntos en la que se pide al sujeto que señale la relación entre su “Yo” y el “trabajo”. El participante señala su respuesta en una escala likert que va desde 1 “Yo separado del trabajo” hasta 7 “Yo cubierto totalmente por el trabajo”. Las opciones de respuesta vienen representadas con siete gráficos con las diversas relaciones entre el “Yo” y el “trabajo”. La escala de identificación con el rol laboral fue traducida al español para este estudio ya que no ha sido utilizada en los estudios sobre significado del trabajo en nuestro país. De los resultados de la prueba piloto es de destacar que esta escala fue la que obtuvo el menor número de respuestas perdidas de los encuestados, quienes destacaron su claridad gráfica y su sencillez de respuesta. Por último, respecto a la validez de la medida se obtuvo una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la identificación con el rol laboral y el ámbito “trabajo” de la escala de centralidad relativa del trabajo ($r = .35$, $p < .01$).

3.2.3. Representaciones sociales

Se entiende por representaciones sociales los “principios generadores de tomas de postura anclados en criterios sociocategoriales específicos” (Doise, 1986,p.85), conceptualización que constituye una concreción de la definición de Moscovici (1984) de

dicho concepto como “la elaboración de un objeto social por parte de una comunidad con el objeto de comportarse y comunicar” (p.251). Las representaciones sociales son estructuras de conocimientos en las que se pueden diferenciar a nivel operacional: a) una actitud, que en el caso del trabajo sería el equivalente al de satisfacción laboral, b) un campo representacional, c) un sistema categorial y d) un conjunto de explicaciones y atribuciones. El objeto representacional está emocionalmente saturado y es capaz de modular la identidad y la autoestima de los miembros de un grupo en determinados contextos intergrupales (Deschamps y Clemente, 1987).

Respecto a las representaciones sociales del trabajo, en el cuestionario se operacionalizaron en un formato abierto de respuesta las siguientes variables relativas al contenido de las representaciones sociales del trabajo, tomando como referencia el estudio realizado por Cerrato et al. (2003). Se incluyeron algunas de las variables utilizadas por estos autores y se añadieron otras que tuvieran en consideración la prejubilación como elemento laboral a tener en cuenta, debido a las características de la empresas de las que proceden los participantes y el hecho de ser una de las vías hacia el retiro. A continuación se citan las variables.

1. Campo representacional en el que se inscribe el significado del trabajo. Se utiliza para ello la técnica indirecta de la palabra-estímulo (Di Giacomo, 1980). Mediante esta técnica es posible conocer el campo semántico asociado a un objeto a través de su inducción mediante dicha palabra-estímulo: “Por favor, escriba todas las palabras que le vengan a la mente cuando piensa en el TRABAJO”.
2. Categorización social del trabajo: “A su manera de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas al TRABAJO?”.
3. Categorización social del paro: “A su manera de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas al PARO?”.
4. Categorización social de la prejubilación: “A su manera de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas a la PREJUBILACIÓN?”.
5. Percepción social de la situación actual del trabajo: “¿Qué le parece a usted la SITUACIÓN ACTUAL en el mercado de TRABAJO?”.
6. Atribuciones y explicaciones sobre dicha situación: “Desde su punto de vista, ¿a qué se debe dicha situación en el mercado de trabajo?”.
7. Estereotipos de trabajador: “Ahora imagínese a un TRABAJADOR CON CONTRATO. Trata de describir cómo lo ve”.
8. Estereotipos del desempleado: “Imagínese a un PARADO y trata de describir cómo lo ve”.
9. Estereotipos del prejubilado: “Finalmente, imagínese a un PREJUBILADO y trate de describir cómo lo ve”.

Mediante el análisis de contenido de las respuestas a las preguntas abiertas se confeccionó un protocolo de categorías de respuestas, que fue utilizado para codificar las respuestas de los sujetos de la muestra (ver Anexo II). Para el análisis de contenido de las respuestas a la palabra-estímulo TRABAJO se utilizó el procedimiento descrito por Di

Giacomo (1980) según el cual se ha de tomar como unidad de registro la palabra (sustantivos, verbos y adjetivos) y agrupar los sinónimos, y la técnica de los montones (Clemente, 1991, 1992), que consiste en la clasificación analógica y progresiva de las repuestas en categorías generales. Para la obtención de las categorías de respuesta del resto de preguntas abiertas relativas a estereotipos, categorización social y atribuciones se utilizó nuevamente la técnica de los montones, pero con una modificación. Ya que se trataba de preguntas abiertas de descripción y no de asociación, la unidad de registro no sólo fue la palabra sino también el referente o tema en torno al cual se organiza el discurso verbal (Clemente, 1991).

3.2.4. Satisfacción laboral

La “satisfacción laboral” se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976). Este estado emocional o actitud -esta última la postura más extendida respecto al concepto de satisfacción según Harpaz (1983)- puede referirse al trabajo en general o a facetas específicas del mismo como puede ser la seguridad del empleo, la paga y otras compensaciones, los compañeros, la supervisión y las oportunidades de crecimiento y desarrollo en el puesto.

Para medir esta variable se ha utilizado la escala de satisfacción laboral de Peiró, et al. (1993). Esta escala consta de cinco ítems, cuatro de los cuales hacen referencia a aspectos específicos del puesto como el sueldo o la paga recibidos, seguridad en el empleo, las relaciones de amistad con los compañeros del trabajo y la competencia del supervisor para tomar decisiones. Estos ítems proceden del *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss, et al., 1965). El quinto ítem hace referencia a la satisfacción general en el trabajo.

Respecto al formato de respuesta, los sujetos debían expresar su grado de satisfacción con una escala de respuesta tipo likert con cinco alternativas, cuyo rango comprende desde 1 “no satisfecho” a 5 “extremadamente satisfecho”. Mayores puntuaciones indican mayores niveles de satisfacción laboral. La fiabilidad de la escala ha sido analizada mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach. En el estudio de Peiró et al. (1993) la fiabilidad total de la escala de satisfacción laboral fue .61, valor que a juicio de los autores dado el reducido número de ítems que la integran puede considerarse satisfactoria. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido en nuestro estudio fue .73, superior al del estudio original por lo que puede expresarse que la fiabilidad de la escala es satisfactoria.

3.2.5. Bienestar psicológico

La variable “bienestar psicológico” hace referencia a “las evaluaciones que las personas hacen de sus propias vidas, evaluaciones que son tanto afectivas como cognitivas” (Diener, 2000,p.34). En general, el bienestar psicológico se refiere a la evaluación de la vida en sentido amplio, pero también en dominios específicos, como por ejemplo en el trabajo. Así, el bienestar psicológico en el trabajo son las evaluaciones que hace la gente sobre sí mismos en relación con el trabajo. En este sentido, Warr (1990,

1998) también se refiere al bienestar psicológico libre de contexto y bienestar psicológico en el trabajo. Las dimensiones del bienestar psicológico (libre y en el trabajo) según este autor son la satisfacción, la ansiedad y la depresión.

Para la medición de esta variable se ha utilizado el GHQ (*General Health Questionnaire*) elaborado por Goldberg (1972). Se trata de una medida de auto-informe para detectar la probabilidad de aparición de trastornos psiquiátricos no psicóticos, si bien autores como Warr (1990, 1998) y Cifre, et al. (2001) expresan que el GHQ es un reconocido instrumento que evalúa el bienestar psicológico libre de contexto.

La puntuación en el GHQ no clasifica a las personas como enfermas, ya que el contenido de los ítems hace referencia a conductas, emociones o pensamientos que se pueden encontrar en personas “sanas”. Cada persona evalúa el grado en que los ítems se ajustan a su posición actual. Puntuaciones más altas indican una mayor probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica y, por tanto, un menor bienestar psicológico. En su versión original, este cuestionario constaba de 60 ítems, pero posteriormente se han elaborado otras versiones más reducidas escogiendo aquellos ítems que mejor funcionaban en la versión original. De este modo se encuentran disponibles versiones de 30, 20 y 12 ítems (Goldberg y Williams, 1996).

En este estudio fue utilizada la versión de 12 ítems. Esta versión se ha convertido en una de las escalas de bienestar y salud psicológica que más frecuentemente se utilizan en los estudios ocupacionales por su reducida longitud y buen funcionamiento (Rodríguez, et al., 1993). El cuestionario consta de 12 ítems con respuestas de tipo likert con cuatro puntos de anclaje. Para los ítems positivos, las categorías son: 1 “mejor que habitualmente”, 2 “más o menos como siempre”, 3 “menos que habitualmente” y 4 “mucho menos que habitualmente”. Para los ítems negativos las categorías de respuesta son: 1 “en absoluto”, 2 “no más de lo habitual”, 3 “algo más que habitualmente” y 4 “mucho más que habitualmente”. El uso de escalas likert es recomendable frente a las puntuaciones GHQ (0-0-1-1) al lograrse una mejor distribución de las puntuaciones a la hora de realizar análisis estadísticos (menos asimetría y curtosis) (Banks, Clegg, Jackson, Kemp, Stafford y Wall, 1980). La puntuación de cada individuo se obtiene sumando la puntuación de cada ítem, de manera que el rango de respuesta oscila entre 12 y 48, si bien en otras investigaciones se obtiene la puntuación media de las respuestas de los 12 ítems (Cifré y Salanova, 2009; López-Castedo y Fernández, 2005; Peiró, et al., 1993; Sánchez-López y Dresch, 2008).

Para este estudio se han invertido posteriormente las puntuaciones de los ítems, ya que al igual que Rodríguez, et al. (1993) y Cifre, et al. (2001) se ha pretendido considerar el GHQ más como medida de bienestar psicológico y no tanto como medida de los síntomas de enfermedad potencial. En consecuencia, mayores puntuaciones obtenidas por los sujetos indican mayor bienestar psicológico.

Esta escala, al igual que las anteriores, fue evaluada en la prueba piloto anterior a la aplicación de la batería final. Se observó que la alternancia presente en el instrumento de los ítems positivos y negativos -y en consecuencia de las escalas de respuesta diferentes en cada ítem- confundía a los participantes y en algunos casos conducían a responder sin tener en cuenta las categorías de respuesta. Por ello se decidió agrupar los ítems en dos bloques, positivos y negativos, de manera que la escala likert de respuesta

se mantenía constante durante los seis primeros ítems positivos (1 “mejor que habitualmente”, 2 “más o menos como siempre”, 3 “menos que habitualmente” y 4 “mucho menos que habitualmente”) y posteriormente aparecían los siguientes seis ítems negativos con su correspondiente escala de respuesta (1 “en absoluto”, 2 “no más de lo habitual”, 3 “algo más que habitualmente” y 4 “mucho más que habitualmente”).

El coeficiente de fiabilidad obtenido en el estudio, medido a través del índice alfa de Cronbach fue .82, superior al registrado por Rodríguez, et al. (1993) de .73, por Sánchez-López y Dresch (2008) de .76 y por Cifre y Salanova (2009) de .78, y similar la obtenido por López-Castedo y Fernández (2005) de .85.

3.2.6. Apoyo social percibido

La variable “apoyo social percibido” se refiere al grado de satisfacción de las necesidades básicas de la persona, entendiendo por necesidades básicas las de afecto, estima, aprobación, sentido de la permanencia, identidad y seguridad (Kaplan, Cassel, y Gore, 1977). Con este criterio se denomina como apoyo social (AS) percibido a un conjunto de aspectos cualitativos o funcionales de apoyo, siendo estas funciones desempeñadas por lo que se conoce como red de apoyo (RA) o red social. La red social se refiere a los aspectos cuantitativos o estructurales (tamaño, densidad y dispersión) del apoyo. La RA y el AS son conceptos diferentes: la existencia del primero no garantiza el segundo. Numerosos estudios han señalado la relación existente entre apoyo social y salud tanto física como psicológica (Broadhead, Kaplan, y James, 1983; Cobb, 1976; Grant, Goodenough, Harvey, e Hine, 2000; Oxman, Berkman, Kasl, Freeman, y Barret, 1992).

Para evaluar esta variable se ha utilizado la adaptación al español (De la Revilla, Bailón, De Dios, Delgados, Prados, y Fleitas, 1991) del cuestionario Duke-UNC (Broadhead, Gehlbach, De Gruy, y Kaplan, 1988), que evalúa el apoyo percibido (no el real). Según De la Revilla, et al. (1991) la escala destaca por su sencillez y brevedad y resulta ideal para la medición del apoyo social funcional: la calidad del apoyo social es mejor predictor que el apoyo estructural. El cuestionario, compuesto por 11 ítems, valora principalmente dos dimensiones del apoyo social: confidencial y afectiva.

La dimensión confidencial hace referencia al apoyo social por el que se recibe información y consejo o permite compartir inquietudes. Comprende siete ítems que valoran si la persona: recibe visitas (ítem 1), es ayudado en los trabajos de casa (ítem 2), puede comunicar sus problemas de trabajo y de casa a otros (ítem 6), puede hablar de sus problemas personales y familiares con otras personas (ítem 7), puede hablar con alguien de sus problemas económicos (ítem 8), recibe invitaciones para salir de casa con otros (ítem 9) y recibe consejos útiles ante acontecimientos importantes (ítem 10).

La dimensión afectiva se refiere al apoyo social por el que se expresa amor, cariño, estima y simpatía. Se halla representada por cuatro ítems que valoran si el sujeto: recibe elogios ante el trabajo bien hecho (ítem 3), cuenta con personas que se preocupan de lo que le ocurre (ítem 4), recibe amor y afecto (ítem 5) y es ayudado cuando está enfermo (ítem 11).

Para cada ítem los individuos expresan sus respuestas mediante una escala likert con 5 opciones de respuesta puntuadas de 1 “mucho menos de lo que deseo” a 5 “tanto como deseo”. La puntuación de cada individuo se calcula sumando las puntuaciones en cada ítem. A mayor puntuación en escala, mayor grado de apoyo social percibido por la persona. La puntuación de la escala Duke-UNC permite clasificar a los sujetos en dos grupos: apoyo normal y apoyo bajo. Para ello se establece el punto de corte en el percentil 15 que corresponde a la puntuación igual o menor a 32 (Bellón, Delgado, De Dios, y Lardelli, 1996).

El índice de fiabilidad, medido a través del coeficiente alfa de Cronbach, obtenido por Bellón et al. (1996) fue de .80, y Vinaccia, Margarita, Fernández, Pérez, Sánchez, y Londoño (2008) informaron de un coeficiente de .76. El coeficiente alfa de Cronbach observado en nuestro estudio fue .86. La dimensión confidencial obtuvo un coeficiente alfa de .79 mientras que el valor del coeficiente alfa para la dimensión afectiva fue de .74.

3.2.7. Variables psicosociales referidas al uso del tiempo libre

Estas variables hacen referencia al modo en que las personas gestionan y utilizan su tiempo libre, así como su satisfacción con el mismo, en qué les gustaría invertirlo y si tienen proyectos para el futuro una vez se hayan retirado. Más concretamente, se han medido los siguientes aspectos.

Uso del tiempo libre. Para evaluar esta variable se establecieron cinco categorías de respuesta: nada en particular, tareas del hogar y de la familia, actividades sociales (ONGs, sindicatos, partidos políticos, etc.), actividades de ocio (teatro, cine, deportivas, viajes, etc.) y otras. En esta última categoría el sujeto expresa mediante un formato de respuesta abierta otras actividades a las que dedica su tiempo libre.

Grado de satisfacción con el tiempo libre. Para medir esta variable se utilizó una escala con un solo elemento de cinco puntos sobre la cuestión: “¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?”. Esta pregunta va acompañada de alternativas de respuesta tipo likert que van desde 1 “no satisfecho” hasta 5 “extremadamente satisfecho”.

Intención de uso del tiempo libre. Respecto a esta variable, se formuló una pregunta de respuesta abierta a través de la cual los participantes debían responder cómo quisieran utilizar o emplear su tiempo libre.

Existencia o no de proyectos para el futuro. Hace referencia a si los sujetos tienen previsto o planeado algún tipo de proyecto, meta u objetivo concreto para el período post laboral. Para responder a la pregunta se utilizaron dos categorías de respuesta, “sí” o “no”. En el caso de una respuesta afirmativa se les pedía a los sujetos que expresaran cuáles eran esos proyectos mediante una respuesta abierta; en caso contrario, los sujetos podían expresar los motivos o causas de la no existencia de proyectos igualmente a través de una respuesta abierta.

3.3. Diseño

Los objetivos que se marcan en toda investigación son el faro que guía la elección del diseño y del método. Dado que nuestros objetivos son, por un lado, la descripción de los diversos elementos del significado del trabajo y de las representaciones sociales asociadas y del bienestar psicológico general y en el trabajo de una población determinada (en nuestro caso, los trabajadores mayores de 50 años) y, por otro lado, el establecimiento de diferencias y relaciones entre las variables estudiadas, en función de los mismos se ha optado por un diseño no experimental *ex post facto*, transversal y mediante el método de encuestas. Este diseño permite describir a una población en un momento temporal concreto y justificar suficientemente las relaciones anticipadas entre las variables del significado del trabajo y del bienestar por un lado, y las sociodemográficas y las laborales por otro. Además, ello permite establecer patrones o tipologías de los trabajadores en función de las variables estudiadas.

3.4. Procedimiento

3.4.1. Selección de instrumentos

En primer lugar se procedió a la preparación de la batería con los distintos instrumentos seleccionados. Las pruebas que componen el cuestionario final se seleccionaron teniendo en cuenta las variables que se querían evaluar y sus propiedades psicométricas. La gran mayoría de las pruebas han sido adaptadas y validadas al contexto español y utilizadas en otras investigaciones anteriormente. Sin embargo, dadas las características de la población objeto de estudio -más de 50 años y con disparidad de niveles educativos- se realizó un pilotaje de los mismos con el objetivo de comprobar la sencillez y el grado de comprensión de las distintas escalas y cuestionarios.

Se llevó a cabo un estudio piloto con un grupo de 30 sujetos que cumplieran los requisitos anteriormente expuestos para la selección de la muestra. Tras la recogida de los datos y opiniones de los encuestados se realizó una pequeña discusión con varios expertos que anteriormente habían llevado a cabo investigaciones de carácter psicosocial con empresas y trabajadores de la AIQB de Huelva desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Las conclusiones fueron materializadas en varias modificaciones sobre la batería inicial. Ésta fue mejorada realizándose con posterioridad las modificaciones de algunos ítems y la eliminación de otros tal y como se ha descrito en el apartado de Instrumentos. Además de las escalas necesarias para evaluar las variables de estudio, se adjuntó al cuestionario una breve descripción y presentación del estudio e instrucciones generales y específicas en cada caso para la cumplimentación de cada escala e instrumento.

Se cuidó el orden de disposición de las pruebas que componen la batería de cuestionarios. Finalmente quedó compuesta en el siguiente orden:

1. Cuestionario de datos sociodemográficos y laborales
2. Escalas sobre el Significado del Trabajo

3. Representaciones Sociales del Trabajo
4. Escala de Satisfacción Laboral
5. Escala de Bienestar Psicológico GHQ-12
6. Escala de uso del tiempo libre
7. Escala de Apoyo Social Percibido Duke-UNC 11

Inicialmente aparece el cuestionario de variables sociodemográficas y laborales. A continuación se colocaron las escalas que evalúan el significado del trabajo, agrupándolas en función del grado de complejidad (desde las más generales y menos complejas a las más específicas y complejas) y del formato de respuesta (tipo likert, elección jerárquica de ítems). Posteriormente se dispusieron las preguntas de formato abierto relativas a las representaciones sociales del trabajo, algo más complicadas y quizás más difíciles al requerir una reflexión más profunda de lo que significa trabajo y su materialización a través de la escritura. A continuación aparecieron las escalas de satisfacción laboral y de bienestar psicológico general de tipo likert, más sencillas de responder y que hacen referencia a aspectos laborales afectivos y de bienestar de la persona. Finalmente, las escalas de uso del tiempo libre y de apoyo social percibido permitieron entrar de lleno en una faceta más personal sobre la vida y supusieron un “agradable” final en la cumplimentación de los cuestionarios.

3.4.2. Aplicación de los instrumentos

El procedimiento seguido para la aplicación de los instrumentos pasó por requerir la colaboración de las secciones y los delegados de uno de los sindicatos en la AIQB. Se mantuvo una reunión con los mismos donde se expresó el objetivo del proyecto y la necesidad de cooperación de los trabajadores de más de 50 años para la realización de la investigación. Se hizo especial hincapié en el carácter anónimo de las preguntas y en el uso de la información con fines exclusivamente de investigación. El acceso a los trabajadores a través de los delegados respondía al objetivo de lograr una mayor participación y con ello un mayor número de cuestionarios y el compromiso de los participantes a la hora de rellenar la batería de cuestionarios, lo que conllevaría un menor número de respuestas perdidas.

La administración de las pruebas se realizó entre los meses de noviembre de 2008 y enero de 2009 en el horario de trabajo de los distintos participantes y en las empresas donde desarrollaban sus trabajos. Se repartieron los cuestionarios a los enlaces sindicales de las empresas, los cuales a su vez administraron las baterías de forma individual a cada trabajador. La participación de los trabajadores fue voluntaria. El procedimiento seguido para solicitar la participación fue el mismo en todos los casos y consistió en la siguiente presentación previa:

“A continuación se presentan una serie de cuestionarios que forman parte de una investigación sobre el significado y las representaciones sociales del trabajo. Para ello es imprescindible contar con su colaboración. Los cuestionarios son anónimos y los resultados sólo se emplearán con fines de investigación. Sus respuestas serán totalmente

confidenciales y no serán conocidas por ninguna persona ajena a este trabajo. Los datos serán procesados igualmente de manera anónima y únicamente se ofrecerán resultados generales, nunca individuales. Por favor, lea atentamente las preguntas antes de contestar y responda honestamente. No tenga miedo a hacerlo, en este cuestionario no existen respuestas correctas ni incorrectas. Si tiene alguna pregunta, no dude en consultar con los miembros del equipo de investigación que estarán presentes mientras realiza la batería de cuestionarios. Gracias por su colaboración”.

Tras la aceptación para colaborar, se entregó en mano a cada uno de los participantes una copia de los cuestionarios y un sobre autoadhesivo. Aunque el cuestionario contenía una breve presentación del estudio e instrucciones generales, en el momento de entregarles la batería se les mostraba los distintos apartados de la misma, se les explicaba las instrucciones y se les refería ciertos aspectos que debían tener en cuenta a la hora de responder, especialmente en las preguntas de formato abierto. En todo momento el enlace sindical permaneció junto a ellos por si surgían dudas sobre los enunciados de los instrumentos de la batería. Una vez cumplimentada, cada sujeto introdujo el cuadernillo dentro del sobre, lo precintó y lo metió en una urna destinada a tal fin.

En esta investigación la técnica elegida para recoger los datos fue la encuesta por medio de la entrevista personal. El medio afecta al fin, y eso no sólo se refleja en cómo se pregunta y durante cuánto tiempo, sino que afecta a las respuestas de los sujetos encuestados. En relación con las ventajas de este medio, pueden citarse que los entrevistadores pueden aclarar las preguntas que los participantes no entienden. En este sentido, los entrevistadores pueden instar a contestar preguntas que inicialmente el sujeto no responde o pueden pedir que el entrevistado aclare respuestas inicialmente ambiguas. Por otro lado, mediante entrevistas personales se consiguen mayores porcentajes de respuesta a las preguntas (León y Montero, 2003).

Entre los inconvenientes cabe destacar el esfuerzo personal que se necesita para su realización. En una primera etapa es necesario formar a los entrevistadores (siempre se recomienda que sean profesionales, lo cual no ha sido posible en este trabajo) y en una segunda etapa se precisa entrenarles en las características propias de la encuesta. Un segundo tipo de problema surge por la presencia del entrevistador: los sujetos pueden dejarse llevar por la deseabilidad social o la vergüenza. También se ha detectado que cuando el entrevistador explica una pregunta o interpreta una pregunta del encuestado puede estar sesgando los datos sin ser consciente de ello (León y Montero, 2003). Este fenómeno, constatado empíricamente, se denomina sesgo del experimentador (Hansen y Blair, 1992).

3.4.3. Codificación de los datos

Las pruebas utilizadas no requerían corrección a través de plantillas. Los programas informáticos utilizados para llevar a cabo los análisis fueron el SPSS 17.0 y el SPAD 5.5, todos ellos para la plataforma Windows. El programa SPSS permite hacer cambios y transformaciones necesarias para corregir cada escala u obtener las

puntuaciones correspondientes para cada variable. Por lo tanto, se tabularon o codificaron aquellos datos que así lo requerían y se introdujeron junto con las puntuaciones directas de las distintas escalas en bases de datos con formato SPSS. Respecto al programa SPAD, éste puede cargar los archivos generados por el programa SPSS modificando el formato de ciertas puntuaciones permitiendo realizar análisis de correspondencias múltiples (ACM). Finalmente, las preguntas en formato abierto fueron codificadas siguiendo la técnica de los “montones” (Clemente, 1991) utilizando el programa SPSS para el tratamiento informático e interpretación de los resultados.

3.4.4. Análisis de datos

En primer lugar, cabe destacar que el presente estudio es de corte transversal y basado en la metodología correlacional. Por otro lado, dada la naturaleza del estudio y de los objetivos que se perseguían y dependiendo de las hipótesis planteadas se han utilizado diferentes técnicas o pruebas estadísticas para su análisis. Las técnicas de análisis utilizadas pueden clasificarse en cuantitativas y cualitativas. Dentro de las cuantitativas se engloba el análisis univariante descriptivo, el análisis bivalente (ANOVA, coeficiente de Pearson, pruebas *t* de Student, pruebas chi cuadrado, regresión múltiple) y el análisis multivariante (análisis de correspondencias múltiples). Dentro de las cualitativas se encuadra el análisis de contenido (técnica de los “montones”).

Análisis descriptivo univariante. El análisis descriptivo univariante permite evaluar las principales características de ítems y escalas respecto a su tendencia central, dispersión y forma de distribución. Además, sirve para comprobar que las respuestas se encuentran dentro del rango admisible y depurar errores en su caso. Los estadísticos calculados comprenden: la media aritmética, la desviación típica, puntuación mínima y máxima, el índice de asimetría y curtosis y en algunos casos la distribución de frecuencias absolutas y porcentajes (Glass y Stanley, 1979; Visauta y Batallé, 1986).

Análisis bivalente. Este bloque de análisis está dirigido a describir los constructos psicológicos estudiados -significado del trabajo, bienestar de los trabajadores- en los participantes. Se trata de ofrecer una descripción diferencial atendiendo a variables sociodemográficas y laborales de interés recogidas en la revisión de la investigación empírica realizada. Las técnicas estadísticas utilizadas son correlaciones bivariadas descritas a través del coeficiente de Pearson, las pruebas *t* de Student y las pruebas chi cuadrado en las tablas de contingencia, así como el análisis de varianza ANOVA y modelos de regresión múltiple. El uso de una determinada técnica u otra vendrá condicionado por el tipo de variable y el número de categorías. La magnitud del efecto de las relaciones entre variables se evalúa utilizando los estándares de Cohen (1988) para la investigación en ciencias de la conducta, donde puntuaciones entre .02 y .12 son considerados un efecto pequeño, entre .13 y .25 un efecto medio y por encima de .26 un gran efecto.

Análisis multivariante. La técnica utilizada para establecer una tipología de sujetos en función de las variables del significado del trabajo y de las exigencias del puesto de trabajo fue el análisis factorial de correspondencias múltiples (ACM) y técnicas de clasificación automática. El paquete estadístico usado es el SPAD-N (*Système Portable pour l'Analyse des Données*) de Lebart y Morineau (1982) en su versión 5.5 para

Windows. En una primera fase se realiza un análisis de correspondencias múltiples (ACM) que permite sintetizar al máximo la interacción entre las diferentes variables estudiadas y, por tanto, identificar los factores o dimensiones que subyacen a todas aquellas conductas o variables interrelacionadas entre sí. Ha sido considerada la técnica multivariante más adecuada debido al carácter cualitativo y dicotómico de la mayoría de los ítems y variables objeto de estudio (Batista y Sureda, 1987; Batista y Sureda, 1998).

Esta técnica, propuesta inicialmente por Benzecri (1980) de la Universidad de París y desarrollada posteriormente por Lebart, Morineau y Warwick (1984), exige la diferenciación de las variables en activas e ilustrativas. Se denominan variables activas a aquellas que intervienen en la definición de los factores o dimensiones, e ilustrativas a aquellas otras variables que no participan en la configuración de los factores pero permiten la interpretación de estos. En este trabajo se han seleccionado como variables activas las relativas al significado del trabajo y las exigencias en el puesto de trabajo mientras que las variables sociodemográficas y laborales han sido consideradas como ilustrativas.

Los índices a tener en cuenta a la hora de interpretar y definir cada uno de los ejes obtenidos en el ACM son fundamentalmente los siguientes: a) la contribución absoluta, que expresa porcentualmente la importancia que tiene cada categoría en la definición de cada factor, b) las coordenadas, que informan sobre la ubicación de cada categoría en la definición de cada factor y c) los valores-test (*V-test*), que evalúan en cada eje la “distancia” al centro de gravedad en número de desviaciones tipo de una ley normal. Aquellas categorías que tengan un mayor valor-test son las que mejor categorizan al factor.

De este modo, la matriz de datos que presenta el SPAD muestra los ítems contenidos en cada factor de forma dicotómica, ordenando en cada extremo los ítems interdependientes en función de sus respectivos valores-test, que serán positivos en un extremo y negativos en el contrario. Los valores-test más altos figurarán siempre en los extremos disminuyendo su valor a medida que se aproximan al centro del eje sectorial o “eje central”.

La segunda fase del análisis consiste en una clasificación jerárquica ascendente, con objeto de agrupar a los sujetos en un número limitado de clases. Esta técnica permite construir una clasificación cuidadosa y orientativa de los sujetos en base a la información contenida en los principales factores obtenidos en el ACM previo. En cada paso del proceso de clasificación los individuos o grupos que son más similares entre sí respecto a las variables estudiadas se fusionan en una sola clase y son diferentes de los individuos incluidos en otro cluster o grupo. La interpretación de cada clase se realiza en base a las modalidades de las variables activas e ilustrativas con mayor valor-test, dado que este valor constituye un índice del poder descriptor de la modalidad respecto a cada clase. En definitiva, una tipología es un intento de distinguir en un universo concreto una serie de grupos lo más heterogéneos entre sí a la par que lo más homogéneos internamente.

Análisis de contenido. El análisis de contenido se basa en “la asunción de que el lenguaje en el que las personas se expresan contiene información sobre la naturaleza de sus estados psicológicos” (Viney, 1983; citado por Clemente, 1991,p.14). Según Janis (1949) se trata de una técnica: a) para la clarificación de signos-vínculos, b) que depende

sólo de una serie de juicios que, teóricamente, pueden ser ordenados desde discriminaciones perceptuales hasta auténticas intuiciones de un investigador y donde los signos pueden “encajarse” en dichas categorías, c) con una serie de reglas formuladas explícitamente y d) que permite proveer a los juicios del investigador de inferencias científicas.

La finalidad fundamental del análisis de contenido es determinar de forma no obstrusiva lo que connotan los mensajes, su contenido habitualmente no explícito, las intenciones, deseos y actitudes que se manifiestan en el documento, tomando como base única y exclusivamente el contenido manifiesto del mismo. Es decir, si bien sirve para realizar inferencias, éstas sólo se derivan del propio documento mediante una serie de reglas. Por otro lado, su aplicación permite transformar un documento en una serie de resultados cuantitativos y numéricos a partir de los cuales el investigador puede realizar ciertos análisis matemáticos, ya sean estadísticos o no (Clemente, 1992; Clemente y Santalla, 1991).

Siguiendo a Clemente y Santalla (1991), la metodología del análisis de contenido consta de las siguientes fases: pre-análisis, codificación y inferencia. En la fase de pre-análisis se escogen los instrumentos, se plantean las hipótesis, los objetivos y se elaboran los indicadores en los que se apoyará la interpretación. La codificación corresponde a una transformación efectuada según las reglas precisas de los datos brutos del texto. La organización de la codificación comprende tres apartados en el caso de un análisis cuantitativo y categorial, tal y como sucede en este caso: la descomposición o elección de las unidades, la enumeración o elección de las reglas de recuento y la clasificación y la agregación o elección de categorías.

La unidad de registro es la unidad de significado más pequeña que se ha de codificar. Puede ser de naturaleza y tamaño variable. El criterio de descomposición es siempre de orden semántico, aunque a veces existe una correspondencia con unidades formales. Las unidades de registro más empleadas son la palabra, el tema, el objeto o referente, el personaje, el acontecimiento y el documento. Para este estudio se han elegido como unidades de registro el tema y el objeto o referente. El “tema” se define como la unidad de significado que se desprende naturalmente de un texto analizado según ciertos criterios relativos a la teoría que guía su lectura. Su longitud es variable y su realidad no es de orden lingüístico sino psicológico. El hacer un análisis temático consiste en localizar los “núcleos de sentido” que componen la comunicación y cuya presencia y frecuencia de aparición pueden significar algo para el objetivo analítico elegido. El “objeto” o referente consiste en temas-eje alrededor de los cuales se organiza el discurso en su totalidad.

Las reglas de recuento son los sistemas de cuantificación. De entre los diversos indicadores existentes, para esta investigación se utilizó la frecuencia. Éste es el indicador más utilizado y en general responde al postulado de que la importancia de una unidad de registro crece con su frecuencia de aparición.

La categorización o codificación respecto a categorías de los mensajes analizados no es una etapa obligatoria en todo análisis de contenido; por el contrario es una técnica. No obstante, la mayoría de los procedimientos de análisis se organizan alrededor de un proceso de categorización. Las categorías son secciones que reúnen a un grupo de

elementos (unidades de registro) bajo un título genérico en razón de los caracteres comunes a estos elementos. El criterio de categorización puede ser semántico, sintáctico, léxico o expresivo, pudiéndose usar varios criterios a la vez. Para llevar a cabo la categorización se pueden emplear dos procesos inversos:

- a. Si se proporciona el sistema de categorías, los elementos se distribuyen de la mejor manera posible a medida que se los encuentra. Es el procedimiento conocido como de las “casillas”. Éste es el caso de cuando la organización del material emana directamente de fundamentos teóricos hipotéticos.
- b. Cuando no está dado el sistema de categorías, sino que éstas son el resultado de la clasificación analógica y progresiva de los elementos. Es el procedimiento de los “montones” y el utilizado en este estudio. La entrada conceptual de cada categoría no se define hasta el final de la operación.

El establecimiento de las categorías desarrollado en esta investigación ha tenido en cuenta las siguientes cualidades:

- La exclusión mutua: Cada elemento no puede estar en más de una categoría.
- La homogeneidad: Un mismo principio de clasificación debe regir su organización.
- La pertenencia: La categoría debe ser una adecuación óptima al material de análisis seleccionado y debe pertenecer al cuadro teórico elegido.
- Objetividad y fidelidad: Si se someten a varios analistas trozos de un mismo material al que se le aplique la misma plantilla de categorías, deberán ser codificados de la misma manera.
- Productividad: Un conjunto de categorías es productivo cuando proporciona resultados ricos en índices de referencia, hipótesis nuevas, datos fiables, etc.

Si bien los estudios anteriores sobre representaciones sociales del trabajo resultaron de utilidad para la categorización, como es el caso de los estudios de Cerrato, et al. (2003), en el presente estudio fue necesario volver a crear un sistema de categorías para realizar los análisis. El elevado número de unidades y de categorías comportó un considerable número de variables a tratar simultáneamente, por lo que se utilizó el programa SPSS para el tratamiento informático e interpretación de los datos. Ello permitió preparar los datos y almacenarlos para usos sucesivos, además del tratamiento descriptivo y de las pruebas estadísticas que ello permite.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS



Resultados

La presentación de los resultados se hará siguiendo la secuencia de objetivos e hipótesis planteadas anteriormente. En relación con los objetivos específicos 1.1, 1.2, 2.1 y 2.2, en primer lugar se exponen los estadísticos descriptivos de la muestra en relación con los distintos componentes del trabajo (centralidad, normas sociales, valores laborales, identificación con el rol laboral), las representaciones sociales del trabajo, el nivel de bienestar (satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social percibido) y los aspectos psicosociales referidos al ocio.

Respecto a los objetivos 3.1 y 4.1 se presentan los resultados de las características sociodemográficas y laborales medidas en relación con las variables referidas al significado del trabajo y el nivel de bienestar, junto con los análisis de correlación, las pruebas *t* de Student y el análisis de varianza (ANOVA) realizados para determinar la influencia de dichas variables sobre las dimensiones del significado del trabajo (centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados del trabajo, identificación con el rol laboral) y el bienestar de los trabajadores (satisfacción laboral, bienestar psicológico, apoyo social percibido).

Para el objetivo 5.1 y 5.2 se muestran los análisis de correlación entre los elementos del significado del trabajo y entre éstos y la satisfacción laboral, y para el objetivo 5.3 se presenta un modelo de regresión múltiple sobre la centralidad relativa del trabajo a partir de los resultados valorados del trabajo, la satisfacción laboral y la identificación con el rol laboral. Finalmente, en relación con los últimos objetivos específicos del estudio, los objetivos 6.1 y 6.2, se incluyen los resultados obtenidos - factores y ejes- del análisis de correspondencias múltiples (ACM) y de las tipologías extraídas a partir de la muestra.

Objetivo general 1

Objetivo 1.1. Describir los distintos componentes del significado del trabajo

Centralidad del trabajo

La centralidad del trabajo hace referencia al grado de importancia que tiene el trabajar en la vida de una persona (MOW, 1987). Los estadísticos descriptivos que se utilizaron para la variable centralidad del trabajo aparecen reflejados en la Tabla XV. De los cinco ámbitos considerados, el ámbito de la familia obtuvo la mayor puntuación media ($M = 9,66$; $DT = 0,76$) seguido del tiempo libre ($M = 8,17$; $DT = 1,48$) y del trabajo ($M = 7,57$; $DT = 1,44$). El ámbito de la participación social se situó cerca del punto medio de la escala de respuesta ($M = 4,66$; $DT = 2,36$) y el ámbito menos valorado por su importancia correspondió al de la religión ($M = 3,17$; $DT = 2,33$). Es de destacar que la puntuación mínima en el ámbito de la familia dada por los sujetos de la muestra fue 4. Estos aspectos quedan ordenados para la muestra general del modo siguiente: primero la familia, segundo el tiempo libre, tercero el trabajo, cuarto la participación social o comunitaria y por último la religión. Esta ordenación se repitió cuando se calcularon las

Tabla XV: Estadísticos descriptivos de la centralidad del trabajo							
Ámbito	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
Familia	162	4	10	9,66	0,76	-4,28	25,57
Tiempo libre	162	1	10	8,17	1,48	-1,15	2,69
Trabajo	162	2	10	7,57	1,44	-0,81	1,12
Participación social	162	1	10	4,66	2,36	0,14	-0,87
Religión	160	1	10	3,17	2,33	1,26	1,11

puntuaciones en cada ámbito en función de las variables edad, sexo, nivel de estudios y categoría profesional, si bien en el grupo de trabajadores entre 50 y 53 años las diferencias entre las puntuaciones de los ámbitos tiempo libre ($M = 7,83$; $DT = 2,34$) y trabajo ($M = 7,76$; $DT = 1,75$) fueron más pequeñas en comparación con las obtenidos en la muestra total.

Normas sociales hacia el trabajo

Las normas sociales hacia el trabajo se refiere a las afirmaciones que la gente formula cuando realiza valoraciones normativas sobre el trabajo (MOW, 1987). La Tabla

Tabla XVI: Estadísticos descriptivos de las normas sociales hacia el trabajo							
Ítem	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
3. Sistema educativo	162	1	4	3,54	0,56	-0,90	1,07
1. Formación empresa	160	1	4	3,47	0,65	-1,39	2,96
9. Derecho trabajo	159	2	4	3,45	0,54	-0,18	-1,19
7. Trabajo significativo	161	1	4	3,37	0,62	-0,77	1,19
6. Deber nuevas formas	161	2	4	3,35	0,58	-0,26	-0,61
5. Derecho a participar	162	2	4	3,31	0,59	-0,23	-0,61
2. Deber de trabajar	161	2	4	3,31	0,56	-0,06	-0,60
10. Valorar trabajo	162	1	4	2,86	0,69	-0,39	0,39
8. Paga/monotonía	161	1	4	2,50	0,67	-0,14	-0,19
4. Deber ahorrar	161	1	4	2,46	0,84	0,34	-0,57

XVI refleja los índices descriptivos de la variable normas sociales hacia el trabajo. Si tenemos en cuenta las variables cuya media aritmética es más baja (menor grado de

acuerdo), los ítems 4 (“obligación para ahorrar en el futuro”), 8 (“aceptación paga por monotonía”) y 10 (“obligación de valorar su trabajo”), con unas puntuaciones medias de 2,46 (DT = 0,84), 2,50 (DT = 0,67) y 2,86 (DT = 0,69) respectivamente, fueron las afirmaciones que obtuvieron los menores grados de acuerdo. Estos tres ítems están englobados bajo la dimensión de la orientación normativa hacia el trabajo como obligación. En el otro polo, es decir, aquellos ítems con mayor grado de acuerdo, se situaron los ítems 3 (“derecho a una formación académica para el trabajo”), 1 (“derecho a la formación en la empresa”), 9 (“derecho a tener trabajo”) y 7 (“derecho a un trabajo interesante”) con unas puntuaciones medias de 3,54 (DT = 0,56), 3,47 (DT = 0,65), 3,45 (DT = 0,54) y 3,37 (DT = 0,62) respectivamente, agrupados todos ellos bajo la dimensión normativa del trabajo como derecho.

Tal y como se expresó en el apartado de Instrumentos, la escala de normas sociales hacia el trabajo presenta una estructura bifactorial: la dimensión normativa hacia el trabajo como derecho y la dimensión normativa hacia el trabajo como deber. La Tabla XVII presenta los datos descriptivos -media, desviación típica, mínimo y máximo, asimetría y curtosis- de las dos dimensiones.

Tabla XVII: Estadísticos descriptivos de las orientaciones hacia el trabajo							
Dimensión	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
Trabajo como derecho	162	2,40	4	3,42	0,34	-0,37	0,06
Trabajo como deber	162	1,80	4	2,90	0,36	0,26	0

Como se observa en la Tabla XVII, la media obtenida en la dimensión del trabajo como derecho (M = 3,42; DT = 0,34) fue mayor que la registrada en la dimensión del trabajo como deber (M = 2,90; DT = 0,36). Cabe igualmente destacar que las puntuaciones máximas en cada dimensión normativa del trabajo como derecho no bajó de 2,40 mientras que en la dimensión normativa del trabajo como obligación llegó hasta 1,80, más allá de la categoría de respuesta “en desacuerdo”.

Definiciones del trabajo

Las definiciones del trabajo expresan cómo las personas definen el trabajo en un período concreto de su vida (MOW, 1987). Las definiciones escogidas por los sujetos, ordenadas según el número de veces elegidas, pueden observarse en la Tabla XVIII. Las definiciones que más frecuentemente eligieron los sujetos mayores de 50 años fueron “si recibes dinero por hacerlo” (21,4%), “forma parte de tus tareas” (11,3%) y “si te sientes miembro de un grupo” (10,4%). A continuación aparecieron las definiciones del trabajo como “si otros sacan provecho de ello” (9,5%), “si alguien te dice lo que debes hacer” (8,0%), “si da valor a algo” (7,8%), “si tienes que dar cuenta a alguien” (6,7%) y “si lo tienes que hacer en un horario concreto” (6,1%). En el polo opuesto, las definiciones menos escogidas por los sujetos fueron “si tienes que hacerlo” (4,8%), “si lo haces para contribuir a la sociedad” (4,8%), “si se hace en un lugar de trabajo” (4,5%), “si no es agradable” (2,1%), “si es físicamente fatigante” (1,6%) y “si es mentalmente fatigante” (1,0%).

Tabla XVIII: Análisis descriptivo de los ítems sobre definiciones del trabajo			
Ítem	Rango	Frec.	%
11. Si recibes dinero por ello	1	134	21,4
4. Forma parte de tus tareas	2	71	11,3
6. Si te sientes miembro de un grupo	3	65	10,4
14. Si otros sacan provecho de ello	4	60	9,5
2. Si alguien te dice lo que debes hacer	5	50	8,0
9. Si da valor a algo	6	49	7,8
12. Si tienes que dar cuenta a alguien	7	42	6,7
8. Si lo tienes que hacer en un horario concreto	8	38	6,1
13. Si tienes que hacerlo	9	30	4,8
5. Si lo haces para contribuir a la sociedad	10	30	4,8
1. Si se hace en un lugar de trabajo	11	28	4,5
10. Si no es agradable	12	13	2,1
3. Si es físicamente fatigante	13	10	1,6
7. Si es mentalmente fatigante	14	6	1,0

Resultados valorados del trabajo

Los resultados valorados del trabajo se definen como el conjunto de productos que los individuos buscan del trabajo (MOW, 1987). En la Tabla XIX pueden observarse los resultados obtenidos para la variable resultados valorados del trabajo. El resultado más valorado de todos fue el referido a los “contactos interpersonales” con una puntuación media de 7,77 y una desviación típica de 1,43. A continuación se situaron los resultados relativos a la “paga o sueldo” ($M = 7,51$; $DT = 1,82$), “te mantiene ocupado” ($M = 6,94$; $DT = 1,93$) y “servicio a la sociedad” ($M = 6,82$; $DT = 1,96$). Los resultados que menor valoración han obtenido fueron el “estatus o prestigio” ($M = 6,19$; $DT = 1,80$) y el “valor intrínseco” ($M = 6,07$; $DT = 2,07$).

Metas laborales

Las metas laborales hacen referencia a aspectos del trabajo tanto de contenido del trabajo mismo (intrínsecos o expresivos) como del contexto laboral (extrínsecos o instrumentales). Los aspectos laborales del trabajo aparecen a continuación ordenados según el número de veces escogidos en la Tabla XX. Las metas laborales (aspectos importantes del trabajo) más frecuentemente elegidas por los trabajadores mayores fueron “estabilidad laboral” (19,7%), “buen sueldo” (18,8%) y “buenas

relaciones" (14,1%), todas ellas referidas a los aspectos extrínsecos del contexto laboral. A continuación aparecieron las metas referidas a "autonomía" (10,9%), "buen

Tabla XIX: Estadísticos descriptivos de resultados valorados del trabajo							
Ítem	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
Contactos personales	160	2	10	7,77	1,43	-0,77	1,10
Sueldo	158	1	10	7,51	1,82	-0,43	-0,09
Te mantiene ocupado	157	1	10	6,94	1,93	-0,82	0,53
Servicio a sociedad	157	1	10	6,82	1,96	-0,61	0,04
Estatus o prestigio	157	1	10	6,19	1,80	0	-0,52
Valor intrínseco	158	1	10	6,07	2,07	-0,07	-0,26

horario" (10,6%) y "un trabajo interesante" (9,8%). Por el contrario, las metas menos elegidas fueron "buenas condiciones de trabajo" (5,2%), "aprender cosas nuevas" (4,5%), "variedad de tareas" (2,5%), "oportunidades de promoción" (2,3%) y un "buen ajuste con el puesto" (1,6%).

Tabla XX: Análisis descriptivo de los ítems sobre metas laborales			
Ítem	Rango	Frec.	%
7. Estabilidad laboral	1	126	19,7
9. Buen sueldo	2	120	18,8
2. Buenas relaciones en el trabajo	3	90	14,1
11. Autonomía	4	70	10,9
4. Buen horario	5	68	10,6
6. Un trabajo interesante	6	63	9,8
10. Buenas condiciones de trabajo	7	33	5,2
1. Aprender cosas nuevas	8	29	4,5
5. Variedad de tareas	9	16	2,5
3. Oportunidades de promoción	10	15	2,3
8. Buen ajuste con el puesto de trabajo	11	10	1,6

Identificación con el rol laboral

La identificación con el rol laboral expresa el grado en que una persona se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas, la organización, el producto o servicio o la ocupación o profesión (Harpaz, 1990). La puntuación media de la muestra en esta variable fue de 4,31, con una desviación típica de 0,97. La puntuación mínima y máxima fue de 1 y 7 respectivamente. Respecto a los índices de asimetría (-0,18) y curtosis (2,53), estos muestran una distribución asimétricamente negativa (el centro está desplazado hacia la derecha), lo que es indicativo de una mayor frecuencia de puntuaciones altas, y leptocúrtica, con un apuntamiento alto de la curva.

A partir de los resultados obtenidos, la **hipótesis 1.1.a** no obtiene apoyo empírico al observarse una mayor importancia dada a la familia y al tiempo libre frente al trabajo, una clara orientación hacia el trabajo como derecho, un mayor uso de definiciones concretas e instrumentales del trabajo frente a las expresivas, los contactos interpersonales y la paga como los resultados más valorados del trabajo, los aspectos sociales e instrumentales referidos a las metas laborales como los más elegidos (estabilidad laboral, buen sueldo, buenas relaciones interpersonales) y una identificación con el rol laboral por encima de la puntuación media de la escala de respuesta.

Objetivo 1.2. Describir las representaciones sociales del trabajo

Mediante el análisis de contenido de las respuestas a las preguntas abiertas sobre las representaciones sociales del trabajo, se confeccionó un protocolo de categorías de respuesta para codificar en última instancia las respuestas de los sujetos de la muestra (ver Anexo II).

Campo semántico asociado al trabajo

Respecto a los resultados del campo representacional en el que se inscribe el trabajo, la Tabla XXI recoge las categorías semánticas utilizadas para referirse al “TRABAJO”, así como la frecuencia de cada una de ellas. La categoría utilizada con mayor frecuencia para referirse al trabajo fue “dinero” (20%). Le siguieron las categorías de “responsabilidad” (9,9%) y “obligación” (9,6%), que se refieren al trabajo como un deber o necesidad, y las categorías de “horario” (7,8%), “relaciones interpersonales” (7,6%) y subordinación (6,3%). Estas seis categorías coparon más del 60% de las elecciones de los sujetos de la muestra (61,2% del total). A continuación aparecieron los elementos de “estabilidad” (5,6%), “satisfacción” (4,6%), “rutina” (4,3%), “protestante” (4,1%), “esfuerzo” (4,1%), “deber hacia la familia” (3,8%), “realización personal” (3,5%), “mantiene ocupado” (2,3%), “estrés” (2,3%) y “otros” aspectos (2,3%). Por último, las categorías menos mencionadas fueron “servicio a la sociedad “ (1,0%), “independencia” (0,5%), “lugar (0,3%) y “confort” (0,3%).

Categorización social del trabajo

Las categorías utilizadas para la categorización social del trabajo son las siguientes (Tabla XXII). Las dos principales categorías sociales de las personas asociadas al trabajo fueron “estudios o preparación” (46,2%) y “personalidad” (18,6%). Las elecciones de

Tabla XXI: Categorías y frecuencias del campo semántico asociado al trabajo							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Dinero	1	79	20,0	Esfuerzo	11	16	4,1
Responsabilidad	2	39	9,9	Deber hacia la familia	12	15	3,8
Obligación	3	38	9,6	Realización personal	13	14	3,5
Horario	4	31	7,8	Mantiene ocupado	14	9	2,3
Relaciones interper.	5	30	7,6	Estrés	15	9	2,3
Subordinación	6	25	6,3	Otros	16	9	2,3
Estabilidad	7	22	5,6	Servicio a la sociedad	17	4	1,0
Satisfacción	8	18	4,6	Independencia	18	2	0,5
Rutina	9	17	4,3	Lugar	19	1	0,3
Protestante	10	16	4,1	Confort	20	1	0,3

estas dos categorías superaron el 50% del total de la muestra. En tercer lugar se encontró la categoría “todos” (15,1%) seguida de las personas de “mediana edad” (8,5%) y del “azar” (2,5%). A continuación se citaron aspectos referidos a los “jóvenes” (2,0%), “mujeres” (2,0%) y “otras” categorías (2,0%). Las categorías sociales menos seleccionadas por los participantes del estudio fueron “clases medias” (1,5%) y “funcionarios” (1,5%).

Tabla XXII: Categorías y frecuencias de la categorización social del trabajo							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Estudios	1	92	46,2	Jóvenes	6	4	2,0
Personalidad	2	37	18,6	Mujeres	7	4	2,0
Todos	3	30	15,1	Otros	8	4	2,0
Mediana edad	4	17	8,5	Clases medias	9	3	1,5
Azar	5	5	2,5	Funcionarios	10	3	1,5

Categorización social del paro

Respecto a las categorías sociales de las personas asociadas al paro (Tabla XXIII), en primer lugar se encontró la “falta de estudios o preparación” (34,5%) seguido del hecho de ser “joven” (17,4%) y aspectos “personales” (10,2%). Estas tres categorías coparon más del 50% del total de las elecciones. En cuarto lugar “todas” (10,2%) las personas estarían vinculadas al paro. “Inmigrantes” (7,2%) y “mujeres” (6,0%) serían las

siguientes categorías sociales asociadas al paro. Dentro de las menos elegidas se encontraron las categorías “hombres” (0,4%), “con estudios o preparación” (1,3%) y personas de “mediana edad” (2,6%).

Tabla XXIII: Categorías y frecuencias de la categorización social del paro							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Sin estudios	1	81	34,5	Azar	7	8	3,4
Jóvenes	2	41	17,4	Clases bajas	8	8	3,4
Personalidad	3	24	10,2	Sectores en crisis	9	8	3,4
Todos	4	24	10,2	Mediana edad	10	6	2,6
Inmigrantes	5	17	7,2	Formación especializ.	11	3	1,3
Mujeres	6	14	6,0	Hombres	12	1	0,4

Categorización social de la prejubilación

En relación a los resultados de las categorías sociales de las personas asociadas a la prejubilación, estas vienen recogidas en la Tabla XXIV. La categoría más utilizada fue “mayores” (53,7%). Con muchas menos elecciones se situó la categoría “enfermos” (24,7%), “grandes empresas” (13,5%) y “años cotizados” (9,2%). A continuación aparecieron las categorías de “buena salida económica” (2,4%) y “planes post retiro” (1,9%). Finalmente, las categorías menos seleccionadas fueron “directivos” (1,0%), “cualquiera” (1,0%), “mala salida económica” (0,5%) y “forzados” (0,5%).

Tabla XXIV: Categorías y frecuencias de la categorización social de la prejubilación							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Mayores	1	109	52,7	Planes post retiro	6	4	1,9
Enfermos	2	36	24,7	Directivos	7	2	1,0
Grandes empresas	3	28	13,5	Cualquiera	8	2	1,0
Años cotizados	4	19	9,2	Mala salida econom.	9	1	0,5
Buena salida econom.	5	5	2,4	Forzados	10	1	0,5

Percepción de la situación actual del mercado de trabajo

Los sujetos de la muestra expresaron mayoritariamente que la situación es “mala en general” (64,9%), con “mucho paro” (9,7%) y con una “inestabilidad” laboral (6,5%). A continuación aparecieron los aspectos referidos al mercado laboral de “otros” (4,9%),

“precario” (3,2%), “injusticia” (3,2%), “no mala” (2,2%), “bajos salarios” (1,6%), “cambios constantes” (1,6%), “necesidad de reciclaje” (1,1%), “deshumanizante” (0,5%) y con necesidad de tener “experiencia” (0,5%).

Tabla XXV: Categorías y frecuencias de la situación actual del mercado laboral							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Mala en general	1	120	64,9	No mala	7	4	2,2
Mucho paro	2	18	9,7	Bajos salarios	8	3	1,6
Inestabilidad	3	12	6,5	Cambios constantes	9	3	1,6
Otros	4	9	4,9	Reciclaje	10	2	1,1
Precario	5	6	3,2	Deshumanizante	11	1	0,5
Injusticia	6	6	3,2	Tener experiencia	12	1	0,5

Atribuciones y explicaciones de la situación actual del mercado de trabajo

La Tabla XXVI recoge las categorías, así como las frecuencias, referidas a las explicaciones dadas a la situación actual del mercado de trabajo. La principal causa dada fue la “crisis” económica (40,6%) seguida de los “empresarios” (21,1%) y explicaciones “ideológicas” (capitalismo, marxismo, etc.) (10%). A continuación aparecieron la “competitividad” entre personas y empresas (6,5%), los efectos de la “globalización” (5,9%), explicaciones de diversos tipos (5,9%) y el “gobierno” (4,7%). Finalmente, las causas menos esgrimidas por los participantes fueron la “mala formación” (2,4%), los “sindicatos” (1,2%), la “introducción de las nuevas tecnologías” en las empresas (1,2%) y la “pasividad ciudadana” (0,7%).

Tabla XXVI: Categorías y frecuencias de las explicaciones sobre el mercado laboral							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Crisis	1	69	40,6	Gobierno	7	8	4,7
Empresarios	2	36	21,2	Mala formación	8	4	2,4
Explicación ideológica	3	17	10,0	Sindicatos	9	2	1,2
Competitividad	4	11	6,5	Introducción NN.TT.	10	2	1,2
Globalización	5	10	5,9	Pasividad ciudadana	11	1	0,7
Otras	6	10	5,9				

Estereotipos del trabajador

La Tabla XXVII expresa los estereotipos expresados por los participantes del estudio en relación con la figura del trabajador. Los estereotipos más usados para referirse al trabajador fueron “tranquilo” (18,4%), “estable” (17,5%) y “contento” (17,5%), cuya suma supera el 50% del total de las elecciones de la muestra. A continuación aparecieron el “miedo a perder el trabajo” (8,8%), “seguro de sí mismo” (6,9%), “con futuro” (6,9%), con “poder adquisitivo” (6,0%) y “mal en el trabajo” (4,6%). Las categorías o estereotipos menos elegidos fueron, de mayor a menor frecuencia, “calidad de vida” (3,7%), “contrato” (3,2%), “con ganas de trabajar” (2,3%), “otras” categorías “2,3%) y por último “poco productivo” (1,8%).

Tabla XXVII: Categorías y frecuencias de los estereotipos del trabajador							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Tranquilo	1	40	18,4	Mal en el trabajo	8	10	4,6
Estable	2	38	17,5	Calidad de vida	9	8	3,7
Contento	3	38	17,5	Contrato	10	7	3,2
Miedo perder trabajo	4	19	8,8	Con ganas de trabajar	11	5	2,3
Seguro de sí mismo	5	15	6,9	Otros	12	5	2,3
Con futuro	6	15	6,9	Poco productivo	13	4	1,8
Poder adquisitivo	7	13	6,0				

Estereotipos del parado

El estereotipo usado con mayor frecuencia para referirse a una persona en paro fue “triste”, es decir, más de la mitad de las elecciones de los sujetos destacan la tristeza del hecho de estar parado. A continuación apareció el estereotipo de “buscando trabajo” (8,7%), “aburrido” (6,9%), “sin poder adquisitivo” (6,4%), “sin futuro” (5,5%), “excluido” (5,5%) e “inseguro de sí mismo” (4,6%). Las categorías menos elegidas fueron “agobiado por la familia” (2,8%), “otros” estereotipos (2,3%), “vago” (1,8%), “desmotivado” (0,9%) y “joven”. La Tabla XXVIII recoge los estereotipos recogidos en relación con la figura del parado.

Tabla XXVIII: Categorías y frecuencias de los estereotipos del parado							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Triste	1	117	53,7	Inseguro de sí mismo	7	10	4,6
Buscando trabajo	2	19	8,7	Agobiado por familia	8	6	2,8
Aburrido	3	15	6,9	Otros	9	5	2,3

Tabla XXVIII: Categorías y frecuencias de los estereotipos del parado							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Sin poder adquisitivo	4	14	6,4	Vago	10	4	1,8
Sin futuro	5	12	5,5	Desmotivado	11	2	0,9
Excluido	6	12	5,5	Joven	12	1	0,5

Estereotipos del prejubilado

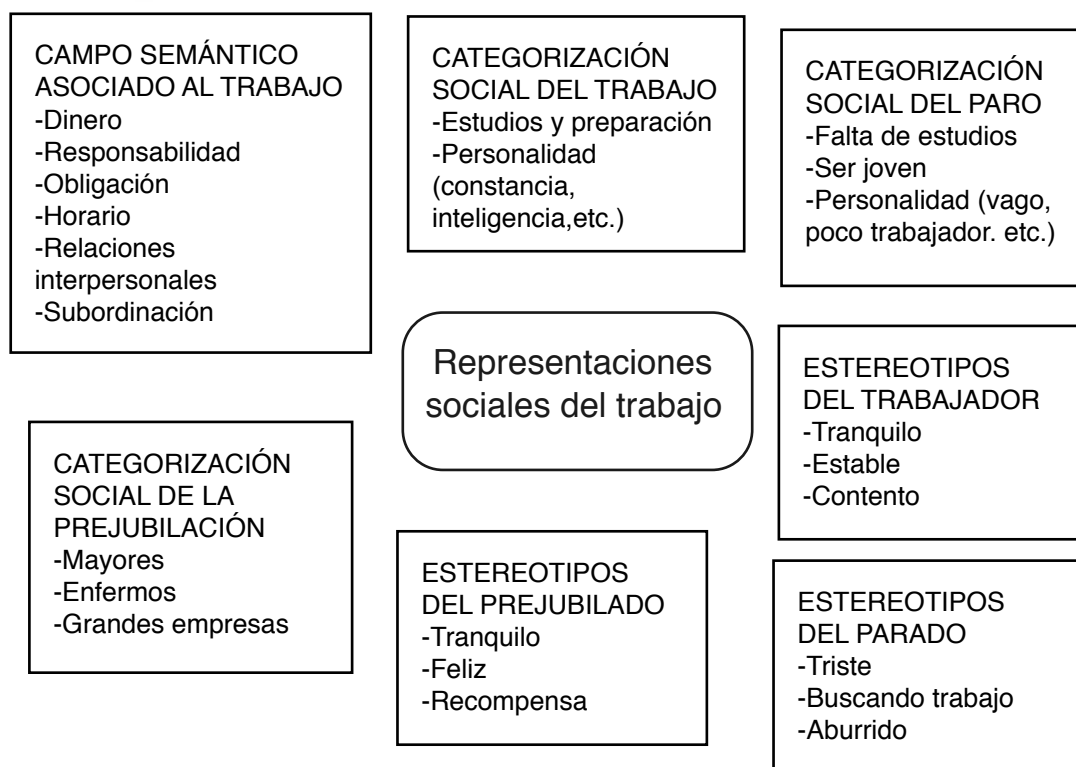
La Tabla XXIX recoge las categorías o estereotipos referidos al prejubilado, así como las frecuencias en cada una de ellas. Los estereotipos más utilizados fueron “tranquilo” (30,2%) y “feliz” (18,8%), seguidos de la “recompensa tras el esfuerzo” (9,4%), el hecho de estar “disfrutando” (8,4%) y con “dinero” (8,4%). A continuación se hizo referencia a la circunstancia en que se da la prejubilación, es decir, “depende de la salida” (6,9%), la oportunidad de “dedicarse a sí mismo o a otros” (3,5%) y tener “proyectos” (3,0%), aunque a veces puede ser “injusto” (3,0%). Por último, aparecieron las categorías de “mucho tiempo libre” (2,5%), “con futuro” (1,5%), “calidad de vida” (1,0%) y “cansado/viejo” (1,0%).

Tabla XXIX: Categorías y frecuencias de los estereotipos del prejubilado							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Tranquilo	1	61	30,2	Con proyectos	8	6	3,0
Feliz	2	38	18,8	Injusto	9	6	3,0
Recompensa	3	19	9,4	Mucho tiempo libre	10	5	2,5
Disfrutando	4	17	8,4	Con futuro	11	3	1,5
Con dinero	5	17	8,4	Calidad de vida	12	2	1,0
Depende salida	6	14	6,9	Cansado/viejo	13	2	1,0
Dedicarse sí mismo	7	7	3,5				

Respecto a la **hipótesis 1.2.a.**, los resultados del campo representacional del TRABAJO mostraron una mayor frecuencia de categorías instrumentales referidas al trabajo (“dinero”), una consideración del trabajo como deber (“responsabilidad”, “obligación”) y aspectos interpersonales y concretos del trabajo (“horario” y “relaciones interpersonales”), por lo que no se obtiene evidencia empírica. Respecto a la **hipótesis 1.2.b.**, los participantes expresaron las categorías de “falta de estudios o preparación”, ser “joven” y aspectos “personales” asociadas al paro, y las categorías de “mayores”, “enfermos” y “grandes empresas” relacionadas con la prejubilación, por lo que no se

obtiene datos a favor de la hipótesis planteada. La Figura 10 expresa la representaciones sociales asociadas al trabajo, el paro y la prejubilación.

Figura 10: Representaciones sociales del trabajo, el paro y la prejubilación



Objetivo 2

Objetivo 2.1. Evaluar los niveles de bienestar de los trabajadores participantes

Satisfacción laboral

La Tabla XXX muestra los datos descriptivos -media, desviación típica, mínimo y máximo- de esta variable. Los resultados de los análisis descriptivos mostraron que las puntuaciones en la mayoría de los ítems de satisfacción fue superior a 3 (“satisfecho”) salvo en el ítem 1 (“el sueldo o paga que recibo por el trabajo que hago”) y en el ítem 2 (“la forma en que mi empleo me proporciona un futuro seguro”). Estas puntuaciones indicaron que los sujetos se encuentran globalmente satisfechos con su actual empleo ($M = 3,13$; $DT = 0,90$) y que determinados aspectos de su trabajo, especialmente la amistad de sus compañeros ($M = 3,94$; $DT = 0,71$) y la competencia de su supervisor ($M = 3,06$; $DT = 0,87$) a la hora de tomar decisiones son lo más satisfactorio de su trabajo. Por el contrario, tanto el sueldo ($M = 2,90$; $DT = 0,90$) como las expectativas de futuro ($M = 2,73$; $DT = 1,13$) fueron los aspectos que menos satisfacción proporcionan a los sujetos participantes. Finalmente, la puntuación media de la escala de satisfacción laboral fue superior a 3 ($M = 3,15$; $DT = 0,63$) lo que indica que los sujetos se sienten satisfechos en sus puestos de trabajo.

Tabla XXX: Estadísticos descriptivos de los ítems de satisfacción laboral							
Ítem	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
Sueldo o paga	157	1	5	2,90	0,90	0,24	-0,55
Futuro seguro	157	1	5	2,73	1,13	0,24	-0,78
Compañeros de trabajo	156	2	5	3,94	0,71	-0,24	-0,17
Competencia supervisor	157	1	5	3,06	0,87	-0,11	0,04
Global	157	1	5	3,13	0,90	0,11	-0,15
Total de la escala	157	1,80	5	3,15	0,63	0,48	-0,13

Bienestar psicológico

Respecto a los niveles de bienestar psicológico, la Tabla XXXI muestra que la puntuación media de la muestra fue de 2,98, cercada a 3, con una desviación típica de 0,40. la puntuación mínima fue 1 y la máxima 4. Los índices de asimetría (-0,85) y de curtosis (0,48) indican que se trata de una distribución con puntuaciones elevadas (el centro de la distribución se encuentra desplazada hacia la derecha) y puntiaguda. Las puntuaciones medias y desviaciones típicas de los ítems de bienestar psicológico pueden consultarse en la Tabla XXXII.

Tabla XXXI: Estadísticos descriptivos del bienestar psicológico y apoyo social percibido							
Variables	N	Mín.	Máx.	M	DT	Asim.	Curt.
Bienestar psicológico	157	1	4	2,98	0,40	-0,85	0,48
Apoyo social percibido	132	17	52	38,78	6,55	-0,57	0,69
Confidencial	141	9	34	24,30	4,59	-0,33	0,39
Afectivo	141	5	20	14,12	2,81	-0,76	0,99

Los participantes del estudio mostraron puntuaciones altas en bienestar correspondientes a los ítems GHQ12 (M = 3,71; DT = 0,65), GHQ11 (M = 3,47; DT = 0,74), GHQ9 (M = 3,14; DT = 0,80) y GHQ10 (M = 3,05; D = 0,90). A continuación les siguieron los ítems GHQ3 (M = 2,96; DT = 0,56), GHQ2 (M = 2,88; DT = 0,65), GHQ4 (M = 2,82; DT = 0,63) y GHQ6 (M = 2,81; DT = 0,61). Por el contrario, los sujetos expresaron peores niveles de bienestar en los ítems GHQ7 (M = 2,70; DT = 0,80), GHQ8 (M = 2,73; DT = 0,75), GHQ5 (M = 2,77; DT = 0,61) y GHQ1 (M = 2,78; DT = 0,52), ordenados de menor a mayor bienestar.

Apoyo social percibido

Los estadísticos descriptivos referidos al apoyo social percibido vienen recogidos en la Tabla XXXI. Respecto al apoyo social percibido, la muestra obtuvo una media de

38,78 para un rango que va desde 11 (poco apoyo) a 55 (mucho apoyo). la desviación típica fue de 6,55. Los índices de asimetría (-0,57) y curtosis (0,69) expresan una distribución caracterizada por un predominio de las altas puntuaciones y con muchos sujetos en torno al eje central. Las puntuaciones medias y desviaciones típicas de los ítems pueden observarse en la Tabla XXXIII.

Tabla XXXII: Estadísticos descriptivos de los ítems de bienestar psicológico							
Ítem	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
1. Concentrarse	160	1	4	2,78	0,52	-1,03	1,81
2. Papel útil	159	1	4	2,88	0,65	-0,72	1,38
3. Tomar decisiones	160	1	4	2,96	0,56	-0,43	1,62
4. Disfrutar actividades	160	1	4	2,82	0,63	-1,07	2,04
5. Frente a problemas	160	1	4	2,77	0,61	-0,82	1,30
6. Razonablemente feliz	160	1	4	2,81	0,61	-0,75	1,40
7. Perder sueño	161	1	4	2,70	0,80	-0,25	-0,32
8. Agobiado	161	1	4	2,73	0,75	-0,45	0,02
9. No supera problemas	160	1	4	3,14	0,80	-0,66	-0,12
10. Poco feliz	161	1	4	3,05	0,90	-0,79	-0,09
11. Perdido confianza	160	1	4	3,47	0,74	-1,27	1,09
12. No vale para nada	161	1	4	3,71	0,65	-2,46	5,80

Respecto a las puntuaciones medias de las dimensiones afectiva y confidencial de apoyo social percibido, éstas fueron 14,12 y 24,30 con una desviación típica de 2,81 y 4,59 respectivamente. Las distribuciones de ambas dimensiones son igualmente distribuciones con prevalencia o dominio de puntuaciones elevadas (asimetría negativa de -0,33 para la dimensión confidencial y -0,76 para la dimensión afectiva) y con bastantes individuos alrededor del eje central (curtosis positiva de 0,39 para la dimensión confidencial y 0,99 para la dimensión afectiva).

Los sujetos del estudio expresaron puntuaciones altas en apoyo social correspondientes a los ítems 6 (M = 3,91; DT = 0,91), 5 (M = 3,87; DT = 0,86), 7 (M = 3,81; DT = 0,91) y 11 (M = 3,80; D = 0,93). A continuación les siguieron los ítems 4 (M = 3,73; DT = 0,95), 8 (M = 3,73; DT = 0,91), 10 (M = 3,60; DT = 0,81) y 9 (M = 3,45; DT = 0,87). Por el contrario, los sujetos expresaron peores niveles de apoyo social en los ítems 2 (M = 2,71; DT = 1,06), 3 (M = 2,92; DT = 0,94) y 1 (M = 3,33; DT = 0,90) , ordenados de menor a mayor apoyo social.

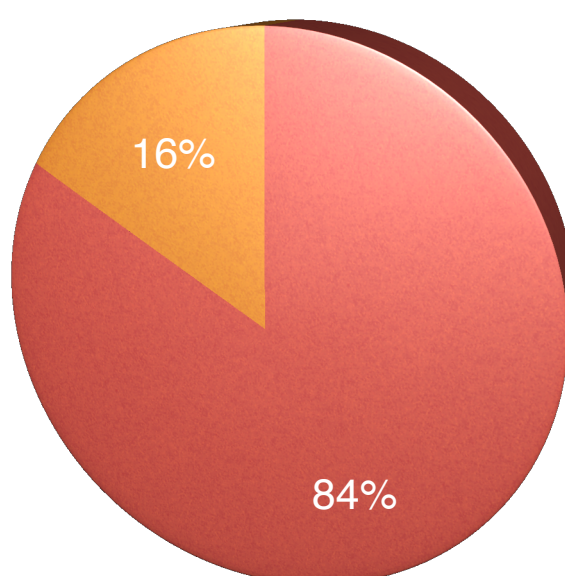
La puntuación de la escala de apoyo social percibido permite clasificar a los sujetos en dos grupos (apoyo normal y apoyo bajo) tomando como punto de corte para el apoyo

social bajo una puntuación igual o menor a 32 (Bellón et al., 1996). La Figura 18 muestra la distribución de la muestra en función del tipo de apoyo social recibido, normal o bajo. El 83,7% de la muestra expresó tener un apoyo social percibido normal.

Tabla XXXIII: Estadísticos descriptivos de los ítems de apoyo social percibido							
Ítem	N	Min.	Max.	M	DT	Asim.	Curt.
1.Recibe visitas	141	1	5	3,33	0,90	0,08	-0,65
2.Ayuda en casa	139	1	5	2,71	1,06	0,11	-0,62
3.Elogios en trabajo	141	1	5	2,92	0,94	0	-0,38
4.Personas preocupan	141	1	5	3,73	0,95	-0,42	-0,14
5.Recibe amor/afecto	139	2	5	3,87	0,86	-0,27	-0,55
6.Hablar sobre trabajo	141	1	5	3,91	0,91	-0,71	0,38
7.Hablar personal	140	1	5	3,81	0,91	-0,49	-0,31
8.Hablar sobre dinero	140	1	5	3,73	0,91	-0,35	-0,39
9.Salir de casa	139	1	5	33,45	0,87	-0,08	-0,15
10. Recibir consejos	139	1	5	3,60	0,81	-0,13	-0,01
11. Ayuda en cama	139	1	5	3,80	0,93	-0,74	0,48

● Apoyo normal ● Apoyo bajo

Figura 11: Distribución de la muestra en función del tipo de apoyo social



Objetivo 2.2. Describir los aspectos psicosociales referidos al ocio

Los aspectos psicosociales referidos al ocio hacen referencia al uso del tiempo libre, la satisfacción con el tiempo de ocio, cómo le gustaría a la persona emplearlo y si tiene en mente o pensado algún tipo de proyectos para el retiro, así como las razones cuándo no lo tiene previsto. Respecto al uso del tiempo libre, en primer lugar se destacaron las “tareas del hogar y de la familia” (41,2%) seguido de las “actividades de ocio” (35%) y de “actividades sociales” (9,5%). Los usos menos frecuentes del tiempo libre fueron hacer “nada en especial” (8,2%) y “otros” (6,2%). Los participantes expresaron sentirse “algo satisfechos” con el uso que le dan a su tiempo libre ($M = 3,31$; $DT = 0,70$). A la pregunta “¿cómo quisiera emplear su tiempo de ocio?”, la respuesta más frecuente fue “nada en particular” (25,1%) seguida de dedicarse a la “familia” (22,6%), “viajes” (20,5%) y “hobbies” en general (13,8%). Los usos menos frecuentes se relacionaron con las actividades “deportivas” (6,7%), “ocio en general” (5,1%), “estudiar” (3,6%), “actividades sociales” (2,1%) y “cuidados a sí mismo” (0,5%).

Tabla XXXIV: Categorías y frecuencias de la intención de uso del tiempo libre							
Categoría	Nº	Fr.	%	Categoría	Nº	Fr.	%
Nada en particular	1	49	25,1	Ocio en general	6	10	5,1
Familia	2	44	22,6	Estudiar	7	7	3,6
Viajes	3	40	20,5	Dedicarse uno mismo	8	6	3,0
Hobbies	4	27	13,8	Actividades sociales	9	4	2,1
Actividades deportivas	5	13	6,7				

El 56,2% del total de la muestra expresó no tener planteado ningún proyecto, meta u objetivo concreto para el período post laboral. Entre las razones que aludieron para ello, el 97% de los sujetos declaró no habérselo planteado mientras que tan sólo el 3% considera que el uso que le da a su tiempo de ocio es suficiente. Del 44,8% de los participantes que sí poseen un proyecto o meta concreta, los proyectos que declararon fueron “viajes” (34,9%), disfrutar de la “familia” (20,6%), la realización de diversos “hobbies” (17,4%), actividades “deportivas” (6,3%), “dedicarse a uno mismo” (6,3%), empezar o continuar “estudios” (6,3%), apuntarse a “actividades sociales” (4,7%) y finalmente “ocio en general” (1,6%).

Objetivo 3

Objetivo 3.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con los diferentes elementos del significado del trabajo

Respecto a las variables sociodemográficas, se han tenido en cuenta la edad, el sexo y el nivel de estudios; en relación a las características laborales se ha considerado

la categoría profesional. Se analizaron las relaciones de las dimensiones del significado del trabajo con las variables sociodemográficas (i.e. edad, sexo, nivel de estudios) y laborales (i.e. categoría profesional). Para ello se llevaron a cabo análisis de la varianza de un factor (ANOVA), pruebas *t* para muestras independientes y análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson en función de la escala de medida de las variables.

Centralidad del trabajo

La Tabla XXXV refleja los estadísticos descriptivos de la variable centralidad relativa del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales, así como los grupos en los que se dan diferencias estadísticamente significativas. Se realizó la prueba ANOVA de un factor para comprobar la relación entre la **edad** y la importancia dada a los distintos ámbitos considerados dentro de esta variable. Los sujetos fueron divididos en tres grupos de edad: entre 50 y 53 años, de 54 a 56 años y más de 57 años. Se encontraron diferencias significativas ($p < .05$) entre los grupos de edad en relación con la importancia dada al ámbito del tiempo libre: $F(2, 158) = 2,91$, $p = .01$. El tamaño de

Tabla XXXV: Estadísticos descriptivos de la centralidad del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales										
	Tiempo libre		Part. Social		Trabajo		Religión		Familia	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Edad										
50-53 años	7,83*	1,48	4,28	2,23	7,76	1,36	3,36	2,34	9,62	0,87
54-56 años	8,23	1,48	5,10	2,58	7,58	1,39	2,88	2,31	9,68	0,77
+ 57 años	8,51*	1,40	4,54	2,12	7,26	1,61	3,27	2,37	9,68	0,60
Sexo										
Mujeres	8,90	0,85	6,56*	1,50	7,61	1,34	4,12	2,00	10*	0
Hombres	8,40	1,58	5,22*	2,51	7,59	1,23	4,22	3,17	9,75*	0,53
Nivel estudios										
Bajo	8,20	1,55	4,26*	2,26	7,65	1,44	3,22	2,59	9,64	0,93
Alto	8,12	1,42	5,11*	2,35	7,49	1,49	3,18	2,07	9,70	0,55
Categ. Profes.										
Producc.	8,05	1,52	4,25*	2,28	7,57	1,48	2,75*	2,02	9,62	0,69
Admist/Labor.	8,40	1,48	5,22*	2,51	7,59	1,23	4,22*	3,17	9,75	0,53
* $p < .05$										

efecto, medido con el valor de eta cuadrado (η^2) fue .36, lo que indica que el tamaño es considerable (Cohen, 1988). Se llevaron a cabo cálculos *post hoc* a través de la prueba Scheffé para comparar las diferencias entre las medias de los grupos. El test Scheffé indicó que la puntuación media en tiempo libre del grupo de 50-53 años ($M = 7,83$; $DT = 1,48$) fue significativamente diferente ($p < .05$) de la puntuación media del grupo de más de 57 años ($M = 8,51$; $DT = 1,40$). La puntuación media del grupo de 54 a 56 años no difirió significativamente de las de los otros grupos ($M = 8,23$; $DT = 1,48$).

Se realizaron análisis de correlaciones entre la edad y los diferentes ámbitos de la variable. Se obtuvo una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la edad y la importancia dada al tiempo libre ($r = .21$, $p < .01$); los coeficientes de Pearson entre edad y familia, religión, participación social y trabajo no fueron estadísticamente significativos ($r = .02$, $r = .28$, $r = .09$ y $r = -.10$ respectivamente).

Respecto a los otros ámbitos, no se observaron diferentes estadísticamente significativas en función de la edad. La mayor importancia dada a la participación social correspondió al grupo entre 54 y 56 años ($M = 5,10$; $DT = 2,58$) seguido de los mayores de 57 años ($M = 4,54$; $DT = 2,12$) y los sujetos entre 50 y 53 años ($M = 4,28$; $DT = 2,23$). En relación con el ámbito del trabajo, se puede observar una tendencia a disminuir su importancia conforme aumenta la edad: una puntuación media de 7,76 ($DT = 1,36$) en grupo entre 50 y 53 años, 7,58 ($DT = 1,39$) en el grupo entre 54 y 56 años y 7,26 ($DT = 1,61$) en el grupo de más de 57 años. Igualmente, fueron los más jóvenes quienes dieron mayor importancia al ámbito de la religión ($M = 3,36$; $DT = 2,34$) seguidos de aquellos individuos con más de 57 años ($M = 3,27$; $DT = 2,37$) y los sujetos entre 54 y 56 años ($M = 2,88$; $DT = 2,31$). Por último, los trabajadores entre 54 y 56 años y de más de 57 años expresaron una mayor importancia de la familia ($M = 9,68$; $DT = 0,77$ y $DT = 0,60$ respectivamente) que los sujetos entre 50 y 53 años ($M = 9,62$; $DT = 0,87$). Por lo tanto, a raíz de los resultados obtenidos podemos confirmar parcialmente la **hipótesis 3.1.a** al no observarse diferencias significativas en las puntuaciones en el ámbito del trabajo y la familia en función de la edad.

Se llevaron a cabo pruebas t para muestras independientes para comparar las puntuaciones medias en la importancia dada a los diferentes ámbitos entre **hombres** y **mujeres**. Se obtuvieron diferencias significativas ($t(29) = 2,55$, $p = .016$) en las puntuaciones de mujeres ($M = 10$; $DT = 0$) y hombres ($M = 9,75$; $DT = 0,53$) en la importancia dada al ámbito de la familia. La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencias de medias = 0,25; 95% IC: 0,05 a 0,45) es moderada ($\eta^2 = .11$) (Cohen, 1988). También se observaron diferencias significativas en el ámbito de la participación social ($t(47,58) = 2,35$, $p = .02$) entre las puntuaciones de mujeres ($M = 6,56$; $DT = 1,50$) y hombres ($M = 5,22$; $DT = 2,51$). La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencia entre medias = 1,34; 95 IC: 0,19 a 2,45) es moderada ($\eta^2 = .10$) (Cohen, 1988).

No hubo diferencias estadísticamente significativas en los demás ámbitos contemplados en la centralidad del trabajo. Las mujeres valoraron más el tiempo libre de ocio ($M = 8,90$; $DT = 0,85$) y el trabajo ($M = 7,61$; $DT = 1,34$) que los hombres ($M = 8,40$; $DT = 1,58$ y $M = 7,59$; $DT = 1,23$ respectivamente). Por el contrario, los hombres sí expresaron mayor importancia dada por la religión ($M = 4,22$; $DT = 3,17$) que las mujeres ($M = 4,12$; $DT = 2,00$). En definitiva, con los resultados registrado se confirma parcialmente la **hipótesis 3.1.b** al encontrar apoyo la relación entre mujeres y mayor importancia en los ámbitos de la familia y la participación social.

Se realizó una prueba t para muestras independientes con el objeto de comparar las puntuaciones medias entre personas con bajo y alto **nivel de estudios** en los distintos ámbitos vitales. Se observaron diferencias estadísticamente ($t(155) = -2,31$, $p = .02$) entre las puntuaciones del grupo con bajo nivel de estudios ($M = 4,26$; $DT = 2,26$) y el grupo con alto nivel de estudios ($M = 5,11$; $DT = 2,35$) en el ámbito de la participación

social. La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencia de medias = -0,85; 95% IC: -1,58 a -0,12) es pequeña ($\eta^2 = .03$) (Cohen, 1988). El grupo con mayor nivel de estudios le otorgó mucha más importancia al ámbito de la participación social que el grupo con estudios primarios o secundarios, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$).

Sin embargo, las diferencias entre grupos no fueron estadísticamente significativas en el resto de los ámbitos evaluados. Los sujetos con bajo nivel de estudios expresaron una mayor importancia del tiempo libre de ocio ($M = 8,20$; $DT = 1,55$), trabajo ($M = 7,65$; $DT = 1,44$) y religión ($M = 3,22$; $DT = 2,59$) que los individuos con alto nivel de estudios ($M = 8,12$ y $DT = 1,42$; $M = 7,49$ y $DT = 1,49$; $M = 3,18$ y $DT = 2,07$ respectivamente), mientras que estos últimos otorgaron una mayor puntuación a la familia ($M = 9,70$; $DT = 0,55$) que los primeros ($M = 9,64$; $DT = 0,93$). La **hipótesis 3.1.c** queda parcialmente confirmada ya que se encontró apoyo a la relación entre el nivel de estudios y el ámbito de la participación social.

Al igual que en los anteriores casos, se llevaron a cabo pruebas t para muestras independientes para comparar las medias de las puntuaciones en función de la **categoría profesional** en los distintos ámbitos. Se observaron diferencias estadísticamente significativas ($t(36,40) = -2,394$, $p = .02$) entre las puntuaciones de los trabajadores de administración y laboratorio ($M = 4,25$; $DT = 3,17$) y las de los trabajadores de planta ($M = 2,75$; $DT = 2,02$) en la importancia dada a la religión. La magnitud de las diferencias entre las medias (Diferencia de medias = -1,47; 95% IC: -2,71 a -0,22) es pequeña ($\eta^2 = .04$) (Cohen, 1988). También se registraron diferencias estadísticamente significativas ($t(129) = -1,99$, $p = 0.4$) entre las puntuaciones del grupo de administración y laboratorio ($M = 5,22$; $DT = 2,51$) y el grupo de producción ($M = 4,25$; $DT = 2,28$) en el ámbito de la participación social. La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencia de medias = -0,97; 95% IC: -1,93 a -0,01) es pequeña ($\eta^2 = .03$) (Cohen, 1988).

Las diferencias entre los grupos no fueron estadísticamente significativas en los demás ámbitos. El personal de administración y laboratorio otorgó una mayor importancia a los ámbitos del tiempo libre ($M = 8,40$; $DT = 1,48$), trabajo ($M = 7,59$; $DT = 1,23$) y familia ($M = 9,75$; $DT = 0,53$) que los trabajadores de producción ($M = 8,05$ y $DT = 1,52$; $M = 7,57$ y $DT = 1,48$; $M = 9,62$ y $DT = 0,69$ respectivamente). Los resultados nos permiten confirmar parcialmente la **hipótesis 3.1.d** al encontrarse apoyo para la relación entre categoría profesional y la importancia dada a la esfera de la participación social.

Normas sociales hacia el trabajo

En la Tabla XXXVI se pueden observar los estadísticos descriptivos de la variable normas sociales hacia el trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales estudiadas. También se señalan los grupos en los que se dan diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones obtenidas en las dimensiones normativas del trabajo como derecho y como deber.

Se realizó una prueba ANOVA de un factor para comparar las puntuaciones medias de los grupos de **edad** en las dimensiones normativas del trabajo como derecho y como obligación. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad y una mayor o menor orientación normativa del trabajo como derecho o como

deber. En la dimensión normativa del trabajo como derecho los sujetos entre 54 y 56 años obtuvieron la mayor puntuación media ($M = 3,44$; $DT = 0,35$) seguidos de los mayores de 57 años ($M = 3,43$; $DT = 0,36$) y los sujetos entre 50 y 53 años ($M = 3,41$; $DT = 0,32$), si bien las diferencias fueron muy pequeñas. En el caso de la orientación del trabajo como deber, los mayores de 57 años ($M = 2,90$; $DT = 0,40$) y las personas entre 50 y 53 años ($M = 2,90$; $DT = 0,36$) expresaron la misma valoración del trabajo como obligación y superior a la obtenida por los individuos entre 54 y 56 años ($M = 2,88$; $DT = 0,35$). Se calculó el índice de correlación de Pearson entre la edad y las dimensiones normativas del trabajo como derecho y como deber. No se observó ninguna relación estadísticamente significativa entre la edad y la dimensión normativa del trabajo como derecho ($r = .03$, n.s.) ni entre la edad y la dimensión normativa del trabajo como deber ($r = .07$, n.s.). Con los datos obtenidos, la **hipótesis 3.1.e** no obtiene apoyo empírico en su totalidad.

Tabla XXXVI: Estadísticos descriptivos de las dimensiones normativas del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales				
	Trabajo Derecho		Trabajo Deber	
	M	DT	M	DT
Edad				
50-53 años	3,41	0,32	2,90	0,36
54-56 años	3,44	0,35	2,88	0,35
+ 57 años	3,43	0,36	2,90	0,40
Sexo				
Mujeres	3,44	0,31	2,93	0,35
Hombres	3,51	0,43	2,95	0,42
Nivel estudios				
Bajo	3,43	0,33	2,97*	0,40
Alto	3,41	0,36	2,82*	0,31
Categ. Profes.				
Producc.	3,41	0,31	2,89	0,36
Admist/Labor.	3,51	0,43	2,95	0,42
* $p < .05$				

Respecto a la variable **sexo**, se llevaron a cabo pruebas t para muestras independientes para comparar las puntuaciones medias en la dimensión normativa del trabajo como deber y como derecho entre hombres y mujeres. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión normativa del trabajo como deber en ambos grupos. Los hombres obtuvieron una puntuación superior ($M = 2,95$; $DT = 0,42$) que las mujeres ($M = 2,93$; $DT = 0,35$). Tampoco en la orientación hacia el trabajo como derecho se observaron diferencias significativas. Nuevamente los hombres registraron una puntuación superior ($M = 3,51$; $DT = 0,43$) en la dimensión del trabajo como derecho que las mujeres ($M = 3,44$; $DT = 0,30$). Así pues no se obtienen datos a favor de la **hipótesis 3.1.f**.

En relación con la variable **nivel de estudios**, no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones media de trabajo como derecho entre trabajadores con bajo nivel de estudios ($M = 3,43$; $DT = 0,33$) y los trabajadores con alto nivel de estudios ($M = 3,41$; $DT = 0,36$). Las personas con menor nivel de estudios manifestaron una mayor orientación hacia el trabajo como obligación que las personas con mayor nivel de estudios, si bien la diferencia fue pequeña. Sí se observaron diferencias estadísticamente significativas ($t(155) = 2,19$, $p = .03$) entre las puntuaciones medias de los sujetos con menor nivel de estudios ($M = 2,97$; $DT = 0,40$) y los trabajadores con mayor nivel de estudios ($M = 2,82$; $DT = 0,31$). La magnitud de la diferencia entre medias (Diferencias entre medias = $0,16$; 95% IC: $0,016$ a $0,31$) es moderada ($\eta^2 = .29$) (Cohen, 1988). Con los datos obtenidos podemos confirmar parcialmente la **hipótesis 3.1.g** ya que se dispone de apoyo para la relación entre la dimensión normativa del trabajo como deber y el nivel de estudios.

Finalmente, las pruebas t para muestras independientes no mostraron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones medias de orientación hacia el trabajo como derecho o como deber en función de la **categoría profesional**. Los trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio manifestaron una mayor orientación hacia el trabajo como derecho ($M = 3,51$; $DT = 0,43$) que los trabajadores de producción ($M = 3,41$; $DT = 0,31$). Por otro lado, si bien los trabajadores de administración y laboratorio expresaron una mayor orientación hacia el trabajo como deber ($M = 2,95$; $DT = 0,42$) que los trabajadores de producción ($M = 2,89$; $DT = 0,36$), las diferencias entre puntuaciones fueron mínimas y no estadísticamente significativas. Con los datos registrados la **hipótesis 3.1.h** se confirma totalmente al no existir apoyo para las relaciones.

Resultados valorados del trabajo

Para probar la hipótesis sobre la relación entre **edad** y los resultados valorados del trabajo se realizó la prueba ANOVA de un factor para comparar las puntuaciones medias de los distintos grupos de edad en relación con la puntuación dada a cada uno de los resultados (ver Tabla XXXVII). Se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p < .01$) entre los grupos de edad en relación con la importancia dada al estatus como resultado valorado del trabajo: $F(2,158) = 5,97$, $p = .003$. El tamaño del efecto, medido con el valor de eta cuadrado (η^2) es de $.36$, lo que indica que el tamaño es considerable (Cohen, 1988). Se realizaron cálculos *post hoc* a través de la prueba Scheffé para comprobar las diferencias entre medias de los grupos. El test Schffé indicó que la puntuación media en estatus del grupo de 50-53 años ($M = 5,56$; $DT = 1,49$) fue significativamente diferente ($p < .01$) de la puntuación del grupo de 54-56 años ($M = 6,53$; $DT = 1,77$) y de la puntuación media del grupo de más de 57 años ($M = 6,59$; $DT = 2,01$). La puntuación media del grupo de 54-56 años no difirió significativamente de la del grupo de más de 57 años. Estos últimos manifestaron una mayor importancia dada al estatus que los sujetos con edades comprendidas entre 54 y 56 años. También se calculó el coeficiente de correlación de Pearson para verificar la relación entre la edad y el valor dado al estatus como resultado valorado del trabajo. Se obtuvo una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = .25$; $p < .01$). A mayor edad, mayor importancia dada al estatus como resultado proveniente del trabajo.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de edad y la importancia dada a los demás resultados del trabajo. Se observó un aumento de valor dado al aspecto instrumental (sueldo) conforme aumentaba la edad, si bien como ya se ha indicado la relación no fue significativa. Los trabajadores de más de 57 años fueron los que otorgaron mayor importancia al aspecto instrumental ($M = 7,87$; $DT = 1,78$) seguidos de los trabajadores con edades comprendidas entre 54 y 56 años ($M = 7,46$; $DT = 1,65$) y los trabajadores entre 50 y 53 años ($M = 7,25$; $DT = 1,99$). Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson para comprobar la relación entre la edad y el resultado instrumental del trabajo. Se obtuvo un coeficiente de Pearson positivo ($r = .103$) pero no estadísticamente significativo.

Tabla XXXVII: Estadísticos descriptivos de los resultados valorados del trabajo en función de las variables sociodemográficas y laborales												
	Estatus		Paga		Contactos		Intrínseco		Ocupado		Sociedad	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Edad												
50-53 años	5,56**	1,49	7,25	1,99	7,62	1,41	6,00	2,03	6,89	1,81	6,68	2,06
54-56	6,52**	1,77	7,46	1,65	8,02	1,12	6,32	1,96	6,75	2,08	7,03	1,79
+ 57 años	6,59**	2,01	7,87	1,78	7,59	1,72	5,88	2,31	7,12	1,88	6,65	2,00
Sexo												
Mujer	6,36	1,89	8,26	1,55	8,47*	1,06	7,00	1,69	7,03	2,49	7,48	2,13
Hombre	6,24	1,98	7,81	1,65	7,42*	1,69	6,68	1,86	6,85	1,78	6,83	2,10
Estudios												
Bajo	6,18	1,89	7,24*	2,00	8,05*	1,26	5,89	2,25	7,53**	1,68	6,99	1,79
Alto	6,25	1,75	7,93*	1,53	7,45*	1,57	6,28	1,91	6,31**	2,05	6,63	2,17
Categoría profesion. Producción Administración	6,19 6,24	1,77 1,98	7,27 7,81	1,90 1,65	7,71 7,42	1,36 1,69	5,69* 6,68*	2,09 1,86	6,97 6,85	1,85 1,78	6,65 6,83	1,89 2,10
** $p < .01$ * $p < .05$												

En relación con los contactos interpersonales como resultado valorado del trabajo, los trabajadores entre 54 y 56 años fueron los dieron mayores puntuaciones a los contactos interpersonales ($M = 8,02$; $DT = 1,19$) seguido de los trabajadores con edades comprendidas entre 50 y 53 años ($M = 7,62$; $DT = 1,41$) y los trabajadores de más de 57 años ($M = 7,58$; $DT = 1,72$). El coeficiente de correlación de Pearson entre edad y contactos interpersonales fue positivo ($r = .011$) pero muy bajo, además de no ser estadísticamente significativo. Los trabajadores entre 54 y 56 años fueron los que otorgaron mayores puntuaciones al valor intrínseco del trabajo ($M = 6,32$; $DT = 1,95$) por delante de los trabajadores entre 50 y 53 años ($M = 6,00$; $DT = 2,03$) y los trabajadores con más de 57 años ($M = 5,87$; $DT = 2,31$). El índice de Pearson obtenido fue positivo ($r = .032$) pero no estadísticamente significativo.

En relación con los contactos interpersonales como resultado valorado del trabajo, los trabajadores entre 54 y 56 años fueron los que dieron mayores puntuaciones a los contactos interpersonales ($M = 8,02$; $DT = 1,19$) seguido de los trabajadores con edades comprendidas entre 50 y 53 años ($M = 7,62$; $DT = 1,41$) y los trabajadores de más de 57 años ($M = 7,58$; $DT = 1,72$). El coeficiente de correlación de Pearson entre edad y contactos interpersonales fue positivo ($r = .011$) pero muy bajo, además de no ser estadísticamente significativo. Los trabajadores entre 54 y 56 años fueron los que otorgaron mayores puntuaciones al valor intrínseco del trabajo ($M = 6,32$; $DT = 1,95$) por delante de los trabajadores entre 50 y 53 años ($M = 6,00$; $DT = 2,03$) y los trabajadores con más de 57 años ($M = 5,87$; $DT = 2,31$). El índice de Pearson obtenido fue positivo ($r = .032$) pero no estadísticamente significativo.

Los trabajadores de más de 57 años fueron los que expresaron mayor valor al trabajo como modo de mantenerse ocupado ($M = 7,12$; $DT = 1,88$). A continuación se situaron los trabajadores entre 50 y 53 años ($M = 6,89$; $DT = 1,81$) y finalmente los trabajadores entre 54 y 56 años ($M = 6,75$; $DT = 2,08$). Se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson para verificar la relación entre la edad y la importancia del trabajo como medio para mantenerse ocupado. El índice de Pearson registrado fue positivo ($r = .085$); sin embargo no fue estadísticamente significativo. Finalmente, en relación con el trabajo como servicio a la sociedad fueron los individuos entre 54 y 56 años los que apoyaron con más fuerza esta idea ($M = 7,03$; $DT = 1,79$) seguidos de los trabajadores entre 50 y 53 años ($M = 6,68$; $DT = 2,06$) y los trabajadores de más de 57 años ($M = 6,65$; $DT = 2,00$). La relación entre la edad y el servicio a la sociedad como resultado valorado del trabajo fue positivo pero no estadísticamente significativo ($r = .058$, n.s.).

Con los resultados obtenidos, podemos confirmar parcialmente la **hipótesis 3.1.i** sobre la relación entre la edad y los resultados instrumentales y expresivos del trabajo, y se confirma la relación entre la edad y el estatus como resultado valorado del trabajo.

Sobre la relación entre los resultados valorados del trabajo y el **sexo**, se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Éstas se observaron entre las puntuaciones de mujeres ($M = 8,47$; $DT = 1,06$) y hombres ($M = 7,42$; $DT = 1,69$) referidas a los contactos interpersonales como resultado valorado del trabajo ($t(47) = 2,6$, $p = .01$). La magnitud de las diferencias entre las medias (Diferencia de medias = 1,04; 95% IC: 0,25 a 1,83) es moderada ($\eta^2 = .13$) (Cohen, 1988). Las mujeres expresaron mayores puntuaciones en los aspectos sociales del trabajo que los hombres, siendo dicha diferencia estadísticamente significativa.

En los demás resultados valorados del trabajo no se observaron diferencias significativas entre las puntuaciones medias de hombres y mujeres. Las mujeres otorgaron mayor importancia a los resultados valorados del trabajo referidos a estatus ($M = 6,36$; $DT = 1,89$), instrumental o paga ($M = 8,26$; $DT = 1,55$), expresivo o intrínseco ($M = 7,00$; $DT = 1,69$), mantenerse ocupado ($M = 7,03$; $DT = 2,49$) y servicio a la sociedad ($M = 7,48$; $DT = 2,13$) que los hombres ($M = 6,24$ y $DT = 1,98$; $M = 7,81$ y $DT = 1,65$; $M = 6,68$ y $DT = 1,86$; $M = 6,85$ y $DT = 1,78$; $M = 6,83$ y $DT = 2,10$ respectivamente). Los resultados permiten confirmar parcialmente la **hipótesis 3.1.j** ya que se ha encontrado apoyo a la relación entre la variable sexo y la valoración de los contactos interpersonales como resultado valorado del trabajo.

Respecto al **nivel de estudios** y los resultados valorados del trabajo, se observaron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones dadas al valor instrumental, los contactos interpersonales y el mantenerse ocupado en función del nivel de estudios. Los resultados de la prueba t para muestras independientes indicó diferencias significativas ($t(148,73) = -2,38$, $p = .02$) entre las puntuaciones del grupo con menor nivel de estudios ($M = 7,24$; $DT = 2,00$) y el grupo con mayor nivel de estudios ($M = 7,93$; $DT = 1,53$). La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencia entre medias = $-0,68$; 95% IC: $1,25$ a $-0,11$) es pequeña ($\eta^2 = .03$) (Cohen, 1988). El grupo con alto nivel de estudios le dio mucha más importancia a la paga o salario como resultado valorado del trabajo que el grupo con bajo nivel de estudios, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$).

También se han registrado diferencias en los contactos interpersonales como resultado valorado del trabajo. Se observaron diferencias estadísticamente significativas ($t(135,77) = 2,58$, $p = .01$) entre las puntuaciones media del grupo con menor nivel de estudios ($M = 8,05$; $DT = 1,26$) y el grupo con mayor nivel de estudios ($M = 7,45$; $DT = 1,57$). La magnitud de la diferencia entre las medias (Diferencia de medias = $0,59$; 95% IC: $0,13$ a $1,05$) es pequeña ($\eta^2 = .04$) (Cohen, 1988). El grupo con bajo nivel de estudio otorgó más valor a los contactos interpersonales derivados del trabajo que el grupo con alto nivel de estudios, siendo dicha diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$). Finalmente, también se dieron diferencias significativas ($t(150) = 4,02$, $p = .001$) entre las puntuaciones medias del grupo con bajo nivel de estudios ($M = 7,53$; $DT = 1,68$) y el grupo con alto nivel de estudios ($M = 6,31$; $DT = 2,05$) referidas al trabajo como medio para mantenerse ocupado. La magnitud de las diferencias entre medias (Diferencia de medias = $1,22$; 95% IC: $0,62$ a $1,82$) es pequeña ($\eta^2 = .09$) (Cohen, 1988). El grupo con estudios primarios o secundarios valoró más el trabajo como medio para mantenerse ocupado que el grupo con estudios de formación profesional o universitarios, siendo esta diferencia estadísticamente significativa ($p < .01$).

En los demás resultados valorados del trabajo no hubo diferencias significativas entre las puntuaciones de los sujetos con estudios no profesionales y estudios profesionales. En este sentido, los trabajadores con estudios profesionales otorgaron mayor peso al estatus ($M = 6,25$; $DT = 1,75$) y al valor intrínseco o expresivo ($M = 6,28$; $DT = 1,91$) como resultados valorados del trabajo frente a los trabajadores con estudios no profesionales ($M = 6,28$ y $DT = 1,99$; $M = 5,89$ y $DT = 2,25$ respectivamente), mientras que por el contrario estos últimos valoraron más el trabajo como servicio a la sociedad ($M = 6,99$; $DT = 1,79$) que los primeros ($M = 6,63$; $DT = 2,17$). Los resultados obtenidos permiten concluir que no existe apoyo empírico para la **hipótesis 3.1.k**.

Identificación con el rol laboral

La Tabla XXXVIII presenta los estadísticos descriptivos de la variable identificación con el rol laboral en función de las variables sociodemográficas y laborales, así como los grupos en los que se dan diferencias estadísticamente significativas. En relación con la **edad**, los trabajadores de más de 57 años fueron los que expresaron una mayor identificación con el rol laboral ($M = 3,29$; $DT = 0,75$) seguidos de los trabajadores entre 54 y 56 años ($M = 3,14$; $DT = 0,54$) y los trabajadores con edades comprendidas entre 50 y 53 años ($M = 3,04$; $DT = 0,58$). Se observó un aumento en la identificación con el rol

laboral conforme aumentaba la edad, aunque las diferencias entre las medias de los grupos de edad no fueron significativas. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson entre la edad y la identificación con el rol laboral. El valor de coeficiente fue negativo ($r = -.14$) pero no significativo, por lo que a partir de estos datos la **hipótesis 3.1.i** no obtiene evidencia empírica.

Tabla XXXVIII: Estadísticos descriptivos de la identificación con el rol laboral en función de las variables sociodemográficas y laborales		
	Identificación con el rol laboral	
	M	DT
Edad		
50-53 años	3,04	0,58
54-56 años	3,14	0,54
+ 57 años	3,29	0,75
Sexo		
Mujeres	3,70	0,86
Hombres	4,03	0,93
Nivel estudios		
Bajo	4,43	0,97
Alto	4,20	0,99
Categ. Profes.		
Producc.	4,54*	0,98
Admist/Labor.	4,03*	0,93
* $p < .05$		

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la identificación con el rol laboral y las variables **sexo** y **nivel de estudios**. En este sentido, los hombres ($M = 4,03$; $DT = 0,93$) y los trabajadores con menor nivel de estudios ($M = 4,43$; $DT = 0,97$) manifestaron mayores niveles de identificación con el rol laboral que las mujeres ($M = 3,70$; $DT = 0,86$) y los trabajadores con mayor nivel de estudios ($M = 4,20$; $DT = 0,99$). En relación con la **hipótesis 3.1.m** y la **hipótesis 3.1.n**, no se ha encontrado apoyo empírico para estas relaciones.

Sí se registraron diferencias estadísticamente significativas en función de la **categoría profesional** ($t(129) = 2,53$, $p = .01$). Los trabajadores de producción mostraron una mayor identificación con el rol laboral ($M = 4,54$; $DT = 0,98$) que los trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio ($M = 4,03$; $DT = 0,93$). La magnitud de las diferencias entre las medias (Diferencia de medias = 0,51; 95% IC: 0,11 a 0,91) es pequeña ($\eta^2 = .04$) (Cohen, 1988). En este sentido, la **hipótesis 3.1.o** no obtiene apoyo.

Objetivo 4

Objetivo 4.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con el bienestar de los trabajadores

Respecto a las variables sociodemográficas, se han tenido en cuenta la edad, el sexo y el nivel de estudios; en relación a las características laborales se ha considerado la categoría profesional. Se analizaron las relaciones entre el bienestar de los trabajadores (satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social percibido) con las variables sociodemográficas (i.e. edad, sexo, nivel de estudios) y laborales (i.e. categoría profesional). Para ello se llevaron a cabo análisis de la varianza de un factor (ANOVA), pruebas *t* para muestras independientes y análisis de correlación mediante el cálculo de coeficiente de Pearson en función de la escala de medida de las variables.

Tabla XXXIX: Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral y el bienestar psicológico en función del sexo y la categoría profesional				
	Satis. laboral		Bienestar psic.	
	M	DT	M	DT
Sexo				
Mujeres	3,46	0,67	3,02	0,36
Hombres	3,22	0,80	2,78	0,48
Categ. Profes.				
Producc.	3,08	0,55	3,02**	0,39
Admist/Labor.	3,22	0,80	2,78**	0,47
** $p < .01$				

Satisfacción laboral

En la Tabla XXXIX se pueden observar los estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral en función del sexo y de la categoría profesional.

En relación al **sexo** y a la **categoría profesional**, las mujeres se mostraron más satisfechas ($M = 3,46$; $DT = 0,67$) que los hombres ($M = 3,22$; $DT = 0,80$) y los trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio ($M = 3,22$; $DT = 0,80$) más satisfechos que los trabajadores de producción ($M = 3,08$; $DT = 0,55$); no obstante, estas diferencias no son estadísticamente significativas por lo que la **hipótesis 4.1.a** y la **hipótesis 4.1.b** no obtienen evidencia empírica.

Bienestar psicológico

La Tabla XXXIX recoge los estadísticos descriptivos de la variable bienestar psicológico en función del sexo y la categoría profesional. Respecto al **sexo**, no se observaron diferencias estadísticamente entre hombres y mujeres en relación con el bienestar psicológico. Fueron las mujeres las que manifestaron un mayor bienestar

psicológico ($M = 3,02$; $DT = 0,36$) que los hombres ($M = 2,78$; $DT = 0,48$). En consecuencia, no se obtiene apoyo empírico para la **hipótesis 4.1.c**.

Por otro lado y respecto a la **categoría profesional**, se observaron diferencias estadísticamente significativas ($t(128) = 2,81$, $p = .001$) en las puntuaciones medias en bienestar psicológico entre los trabajadores pertenecientes a administración ($M = 2,78$; $DT = 0,47$) y los trabajadores de producción ($M = 3,02$; $DT = 0,39$). La magnitud de las diferencias entre las medias (Diferencia de medias = $0,24$; 95% IC: $0,07$ a $0,41$) es pequeña ($\eta^2 = .05$) (Cohen, 1988). Los trabajadores de administración y laboratorio mostraron un peor bienestar psicológico que los trabajadores de producción, siendo dicha diferencias estadísticamente significativa ($p < .05$). En este sentido, la **hipótesis 4.1.d** no obtiene datos a favor.

Apoyo social percibido

Los estadísticos descriptivos de la variable apoyo social percibido en función de la edad, el sexo y el nivel de estudios están recogidos en la Tabla XXXX. No se registraron diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones medias de apoyo social percibido en función de la edad y el nivel de estudios. Respecto a la **edad**, los mayores de 57 años mostraron el mayor nivel de apoyo social global ($M = 39,28$; $DT = 6,19$) seguidos de los sujetos entre 50 y 53 años ($M = 38,78$; $DT = 7,01$) y los sujetos entre 54 y

Tabla XXXX: Estadísticos descriptivos del apoyo social percibido en función de las variables edad y sexo						
	Apoyo Social (AS)		AS confidencial		AS afectivo	
	M	DT	M	DT	M	DT
Edad						
50-53 años	38,78	7,01	24,27	4,66	14,09	3,14
54-56 años	38,45	6,39	24,40	4,72	13,78	2,33
+ 57 años	39,28	6,19	24,20	4,40	14,70	2,90
Sexo						
Mujeres	41,70*	6,28	26,86**	4,09	14,77	2,32
Hombres	38,26*	6,51	23,84**	4,55	14,00	2,89
** $p < .01$ * $p < .05$						

56 años ($M = 38,45$; $DT = 6,39$). En el caso del apoyo social confidencial, fue el grupo entre 54 y 56 años quienes lograron la mayor puntuación ($M = 24,40$; $DT = 4,72$) seguidos de aquellos entre 54 y 56 años y los mayores de 57 años ($M = 24,40$; $DT = 4,72$ y $M = 24,20$ y $DT = 4,40$ respectivamente). Finalmente, en el apoyo afectivo fueron las personas de más de 57 años las que expresaron mayor apoyo social ($M = 14,70$; $DT = 2,90$); a continuación se situaron aquellos con edades comprendidas entre 50 y 53 años ($M = 14,09$; $DT = 3,14$) y finalmente los sujetos entre 54 y 56 años ($M = 13,78$; $DT = 2,33$). Los coeficientes de correlación de Pearson calculados entre la edad y el apoyo

social percibido -global, confianza, afectivo- fueron -.01, -.05 y -.05 respectivamente y no significativos. No se obtiene apoyo empírico para la **hipótesis 4.1.e**.

Sí se observaron diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en función del **sexo**, más concretamente en el apoyo social global y en la dimensión confidencial. En el caso del apoyo social global, las mujeres expresaron un mayor apoyo social ($M = 41,70$; $DT = 6,28$) que los hombres ($M = 38,26$; $DT = 6,51$) siendo esta diferencia estadísticamente significativa: $t(38) = 1,97$, $p = .04$. La magnitud de las diferencias entre medias (Diferencia entre medias = 0,35; 95% IC: -0,01 a 0,72) es moderada ($\eta^2 = .39$) (Cohen, 1988). Respecto a la dimensión confidencial, de nuevo las mujeres obtuvieron un mayor apoyo social ($M = 26,86$; $DT = 4,09$) que los hombres ($M = 23,84$; $DT = 4,55$) siendo estas diferencias estadísticamente significativas: $t(38) = 2,77$, $p = .001$. La magnitud de las diferencias entre las medias (Diferencia de medias = 0,54; 95% IC: 0,15 a 0,94) es grande ($\eta^2 = .29$) (Cohen, 1988). Finalmente, las mujeres expresaron mayores puntuaciones ($M = 14,77$; $DT = 2,32$) que los hombres ($M = 14,00$; $DT = 2,89$) en la dimensión afectiva, pero en este caso las diferencias no fueron estadísticamente significativas. Podemos confirmar parcialmente la **hipótesis 4.1.f** con los datos obtenidos, ya que se ha encontrado apoyo para la relación entre apoyo social percibido y la variable sexo.

Objetivo general 5

Objetivo 5.1. Relacionar los resultados valorados del trabajo con la centralidad relativa del trabajo

En la Tabla XXXXI se encuentran las correlaciones entre bivariadas entre la centralidad relativa del trabajo y los resultados valorados del trabajo de un lado, y entre la centralidad relativa del trabajo y la satisfacción laboral por el otro.

Tabla XXXXI: Relaciones entre la centralidad relativa del trabajo con los resultados valorados del trabajo y con la satisfacción laboral			
Resultados valorados del trabajo	Centralidad relativa del trabajo	Centralidad relativa del trabajo	Satisfacción laboral
<i>Intrínseco</i>	.45**	.22**	<i>Supervisor</i>
<i>Estatus</i>	.31**	.21**	<i>Global</i>
<i>Servicio a sociedad</i>	.27**	.21**	<i>Sueldo</i>
<i>Mantiene ocupado</i>	.27**	.17*	<i>Futuro seguro</i>
<i>Contactos sociales</i>	.21**	.15	<i>Relaciones interper.</i>
<i>Sueldo</i>	-.102		
** $p < .01$ * $p < .05$			

La centralidad relativa del trabajo obtuvo correlaciones positivas y estadísticamente significativas con todos los **resultados valorados del trabajo** a excepción de la paga o sueldo: con el valor intrínseco ($r = .45$, $p < .01$), el estatus ($r = .31$, $p < .01$), el servicio a la sociedad ($r = .27$, $p < .01$), el mantenerse ocupado ($r = .27$, $p < .01$) y los contactos sociales ($r = .21$, $p < .01$). La correlación con el sueldo o paga fue negativo ($r = -.10$) y no significativo. Ello permite aceptar parcialmente la **hipótesis 5.1.a** al encontrarse evidencia empírica sobre la relación entre centralidad del trabajo y el resultado intrínseco del trabajo.

Objetivo 5.2. Relacionar la centralidad del trabajo con la satisfacción laboral

Respecto a la **satisfacción laboral**, se observaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre la centralidad relativa del trabajo y la satisfacción con el supervisor ($r = .22$, $p < .01$), global ($r = .21$; $p < .01$), el sueldo ($r = .21$, $p < .01$) y con el modo en que el trabajo proporciona un futuro seguro ($r = .17$, $p < .05$). No hubo correlación significativa con la satisfacción con las relaciones interpersonales ($r = .15$, n.s.). Con los datos obtenidos puede rechazar parcialmente la **hipótesis 5.2.a** ya que no se encontró apoyo a la relación entre la centralidad relativa del trabajo y la satisfacción con las relaciones interpersonales.

Objetivo 5.3. Determinar en qué medida los resultados valorados del trabajo y la satisfacción laboral son variables predictivas de la centralidad del trabajo

Para la consecución de este objetivo se utilizaron modelos de regresión múltiple y se establecieron pronósticos y estimaciones entre las variables predictoras y la variable

Tabla XXXXII: Ecuación de regresión de los resultados valorados del trabajo sobre la centralidad relativa del trabajo					
Variable	B	SE	Beta	t	Sig.
Cte.	5,87	0,73		8,06	0,00
<i>Estatus</i>	0,114	0,07	0,14	1,69	0,09
<i>Sueldo</i>	-0,13	0,06	-0,16	-2,19	0,03*
<i>Contactos sociales</i>	-0,02	0,08	-0,02	-0,20	0,84
<i>Intrínseco</i>	0,26	0,06	0,38	4,24	0,00**
<i>Mantiene ocupado</i>	0,09	0,06	0,12	1,36	0,18
<i>Servicio a sociedad</i>	-0,02	0,07	-0,03	-0,27	0,79
Modelo	F = 8,47		R ² = 0,26		0,00**
** <i>p</i> < .01 * <i>p</i> < .05					

criterio. En la tabla XXXXII se presenta la ecuación de regresión de todos los resultados valorados del trabajo sobre la centralidad relativa del trabajo.

Realizadas las regresiones lineales de las variables predictoras sobre la centralidad del trabajo, se obtuvo un modelo significativo ($p < .01$) con un valor F de 8,47 y una R^2 de .26. Se detectó que sólo los resultados valorados referidos al valor intrínseco del trabajo y la paga fueron significativos ($p < .01$ y $p < .05$ respectivamente), siendo el valor Beta de resultado intrínseco del trabajo positivo (.38) y el valor Beta de la paga negativo (-.16). Los demás resultados valorados del trabajo registraron valores Beta no significativos: estatus (.14), contactos sociales (-.02), mantiene ocupado (.12) y servicio a la sociedad (-.03).

La Tabla XXXXIII recoge la ecuación de regresión de los elementos de la satisfacción laboral sobre la centralidad relativa del trabajo. Se registró un modelo significativo ($p < .05$) con un valor F de 2,99 y una R^2 de .09. Ninguno de los elementos de la satisfacción laboral fueron significativos. Los valores Beta observados fueron los siguientes: sueldo (.08), futuro seguro (.02), relaciones interpersonales (.09), supervisor (.12) y global (.012). Todos los coeficientes Beta fueron positivos.

Tabla XXXXIII: Ecuación de regresión de la satisfacción laboral sobre la centralidad relativa del trabajo					
Variable	B	SE	Beta	t	Sig.
Cte.	5,21	0,73		7,15	0,00
<i>Sueldo</i>	0,14	0,16	0,08	0,88	0,38
<i>Futuro seguro</i>	0,02	0,14	0,02	0,16	0,87
<i>Relaciones interpersonales</i>	0,17	0,17	0,09	1,04	0,30
<i>Supervisor</i>	0,20	0,15	0,12	1,39	0,17
<i>Global</i>	0,20	0,20	0,12	1,00	0,32
Modelo	F = 2,99		R² = 0,09		0,01*
** <i>p</i> < .01 * <i>p</i> < .05					

Objetivo 6

Objetivo 6.1. Identificar los factores de clasificación en función de los distintos elementos del significado del trabajo

Para llevar a cabo este objetivo se realizó un análisis de correspondencias múltiples (ACM) usando las variables referidas a las exigencias percibidas en el puesto de trabajo, definiciones del trabajo y metas laborales como variables activas y edad, sexo, nivel de estudios, categoría profesional y satisfacción laboral como variables ilustrativas. En la

Tabla XXXXIV se exponen el histograma con los cinco primeros factores obtenidos en el análisis de correspondencias múltiples. Cada valor propio corresponde a la inercia o varianza explicada por cada factor que, como se aprecia en la Tabla XXXXIV, va disminuyendo de un factor a otro. En principio fueron retenidos estos cinco factores. Sin embargo, al observar que los factores cuarto y quinto ofrecían información redundante y no aportaban significativamente a la varianza total, fueron retenidos y analizados los tres primeros, que explican el 72,69% de la varianza total. La magnitud de este valor garantiza que no se pierde mucha información al considerar estos tres factores.

Tabla XXXXIV: Histograma de los factores obtenidos tras el ACM			
Nº	Valor propio	% Varianza	
1	0,1062	40,26	+++++
2	0,0649	22,60	+++++
3	0,0605	9,83	+++++
4	0,0566	5,49	+++++
5	0,0534	5,18	+++++

Factor 1: Exigencias del trabajo y dimensión social del trabajo. Este primer factor, que explica el 40,26% de la varianza total, se articula principalmente en torno a las exigencias del trabajo, aunque también queda definido por algunas de las definiciones del trabajo y de las metas laborales utilizadas por el grupo MOW. En concreto, tal y como se puede apreciar en la Tabla XXXXV, en un extremo del factor se agruparon las modalidades de respuesta que indican la presencia de las siguientes exigencias percibidas en el puesto de trabajo: una actividad mental muy importante, una atención y concentración muy alta y continua, memorizar muchos datos, mucha formación y reciclaje, reaccionar rápidamente ante tareas complicadas y tomar decisiones muy complicadas. También se asoció a este polo del factor ciertas definiciones sobre el trabajo, en particular “al hacerlo te sientes miembro de un grupo”, “lo haces para contribuir a la sociedad” y “añade valor a algo”. Finalmente, dentro de este polo aparecieron ciertas metas del trabajo referidas a “aprender cosas nuevas” y el tener “buenas condiciones de trabajo”. Las modalidades ilustrativas agrupadas a este extremo del factor (Tabla XXXXVI) indicaron que se trata de trabajadores bastante satisfechos con su trabajo globalmente, mayores de 57 años y que han realizado estudios de formación profesional o universitarios.

Tabla XXXXV: Descripción del primer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-8,09	Reacción rápida ante tareas complejas	Sí	Exigencias
-7,49	Atención muy alta	Sí	Exigencias
-7,27	Memorizar muchos datos	Sí	Exigencias

Tabla XXXXV: Descripción del primer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-6,75	Muchos cursos de formación	Sí	Exigencias
-6,75	Reacción rápida ante tareas complejas	Sí	Exigencias
-6,73	Decisiones complejas en poco tiempo	Sí	Exigencias
-6,21	Te sientes miembro de un grupo	Sí	Definiciones
-5,49	Para contribuir a la sociedad	Sí	Definiciones
-5,12	Aprender cosas nuevas	Sí	Metas laborales
-4,47	Otros sacan provecho de ello	No	Definiciones
-4,17	Buen horario	No	Metas laborales
-3,79	Buen sueldo	No	Metas laborales
-3,63	Se hace en un lugar de trabajo	No	Definiciones
-2,84	Buenas condiciones de trabajo	Sí	Metas laborales
-2,51	No es agradable	No	Definiciones
-2,44	Añade valor a algo	Sí	Definiciones
ZONA CENTRAL			
2,51	No es agradable	Sí	Definiciones
2,53	Actividad física importante	Sí	Exigencias
2,84	Buenas condiciones de trabajo	No	Exigencias
3,63	Se hace en un lugar de trabajo	Sí	Definiciones
3,79	Buen sueldo	No	Metas laborales
4,17	Buen horario	Sí	Metas laborales
4,47	Otros sacan provecho de ello	Sí	Definiciones
5,12	Aprender cosas nuevas	No	Metas laborales
5,41	Alguien te dice lo que debes hacer	Sí	Definiciones
5,49	Para contribuir a la sociedad	No	Definiciones
6,21	Te sientes miembro de un grupo	No	Definiciones
6,92	Reacción rápida ante tareas complejas	No	Exigencias
7,01	Muchos cursos de formación	No	Exigencias
7,02	Decisiones complejas en poco tiempo	No	Exigencias

Tabla XXXV: Descripción del primer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
7,49	Atención muy alta y continua	No	Exigencias
7,59	Memorizar muchos datos	No	Exigencias
8,58	Actividad mental importante	No	Exigencias
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

En cambio, en el polo opuesto del factor se ubicaron las categorías de respuesta que indican la ausencia de exigencias percibidas en el puesto de trabajo: no requiere de una actividad mental importante, memorizar muchos datos, atender de manera intensa y continua, tomar decisiones complejas en poco tiempo, una formación y reciclaje constante y una reacción veloz ante tareas complejas, pero sí apareció una exigencia física importante. A continuación se observaron en este polo las siguientes definiciones del trabajo: trabajo es trabajo si “alguien te dice lo que debes hacer”, si “otros sacan provecho de ello”, si “no es agradable” y si “se hace en un lugar de trabajo”. Finalmente, este polo recogió igualmente una serie de metas laborales, en concreto “un buen sueldo o paga” y “un buen horario laboral”. Las variables ilustrativas agrupadas en este extremo expresaron que se trata de trabajadores poco o algo satisfechos con sus trabajos, con bajo nivel de estudios y entre 50 y 53 años, es decir, los más jóvenes de la muestra.

Tabla XXXVI: Variables ilustrativas asociadas al primer factor			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-5,19	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Bastante	Satisfacción
-3,07	Edad en categorías	+ 57 años	Edad
-2,23	Nivel de estudios	Alto	Nivel de estudios
ZONA CENTRAL			
2,02	Edad en categorías	50-53 años	Edad
2,16	Nivel de estudios	Bajo	Nivel de estudios
2,74	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Poco	Satisfacción
2,76	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Algo	Satisfacción
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

Factor 2: Naturaleza del trabajo. Los elementos que configuran ciertos aspectos del trabajo que se realiza diariamente contribuyen a la formación del segundo factor, que da cuenta del 22,60% de la varianza total. Tal y como se aprecia en la Tabla XXXVII, un extremo del factor se caracterizó por unas exigencias muy específicas percibidas en el

puesto de trabajo (toma de decisiones complejas, actividad física, reacción rápida y una atención alta y constante) y el trabajo definido en términos de fatiga mental, algo desagradable y que se realiza en un lugar concreto. Se destacaron en este polo del factor las siguientes metas laborales: la existencia de variedad de tareas, poder decidir cómo hacer el trabajo, la estabilidad laboral que aporta y un buen ajuste con el puesto. Respecto a las variables ilustrativas, las modalidades que se relacionaron con este extremo estuvieron referidas a la categoría profesional y el sexo: se trata de hombres que trabajan en el sector de producción en planta.

En el otro extremo del factor se agruparon las modalidades de respuesta que indican un trabajo definido por su realización en un horario determinado, como un modo de contribuir a la sociedad, por ser parte de las tareas y por la pertenencia a un grupo. Igualmente, en este polo se situaron las oportunidades de promoción y el hecho de tener un trabajo que guste como metas laborales. Sobre este extremo se proyectaron la categoría profesional de administración y laboratorio, el sexo femenino y cierta satisfacción con el trabajo en términos generales (Tabla XXXXVIII).

Tabla XXXXVII: Descripción del segundo factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-5,34	Si es mentalmente fatigante	Sí	Definiciones
-5,16	Si no es agradable	Sí	Definiciones
-5,00	Que el trabajo sea interesante	No	Metas laborales
-4,44	Decisiones complejas en poco tiempo	No	Exigencias
-4,34	Actividad física importante	Sí	Exigencias
-4,21	Reacción rápida ante decisiones complejas	Sí	Exigencias
-4,20	Lo realizas en un horario determinado	No	Definiciones
-3,86	Te sientes miembro de un grupo	No	Definiciones
-3,81	Si es físicamente fatigante	Sí	Definiciones
-3,77	Variedad de tareas	Sí	Metas laborales
-3,51	Para contribuir a la sociedad	No	Definiciones
-3,37	Forma parte de las tareas	No	Definiciones
-3,20	Autonomía	Sí	Metas laborales
-3,09	Oportunidades de promoción	No	Metas laborales
-2,72	Estabilidad laboral	Sí	Metas laborales
-2,47	Buen ajuste con el puesto	Sí	Metas laborales
-2,25	Atención muy alta y continua	Sí	Exigencias
ZONA CENTRAL			

Tabla XXXXVII: Descripción del segundo factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
2,25	Atención muy alta y continua	No	Exigencias
2,47	Buen ajuste con el puesto	No	Metas laborales
2,72	Estabilidad laboral	No	Metas laborales
3,09	Oportunidades de promoción	Sí	Metas laborales
3,20	Autonomía	No	Metas laborales
3,37	Forma parte de tus tareas	Sí	Definiciones
3,51	Para contribuir a la sociedad	Sí	Definiciones
3,77	Variedad de tareas	No	Metas laborales
3,81	Si es físicamente fatigante	No	Definiciones
3,86	Te sientes miembro de un grupo	Sí	Definiciones
4,21	Lo realizas en un horario determinado	Sí	Definiciones
4,32	Reacción rápida ante decisiones complejas	No	Exigencias
4,43	Actividad física importante	No	Exigencias
4,53	Decisiones complejas en poco tiempo	No	Exigencias
5,00	Que el trabajo sea interesante	Sí	Metas laborales
5,16	Si no es agradable	No	Definiciones
5,34	Si es mentalmente fatigante	No	Definiciones
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

Tabla XXXXVIII: Variables ilustrativas asociadas al segundo factor			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-5,19	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Bastante	Satisfacción
-3,07	Edad en categorías	+ 57 años	Edad
ZONA CENTRAL			
2,02	Edad en categorías	50-53 años	Edad
2,16	Nivel de estudios	Bajo	Nivel de estudios
2,74	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Poco	Satisfacción
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

Factor 3: Extrínseco frente a intrínseco. Este tercer y último factor (Tabla XXXXIX), que explica el 9,83% de la varianza total, contrapone la autonomía, el aprendizaje de cosas nuevas en el trabajo y las buenas relaciones sociales -aspectos intrínsecos y sociales del trabajo- frente a la valoración de las condiciones del trabajo, las oportunidades de ascenso, un buen sueldo y un buen ajuste con el puesto -aspectos extrínsecos. Por otro lado, en un polo se encontraron las definiciones relativas al trabajo como una fórmula concreto del empleo actual, es decir, alguien te dice lo que debes hacer y ante quien se debe dar cuenta del trabajo realizado, ese alguien saca provecho y el trabajador recibe dinero por ello, frente a otro extremo donde se concentraron las definiciones del trabajo como deber penoso y necesario “socialmente”: no es agradable, tienes que hacerlo, se hace en un lugar determinado, es mentalmente fatigante y se realiza para contribuir a la sociedad.

De este modo, un extremo se caracterizó por la toma de decisiones complejas, definiciones del trabajo referidas a que alguien te dice lo que debes hacer, otros sacan provecho de ello, se tiene que dar cuenta del trabajo realizado y se recibe dinero por ello, y la autonomía, las buenas relaciones interpersonales y el aprender cosas nuevas como metas laborales. La Tabla L muestra que es el estar “algo satisfecho” fue la modalidad ilustrativa que mejor caracterizó a este factor.

Tabla XXXXIX: Descripción del tercer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-6,42	Buena condiciones de trabajo	No	Metas laborales
-5,58	No es agradable	No	Definiciones
-5,52	Buen ajuste con el puesto	No	Metas laborales
-5,34	Autonomía	Sí	Metas laborales
-5,02	Alguien te dice lo que tienes que hacer	Sí	Definiciones

Tabla XXXIX: Descripción del tercer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-4,03	Tienes que hacerlo	No	Definiciones
-3,86	Buenas relaciones en el trabajo	Sí	Metas laborales
-3,27	Oportunidades de ascenso	No	Metas laborales
-2,79	Para contribuir a la sociedad	No	Definiciones
-2,72	Si otros sacan provecho de ello	Sí	Definiciones
-2,67	Se hace en un lugar de trabajo	No	Definiciones
-2,62	Aprender cosas nuevas	Sí	Metas laborales
-2,58	Un buen sueldo	No	Metas laborales
-2,40	Si es mentalmente fatigante	No	Definiciones
-2,11	Si recibes dinero por ello	Sí	Definiciones
-2,06	Decisiones complejas en poco tiempo	Sí	Exigencias
ZONA CENTRAL			
2,09	Decisiones complejas en poco tiempo	No	Exigencias
2,11	Si recibes dinero por ello	No	Definiciones
2,40	Si tienes que dar cuenta de ello	No	Definiciones
2,58	Un buen sueldo	Sí	Metas laborales
2,62	Aprender cosas nuevas	No	Metas laborales
2,67	Si se hace en un lugar de trabajo	Sí	Definiciones
2,72	Si otros sacan provecho de ello	No	Definiciones
2,79	Para contribuir a la sociedad	Sí	Definiciones
3,27	Oportunidades de ascenso	Sí	Metas laborales
3,86	Buenas relaciones en el trabajo	No	Metas laborales
4,03	Si tienes que hacerlo	Sí	Definiciones
5,02	Si alguien te dice lo que tienes que hacer	No	Definiciones
5,34	Autonomía	No	Metas laborales
5,52	Buen ajuste con el puesto	Sí	Metas laborales
5,58	Si no es agradable	Sí	Definiciones

Tabla XXXXIX: Descripción del tercer factor según variables activas			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
6,42	Buenas condiciones de trabajo	Sí	Metas laborales
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

En el polo opuesto de este factor se agruparon las categorías de respuesta sobre el trabajo definido como deber y penosidad: no es agradable, tienes que hacerlo, sirve para contribuir a la sociedad, se hace en un lugar de trabajo y es mentalmente fatigante; así como la valoración del trabajo por sus buenas condiciones, un buen ajuste con el puesto, la oportunidades de promoción y un buen sueldo. A este extremo se asoció la falta de satisfacción global con el trabajo.

Tabla L: Variables ilustrativas asociadas al tercer factor			
V-Test	Ítem	Mod.	Variable
-2,18	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	Algo	Satisfacción
ZONA CENTRAL			
2,48	Globalmente, ¿satisfecho con su trabajo?	No	Satisfacción
V-Test	Ítem	Mod.	Variable

Objetivo 6.2. Establecer grupos en función de los patrones del significado del trabajo observados

Una vez establecidos los tres factores que sintetizan la información más relevante de las interrelaciones de las variables analizadas, se procedió a agrupar a los sujetos en función de su afinidad respecto a las variables estudiadas. El dendograma (Figura 12) muestra gráficamente cómo las particiones iniciales van agrupándose sucesivamente hasta constituir la agrupación total de los sujetos. La clasificación en tres grupos es la que se ha retenido finalmente, por ser la que mejor casaba con los datos y la que ofrecía un mayor interés explicativo.

Grupo 1 de 3 (40,85% de la muestra). Este cluster agrupa al 40,85% de los sujetos de la muestra. Estos trabajadores expresan la existencia de una atención continua y elevada en sus puestos de trabajo y valoran la estabilidad laboral y buen ajuste con el puesto como metas laborales. No consideran necesario realizar cursos de formación para desempeñar sus tareas laborales, no definen el trabajo como un lugar de trabajo y no reconocen un buen horario como una de las metas preferidas del trabajo (Tabla LI) (Figura 14).

Grupo 2 de 3 (26,76% de la muestra). Este cluster contiene el 26,76% de los sujetos. La característica principal que define a este grupo es la satisfacción laboral con

su trabajo y la percepción de exigencias a nivel intelectual (actividad mental, decisiones complejas, reacción rápida ante decisiones, cursos de formación, atención elevada y memorizar datos) sobre el trabajo que se desempeña y un concepto social del trabajo, en

Figura 12: Dendograma del ACM

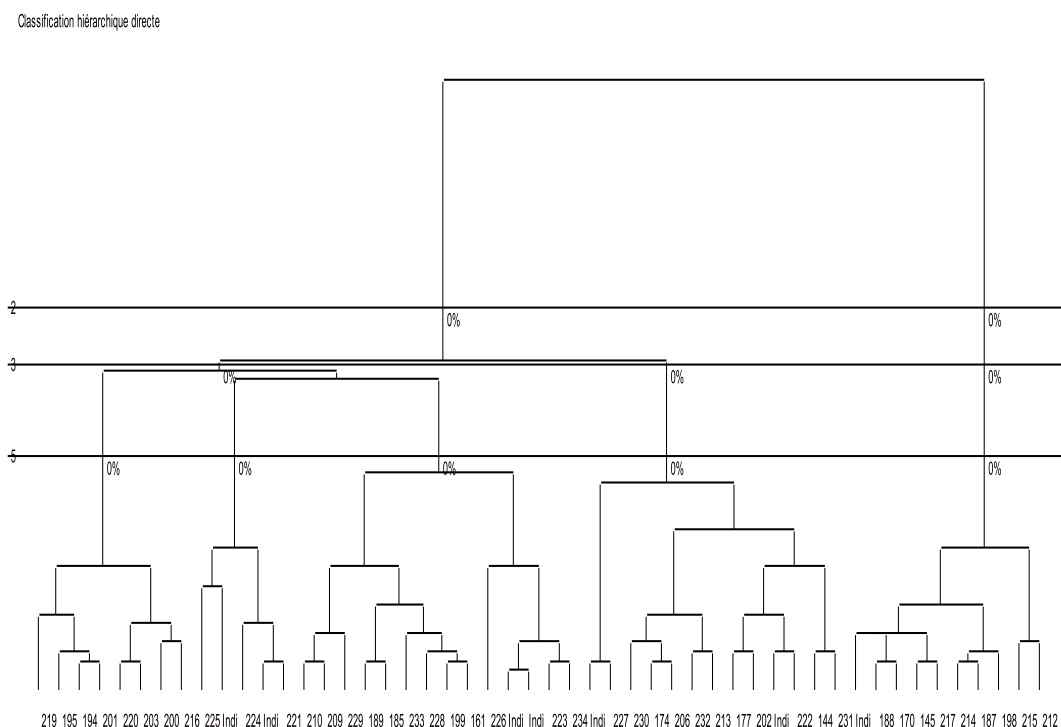


Tabla LI: Grupo 1 a partir del ACM

Variable	Mod	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	V-Test	Prob.
Atención elevada	Sí	57,78	89,66	63,38	5,47	.000
Cursos de formación	No	49,55	94,83	78,17	4,03	.000
Estabilidad laboral	Sí	47,37	93,10	80,28	3,11	.001
Buen ajuste con el puesto	Sí	100	12,07	4,93	2,97	.002
Buen horario	No	51,19	74,14	59,15	2,88	.002
Se hace lugar de trabajo	No	46,15	93,10	82,39	2,66	.002
Mod. Modalidad Cla/Mod: % sujetos que han seleccionado esa respuesta y han quedado incluidas en la clase Mod/Cla: % sujetos que pertenecen a la clase que han seleccionado este tipo de respuesta Global: % muestra que ha respondido tal y como se especifica Prob: Índice de la significatividad de cada modalidad						

el sentido de sentirse miembro de un grupo y poder contribuir a la sociedad, además de realizarse en un lugar determinado. Estos trabajadores destacan la oportunidad de

aprender cosas que le brinda su trabajo como un elemento intrínseco y expresan bastante satisfacción laboral. No destacan la estabilidad laboral como meta extrínseca del trabajo no consideran que el trabajo sea algo donde alguien dice qué debe hacerse ni que otros saquen provecho del mismo (Tabla LII) (Figura 15).

Tabla LII: Grupo 2 a partir del ACM						
Variable	Mod	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	V-Test	Prob.
Cursos de formación	Sí	89,66	68,42	20,42	8,07	.000
Memorizar datos	Sí	53,33	84,21	42,25	6,04	.000
Satisfacción laboral	Bast.	63,63	55,26	23,24	5,01	.000
Contribuir a la sociedad	Sí	68,00	44,74	17,61	4,63	.000
Aprender cosas	No	65,38	44,74	18,31	4,44	.000
Actividad mental	Sí	46,43	68,42	39,44	4,06	.000
Miembro de un grupo	Sí	46,43	68,42	39,43	4,06	.000
Decisiones complejas	Sí	50,00	57,89	30,99	3,89	.000
Reacción rápida	Sí	40,28	76,32	50,70	3,56	.000
Otros sacan provecho	No	37,35	81,58	58,45	3,29	.001
Alguien dice qué hacer	No	35,48	86,84	65,49	3,17	.001
Atención elevada	Sí	35,56	84,21	63,38	3,03	.001
En un lugar concreto	Sí	52,00	34,21	17,61	2,78	.003
Estabilidad laboral	No	50,00	36,84	19,72	2,76	.003
Mod. Modalidad Cla/Mod: % sujetos que han seleccionado esa respuesta y han quedado incluidas en la clase Mod/Cla: % sujetos que pertenecen a la clase que han seleccionado este tipo de respuesta Global: % muestra que ha respondido tal y como se especifica Prob: Índice de la significatividad de cada modalidad						

Grupo 3 de 3 (32,39% de la muestra). Este tercer cluster, compuesto por el restante 32,39% de los sujetos, se caracteriza por la falta de percepción de exigencias en el puesto de trabajo de tipo intelectual, unida con un concepto del trabajo del trabajo entendido en términos de alienación -alguien te dice qué hacer, otros sacan provecho- y es físicamente fatigante. Además valoran aspectos extrínsecos del trabajo como un buen horario y un buen sueldo. Estos trabajadores no consideran que el trabajo sea añadir valor a algo, sentirse parte de un grupo y manifiestan poca satisfacción con el trabajo,; tampoco valoran aprender cosas nuevas como resultado valorado del trabajo (Tabla LIII) (Figura 16).

Las Figuras 13, 14 y 15 expresan de manera gráfica la distribución de los sujetos de la muestra en cada grupo.

Tabla LIII: Grupo 3 a partir del ACM						
Variable	Mod	Cla/Mod	Mod/Cla	Global	V-Test	Prob.
Atención elevada	No	76,92	89,96	36,62	8,64	.000
Memorizar datos	No	56,25	97,83	56,34	7,39	.000
Actividad mental	No	53,01	95,65	58,45	6,57	.000
Reacción rápida	No	56,32	84,78	48,59	5,98	.000
Decisiones complejas	No	45,83	95,65	67,61	5,20	.000
Cursos de formación	No	41,44	100	78,17	4,80	.000
Miembro de un grupo	No	46,51	86,96	60,56	4,47	.000
Un buen horario	Sí	53,45	67,39	40,85	4,17	.000
Aprender cosas	No	38,79	97,83	81,69	3,56	.000
Contribuir a la sociedad	No	38,46	97,83	82,39	3,44	.000
Un buen sueldo	Sí	39,81	89,13	72,54	3,00	.001
Físicamente fatigante	Sí	87,50	15,22	5,63	2,95	.002
Alguien te dice qué hacer	Sí	48,98	52,17	34,51	2,85	.002
Añade valor a algo	No	40,21	84,70	68,31	2,82	.002
Otros sacan provecho	Sí	45,76	58,70	41,55	1,68	.004
Mod. Modalidad Cla/Mod: % sujetos que han seleccionado esa respuesta y han quedado incluidas en la clase Mod/Cla: % sujetos que pertenecen a la clase que han seleccionado este tipo de respuesta Global: % muestra que ha respondido tal y como se especifica Prob: Índice de la significatividad de cada modalidad						

Figura 13: Grupo 1 a partir del ACM

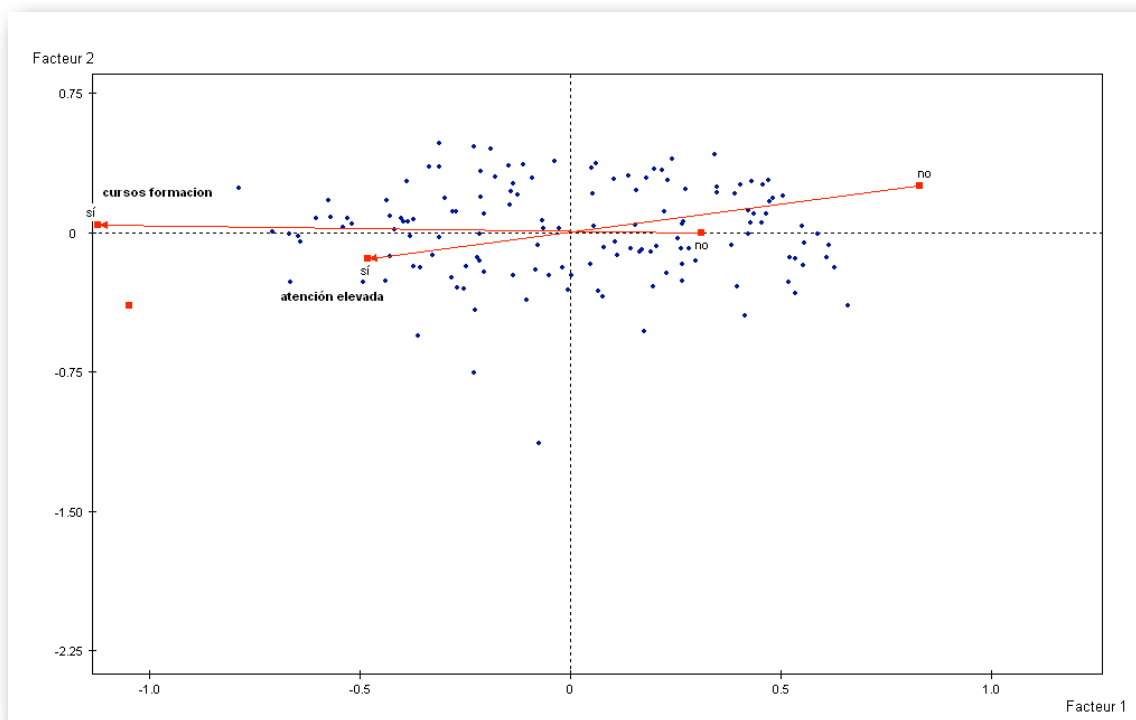


Figura 14: Grupo 2 a partir del ACM

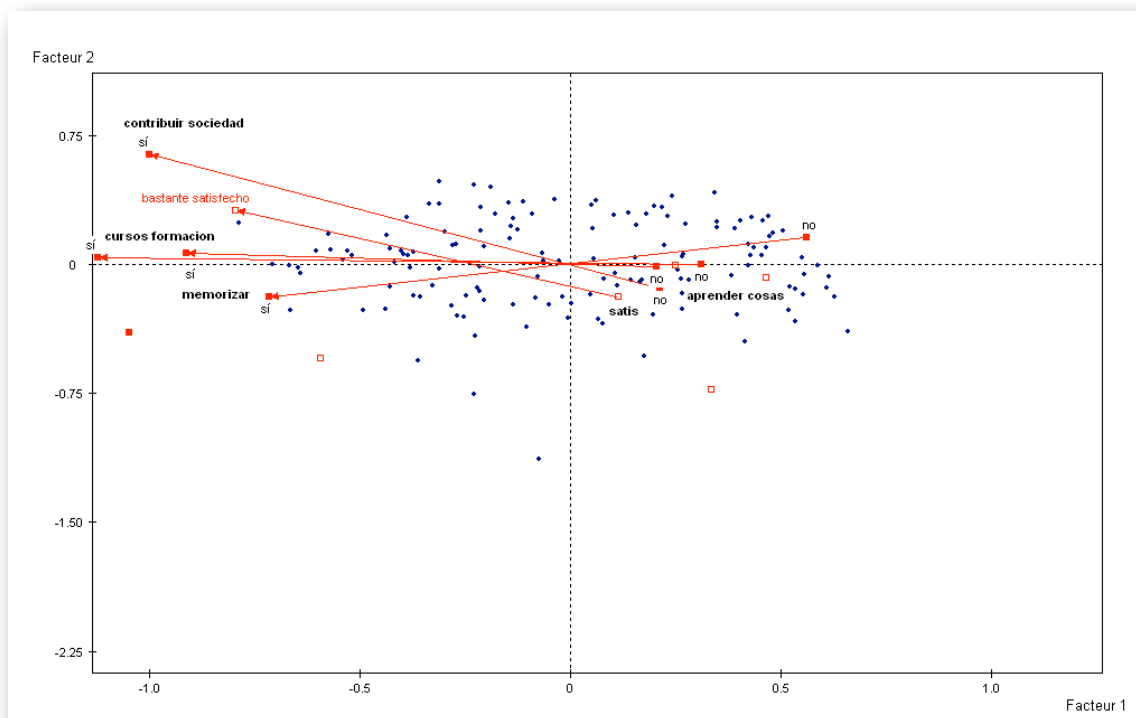
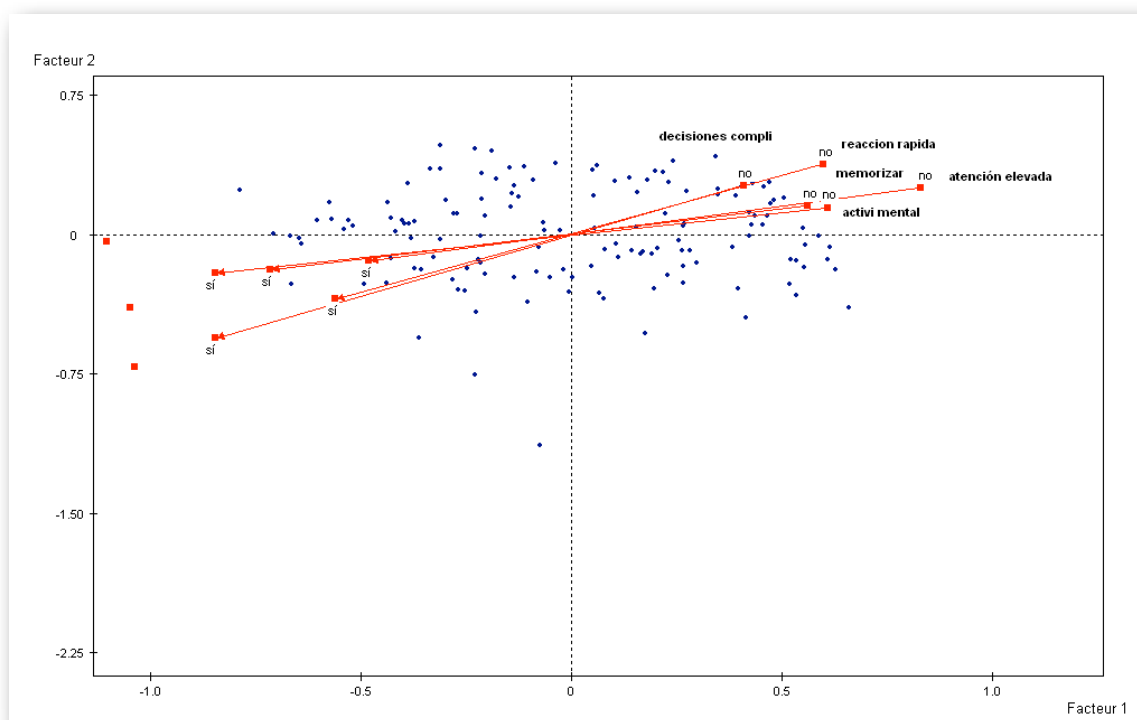


Figura 15: Grupo 3 a partir del ACM



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN



“El genio es un uno por ciento de inspiración,
y un noventa y nueve por ciento de sudor”
Thomas Edison

Discusión

El apartado de discusión se realizará siguiendo el orden de los objetivos y las hipótesis planteadas anteriormente. No obstante, antes de comenzar el apartado se considera necesario destacar la perspectiva en torno a la cual girará la discusión de los resultados obtenidos.

Para este estudio la perspectiva adoptada es la **interaccionista** (Drenth, 1991). Desde esta óptica, el significado del trabajo se concibe como el resultado de la interacción entre las características del individuo y de la situación y ambiente de trabajo, por lo que su estudio adecuado debe reflejar dicha interacción. El significado del trabajo está determinado tanto por aspectos de la personalidad y del desarrollo como por las distintas situaciones y etapas por las que pasa el individuo, así como por los diferentes roles que se adoptan a lo largo de la vida. Es por ello que la discusión de los objetivos e hipótesis formulados en torno al significado del trabajo girará principalmente alrededor de los siguientes aspectos abordados en la parte teórica, siempre que se ajuste a las teorías expuestas sobre el significado del trabajo. Por ejemplo, los resultados valorados del trabajo estarían más determinados por la socialización recibida antes de entrar a trabajar mientras que las metas laborales se relacionarían más con el entorno laboral y con los factores que determinan el puesto de trabajo. Los aspectos a discutir serían los siguientes.

Las interacciones y experiencias laborales que han tenido los sujetos. Ello implica hablar de las organizaciones laborales, las características del puesto de trabajo y el desarrollo de la carrera laboral y las fases de la socialización laboral. Sobre las características del puesto, hay que tener en cuenta que los puestos de trabajo que requieren personal altamente cualificado y el uso de altas dosis de habilidades, autonomía, variedad y estatus, conllevan el desarrollo de una alta implicación para el trabajo o una orientación positiva hacia el trabajo. Por el contrario, los puestos de trabajo que requieren empleados de baja cualificación, el uso relativamente bajo de habilidades y que no proporcionan experiencias de satisfacción intrínseca conllevan el desarrollo de un bajo grado de implicación para el trabajo, pero no en todas las personas. El que una actividad esté totalmente desprovista de interés o no lo esté, es una cuestión que depende de la relación que se establezca entre las capacidades y las expectativas individuales, por un lado, y la naturaleza del puesto de trabajo, por otro lado (Jahoda, 1987). En estos casos donde los empleados no encuentran satisfacción en su trabajo, lo suelen “extraer” de otros factores como las relaciones con los compañeros o un sentimiento de valor social.

Sobre el desarrollo de la carrera, Cron y Slocum (1986), en un estudio donde se analizaron las actitudes hacia el trabajo en cuatro etapas de la carrera (exploración, establecimiento, mantenimiento y desconexión), concluyeron que las actitudes hacia el trabajo, como la implicación con el mismo, están influenciadas por diferentes factores (situacionales y personales) que caracterizan a cada etapa de la carrera. Igualmente, O'Driscoll (1987), en un estudio longitudinal (6 meses entre medidas), ofreció resultados congruentes con los obtenidos en estudios anteriores al observar que las características percibidas del trabajo influenciaban las actitudes hacia el trabajo de los empleados a lo largo del tiempo. Finalmente, diversos autores enfatizan la necesidad de considerar la

etapa de la carrera a la hora de evaluar los determinantes de la orientación hacia el trabajo. Finalmente, Hall (1976) enumera los cambios más importantes en la última etapa del desarrollo profesional: sentido de obsolescencia, cambio en las relaciones sociales, conocimiento de las metas que se han conseguido en el tiempo restante, planteamiento de nuevas metas, cambios en la movilidad laboral y aumento del interés por la seguridad en el trabajo.

Las actividades, creencias, valores y normas sobre el trabajo que tienen los sujetos como consecuencia de la *socialización para el trabajo experimentada en la infancia y la adolescencia* a través de agentes sociales como la familia, la escuela, los amigos y otras instituciones. Ello implica tener en cuenta el contexto socio-histórico-cultural (efecto cohorte o generación) en el que las personas han crecido y se han desarrollado.

Las características personales de los sujetos: edad, estatus ocupacional, nivel de estudios, etc. A la hora de utilizar estudios para comparar los resultados descriptivos y correlacionales de los elementos del significado del trabajo, seleccionaremos aquellos que más se aproximen a las características de la muestra, o bien sean el caso contrario (por ejemplo, jóvenes) para argumentar con los resultados de manera inversa.

Objetivo general 1

Objetivo 1.1. Describir los distintos componentes del significado del trabajo

En primer lugar, se discutirán los resultados de los distintos componentes del significado del trabajo (centralidad, normas societales, definiciones, resultados laborales y metas del trabajo) para realizar finalmente una discusión global.

Centralidad del trabajo

La centralidad del trabajo evalúa la importancia que el trabajo tiene para una persona, tanto en sentido absoluto (tomando como referencia al individuo) como en sentido relativo (tomando como referencia otras áreas vitales de la persona, como el tiempo libre, la familia, el ocio, etc.). Los resultados muestran que la familia, el tiempo libre y el trabajo en este orden aparecen como los ámbitos más importantes para los sujetos de nuestra muestra. El trabajo es un elemento importante, pero no más que la familia y el tiempo libre que poseen mucha mayor relevancia. Cabe destacar que la puntuación mínima dada al ámbito de la familia fue de 4 (en una escala de 1 a 10) y la media de 9,66, indicando el gran peso de la familia para los individuos de esta muestra.

Ahora bien, que el trabajo no sea el ámbito más importante de todos no es un resultado esperable a tenor de lo expuesto anteriormente. En las sociedades industrializadas modernas el trabajo es considerado el pilar fundamental de la persona, aquello sobre lo que se construye la identidad, otorgador del estatus de ciudadano productivo y elemento que permite el desarrollo de la persona; sin embargo para esta muestra la esfera vital más importante es la familia.

Posiblemente la mayor importancia dada a la familia, por delante del tiempo libre y del trabajo, responda más a los valores relativos a la familia y el trabajo característicos

del momento socio-histórico-cultural en el que se han sido socializadas las personas que componen la muestra. La edad es considerada como una variable personal que refleja la socialización temprana en valores socioculturales propios de una cohorte generacional, por lo que individuos nacidos aproximadamente en el mismo período histórico experimentan parecidas influencias socioculturales durante dicho período.

En el caso de la muestra, ésta creció durante el período de la Dictadura franquista que supuso, desde un punto de vista ideológico, el ensalzamiento de los valores relativos a la patria, la religión y la familia en un país eminentemente agrario y que había sufrido una terrible guerra civil, experimentando una involución respecto a los niveles de bienestar, calidad de vida y libertades respecto a décadas anteriores. La familia es el valor fundamental en las sociedades tradicionales agrarias, el núcleo al que la persona pertenece y trata de mantener. Por otro lado, dada la mala situación socioeconómica vivida por gran parte de la población, en muchas familias todos los miembros tenían que trabajar para obtener dinero con el fin de asegurar la subsistencia familiar. De ello podría derivarse la importancia fundamental de la familia y la importancia del trabajo, pero supeditado este último al servicio de la familia. Ello explicaría los resultados de diversos estudios realizados con muestras españolas y latinoamericanas sobre la centralidad del trabajo. Los resultados mostraron una elevada centralidad absoluta del trabajo, pero cuando se comparó con la familia la parcela del trabajo se situó por detrás de la familia (Agulló, 1998; Alonso-García, 2004; Alotaibi, 1997; De Jesús y Ordaz, 2006; Filippi, et al., 2006; Peiró, et al., 1993; Valls y Martínez-Vicente, 2004).

Estas investigaciones realizadas con muestras españolas y latinoamericanas han arrojado resultados parecidos a los obtenidos en nuestro estudio. Peiró, et al. (1993), con una muestra de jóvenes recién incorporados a su primer empleo, observaron el siguiente orden utilizando la escala de centralidad relativa del trabajo del grupo MOW (1987): familia, tiempo libre, trabajo, comunidad y religión. No obstante, sí aparecieron diferencias significativas en el orden de los ámbitos en función de la categoría profesional, la edad, el sexo y el nivel de estudios. Los grupos que consideraron el trabajo en segundo lugar fueron los administrativos, las mujeres y los jóvenes entre 22 y 24 años y aquellos con estudios superiores universitarios. Estos últimos en comparación con los que finalizaron la EGB, BUP o FP consideraron el tiempo libre como el más importante de los cinco aspectos, seguido del trabajo y la familia.

Según Peiró, et al. (1993) el trabajo se relega cuando se compara con la familia y el tiempo libre. Ello respondería a una consideración instrumental del trabajo en base a dos posibles interpretaciones. La primera tiene que ver con el papel de la familia, siendo el trabajo el modo de contribuir al mantenimiento de la misma. La segunda interpretación se centra en la importancia del trabajo a la hora de incorporarse a la organización: el primer trabajo puede considerarse como la entrada en el mundo “adulto”, aparte de la independencia que el tener dinero da. En el caso de nuestra muestra, compuesta por mayores de 50 años, la segunda interpretación no sería aplicable, pero sí especialmente la primera. Muy posiblemente, la gran mayoría de los participantes son los responsables del sustento familiar y tienen hijos a su cargo (Susó, 1997), por lo que la necesidad del trabajo cobra mayor énfasis al servicio de la familia.

Valls y Martínez-Vicente (2004) también evaluaron la centralidad del trabajo con una muestra de 129 desempleados y obtuvieron los siguientes resultados: primero

familia, segundo trabajo, tercero formación, cuarto tiempo libre y quinto y último lugar la participación social. La mayor importancia dada a la formación se entiende en el contexto del desempleo, ya que la formación es entendida como un medio de aumentar las posibilidades de obtener un nuevo empleo. A pesar de que el conseguir empleo es una de las principales prioridades del colectivo de desempleados, la familia volvió a ser la esfera vital más importante, teniendo además en cuenta que el 66,6% de la muestra estuvo en desacuerdo con la cuestión de la lotería (“Si me tocara un premio importante de lotería que me permitiera vivir de rentas el resto de mi vida no trabajaría”), lo que refleja sin duda que el trabajo es también importante (Valls y Martínez-Vicente, 2004).

El estudio realizado por Alonso-García (2004), con 313 jóvenes con una edad media de 27 años, mostró que las áreas más importantes en la vida de los participantes fueron la familia, la pareja, los amigos, el trabajo, los estudios, las aficiones, el voluntariado y la religión. El hecho de que el trabajo no ocupe un lugar más relevante es achacado por este autor a la heterogeneidad de la muestra, si bien este planteamiento, a tenor de las investigaciones revisadas, no parece ser muy satisfactorio. En otras investigaciones como las realizadas por Alotaibi (1997) o Alonso (1998), el trabajo también apareció como el segundo valor más importante para los individuos por detrás de la familia.

De Jesus y Ordaz (2006), a través de entrevistas cualitativas a jóvenes argentinos desempleados y empleados de una empresa farmacéutica, también observaron que la familia, la educación y el trabajo aparecieron en este orden como los ámbitos más importantes para los sujetos. Al igual que en la investigación de Valls y Martínez-Vicente (2004), la valoración dada a la educación vendría dada por su papel para conseguir un empleo. No obstante, los sujetos declararon que la gran importancia del trabajo dentro de su cotidianidad se debía a que cumple una función económica, de subsistencia no sólo para las personas sino también para la familia, y una función de independencia y madurez que proporciona el trabajo, aspectos también reflejados en los estudios de Peiró ,et al. (1993) y Valls y Martínez-Vicente (2004). Los datos del estudio de Zubieta (2007) mostraron bajas puntuaciones en Competitividad y Ética Protestante del Trabajo (EPT), indicando la débil valoración del trabajo duro y su relego como esfera de importancia por detrás de la familia y los amigos.

Otro estudio desarrollado por Filippi, et al. (2006), con trabajadores por cuenta ajena, propia y mixta y con una edad media de 37 años, registró que los trabajadores por cuenta ajena ordenaron los ámbitos vitales del siguiente modo: familia, amigos, trabajo, tiempo de ocio, comunidad y religión. Los trabajadores autónomos seleccionaron: familia, trabajo, amigos, tiempo de ocio, comunidad y religión. En este caso y con participantes no tan jóvenes, la familia nuevamente encabeza el listado de prioridades vitales, expresando la importancia de los valores relativos al momento socio-cultural y a la evolución histórica en la línea de lo expresado por Canessa (2000), ya que en muestras españoles y latinoamericanas aparecen el mismo orden de preferencias en muestras heterogéneas.

Se ha de tener también en cuenta la evolución sociohistórica de nuestro país donde se observa que el contexto católico tradicional ha sido mayoritariamente predominante a lo largo de la historia y que la ética protestante del trabajo -proveniente de la Reforma- no ha tenido mucho calado en las concepciones culturales y sociales del trabajo. El trabajo

en España ha sido visto en el mejor de los casos como algo debía hacerse, pero de lo que sustraerse lo antes posible, en parte debido a los condicionantes sociohistóricos que permiten hablar de la excepción española (Canessa, 2000). Como muestra de ello, en el estudio de Rísquez (2004) se compararon las actitudes hacia el trabajo en dos muestras de trabajadores, irlandeses y españoles. Las respuestas de los irlandeses se ajustaron al concepto de ética protestante del trabajo, es decir, la noción de que el trabajo no solo es respetable sino también virtuoso, y que la ocupación jugaba un papel muy importante en la identidad personal del individuo. En contraste, los trabajadores españoles manifestaron una mayor tendencia a considerar el trabajo como un medio de supervivencia más que una fuente de dignidad o valía personal, mientras que buscaban otras fuentes de identidad y de aprobación externas al trabajo.

Parece común a todos los estudios revisados en ámbito español y latinoamericano que los sujetos manifiestan una clara actitud positiva hacia el trabajo, pero cuando lo comparan con las demás áreas de la vida lo relegan por detrás de la familia, el tiempo libre o la formación en algunos casos, sobre todo en muestras de desempleados quienes consideran la educación y la formación como un medio de acceder a un empleo. Pero incluso en estos casos en los que la ausencia de trabajo debería proyectar al mismo como el elemento más importante, la familia sigue estando por encima y ocupando el primer lugar.

Ahora bien, nuestros resultados contrastan con los obtenidos en otros estudios. Sverko (2001) señala que el equipo de investigación WIS encontró que en adultos, por los efectos de la maduración en la importancia de los roles, lo más importante era el trabajo, al que le siguen familia, ocio, estudios y servicios a la comunidad. Claes, et al (1984) expresó que existe una relación positiva entre edad y centralidad del trabajo: a mayor edad, mayor centralidad. En la misma línea se expresan Hall y Mansfield (1975), Lodhal y Kejner (1965) y el grupo MOW (1987). La edad, según el grupo MOW (1987), apareció moderada pero consistentemente relacionada con la centralidad del trabajo en un sentido positivo, apareciendo efectos intergeneracionales o de maduración entre los grupos menores de 30 años, entre 30 y 49 años y más de 50 años. Sin embargo, otros estudios no encuentran dicha relación (Mannheim, 1975, 1983, 1988; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984). La mayor centralidad observada en estos estudios probablemente se deba a los valores socio-culturales sobre el trabajo de la muestra desde una socialización desde la ética protestante del trabajo. Estas investigaciones están realizadas con muestras anglosajonas, es decir, en países donde la ética protestante se implantó fuertemente junto con su concepción particular y central del trabajo, que acabaría convirtiéndose en la pieza fundamental de la identidad de las personas en las sociedades capitalistas modernas. Sin embargo, la llamada excepción española junto con sus particulares valores referidos al trabajo y trasladados al centro y sur de América explicarían la menor importancia del trabajo frente al trabajo y el carácter instrumental del mismo.

Por otro lado, la relativa marginalidad del trabajo de estos trabajadores en comparación con la familia y el tiempo libre de ocio podría interpretarse como un apoyo a las teorías del fin del trabajo. Según Offe (1992), el trabajo habría perdido la potestad sobre la vida de las personas a favor del desarrollo y del crecimiento de la persona a partir de otras esferas vitales, como las relaciones interpersonales la familia o el tiempo

libre y de ocio, en una nueva sociedad consumista cuyos altares se alzan frente al hedonismo y la realización de actividades de gratificación (Fromm, 1970). Las teorías de la desvinculación y de preparación y anticipación del retiro también darían respuesta a la menor centralidad del trabajo. La previsión de la retirada del mercado laboral implicaría un abandono progresivo de los roles laborales y en consecuencias del papel del trabajo en la vida de la persona, en beneficio de las actividades de ocio, tiempo libre y dedicación y atención a la familia (Cumming y Henry, 1981).

De todos modos, las mismas preferencias sobre familia, trabajo y tiempo libre observadas en muestras tanto de trabajadores jóvenes como mayores indicaría que probablemente son los factores socioculturales los que mejor explican la mayor consideración de la familia frente al trabajo, sin que éste no deje de ser importante -en términos de centralidad- para jóvenes y mayores. Ello responde básicamente a la consideración del trabajo como soporte de los demás ámbitos: proporciona dinero, beneficios y recursos para la manutención de la familia y para realizar las actividades de ocio y tiempo libre buscadas por las personas (la necesidad de consumo realizada por Fromm). Esta valoración sería el resultado de la socialización en unos determinados valores y actitudes hacia la familia, el tiempo de ocio y el trabajo muy característicos de la cultura española, algunos de los cuales también aparecen en las sociedades sudamericanas (Canessa, 2000). Es decir, la importancia relativa del trabajo frente a la familia y el tiempo libre no implica que lo laboral deje de ser un eje fundamental en la vida de las personas, sino que refleja una valoración diferencial y un patrón específico de significado del trabajo. Ello cuadra con uno de los tipos de significado del trabajo encontrados por Carboni en su estudio con sujetos de nacionalidad italiana (Carboni, 1991).

Carboni (1991) expresa la pérdida progresiva del trabajo como elemento constitutivo a la par que la creciente instrumentalidad percibida en el mismo. Identifica en su estudio seis tipos de significado de trabajo, de los cuales es destacable para este estudio el tipo neotradicional. Este grupo se caracteriza por el hecho de que el trabajo lo es todo, puesto que es indispensable para el sustento de la familia, el mundo vital. Tendría sus orígenes en el ámbito rural y estaría bastante difundido entre los obreros de las pequeñas y medianas empresas, siendo más frecuente entre los trabajadores maduros. Este grupo podría asemejarse a nuestra muestra en cuanto a la prevalencia de la familia sobre el trabajo, la edad de los trabajadores y el tipo de trabajador y empresa. El sentido del trabajo neotradicional de Carboni (1991) probablemente representa los resultados obtenidos en este estudio y cuadra con el momento socio-histórico-cultural en el que la muestra (cohorte) fue socializado en los valores relativos al trabajo y a la familia.

Esta idea del trabajo al “servicio” de la familia también es compartida por Veira y Muñoz (2004). Estos autores expresan que el trabajo sigue siendo un valor importante junto a la familia y la amistad, pero ya no genera un compromiso moral tan fuerte. El trabajo es, en la sociedad de consumo, un valor instrumental, un valor de intercambio por el que se accede a los bienes y servicios de mercado siendo uno de sus reflejos la sumisión del trabajo a la familia tal y como expresan los participantes de nuestro estudio. Además, los resultados obtenidos son coherentes con los registrados en la encuesta *World Values Survey 95-97*, donde el trabajo es situado en tercer lugar de importancia por detrás de la familia y la amistad, y con los expresados por Veira y Muñoz (2004),

quienes recogen que la orientación mayoritaria del trabajo en España es instrumental, con porcentajes cercanos al 60%.

Otros aspectos que también dan cuenta de los resultados obtenidos tienen que ver con el tipo de trabajo y el desarrollo de la carrera. La relativa estabilidad proporcionada en las organizaciones laborales del Polo Químico durante los últimos años permite que, una vez asegurado la manutención de la familia, los sujetos dirijan sus atención hacia otros ámbitos más postmodernistas al considerar la función del trabajo como meramente instrumental, es decir, una obligación a realizar lo antes posible, que forma parte de las tareas cotidianas y no favorece la expresión y el desarrollo personal. Este desarrollo vendría dado desde fuera de ámbito laboral y regido por los nuevos valores postmodernistas (relaciones interpersonales, tiempo libre y de ocio, etc.). Tal y como expresa Castillo (1989), lo característico de las sociedades capitalistas es la enorme difusión de una ideología que valora el carácter instrumental.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que en general los grupos ocupacionales con mayor grado de autodeterminación y variedad en las tareas manifiestan una mayor centralidad que los grupos que ejecutan tareas altamente estructuradas, repetitivas y rutinarias (Claes, et al., 1984; Mow, 1987). Dadas las categorías poco cualificadas de la muestra, es más que probable que la centralidad del trabajo no sea muy elevada. Las tareas y competencias recogidas en los certificados de profesionalidad de los títulos de operadores de plantas implican básicamente la manipulación de materias químicas, la preparación de las instalaciones para los procesos químicos y el control de los mismos siguiendo unas determinadas directrices. Los puestos de administración conllevan por lo general tareas que implican manejo de datos e informaciones donde se seleccionan, calculan, resumen y registran los mismos. Los analistas de laboratorio realizan un trabajo similar en el sentido del manejo de datos e información pero referido al uso de técnicas y ensayos físicos sobre materiales y/o productos elaborados. Estos trabajos pueden ser considerados hasta cierto punto repetitivos y rutinarios.

Además, los propios sujetos no manifestaron grandes exigencias en sus puestos de trabajo, si bien aparecieron diferencias en función de la categoría profesional: necesidad de actualización en los técnicos de laboratorio y de administración y de esfuerzo físico y reacción en el caso de los operadores de planta. En suma, estos puestos de trabajo no parecen exigir grandes demandas cognitivas ni implicar una percepción positiva del contenido del trabajo. Kohn y Schooler (1973) expresaron que la complejidad del puesto y las oportunidades específicas que ofrece la autodirección generan compromiso y centralidad del trabajo, por lo que dada la naturaleza de los puestos de trabajo de la muestra es esperable la relativa centralidad del trabajo observada.

Siguiendo en esta línea, Kanungo (1982) expresa que las experiencias laborales y el tipo de trabajo modulan los efectos del tiempo en la centralidad del trabajo. Aquellas personas con trabajos interesantes tenderán con el paso del tiempo a estar cada vez más implicadas con el trabajo, mientras que los sujetos con trabajos monótonos y repetitivos mostrarían bajos niveles de centralidad. En el caso de nuestra muestra, el desempeño laboral de tareas muy estructuradas y repetitivas donde cabe esperar poca autonomía y contenido positivo del trabajo durante largo tiempo (media de 21 años de antigüedad en el puesto de trabajo) se relacionaría con una implicación y centralidad del trabajo no muy

alta en sintonía con hipótesis de Kanungo (1982). Ello también corresponde con la relación entre la centralidad del trabajo y la cualificación profesional anteriormente expuesta, habiéndose encontrado evidencia empírica de efectos de mediación tiempo por estatus de empleo en la centralidad del trabajo en un estudio longitudinal con una muestra de jóvenes (Salanova, et al., 1991).

Finalmente, la relativa importancia del trabajo en comparación con la familia o el tiempo libre no debe entenderse en negativo, ya que el desarrollo de actividades de “no trabajo” se asocia con un desarrollo integral del individuo como persona y puede, en ciertos momentos, influir positivamente en el desarrollo laboral y de su carrera. Una importancia excesiva del trabajo frente a las otras áreas de la vida ha sido considerado como síntoma de fenómenos laborales perjudiciales para las personas como el workaholismo y es característico del patrón de personalidad tipo A (Calvo, 2002).

La perspectiva de los procesos de envejecimiento del desarrollo ontogenético da un explicación sobre la centralidad del trabajo y la edad. Según la misma, la implicación subjetiva de los individuos con los roles de trabajo puede variar a lo largo del tiempo debido a los procesos de envejecimiento universales para todas las personas, con independencia del tipo de socialización temprana o de socialización en un trabajo concreto. Si bien no hay consenso sobre el tipo de relación entre estas dos variables, desde la teoría de la desvinculación la persona, con el avance de la edad, desearía mantener con menor intensidad su papel activo en la sociedad, con lo cual el rol del trabajo en particular se haría menos importante para ellos (Cumming y Henry, 1981).

Esto último junto con la previsión a estas edades de una posible retirada laboral (mayor probabilidad de ser incluido en un ERE o un plan de prejubilación) condicionarían la mayor importancia dada a la familia o al tiempo libre frente al trabajo. Éste es, sin duda, un aspecto importante ya que puede condicionar un mejor o peor ajuste al período post laboral. En la misma línea, Cummings (1961) propone que el abandono de los roles activos al llegar a ciertas edades resultaría beneficioso y satisfactorio para las personas, por lo que la menor importancia del trabajo frente a la familia y el tiempo libre podría ser entendido como una preparación progresiva para el abandono de la vida laboral, tras el cual la familia y el tiempo de ocio cubrirían el tiempo libre dejado por el trabajo. Cabe recordar que el trabajo desde los planteamientos socio-culturales expresados anteriormente es una actividad de la que la mayoría de los sujetos desea prescindir. La posibilidad de una buena salida económica (a través de planes de prejubilación) puede hacer que las personas replanteen su relación con el trabajo y empiecen a otorgarle menor importancia.

Normas sociales del trabajo

Las normas sociales en relación con el trabajo hacen referencia a afirmaciones acerca de la justicia distributiva sobre el trabajo, desde la perspectiva del individuo y de la sociedad. Son creencias sobre lo que una persona debe dar y recibir en relación al trabajo y que se convierte, por tanto, en obligaciones y derechos del trabajador y en obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo. En la literatura se identifican diversas orientaciones normativas hacia el trabajo, pero en general se distinguen dos grandes orientaciones: el trabajo como derecho y el trabajo como deber

(MOW, 1987). La primera se relaciona con creencias sobre el derecho que tiene la persona a conseguir un trabajo significativo y la obligación que tiene la sociedad y sus instituciones de proveerlo. La segunda se asocia con las creencias y afirmaciones sobre el deber de la persona de trabajar y contribuir en y a la sociedad mediante su trabajo, sea cual sea la naturaleza del mismo. Esta última orientación se relaciona con la ética protestante del trabajo. Por otro lado, estas orientaciones poseen un carácter independiente la una de la otra, por lo que una persona puede estar de acuerdo con la consideración de trabajo como derecho y también su consideración como deber.

En relación con la orientación normativa observada en los participantes del estudio, cabe señalar que los ítems que más acuerdo han generado fueron todos los pertenecientes a la dimensión del trabajo como derecho: el derecho a que el sistema educativo sean un medio para obtener un buen trabajo, el derecho a la formación en la empresa, el derecho a tener trabajo y el derecho a un trabajo interesante. Ello reflejaría algunas percepciones sobre el mercado laboral y el Estado de Bienestar compartidas por los encuestados, reflejo de unos determinados valores sociolaborales en los que han sido socializados. En primer lugar, aparece la importancia de la formación para el acceso al empleo: la formación recibida debe facilitar la obtención de un buen empleo. Esta idea es propia de las sociedades modernas del trabajo, donde los estudios se han vinculado a la obtención de empleo y de estatus social. Prueba de ello es la mayor importancia dada a los estudios universitarios frente a la vía de la formación profesional y las masivas promociones de diplomados y licenciados existentes durante las últimas generaciones de españoles, con el objeto de acceder a puestos de trabajo seguros o a la administración del Estado.

El derecho a la formación en la empresa puede sugerir las creencias relativas a la defensa de los derechos laborales, adquiridos a partir de las negociaciones entre sindicatos y empresarios dentro del marco del derecho del trabajo, más que la necesidad real de actualización de conocimientos para no quedar desfasados en el puestos de trabajo o para realiza mejor las tareas. De hecho, sólo el 23,1% de los sujetos expresó la necesidad de cursos y formación en su puesto de trabajo, sobre todo en los puestos de administración y laboratorio más sensibles a los nuevos adelantos tecnológicos e informáticos. Esta defensa posiblemente venga justificada en el marco de las relaciones laborales desarrolladas en el Estado de Bienestar y de las sociedades del trabajo, que también explicaría las altas puntuaciones obtenidas en el resto de los ítems.

El derecho al trabajo para quien quiera trabajar y el derecho a un trabajo interesante pueden entenderse a partir de la materialización del Estado de Bienestar, la culminación del proyecto de Saint-Simon y Durkheim. El trabajo pasa a ser el verdadero vínculo social y partir del mismo, independientemente del origen social, se convierte la persona en ciudadano facilitando la movilidad social. Por otro lado, el trabajo pasa a ser un elemento de autorrealización sobre todo en aquellos países y culturas impregnadas de la ética protestante, mientras que en los países de corte católico la consideración del trabajo seguirá siendo más instrumental y negativa, aunque con ciertos matices de identificación y realización según el momento sociohistórico vivido. Ahora bien, una consecuencia de esta cosmovisión es la reivindicación del trabajo como un derecho inalienable de los ciudadanos procedentes de todas las categorías sociales (Blanch, 1990). Ello explicaría el grado de acuerdo con el enunciado sobre el derecho al trabajo

para quien quiera trabajar. Además, el tema del paro ha sido y es un problema coyuntural en el Estado español, siendo una de las preocupaciones y aspectos más importantes para la población española desde hace décadas. Si a ello se le suma la situación de crisis económica junto con la destrucción de empleo, se acentúa aún más la valoración del trabajo como derecho adquirido de los trabajadores al que no se puede renunciar y al cual la sociedad debe dar respuesta proporcionando suficientes puestos de trabajo. Dado que estos trabajadores pertenecen al Polo Químico, un sector especialmente sensible a la destrucción de puestos de trabajo, es muy probable que ello aumente la percepción del trabajo como derecho.

Como se ha comentado, el trabajo desde la óptica moderna pasa a ser considerado como un elemento de expresión y de autorrealización. En este sentido y siguiendo a O'Brien (1994), los trabajadores buscarían en sus puestos de trabajo algo más que buenos ingresos, estabilidad y horarios adecuados, es decir, oportunidades para poder usar sus capacidades y habilidades. Es esperable que los sujetos de la muestra, socializados en dichos valores expresen dichos valores en sus respuestas sobre la orientación normativa del trabajo. Por otro lado, las normas poseen un carácter más externo, son más un producto resultante del consenso social que un producto meramente individual. Es decir, los encuestados podrían responder teniendo en cuenta lo que se piensa que "socialmente" es correcto o deseable.

Este aspecto debe tenerse en cuenta en relación al grado de acuerdo expresado respecto al derecho a un trabajo significativo. Los sujetos de la muestra expresaron un alto acuerdo con este derecho pero a la par, como se verá más adelante, eligieron con mayor frecuencia definiciones y resultados valorados del trabajo instrumentales, lo cual resulta paradójico con la supuesta socialización en la dimensión expresiva del trabajo de las sociedades modernas. No obstante, conviene recordar que el trabajo en nuestro país -la excepción española teñida de concepciones, contradicciones y ambigüedades- ha poseído un carácter marcadamente instrumental por la evolución socio-histórica del mismo. Por ello, el acuerdo por el derecho al trabajo significativo podría tener más que ver con lo socialmente deseable -la norma como consenso social- que con los valores personales -producto personal. Las respuestas pueden verse afectadas por la deseabilidad social o el deseo de dar una imagen positiva de sí mismo. Arnold y Feldman (1981) observaron que los individuos con una elevada deseabilidad social valoraron más los aspectos intrínsecos del puesto y menos el dinero; cuando se controló estadísticamente la deseabilidad social de los sujetos, la paga saltó a la primera mitad de la lista de los aspectos más valorados.

Analizando los ítems con menor grado de acuerdo, todos pertenecen a la dimensión normativa del trabajo como deber u obligación, lo cual refuerza la identificación del trabajo dentro del marco del Estado de Bienestar. En primer lugar, el ítem sobre la obligación de ahorrar para el futuro chocaría con el papel del Estado de Bienestar y su obligación de asegurar los planes de pensiones y de retiro. Las personas a través de su trabajo y como miembros productivos han contribuido al Estado, por lo que tienen derecho a recibir una compensación cuando dejan de trabajar. Esta contribución (IRPF) es por otro lado obligatoria, por lo que es esperable que las personas no estén de acuerdo con el deber de tener que ahorrar mediante un plan de pensiones privado. La falta de acuerdo en aceptar dinero por un trabajo monótono y el valorar el trabajo aunque

sea monótono corresponderían de manera inversa al derecho a un trabajo significativo, pero las respuestas expresarían más una deseabilidad social que un valor o actitud propio tal y como se ha comentado anteriormente.

Otro aspecto que podría explicar los resultados se refiere al momento de la carrera profesional en el que están la mayoría de los sujetos de la muestra. Teniendo en cuenta que la posibilidad de ser incluidos en un ERE o un plan de prejubilaciones dada la situación de crisis económica, los encuestados considerarían que han cotizado lo suficiente para poder retirarse en unas condiciones favorables, lo que explicaría el poco acuerdo con la obligación extra de ahorrar para el futuro teniendo en cuenta que “han cumplido” con su parte del contrato. Las normas societales están basadas en un especie de contrato psicológico por lo que, desde la perspectiva de la orientación del trabajo como derecho, los trabajadores considerarían que tienen derecho al retiro, uno de los logros del Estado de Bienestar. Cabe recordar que estas personas, si bien se encuentran en la etapa de mantenimiento en la organización por su edad (Hall, 1976), son conscientes de que el fin de la vida laboral puede estar cercano.

Finalmente, las puntuaciones medias de la muestra en cada dimensión expresan que claramente existe una mayor orientación hacia el trabajo como derecho que como deber. Ello refleja una socialización en unas normas sobre el trabajo como derecho características de los Estados del Bienestar, donde a partir de la contribución de los ciudadanos-trabajadores se consiguen paralelamente una serie de derechos como son el derecho al trabajo y el derecho al retiro entre otros.

Los resultados obtenidos son coherentes con los registrados en otros estudios con muestras españolas. Salanova, et al. (1991) registraron mayores niveles de acuerdo en la dimensión del trabajo como derecho es un estudio longitudinal de jóvenes, la mayoría de los cuales eran estudiantes. Los resultados de este estudio apoyarían la tesis de la socialización en el trabajo-empleo como norma social del Estado de Bienestar, donde el trabajo es considerado más como un derecho que como un deber.

El estudio de Peiró, et al. (1993) obtuvo resultados similares a los del presente estudio, pero hay que tener en cuenta el tipo de muestra (jóvenes empleados de producción y administración). Los ítems que mayor grado de acuerdo fueron el 7 (“derecho a un trabajo significativo”), el 6 (“obligación de buscar nuevas formas de hacer bien su trabajo”) y el 9 (“derecho a tener un trabajo”). Los ítems que obtuvieron menor grado de acuerdo fueron el 8 (“aceptación paga/monotonía”), el 4 (“obligación de ahorrar para el futuro”) y el 10 (“obligación de valorar su trabajo”). Respecto a las puntuaciones en las dimensiones del trabajo como derecho y del trabajo como deber, se observó un mayor acuerdo con la orientación normativa del trabajo como derecho, si bien la diferencias entre ambas orientaciones fue menor que la registrada en este estudio.

Los resultados en los ítems con mayor grado de acuerdo responderían a la misma socialización en los valores del trabajo dentro del Estado de Bienestar. De hecho, dos de los tres ítems con mayor grado de acuerdo corresponden a la dimensión normativa del trabajo como derecho y coinciden con los observados en este trabajo (“derecho a un trabajo significativo” y “derecho a tener un trabajo”), que tienen sentido en el consenso social sobre los derechos de los trabajadores en las sociedades del trabajo y del Estado de Bienestar. El ítem 6 (“deber de buscar nuevas formas de hacer bien su trabajo”) se

explicaría en el contexto de la incorporación de los jóvenes a las nuevas organizaciones y al deseo de realizar el trabajo lo mejor posible.

Respecto a los ítems con menor grado de acuerdo de la investigación de Peiró, et al. (1993), coincidieron con los observados: el 4 (“obligación de ahorrar para el futuro”), el 8 (“aceptación de paga por monotonía”) y el 10 (“obligación de valorar su trabajo”). Es destacable que sean los mismos ítems en dos muestras que si bien se asemejarían en cuanto al tipo de categoría profesional, son claramente diferentes en edad. Ello mostraría la influencia de la socialización en unos determinados valores sobre el trabajo presentes en distintos momentos históricos (efecto cohorte) y dentro del marco de las concepciones sobre el trabajo a nivel social (Estado de Bienestar), y que reflejan la evolución del significado del trabajo en nuestro país y la importancia de tener trabajo en un mercado laboral nacional caracterizado siempre por el alto porcentaje de paro en comparación con otros países del entorno.

En relación con las puntuaciones medias obtenidas por la muestra de jóvenes de Peiró, et al. (1993) en las dimensiones del trabajo como derecho y como deber, estos autores señalan que aunque se registró un mayor acuerdo con las normas relacionadas con el trabajo como derecho, la orientación normativa hacia el trabajo como obligación también obtuvo elevados niveles de acuerdo. Peiró, et al. (1993) explican la mayor orientación hacia el trabajo como derecho a través del período de desarrollo del rol laboral en el que se encontraban los sujetos de la muestra. La relativamente reciente incorporación laboral y una no predominante percepción en esta fase de que están “obligados a trabajar” podría explicar el mayor acuerdo sobre el trabajo como derecho. La percepción de obligación posiblemente empieza a desarrollarse en períodos más tardíos de la socialización laboral cuando se asumen los roles organizacionales, las normas formales e informales de la organización y se va consolidando el rol y la identidad laboral. No obstante, siguiendo esta lógica los sujetos de nuestro estudio deberían haber mostrado una mayor orientación del trabajo como deber cuando el resultado ha sido justamente el contrario. La socialización en unas determinadas normas y creencias sobre el trabajo dentro del marco de las sociedades del trabajo y el Estado de Bienestar junto con el momento de desarrollo del rol laboral parecen adecuarse mejor a los resultados de ambos estudios.

Calvo, et al. (2004) obtuvieron en una muestra de 267 trabajadores de una universidad andaluza (conserje, administrativos, profesores) resultados similares a los de Peiró et al. (1993) y a los del presente estudio. La media de edad de la muestra rondaba los 40 años. Calvo et al. (2004) también hace referencia a la incorporación reciente a una organización laboral y a la falta de percepción de la obligación de trabajar a la hora de explicar la orientación hacia el trabajo como derecho, siendo dicha percepción más un elemento individual -una percepción del sujeto en un contexto inmediato como una empresa- que una creencia sobre el trabajo.

En este sentido, Calvo, et al. (2004) incluye como explicación a estos resultados la perspectiva de la hipótesis instrumental. Según esta hipótesis en una relación, a medida que pasa el tiempo, cada parte percibe que está cumpliendo con sus obligaciones en mayor medida que la otra. Con el transcurrir del tiempo, cada parte tiende a disminuir sus propias obligaciones y a aumentar las de la otra parte como un medio de restablecer la igualdad (Adams, 1963). Por tanto, tomando como base la lógica de esta hipótesis, cabría

esperar que a medida que pase el tiempo, en la relación que se establece entre las personas y las organizaciones aumentará el grado de acuerdo de aquéllas con los derechos que tienen como trabajadores y disminuirá su acuerdo sobre las obligaciones que tienen como tales. Esta hipótesis ha recibido apoyo en algunos trabajos como el de Robinson, et al. (1994) y el de Gracia, et al. (2001).

Por otra parte, el hecho de que los participantes del presente estudio valoren más el trabajo como un derecho que como una obligación puede deberse a un posible cambio de valores en las sociedades occidentales a lo largo de finales del siglo XX y principios del XXI, tal y como ha sugerido algunos autores (Inglehart, 1991; Yankelovich, 1979, 1981). Este cambio de valores se caracterizaría por el paso de valores materialistas a postmaterialistas y habría tenido repercusiones en el mundo laboral afectando a la concepción o ética dominante en torno al trabajo. Frente a la alta importancia que tradicionalmente se le ha concedido al trabajo y la consideración del mismo como una obligación de los individuos hacia la sociedad, actualmente imperaría una nueva ética que enfatiza mucho más el ocio o el tiempo libre, la vida familiar, la calidad de vida y los derechos sobre el trabajo que las obligaciones.

Sin embargo, a pesar de que muchos estudios han abordado esta problemática, no existe evidencia empírica suficiente que avale la proliferación generalizada de esta nueva ética del trabajo (England, 1991; Ruiz-Quintanilla, 1991). En el estudio transcultural llevado a cabo por el equipo MOW (1987), en seis de los ocho países analizados no se encontró un predominio claro de una orientación normativa hacia el trabajo sobre la otra, apreciándose un nivel de acuerdo equilibrado entre ambas, pero sí diferencias entre países (trabajo como derecho en Holanda y trabajo como deber en EE. UU.). Los investigadores del grupo MOW (1987) argumentaron que estos resultados se debían contemplar dentro del contexto de las situaciones y aspiraciones relacionadas con el rol del trabajo en la vida que predomina en cada una de las naciones.

En el contexto argentino, los datos del estudio de Zubietta (2007) mostraron bajas puntuaciones en Competitividad y Ética Protestante del Trabajo (EPT), indicando la débil valoración del trabajo duro y su relego como esfera de importancia por detrás de la familia y los amigos. Los estudiantes universitarios encuestados mostraron poco acuerdo con la dimensión normativa del trabajo como deber incluido dentro de la Ética Protestante del Trabajo. Según Zubietta (2007), ello podría ser indicativo, por un lado, de una diferencia vital generacional respecto a los adultos (la evolución de valores modernistas a postmodernistas) y, por el otro lado, como señala Kornblit (2001), que agotado el recurso del trabajo por cuenta propia en el capitalismo postindustrial sobreviene especialmente para los jóvenes la percepción de ruptura entre esfuerzo y logro, que no sólo se expresa en la relación con el trabajo sino que invade otros ámbitos.

Filippi, et al. (2007), en su estudio sobre centralidad, valores y ética protestante con trabajadores adultos (media de edad alrededor de los 36 años y 55,7% mujeres), encontró altas puntuaciones en Competitividad y Ética Protestante del Trabajo. En consecuencia podría deducirse que los encuestados mostraron una mayor preferencia por la orientación normativa del trabajo como deber en oposición a los resultados obtenidos en este estudio y a los registrados por Zubietta (2007). Sin embargo, la centralidad reflejada por los sujetos de la muestra -familia frente a trabajo- y las

puntuaciones en la escala de valores de Schwartz (1992) no son coherentes con la descripción del patrón característico de la Ética Protestante del Trabajo.

Teóricamente los sujetos con una alta preferencia por la ética protestante del trabajo manifiestan una elevada centralidad laboral y alta necesidad de logro y de realización, definida por Murray (1938) como el deseo de realizar cosas difíciles. Estas características se corresponderían con los valores de Poder y Logro formulados por Schwartz (1992, 2001) donde precisamente se dieron las puntuaciones más bajas en el estudio de Filippi, et al. (2007). Ello implicaría tomar con reserva la conclusión de Filippi, et al. (2007) sobre la presencia de una ética protestante del trabajo entre los participantes y con ello una orientación del trabajo como obligación. Posiblemente los sujetos hayan respondido teniendo más en consideración lo socialmente valorado y esperado, especialmente en el contexto laboral, en aspectos como el trabajo duro y la evitación de la haraganería.

También ha de considerarse la dualidad que se produce en la sociedad de consumo respecto a los roles de los individuos. Las organizaciones laborales quieren un individuo que trabaje duramente, siga una carrera, acepte una gratificación postergada, es decir, individuos con una plena ética del trabajo; pero en sus productos y su propaganda las mismas empresas promueven el placer, el goce del momento y los valores postmodernistas desligados del trabajo (Bell, 1976, 1977). Es probable que los sujetos que estén trabajando respondan a tenor de lo que les exige sus empresas -trabajo duro, no holgazanería- pero sus valores responden más a los cambios postmodernistas centrados en la familia y el tiempo propio de ocio. De hecho, los participantes del estudio de Filippi, et al. (2007) obtuvieron puntuaciones elevadas en Autodirección, Benevolismo y Universalismo: preferencias por lo social y por las relaciones con los otros.

Los resultados del estudio de De Jesús y Ordaz (2006) sobre los derechos del trabajador se pueden relacionar con los ítems de la escala de normas societales. En el estudio de estas autoras con jóvenes argentinos empleados y desempleados sobresalió el trabajo como derecho asociado al respecto del patrono de los beneficios, sistemas y regulaciones contempladas en materia laboral. Por otro lado, también se destacó el derecho a tener ambientes de crecimiento y de desarrollo en las organizaciones laborales, es decir, lugares de trabajo donde se les oriente, aprendan y se valore el trabajo realizado. Estos resultados pueden equipararse a los obtenidos en los ítems 1 ("derecho a la formación en la empresa") y 5 ("derecho a participar en la toma de decisiones de la empresa"), sobre todo al primer ítem. En nuestro estudio el ítem 1 fue el segundo enunciado sobre trabajo como derecho que mayor grado de acuerdo obtuvo. La idea de que las empresas deben formar y tener en papel activo en el desarrollo y aprendizaje de los trabajadores aparece tanto en el colectivo de trabajadores maduros como en el colectivo de jóvenes empleados y desempleados, muy posiblemente como uno de los derechos laborales recogidos en el actual marco legislativo del Estado de Bienestar.

Otros estudios han obtenido resultados contradictorios a los observados en el presente estudio. Se considera que las personas y trabajadores mayores tienden a ser más conservadoras que las jóvenes, con lo cual se espera un mayor apego a las creencias sobre el trabajo como deber dentro de la ética protestante del trabajo (Furham, 1990). Gadourek (1982) observó que las personas mayores consideraban el trabajo más

como una obligación, mientras que las jóvenes estaban más orientadas hacia facetas del no-trabajo. En la misma línea se sitúan Aldag y Brief (1975, 1977), quienes describieron una relación significativa entre edad y adherencia a la ética protestante del trabajo, lo que implicaría una mayor orientación del trabajo como deber.

No obstante, y como se ha comentado anteriormente estos resultados son coherentes dada la procedencia de las muestras, es decir, en países donde la tradición protestante ha sido mayoritariamente histórica y social y, en consecuencia, unos valores sociolaborales englobados dentro de la ética protestante del trabajo. El caso español es histórica, social y culturalmente diferente tal y como mostró Rísquez (2004): los trabajadores irlandeses se ajustaron al concepto de “ética protestante del trabajo” mientras que los trabajadores españoles consideraron más el trabajo como un medio de supervivencia. Es decir, la relación entre edad y orientación del trabajo como deber puede estar influenciada por la cultura e historia: puede darse como deber en los países de tradición anglosajona mientras que en los países de tradición católica (sur de Europa) sería menos probable. De hecho, en todos los estudios con población española revisados la orientación hacia el trabajo predominante fue como derecho.

Definiciones del trabajo

Las definiciones del trabajo hacen referencia a los modos concretos en los que las personas definen el trabajo en un período determinado (por ejemplo, antes, durante y después). En este estudio las definiciones más elegidas por los participantes fueron “si recibes dinero por hacerlo”, “si forma parte de tus tareas” y “si te sientes miembro de un grupo”. Estos resultados se encuadrarían dentro de la concepción del trabajo como actividad instrumental, una de las perspectivas teóricas que se han utilizado a la hora de definir el trabajo. Dentro de esta visión se engloban definiciones que resaltan la actividad económica o los ingresos que se obtienen del trabajo (Braude, 1975; Friedman y Havighurst, 1953) mientras que otras se centran en los contactos sociales -en la medida en que permite las relaciones interpersonales- (Friedman y Havighurst, 1953; Steer y Porter, 1975) y en el aspecto normativo, es decir, su carácter de obligación. En suma, se destaca el carácter instrumental en todas ellas.

Las definiciones utilizadas por los encuestados son coherentes con la valoración instrumental referida al trabajo expuesta en el apartado de la centralidad y de las normas societales. Ya que el trabajo se valora en la medida en que contribuye al mantenimiento de otras esferas vitales (familia, ocio) por su provisión de recursos económicos, lo más esperable es que se defina por su función económica de facilitador de ingresos. Por otro lado, las dos primeras definiciones responden al trabajo entendido como empleo en la modernidad capitalista: su contrapartida material (remuneración recibida a cambio de la actividad laboral) y su carácter contractual (el contrato implica una serie de deberes, obligaciones y tareas).

Siguiendo en esta línea, estas definiciones son coherentes con lo expuesto por Suso (1997) respecto de las relaciones de los trabajadores mayores con el trabajo. Según esta autora, los trabajadores mayores tienden a definir el trabajo como empleo asalariado, percepción derivada de su socialización en el período fordista de pleno empleo. Desde esta visión se entiende el empleo asalariado como un trabajo estable,

seguro, vinculado a una serie de derechos de antigüedad, con una jornada fija, salarios crecientes y poder sindical de negociación, que confiere a los individuos un estatus social reconocido.

Por otro lado, la poca cualificación de los puestos de trabajo de los participantes del estudio podría acentuar la percepción del trabajo como algo instrumental y concreto, ya que sus contenidos no darían la posibilidad de experimentar la realización personal y la autodeterminación en la ejecución de la actividad laboral (Gracia, et al., 1990). Además existe evidencia empírica aportada por el grupo MOW (1987) donde se concluye que los puestos con mayor nivel de cualificación o puestos enriquecidos (trabajadores de cuello blanco, profesionales, etc.) presentan patrones de significado del trabajo con motivación intrínseca (autorrealización, desarrollo personal) y mayor valoración y centralidad del trabajo, mientras que los puestos de menor cualificación o puestos empobrecidos (trabajadores de cuello azul) presentan patrones de significado con motivación extrínseca (paga, horario) y menor valoración y centralidad del trabajo. Tal y como Cifre, et al. (2001) expresan, el significado del trabajo -y su definición- parece estar relacionado con el tipo de trabajo que uno realiza; no obstante la dirección de la relación no parece estar clara.

El trabajo como proveedor de recursos económicos -función instrumental- es la definición mayoritaria que comparten los participantes y puede expresarse como uno de los resultados de la consideración del trabajo como sustento de la familia -tipo neotradicional de Carboni (1991)-, en el sentido que permite el mantenimiento de la familia (la esfera más valorada) y el tiempo de ocio (la segunda esfera vital más valorada). Esta valoración del trabajo se enmarca dentro del momento sociohistórico en el que la muestra (cohorte) se ha socializado tal y como se ha expresado anteriormente. Por otro lado, Crespo, et al. (1998) también resaltaron el carácter instrumental del trabajo, bien en términos directos (ganar, vida), bien en términos abstractos (dinero). Este carácter instrumental está ligado a un sentido básico, de satisfacción de necesidades elementales y a un sistema de solidaridad grupal (casa, familia) y al cumplimiento de una obligación observado en su estudio con una muestra representativa de la población española.

Siguiendo con la misma idea, la segunda definición más elegida por los trabajadores ("si forma parte de tus tareas"), que expresa cierta obligación o penosidad, se enmarca perfectamente en el extremo del factor instrumentalidad-realización personal encontrado por Crespo, et al. (1998) y dentro del sentido más tradicional de los discursos históricos del trabajo. La tercera definición más elegida ("si te sientes miembro de un grupo") también es coherente con este discurso instrumental en el sentido de que el trabajo se define más en términos de lo que se obtiene del mismo y no de la satisfacción intrínseca de su realización (Crespo, et al., 1998). Las relaciones en el trabajo son valoradas ya que, siendo el trabajo un deber penoso que hay que realizar, permiten sobrellevar la situación, lo que "alivia" del trabajo. Cuando la actividad laboral no provee de satisfacción por sí mismo, las personas focalizan las fuentes de satisfacción en el entorno de trabajo y más concretamente en los compañeros de trabajo (Jahoda, 1987).

Veira y Muñoz (2004) también expresan la instrumentalidad del trabajo como rasgo característico de la población española en sintonía con lo observado en nuestro estudio. Estos autores expresan que el trabajo sigue siendo un valor importante junto a la familia y la amistad, pero que no genera un compromiso moral tan importante. El trabajo sería en

la sociedad de consumo un valor instrumental, un valor de intercambio por el que se accede a los bienes y servicios del mercado, reflejándose en la sumisión del trabajo a la familia. Veira y Muñoz (2004), a partir de los datos obtenidos en la *World Values Survey* 95-97, recogen que la orientación mayoritaria en España, con porcentajes cercanos o superiores al 60% es instrumental. Estos autores destacan que a pesar de que el análisis se circunscribe a países relativamente ricos, en la mayoría de ellos se observaron porcentajes muy elevados de personas con actitudes instrumentales. Ello podría estar relacionado con el hecho de que no todos los trabajos permiten el desarrollo de la autorrealización y la expresividad como se ha comentado.

Si atendemos a las definiciones menos escogidas por los sujetos (“si es físicamente fatigante”, “si es mentalmente fatigante” y “si no es agradable”), los resultados obtenidos en el estudio están en línea con lo registrado en otros estudios sobre definiciones del trabajo. Weiss y Kahn (1960) encontraron que cerca de un quinto de su muestra (371 trabajadores varones) definían el trabajo como una actividad que requería esfuerzo físico o mental, un resultado que no ha recibido apoyo empírico posterior (Salanova, et al., 1996) y que posiblemente está muy relacionado con las características tecnológicas y técnicas de los puestos de trabajo. El equipo MOW (1987) encontró en la comparación internacional de definiciones de trabajo que el concepto “si recibes dinero por hacerlo” fue el más elegido para definir el trabajo en la mayoría de los países, seguido de “si forma parte de tus tareas”, “si añade algo de valor” y “si se contribuye con ello a la sociedad”. Los resultados son coincidentes en las dos primeras definiciones pero no con las dos siguientes, posiblemente por la cultura de los países participantes (Alemania Federal, Gran Bretaña, EE. UU., etc.) donde la ética protestante está mucho más extendida y presente. El trabajo posee un sentido de contribución al enriquecimiento personal pero también de la sociedad (calvinismo, ética protestante) y en línea con los supuestos de la ética del trabajo ilustrada, desde los planteamientos del mercantilismo y de Adam Smith por el que la aplicación de un esfuerzo a la transformación de cosas que al final se convierten en mercancías que valen más de lo que ha costado producirlas. Por el contrario e igualmente a lo observado en esta investigación, el porcentaje de sujetos que definió el trabajo como una actividad que requiere esfuerzo, ya sea físico o mental, fue muy pequeño.

Posterioridades investigaciones de autores del equipo MOW (England y Harpaz, 1990) dieron lugar a nuevos resultados coherentes con los obtenidos por el grupo MOW (1987) y con los de este estudio. Estos resultados mostraron que las afirmaciones asociadas con las “razones para trabajar” fueron las más frecuentemente utilizadas para definir el trabajo, siendo la “razón económica” la más usada para definir el trabajo en cinco de los países participantes (Bélgica, EE. UU., Holanda, Japón, Israel y la antigua Alemania Federal), seguida de “si forma parte de tus tareas”. England y Harpaz (1990) expresan la universalidad de las expectativas económicas y de obligación que “rodean” y definen el trabajo para las personas. Tal y como se ha expresado, la función económica del trabajo es un potente motivador para las personas por su capacidad para satisfacer las necesidades básicas pero también las de orden superior. Este aspecto referido al trabajo -el aspecto económico- además tiene implicaciones para las conductas organizacionales, ya que el dinero es uno de los incentivos más utilizados tanto para motivar a los trabajadores como para reducir su ansiedad (Alcover, et al. 2004). Por el contrario, el

trabajo apenas fue definido como una actividad “no agradable” por el 4,2% de la muestra del estudio de England y Harpaz (1990), además de ser el enunciado menos elegido.

Centrándose en el contexto español, en el estudio de Peiró, et al. (1993) con jóvenes incorporados a su primer empleo, las definiciones más elegidas por los sujetos fueron “si recibes dinero por hacerlo” y “si te sientes miembro de un grupo”; las menos elegidas fueron “si no es agradable”, “si es físicamente fatigante” y “si es mentalmente fatigante”. Según estos autores, la definición del trabajo más elegida por los jóvenes coincide con la mayoría de la evidencia empírica sobre esta temática. Tomando como referencia la edad de la muestra del estudio, Peiró, et al. (1993) consideran que al ser el primer empleo a jornada completa por parte de estos jóvenes, la paga que se recibe permitiría la satisfacción de otras necesidades de índole no necesariamente económica (por ejemplo, mayor independencia).

En este sentido el trabajo es el medio por el que se satisfacen necesidades divergentes según el tipo de colectivo o persona. Para los jóvenes es el medio de conseguir su independencia, la entrada en el mundo adulto, mientras que para los trabajadores mayores como los del presente estudio permite mantener a la unidad familiar. Según Suso (1997), uno de los atributos relevantes de los trabajadores mayores es precisamente el rol de sustentadores de la familia, siendo en muchos casos la persona de referencia en la familia donde los hijos aún se encuentran a su cargo. Este rol en la familia vinculado a un puesto de trabajo y a unos ingresos les confiere un estatus especial, por lo que no es extraño que definan el trabajo por su función económica.

De Jesús y Ordaz (2006) registraron, mediante entrevistas, diversas definiciones del trabajo con una muestra de jóvenes empleados y desempleados. Una primera definición de los sujetos se centró en el trabajo como una estrategia o medio de aprendizaje en la que se valida y refuerza la identidad de la persona, como una forma de demostrar la utilidad del joven. Mediante el trabajo el sujeto contribuiría a su entorno que en varias ocasiones se identifica con la familia. También el trabajo es visto como un lugar de expansión, una actividad que demanda habilidades y capacidades donde se desarrolla la persona y se crea un espacio propio. Esta definición entraría dentro de lo expresivo, como actividad expresiva y centrada en el placer intrínseco del autodesarrollo a través del trabajo.

Del estudio de De Jesús y Ordaz (2006) es curioso que no aparezca el aspecto económico en primer lugar de manera clara y visible. Puede que el tipo de muestra de trabajadores explique en parte este resultado. Se trata de jóvenes empleados en una compañía farmacéutica y en general con niveles de estudios superiores y un tipo de trabajo cualificado frente a las muestras de bajo perfil profesional y cualificación media-baja de las investigaciones de Peiró et al. (1993) y la nuestra. La mayoría además había accedido recientemente al empleo.

El nivel de estudios de la muestra es un factor importante, al existir evidencia empírica que demuestra que las definiciones del trabajo y los perfiles referidos a los mismos varían significativamente en función del nivel de estudios y de la categoría profesional (England y Harpaz, 1990; MOW, 1987). En general, a mayor nivel educativo mayor porcentaje de personas adscritas al cluster social y mayor presencia de aspectos expresivos valorados del trabajo. Teniendo en cuenta el nivel de estudios y la categoría

profesional de los participantes del estudio de De Jesús y Ordaz (2004), no es extraño entonces la presencia de aspectos y definiciones expresivas relativas al trabajo. En la misma línea Crespo, et al. (1998) expresaron que las personas económica y socialmente mejor situadas tienden a manifestar un discurso sobre el trabajo más cercano a la ética de la realización.

Resultados valorados del trabajo

Los resultados valorados del trabajo vienen a señalar las funciones que cumple el trabajo para la persona, responden a las principales razones para trabajar y se relacionan con los valores laborales. Las preferencias por determinados aspectos del trabajo son similares en cuanto al contenido a los valores, pero responden a qué prefiere la gente cuando trabaja más que a las razones de por qué trabaja. Ambas están relacionadas con la orientación motivacional (intrínseca, extrínseca o social) hacia el trabajo.

Los resultados muestran que las razones predominantes para trabajar y las preferencias por determinados aspectos del trabajo coinciden en la muestra estudiada. Los resultados de nuestro estudio muestran que los resultados más valorados son los “contactos sociales”, la “paga”, “mantiene ocupado” y “servicio a la sociedad”. Los dos primeros resultados se refieren claramente a la función instrumental del trabajo como fuente de recursos económicos y de relaciones interpersonales. Estos resultados son coherentes con las definiciones del trabajo elegidas por los participantes del estudio: “si recibes dinero por ello”, “si forma parte de tus tareas” y “si te sientes miembro de un grupo”.

El hecho de que los contactos interpersonales sean el resultado más valorado del trabajo puede entenderse a partir de las características del puesto de trabajo. Si los puestos de trabajo no ofrecen oportunidades para el uso de habilidades y/o no proporciona experiencias de satisfacción intrínseca, es más que probable que la satisfacción se extraiga de otros factores como las relaciones con los compañeros o un sentimiento de valor social, aspecto valorado en cuarto lugar. Ahora bien, Jahoda (1987) puntualiza que el hecho de que una actividad esté carente de interés es una cuestión dependiente de la relación entre las capacidades y las expectativas individuales, por un lado, y la naturaleza del puesto de trabajo, por el otro.

De manera similar, si socialmente se considera el trabajo como algo penoso (socialización en valores relativos a la familia y el trabajo en el contexto español), lo normal es que se valore más los aspectos derivados del trabajo que no el trabajo en sí mismo. Ello sería coherente con el hecho registrado por Morse y Weiss (1955). Estos autores observaron que, a la cuestión de la lotería, cerca del 80% de los trabajadores seguirían con sus empleos aunque pudieran vivir sin necesidad de trabajar. Ahora bien, sólo el 34% de los obreros seguirían en el mismo puesto.

Una posible interpretación de estos resultados podría ser que el trabajo no proporciona satisfacciones intrínsecas a estas personas, pero sí estructura el tiempo y las satisfacciones se extraerían de las relaciones interpersonales en el trabajo. Por ello, si existe la posibilidad de seguir trabajando pero en otro puesto la mayoría de estos trabajadores se cambiarían, pero no así los empleados de clase media (Morse y Weiss, 1955). Warr (1982) también observó una gran proporción de empleados que seguirían

trabajando pero que buscarían un puesto de trabajo diferente, siendo dicha proporción mayor entre los que tenían empleos no especializados que entre los directivos y los especialistas.

El resultado valorado de la paga se encuadra dentro de la línea ya expuesta de la consideración instrumental del trabajo, debido al efecto cohorte y la socialización en el contexto socio-histórico-cultural español. Además, este resultado es coherente con el momento del desarrollo de la carrera profesional en el que se encuentran los participantes del estudio. Las personas que consideran la posibilidad de salida de la organización tenderán a preocuparse por el aspecto económico tras el retiro, por lo que la función económica se acentuaría aún más.

El tercer resultado valorado del trabajo se interpreta en la línea de lo expresado por Morse y Weiss (1955). Los participantes del estudio de Morse y Weiss (1955) expresaron como razones para seguir trabajando su carácter estructurador y organizador de la vida al margen de lo económico, es decir, el trabajo permite estructurar el tiempo de las personas, una de las funciones psicosociales del trabajo más importantes. La actividad laboral posee un papel fundamental en la estructuración del tiempo de las personas: el día, la semana, el mes, el año e incluso ciclos más extensos. En suma, provee de un marco de referencia útil para las personas, por lo que la valoración hecha por los sujetos de la muestra responde a dicha importancia en sus vidas. Jahoda, et al. (1933) ilustran en este sentido la importancia del trabajo como elemento de referencia del tiempo de la vida de las personas en su estudio de Marienthal. Por otro lado, la importancia del trabajo como factor estructurador de la vida fue más resaltada por los trabajadores obreros, similares en cuanto a categoría profesional con los trabajadores de este estudio, que por los trabajadores especialistas, quienes valoraron más el trabajo como fuente potencial de satisfacción y realización personal, siendo dicho aspecto poco valorado en nuestra investigación.

Finalmente, el cuarto resultado más valorado (“servicio a la sociedad”) puede interpretarse dentro del marco del Estado de Bienestar, donde la persona es miembro de la sociedad en función de su capacidad para contribuir a través del desempeño de su empleo a la misma. En este sentido, la consideración del trabajo-empleo como norma social implicaría una concepción del mismo como un medio para el sustento de la sociedad y a partir del cual se consigue la “carta de ciudadanía”, con sus correspondientes derechos, tal y como reflejan los supuestos de la sociedades del trabajo de Durkheim y Saint-Simon.

Al igual que en nuestro estudio, el factor del trabajo juzgado como más importante por el 64% del total de la muestra europea en el estudio *European Values System Study Group* (1981) fue el salario o remuneración. Ello también fue observado en la réplica del estudio realizado por Orizo (1991). Peiró, et al. (1993) encontraron que los jóvenes expresaron la paga como el resultado más valorado del trabajo (trabajan porque reciben dinero a cambio) en línea con la concepción instrumental implícita en la socialización laboral en los valores del trabajo en nuestro contexto, pero serían las metas intrínsecas y sociales las que prefieren o desean obtener en su trabajo. Esto último correspondería al momento de la carrera laboral en el que se encuentran estas personas como es el caso del acceso al primer empleo. Por otro lado, la deseabilidad social es también un aspecto a tener en cuenta en la discusión. El deseo de dar una imagen social positiva respecto al

trabajo puede afectar a estas respuestas, ya que el trabajo en su forma de empleo es una norma social altamente valorada durante el siglo XX y que aún hoy en día tiene gran vigencia. Cabe recordar nuevamente el estudio de Arnold y Feldman (1981) que demostró que controlando la deseabilidad de las respuestas la paga se situaba entre los primeros aspectos más valorados del trabajo.

También es conveniente resaltar nuevamente las características del puesto de trabajo y su relación con la valoración intrínseca o extrínseca. Tal y como es el caso de los participantes de este estudio, los trabajos poco cualificados y donde no puedan utilizarse las habilidades de la persona ni se tiene autonomía conducen por lo general a una orientación motivacional extrínseca (Berger, 1986; Jurgensen, 1947; Mannheim, 1975, 1983; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984; Mannheim y Angel, 1986), es decir, los resultados valorados provienen de las relaciones interpersonales y de la paga tal y como se ha observado en esta investigación. Por el contrario, las personas que desempeñan puestos de trabajo que tienen un alto grado de potencial motivador del puesto desarrollan una alta centralidad del rol laboral y una mayor preferencia por metas o valores en comparación con las personas en puestos de trabajo de bajo potencial motivador. Estas últimas tienden a presentar una baja centralidad del rol laboral y mayor preferencia por metas o labores extrínsecos o instrumentales (Mannheim y Schiffrin, 1984).

Siguiendo con estudios realizados en el contexto español, es de destacar la escasa presencia de investigaciones con muestras de trabajadores mayores frente a las realizadas con jóvenes. Ello implica que la discusión de los resultados se realice tomando como referencia las etapas de desarrollo de carrera y la socialización en los valores laborales y considerando los jóvenes y los mayores como los opuestos del continuo del desarrollo profesional. Torregrosa (1986), en un estudio con jóvenes desempleados y empleados, observó una revalorización de los aspectos instrumentales del trabajo, justificada a su juicio por la mala situación del mercado de trabajo y las actitudes y valores de los padres, aunque se aspiraba a que dicha importancia fuera expresiva e integrativa. Según Torregrosa (1986), entre los 17 y 25 años se suele producir las primeras transiciones al mundo laboral con los consecuentes primeros ingresos, que tienen gran importancia para los jóvenes como medio para desarrollar una progresiva independencia. Estos ingresos, por otro lado, permiten la satisfacción de las necesidades de la persona y la satisfacción intrínseca aparecería más tarde, cuando las necesidades económicas se han resuelto. No obstante, en los trabajadores encuestados no aparece dicha valoración expresiva del trabajo cuando en todos los casos existen una estabilidad laboral y económica significativa. Posiblemente el tipo de trabajo desempeñado y el momento de la carrera profesional -previsión de recursos económicos para el retiro- condicionen más la orientación instrumental observada en la muestra.

Bergere (1989) observó que los valores expresivos fueron los más importantes para su muestra de jóvenes desempleados. Las valoraciones variaron con la edad, de manera que los menores de 20 años mostraron más preocupación por las metas instrumentales. Según Bergere (1989), los grupos de mayor edad tienen un mayor apego por los valores intrínsecos o postmaterialistas; no obstante, estos resultados podrían estar influidos por la calidad de la experiencia laboral de los sujetos. Por el contrario, Salanova, et al. (1991), en su estudio longitudinal con jóvenes en su mayoría estudiantes, encontraron

que el resultado más valorado fue el instrumental, seguido del social y del expresivo. El trabajo como instrumento para obtener ingresos fue el aspecto más valorado por estos jóvenes, congruente por otro lado con los datos obtenidos por Torregrosa (1986) y Ruiz-Quintanilla (1987). De nuevo las experiencias laborales condicionan notablemente las orientaciones respecto al trabajo en los más jóvenes, si bien al principio manifiestan una orientación claramente instrumental en consonancia con la socialización sociolaboral recibida, es decir, el trabajo como medio para obtener ingresos, tener independencia y poder consumir en la sociedad actual. Por otro lado, las principales necesidades en las etapas iniciales del desarrollo y del rol laboral estarían relacionadas con las experiencias desafiantes del trabajo (Hall, 1976, 1986).

Finalmente, en el estudio de Van der Velde, et al. (1998), con jóvenes entre edades comprendidas entre los 18 y 26 años, se obtuvieron resultados parecidos a los obtenidos por Bergere (1989). Los valores del trabajo, especialmente los intrínsecos, llegaron a ser más importantes a lo largo del tiempo y los cambios en ellos estarían más afectados por la maduración que por los cambios en las tendencias sociales. Sin embargo, cabe objetar que dichos cambios, a tenor de la evidencia empírica existente y de los resultados de ésta y otras investigaciones, dependerán más de los valores interiorizados durante la socialización temprana previa a la incorporación al trabajo y durante el trabajo. Igualmente, el tipo de sociedad y cultura puede “imponer” igualmente una determinada ética del trabajo o del no-trabajo. Siguiendo la hipótesis de Van der Velde, et al. (1998), los sujetos de este estudio habrían destacado aspectos intrínsecos como aprender cosas nuevas o un trabajo interesante antes que el buen sueldo o las relaciones en el trabajo.

Cotton, et al. (1997) analizaron en 329 estudiantes americanos, africanos y caucasianos la estabilidad de los valores intrínsecos y extrínsecos desde la adolescencia tardía hasta los primeros años de la etapa adulta. Los jóvenes dieron más énfasis a los valores intrínsecos que a los extrínsecos entre la adolescencia y los primeros años de la etapa adulta. Al igual que en el estudio de Van der Velde, et al. (1998), es probable que dicha valoración expresiva del trabajo dependa más de la socialización en la ética protestante en el contexto socio-histórico-cultural de tradición anglosajona europea.

Metas laborales

Las metas laborales o “contenido específico” de los valores laborales se refieren a la preferencia de los sujetos por ciertas recompensas que proceden de los diferentes aspectos concretos del trabajo o las características que las personas prefieren encontrar en su trabajo. Teniendo en cuenta la distinción entre aspectos laborales intrínsecos, extrínsecos y sociales, los resultados de la escala de metas laborales mostraron que los aspectos instrumentales y sociales del trabajo fueron los más elegidos por los participantes del estudio: “estabilidad laboral”, “buen sueldo” y “buenas relaciones sociales en el trabajo”. El elemento intrínseco o expresivo relativo a la “autonomía” apareció en cuarto lugar seguido de un “buen horario” y de “un trabajo interesante”. Esta mayor preferencia por los aspectos instrumentales y sociales del trabajo en las metas laborales sigue la línea de los resultados observados en los demás elementos del significado del trabajo y se enmarcan en el contexto de la socialización laboral de estas personas y de las características de sus puestos de trabajo. Cabe recordar que las metas laborales hacen referencia al contenido específico de los valores laborales que se

generarían en función de la situación y contexto laboral y que se producen principalmente en las organizaciones laborales. No obstante, las preferencias por aspectos del trabajo son similares en cuanto a contenido a los valores, pero se refieren a qué prefiere obtener la gente cuando trabaja más que a las razones de por qué trabaja (Peiró, et al., 1993).

Los dos primeros aspectos más elegidos por los sujetos podrían explicarse principalmente en función del momento del desarrollo de la carrera dentro del marco de los valores socioculturales y laborales en los que han sido socializados. Siguiendo a Hall (1976), los sujetos que se encuentran en el último período de la carrera experimentarían cambios físicos y psicológicos que repercuten en su relación con el trabajo. Hall (1976) enumera algunos de los cambios entre los que se destacan el sentido de obsolescencia, los cambios en las relaciones sociales y el aumento por la estabilidad y seguridad en el trabajo. Este aspecto es precisamente la primera preferencia más valorada por los participantes, y junto con la paga o sueldo vendrían justificadas su elección por la seguridad económica que proporcionan de cara a un futuro retiro profesional. Cabe recordar que los sujetos de la muestra son “susceptibles” de ser incluidos en planes de prejubilación por su edad, habiendo sido estos planes utilizados anteriormente en las empresas de la AIQB. El tener un trabajo estable y recibir una buena paga sobre la que se aplican las cotizaciones para la pensión del retiro tienen en la última fase de la carrera laboral una importancia decisiva.

Por otro lado, es de destacar que una de las principales preocupaciones de las personas jubiladas es precisamente el aspecto económico. Este factor es considerado clave para un buen ajuste psicosocial al período postlaboral y suele ser un elemento que genera estrés (Leturia, 1998; Yanguas, 1998). En consecuencia y en previsión de ello sería esperable que los trabajadores mayores sean especialmente sensibles a esta cuestión, y busquen en su trabajo precisamente la estabilidad laboral y una buena fuente de ingresos que les permitan vivir el retiro sin preocupaciones económicas. Finalmente, el proyecto *European Values System Study Group* (1981), centrado en el estudio de las creencias, actitudes y valores de los europeos, también puso de manifiesto que el factor del trabajo juzgado como más importante fue el salario o remuneración.

Los aspectos menos valorados fueron las oportunidades de promoción y un buen ajuste con el puesto de trabajo, que se explicarían atendiendo al período laboral en el que se encuentran los trabajadores encuestados. Los ascensos ya no son esperados por la mayoría de los trabajadores obreros a partir de edades maduras ni tampoco existe una inquietud por el ajuste de las habilidades a la hora de desempeñar el trabajo, ya que normalmente los individuos ya han logrado la máxima eficacia en la ejecución de sus tareas. En la misma línea Hall (1976) manifiesta que los individuos en el período de madurez laboral suelen haberse integrado en la organización y el ajuste de sus habilidades con los requerimientos del puesto ya ha sido satisfactorio. No obstante, esta inquietud sí es mayoritaria en los jóvenes que se incorporan por primera vez a una organización laboral por el temor y deseo de hacer el trabajo lo mejor posible y perciben el reconocimiento de su desarrollo laboral por medio de ascensos o promociones. Los resultados del estudio de Peiró, et al. (1993) vienen a refrendar estas ideas. Los jóvenes recién incorporados a su primer empleo manifestaron que la razón predominante para trabajar fue extrínseca, es decir, trabajan porque reciben un dinero a cambio, pero “desearon” encontrar en su trabajo metas intrínsecas y sociales: “aprender cosas

nuevas”, “un trabajo interesante” y “buenas relaciones interpersonales”. El hecho de que prefieran aprender cosas nuevas resulta especialmente comprensible habida cuenta del periodo de desarrollo del rol laboral en que se encuentran (Hall, 1976; Peiró, et al., 1993).

Como se ha referido, el buen ajuste con el puesto de trabajo, las oportunidades de promoción, la variedad de tareas y el deseo de un trabajo interesante son los aspectos más destacados cuando las personas se incorporan a una organización, en el sentido de hacer el trabajo lo mejor posible y también están en consonancia con los valores postmodernistas relativos al contenido del trabajo. Ahora bien, en oposición a los jóvenes que se incorporan a una organización laboral por primera vez, los trabajadores maduros, como los de la muestra, en general llevan mucho tiempo trabajando en la empresa y en puestos similares (no hay una necesidad de reajustes importantes salvo por la introducción de nuevas tecnologías que requieran de una formación específica). Las promociones no suelen tener mucha relevancia en el sentido de que pueden tener el convencimiento de haber llegado a lo máximo en la organización, y en función de la experiencia laboral y de las características del trabajo -puestos “enriquecidos” o “empobrecidos”- pueden manifestar preferencias por aspectos intrínsecos, como un trabajo interesante o la variedad de tareas. En trabajos poco cualificados y donde no hay un contenido enriquecido del mismo las orientaciones laborales suelen ser instrumentales al igual que las metas laborales, como manifiestan los participantes del estudio.

Por otro lado, los jóvenes entre 24 y 35 años que ya se han incorporado al primer trabajo suelen estar más preocupados por aspectos del ajuste -la importancia de realizar bien el trabajo en el sentido de poseer las habilidades necesarias para el puesto-, la estabilidad necesaria para poder independizarse, las nuevas responsabilidades laborales adquiridas y aspectos extrínsecos como el horario de trabajo.

El tercer aspecto más valorado son las “buenas relaciones sociales en el trabajo”, que puede interpretarse desde varias ópticas. Teniendo en cuenta los resultados en la centralidad del trabajo y las definiciones del trabajo, la orientación instrumental del trabajo en los trabajadores encuestados parece demostrada. En este sentido, los resultados mostraron definiciones del trabajo que resaltan los ingresos obtenidos, el carácter de coerción y los contactos sociales en consonancia con los aspectos laborales del trabajo más elegidos. La poca cualificación de los trabajos realizados y la socialización laboral y social explicarían la percepción instrumental del trabajo y en consecuencia la búsqueda de la satisfacción y el desarrollo personal a partir de aspectos ajenos al contenido del trabajo como son las relaciones sociales en el trabajo (Gracia, et al., 1990; Jahoda, 1987; MOW, 1987).

En línea con las teorías postmodernistas que expresan la progresiva preeminencia de los nuevos valores extrínsecos referidos al contenido del trabajo (Inglehart, 1991, 1998; O’Brien, 1994), como la necesidad de un trabajo interesante y variedad de tareas, en principio los resultados obtenidos no apoyan esta idea. El primer aspecto expresivo valorado por los sujetos aparece en cuarto lugar, la “autonomía”. Un “trabajo interesante”, “aprender cosas nuevas” y “variedad de tareas” aparecen en sexto, octavo y noveno lugar respectivamente por detrás de los aspectos extrínsecos del trabajo, a excepción de “oportunidades de promoción” que, dado el momento de la carrera profesional de los sujetos, es esperable que no sea muy elegido. Posiblemente la conjugación de los valores vitales y laborales en los que se han socializado estas personas junto con el tipo

de trabajo realizado y la fase tardía del desarrollo de la carrera profesional dan respuesta a la mayor presencia de las metas extrínsecas frente a las expresivas. Por otro lado, no deja de ser destacable que en la escala de normas sociales el derecho a un trabajo interesante genera un alto grado de acuerdo por parte de los participantes, pero es el sexto aspecto valorado por el mismo cuando se refiere a las preferencias por las recompensas que se obtienen del trabajo. Posiblemente ello responde a la socialización en unas creencias sobre los derechos de los trabajadores que parece no coincidir con lo que las recompensas que los participantes buscan de su trabajo.

Los resultados obtenidos son coherentes con los observados por Porter (1963) en su estudio con directivos de todos los niveles sobre las necesidades que estos empleados buscaba satisfacer en sus trabajos. La importancia de las necesidades de seguridad y afiliación eran mayores que las de actualización en las personas mayores, al igual que las metas laborales de “estabilidad laboral” y “buen sueldo” fueron más valoradas que las relativas a “aprender cosas nuevas” y “variedad de tareas”. En previsión del retiro laboral, las personas tenderían a preocuparse por tener una buena pensión y para ello la seguridad económica en los últimos años es fundamental. En la misma línea, Holley, et al. (1978), con una muestra exclusivamente de mujeres, observaron que las trabajadoras de más edad daban más importancia a las necesidades de seguridad en el trabajo y a los ingresos que las más jóvenes. Los sujetos maduros del estudio del grupo MOW (1987) también expresaron preferencias por el sueldo, la estabilidad laboral y las relaciones sociales en este orden, coincidiendo con los resultados de este estudio. La consideración global del trabajo como algo instrumental puede empujar a la persona a percibir las relaciones interpersonales como un elemento que permite cierta realización individual y convertirse así en fuente de satisfacción personal.

En el estudio de Orizo (1991), réplica del proyecto *European Value System Study Group* (EVSSG) (1981) en España, se detectaron diferencias en motivación por ciertos aspectos relacionados con el trabajo entre los jóvenes y otros grupos de edad. Entre los aspectos más valorados por los jóvenes se encontraron las vacaciones, las relaciones interpersonales en el trabajo y las oportunidades de logro, y entre los que menos la seguridad en el empleo y el estatus o prestigio. Los aspectos que iban cobrando mayor importancia conforme aumentaba la edad fueron los ingresos, la seguridad en el empleo y el estatus o prestigio. Estos resultados parecen ir en la línea de lo observado en nuestro estudio en el sentido del trabajo valorado como una fuente de recursos económicos que es necesario asegurar para el futuro. El aspecto valorado del estatus no aparece en nuestro trabajo, pero puede deberse al tipo de trabajo realizado y al estatus asociado. En cierta manera vuelve a plantearse la idea de que el trabajo no cumple funciones expresivas sino más bien instrumentales, de carácter económico y social, al menos para estas muestras.

Por el contrario, los resultados de Hall y Mansfield (1975) expresan la tendencia contraria: a medida que aumentaba la edad la necesidad de estima (elemento expresivo) se hacía más importante en la primera medida (T1) en su estudio longitudinal. Sin embargo, la relación entre la edad y la importancia de la estima en la segunda medida (T2) no fue significativa y la edad apenas daba cuenta de un 4% de la varianza explicada en las necesidades intrínsecas en T1. Mortimer y Lorence (1979) manifestaron que

cuando las necesidades materiales están satisfechas aumenta la preferencia por los aspectos expresivos. Los resultados obtenidos tampoco concuerdan con los de este estudio, ya que todos los sujetos de la muestra poseen contratos indefinidos y una estabilidad económica y fueron los aspectos instrumentales los más preferidos.

Como ya se ha comentado, en el estudio longitudinal de Van der Velde, et al. (1998), con jóvenes entre 18 y 26 años, se observó que los valores intrínsecos del trabajo llegaron a ser más importantes con el paso del tiempo. Los cambios estarían relacionados con los efectos de la maduración más que por los efectos de las tendencias sociales. No obstante, dada la poca edad de la muestra, posiblemente los efectos del tipo de trabajo desempeñado, la categoría profesional y la socialización laboral junto con los valores sociolaborales “impongan” una determinada valoración del trabajo, en lugar de la existencia de posibles tendencias de desarrollo hacia valores intrínsecos por razón de edad. Por otro lado, la cultura en la que han sido socializados estos jóvenes podrían explicar las diferencias en cuanto a aspectos instrumentales y expresivos. En los países de tradición anglosajona la ética protestante del trabajo forma parte de los valores culturales y ha estado presente en la evolución histórica de los mismos. Es más que probable que exista una mayor presencia de discursos y de significados del trabajo que hagan énfasis en el fenómeno laboral como elemento de desarrollo personal y fuente de autorrealización, por lo que el trabajo permitiría lograr metas expresivas e intrínsecas.

Resultados similares a los Van der Velde et al. (1998) fueron recogidos por Cotton, et al. (1997). Los jóvenes dieron consistentemente más énfasis a los valores intrínsecos que a los extrínsecos. También se comprobó el declive en la importancia concedida a los valores del trabajo extrínseco entre la adolescencia y los primeros años de la etapa adulta. Al igual que en el estudio de Van der Velde, et al. (1998), la preferencia por los elementos expresivos del trabajo tendría más que ver con la socialización en la ética protestante del trabajo presente en la sociedad e historia de los Estados Unidos.

Bergere (1989), si bien expresa que los valores expresivos fueron los de mayor importancia para una muestra de jóvenes desempleados madrileños, registró variaciones con la edad: el grupo de menor edad (menos de 20 años) mostraron un mayor interés por las metas instrumentales mientras que los de mayor edad tuvieron una mayor preocupación por los valores intrínsecos postmaterialistas. Cifre, et al. (2001) expresan que la preferencia por metas relativas al contenido del trabajo depende más de las experiencias laborales y de la categoría profesional que de una progresiva implantación social de los valores postmodernistas.

Resumiendo, teniendo en cuenta la pluralidad de significados y de discursos sobre el trabajo (Beretta, 1995; Carboni, 1991; Crespo, et al., 1998) en las sociedades contemporáneas y la evolución desde valores tradicionales hacia más postmodernistas, los resultados de las investigaciones no son consistentes. La mayoría de los estudios con muestras españolas reflejan la presencia de valoraciones instrumentales, donde la cultura, los valores sociolaborales y el tipo de trabajo desempeñado pueden explicar en gran parte la instrumentalidad percibida en el trabajo, a diferencia de otras sociedades donde es mayor la presencia de discursos y éticas protestantes relativas al fenómeno laboral.

Identificación con el rol laboral

Se define como el grado en que una persona se identifica personalmente con el trabajo, ya sea con las tareas que realiza, con la organización o compañía en la que trabaja, el producto o servicio que realiza o la ocupación o profesión que desempeña. La media obtenida en esta variable por parte de los sujetos indica una alta, pero no elevada, identificación con el rol laboral. Dada la ausencia de trabajos en el contexto español que analicen la identificación con el rol laboral y el parecido conceptual con la centralidad absoluta del trabajo, la discusión sobre este resultado se realizará a partir de los estudios sobre centralidad del trabajo.

En primer lugar, puede expresarse que el resultado obtenido en la identificación con el rol laboral es coherente con los observados en la variable centralidad relativa del trabajo, en el sentido de que el trabajo es importante pero no más que otros ámbitos vitales. Al no estar cubierto el Yo por el trabajo, puede deducirse la existencia de otras esferas en la identidad de la persona. Por otro lado, la puntuación media moderada de la muestra indicaría que el trabajo no parece ser muy importante en la vida de estas personas.

El momento de la carrera profesional en el que se encuentran los sujetos de la muestra puede ayudar a interpretar este resultado. La percepción de una futura salida de la empresa -prejubilación, retiro, jubilación anticipada- puede hacer que la persona se sienta poco a poco menos identificada con el trabajo que realiza, como una especie de preparación para un nuevo período vital sin trabajar. Ello sería coherente con la teoría de la desvinculación anteriormente expresada: con la edad y en previsión de la jubilación la persona desearía con menor intensidad mantener su papel activo en la sociedad, con lo cual el rol del trabajo en particular iría depreciándose poco a poco (Cumming y Henry, 1981).

En oposición al momento de la carrera profesional de los trabajadores mayores se encontrarían los jóvenes estudiantes o aquellos incorporados al trabajo por primera vez, de los cuales es esperable una elevada centralidad laboral. Precisamente los jóvenes estudiados por Peiró et al. (1993), de sectores del metal y de administración, mostraron una elevada centralidad absoluta del trabajo. También los estudios de Filippi et al. (2007) y De Jesús y Ordaz (2006) registraron elevados niveles de centralidad del trabajo.

Hipótesis 1.1.a. Los trabajadores que participan en el estudio expresarán un significado del trabajo acorde con la ética del trabajo en la sociedades industriales, que se reflejará en una alta importancia del ámbito del trabajo frente a otras esferas vitales (familia, tiempo libre, religión, comunidad), una clara orientación hacia el trabajo como deber, un predominio de los resultados y valores laborales expresivos frente a los instrumentales, definiciones del trabajo en términos expresivos y una muy alta identificación con el rol laboral.

Finalmente, con los datos obtenidos se puede rechazar totalmente la hipótesis 1.1.a. Los participantes dieron mayor importancia a la familia y al tiempo libre en comparación con el trabajo, siendo la identificación con el rol laboral alta pero no tan elevada como se esperaba desde la ética del trabajo de las sociedades modernas. Hubo

un mayor grado de acuerdo con la orientación normativa del trabajo como derecho que como deber. Finalmente, los sujetos expresaron una clara orientación instrumental hacia el trabajo la cual se reflejó en los resultados valorados del trabajo expresados (relaciones interpersonales, salario y paga) y las metas laborales (estabilidad laboral, buen sueldo, buenas relaciones interpersonales) y en las definiciones utilizadas para referirse al trabajo (si recibes dinero, forma parte de tus tareas, te sientes miembro de un grupo). Los valores sociolaborales en los que los sujetos de la muestra fueron socializados dentro de la cultura y el contexto español junto con las características del trabajo desempeñado explicarían los resultados obtenidos. Por otro lado, la ética de las sociedades del trabajo parece estar definida desde los valores socioculturales y laborales propios de la cultura y la ética protestante, por lo que podrían no ser aplicables a muestras de otros países con una historia y una cultura diferentes.

Estos resultados también se explicarían a partir uno de los patrones pro-trabajo obtenidos por Cifre, et al. (2000) con 327 trabajadores del sector cerámico en Castellón, el patrón denominado “pro-trabajo con motivación resignada”. Las personas pertenecientes a este patrón eran hombres en su mayoría, de mayor edad y que trabajaban con contratos indefinidos. En relación con los otros patrones, fueron los que más valoraron el trabajo y la familia. Llevaban más tiempo trabajando y más tiempo en la empresa. En este grupo se situaron las personas que más satisfacción experimentaban con su trabajo, lo cual a juicio de Cifre, et al. (2000) podría relacionarse con las características de los puestos de trabajo que ocupaban. Ahora bien, no se diferenciaron estadísticamente hablando de los sujetos agrupados en un patrón “pro-trabajo con motivación dinámica”, los cuales también presentaron percepciones positivas de las características psicosociales de sus trabajos. En resumen, se trata de un perfil muy parecido al de la muestra de este estudio.

Esta situación, unida al hecho de que los trabajadores del patrón de motivación resignada presentaban los índices más altos de satisfacción laboral, podría estar indicando un perfil de trabajadores para los cuales el trabajo es central en sus vidas, están satisfechos con sus vidas, pero no altamente motivados ni entusiasmados con los mismos (Cifre, et al., 2001). Este tipo de satisfacción podría asimilarse al concepto de satisfacción resignada de Büssing (1992), en donde se manifiesta que el trabajo está bien en un sentido conformista, en donde no existen niveles más altos de aspiraciones laborales, de metas y objetivos profesionales, en definitiva, de motivación de logro. Estos trabajadores son también los que llevan más tiempo trabajando, los más mayores y en cierto sentido pueden percibir que el final de la carrera profesional estaría cerca.

La fase del desarrollo laboral en la que se encontrarían estas personas podría conducir a un mayor interés por la estabilidad laboral y los ingresos que por nuevos retos laborales, lo que explicaría la disminución de las expectativas y aspiraciones laborales. Otra posibilidad se derivaría del tipo de trabajo desempeñado. Si el trabajo realizado durante años es rutinario, poco motivante, con poca variedad de tareas, las oportunidades de desarrollo personal disminuyen y las personas extraerían satisfacciones personales de otros factores (por ejemplo, las relaciones en el trabajo). La falta de expectativas y de oportunidades para el uso de las habilidades por parte del entorno laboral pueden generar un estancamiento del desarrollo, y dedicarse los esfuerzos en mantenerse y cumplir con los tareas pedidas (Hall, 1977). Cumplir los objetivos y llevar de

manera adecuada el trabajo producirían sensaciones de satisfacción derivadas del cumplimiento del deber y de las responsabilidades hacia uno mismo y los demás.

Finalmente, la visión conformista del trabajo y de una orientación más instrumental del mismo es uno de los elementos del discurso de la coerción del trabajo (Crespo, et al., 1998). Las personas trabajan porque no hay más remedio. El trabajo no es una obligación universal ya que si se tiene dinero probablemente no se trabajaría, o si se hiciera cumpliría una función de mantener el tiempo ocupado. Esta obligación como imposición externa conlleva cierto fatalismo y conformidad.

Objetivo 1.2. Describir las representaciones sociales del trabajo

Campo semántico asociado al trabajo

Las conceptos más utilizados para referirse al trabajo fueron dinero, responsabilidad, obligación, horario, relaciones interpersonales y subordinación, que coinciden con las definiciones del trabajo más elegidas por los participantes del estudio. El trabajo es un medio para obtener recursos económicos, implica cierta obligación y responsabilidad de la que no puede sustraerse la persona, se hace en un horario determinado y del que se valoran las relaciones interpersonales por encima del contenido propio del trabajo; finalmente implica subordinación en el sentido de que es una actividad que se tiene que realizar y cuyo beneficio normalmente es aprovechado por otras personas.

Al igual que se comentó en el apartado de definiciones del trabajo, las categorías más utilizadas son sobre todo de carácter extrínseco y en consonancia con la valoración instrumental expresada en la centralidad y las normas societales. El “dinero” que proporciona el trabajo permite el sustento de la familia, el rol principal de los trabajadores maduros y una de sus razones de ser (Susó, 1997). Nuevamente en el campo semántico del trabajo expresado por los sujetos del estudio aparece el trabajo como la concepción de empleo: remuneración a cambio de la actividad laboral y el carácter contractual que implica una responsabilidad y obligación. Por otro lado, la subordinación hace referencia a la coerción, es decir, la penosidad obligada del trabajo. Esta característica también ha sido puesta de manifiesto por Crespo, et al. (1998) como propia del discurso de la coerción, que recoge varias de las características del trabajo expresadas por la muestra.

El discurso de la coerción del trabajo observado por Crespo, et al. (1998) se centra en que se trabaja porque no hay más remedio. El trabajo sirve para sobrevivir o mantener la familia por los ingresos económicos que conlleva. Además, es impuesto externamente (obligación) e implica obediencia y sumisión (subordinación). Al concebirse el trabajo como algo exclusivamente instrumental e individual no existe una dimensión productiva o expresiva del trabajo, de manera que las satisfacciones se obtiene por las metas o resultados que da (relaciones interpersonales). Sólo el 3,5% de las respuestas indicaron la función expresiva del trabajo. Este discurso es más característico de los sectores menos profesionales y con menor nivel de estudios de la muestra de Crespo et al. (1998) mientras que los sectores más favorecidos expresan un discurso sobre el trabajo más cercano a la realización personal.

En definitiva, se han observado resultados coherente sobre la instrumentalidad del trabajo y su carácter coercitivo tanto en los distintos elemento del significado del trabajo como en el campo semántico referido al trabajo. Los resultados de nuestro estudio coinciden con los obtenidos por Cerrato, et al. (2003). Cerrato, et al. (2003) registraron que las categorías más utilizadas para referirse al trabajo fueron dinero-salario, horarios, compañeros, responsabilidad y esfuerzo. Ahora bien, se observaron diferencias por edad en la consideración del trabajo. Se expresó un posicionamiento de tipo económico-instrumental donde el trabajo posee una centralidad baja y no sería muy importante como elemento estructurante de la identidad, que no del tiempo de vida (función de estructurar el tiempo de las personas), característico de las personas más jóvenes (18-30 años). Por el contrario, los individuos con más de 50 años presentaron una imagen socio-identitaria del trabajo donde el trabajo posee una gran centralidad y se vincula sobre todo con la identidad social y la estructuración de las relaciones sociales, dándose gran importancia a las funciones psico-sociales del trabajo y a sus aspectos expresivos y de realización personal.

Estos resultados contradicen en principio los obtenidos en nuestro estudio. No obstante, la distribución de la muestra de Cerrato et al. (2003) respecto al nivel de estudios y categoría profesional podría explicar en parte esta discrepancia, al igual que la cultura donde se han socializado estas personas (País Vasco). Cerca de tres cuartos de los participantes del estudio poseen títulos universitarios y tan sólo un 5,7% son trabajadores cualificacos de la construcción, industria y minería. Puede que el contenido y las características del trabajo ejercido por la mayoría de la muestra (profesionales y técnicos, servicios y administración influyan en la consideración y definición de la actividad laboral. No se aportan datos sobre la distribución de la categoría profesional en los grupos de edad en el estudio de Cerrato, et al. (2003).

Categorización social del trabajo

El trabajo está asociado indiscutiblemente a la formación y a los estudios realizados dentro del marco del Estado de Bienestar y de las sociedades modernas del trabajo de la segunda mitad del siglo XX. Tal y como expresan los trabajadores encuestados, la preparación hacia el trabajo es de vital importancia, ya que la obtención de un título podía asegurar o facilitar un empleo, por lo que en muchas familias se ha ejercido presión sobre sus miembros para orientarlos hacia los estudios. En definitiva, si el trabajo permitía la movilidad social en las sociedades del trabajo, donde el esfuerzo en el trabajo marca el estatus de ciudadano por encima de la ocupación anterior o el origen de nacimiento, todo lo que facilite obtener un trabajo será especialmente valorado (Durán, 2006).

La relevancia de este hecho queda reflejada en la asociación estudios-trabajo tal y como se ha observado en el estudio. También Cerrato, et al. (2003) registró dicha asociación. Los sujetos de su estudio manifestaron que las personas o grupos de personas asociadas al trabajo eran personas cualificadas, licenciadas en ciencias, licenciadas en letras y hombres. La referencia al sexo no obstante no apareció en nuestro estudio, si bien puede deberse a la mayoritaria presencia de hombres en nuestra muestra.

Categorización social del paro

Por oposición al trabajo, el paro estaría asociado a la falta de estudios, preparación o cualificación y a los más jóvenes, lo que indica la percepción de la dificultad que tiene este colectivo para acceder al mundo laboral. Tales categorías también fueron registradas en el estudio de Cerrato, et al. (2003) junto con el hecho de ser mujer y mayor-jubilado. Es decir, parece haber conciencia de la existencia de poblaciones o colectivos con serias dificultades de acceso al empleo tal y como ocurre en la realidad.

Categorización social de la prejubilación

La prejubilación fue asociada a los “mayores” “enfermos” de “grandes empresas” y con “años cotizados”. Esta imagen de asociación de prejubilación con mayores es llamativa. La media de edad de los prejubilados en España fue de 52 años en 2003 (Grego y Alcover, 2004), es decir, muchos de los encuestados podrían estar prejubilados y sin embargo relacionan la prejubilación con el hecho de ser mayor. Parece haber un distanciamiento entre los que todavía trabajan y los que están retirados anticipadamente, si bien en términos de edad no existen tales diferencias. El hecho de trabajar o no es un rasgo distintivo entre ellos.

Otro dato interesante es la noción de enfermedad. Normalmente la inclusión en un plan de prejubilación sigue un criterio de edad, aunque en determinados casos existe la posibilidad de retiro por enfermedad. Puede que el tipo de trabajo en las empresas del Polo Químico y en especial en los trabajadores de producción en planta sea físicamente exigente y que con el paso de los años genere un desgaste mayor de lo normal. Ello podría llevar a un aumento de las peticiones de retiro y/o tener una mayor prioridad a la hora de ser seleccionados en planes de prejubilación, de lo cual se derivaría la asociación entre enfermedad y prejubilación.

Por último, los planes de prejubilación normalmente se llevan a cabo en grandes empresas y en aquellos trabajadores que poseen un determinado número de años cotizados. Las categorías de “grandes empresas” y “años cotizados” responderían precisamente a los atributos de los planes de prejubilación recogidos en la legislación laboral (Desdentado y Durán, 2004). Los planes de prejubilación normalmente son llevados por las grandes empresas ya que poseen suficientes recursos económicos para poder llevarlos a cabo. Los años cotizados son uno de los requisitos a cumplir para poder acogerse a los mismos, si bien esta categoría podría haber referencia a la necesidad de tener suficientes años cotizados para que el montante económico tras la prejubilación sea el adecuado.

Percepción de la situación actual del mercado de trabajo

La mayoría de los encuestados expresa que la situación es muy mala, con mucho paro y gran inestabilidad. Ello refleja la mala situación económica y del trabajo existente en el país. Por otro lado, varias empresas de la AIQB de Huelva han sufrido pérdidas y caídas de producción, produciéndose en algunos casos prejubilaciones o expedientes temporales de empleo. Cerrato, et al. (2003) registró parecidas categorías sobre la situación del mercado de trabajo: inestabilidad laboral, precariedad contractual, injusticia

y bajos salarios, pero en este caso relativas a las malas condiciones laborales y no a la existencia de un período de crisis económica que afecta al empleo. Las respuestas de los sujetos de este estudio son coherentes y se relacionan mucho más con la mala situación económica vivida, mientras que en el estudio de Cerrato, et al. (2003) la situación económica no era mala y precisamente caracteriza la precariedad y la temporalidad de entonces, las críticas más frecuentes al mercado laboral por parte de los agentes sociales.

Atribuciones y explicaciones de la situación laboral actual

La situación económica aparece como la principal causa de la mala situación del mercado de trabajo. Los reajustes en las empresas, la falta de crédito y las caídas en el consumo conducen a que aumente el paro. Por otro lado, también los empresarios aparecen como responsables por su mala gestión económica que a la larga también afecta a los trabajadores. Explicaciones ideológicas tales como el capitalismo o el marxismo, la competitividad entre empresas y personas y la globalización parecen influir también en el mercado laboral negativamente. Frente a estos resultados, Cerrato, et al. (2003) registraron las siguientes causas de la situación del mercado de trabajo: la globalización y el neoliberalismo, el gobierno y empresarios, las nuevas tecnologías, la competitividad, la pasividad de los ciudadanos y los sindicatos. Nuevamente la situación de crisis económica experimentada por los participantes de nuestro estudio aparece reflejada en las respuestas obtenidas, frente a explicaciones más ideológicas (capitalismo, neoliberalismo) y la responsabilidad de los agentes sociales (empresarios, gobierno) manifestada por los participantes del estudio de Cerrato, et al. (2003) en un mejor ambiente económico.

Estereotipos del trabajador

Los estereotipos más frecuentes hacen referencia todos ellos a aspectos positivos del hecho de tener trabajo: tranquilo, estable y contento. Posiblemente en una situación de crisis económica el poseer trabajo otorga una tranquilidad a la persona, máxime cuando tiene a su cargo una familia siendo la principal fuente de ingresos de la misma. El hecho de tener trabajo implica obviamente el miedo a perderlo reflejado igualmente en las respuestas de los sujetos. El resto de respuestas expresan por lo general una visión positiva del trabajador: seguro de sí mismo, con futuro y con poder adquisitivo, la función económica del trabajo. Pocos son los sujetos que expresan el estrés asociado al trabajo, bajo los conceptos de poco productivo y de mal en el trabajo. Estos resultados son congruentes con los obtenidos por Cerrato, et al. (2003) donde se describe a los trabajadores fijos como seguros de sí mismos, contentos, relajados y con futuro, si bien la diferencia estriba en la mayor relevancia dada al trabajador por su función económica observada en nuestro estudio, dentro del contexto de una situación de crisis económica.

Por otro lado, el hecho de ser trabajador conlleva una imagen positiva en línea con lo observado por Orgambidez, Mendoza, Carrasco, Gonçalves y Gómes (2011). Las personas trabajadoras fueron percibidas como más competentes e importantes que las personas desempleadas y jubiladas, es decir, por lo general la impresión de una persona empleada parece ser diferente y más positiva que la impresión de una persona que no

tiene trabajo. Este resultado puede interpretarse a partir de los valores sobre el trabajo que poseen los miembros socializados en una determinada cultura o sociedad del trabajo. La posesión de un trabajo implicaría ocupar un estatus social importante en la sociedad en la línea de los supuestos de Durkheim y Saint-Simon (Sanchís, 2004).

Estereotipos del parado

El estereotipo por excelencia utilizado para referirse a la persona parada es triste; por otro lado, la mayoría de los conceptos utilizados contienen todos ellos carga negativa: aburrido, sin poder adquisitivo, agobiado, vago, desmotivado. Estos resultados coinciden con los expresados por Cerrato, et al. (2003), donde se caracteriza al trabajador parado como desmotivado, triste e inseguro. Por oposición al estereotipo del trabajo, el no tener trabajo implica una percepción muy negativa de la imagen de la persona. Se le observa paralizado, hundido, es decir, no busca trabajo ni hace nada por remediarlo: sólo el 8,7% hace referencia al desempleado que busca trabajo. Carecer de trabajo conlleva incluso no tener futuro.

Esta imagen negativa del desempleado también fue registrada por Orgambidez, et al. (2011) y claramente opuesta a la impresión formada de un trabajador. La falta de empleo de la persona implica no ser reconocida como miembro productivo e importante y, en consecuencia, tener un menor estatus social. Por otro lado, la persona desempleada fue categorizada como más triste en el sentido de que la falta de trabajo afecta negativamente tanto a la identidad personal y social como al estado psicológico. Este efecto negativo también fue resaltado por Blanch (1989), el cual expresa diferencias significativas entre trabajadores, empleados y estudiantes en cuanto a estados de ánimo depresivos.

Estereotipos del prejubilado

En general la persona prejubilada se percibe como tranquila, feliz disfrutando de su recompensa tras el esfuerzo y con dinero. Estos estereotipos se corresponden a la imagen clásica del retiro (Leturia, 1998; Yanguas, 1998): se trata de la recompensa merecida tras años de esfuerzo, donde se ha obtenido una pensión económica suficiente para poder disfrutar de la vida y, en consecuencia, al no tener que trabajar más, se es feliz y se está más tranquilo. Es llamativo la poca presencia de las actividades, rutinas o proyectos que se harían en el período postlaboral: dedicarse a uno mismo o a los demás (familia) y tener proyectos aparecen como las únicas pretensiones de tiempo libre.

Los estereotipos positivos referidos a las persona retiradas también aparecieron en el estudio de Orgambidez, et al. (2011). Se observó una imagen positiva de los jubilados frente a los otros dos grupos, empleados y desempleados, siendo las diferencias más notables con los primeros. Los jubilados fueron percibidos como más felices que los desempleados y más altruistas y sociables que los empleados, lo cual ofrece igualmente indicios sobre la consideración del trabajo y sus valores asociados en la sociedad actual.

Sin embargo, los estereotipos positivos respecto al prejubilado chocan con la imagen de enfermedad dada a la prejubilación. La prejubilación aparece asociada a los mayores y a la enfermedad mientras que los prejubilados son personas tranquilas, felices

y que disfrutaban de la recompensa de haber trabajado muchos años. Ello podría reflejar dos realidades vistas por los encuestados. Cuando hablan de prejubilación parecen referirse al suceso laboral recogido por ley frente al que hay cierto distanciamiento. La prejubilación es una salida ofrecida a los trabajadores de mayor edad y con enfermedades profesionales, es decir, el perfil de trabajador afectado por este tipo de prejubilación no se corresponde con la imagen personal que los sujetos de la muestra tienen de sí mismos cuando se prejubilén. Cuando hablan de prejubilados, es entonces cuando se ven a sí mismo y la imagen es positiva respondiendo al retiro más satisfactorio y mejor posible: feliz, tranquilo, con dinero, con la satisfacción del deber cumplido y de la recompensa merecida. Los participantes del estudio parecen explicar la prejubilación apelando a disposiciones internas, esto es, el “efecto Jones-Harris” o error fundamental de atribución (Jones y Harris, 1967). Ello puede responder a un intento de defensa perceptiva (“yo no soy como los otros que se prejubilán”) a partir de la categorización y proyección social existente sobre la prejubilación. Es decir, la prejubilación desde una perspectiva del observador es mala, propia de personas enfermas y mayores, mientras que desde la perspectiva del actor la prejubilación adquiere la naturaleza del retiro tradicional: felicidad, tranquilidad, seguridad económica y tiempo libre.

Hipótesis 1.2.a. Los participantes del estudio (mayores de 50 años) compartirán una posición específica en las representaciones sociales del trabajo caracterizadas por una gran importancia de los valores expresivos del trabajo y una fuerte centralidad del trabajo frente a otras dimensiones del no-trabajo (ocio, familia, comunidad) en la construcción de su identidad.

Respecto a la hipótesis 1.2.a., al igual que en el significado del trabajo, las representaciones sociales del trabajo destacan la instrumentalidad del trabajo y su consideración como deber, además de destacar los aspectos interpersonales y concretos del trabajo. En la consideración del trabajo como elemento expresivo de las sociedades modernas del trabajo es muy probable que no se haya tenido en cuenta las variaciones interculturales, como las diferencias entre la ética protestante del trabajo y la ética católica del trabajo y la excepción española. Dado que la mayoría de la investigación fue realizada en países con una fuerte tradición protestante, los resultados que destacaban la fuerte impronta del trabajo sobre la identidad y su papel en la realización personal mostraron los elementos propios de la ética protestante del trabajo, que no pueden ser extrapolados a países como España donde la evolución socio-histórica-cultural ha sido tan particular. Las características de las organizaciones y de los puestos de trabajo también influyen en las valoraciones que sobre el trabajo se realizan.

Hipótesis 1.2.b. Los participantes del estudio (mayores de 50 años) manifestarán representaciones sociales del paro caracterizadas por la falta de preparación académica y/o profesional y ciertas características individuales, a la par que manifestarán representaciones sociales de la prejubilación de carácter positivo y como período de descanso y disfrute.

Respecto a la hipótesis 1.2.b., las representaciones sociales del paro responden a la gran, que no única, importancia del trabajo en la sociedad actual. La preparación y los estudios, de acuerdo con la estructura de las sociedades del trabajo, permite acceder a mejores puestos de trabajo y con ello una mayor movilidad y estatus social. En oposición, la falta de estudios se asocia al desempleo y al paro. Por otro lado, la prejubilación es asociada a personas mayores y a la enfermedad mientras que los estereotipos del prejubilado son de carácter positivo: felicidad, tranquilidad, dinero. Ello refleja el efecto Jones-Harris (Jones y Harris, 1967), esto es, una dualidad en la percepción de la prejubilación: 1) como fenómeno laboral al margen de los encuestados que afecta a trabajadores cuyo perfil no coincide con la imagen que tienen de ellos mismos y 2) como estado personal deseable donde la prejubilación es concebida como el retiro dorado.

Objetivo general 2

Objetivo 2.1. Evaluar los niveles de satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo social

Satisfacción laboral

Las menores puntuaciones en satisfacción referidas al ingresos y a la forma en que el empleo proporciona un futuro seguro pueden responder a cierto descontento con la situación laboral. La queja por la mejora en los ingresos suele ser uno de los elementos más exigibles por los trabajadores, si bien en este estudio no parece ser una fuente de insatisfacción intensa. Respecto a la forma en que el empleo proporciona un futuro seguro, la posibilidad de entrar en planes de prejubilación y la situación de crisis en el sector pueden hacer que las personas teman por sus puestos de trabajo, manifestándose en una menor satisfacción por la futura estabilidad dada por el trabajo que desempeñan. Ello tiene una mayor relevancia por la posibilidad de retirarse laboralmente, donde una de las preocupaciones es tener asegurados unos adecuados ingresos económicos, que dependerían de los años trabajados.

En el polo opuesto, las fuentes de satisfacción más elevadas son los compañeros. Anteriormente en el análisis del significado del trabajo, las relaciones interpersonales han aparecido como uno de los resultados más valorados del trabajo y de las definiciones usadas para referirse al trabajo. Dicha importancia se refleja también al considerarse como uno de los elementos más satisfactorios del trabajo. Ya que el contenido del trabajo no es enriquecedor o estimulante, los trabajadores cubren sus necesidades a partir de otros elementos extrínsecos como puede ser la paga o las relaciones interpersonales (Jahoda, 1987), como parece ser el caso. Es llamativo la satisfacción expresada hacia la competencia de los supervisores, que puede estar relacionada por la sobrevaloración de las relaciones interpersonales que se dan en el trabajo. Posiblemente no se limiten solo a los compañeros de la misma jerarquía sino que también incluyen a los subordinados y a los supervisores. Por otro lado, el correcto desempeño de los supervisores es también valorado y evaluado a través de la satisfacción con las decisiones que toman. Como resultado, los trabajadores manifiestan estar de manera global satisfechos con el trabajo.

Estos resultados son coherentes con los observados por Peiró, et al. (1993), con una muestra de trabajadores con categorías profesionales semejantes a las del estudio pero mucho más jóvenes. Los participantes de su estudio, jóvenes recién incorporados a su primer empleo, manifestaron estar globalmente satisfechos con su actual empleo, siendo los aspectos relativos a la amistad de sus compañeros y la competencia de los supervisores lo más satisfactorio de su trabajo. Por su parte, tanto el sueldo como las expectativas ante el futuro aparecieron como los aspectos menos satisfactorios. Las características del trabajo desempeñado tanto en el estudio de Peiró et al. (1993) como en el presente, referidas a la semejanza entre las categorías profesionales, pueden condicionar los resultados obtenidos, sobre todo en relación con el contenido del trabajo y la necesidad de extraer satisfacciones de aspectos externos al mismo.

Bienestar psicológico

Los sujetos de la muestra muestran un bienestar psicológico en torno a la media, similares a los registrados por Rodríguez et al. (1993). Cifre y Salanova (2009), con una muestra de 75 trabajadores de empresas del sector cerámico (mayoría hombres), registraron igualmente un buen nivel de bienestar psicológico. Cabe destacar la existencia de varios aspectos en los que se manifestaron elevados niveles de bienestar: los enunciados relativos a pensar que no se vale para nada, falta de confianza en sí mismo, problemas para superar las dificultades y sentirse poco feliz y deprimido. Estos ítems hacen referencia a la autoestima (*Self-Steem*) (Sánchez-López y Dresch, 2008), es decir, aspectos que hacen referencia a la evaluación, positiva o negativa, de la imagen que tienen los sujetos de sí mismo. Parece ser que los sujetos de la muestra manifiestan altos niveles de bienestar asociados a la autoestima, entre cuyas causas podrían encontrarse el tener un empleo estable con el cual se está satisfecho y niveles normales de apoyo social (cerca del 80% manifestó tener un apoyo social normal), junto con las funciones psicosociales desarrolladas por el trabajo. Según Suso (1997) la significación atribuida al trabajo por los trabajadores mayores desde sus funciones económica-instrumental y como fuente de roles es lo que les permite reconocerse como miembros activos y capaces de cuidar de sí mismos y de los demás (la familia). Por otro lado, Orgambidez, et al. (2011) expresan que los trabajadores, frente a otras personas desempleadas, son percibidos como componentes, lo que se relacionaría con tener seguridad en sí mismos y en última instancia con una alta autoestima.

Apoyo social percibido

La puntuación global obtenida se sitúa en la línea de lo observado en otros estudios realizados: 42,73 en el estudio de Bellón, et al. (1996) y superior a 35,55 en el estudio de De la Revilla (1991). La menor puntuación obtenida en la investigación de De la Revilla (1991) podría explicarse por las diferencias culturales y socioeconómicas de las muestras, ya que fue realizado en Cartuja (Sevilla) donde la población es mayoritariamente marginal. La puntuación media de la muestra de Bellón, et al. (1996), compuesta por un 80% de obreros cualificados y sin cualificar, es similar (aunque levemente superior) a la observada en este estudio, por lo que puede expresarse que el

apoyo social percibido por los trabajadores encuestados está en línea con lo registrado en otras investigaciones.

La edad de la muestra de este estudio podría indicar el menor apoyo social medio: conforme aumenta la edad, el apoyo social disminuye. En el grupo de edad de más de 40 años del estudio de Bellón, et al. (1996) el 81% manifestó poseer un apoyo social normal, frente al 83,7% obtenido en este estudio formado por trabajadores de más de 50 años.

Por otro lado, las puntuaciones en las dimensiones afectiva y confidencial son coherentes con la puntuación global, siendo los niveles de apoyo confidencial mayores que los de apoyo afectivo. Finalmente, más de 80% de la muestra expresó un nivel de apoyo social percibido considerado como normal (Bellón et al., 1996).

Los ítems con las puntuaciones más bajas fueron el 2 (“recibir ayuda en los asuntos de casa”) y el 3 (“recibo elogios y reconocimientos cuando hago bien mi trabajo”). Ya que la mayoría de la muestra es masculina, ello puede reflejar la asunción del rol del hombre como responsable de la familia. Dicho rol de “cabeza de familia” implicaría sentirse capaz de afrontar las cuestiones propias de la casa y no aceptar ayuda en tales asuntos bajo el riesgo de perder el estatus o la percepción de competencia que le corresponde (Suso, 1997). La puntuación en el ítem 3 puede expresar que, si bien en términos generales los individuos de la muestra se encuentran satisfechos en sus trabajos, la necesidad de reconocimiento o de premios por el desempeño del trabajo aparezca como deseable. Quizás la etapa del desarrollo de la carrera, la etapa de mantenimiento y de declive, haga que las personas valoren cierto reconocimiento de los años que llevan trabajando en la organización. En el estudio de Bellón, et al. (1996) los ítems con menores puntuaciones fueron el 2, al igual que en nuestro estudio, y el 9 (“invitaciones para distraerse”).

En el polo opuesto, las mayores puntuaciones correspondieron a los ítems 6 (“posibilidad de hablar con alguien de mis problemas en el trabajo o la casa”), 7 (“posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares”) y 8 (“posibilidad de hablar de mis problemas económicos”). Todos estos ítems se agrupan en la dimensión confidencial, es decir, los sujetos de la muestra expresan que cuentan con la posibilidad de poder contar con personas para comunicarse, y que tienen dicho apoyo para asuntos tan importantes para consultar asuntos tan importantes como la familia o el trabajo. Bellón, et al. (1996) obtuvieron las puntuaciones más altas en los ítems 5 (“recibo amor y afecto”) y 11 (“recibo ayuda cuando estoy enfermo”) pertenecientes a la dimensión afectiva. Parece que los sujetos de la muestra de este estudio manifestaron mayores niveles de apoyo afectivo que confidencial a diferencia del estudio de De la Revilla (1991). Dichas diferencias pueden deberse por las características propias de los contextos socioculturales a los que pertenecen las muestras estudiadas.

Objetivo 2.2. Describir los aspectos psicosociales referidos al ocio

La familia y las actividades de ocio son las actividades más frecuentes expresadas por los sujetos de la muestra, lo que refleja la importancia de la familia dentro de la vida de estas personas, posiblemente por el rol de cabeza de la familia. No obstante, el ocio propio ocupa también una parte importante en el tiempo libre. Muy poco tiempo se dedica a las actividades sociales, si bien podría esperarse, al tener satisfechas las necesidades

económicas propias y familiares, una mayor participación en asociaciones, voluntariado, sindicatos, partidos políticos, etc. Según Suso (1997) el rol principal de los trabajadores mayores se basa en su función como sustentadores económicos de la familia y su responsabilidad va más allá, de manera que incluso en el tiempo de ocio siguen ejerciendo como “responsables” de los asuntos familiares cotidianos. Sería parte de su obligación, de su rol social que responde a la socialización en valores sociales y laborales tradicionales respecto a la familia, el tipo neotradicional descrito por Carboni (1991). La dedicación a la familia y al ocio propio justificaría el nivel alto de satisfacción con el mismo: lo dedican a lo que piensan que deben dedicarlo.

A la pregunta de cómo les gustaría dedicar su tiempo libre, la familia vuelve a aparecer como elemento destacado por su papel importante en la vida de los encuestados, junto con la realización de viajes y de hobbies diversos, que se corresponderían con las actividades de ocio que actualmente llevan a cabo. Es de destacar que cerca de un cuarto expresa el deseo de no hacer nada en especial, lo que podría interpretarse como: 1) no se han planteado nuevas alternativas, quizás porque el retiro parece como algo muy lejano o bien no les preocupa cómo “gastar” el tiempo tras la jubilación y 2) actualmente no llevan a cabo ninguna actividad por lo que no lo consideran necesario en el futuro.

Algo menos de la mitad de los encuestados manifiestan tener proyectos para cuando estén retirados, donde lo normal es la continuidad de las actividades que ya realizan en su tiempo libre de manera normal. La realización de actividades recreativas, culturales y de ocio supone un elemento de gratificación importante para las personas que se retiran (Leturia, 1998). Es destacable que algo más de la mitad de los encuestados no tienen proyectos pensados o planteados para el retiro laboral, siendo la razón mayoritaria el no habérselo planteado todavía. Esta ausencia de proyectos, quizás por falta de preparación o planificación del retiro, es un factor clave de cara al reajuste postlaboral. Diversos autores han observado que cuando los trabajadores han planificado su retiro y las actividades posteriores a realizar el ajuste es muy positivo (Beck, 1984; Goudy, Powers, y Keith, 1975; Leturia, 1998; Newman, Sherman, y Higgins, 1992; Yanguas, 1998). Por su parte, Leturia (1998) manifiesta que un grupo importante de personas próximas al retiro tienen serias dificultades para encontrar actividades gratificantes fuera del trabajo, aspecto sobre el que se debe intervenir de cara a favorecer una de las transiciones vitales más impactantes en la vida de las personas en las sociedades occidentales actuales.

Objetivo general 3

Objetivo 3.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con los diferentes elementos del significado del trabajo

Hipótesis 3.1.a. La edad está inversamente relacionada con la importancia dada al ámbito del trabajo y directamente relacionada con la importancia otorgada al ámbito del tiempo libre y de la familia

Respecto a la hipótesis 3.1.a, no se ha encontrado una relación inversa entre la edad y la importancia dada al trabajo. Los resultados de nuestro estudio no apoyarían ninguna de las posturas expresadas sobre las relaciones entre la implicación para el trabajo y la edad. La primera expresa una relación lineal entre la edad y la centralidad. Los trabajadores de más edad estarían más implicados porque las experiencias de socialización temprana recibidas han enfatizado sobre todo la deseabilidad social y personal del trabajo, mientras que los más jóvenes se habrían socializado en una ética del trabajo caracterizada por valores más hedonistas (Cherrington, 1980; Yankelovich, 1979).

Ahora bien, posiblemente esta relación tenga sentido en el contexto de las sociedades y culturas donde la ética protestante ha tenido un fuerte arraigo. Diversas investigaciones han observado relaciones entre la ética protestante y la implicación del trabajo (Chusmir y Koeborg, 1988; Rabinowitz, 1975; Ruh y White, 1974; Saal, 1978) encontrando una fuerte relación positiva entre estas dos variables. Ahora bien, en los países de tradición católica la socialización en dichos valores no responde necesariamente a esta evolución de valores sociolaborales. De hecho, para la muestra de este estudio son la familia y el tiempo libre los ámbitos más importantes por delante del trabajo, por lo que la falta de relación apoyaría la importancia del contexto sociocultural que media en dicha relación.

Respecto a la segunda postura, la relación entre edad e implicación para el trabajo sería lineal y positiva ya que los trabajadores de más edad normalmente desarrollan trabajos de mayor calidad que los jóvenes. Ahora bien, tal y como apuntan Cifre, et al. (2000) y Jahoda (1987), las características del puesto de trabajo y de la personalidad influyen en la relación entre la edad y la centralidad: las recompensas no son iguales en todos los trabajos y los trabajadores. Dado que los resultados valorados y las metas del trabajo preferidos por los sujetos del estudio son de carácter extrínsecos y sociales, es muy probable que la relación edad-centralidad planteada desde esta postura no exista.

Finalmente, la tercera postura expresa la existencia de una relación negativa. Dado el proceso de envejecimiento ontogenético inherente al ser humano, con la edad la persona desearía con menor intensidad mantener su papel activo y se reduciría en consecuencia el rol laboral (Cumming y Henry, 1981). Esta relación tampoco ha sido observada; sin embargo, sí que se ha observado un aumento de la importancia del tiempo libre conforme aumenta la edad. Ello sí cuadraría con la teoría de la desvinculación, en el sentido de que a medida que el retiro se acerca la persona pensaría en cómo ocupar el tiempo que antes dedicaba al trabajo, si bien en muchos casos sin concretar actividades o proyectos tal y como se ha visto en el apartado anterior. Ya que la familia ocupa un lugar importante en su vida de trabajador, sería el tiempo libre la opción que más peso va adquiriendo conforme aumenta la edad y se acerca la jubilación o prejubilación. El grupo de más de 57 años fue el que mayor importancia dio al tiempo libre de los tres.

Por otro lado, la familia ha ocupado y ocupa un lugar fundamental en la vida de estos trabajadores. La familia es la esfera fundamental para el significado del trabajo neotradicional descrito por Carboni (1991); por otro lado la mayoría de los trabajadores mayores tradicionalmente han sido los responsables de sostener económicamente a la

familia (Susso, 1997) por lo que no se podría hablar de un aumento de la importancia con la edad ya que desde “siempre” habría sido importante para este colectivo de personas.

Hipótesis 3.1.b. Los hombres darán más importancia al ámbito del trabajo y del tiempo libre, mientras que las mujeres darán más importancia al ámbito de la familia y de la participación social.

En relación con las posibles diferencias en la importancia dada al trabajo, la familia, el tiempo libre y la participación social en función del sexo, no se ha observado una mayor centralidad del trabajo y del tiempo libre en el grupo de hombres y sí una mayor relevancia de las esferas de la familia y la participación social en las mujeres.

La falta o ausencia de diferencias entre hombres y mujeres en la centralidad del trabajo puede deberse a las características de los trabajos desempeñados. Desde el modelo del trabajo se plantea que las personas con puestos de trabajo de alto nivel de cualificación desarrollan una alta centralidad del trabajo y mayor preferencia por valores expresivos. La disparidad de condiciones entre hombres y mujeres en el mercado laboral conllevaría una mayor ocupación por parte de las segundas de puestos con poco potencial motivador. Los puestos de trabajo en producción y administración puede considerarse con poco potencial motivador, por lo que las mujeres no desempeñarían trabajos menos enriquecidos que los hombres y no cabría esperar diferencias en la centralidad del trabajo. Varios estudios han mostrado que cuando ambos sexos desempeñan puestos de trabajo similares convergen en sus actitudes y valores laborales (Feldberg y Glenn, 1979; Gómez-Mejía, 1983; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Sagaria, 1985; Simpson y Mutran, 1981; South, et al., 1982; Spitze y Waite, 1980).

Por otro lado, es probable que el colectivo de las mujeres de la muestra, por diversas razones, tengan un peso importante en el mantenimiento económico de la familia, por lo que también podrían haber desarrollado un rol de sustentador de la familia. Los ingresos que proporciona el trabajo pueden hacer que el empleo sea igual de importante para las mujeres y los hombres del estudio. Esto unido a las características del puesto de trabajo explicarían la falta de diferencias en la importancia dada al trabajo.

Desde el modelo del género se postula que los hombres son socializados en roles de trabajador y sustentador económico de la familia, por lo que su implicación con el trabajo sería mayor. Las mujeres serían educadas para que su rol fundamental se halle en la familia, como esposa o madre, y tan sólo realizar el rol de trabajo si es económicamente necesario. Ello se reflejaría en una menor implicación con el trabajo y valores más expresivos y sociales. Las puntuaciones en la importancia dada a la familia parecen corroborar el supuesto relativo a la socialización diferencial de la mujer: las mujeres en nuestro estudio dieron mayor relevancia a la familia y a la participación social, tal y como expresaron Andrisani y Shapiro (1978), Bartol (1976), Centers y Bugental (1966), Claes, et al. (1984), Hunt y Paul (1974), Lacy, et al. (1983), Mannheim (1993), el grupo MOW (1987), Reitz y Jewell (1979), Safilios-Rothschild (1971), Sekaran (1983) y Terbog (1977). Como consecuencia de esta socialización las mujeres preferirían valores expresivos, socioemocionales y estarían más orientadas hacia las relaciones de amistad y las actividades de participación social. Sin embargo, otros investigadores han ofrecido evidencias que apoyan lo opuesto, es decir, mayor valor dado a los factores extrínsecos

por parte de las mujeres y una valoración más alta de los aspectos intrínsecos por parte de los hombres (Bartol, 1976; Bartol y Mannhardt, 1979; Brief y Aldag, 1975; Centers y Bugental, 1966; Goodale y Hall, 1976; Mannhardt, 1972; Schuler, 1975; Walker, et al., 1975; Wheleer, 1981).

El modelo del género explicaría mejor los resultados obtenidos debida cuenta del período sociohistórico en el que fueron socializados los participantes del estudio. El período franquista en el que crecieron marcó grandes y claras diferencias en los roles atribuidos a cada sexo: los hombres enfocados hacia el trabajo mientras que las mujeres dedicadas al cuidado de la familia y el hogar. Los valores y roles adquiridos durante este período se reflejan en la mayor importancia de la familia y de lo social para las mujeres. La falta de diferencias en la importancia dada al trabajo se debe posiblemente a la existencia de un rol trabajador en las mujeres de la muestra por motivos económicos relacionados con la familia. Por último, hombres y mujeres obtuvieron similares puntuaciones en la importancia del tiempo libre. Dado que el tiempo libre y de ocio se dedica a hobbies y a la familia tanto para los hombres como para las mujeres, es esperable que no aparecieran diferencias al respecto.

Hipótesis 3.1.c. Los sujetos con mayor nivel de estudios expresarán mayor importancia en la esfera del trabajo, el tiempo libre y la participación social. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la importancia dada a la religión y la familia en función del nivel de estudios.

Si bien no existe una clara postura al respecto merced a los resultados obtenidos en los estudios, en general se tiende a asumir una relación positiva entre el nivel de estudios y la centralidad del trabajo. Los resultados obtenidos no demuestran dicha relación, confirmando por el contrario la falta de relaciones entre esta variable y la centralidad del trabajo tal y como expresan Happali y Mallappa (1988), Jones, et al. (1975), Ruh y White (1974), Peiró, et al. (1993) o Siegel y Ruh (1973).

La falta de relación puede ser atribuida a problemas metodológicos, diferencias entre las muestras utilizadas o la influencia de terceras variables. En algunos de estos estudios, en los que no se observa relación, las muestras estaban restringidas en cuanto al rango de niveles de educación. En la investigación de Jones, et al. (1975) la muestra estaba compuesta exclusivamente por ingenieros, y en el estudio de Happali y Mallappa (1988) la muestra se componía únicamente de 40 empleados de banca. La influencia de terceras variables puede ser ejemplificada por el papel de la categoría profesional. Normalmente el nivel educativo va asociado a la cualificación laboral, por lo que las relaciones entre nivel educativo y centralidad del trabajo pueden estar contaminadas por esta variable.

Los sujetos con mayor nivel de estudios dieron mayor importancia al ámbito de la participación social que aquellos con menor nivel de estudios. Ello puede tener que ver con que el haber realizado determinados estudios influye en las actitudes y la percepción de las relaciones individuo-sociedad. La participación a través de instituciones o asociaciones se considerarían como un medio alternativo de autodesarrollo y expresión personal al margen del trabajo. Ello también se reflejaría en consecuencia en diferencias en la importancia del uso del tiempo libre, pero no se han observado diferencias. Ahora

bien, las puntuaciones manifiestan la importancia del tiempo libre y no en qué se ocupa. Finalmente, no hay estudios o evidencia empírica que justifique diferencias en la importancia dada a la religión o a la familia en función del nivel de estudios, por lo que los resultados obtenidos vienen a confirmar esta falta de relación.

Hipótesis 3.1.d. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la importancia dada al ámbito del trabajo, el tiempo libre y la participación social en función de la categoría profesional.

En general y a partir sobre todo de las investigaciones de Mannheim y colaboradores (Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984) se postula que las ocupaciones con mayor estatus requieren mayores demandas cognitivas por parte del trabajador, lo que afecta a la percepción del trabajo: a mayor nivel profesional, mayor centralidad del trabajo. Los resultados obtenidos no permiten observar esta relación, aspecto igualmente recogido en otras investigaciones como las de Lodhal y Kejner (1965), Rabinowitz (1975), Schuler (1975) o Choudry (1988). En el estudio de Schuler (1975) la falta de diferencias significativas en implicación para el trabajo en función de diferentes niveles de trabajo fue atribuida a que en todos los puestos se utilizaban una gran variedad de tareas. De forma análoga, puede considerarse que los puestos de trabajo de las dos categorías profesionales no poseen aspectos que puedan considerarse enriquecedores. La ausencia de relaciones puede estar mediada por las características del puesto de trabajo: un bajo potencial motivador del trabajo (Hackman y Oldham, 1980) se relaciona con una baja centralidad. Si en ambas categorías las características del puesto (variedad de tareas, creatividad, uso de habilidades, etc.) y el ambiente organizacional (oportunidades para participar en la toma de decisiones, apoyo organizacional percibido, etc.) son similares, cabe esperar que no aparezcan diferencias en la implicación para el trabajo.

Las diferencias en la participación social podrían reflejar en parte las diferencias observadas en el mismo ámbito en función del nivel de estudios. No obstante, los turnos rotatorios que tienen los trabajadores de producción en planta dificultarían la participación en dichas actividades y asociaciones al no coincidir en el tiempo, algo que no les sucede a los empleados de administración y laboratorio con horarios más “normales” y comunes a los de la mayoría de la población. También el cansancio debido al particular horario de trabajo podría inhibir a la persona a participar. Finalmente, no cabe esperar diferencias en la importancia dada al tiempo libre y de hecho no se han encontrado.

Hipótesis 3.1.e. La edad estará relacionada con las normas sociales del trabajo, en concreto a más edad, mayor acuerdo con la orientación normativa del trabajo como deber y menos como derecho.

No se han registrado ningún tipo de relación entre la edad y las orientaciones normativas del trabajo. En general, los resultados encontrados en los estudios realizados parecen apoyar la hipótesis de que a mayor edad mayor apego a los valores de la ética protestante o se tiende a considerar el trabajo como una obligación (Aldag y Brief, 1975,

1977; Cherrington, 1980; Gadourek, 1982; MOW, 1987). Asimismo, Cherrington, et al. (1980) expresan que la edad es un importante predictor de la ética protestante.

No obstante, en otros estudios no se han observado dicha relación al igual que en el presente estudio, tal y como manifiestan Buchholz (1978) y Furham (1982). En estas investigaciones se ha justificado la ausencia de dicha relación por el uso de escalas de medida diferentes y por el rango restringido de edades consideradas. En este estudio la razón podría deberse más a la cultura y los valores en los que han sido socializados los individuos, como ya se ha expresado anteriormente. La “excepción española” implicaría la asunción en los valores y actitudes hacia el trabajo que se derivan de una concepción católica del mismo y que son el resultado de la evolución socio-histórico de nuestro país. Dichos valores son diferentes de los expresados por la ética protestante, por lo que la relación entre dicha variable y la edad tendría fundamento en los estudios realizados con muestras anglosajonas. Ha de recordarse que la orientación normativa predominante para esta muestra es la que considera el trabajo como derecho.

Tampoco se ha encontrado una relación entre la dimensión del trabajo como derecho y la edad. Puede deberse una percepción del trabajo como derecho presente en la población española, derivada de la vivencia del Estado de Bienestar y de la alta tasa de desempleo. Los estudios realizados por Peiró, et al. (1993) con jóvenes incorporados a su primer empleo y Calvo, et al. (2004) con trabajadores de una universidad de mediana edad también mostraron una clara orientación hacia el trabajo como derecho, por lo que se trataría de una valoración sobre el trabajo que se mantendría constante a lo largo de la vida de las personas.

Hipótesis 3.1.f. Los hombres estarán más de acuerdo con la dimensión normativa del trabajo como obligación que las mujeres.

Los estudios realizados sobre las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las dimensiones normativas del trabajo sugieren que los hombres manifiestan mayor orientación hacia el trabajo como obligación que las mujeres (Feather, 1984; MOW, 1987). Desde la socialización diferencial de sexo, los hombres habrían sido socializados para que su rol fundamental sea el de trabajador y proveedor de recursos económicos para la familia, mientras que las mujeres serían educadas para que sus principales roles sean el de esposa y madre, por lo que cabría esperar que los hombres valorasen el trabajo como una obligación y las mujeres más como un derecho. Este tipo de socialización correspondería al vivido por los hombres y mujeres de la muestra del estudio.

Sin embargo, los resultados del presente estudio no demostraron la existencia de dicha relación tal y como recogen otros estudios realizados en el ámbito español. Salanova, et al. (1991) y Peiró, et al. (1993) con muestras de jóvenes empleados no encontraron diferencias significativas en función del sexo. Calvo, et al. (2004) tampoco encontraron diferencias en su muestra de trabajadores (conserjes, administrativos, profesores) de una universidad andaluza. Estos resultados se explicarían más por la influencia de otras variables como el grupo ocupacional o el ambiente organizacional que por el sexo. En este sentido, la teoría de la socialización ocupacional y de la localización diferencial en el mercado laboral en función del sexo proporcionaría una justificación más

adecuada a las diferencias entre hombres y mujeres en actitudes y valores del trabajo. Esta idea es apoyada por Furham (1990), quien expresa en este sentido la posibilidad que no existan diferencias significativas entre hombre y mujeres y que de haberlas la variable sexo no tendría un claro papel explicativo o causal.

Hipótesis 3.1.g. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones normativas del trabajo como deber y como derecho en función del nivel de estudios.

Se ha observado que los participantes con menor nivel de estudios manifestaron mayor apego a la orientación normativa del trabajo como deber que aquellos con mayor nivel de estudios. Este resultado también ha sido encontrado en el estudio del grupo MOW (1987) y de Claes, et al. (1984). En ambos estudios la relación entre nivel educativo y la consideración del trabajo como deber fue lineal.

También Crespo, et al. (1998), con una muestra representativa de la población española, observaron que en los colectivos con menor nivel de estudios y cualificación profesional predominaba un discurso sobre el trabajo caracterizado por el deber y la coerción. El trabajo es una actividad a realizar porque no hay más remedio, la imposición externa para mantenerse a sí mismo y a la familia implica la aceptación de realizar cualquier trabajo aunque sea monótono o aburrido. La actividad laboral, al ser puramente instrumental e individual, carece de expresividad y se convertiría en una actividad enajenada, externa al sujeto. Por otro lado, la relación entre bajo nivel de estudios y poca cualificación profesional y por extensión puestos empobrecidos donde no ha lugar para el desarrollo de las habilidades ni autonomía ni variedad en las tareas, aumentaría la percepción de penosidad del trabajo y su consideración como deber. En el polo opuesto, las personas con mayores niveles de estudios y mayor categoría profesional expresan un discurso más cercano a la ética de la realización personal y alejado de la obligatoriedad del trabajo (Crespo, et al., 1998). Finalmente, tal y como se esperaba no se encontró relación alguna entre el nivel de estudios y la orientación normativa del trabajo como derecho.

Hipótesis 3.1.h. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones normativas del trabajo como deber y como derecho en función de la categoría profesional

Respecto a la relación entre las dimensiones normativas del trabajo y la categoría profesional, no se han observado diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dos. Mientras autores como el grupo MOW (1987) y Claes, et al. (1984) expresan que los sujetos con menor estatus y categoría profesional están más orientados hacia el trabajo como obligación, otros como Furham (1990) manifiestan la inexistencia de dicha relación o en todo caso curvilínea. En suma, no parece haber resultados claros y coherentes en cuanto a la existencia de dichas relaciones y el sentido de las mismas. Los resultados de este estudio podrían deberse a niveles similares en cuanto a potencial motivador de los puestos de trabajo de producción y de administración. Como se comentó anteriormente, puestos de trabajo empobrecidos o que no permiten el desarrollo

personal orientan a las personas que los ocupan hacia orientaciones más instrumentales. El trabajo sería percibido como algo ajeno, poco deseable, aburrido y ser considerado como algo que ha de hacerse, una obligación diaria. Esta concepción sería común a las dos categorías profesionales estudiadas por lo que no aparecerían diferencias.

Hipótesis 3.1.i. La edad estará relacionada directamente con los resultados valorados del trabajo, más concretamente a mayor edad, mayor valoración de los aspectos instrumentales de la paga y de estatus social.

Los estudios realizados sobre la relación entre la edad y la valoración de los ingresos provenientes del trabajo son contradictorios. Algunos autores expresan que los más jóvenes manifiestan una mayor preferencia por los aspectos instrumentales del trabajo mientras que los mayores se inclinarían más por los aspectos expresivos (Bergere, 1989; Van der Velde, et al., 1998). Otros, por el contrario, expresan una relación lineal directa entre los ingresos y la edad (Holley, et al., 1978; Orizo, 1991). En el presente estudio no se han observado diferencias estadísticamente significativas entre los distintos grupos de edad y la importancia dada a la paga, pero sí se registra un aumento de dicha importancia conforme avanza la edad. El período previo al retiro en el que se encuentran estas personas y la estabilidad durante el mismo depende en gran medida de las cotizaciones provenientes de los ingresos generados en el trabajo. La paga se convierte así en un elemento importante como medio para asegurar una vivencia postlaboral sin preocupaciones económicas. En el estudio de Holley, et al. (1978), con una muestra de mujeres, las trabajadoras de más edad dieron mayor importancia a las necesidades de seguridad en el trabajo y a los ingresos que las más jóvenes.

Respecto a la relación encontrada entre la edad y el estatus como resultado valorado del trabajo, los años trabajados en la empresa, la experiencia acumulada, el momento de la carrera profesional en el que se encuentran los trabajadores mayores de 57 años les otorgan un estatus especial del que estarían orgullosos. Esta necesidad de reconocimiento de la carrera profesional realizada sería más acusada cuantos más años se tienen, lo que se refleja en las diferencias dadas entre los trabajadores entre 50 y 53 años y los mayores de 57 años.

Hipótesis 3.1.j. Los hombres puntuarán más en la valoración instrumental del trabajo, mientras que las mujeres puntuarán más en la valoración expresiva y de contactos sociales.

Las diferencias en función del sexo en lo referido a la valoración de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo han sido ampliamente estudiadas, manteniéndose la falta de consenso al respecto. Hay autores que sugieren la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en valores y preferencias hacia el trabajo (Beutell y Brenner, 1986; Brenner, et al., 1988; Buchholz, 1978; Bush y Busch, 1978; Farmer, 1985; Feather, 1984; Harris y Earle, 1986; Herzog y Bachman, 1982; Lee, et al., 1981; Maguire, et al., 1982; Major y Lonar, 1984; Maxwell y Cumming, 1988; MOW, 1987; Pryor, 1983; Sampson, et al., 1979; Singer, 1974; Staats, 1981; Title, 1988) y que los hombres prefieren aspectos más extrínsecos o instrumentales del trabajo como la paga, la seguridad, la promoción y

la autonomía mientras que las mujeres prefieren aspectos más intrínsecos o expresivos (por ejemplo, que el trabajo sea interesante) y aspectos sociales (por ejemplo, las buenas relaciones interpersonales en el trabajo).

Respecto a la valoración instrumental del trabajo por parte de los hombres, no se han observado diferencias significativas en función del sexo. Es más, ellas han puntuado más alto que los hombres indicando una mayor preocupación por dicho aspecto. Ello no avala la relación teórica esperada y encontrada en otros estudios. Es más probable que la ausencia de relaciones en función del sexo en este estudio se deba a variables como la categoría profesional o el nivel educativo. Si hombres y mujeres desempeñan puestos con similares características en cuanto al contenido del trabajo, es muy probable que no hay discrepancias en los resultados valorados y en las metas laborales. Esta idea es también compartida por Szmania y Doverspike (1990), quienes expresan que cuando se controlan efectos tales como la ocupación o el nivel organizacional las diferencias desaparecen. Además estos autores, en una revisión de estudios que evalúan la importancia dada a la paga por cada sexo, expresaron que los resultados tendían a variar con la estrategia muestral, la metodología y el número de controles realizados.

En oposición a la mayor preferencia teórica de los aspectos expresivos por las mujeres, tampoco se han encontrado diferencias estadísticamente significativas, si bien las mujeres expresaron una mayor preferencia al respecto. Al igual que Szmania y Doverspike (1990), Salanova, et al. (1993) expresan la existencia de trabajos que enfatizan más las semejanzas entre hombres y mujeres en cuanto a la valoración de aspectos del trabajo intrínsecos y extrínsecos que las divergencias. Los estudios que encuentran dichas diferencias ponen de relieve que las mismas no existen dentro de ocupaciones específicas. Cuando se controlan factores situacionales como la ocupación o el nivel jerárquico las diferencias desaparecen o bien no son significativas. Según Peiró, et al. (1993) el ambiente laboral crea normas y expectativas que con el tiempo afectan de manera análoga a hombres y mujeres.

Las mujeres valoraron más las relaciones y contactos interpersonales en el trabajo más que los hombres. Este resultado puede deberse más al tipo de socialización recibido desde el modelo del género. La orientación hacia la familia, el cuidado de los demás y lo social sería el resultado de una socialización diferencial en el marco de una sociedad tradicional donde el rol predominante es el de trabajador y pertenece al hombre. Las mujeres serían educadas en roles de esposa y madre, dándose mayor relevancia a la familia y la participación social (Andrisani y Shapiro, 1978; Bartol, 1976; Centers y Bugental, 1966; Claes, et al., 1984; Hunt y Paul, 1974; Lacy, et al., 1983; Mannheim, 1993; MOW, 1987; Reitz y Jewell, 1979; Safilios-Rothschild, 1971; Sekaran, 1983; Terbog, 1977). Esta importancia de lo social sería especialmente valorada también en el trabajo, donde las relaciones interpersonales se convertirían en una fuente de satisfacción. Este resultado valorado por las mujeres coincide además con la mayor importancia dada, en comparación con los hombres, al ámbito de la participación social también observado en el estudio.

Hipótesis 3.1.k. Los sujetos con bajo nivel de estudios puntuarán más en la valoración instrumental del trabajo en comparación con los sujetos con alto nivel de estudios, quienes puntuarán más en la valoración expresiva del trabajo.

El nivel educativo es una de las variables más importantes relacionadas con los valores y metas laborales. En general se espera que las persona con nivel educativo más bajo posean una actitud instrumental hacia el trabajo mientras que personas con nivel educativo más alto valorarían más el prestigio y el estatus asociado al trabajo, así como los aspectos expresivos (Brenner, et al., 1988; Lacy, et al., 1983; MOW, 1987; Orizo, 1991; Rodríguez-Fernández y García-Martínez, 1989). No obstante, los resultados de este estudio expresan lo contrario: las personas con mayor nivel de estudios dieron más importancia a la paga que aquellas con menor nivel de estudios. Ya que no se observaron relaciones estadísticamente significativas entre categoría profesional y nivel de estudios, puede suceder que en determinadas categorías, personas con niveles de estudios dispares ejerzan funciones similares y tengan la misma categoría. Las personas que han realizado estudios superiores, en comparación con los otros, han realizado un mayor esfuerzo formativo y pueden esperar en consecuencia mejores salarios. De ahí puede venir la diferencia en la importancia dada a la paga como resultado valorado del trabajo. Tal y como expresa Calvo (2002), las relaciones entre nivel educativo y orientación laboral pueden estar contaminadas por la influencia de la cualificación y el ambiente organizacional.

Es de destacar que los trabajadores con menor nivel de estudios expresaron una mayor importancia al hecho de que el trabajo les mantenga ocupado. El trabajo puede cumplir para las personas con menor nivel de estudios una función estructurante del tiempo, al carecer de planes o proyectos de uso del tiempo libre de ocio de manera individual. Es decir, si no estuvieran trabajando no sabrían a qué dedicar el tiempo. Por el contrario, las personas con mayor nivel de estudios estructurarían su tiempo vital apoyándose en otros aspectos del ocio personal y de desarrollo personal además del trabajo. Si no trabajaran podrían crear nuevas rutinas vitales combinando diversos hobbies o actividades de desarrollo personal. La mayor valoración de los contactos interpersonales por parte de los sujetos con menor nivel de estudios vendría a cubrir la falta de recursos propios para gestionar el tiempo que el trabajo dejaría libre, si bien la importancia dada a los recursos interpersonales es extensiva a toda la muestra.

Hipótesis 3.1.l. La edad estará inversamente relacionada con la identificación con el rol laboral.

En línea con la relación esperada entre centralidad del trabajo y la edad, también se plantean tres perspectivas sobre dicha relación: una relación lineal y directa a causa de la socialización vivida (Cherrington, 1980; Yankelovich, 1979), una relación lineal y directa por las recompensas esperadas del trabajo (Cifre, et al., 2000; Jahoda, 1987) y una relación inversa desde las teorías de las desvinculación (Cumming y Henry, 1981). No se ha observada una relación estadísticamente significativa entre la edad y la identificación con el rol profesional en esta muestra de trabajadores mayores. Puede que el rango de edades no sea lo suficientemente amplio para hacer notar las posibles diferencias entre grupos de edad. Sin embargo, parece haber un aumento de la identificación conforme se

avanza en edad. El grupo de más de 57 años expresó la mayor identificación con el rol profesional. Llevar más años trabajando en la misma empresa, desde un planteamiento tradicional de la carrera profesional, conllevaría una progresiva identificación con las metas, los resultados, etc. de la organización, manifestándose mayores niveles de identificación con las tareas, con la organización o con el producto o servicio que se realiza (Harpaz, 1990).

Hipótesis 3.1.m. Los hombres mostrarán una mayor identificación con el rol laboral que las mujeres.

No se han observado diferencias significativas entre hombres y mujeres en función de la identificación con el rol laboral. Teóricamente y desde el modelo del género, la socialización de los hombres en roles de trabajador y la socialización de la mujer en roles familiares implicaría que los primeros mostrasen mayor identificación con el trabajo. También desde el modelo de trabajo existirían dichas diferencias, pero debidas a la disparidad de los puestos laborales ocupados por ambos sexos. El colectivo femenino desempeñaría puestos menos enriquecidos con lo que la implicación con los mismos sería menor en comparación con el colectivo masculino.

La ausencia de relaciones podría deberse, tal y como sucedería en la dimensión de la centralidad del trabajo, a que ambos sexos, si bien están localizados en categorías profesionales diferentes, desempeñan tareas de naturaleza similar, por lo que las implicaciones para el trabajo consecuentes serían igualmente parecidas (Fledberg y Glenn, 1979; Gómez-Mejía, 1983; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Sagaria, 1985; Simpson y Mutran, 1981; South, et al., 1982; Spitze y Waite, 1980). Otra posible explicación sería que el grupo de mujeres de la muestra hayan desarrollado un rol de trabajadoras debido a la necesidad de contribuir o sostener a la familia. Si el trabajo es igualmente importante para ambos sexos no deberían esperar diferencias en la implicación y la orientación con el mismo. Tampoco se observaron diferencias entre sexos en el número de años trabajados en la empresa, por lo que la socialización organizacional en hombres y mujeres sería la misma desde una perspectiva clásica del desarrollo de la carrera.

Hipótesis 3.1.n. Los sujetos con mayor nivel de estudios expresarán una mayor identificación con el rol laboral que aquellos con menor nivel de estudios.

Desde los estudios realizados al respecto, en general es esperable una relación positiva entre el nivel de estudios y la centralidad del trabajo y, por extensión, con la identificación con el rol profesional. Sin embargo no se ha obtenido una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esta falta de relación sería coherente con los resultados de los estudios de Happali y Mallappa (1988), Jones, et al. (1975), Ruh y White (1974), Peiró, et al. (1993) o Siegel y Ruh (1973), quienes no registraron correspondencia alguna entre centralidad del trabajo y estudios realizados.

Al igual que con la variable centralidad del trabajo, problemas metodológicos, muestras excesivamente dispares entre sí y la influencia de terceras variables podrían explicar la falta de relación. En algunos de estos estudios las muestras eran muy

restringidas en lo relativo al nivel de estudios (Happali y Mallapa, 1988; Jones, et al., 1975), como podría ser el caso de este estudio. Nuevamente el contexto organizacional, la cualificación profesional y la categoría pueden estar contaminando las relaciones entre el nivel de estudios y la identificación con el rol laboral.

3.1.o. No se esperan diferencias estadísticamente significativas en la identificación con el rol laboral entre trabajadores pertenecientes a producción y trabajadores pertenecientes a administración y laboratorio.

Se observó que los trabajadores pertenecientes a producción se identificaron más con el trabajo que sus homólogos de administración y laboratorio. Ello puede deberse al puesto de trabajo desempeñado. En cierto sentido los productos desarrollados desde estas empresas se crean en las plantas de producción, el lugar donde precisamente ejercen sus tareas estos trabajadores. Ello puede conllevar una mayor identificación con los resultados de su trabajo, una percepción de su influencia directa sobre dichos materiales. En consecuencia, se sentirían más identificados con su trabajo, mientras que los puestos de administración las tareas son más de tipo burocrático -funcionamiento de la empresa- y en el laboratorio se evalúa la calidad del producto, pero no se participan en su elaboración.

Puede que esta característica del puesto de trabajo en planta (comprender la globalidad del proceso que lleva a la creación del producto) sea la que intervenga con mayor peso en esta identificación con el rol laboral. Tendría sentido dentro de las hipótesis de las características del trabajo, desde donde se postula que algunas características del trabajo (autonomía, variedad de tareas, etc.) y del contexto organizacional (participación en la toma de decisiones, apoyo organizacional...) estimulan la implicación con el trabajo, y en última instancia la identificación con el rol laboral. Existe evidencia empírica al respecto donde se identifican las características de la experiencia del trabajo que promueven la alta implicación con el trabajo (Hackman y Oldham, 1980; Kohn y Schooler, 1973; Lawler y Hall, 1970; Patchen, 1970; Siegel y Ruh, 1973).

Objetivo general 4

Objetivo 4.1. Relacionar características sociodemográficas y laborales con el bienestar de los trabajadores

Hipótesis 4.1.a. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en relación con la satisfacción laboral global.

Desde el modelo del trabajo, las diferencias entre hombres y mujeres en relación a los diversos aspectos laborales, tales como implicación para el trabajo o satisfacción laboral, provienen de las distintas posiciones o ubicaciones, bien en la organización, bien en el mercado laboral y a la disparidad de condiciones laborales entre ambos sexos (Calvo, 2002). Por otro lado, los estudios realizados sobre la satisfacción laboral son numerosos y también los resultados obtenidos, aunque ello no implica la consistencia

entre los mismos. Diversas investigaciones constatan una relación significativa entre el sexo y la satisfacción: en general son los hombres los más satisfechos con su trabajo (Rhodes, 1983; Weaver 1980). Sin embargo, también existen estudios que ofrecen estudios contrarios a los mencionados respecto al sexo (Bledsoe y Hawood, 1981; Smith y Plant, 1982). En este sentido se ha querido comprobar la existencia o no de relaciones en la satisfacción laboral global en función del sexo en la muestra de este estudio.

No se han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres en la satisfacción laboral global percibida. Dado que la presencia de mujeres se da en la administración y laboratorio, parecen no existir condiciones organizacionales y/o del puesto del trabajo que generen diferencias en la satisfacción global con el trabajo. El hecho de ser mujer u hombre no incide en la satisfacción laboral de estos trabajadores. Este resultado apunta en la dirección del estudio llevado a cabo por Brush, Mosch, y Pooyan (1987) donde la variable sexo no presentaba relaciones significativas con la satisfacción laboral. Tampoco Peiró, et al. (1993) encontraron diferencias en función del sexo en su muestra de jóvenes empleados con categorías profesionales similares a las estudiadas en este trabajo.

Griffin y Bateman (1986) indican que las diferencias encontradas en diferentes estudios en satisfacción laboral en función de variables tales como la raza y el sexo pueden estar apoyadas en las oportunidades y condiciones laborales. Finalmente, cuando se controlan determinadas variables relacionadas con la ocupación o el puesto de trabajo desaparecen las diferencias de sexo en valores y actitudes hacia el trabajo como la satisfacción (Brief y Aldag, 1975; Brief y Oliver, 1976; Brief, et al., 1977; Gould y Werbel, 1983; Lorence, 1987; Mannheim, 1983; Markham, et al., 1985; Rabinowitz, 1975; Sekaran, 1983; Sekaran y Mowday, 1981).

Hipótesis 4.1.b. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores de producción y los de administración y laboratorio en relación con la satisfacción laboral global.

Un gran número de estudios sobre satisfacción laboral se han centrado en variables tales como la antigüedad laboral y la categoría profesional, si bien los resultados ofrecen cierta confusión entre los que encuentran relaciones entre satisfacción y categoría y antigüedad laboral y los que no dan cuenta de dichas relaciones (Brush, et al., 1987). En consecuencia se ha pretendido comprobar si existe relación o no entre la satisfacción laboral global y la categoría profesional en los sujetos de este estudio.

No se ha encontrado relación entre la satisfacción laboral y la categoría profesional, lo que no coincide con el estudio de Peiró, et al. (1993): los administrativos expresaron menor satisfacción con su trabajo en general. Según Brush, et al. (1987), el sector (público-privado) al que pertenezca la organización puede jugar un efecto moderador en la relación entre la satisfacción laboral con variables demográficas. El tipo de empresa al que pertenecen los participantes del estudio de Peiró, et al. (1993), es decir, si los administrativos proceden de la Administración pública o de la empresa privada, podría explicar la menor satisfacción expresada y la ausencia de diferencias en esta actitud laboral en el presente estudio, ya que todos los participantes pertenecen a la empresa privada.

Hipótesis 4.1.c. Las mujeres expresarán un menor bienestar psicológico que los hombres

Diversos estudios han mostrado que en general las mujeres expresan un menor bienestar psicológico que los hombres (Banks y Jackson, 1982; Warr y Jackson, 1983; Rodríguez, 1991). Parece que el mayor riesgo de deterioro psicológico como consecuencia de la no obtención de un trabajo se da en las mujeres jóvenes (Jackson, Stafford, Banks, y Warr, 1983; Stafford, Jackson, y Banks, 1980) y el efecto más beneficioso de la consecución de un empleo es también más marcado para las mujeres (Banks y Ullah, 1986).

Las diferencias en bienestar psicológico encontradas entre hombres y mujeres así como la importancia derivada de la obtención de un empleo para éstas podrían ser explicadas por el ambivalente proceso de socialización al que son sometidas. Desde el modelo del género se hace referencia a la diferencial socialización en roles para hombres y mujeres (Calvo, 2002). Burke y Weir (1978) señalan que las jóvenes adolescentes muestran un mayor deterioro psicológico porque son socializadas en una identidad ambivalente, se les recompensa tanto por el interés en roles tradicionalmente femeninos como por el éxito en logros competitivos, volviéndose las expectativas sociales y familiares sobre las mujeres más difusas y contradictorias. Este fenómeno se habría acentuado con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo junto con la presencia de roles aún muy estereotipados respecto a hombres y mujeres. En este sentido se ha querido comprobar la existencia de diferencias en el bienestar psicológico entre hombres y mujeres.

No se ha registrado relación entre el sexo y el bienestar psicológico. De hecho, las mujeres obtuvieron un mayor bienestar psicológico medio que los hombres. Este resultado se observa igualmente en la investigación de Peiró, et al. (1993) con muestras similares en categoría profesional, pero mucho más jóvenes que los participantes de este estudio. No obstante, ambos resultados son inconsistentes con la literatura revisada en donde la mayoría de las investigaciones encuentran que las mujeres son las que tienen un menor bienestar psicológico (Banks y Jackson, 1982; Warr y Jackson, 1983; Banks et al., 1980; Rodríguez, 1991). El contexto organizacional y la ausencia de diferencias en satisfacción entre hombres y mujeres podrían explicar la similitud en el bienestar psicológico. Las características del trabajo, el salario recibido, las relaciones interpersonales, etc. serían similares para ambos sexos, con lo cual manifestarían parecidos bienestar y satisfacción. Por otro lado, los niveles de apoyo social experimentados por las mujeres desde sus redes sociales quizás amortigüen las dificultades que se encuentren tanto en su trabajo como en su vida cotidiana (Bellón, et al., 1996).

Hipótesis 4.1.d. No se esperan diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores de producción y los de administración y laboratorio en relación con el bienestar psicológico.

Estudios varios muestran que existe una relación entre el bienestar psicológico y el estatus ocupacional actual (Banks et al., 1980; Donovan, Oddy, Pardoe, y Ades, 1986; Jackson y Warr, 1984; Stafford et al., 1980; Warr, 1978; Warr, Jackson, y Banks, 1982). Los desempleados de ambos sexos puntúan más alto en el GHQ, indicando por tanto un peor bienestar psicológico. La categoría profesional y el ambiente laboral también pueden tener efectos sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, tal y como exponen Hackman y Oldham (1980) en su modelo de características del trabajo y Warr (1987) en su modelo vitamínico.

Siguiendo con estos modelos, si se conocen las características indicadas en los mismos se pueden predecir las repercusiones que distintos tipos de trabajo tienen sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. Según Peiró, et al. (1993), no se puede decir que tener un empleo es siempre psicológicamente mejor que estar desempleado. Es útil considerar tanto el empleo como el desempleo en términos de la proporción de costes y beneficios de cada uno. En este sentido, se ha pretendido comprobar si existen diferencias en el bienestar psicológico en función de la categoría profesional.

Los resultados muestran que los trabajadores de producción expresaron mayores niveles de psicológico general que los empleados de administración y laboratorio. Peiró, et al. (1993) también observaron diferencias entre ambos grupos ocupacionales, siendo los jóvenes trabajadores del metal los que manifestaron menor “depresión-ansiedad” que los administrativos y una tendencia a tener un mayor bienestar psicológico global. Estos resultados quizás podrían explicarse atendiendo al modelo vitamínico de Warr (1987). Las diferencias en bienestar psicológico pueden deberse a diferencias en las características ambientales de ambas categorías (oportunidades de control, oportunidad de desarrollar las destrezas personales, variedad, etc.). El potencial motivador asociado a estos puestos también podría esclarecer las posibles causas o factores que pueden generar mayores y menores niveles de bienestar psicológico. No obstante serían necesarios estudios adicionales para profundizar en las causas de dichas diferencias donde se recoja información sobre las características de los puestos de trabajo y del ambiente organizacional.

Hipótesis 4.1.e. La edad estará inversamente relacionada con el apoyo social percibido tanto global como en los dos tipos (afectivo y confidencial).

Diversos estudios realizados ponen de relieve las sustanciales relaciones entre el apoyo social y la salud (Bowling, 1991; Broadhead, Gehlbach, Degruy, y Kaplan, 1989; Franks, Campbell, y Shields, 1992; Horwitz, Morgenstern, y Berkman, 1985). Las redes sociales y el apoyo social tienen un efecto positivo tanto sobre puérperas y recién nacidos como en ancianos (Oakley, Rigby, y Hickey, 1994; Oxman, Berkman, Kasl, Freeman, y Barrett, 1992). Su importancia ha conllevado al estudio de las relaciones del apoyo social con variables sociodemográficas, tales como el sexo o la edad. En este sentido se ha querido comprobar la relación entre la edad y el apoyo social en los participantes de este estudio

En general, normalmente las personas de mayor edad poseen un menor apoyo social (Bellón, et al., 1996; Olsen, Iversen, y Sabroe, 1991). Al avanzar la edad se modifican las redes de apoyo y por tanto el apoyo, cambiando la fuente principal de

padres y amigos a pareja e hijos, y que en en muchos casos se produce también un descenso en la cantidad percibida de apoyo. Sin embargo, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en los niveles de apoyo social global, confidencial y afectivo entre los diferentes grupos de edad. Probablemente el rango limitado de edad contemplado en este estudio (de 50 a más de 57 años) no sea suficiente para poder reflejar los cambios que por edad se sufren en los niveles de apoyo social percibido. Muestras con diferencias mayores en cuanto a la variable edad podrían mostrar las variaciones experimentadas en el apoyo social en la línea de lo expresado en la literatura existente.

Hipótesis 4.1.f. Las mujeres expresarán mayor apoyo social percibido tanto global como en los dos tipos (afectivo y confidencial).

Varios estudios han demostrado que las diferencias de género en las relaciones interpersonales son evidentes a lo largo de todo el ciclo vital, lo que sugiere que mujeres y hombres difieren en las formas en que participan en las relaciones sociales y en los recursos que buscan en tales relaciones, como los referidos al apoyo social (Belle, 1987). Por otro lado, las diferencias en la socialización y en los diferentes papeles entre ambos sexos implican que se esperen diferencias en el apoyo social. Mientras que en los hombres se enfatiza la autonomía y la independencia, el estereotipo de la mujer implica calidez, expresividad y confort con la intimidad, donde la segunda está más dispuesta a reconocer las dificultades y buscar la ayuda de otros (Vaux, 1985). Además, los diferentes papeles implican diferentes oportunidades para establecer, mantener y utilizar relaciones sociales. También es más frecuente que la mujer cuide de su familia y que se dedique a profesiones que impliquen el cuidado de otros (Matud, Carballeira, López, Marrero, e Ibañez, 2002). En consecuencia, se ha querido verificar la existencia o no de diferencias en el apoyo social entre hombres y mujeres.

Las mujeres de este estudio manifestaron mayores niveles de apoyo social global y confidencial que los hombres. Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Bellón, et al. (1996) y por Matud, et al. (2002). En general, las mujeres parecen informar de más conductas y más disponibilidad de apoyo por parte de amigos, familiares, etc, con los que comunicar o consultar problemas o dificultades. Sin embargo, tanto hombres como mujeres expresan parecidos niveles de apoyo social afectivo, es decir, experimentan suficiente amor, cariño y simpatía de sus seres queridos y relaciones. Los resultados de Bellón, et al. (1996) y de Matud, et al. (2002), junto con los observados en el presente estudio, apoyarían el mayor número de redes y de apoyo social recibido por parte de las mujeres debido a la socialización experimentada hacia roles más sociales y de interacción con los demás frente al rol de trabajador y autónomo de los hombres (Belle, 1987; Vaux, 1985).

No obstante y en comparación con el hombre, los niveles de apoyo en las mujeres parecen depender más de la edad y de factores sociales y familiares como el estado civil, el número de hijos o el nivel educativo o laboral. Matud, et al. (2002) observó mayor apoyo social en mujeres solteras que en casadas. El matrimonio implica para la mujer una serie de papeles y tareas que pueden hacer que no aumente la percepción de disponibilidad de apoyo. Parece que el matrimonio conllevaría más ventajas para los

hombres que para las mujeres, con mayor apoyo emocional de los casados frente a los no casados (Thoits, 1982), si bien otros autores sugieren que son necesarios nuevos estudios para poder comprender el efecto del estado marital (Bellón, et al., 1996).

Objetivo general 5

Objetivo 5.1. Relacionar los resultados valorados del trabajo con la centralidad relativa del trabajo

Hipótesis 5.1.a. La centralidad relativa del trabajo estará relacionada con los resultados valorados del trabajo, más concretamente a mayor centralidad, mayores puntuaciones en el valor expresivo del trabajo y menores puntuaciones en los ingresos como resultado.

Las características del trabajo y del ambiente organizacional han sido de los factores más frecuentemente analizados desde una perspectiva situacional, dando lugar a gran cantidad de estudios sobre se aborda su relación con la implicación para el trabajo o la centralidad laboral, así como la orientación motivacional hacia el trabajo. En general se considera que las experiencias ocupacionales intrínsecamente satisfactorias estimulan la implicación con el trabajo. En este sentido, los resultados obtenidos muestran que la mayor correlación entre la centralidad relativa del trabajo y los resultados valorados con el trabajo corresponde con el trabajo interesante de por sí. Es decir, mayores niveles de centralidad del trabajo se correspondieron con mayores puntuaciones en el resultado expresivo e intrínseco valorado del trabajo.

Puede expresarse que la percepción de autonomía y autodirección en el trabajo, participación en la toma de decisiones, la unidad e identidad del trabajo que se realiza, etc. conllevarían una mayor centralidad del trabajo para los sujetos (Kohn y Schooler, 1973; Lawler y Hall, 1970; Patchen, 1970; Siegel y Ruh, 1973). Este resultado sería coherente con lo expuesto por Hackman y Oldham (1980): las características del trabajo que fomentan una mayor implicación para el trabajo están relacionados con el potencial motivador intrínseco del puesto de trabajo o contenido positivo del mismo. Aleem y Khandelwal (1988) también obtuvieron que las preferencias por los resultados del trabajo intrínseco se relacionaban positivamente con la implicación para el trabajo.

No se ha registrado ninguna relación significativa e inversa entre la centralidad relativa del trabajo y la paga como resultado valorado del trabajo, pero sí con otros resultados sociales: el estatus, el servicio a la sociedad, el hecho de que mantiene a la persona ocupado y los contactos sociales. Es decir, todos los resultados valorados analizados a excepción de la paga o los ingresos se han relacionado directamente con la centralidad. Mannheim (1975), Mannheim y Cohen (1978) y Parasuraman y Simmers (2001) han observado igualmente que algunas recompensas extrínsecas y sociales, tales como los ingresos, el estatus o las relaciones interpersonales, también parecen relacionarse positivamente con la implicación y la centralidad del trabajo. Kanungo (1982) señala que las recompensas extrínsecas ocupacionales también pueden fomentar la implicación con el trabajo ya que satisfacen necesidades de orden básico.

Esta relación entre el elemento intrínseco como resultado valorado del trabajo y la centralidad del trabajo gana más peso si se tiene en cuenta que para la muestra los resultados, las metas y las definiciones más frecuentes han sido de carácter extrínseco (los ingresos, la paga) y social (las relaciones interpersonales). Además la importancia dada al trabajo queda por detrás de la otorgada a la familia y al tiempo libre. El carácter motivador del puesto de trabajo, la interacción entre las características del puesto y la personalidad del trabajo o la percepción por parte del trabajador del contenido positivo del puesto que ocupa, parece fomentar una clara implicación para el trabajo con sus consecuencias sobre la satisfacción, el compromiso (Lawley y Hall, 1970), el contrato psicológico y el rendimiento en el trabajo (Alcover, et al., 2004).

Objetivo 5.2. Relacionar la centralidad relativa del trabajo con la satisfacción laboral

Hipótesis 5.2.a. La centralidad relativa del trabajo estará relacionada con la satisfacción laboral global, la satisfacción con el sueldo, la satisfacción con las relaciones interpersonales, la satisfacción con el supervisor y la satisfacción con la seguridad del empleo.

Otra de las variables ampliamente estudiadas en relación con la centralidad del trabajo ha sido la satisfacción laboral, tanto como antecedente como resultado o consecuencia del mismo. En general, se postula que una alta satisfacción laboral se relaciona con una alta implicación para el trabajo. Las experiencias ocupacionales que afectan a la satisfacción también influirían en la centralidad del fenómeno laboral para las personas (Locke, 1976; Mortimer, 1979; Quinn et al., 1974; Seashore y Taber, 1975).

Los resultados obtenidos confirman dicha relación. Salvo la satisfacción con las relaciones interpersonales, la satisfacción global, con el supervisor, con el sueldo y con la seguridad del empleo obtuvieron relaciones significativas con la centralidad del trabajo. Es esperable que las características del puesto o del entorno organizacional que generan satisfacción laboral se relacionan con una mayor implicación. Tal y como expresan Kohn y Schooler (1973), Lawler y Hall (1970), Patchen (1970) y Siegel y Ruh (1973), las características asociadas a experiencias laborales satisfactorias conducen a mayores niveles de centralidad.

Por otro lado, existen estudios que han registrado relaciones entre la satisfacción laboral y la centralidad tal y como se han observado. Lodhal y Kejner (1965) mostraron correlaciones entre ambas variables en un grupo de 141 guardas forestales, relacionándose la implicación con el trabajo con cuatro de las cinco variables sobre satisfacción medidas: el trabajo en sí mismo, promoción, supervisión y las personas. Gannon y Hendrickson (1973), con una muestra de 69 oficinistas, encontraron que la implicación se relacionaba con el total de puntuaciones en satisfacción, así como la satisfacción con el trabajo, la supervisión y las personas pero no con la subescala de paga. En el estudio de Knoop (1995) no se encontró relación con la satisfacción laboral general, pero sí con determinadas facetas como las oportunidades de promoción y el trabajo en sí mismo. Finalmente Schuler (1975) sí registró que la implicación con el

trabajo mantenía relaciones positivas y significativas con todas las facetas de la satisfacción: trabajo, paga, promoción, supervisor y relaciones con los compañeros.

Posiblemente la ausencia de relaciones entre centralidad y algunos aspectos de la satisfacción laboral se deba a la disparidad de muestras o a terceras variables como el contexto organizacional. En este estudio no se observó que la satisfacción con las relaciones en el trabajo se relacionara con la implicación, si bien los contactos interpersonales han sido una constante como valor y meta laboral más elegida por los sujetos. Ahora bien, quizás en las personas que manifiestan una mayor centralidad son los aspectos expresivos y algunas recompensas extrínsecas las que tengan mayor peso en cuanto a fuente de satisfacciones y de preferencias en el trabajo.

Ahora bien, las relaciones entre satisfacción e implicación no han sido encontradas en todos los estudios (Bhargava y Kelkar, 2000; Patel, 1995; Sun, 1998) e incluso en algunos la relación es negativa (Fayram, 1998). Variables como la categoría profesional podrían incidir en estos resultados tan contradictorios (Mannheim, 1975). La relación entre variables laborales y satisfacción con el trabajo ha de tenerse igualmente en consideración. Humphrys (1981) encontró que la utilización de habilidades (aspecto expresivo) fue el mejor determinante de la satisfacción con el trabajo, pero la mayoría de los trabajadores lo evaluaba como poco importante en comparación con la paga, la seguridad y las relaciones con los compañeros del trabajo. En este estudio el resultado expresivo y la satisfacción global, con el supervisor, con el sueldo y con la seguridad laboral se han relacionado con la centralidad, pero los aspectos más preferidos han sido sobre todo la paga y las relaciones interpersonales.

Objetivo 5.3. Determinar en qué medida los resultados valorados del trabajo y la satisfacción laboral son variables predictivas de la centralidad del trabajo

Algunos investigadores han estudiado modelos de motivación laboral en el que las características del trabajo, las oportunidades para satisfacer las necesidades en general y los factores extrínsecos podrían ser determinantes de la implicación laboral (Roe, et al., 2000). Siguiendo esta línea se ha pretendido comprobar la capacidad de pronóstico de los resultados valorados del trabajo y de la satisfacción laboral como predictores de la centralidad del trabajo.

En primer lugar y en relación con los resultados valorados del trabajo, tan sólo los resultados referidos al valor intrínseco del trabajo y la paga fueron predictores significativos sobre la centralidad, si bien el primero manifestó una relación positiva frente a la relación negativa del segundo. Es decir, podría plantearse que la centralidad del trabajo para esta muestra de trabajadores se relaciona positivamente con el elemento expresivo laboral y negativamente con los aspectos instrumentales del trabajo. Parecen ser más importantes los aspectos expresivos del trabajo en relación con la implicación para el trabajo que los instrumentales, siendo la relación con estos últimos inversa.

Este resultado se justificaría con el potencial motivador del trabajo y su relación con la implicación. Las características de los trabajos que potencian los aspectos intrínsecos, esto es, la realización personal a través del uso de habilidades, la autonomía, la variedad de tareas... conducen a una mayor implicación frente a las recompensas extrínsecas -

paga, horario- o sociales derivadas de los mismos, salvo en aquellos casos en los que se tenga una especial necesidad (por ejemplo, por motivos familiares) de los mismos (Gorn y Kanungo, 1980).

Esta relación entre potencial motivador intrínseco e implicación para el trabajo ha sido puesta de manifiesto por varias investigaciones y autores. Hackam y Oldham (1980) expresan que las características del trabajo relacionadas con el potencial motivador intrínseco promueven una alta implicación con el trabajo. Mannheim (1975) encontró en su estudio que las recompensas valoradas del trabajo, especialmente las intrínsecas como interés y autoactualización, están relacionadas positivamente con la implicación y la centralidad. Aleem y Khandelwal (1988) también observaron que las preferencias por los aspectos expresivos del trabajo se correlacionan de manera positiva con la implicación para el trabajo.

Resumiendo, el potencial motivador intrínseco del puesto podría considerarse como una de las variables más importantes a la hora de explicar las diferencias en el grado de centralidad del rol laboral o implicación con el trabajo (Mannheim y Schiffrin, 1984). De este modo, las personas que desempeñan puestos de trabajo con un alto grado de potencial motivador del puesto desarrollarían una alta centralidad del rol laboral y una mayor preferencia por metas y valores expresivos en comparación con las personas en puestos de trabajo de bajo potencial motivador. Estas últimas presentarían una baja centralidad del rol laboral y mayor preferencia por metas o valores laborales extrínsecos o instrumentales.

Respecto a la satisfacción laboral, ni la satisfacción global ni ninguna de las facetas estudiadas parecen predecir la centralidad del trabajo en los participantes del estudio. La ausencia de relaciones a la hora de predecir la implicación con el trabajo podría explicarse en virtud del carácter extrínseco de las facetas de la satisfacción laboral evaluadas.

La relación entre la satisfacción de necesidades de orden expresivo y la centralidad ha sido puesta de manifiesto en diversas investigaciones. En general y siguiendo a Lawler (1970), una alta fuerza de satisfacción de necesidades de orden superior, esto es, de autorrealización y competencia (Maslow, 1970), se relacionaría con una alta implicación para el trabajo cuando el trabajo que se realiza permite satisfacerlas. Rabinowitz (1975, 1981) encontró una relación positiva entre la fuerza de la necesidad de crecimiento y la implicación con el trabajo. Mannheim y Cohen (1978) también observaron una correlación significativa entre motivación de avance y centralidad del trabajo.

En consecuencia y por oposición, si el trabajo no permite satisfacer estas necesidades o si las necesidades que se satisfacen son de orden inferior (instrumentales) entonces se esperaría una baja implicación en el trabajo o incluso nula, tal y como se ha observado en los resultados. Esta idea encuentra su justificación en el estudio de Lefkowitz, et al. (1984), quienes encontraron que la satisfacción de necesidades de orden superior en el trabajo se correlacionaba con la alienación y con la implicación para el trabajo en mayor grado que la satisfacción de necesidades de orden inferior, incluso en aquellas personas para quienes las necesidades de orden inferior eran relevantes. La

importancia de necesidades no moderaba entre la satisfacción de necesidades y la implicación para el trabajo cuando el nivel de necesidades fue controlado.

Objetivo general 6

Objetivo 6.1. Identificar los factores de clasificación de los sujetos en función de los distintos elementos del significado del trabajo

Uno de los objetivos principales de este estudio ha sido establecer una tipología de las características y valores laborales de los trabajadores mayores de 50 años participantes y verificar la existencia de patrones de significados del trabajo característicos de este colectivo. Para ello se han utilizado técnicas de clasificación automática. Un paso previo ha sido identificar, a través del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), los principales factores que sintetizan la estructura e interrelación de las variables estudiadas y que han servido de base para la elaboración de la tipología. Cabe recordar que esta técnica se suele utilizar al objeto de reducir y simplificar al máximo la interrelación entre múltiples variables en un número reducido de ejes o factores en los que se puede concentrar y explicar la gran masa de información previa. Los factores obtenidos más relevantes permiten sustituir en el proceso de clasificación a las primitivas variables originales sin apenas pérdida de información. Así, el ACM realizado de manera previa no sólo clarifica la estructura factorial de la matriz de datos original facilitando la interpretación de las interrelaciones entre las variables, sino que además proporciona un marco adecuado para clasificar a los sujetos en base a la información que los principales ejes o factores suministran (Batista y Sureda, 1987).

Los principales factores obtenidos a través del Análisis de Correspondencias Múltiples se concretan en los tres siguientes. El primero, denominado “exigencias del trabajo y dimensión social del trabajo”, se articula en torno a las exigencias del puesto de trabajo y por definiciones del trabajo y resultados valorados referidos a la dimensión social del trabajo. Este factor se caracteriza por agrupar en un extremo, que podría calificarse como el más fatigante, las exigencias percibidas en el puesto de trabajo junto a aspectos sociales relativos al trabajo como sentirse miembro de un grupo o contribuir a la sociedad. En cambio, el otro extremo se caracteriza por la no percepción de exigencias en el trabajo y la falta de sentido social del trabajo. Una satisfacción notable, edades superiores a los 57 años y un nivel de estudios alto se asocian al extremo “fatigante” mientras que una satisfacción laboral baja, los trabajadores más jóvenes entre 50 y 53 años y bajo nivel de estudios se proyectan en el menos estresante.

Este factor, en lo relativo a las exigencias del trabajo, se asemejaría al dilema gusto/sufrimiento asociado al trabajo descrito por Crespo, et al. (1998) en su estudio con una muestra representativa de la población española. Las personas no manifestarían una opinión clasificable de forma lógica en uno de los polos del dilema, sino que su discurso manifiesta el carácter dual, pro y contra, de las posturas mantenidas sobre el trabajo: cómo es posible que siendo el trabajo reconocido como algo penoso pueda gustar. En este caso, el polo de las exigencias en el puesto de trabajo fue ilustrado por una satisfacción alta, por los trabajadores mayores y con mayor nivel de estudios: personas

que aunque el trabajo conlleva “sacrificios” y exigencias expresan cierta satisfacción por su realización, quizás porque a través del mismo pueden expresarse o bien cumplir con su obligación.

Este discurso de satisfacción derivada del trabajo penoso posee similitudes con el patrón denominado “pro-trabajo con motivación resignada” descrito por Cifre, et al. (2001). Las personas pertenecientes a este patrón fueron hombres en su mayoría, de mayor edad y con contratos por lo general indefinidos, si bien a diferencia de nuestra muestra obtuvieron puntuaciones más altas en centralidad laboral. En relación con los otros patrones, y al igual que los resultados encontrados en este estudio, son los que más valoran el trabajo y la familia, llevan más tiempo trabajando y más tiempo en la empresa. Además, en este grupo se situaron las personas que mayor satisfacción experimentan en su trabajo, lo cual podría relacionarse con las características de los puestos de trabajo que ocupan (puestos laborales en empresas del sector cerámico).

Ahora bien, este grupo no se diferenció en términos de satisfacción con el grupo o patrón “pro-trabajo con motivación dinámica”, quienes se caracterizaron por ser los más motivados y entusiasmados por los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo y los que presentaron percepciones positivas de las características psicosociales de sus trabajadores. Según Cifre, et al. (2001), esta situación, unida al hecho de que los trabajadores del patrón de motivación resignada presentaban los índices más altos de satisfacción laboral, podrían indicar la existencia de un determinado perfil de trabajadores que podría ser comparable al factor encontrado. Se trataría de personas para los cuales el trabajo es importante en sus vidas (debido al carácter instrumental y de supervivencia de la unidad familiar), están satisfechas con su trabajo pero ni se encuentran altamente motivados ni entusiasmados por el mismo.

Esta satisfacción manifestada sería más bien una satisfacción “resignada” según Büssing (1992). Se trata de una satisfacción conformista, donde no aparecen niveles más altos de aspiraciones laborales, de metas y objetivos profesionales, en definitiva de motivación de logro. Son los trabajadores que más tiempo llevan trabajando, los más mayores de edad y quizás perciben que están al final de su carrera profesional. Los resultados obtenidos en las metas laborales apoyarían dicha idea, en el sentido de que los trabajadores de la muestra expresan su preferencia por los aspectos que les permitan asegurar una buena situación económica tras el más que probable retiro (estabilidad laboral y buen sueldo), siendo los aspectos expresivos menos valorados. Por otro lado, el tiempo que llevan desempeñando el mismo trabajo implica un gran ajuste con el mismo, generando cierta satisfacción que no motivación o entusiasmo a diferencia de otros trabajadores. Y si a ello se le une el desempeño de un puesto de trabajo no enriquecido según los criterios de Hackman y Oldham (1980), es más que probable que los aspectos expresivos brillen por su ausencia y la realización del trabajo adquiera más un carácter de cierta obligación, siendo los aspectos interpersonales los que proporcionan la satisfacción que el trabajo no puede proporcionar.

Por otro lado, el análisis del tipo de cultura y socialización recibida por estos trabajadores, en su mayoría hombres, también podría ayudar a entender este perfil de satisfacción “resignada”. La socialización en una cultura industrial, como puede ser la sociedad española durante el período medio y tardío de la dictadura franquista, sobre todo en lo que se refiere a la interiorización de la centralidad del trabajo y la familia,

aboca a diferentes roles profesionales y en consecuencia tiene efectos sobre la importancia y la satisfacción del trabajo (Suso, 1997). Desde el punto de vista de las relaciones con el trabajo, el eje central que articula la percepción de la naturaleza del trabajo para los trabajadores de esta muestra sigue siendo su definición como empleo asalariado, tal y como ya se ha reflejado en la discusión sobre las orientaciones normativas hacia el trabajo. Esta percepción, derivada de la socialización en empresas de tipo fordista, entiende el empleo asalariado como un trabajo estable, seguro, vinculado a una serie de derechos de antigüedad, con una jornada fija, salarios crecientes, poder sindical de negociación, que confiere en última instancia cierto estatus reconocido. Este empleo posee sobre todo una función económica e instrumental, es decir, como vía de acceso al circuito de la producción-distribución-consumo (Suso, 1997).

Como ya se ha comentado, la muestra se socializó durante la Dictadura franquista que supuso el enaltecimiento de los valores relativos a la patria, la religión y la familia. Tal y como Carboni (1991) expresa, la familia es el valor fundamental en las sociedades agrarias -en cierto sentido, tras la Guerra Civil española se sufrió una involución en el desarrollo del país-, la unidad a la que la persona pertenece y trata de mantener. La mala situación socioeconómica de gran parte de la población obligó a todos los miembros tuvieran que trabajar lo antes posible para asegurar la subsistencia familiar, fuera el trabajo interesante o no. No cabía elección al respecto. Esta socialización implica que los trabajadores mayores hayan sido -y sigan siéndolo- la persona de referencia en la familia, y tradicionalmente los que han sustentado económicamente a la familia. Lo realmente necesario era trabajar en lo que fuera, y aspectos relativos al trabajo interesante, con variedad de tareas, eran superfluos.

Dedicados a la familia, lo realmente importante no era si gusta o no el trabajo que se desempeña, sino realmente que se obtengan los recursos suficientes para mantener a la familia, y la satisfacción se deriva del salario recibido y sobre todo de las relaciones interpersonales en el contexto laboral. Tal y como Jahoda (1987) plantea, cuando el trabajo no plantea retos ni es interesante ni motivante, la satisfacción se obtiene de otras fuentes. El trabajo viene a ser una obligación hacia la familia; no es interesante ni tiene por qué serlo. El ocio o formas de empleo que se alejen de las condiciones fordistas del empleo se sitúan en la esfera del no-trabajo y no se considera como tal. Este tipo de socialización y en consecuencia de entender el trabajo, junto con la etapa de la carrera en la que se sitúan las personas de la muestra, explicarían la satisfacción “resignada” que expresan: tienen un buen ajuste al puesto, obtienen seguridad económica, obtienen satisfacciones de las relaciones establecidas en el puesto de trabajo pero no se encuentran especialmente motivados ni ilusionados. El tipo de trabajo -monótono, repetitivo, sin variedad- fortalecería aún más esta percepción del trabajo de los individuos.

Por otro lado, los discursos de la coerción y de la obligación interiorizada descrito por Crespo, et al (1998) también da cuenta del polo de las exigencias del trabajo, alto nivel de estudios y alta satisfacción laboral. El discurso de la coerción es el más próximo al contenido de este factor en el sentido de que el trabajo es una actividad fatigante, y se trabaja porque no hay más remedio. Se trata de una imposición externa, una tarea que se dejaría de hacer si se tuviera dinero sino fuera porque la persona se aburriría y se sentiría mal. La educación recibida por parte de los trabajadores mayores no permite a muchos

de ellos otra perspectiva de la vida que la puramente laboral. Además, al concebirse el trabajo como algo totalmente instrumental e individual, al servicio de la familia, se convierte en una actividad totalmente enajenada que no produce motivación ni entusiasmo alguno, tal y como recoge Cifre, et al. (2001). Esta ausencia de perspectiva social hace que este discurso se caracterice por un cierto fatalismo y pasividad: la satisfacción “resignada”.

La ética de la obligación interiorizada explica que, si bien el trabajo es una actividad obligatoria, inherente al ser humano, que implica responsabilidad hacia uno mismo y hacia los demás (familia), se puede extraer cierta satisfacción cuando se lleva a cabo de un modo adecuado. Según Crespo, et al. (1998), dentro de este discurso se distingue el *ethos* capitalista. El *ethos* capitalista se caracteriza por interpretar la libertad individual como la responsabilidad de un individuo con su familia por la asociación de la responsabilidad individual con la conducta racional (ahorro, previsión, etc.) y por considerar que la autorrealización supone encontrar el propio lugar en la sociedad, asumiendo un rol y tomando parte en un proceso colectivo. El trabajo como deber es también una de las características propias de los trabajadores mayores manifestada por Suso (1996).

El segundo factor, articulado principalmente en torno a exigencias específicas del puesto de trabajo y ciertas definiciones del trabajo, opone la toma de decisiones complejas, la actividad física, la reacción rápida y una atención alta y constante y el trabajo definido en términos de fatiga mental, algo desagradable y realizado en un lugar concreto, al trabajo realizado en un horario determinado, como un modo de contribuir a la sociedad y que se realiza dentro de un grupo, y que forma parte de las tareas de la persona. En esencia, este factor diferencia a las dos categorías profesionales estudiadas. Los hombres trabajan en un lugar concreto (las plantas de producción) y que no es agradable, con unas exigencias altas en términos de atención y reacción para leer las pantallas de información y tomar la decisión más correcta. Por el contrario, las mujeres que trabajan en la administración y/o laboratorio lo hacen en un horario determinado (de 8 a 15 frente a los turnos del personal de planta) donde tienen interacciones más frecuentes con el resto de los compañeros, sienten que contribuyen a la sociedad y que su trabajo implica una obligación personal. El polo que caracteriza a los trabajadores de producción tiene asociado una mayor satisfacción y englobaría a los mayores de 57 años, mientras que el polo de administración refleja menor satisfacción, un nivel menor de estudios y agrupa a trabajadores más jóvenes.

Estos resultados son coherentes con lo expresado por Cifré, et al. (2001). Los patrones del trabajo encontrados (dos pro-trabajo y un anti-trabajo) presentaban notables diferencias en función de características del puesto (control en el puesto, uso de habilidades, retroalimentación y estilos de liderazgo) y el nivel de bienestar psicológico en el trabajo. El patrón “pro-trabajo con motivación dinámica” agrupó a los trabajadores más motivados y entusiasmados por los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo. El patrón “pro-trabajo con motivación resignada” englobó a trabajadores con alta centralidad del trabajo y satisfacción pero no expresaron una gran motivación o entusiasmo por el mismo. Finalmente, el patrón “anti-trabajo” agrupó a personas con baja satisfacción laboral, poca motivación y entusiasmo, y compuesto mayoritariamente de

mujeres con peores condiciones de trabajo, tanto subjetivamente (características del puesto) como objetivamente (trabajo temporal).

Tanto de nuestro estudio como el de Cifre, et al. (2001) se extrae, tal y como recoge el factor, que lo que significa el trabajo parece estar relacionado con el tipo de trabajo que uno realiza, de ahí que haya surgido con fuerza este factor tan representativo de las dos categorías profesionales analizadas en la investigación. No es estable a lo largo del tiempo, sino que puede ir evolucionando y cambiando a lo largo del tiempo de las personas en función de aspecto situacionales (por ejemplo, el tipo de trabajo y las características del tipo de trabajo que se realiza).

También Mortimer y Lorence (1979) y Kohn y Schooler (1983) han mostrado, en sus estudios, la influencia relativa de la selección ocupacional y de la socialización ocupacional, sobre la estabilidad y el cambio de las siguientes dimensiones de los valores relacionados con un puesto de trabajo: Extrínseca (ingresos, prestigio y seguridad), Intrínseca (interés, desafío, autonomía y responsabilidad) y Orientación hacia las personas (posibilidad de trabajar, ser de ayuda para otros o ser útil a la sociedad). Los principales resultados de los efectos de la socialización ocupacional sobre el cambio de valores laborales (centralidad, importancia del trabajo) apuntaron la influencia diferencial de las condiciones de trabajo sobre los valores personales. Por una parte, los trabajos con alta puntuación en las dimensiones Ingresos y Autonomía reforzaron las orientaciones Extrínseca e Intrínseca en los valores del trabajo, respectivamente. La importancia de estas dimensiones tendió a incrementarse con el tiempo. Por otra parte, al orientación hacia las personas tendió a reducirse con el paso del tiempo. Es más, los puestos de trabajo caracterizados por niveles altos en la Dimensión Contacto Social no tuvieron ningún impacto socializador sobre la Orientación hacia las personas en los valores del trabajo.

Estas características del trabajo y del contexto estarían relacionadas con la mayor o menor importancia que las personas dan al trabajo cuando se compara con otros ámbitos importantes de la vida, como son la familia. Las características del trabajo de la muestra junto con la socialización recibida expresan la subordinación del trabajo al servicio de la familia. Y también estarían relacionadas con el tipo de motivación que las personas desarrollan en sus trabajos: los más entusiasmados y motivados por el trabajo parecen tener trabajos de mayor calidad en cuanto a sus características psicosociales, y los más resignados y desmotivados parecen tener trabajos “psicosocialmente” más pobres. Ello, según Cifre, et al. (2001), se relacionaría con una diferencia en el bienestar psicológico de los trabajadores, siendo uno de sus indicadores la diferencia en los niveles de satisfacción.

En este sentido, cabe destacar que el polo que agrupa las exigencias del trabajo de los trabajadores de administración y laboratorio se destaca por su menor satisfacción, menor edad y menor nivel de estudios que sus homólogos de producción. Cabe recordar que en el grupo de trabajadores de administración y laboratorio hay una mayor presencia de mujeres. Estos menores niveles de satisfacción posiblemente tengan que ver con las características del puesto y con el contexto laboral que los envuelve. Tal y como se expresó anteriormente, los trabajadores de producción expresaron mayores niveles de bienestar psicológico que los empleados de administración, lo que podría afectar también

a la satisfacción, si bien no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos.

En la línea de lo expresado por Cifré, et al. (2001) y Peiró, et al. (1993), las diferencias entre categorías profesionales podrían explicar en función del modelo vitamínico de Warr (1987) y el modelo de características del puesto de Hackman y Oldham (1980), dado que el contexto organizacional es relativamente homogéneo para ambos tipos de trabajadores. Estas disparidades en la satisfacción podrían deberse a diferencias en las características ambientales y del puesto de trabajo de ambas categorías (oportunidades de control, oportunidades para desarrollar las destrezas personales, variedad de tareas, etc.). El potencial motivador asociado a estos puestos podría arrojar luz sobre las posibles causas o factores que pueden generar mayores y menores niveles de bienestar y de satisfacción. No obstante, estos resultados confirman la naturaleza cambiante del significado del trabajo en función de las características del puesto de trabajo.

La relación entre la categoría o nivel profesional y el significado del trabajo también ha sido puesta de manifiesto por diferentes autores. Podría expresarse que las características del trabajo implican cierta manera de entenderlo y de identificarse con el mismo. Los estudios realizados por Mannheim y colaboradores (Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984) ponen de manifiesto la existencia de diferencias significativas en la centralidad del rol laboral en función del grupo ocupaciones. Ocupaciones con mayor estatus requieren mayores demandas cognitivas por parte del trabajador, y ello afecta a la forma en que la persona evalúa su experiencia en el trabajo y la energía cognitiva que está preparada para utilizar en el mismo.

Finalmente el tercer factor contrapone los aspectos extrínsecos a los expresivos o intrínsecos del trabajo, siendo la satisfacción la variable que más diferencias establece en este factor. Los trabajadores más satisfechos se proyectan en el extremo caracterizado por la autonomía, el aprendizaje de cosas nuevas en el trabajo y las relaciones sociales y la definición del trabajo en su forma de empleo: alguien te dice lo que debes hacer y ante quien se debe dar cuenta del trabajo realizado, ese alguien saca provecho y el trabajo recibe dinero por ello. Los trabajadores poco satisfechos se sitúan en el polo relativo a la valoración de las condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, buen sueldo y ajuste con el puesto y la definición del empleo como necesidad social: no es agradable, tienes que hacerlo en un lugar determinado, es mentalmente fatigante y se realiza para contribuir a la sociedad.

Los polos de este factor son coherentes con lo expresado sobre el efecto de las características del puesto de trabajo en el significado del trabajo y, en consecuencia, sobre el bienestar y satisfacción de los sujetos. Siguiendo a Cifre, et al. (2001), los más motivados y satisfechos parecen tener trabajos de mayor calidad en cuanto a sus características de contenido y de contexto, y los más resignados y desmotivados parecen tener trabajos “psicosocialmente” mas pobres. La evidencia empírica encontrada por el grupo MOW (1987) expresa que los puestos con mayor cualificación o puestos enriquecidos (trabajadores de cuello blanco, profesionales, etc.) presentaron patrones de significado del trabajo con motivación intrínseca (autorrealización, desarrollo personal) y mayor valoración y centralidad del trabajo; por el contrario, los puestos de menor

cualificación o puestos empobrecidos (trabajadores de cuello azul) presentaron patrones de significado con motivación extrínseca (paga, horario) y menor valoración y centralidad del trabajo. Gracia, et al. (2001) expresa que los puestos de trabajo poco cualificados podrían acentuar la percepción como algo instrumental y concreto, al no permitir su contenido la posibilidad de experimentar la realización personal, y “empujar” a los trabajadores a manifestar preferencias por los aspectos extrínsecos como la paga, el horario o las oportunidades de promoción. En este sentido, la teoría bifactorial de Herzberg (Herberg, 1996; Herberg, Mausner, y Snyderman, 1959) y el modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980).

Herzberg (1996) recoge, dentro de su modelo, el trabajo variado e interesante y el sentimiento de realización como elementos motivadores, es decir, elementos de relación entre el trabajador y su puesto. Estos elementos, si están presentes, implican una mayor satisfacción y motivación en las personas, tal y como refleja el factor obtenido. La autonomía y el aprendizaje de cosas nuevas serían aspectos facilitadores de la satisfacción de los empleados según la teoría bifactorial. Los factores higiénicos, por el contrario, evitan altos niveles de insatisfacción pero no fomentan la satisfacción, según Herzberg (1996). Las condiciones del trabajo, las oportunidades de ascenso y el buen sueldo serían aspectos higiénicos o de contexto, necesarios pero no suficientes para provocar la satisfacción recogida en el polo extremo del factor. Es decir, estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden aumentar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos consustanciales al contenido del trabajo, tal y como refleja el factor: autonomía, aprender cosas nuevas asociado a una alta satisfacción. Si bien muchas investigaciones posteriores no corroboran exactamente la dicotomía entre factores que Herzberg (1996) encontró en sus investigaciones, sí se ha comprobado que la distinción entre factores intrínsecos y extrínsecos es importante y útil de cara a la satisfacción experimentada, y que existen importantes diferencias individuales en términos de la importancia relativa concedida a uno y otros factores (Munduate, 1984; Warr, Cook, y Wall, 1979).

Siguiendo con los elementos intrínsecos, Hackman y Oldham (1980) desarrollaron su modelo donde se recoge el impacto de los elementos intrínsecos no sólo sobre la satisfacción sino también sobre la motivación y el rendimiento. El modelo de Hackman y Oldham (1980) recoge el impacto de elementos como la variedad de tareas o la autonomía sobre la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Las dimensiones de variedad, identidad, significado, autonomía y feedback o retroalimentación provocan los estados psicológicos críticos de significado, responsabilidad y conocimiento de resultados, que en última instancia se relacionan con la satisfacción, la motivación y el desempeño. Igualmente, la carencia de las dimensiones expresadas por Hackman y Oldham (1980) conllevaría una menor satisfacción y desmotivación en el ejercicio de las tareas del trabajo. La influencia de los elementos intrínsecos sobre la satisfacción subyacente al modelo de Hackman y Oldham (1980) ha sido puesto de manifiesto por algunas investigaciones, las cuales han encontrado mayor relación entre las características centrales del puesto y los resultados esperados -motivación, satisfacción- (Algera, 1988; Harvey, Billings, y Nilan, 1985; Pinder, 1998).

La satisfacción en este factor también se asocia al concepto de trabajo como empleo desde la óptica fordista. Tal y como señala Suso (1997), en los trabajadores mayores la percepción mayoritaria del trabajo se basa en su definición como empleo asalariado, ya anteriormente expuesta en la discusión sobre el significado del trabajo y de las representaciones sociales. El trabajo es conceptualizado como empleo desde una perspectiva fordista, con las siguientes características: trabajo estable, seguro, con una progresión ligada a la antigüedad laboral, que se realiza en un horario y jornada determinada, con salarios actualizados y cierta identidad sindical. Ya que los sujetos de muestra poseen trabajos coherentes con esta percepción, se sentirán en este aspecto más satisfechos que si estuvieran trabajando en cualquier otra condición que se aleja de estas condiciones. Formas de empleo precario, subempleo, etc. se situarían, a partir de su percepción modernista, en la esfera del no trabajo, de la inactividad o el desempleo, a pesar de suponer el ejercicio en muchas ocasiones de actividades realizadas bajo la forma de empleo (Suso, 1997).

La definición del trabajo como necesidad en uno de los extremos del tercer factor expresaría una asociación ya descrita por Crespo, et al. (1998), el discurso de la coerción donde el trabajo es una imposición externa que implica obediencia y sumisión y apenas posee una escala dimensión productiva. Al concebirse el trabajo como algo exclusivamente instrumental e individual, de obtener recursos pero no generarlos, se convierte en una actividad enajenada, externa al sujeto y en consecuencia se valoran las metas y los resultados valorados de carácter instrumental, tal y como refleja el extremo del factor. En el otro extremo, los aspectos expresivos se relacionan con una mayor satisfacción y con el trabajo definido en su forma moderna de empleo.

Objetivo 6.2. Establecer grupos de trabajadores en función de los patrones del significado del trabajo observados

En base a la información contenida en tres factores que sintetizan al máximo la interrelación entre las diferentes variables objeto de estudios, se ha procedido a través de técnicas de clasificación automática a agrupar a los sujetos en función de su similitud respecto a las variables estudiadas, buscando precisamente lo que se ha definido con anterioridad como la característica técnica de una tipología, es decir, máxima varianza entre grupos y mínima intragrupal. La clasificación en tres grupos es la que se ha retenido por ser la que resultaba de mayor interés explicativo y resumía de manera más adecuada la compleja realidad de los sujetos estudiados.

El primer grupo está formando por los trabajadores que expresan la necesidad de una gran atención continuada en su trabajo, valoran la estabilidad que sus empleos les proporcionan y el buen ajuste con el puesto. Estos aspectos podrían expresar el momento en el desarrollo de la carrera profesional en el que se encuentran. Teniendo en cuenta que el retiro es un hecho cercano, estas personas valorarían especialmente la estabilidad laboral con el mantenimiento de los ingresos que ello conlleva. Las cotizaciones determinan la pensión a recibir, por lo que dada la situación de crisis el tener trabajo es especialmente valorado por estos trabajadores. Los años trabajando en la empresa implican que en la gran mayoría de casos los empleados de estas empresas desempeñan sus trabajos de manera óptima, por lo que el ajuste obtenido serían el

resultado de la realización de una serie de tareas de manera prolongada, incluso repetitivas dada la poca necesidad de actualización manifestada por la muestra, salvo en el caso de los empleados de administración y laboratorio. Este tipo de trabajadores, pensando más en la jubilación o prejubilación, se plantean aspectos de tipo económico y de estabilidad laboral. Según Hall (1976, 1981), en el momento en que la permanencia de una persona en la organización llega a su fin, el individuo centra más su carrera en otros contextos y en objetivos.

En concreto, podría compararse con el patrón “pro-trabajo con motivación resignada” descrito por Cifre, et al. (2001). El patrón descrito por Cifre, et al. (2001) estuvo compuesto por hombres en su mayoría y de mayor edad, con contratos indefinidos por lo general. Fueron los que más valoraron a sus familias y el trabajo, mostraron altos niveles de satisfacción pero sin embargo no se mostraron especialmente motivados o entusiasmados con sus trabajos. Cifre, et al. (2001) denomina esta satisfacción como resignada (Büssing, 1992), en un sentido conformista, donde no aparecen logros laborales más altos, ni metas ni objetivos profesionales dentro de cierto “estancamiento” en el desarrollo de la carrera laboral (Hall, 1976, 1981). Ya que, como se ha expresado anteriormente, los empleados pueden estar más pendientes de su salida que de su carrera profesional, sus preferencias serían sobre todo instrumentales, es decir, un buen sueldo y estabilidad laboral que les permita asegurarse una buena situación económica tras el retiro. Y si encima las características del puesto de trabajo no permiten la autonomía, no tienen significado, no permiten el uso de habilidades, no hay variedad de tareas ni un adecuado feedback (Hackman y Oldham, 1980), no es extraño que los elementos expresivos estén ausentes y que la posible satisfacción provenga de otros aspectos externos al del contenido del trabajo.

Cabe destacar que esta obsolescencia o estancamiento no es universal al desarrollo tardío de la carrera profesional de las personas. Kaufman (1974), en una amplia revisión de la investigación dedicada a la obsolescencia profesional, llegó a identificar algunas características personales relacionadas con la baja obsolescencia en la edad madura. Éstas eran alta capacidad intelectual, alta auto-motivación y flexibilidad personales. Resultados similares han sido aportados por Shearer y Steger (1977). Además, Kaufman (1974) enumeró una serie de condiciones y situaciones de la organización que podían prevenir dicha obsolescencia. Entre ellas destacan el trabajo inicial desafiante, cambios periódicos en el trabajo, premios por realización, buenas relaciones y comunicación en la organización, etc. En una formulación más radical, Thompson y Dalton (1976) han indicado que no son los individuos o sus técnicas las que se quedan obsoletas, sino que es la propia organización la responsable por no poner los medios adecuados para su prevención y desaparición.

Por otro lado, se destaca la valoración instrumental de estas personas, propio de quienes sólo obtienen en el trabajo los ingresos necesarios para vivir. En este caso el distanciamiento de los contenidos expresivos del trabajo es elevado: es suficiente con tener cualquier tipo de empleo digno, seguro y retribuido (Carboni, 1991). El tipo instrumental, descrito por Carboni (1991), se asemejaría a este grupo de trabajadores. Estas personas sólo obtendrían del trabajo la retribución necesaria para el tiempo de vida, en este caso con miras al futuro retiro y la necesidad de obtener una seguridad económica, una de las mayores preocupaciones de las personas jubiladas. La realización

del Yo se produciría fuera de la órbita laboral mediante el consumo o buscando otro tipo de actividades y/o relaciones sociales. En este sentido, tal y como expresa Jahoda (1987), si el trabajo no es fuente de realización personal, posiblemente la satisfacción se derive de las relaciones interpersonales producidas en el contexto laboral. Finalmente, Carboni (1991) indica que el tipo instrumental es propio de gran parte de los trabajadores dependientes o por cuenta ajena, como son los sujetos de la muestra, y que se encuentran muy difundido.

El segundo grupo se caracteriza por una notable satisfacción laboral, la percepción de cierta “dureza” del trabajo por las exigencias que conlleva (atención, decisiones complejas, actividad mental, memorizar) y un concepto social del trabajo como miembro de un grupo que contribuye a la sociedad. Además, el trabajo ofrece oportunidades para aprender cosas nuevas. Este grupo posee varias de las características expresadas en el primer factor extraído del ACM. En concreto, podría compararse con el patrón “pro-trabajo con motivación dinámica” descrito por Crespo, et al. (2001). Este patrón se caracterizó por presentar centralidad media del trabajo y altas puntuaciones en valoración intrínseca, extrínseca y social. Los trabajadores agrupados en este patrón valoraban el trabajo medianamente pero se mostraron los más motivados y entusiasmados por los elementos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo. En este sentido, la alta satisfacción vendría provocada por la presencia de los elementos intrínsecos desde los supuestos de la teoría bifactorial de Herzberg (1996) y del modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980). Según Herzberg (1996), aspectos de contenido del trabajo, como oportunidades de aprender nuevas cosas, aumentarían la satisfacción de las personas, y Hackman y Oldham (1980) expresan que aspectos como variedad de tareas, el significado del trabajo o la retroalimentación derivan en una alta satisfacción y motivación en los trabajadores.

Por otro lado, la existencia de altas exigencias del trabajo junto con una alta satisfacción, en principio desconcertante, podría explicarse en base a uno de los discursos encontrados por Crespo, et al. (1998). Estas personas compartirían el discurso de la obligación interiorizada. En este discurso el trabajo se considera una actividad no sólo legítima sino dignificante y similar a la ética protestante de Weber (1905). El trabajo impone una serie de penalidades, pero en vez de surgir el conformismo surge cierta satisfacción al responder a las responsabilidades asociadas. Además, la característica distintiva es el énfasis en la utilidad social del propio trabajo, sería una forma de solidaridad social a la que se le contraponen el carácter penoso anteriormente expresado del trabajo. Finalmente, otra característica de este discurso y por extensión de este cluster es la expresión del orgullo profesional y la satisfacción con el trabajo cumplido.

También podría entenderse este discurso en virtud de uno de los grupos descritos por Carboni (1991). El grupo neotradicional se caracteriza por el hecho de que el trabajo lo es todo pero al servicio de la familia, como medio para sustentar a la familia. En este sentido, el trabajo tiene cierto deber social, obligación de realizarlo aunque sea penoso, para poder mantener a la familia. Según Carboni (1991), este grupo tendría sus orígenes en el contexto rural y se encontraría bastante extendido entre los obreros de pequeñas y medianas empresas, siendo más frecuente entre los trabajadores maduros, lo cual refleja algunas de las características de los participantes de este estudio.

Este concepto social del trabajo también es puesto de manifiesto en uno de los cuatro patrones de definiciones encontrados por el grupo MOW (1987). Tras agrupar las definiciones del trabajo mediante un análisis cluster, se observó que uno de los mismos agrupaba las definiciones “si lo haces para contribuir a la sociedad”, “si al hacerlo te sientes miembro de un grupo” y “si otros sacan provecho de ello”, coincidiendo parcialmente con las definiciones incluidos en el segundo cluster obtenido en este estudio. El trabajo aparece como un deber que las personas tienen respecto a la sociedad; en este sentido se relacionaría con la orientación normativa del trabajo como deber u obligación, y relacionada con la ética protestante del trabajo, tal y como se ha expresado anteriormente. Además cumple la función de establecer relaciones interpersonales. Salanova et al. (1994) también expresa la existencia de un patrón del significado del trabajo, “función social”, en el que cumple la función de proporcionar relaciones interpersonales con otros y tiene una alta orientación intrínseca y social.

Finalmente, el tercer grupo manifiesta un concepto del trabajo totalmente alienado (alguien te dice qué hacer, se añade valor a algo, otros sacan provecho) y físicamente fatigante. Tampoco aparece el trabajo asociado a elementos expresivos y estas personas manifiestan poca satisfacción. Este grupo se correspondería al expresado por Beretta (1995) a partir de los datos extraídos de la investigación *International Social Survey Programme* (ISSP), el tipo alienado. Se concibe el trabajo como un instrumento de adquisición de rentas del que se desea prescindir cuando desaparezca la necesidad. Este tipo describiría fielmente el concepto de trabajo alienado de la teoría de Marx: el trabajador sabe que el producto no le pertenece (se añade valor a algo, otros sacan provecho) y sufre una enajenación social consecuencia de las primeras formas de alienación (alguien te dice qué hacer) (Marx, 1867). Por oposición al grupo alienado, Beretta (1995) describe al grupo realizado en el que se reconoce al trabajo la posibilidad de que suponga una experiencia significativa y válida en sí mismo, aparecen los elementos expresivos ausentes tanto en el tipo alienado como en el tercer grupo obtenido en este estudio.

Por otro lado, el tercer grupo se identifica con el discurso de la coerción citado por Crespo, et al. (1998). Para estas personas la necesidad de trabajar se plantea como una imposición no interiorizada, que es ajena tanto a la ética tradicional como a la ética de la realización personal. Más que para vivir, el trabajo serviría para sobrevivir en el sentido de sumisión caracterizado por Kelman (1984). El trabajo no es una obligación universal ya que si se tiene dinero no se trabajaría; seguir trabajando responde a un sentido de ocupación del tiempo que de sentido moral.

Además, predomina la escasa presencia de una dimensión social, productiva, de utilidad social del trabajo. Al concebirse el trabajo como algo exclusivamente instrumental e individual, de lograr ingresos pero no implicarse en el proceso, se transforma en una actividad enajenada, externa al sujeto. Esta ausencia de perspectiva social hace que este discurso se caracterice por un cierto fatalismo y pasividad (Crespo, et al., 1998).

Puede expresarse que, al igual que en el estudio de Crespo et al. (1998), no existe un único discurso mayoritario para cada colectivo social, sino que más bien coexisten discursos morales muy diversos con ciertos tópicos compartidos y que pueden ser categorizados en función de variables sociodemográficas y laborales, frente a visiones más dicotómicas expresadas por Cerrato et al. (2003) y los estudios basados en los

patrones del significado del trabajo (Cifre, et al., 2001; MOW, 1987; Salanova, et al., 1991, 1994). Crespo, et al. (1998) ofrecen evidencias de cierta distribución social de las teorías morales: los sectores más desfavorecidos son los que mantienen discursos más heterónomos y coercitivos; en determinados momentos las explicaciones se vinculan a la situación social y a la injusticia de tal situación. Por el contrario, los sectores económica y socialmente mejor situados (ejecutivos y pequeños empresarios) se mueven en un nivel discursivo mucho más cercano a la ética de la realización personal.

También el tipo de trabajo desempeñado influye el significado del trabajo que las personas poseen. En este sentido, cobra más fuerza la teoría de la modificabilidad del significado del trabajo, desde una perspectiva interaccionista, frente a la inmutabilidad o perspectiva de la personalidad laboral. La importancia del trabajo, las metas y valores laborales, la orientación hacia los elementos intrínsecos, extrínsecos o sociales, etc. evolucionan y cambian a lo largo de la vida de las personas, en función tanto de aspectos personales como del contexto laboral. Otros estudios como los de Mortimer y Lorence (1979) y Kohn y Schooler (1983), de corte longitudinal, han mostrado la influencia relativa de la selección ocupacional y de la socialización ocupacional, sobre la estabilidad y el cambio en el significado del trabajo.

Las características del puesto de trabajo (recogida en teorías como la bifactorial de Herzberg o el modelo de características del puesto de trabajo de Hackman y Oldham) se relacionan con la mayor o menor importancia que las personas dan no sólo al trabajo, sino también a otros ámbitos como la familia, el tiempo de ocio o placer o la vida en comunidad. Igualmente se relacionarían con el tipo de motivación que las personas desarrollan frente al trabajo: los más satisfechos, motivados y entusiasmados parecen tener trabajos de mayor calidad o enriquecidos, mientras que los más resignados y desmotivados parecen tener trabajos más pobres.

Diversas investigaciones muestran que las características del trabajo implican cierta manera de entenderlo y de identificarse con el mismo. De este modo, los estudios realizados por Mannheim y colaboradores (Mannheim, 1975; Mannheim y Cohen, 1978; Mannheim y Dubin, 1986; Mannheim y Rein, 1981; Mannheim y Schiffrin, 1984) ponen de manifiesto la existencia de diferencias significativas en la centralidad del rol laboral en función del grupo ocupaciones. Ocupaciones con mayor estatus requieren mayores demandas cognitivas por parte del trabajador, y ello afecta a la forma en que la persona evalúa su experiencia en el trabajo y la energía cognitiva que está preparada para utilizar en el mismo.

No obstante, el tipo de personalidad y sobre todo el momento de la carrera profesional podrían modular estas relaciones. Personas que se encuentren en etapas tardías del desarrollo de la carrera, a pocos años del retiro o grandes posibilidades de ser prejubilados, manifestarían mayor preferencia por aspectos directamente relacionados con el retiro (paga, estabilidad laboral) que por encontrar nuevas formas de desarrollar el trabajo, la innovación o por el contenido positivo del trabajo. Igualmente, hay que diferenciar que no todos los trabajadores mayores manifiestan resignación u obsolescencia, sino que, de acuerdo con Hall (1971), existen diferentes patrones de la carrera profesional.

En resumen, cabe destacar el papel de los valores socioculturales que impregnan lo que el trabajo significa para las personas. Los resultados del estudio han permitido observar la influencia que tienen en la formación y desarrollo del significado del trabajo en la muestra, especialmente al tener en cuenta la particular evolución del trabajo y su consideración en el contexto y la sociedad española. Frente a países donde la ética protestante ha tenido un fuerte arraigo, la sociedad española expresa una concepción muy particular del trabajo con claras ambigüedades y contradicciones procedentes de la herencia católica y la historia sociolaboral de nuestro país. Los participantes del estudio mostraron un significado del trabajo consecuente con dicha “excepción española” y contraria a la esperada de las personas socializadas en las sociedades modernas del trabajo: la familia es la esfera más valorada, el trabajo posee una clara orientación instrumental de cuyas consecuencias extrínsecas (la paga) y sociales (los contactos interpersonales) se extraen las satisfacciones en el contexto laboral. La ética de las sociedades del trabajo parece estar más definida desde los valores socioculturales y laborales de las culturas de la ética protestante, por lo que no podrían ser aplicables a muestras de otros países con una historia y una cultura distintas.

En consecuencia, son necesarios muchos más estudios al respecto con muestras españolas. La inmensa literatura sobre significado del trabajo y valores laborales está realizada con muestras de países de claro corte protestante, por lo que reflejan dichos valores especialmente en lo relativo a la ética protestante del trabajo, expresividad y deber del trabajo. Estudios como los de Rísquez (2004) demuestran las claras diferencias socio-culturales entre muestras de países distintos, por lo que habría que realizar nuevos estudios sobre definiciones del trabajo, normas laborales, resultados valorados, etc. propios del contexto español y comprobar -o rechazar- las variables estudiadas con muestras de otros países en relación con el significado del trabajo: edad, categoría profesional, estado civil, etc.

Las características del puesto del trabajo igualmente son un aspecto a considerar en la formación, desarrollo y cambio del significado del trabajo. De la experiencia laboral, de las oportunidades o de su ausencia para usar las habilidades de la persona, de la variedad o la rutina, va a depender qué se define por trabajo, cómo afrontarlo o disfrutarlo y las consecuencias del mismo: satisfacción laboral, implicación para el trabajo, compromiso con el trabajo, productividad, etc. Igualmente, el momento de la etapa profesional incide en la valoración del trabajo. De los valores sociolaborales propios del contexto y de las características del trabajo desarrollado surgen patrones o categorías propias del significado del trabajo, que en el caso de la muestra de este estudio se podría comparar con el patrón “pro-trabajo con motivación resignada”: el trabajo y la familia son centrales en la vida (el trabajo subordinado a la familia), no altamente motivados ni entusiasmados, donde el trabajo se entiende en un sentido conformista, en donde no existen niveles más altos de aspiraciones laborales, de metas y objetivos profesionales, en definitiva, de motivación de logro. Estos trabajadores son también los que llevan más tiempo trabajando, los más mayores y en cierto sentido pueden percibir que el final de la carrera profesional estaría cerca.

Valores sociolaborales, características del puesto de trabajo, aspectos de personalidad, etc. todo ello aporta información relevante sobre el significado del trabajo de las personas. En este sentido y coincidiendo con lo expresado por Drenth (1991) y

Peiró, et al. (1993), una posición interaccionista (Drenth, 1991) entre persona y ambiente puede resultar más útil a la hora de conceptualizar y entender este constructo y su evolución con el paso de los años. Las experiencias laborales reales, así como las vicarias pueden estar incidiendo en la configuración del significado del trabajo. Pero también determinadas características de la personalidad y valores humanos y sociolaborales del contexto pueden marcar diferencias en cuanto a la consideración del trabajo y de su significado. Ambos factores, persona y ambiente, afectarían a la configuración del sentido y del valor de la actividad laboral.

El análisis de las representaciones sociales también ha reflejado la instrumentalidad del trabajo para estos participantes, así como concepciones y consideraciones muy características de la socialización y vivencia en el Estado de Bienestar: el derecho a un trabajo interesante, el derecho a la formación en las empresas y el rechazo al deber de ahorrar para el futuro cuando el retiro ha sido una de las conquistas sociales más importantes. También se destaca estereotipos característicos respecto al papel de los estudios a la hora de obtener un buen empleo y de la falta del mismo, así como la asociación entre juventud y desempleo. Los participantes expresan una dualidad muy interesante: la prejubilación se relaciona con los mayores y la enfermedad, pero los prejubilados son personas felices y tranquilas, manifestándose atribuciones distintas en función del punto de vista actor-observador. Igualmente, las diferencias en cuanto a los trabajadores (contentos) y desempleados (tristes) muestran que el trabajo marca diferencias en la evaluación de las personas, por lo que todavía es un elemento de peso en la sociedad actual

Las representaciones sociales han mostrado ser una perspectiva igualmente enriquecedora a la hora de describir el significado del trabajo de los sujetos del estudio. La aproximación cualitativa que ofrece su estudio con la consecuente triangulación de datos permite abordar de un modo más adecuado el estudio del significado del trabajo. Tal y como expresan autores como Depolo y Sarchielli (1987), el estudio de los significados del trabajo desde la óptica de la teoría de las representaciones sociales permitiría situar estos significados en un esquema interpretativo capaz de integrar tanto los aspectos cognitivos de los significados del trabajo a nivel individual como las características del contexto social e interpersonales en el que se inserta el trabajo como fenómeno multidimensional.

Los participantes expresan una concepción tradicional del retiro en su forma de prejubilación: una recompensa merecida tras años de trabajo, donde se posee dinero suficiente y la tranquilidad es la nota característica. Sin embargo, casi la mitad de los mismos no poseen proyectos para esta etapa vital, y en aquellos que los poseen la continuidad de las actividades de ocio sería la tónica predominante. No parece haber una concienciación de la importancia de prepararse y planificar la vida tras el trabajo. Pocas son las empresas que ofrecen a sus empleados cursos o actividades de preparación a la jubilación, y la mayoría de las personas no lo consideran necesario al ser una nueva etapa dorada. Esta ausencia de proyectos es un factor clave para la adaptación postlaboral, por lo que debería ser objeto de intervención con el fin de favorecer una transición lo más adaptativa posible.

Respecto a las relaciones entre variables sociodemográficas y laborales y el significado del trabajo, puede que la inclusión de otras variables como estado civil o la

existencia de responsabilidades familiares hubiera sido conveniente para una mejor interpretación de los resultados. Estar casado/a, tener responsabilidades familiares pueden mediar la importancia dada a la familia frente al trabajo, o a los resultados instrumentales (paga) por la necesidad de obtener ingresos familiares. Igualmente los conflictos de rol trabajo-familia inciden en la peculiar valoración del trabajo de hombres y mujeres.

Quizás el rango reducido en cuanto a la edad de los participantes no haya permitido mostrar relaciones entre ésta y la centralidad del trabajo y la identificación con el rol laboral. No obstante, dada la diferencia de los valores sociolaborales entre muestras de distintos países, sería necesario más estudios para poder establecer la dirección de dicha relación. Sí se observó un aumento de la importancia del tiempo libre conforme aumenta la edad, quizás como reflejo del proceso de desvinculación propuesto por Cumming y Henry (1981) en el que la persona poco a poco dejaría su rol de trabajador activo y concedería más tiempo a otras esferas como el tiempo libre. Mayores niveles de estatus conforme aumenta la edad respondería a la “autoridad” del trabajador veterano que lleve mucho tiempo en la empresa.

En relación con el sexo, los resultados parecen expresar la socialización diferencial en los roles atribuidos a hombres y mujeres dentro del marco del modelo del género y coherente con el momento sociocultural en el que se produjo: mientras que los hombres son socializados para que su rol principal sea el de trabajador y sustentador económico de la familia, las mujeres son educadas para que su rol se encuentre en el seno de la familia como esposa y madre y tan sólo realizar el rol de trabajadora si económicamente es necesario. La mayor importancia dada a la familia y la participación social y los contactos como resultado valorado del trabajo por parte de las mujeres del estudio confirmarían los supuestos del modelo.

El nivel de estudios también parece ser una variable relevante en el estudio del significado del trabajo. Un mayor nivel de estudios se asoció a una mayor participación social y una mayor valoración de la paga, si bien posiblemente este último resultado esté mediado por la categoría profesional. Un menor nivel de estudios se relacionó con una mayor preferencia por la orientación del trabajo como deber en sintonía con el discurso de la coerción observado por Crespo, et al. (1998) y una mayor valoración de los contactos interpersonales, debido quizás a usos distintos del tiempo libre en comparación con las personas con estudios superiores. No obstante, esta variable conviene ser analizada más a fondo y en relación con las experiencias laborales vividas, la categoría profesional y las características del puesto de trabajo desempeñado.

Respecto a la categoría profesional, las relaciones entre dicha variable y los aspectos intrínsecos del trabajo parecen confirmar los supuestos del modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham (1980): ciertas características de los puestos laborales parecen aumentar el bienestar y la satisfacción intrínseca de los ocupantes de los mismos. La relación entre centralidad del trabajo y los aspectos intrínsecos observada vendría a apoyar estas tesis, al igual que los resultados del modelo de regresión. La percepción del contenido positivo del trabajo fomentaría una clara implicación para el trabajo con sus consecuencias sobre la satisfacción, el compromiso, el contrato psicológico y el rendimiento en el trabajo. Además, la centralidad del trabajo también se relaciona con la satisfacción como se ha registrado en el estudio.

Sin embargo, sería recomendable para futuras investigaciones la medida de las características de los trabajos (por ejemplo, a través del potencial motivador propuesto por Hackman y Oldham) más que la categoría profesional, y comprobar su relación con la implicación para el trabajo, tanto de forma directa como indirecta. La falta de relaciones entre categoría profesional y centralidad, orientación del trabajo y resultados valorados del trabajo, presente y recogida por la literatura científica, puede deberse a que en este estudio la categoría profesional no ha sido sensible a las posibles diferencias en el contenido del trabajo correspondiente a cada una.

Sí se han obtenido diferencias significativas en el bienestar psicológico entre los trabajadores de producción y los empleados de administración y laboratorio. Tal y como se ha comentado, el potencial motivador asociado a estos puestos podría esclarecer las posibles causas de tal diferencia. Igualmente y atendiendo al modelo vitamínico de Warr (1987), las diferencias en bienestar psicológico reflejarían diferencias en las características ambientales de ambas categorías (ambiente organizacional, oportunidades de control, oportunidad de desarrollar las destrezas personales, etc.). Estudios adicionales en los que se recoja información sobre el contexto y las características de los puestos de trabajo permitirían profundizar en las causas de tal divergencia.

Al igual que en el caso del significado del trabajo, el rango limitado de edad podría ser la causa de no haber encontrado relaciones entre dicha variable y el apoyo social. Sí que se han observado las diferencias ya registradas en otros estudios entre hombres y mujeres. La socialización en el rol por sexo y los estereotipos asociados explicarían en parte las mayores puntuaciones en apoyo social expresadas por las mujeres.

Los factores obtenidos en el Análisis de Correspondencias Múltiples reflejan varios de los discursos presentes en el estudio de Crespo, et al. (1998) con una muestra representativa de población española, el discurso de la coerción y el discurso de la obligación interiorizada en relación con el carácter extrínseco e intrínseco respectivamente de la actividad laboral. Dentro de los grupos derivados de los factores extraídos dos merecen una atención especial por haber sido observado previamente en otros trabajos: una tipología de personas que consideran el trabajo como una fuente de relaciones interpersonales, respondiendo a un patrón que podría denominarse social, y un grupo de personas para quienes el trabajo es algo totalmente ajeno a ellos, sin más utilidad que el proporcionar ingresos y que sería rápidamente dejado si no se tuviera necesidad económica del mismo, personas alienadas en el trabajo. Estos resultados apoyarían la hipótesis de Crespo, et al. (1998) sobre la presencia de múltiples discursos sobre el trabajo, muchas veces con elementos contradictorios entre sí, y una distribución social de dichas teorías laborales: los sectores más desfavorecidos presentarían discursos más heterónomos y coercitivos frente a los discursos de realización personal presentes en los sectores mejores situados económica y socialmente.

La relación entre los elementos intrínsecos del trabajo y la satisfacción también se ha puesto de manifiesto en el análisis de correspondencias múltiples. Los elementos intrínsecos del trabajo parecen relacionar con una mayor satisfacción. Tanto la teoría bifactorial de Herzberg como el modelo de Hackman y Oldham apoyan esta relación. Respecto a los aspectos del contexto desde la perspectiva bifactorial, si están ausentes

generan un gran malestar pero su presencia no garantiza una mayor satisfacción, como puede ser el horario de trabajo o el salario.

Por último, es necesario apuntar aquellos aspectos sobre esta investigación que han de ser tenidos en cuenta al analizar los resultados y las conclusiones. El método usado es uno de ellos. Los diseños transversales son útiles para describir las características de una serie de personas y las relaciones entre ellos, pero no permiten establecer causalidades y ni verificar la evolución de los patrones del significado del trabajo a lo largo del tiempo. Las relaciones obtenidas han de tomarse como orientativas y dar pie a nuevos estudios de corte longitudinal con el objeto de poder establecer relaciones de causa-efecto, escasa en este ámbito de investigación. Respecto a la muestra, la mayoría son hombres debido al tipo de organizaciones laborales de la que se ha extraído la muestra. Proporciones equilibradas de hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional serían más adecuadas para poder estudiar posibles diferencias en la socialización laboral de ambos sexos al poder controlarse los aspectos de los puestos del trabajo y del ambiente organizacional. Finalmente, el hecho de que la muestra sea relativamente homogénea en cuanto al tipo de empresas a la que pertenecen a los sujetos puede conllevar una menor varianza en cuanto a las variables estudiadas y no aparecer relaciones que estaría presentes. Cabe citar como ejemplo el rango reducido de la variable edad como posible causa de la ausencia de relaciones con los elementos del significado del trabajo observados en otros estudios.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES



Conclusiones

1. No se obtiene evidencia empírica a favor de la hipótesis sobre el significado del trabajo acorde con la ética del trabajo en las sociedades industriales. Por el contrario, los participantes del estudio expresan un significado del trabajo consonante con la socialización experimentada en la llamada “excepción española”. La familia es la esfera más valorada, y el trabajo muestra una clara orientación instrumental. Los aspectos extrínsecos (paga) y sociales (relaciones interpersonales en el trabajo) se revelan como elementos valorados por los trabajadores de la muestra.
2. Tampoco se obtiene evidencia empírica a favor de la hipótesis sobre las representaciones sociales del trabajo como elemento expresivo y central en la vida de las personas. El análisis de las representaciones sociales refleja la instrumentalidad del trabajo para los participantes del estudio, así como su concepción del trabajo bajo la óptica del Estado de Bienestar, primando el derecho a un trabajo interesante, el derecho a la formación y la falta de acuerdo en tener que ahorrar para el futuro.
3. Los resultados ofrecen evidencia empírica a favor de la hipótesis sobre las representaciones sociales del trabajo y los estudios. Destacan los estereotipos característicos sobre el papel de los estudios ligado al hecho de poseer o no empleo: los estudios permiten acceder a mejores empleos y a un mayor estatus social.
4. En relación con la hipótesis sobre la percepción de la prejubilación, se manifiesta una dualidad aparentemente contradictoria: la prejubilación se asocia a los mayores y a la enfermedad, pero los prejubilados están estereotipados como personas felices y tranquilas. Las atribuciones actor-observador (efecto Harris-Jones) podrían explicar tal paradoja presente en el discurso de los sujetos.
5. Los participantes expresan niveles moderadamente altos en satisfacción laboral, con menores puntuaciones referidas al salario y a la estabilidad laboral, posiblemente relacionado con la cercanía del retiro a través de prejubilaciones. Las mayores puntuaciones en satisfacción corresponden a las relaciones interpersonales, de nuevo como uno de los aspectos más valorados por los participantes.
6. En relación con el bienestar psicológico, los sujetos muestran altos niveles de bienestar psicológico asociado a la subescala de autoestima, entre cuyas posibles causas se encontrarían el poseer un empleo estable con el que se está bastante satisfecho. La gran mayoría de la muestra expresa un apoyo social percibido normal según los criterios de Bellón, et al. (1996), lo que es indicativo de buenas redes familiares y de amigos.
7. Sobre los aspectos psicosociales referidos al ocio, a pesar de que los participantes expresaron una concepción tradicional sobre el retiro (una recompensa tras años, con una seguridad económica y vivir de manera tranquila), casi la mitad de los sujetos no poseen proyectos para esta etapa vital, y aquellos que los tienen expresan una continuidad en las actividades de ocio ya

desarrolladas en la actualidad. No parece existir una actitud de preparación hacia el retiro o la prejubilación.

8. No se obtiene apoyo empírico a la relación inversa entre edad y la importancia del trabajo. El rango reducido de edad puede no haber permitido la observación de relaciones más fuertes y claras entre ésta y la centralidad e implicación para el trabajo. Sí que se ha observado un aumento de la importancia del tiempo libre conforme aumenta la edad, que podría responder a la teoría de la desvinculación planteada por Cummings y Henry (1981).
9. No se ha obtenido evidencia empírica a favor de la hipótesis sobre una mayor importancia del trabajo por parte de los hombres. Varios estudios han mostrado que cuando ambos sexos desempeñan puestos de trabajo similares convergen en sus actitudes hacia el trabajo.
10. Se confirma la hipótesis sobre la mayor importancia dada a la familia y la participación social por parte de las mujeres. Los resultados parecen apoyar el modelo de género, es decir, la existencia de una socialización diferencial en los roles atribuidos a hombres y mujeres, coherente con el momento sociocultural en el que se produjo: los hombres como proveedores de los recursos económicos, las mujeres como cuidadoras de la familia y de las relaciones entre sus miembros.
11. No se registra apoyo empírico para la hipótesis sobre la mayor importancia del trabajo y el tiempo libre por parte de las personas con mayor nivel de estudios, tal y como se tiende a asumir en la literatura científica. Los resultados obtenidos confirmarían la falta de relaciones entre esta variable y la centralidad del trabajo tal y como expresan Happali (1988), Jones, et al. (1975), Peiro, et al. (1993), Ruh y White (1974) o Siegel y Ruh (1973). No obstante, esta falta de relación puede ser atribuida a problemas metodológicos tales como diferencias entre las muestras o la influencia de terceras variables.
12. Se confirma la hipótesis sobre la mayor importancia dada a la participación social por parte de los participantes con mayor nivel de estudios. Ello podría relacionarse con la influencia en las actitudes y percepción de las relaciones individuo-sociedad del hecho de haber realizado determinados estudios. La participación a través de instituciones y asociaciones se vería como un medio alternativo de autodesarrollo y expresión al margen del trabajo.
13. Se confirma la hipótesis sobre la ausencia de relaciones entre la importancia dada al trabajo y al tiempo libre en función de la categoría profesional. La ausencia de relaciones puede estar mediada por las características del puesto de trabajo: si en ambas categorías las características del puesto son similares, cabe esperar que no haya diferencias en la implicación con el trabajo.
14. Los resultados obtenidos no confirman la hipótesis sobre la ausencia de relaciones entre la importancia dada a la participación y la categoría profesional. Las mayores puntuaciones en los trabajadores de administración y laboratorio podrían reflejar la existencia de horarios distintos en cada categoría. Los turnos

rotatorios de los trabajadores de producción dificultarían la participación en dichas actividades y asociaciones.

15. No se registra evidencia empírica a favor de la relación entre la edad y las orientaciones normativas como deber y como derecho, lo que no es coherente con los estudios revisados al respecto. Puede que el uso de escalas diferentes a las empleadas en investigaciones que sí apoyan esta relación y el rango restringido de edades consideradas justifiquen en parte la ausencia de dicha relación.
16. No se obtiene apoyo empírico a favor de la hipótesis sobre el mayor acuerdo de los hombres con la dimensión normativa del trabajo como obligación, siendo estos resultados incoherentes con los realizados en contexto anglosajón (Feather, 1984; MOW, 1987) pero coincidentes con los realizados con muestras españolas (Calvo, et al., 2004; Peiró, et al., 1993). En este sentido, la teoría de la socialización ocupacional y de la localización diferencial en el mercado laboral en función del sexo proporcionaría una explicación más adecuada a las diferencias entre hombres y mujeres en actitudes y valores del trabajo.
17. Los resultados obtenidos no confirman la hipótesis sobre la ausencia de relaciones entre la orientación del trabajo como deber y el nivel de estudios. Aquellas personas con menor nivel de estudios muestran mayores niveles de acuerdo con el trabajo como deber. Ello reflejaría la posible relación entre nivel de estudios y categoría profesional y por extensión puestos de trabajo empobrecidos, lo que aumentaría la percepción de penosidad y de obligatoriedad del trabajo.
18. Los resultados obtenidos no permiten observar diferencias entre las dimensiones normativas del trabajo como derecho y como deber, y la categoría profesional. Estos resultados podrían deberse a niveles similares en cuanto a potencial motivador de los puestos de trabajo, por lo que no aparecerían diferencias.
19. No se observan diferencias estadísticamente significativas entre los distintos grupos de edad y la importancia dada a la paga, pero sí se registra un aumento de dicha importancia conforme avanza la edad. El salario se convertiría en un aspecto importante en el sentido en que aseguraría un período postlaboral sin problemas económicos.
20. Se confirma la hipótesis sobre la relación entre edad y resultados valorados del trabajo, más concretamente a mayor edad, mayor valoración del estatus como resultado valorado del trabajo. En este último caso, merced a la socialización laboral, mayor tiempo desempeñando un trabajo implicaría un mayor autoreconocimiento de la posición social y profesional.
21. No se obtiene evidencia empírica a favor de las hipótesis sobre una mayor preferencia de los hombres por la valoración instrumental del trabajo y sobre una mayor preferencia de las mujeres por los aspectos expresivos como resultados valorados del trabajo. En este sentido, los resultados no avalan la relación teórica esperada y encontrada en otros estudios, siendo lo más probable que dicha ausencia se deba a variables como la categoría profesional o el nivel

educativo. Si hombres y mujeres desempeñan puestos con similares características en cuanto al contenido del trabajo, es muy probable que no haya discrepancias en cuanto a los resultados valorados del mismo.

22. Los resultados muestran que las mujeres valoran más las relaciones y contactos interpersonales que los hombres, obteniéndose apoyo empírico a la hipótesis planteada. Este resultado puede deberse al tipo de socialización recibido desde el modelo del género. La orientación hacia la familia, el cuidado de los demás serían el resultado de una socialización diferencial en el marco de una sociedad tradicional donde el rol predominante es el de trabajador y pertenece al hombre. Las mujeres serían educadas en roles de esposa y madre, dándose mayor relevancia a la familia y la participación social.
23. No se encuentra evidencia empírica sobre la mayor valoración instrumental del trabajo por parte de los sujetos con menor nivel de estudios. Por el contrario, las personas con mayor nivel de estudios dan más importancia a la paga que aquellas con menor nivel de estudios. Las relaciones entre nivel educativo y orientación laboral pueden estar contaminadas por la influencia de la cualificación y el ambiente organizacional: en un mismo nivel profesional, aquellos con más estudios pueden esperar mejores salarios por la inversión hecha en su formación.
24. No se encuentra apoyo empírico a una mayor identificación con el rol laboral conforme aumenta la edad. Puede que el rango de edad no sea lo suficientemente amplio para hacer notar las posibles diferencias entre grupos.
25. Los resultados no apoyan la hipótesis sobre una mayor identificación con el rol laboral por parte de los hombres. La ausencia de relaciones podría deberse a que ambos sexos, si bien localizados en categorías profesionales diferentes, desempeñan tareas de parecido potencial motivador, por lo que las implicaciones para el trabajo derivadas serían semejantes (Fledberg y Glenn, 1979; Gómez-Mejía, 1983; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Sagaria, 1985; Simpson y Mutran, 1981; South, et al., 1982; Spitze y Waite, 1980).
26. No se obtiene evidencia empírica a favor de la hipótesis sobre una mayor identificación con el rol laboral por parte de los sujetos con mayor nivel de estudios, si bien dicha relación se encuentra documentada en la literatura analizada. La cualificación profesional y la categoría profesional podrían estar contaminando las relaciones entre el nivel de estudios y la identificación con el rol laboral.
27. No se confirma la hipótesis sobre la ausencia de relaciones entre la identificación con el rol laboral y la categoría profesional. Los trabajadores pertenecientes a producción se identifican más con el trabajo que sus homólogos de administración y laboratorio. En cierto sentido, los productos desarrollados desde estas empresas se crean en las plantas de producción, el lugar donde precisamente ejercen sus tareas estos trabajadores. Ello puede conllevar una mayor identificación con los resultados de su trabajo, una percepción de su influencia directa sobre dichos materiales.

28. Se confirma la hipótesis de la ausencia de relaciones entre el sexo y la satisfacción laboral. Dado que la presencia de mujeres se da en la categoría de administración y laboratorio, parecen no existir condiciones organizacionales y/o del puesto del trabajo que generen diferencias en la satisfacción global. El hecho de ser hombre o mujer no incide en la satisfacción laboral de estos trabajadores.
29. Se confirma la hipótesis sobre la carencia de relaciones entre la categoría profesional y la satisfacción laboral. En este sentido, los resultados no aclaran la confusión existente entre los estudios que encuentran relaciones entre satisfacción y categoría y antigüedad profesional, y los que no dan cuenta de dichas relaciones (Brush, et al., 1987).
30. No se encuentra apoyo empírico para la hipótesis entre el bienestar psicológico y el sexo, más concretamente, menores niveles de bienestar psicológico en las mujeres. De hecho, las mujeres obtienen un mayor bienestar medio que los hombres. Estos resultados son inconsistentes con la literatura revisada, en donde la mayoría de las investigaciones encuentran que las mujeres son las que tienen un menor bienestar psicológico (Banks y Jackson, 1982; Banks et al., 1980; Rodríguez, 1991, Warr y Jackson, 1983). El contexto organizacional y la ausencia de diferencias en satisfacción entre hombres y mujeres podrían explicar la similitud en el bienestar psicológico.
31. Se confirma la hipótesis sobre la ausencia de relaciones entre la categoría profesional y el bienestar psicológico. Los resultados muestran que los trabajadores de producción expresan mayores niveles de bienestar psicológico general que los empleados de administración y laboratorio. Estos resultados quizás podrían explicarse atendiendo al modelo vitamínico de Warr (1987). Las diferencias en bienestar psicológico pueden deberse a diferencias en las características ambientales de ambas categorías (oportunidades de control, oportunidad de desarrollar las destrezas personales, variedad, etc.).
32. La hipótesis sobre la disminución del apoyo social conforme aumenta la edad no obtiene evidencia empírica. Probablemente el rango limitado de edad contemplado no sea suficiente para poder reflejar los cambios que por edad se sufren en los niveles de apoyo social percibido. Muestras con diferencias mayores en cuanto a la edad podrían mostrar las variaciones experimentadas en el apoyo social en la línea de lo expresado en la literatura existente.
33. Se registra apoyo empírico a la hipótesis sobre mayores niveles de apoyo social en las mujeres en comparación con los hombres. Estos resultados están en la línea de los obtenidos por Bellón, et al. (1996) y por Matud, et al. (2002). En general, las mujeres parecen informar de más conductas y más disponibilidad de apoyo por parte de amigos, familiares, etc, con los que comunicar o consultar problemas o dificultades.
34. Se obtiene evidencia empírica para la hipótesis sobre la relación entre la centralidad del trabajo y los resultados expresivos del trabajo. Los resultados obtenidos muestran que la mayor correlación entre la centralidad relativa del trabajo y los resultados valorados del trabajo corresponde con el trabajo interesante de por sí. Este resultado sería coherente con lo expuesto por

Hackman y Oldham (1980): las características del trabajo que fomentan una mayor implicación para el trabajo están relacionados con el potencial motivador intrínseco del puesto de trabajo o contenido positivo del mismo. Aleem y Khandelwal (1988) también obtuvieron que las preferencias por los resultados del trabajo intrínseco se relacionaban positivamente con la implicación para el trabajo.

35. Los resultados confirman la relación entre la centralidad del trabajo y la satisfacción con el supervisor, con el sueldo, con la seguridad dada por el trabajo pero no con los contactos interpersonales en el trabajo. Posiblemente la ausencia de relaciones entre centralidad y algunos aspectos de la satisfacción laboral se deba a la disparidad de la muestra o a terceras variables como el contexto organizacional. En este estudio no se observa que la satisfacción con las relaciones en el trabajo se relacionara con la implicación, si bien los contactos interpersonales han sido una constante como valor y meta laboral más elegida por los sujetos.
36. En relación con la capacidad de pronóstico de los resultados valorados del trabajo sobre la centralidad del trabajo, tan sólo los resultados referidos al valor intrínseco del trabajo y la paga son predictores significativos sobre la centralidad, si bien el primero manifiesta una relación positiva frente a la relación negativa del segundo. Las características de los trabajos que potencian los aspectos intrínsecos, esto es, la realización personal a través del uso de habilidades, la autonomía, la variedad de tareas... conducirían a una mayor implicación frente a las recompensas extrínsecas -paga, horario- o sociales derivadas de los mismos, salvo en aquellos casos en los que se tenga una especial necesidad (por ejemplo, por motivos familiares) de los mismos (Gorn y Kanungo, 1980).
37. Sobre la capacidad de pronóstico de la satisfacción laboral sobre la centralidad del trabajo, ni la satisfacción global ni ninguna de las facetas estudiadas parecen predecir la centralidad del trabajo en los participantes del estudio. La ausencia de relaciones a la hora de predecir la implicación con el trabajo podría explicarse en virtud del carácter extrínseco de las facetas de la satisfacción laboral evaluadas.
38. Los factores obtenidos en el Análisis de Correspondencias Múltiples apoyarían la presencia en la sociedad española de diferentes discursos morales del trabajo, tal y como sostienen Crespo, et al. (1998), sobre todo el discurso de la coerción y el discurso de la obligación interiorizada. Estos discursos igualmente parecen guardar relación con el carácter intrínseco o extrínseco de las motivaciones laborales, en definitiva, de los aspectos laborales.
39. La relación entre los elementos intrínsecos del trabajo y la satisfacción laboral también emerge del Análisis de Correspondencias Múltiples. Las características intrínsecas del trabajo aparecen más ligadas a la satisfacción de los trabajadores. Estos resultados parecen coincidir con lo expresado en el modelo de características del puesto de trabajo (Hackman y Oldham, 1980) y la teoría bifactorial (Herzberg, 1959).

40. Los elementos del significado del trabajo no son independientes, sino que se configuran entre sí formando patrones de significado del trabajo. En el presente estudio aparece, en uno de los grupos observados, el patrón “pro-trabajo con motivación resignada” identificado por Crespo, et al. (2001). Para estas personas el trabajo y la familia son muy importantes, no están altamente motivados ni entusiasmados pero sí satisfechos con el trabajo. El trabajo tiene un sentido conformista, sin metas u objetivos laborales, y posiblemente muy ligado a la etapa tardía del desarrollo de la carrera, cuando se prevé la salida del mercado laboral.
41. Por otro lado, en los grupos obtenidos aparecen diferentes patrones o discursos del trabajo. El discurso de la coerción es el más presente, donde el trabajo es una necesidad, una obligación penosa de la que no puede sustraerse. En caso de tener dinero suficiente, se seguiría trabajando más por mantener el tiempo ocupado. El carácter alienante del trabajo aparece claramente mostrado en este discurso. Otro discurso que aparece es el de la obligación interiorizada, donde, a pesar de que el trabajo exige grandes cantidades de tiempo y esfuerzo, se realiza debido a la obligación hacia uno mismo y la familia, en el contexto del *ethos* capitalista.

Resumiendo, los resultados obtenidos muestran que los valores socioculturales impregnan lo que el trabajo significa para las personas, así como su importancia en comparación con otros roles o esferas de la vida. En consecuencia, el significado del trabajo de la muestra viene condicionada por la particular evolución del trabajo y su consideración en el contexto de la sociedad española, con claras ambigüedades e incoherencias procedentes de la herencia católica y la historia sociolaboral. La ética de las sociedades del trabajo parece estar más definidas desde los valores y evolución sociohistórica desarrolladas en la cultura de la ética protestante, por lo que no podrían ser aplicables a grupos y personas de otros países con historias y culturas diferentes, como por ejemplo con una fuerte tradición católica. En consecuencia, el estudio del significado del trabajo en el contexto español requiere de un mayor número de investigaciones con muestras españolas, ya que la inmensa literatura sobre significado del trabajo y valores laborales está realizada con muestras de países y culturas anglosajonas y protestantes, por lo que dicho conocimiento sería difícilmente aplicable a nuestro país.

Las características del puesto de trabajo inciden de manera especial en la formación, desarrollo y cambio del significado del trabajo. De la experiencia laboral, de la variedad de tareas o de la rutina, de la autonomía o la excesiva dependencia, de las oportunidades de aprender nuevas cosas o de la monotonía, se construye la definición de lo que es trabajar, como disfrutarlo o sufrirlo y las consecuencias del mismo: satisfacción laboral, implicación para el trabajo, compromiso laboral, productividad. En este sentido, modelos como el de Hackman y Oldham o teorías como la de Herzberg pueden indicar o preveer el tipo de significado y las preferencias laborales de las personas.

Valores sociolaborales, características del puesto de trabajo, aspectos de personalidad, etc., aportan información relevante sobre el significado del trabajo de las

personas. En consecuencia, los resultados apoyan que la perspectiva interaccionista (Drenth, 1991) sería de gran utilidad para conceptualizar y entender este constructo y su evolución a lo largo del tiempo. Persona y ambiente afectarían a la configuración del sentido y del valor de la actividad laboral.

Las representaciones sociales han demostrado ser una perspectiva enriquecedora para abordar el concepto del significado del trabajo. La aproximación cualitativa y la consecuente triangulación de datos permite abordar de manera más completa lo que significa el trabajo, permitiendo integrar tanto los aspectos cognitivos personales como el contexto social y las relaciones interpersonales donde se construye el sentido del trabajo.

Sobre las relaciones entre variables sociodemográficas y laborales y el significado del trabajo, posiblemente la inclusión de otras variables como el estado civil o la existencia de responsabilidades familiares hubieran permitido arrojar más luz sobre el significado del trabajo de los participantes. Estar casado o soltero, tener responsabilidades familiares o no pueden influir en la importancia dada a la familia y al trabajo y en los resultados valorados del trabajo. Del mismo modo los conflictos trabajo-familia o familia-trabajo inciden en la valoración particular del trabajo en hombres y mujeres.

Entre las limitaciones del estudio cabe destacar el método usado. Un diseño transversal permite describir las características de las personas y establecer relaciones entre ellas, pero es incapaz de establecer causalidades ni de verificar la evolución de las características de los participantes, como pueden ser los patrones de significado del trabajo. Por otro lado, la muestra se compone mayoritariamente de hombres, por lo que los resultados pueden estar viciados en este sentido, si bien se ha intentado, mediante los análisis oportunos, que dicha situación incida lo menos posible. Estudios con muestras más equilibradas de hombres y mujeres en la misma categoría profesional ayudarían a explorar de más manera más fidedigna las diferencias en la socialización laboral de ambos sexos, al controlarse los aspectos del puesto de trabajo y del contexto laboral.

Finalmente, la homogeneidad de la muestra, si bien permite el establecimiento de relaciones entre variables, puede a su vez implicar una menor varianza y pasar desapercibidas relaciones que sí existen en la realidad. El rango reducido de la edad podría ser la causa de la ausencia de relaciones entre dicha variable y los elementos del significado del trabajo encontradas en otros estudios.

CAPITULO VI: CONCLUSÕES



Conclusões

1. Relativamente à hipótese sobre o significado do trabalho partilhado com a ética do trabalho esperada para as sociedades industriais, os resultados não a confirmam. Os inquiridos manifestam um significado do trabalho coerente com a socialização na *excepción española*. A família é a esfera mais valorizada e o trabalho mostra uma forte natureza instrumental. Deste modo, os aspectos extrínsecos (salário) e sociais (relações interpessoais no trabalho) revelam-se como elementos com forte importância pelos profissionais da amostra.
2. No tocante à hipótese sobre as representações sociais do trabalho como elemento expressivo e central na vida dos inquiridos, também não se encontraram evidências empíricas. A análise das representações sociais reflecte a natureza instrumental do trabalho assim como a concepção do emprego, desde uma perspectiva do Estado de Bem-Estar, primando o direito à obtenção de um trabalho considerado pelo próprio como interessante, o direito à formação e, embora sem concordância por parte dos participantes, a questão relacionada com a necessidade de poupança face ao futuro.
3. No que concerne a hipótese sobre as representações sociais e o nível de instrução, os resultados confirmam esta relação. Deste modo, destacam-se os estereótipos sobre o papel da instrução na procura e obtenção de emprego, que se relacionam essencialmente com o facto da formação permitir o acesso a melhores posições laborais e a um elevado estatuto social.
4. Em relação à hipótese sobre a percepção face à reforma antecipada, manifesta-se uma dualidade aparentemente contraditória: a percepção face à reforma antecipada remete para os idosos e a(s) doença(s), contudo quanto a uma visão das pessoas que se reformam antecipadamente, a conotação relaciona-se com um estado de felicidade e tranquilidade. As atribuições actor-observador (efeito Harris-Jones) poderão proporcionar uma explicação face à contradição dos discursos.
5. Os inquiridos expressam níveis moderadamente elevados de satisfação no trabalho, com pontuações mais baixas no salário e na estabilidade no emprego, provavelmente relacionadas com o facto da reforma se apresentar enquanto acontecimento próximo. As pontuações mais elevadas correspondem às relações interpessoais, um dos aspectos mais valorizados pelos participantes.
6. Em relação ao bem-estar psicológico, os indivíduos revelam níveis elevados de bem-estar psicológico associado à dimensão da auto-estima. As possíveis explicações poderão relacionar-se com a existência de um emprego estável, que promove satisfação no próprio. Uma grande percentagem na amostra apresenta uma percepção de apoio social normal segundo os critérios de Bellón, et al. (1996), indicativo de boas redes familiares e sociais.
7. Sobre os aspectos psicossociais relativos ao tempo de lazer, apesar dos inquiridos expressarem uma concepção tradicional sobre a reforma (e.g., recompensa face aos anos de trabalho, estabilidade económica, ritmo de vida tranquilo), aproximadamente 50% dos indivíduos não possuem projectos para

esta etapa, e aqueles que evidenciaram, descreveram-nos como continuidade nas actividades de lazer e tempo livre já desenvolvidas na actualidade. Não parece haver uma atitude de preparação para a reforma.

8. No tocante à idade e importância do trabalho, os resultados não confirmam esta relação. A reduzida amplitude da faixa etária que participou neste estudo poderá não ter permitido a observação de relações mais fortes entre esta variável e a centralidade do trabalho. Observa-se um incremento da importância do tempo livre e de lazer conforme a idade aumenta, que se poderá interpretar recorrendo à perspectiva da teoria da desvinculação de Cummins & Henry (1981).
9. Não foram encontrados resultados que confirmem a hipótese relativa à variação da importância do trabalho consoante o género sexual. Embora alguns estudos mencionem uma maior valorização deste papel por parte dos homens, outras investigações mostraram que quando ambos sexos desempenham funções análogas no trabalho, as suas atitudes também são semelhantes.
10. Confirma-se a hipótese sobre a maior importância da família e da participação social por parte das mulheres. Os resultados parecem apoiar assim o modelo de género, ou seja, a existência de uma socialização diferente nos papéis, enquanto homens e mulheres, coerente com o momento sócio-histórico. Deste modo, os homens são os responsáveis pelo assegurar da função económica, enquanto as mulheres são as responsáveis pelo cuidar da família.
11. Os resultados não apoiam a hipótese que contempla a relação entre a importância do trabalho e do tempo livre por parte dos indivíduos, e os seus níveis de instrução. Observa-se uma ausência de relações entre a variável nível de escolaridade e a centralidade do trabalho (Happali, 1988; Jones, et al., 1975; Peiro, et al., 1993; Ruh y White, 1974; Siegel y Ruh, 1973). Esta ausência de relações pode ser atribuída a problemas metodológicos, como a heterogeneidade das amostras utilizadas ou a influência de outras variáveis não consideradas no processo.
12. No que concerne à hipótese relacionada com uma maior importância dada à participação social dos inquiridos, consoante o seu nível de instrução, os resultados confirmam este relacionamento. Deste modo, as pessoas com elevado nível de escolaridade revelam uma maior percepção das relações indivíduo-sociedade e uma atitude de maior envolvimento com o contexto comunitário. A participação em associações e instituições sociais, comunitárias ou políticas considera-se como um meio alternativo de auto-desenvolvimento, e uma expressão pessoal diferente da que é proporcionada pelo trabalho.
13. Confirma-se a hipótese sobre a não existência de relações entre a importância dada ao trabalho e ao tempo livre e de lazer, em função da categoria profissional. Esta ausência pode estar mediada pelas características da função exercida no trabalho. Assim, se em ambas as categorias as actividades inerentes à função são semelhantes, espera-se que não existam diferenças no envolvimento com o trabalho.

14. Os resultados obtidos não confirmam a hipótese sobre a ausência de relações entre a importância dada à participação social e a categoria profissional. Maiores pontuações evidenciadas nos profissionais de produção podem reflectir uma influência dos horários inerentes a cada categoria. Deste modo, os trabalhadores com turnos rotativos expressam mais dificuldades para participar nas actividades sociais.
15. No tocante à relação entre a idade e as normas sociais referentes ao trabalho, quer enquanto direito quer como dever, não se encontraram evidências empíricas. Pondera-se que o uso de escalas diferentes nesta investigação possa estar relacionado com este facto, bem como a pequena variabilidade nas faixas etárias estudadas.
16. Embora tenha sido hipotetizada a existência de uma relação entre a norma atribuída ao trabalho enquanto dever e o género masculino, os resultados não são coerentes com esta premissa. Existem investigações que não concordam com esta assunção (Feather, 1984; MOW, 1987), contudo outros estudos realizados com amostras espanholas (Calvo, et al., 2004; Peiró, et al., 1993) confirmam os resultados encontrados. A teoria da socialização ocupacional e da localização diferencial no mercado de trabalho em função do sexo poderá proporcionar uma explicação mais adequada para as diferenças, entre homens e mulheres, face às suas atitudes no trabalho.
17. Os resultados obtidos não confirmam a hipótese sobre a ausência de relações entre a norma relacionada com o dever da função de trabalho e o nível de instrução. Os inquiridos com nível baixo de escolaridade mostram maior concordância com o trabalho enquanto dever social. Tal poderá reflectir uma provável relação entre o nível de instrução e a categoria profissional e, por extensão, com postos de trabalho mais “empobrecidos”, o que aumentará a percepção de dever face ao trabalho.
18. Os resultados não permitem a observação de diferenças significativas entre as normas referentes ao trabalho, quer sejam enquanto um direito ou como um dever social, e a categoria profissional exercida. Considera-se que estes resultados podem dever-se a níveis semelhantes de potencial motivador relativamente aos postos de trabalho.
19. Não se observam diferenças estatisticamente significativas entre os vários grupos etários e a importância dada ao salário, mas observa-se um incremento da pertinência atribuída, conforme o aumento da idade. O vencimento converte-se num dos aspectos mais importantes face ao cálculo do valor monetário associado à reforma.
20. Confirma-se a hipótese sobre a relação entre a idade e os resultados valorizados no trabalho, mais concretamente, quanto maior a idade, mais elevada a importância do estatuto. Neste sentido, uma maior antiguidade no posto de trabalho associa-se a um maior auto-reconhecimento da própria posição social e profissional.

21. No tocante à hipótese que relaciona uma maior preferência dos homens pelos resultados instrumentais do trabalho, e uma maior preferência das mulheres pelos resultados expressivos, não se verifica esta relação. Neste estudo, este resultado, contrário ao observado noutras investigações, pode ser devido a outras variáveis como a categoria profissional ou o nível de instrução. Se homens e mulheres desempenham funções de trabalho semelhantes, provavelmente não existirão diferenças nos resultados valorizados.
22. Os resultados mostram que as mulheres valorizam mais as relações interpessoais no trabalho, comparativamente aos homens. Esta evidência pode dever-se à socialização recebida, segundo a perspectiva do modelo de género. Deste modo, as mulheres são educadas para assumir o papel de cuidadora da família, estando latente uma maior orientação para as relações sociais.
23. Não se encontraram evidências empíricas que suportem uma maior preferência pelos resultados instrumentais do trabalho, por parte de inquiridos com baixo nível de instrução. Os participantes com elevado nível de escolaridade atribuem mais importância ao salário recebido. As relações entre o nível de instrução podem estar contaminadas pela influência da qualificação profissional e do contexto de trabalho, ou seja, numa mesma categoria profissional, as pessoas com elevada instrução podem esperar um vencimento mais elevado, comparativamente a outros com níveis mais baixos de escolaridade.
24. Relativamente à relação entre o aumento da idade e uma maior identificação com as regras do trabalho, não se confirma esta hipótese. Mais uma vez, a homogeneidade da variação da idade pode ter condicionado a possibilidade de observação de diferenças entre grupos.
25. Os resultados não apoiam a hipótese elaborada relativamente a uma maior identificação com as regras do trabalho por parte dos homens. A ausência de relações poderá dever-se ao facto de ambos os sexos desempenharem tarefas e funções com um potencial motivador semelhante, apesar de se encontrarem em diferentes categorias profissionais (Fledberg y Glenn, 1979; Gómez-Mejía, 1983; Jurik y Halemba, 1984; Kanter, 1976; Sagaria, 1985; Simpson y Mutran, 1981; South, et al., 1982; Spitze y Waite, 1980).
26. Segundo a hipótese elaborada em relação ao efeito de uma maior identificação com as regras do trabalho por parte dos inquiridos com elevado nível de instrução, não se encontraram diferenças significativas, o qual não é consistente com os resultados obtidos noutros estudos. A qualificação profissional e a categoria profissional podem estar a influenciar as relações entre o nível de escolaridade e a identificação do indivíduo com o trabalho.
27. Embora na literatura não se identifiquem diferenças face à identificação com o papel laboral consoante categoria profissional, os resultados encontrados são discrepantes com os estudos revistos, uma vez que se detectaram diferenças significativas. Deste modo, a hipótese elaborada não se confirma. Os trabalhadores pertencentes à unidade de produção identificam-se mais com o seu trabalho do que os participantes que trabalham na secretaria. Os produtos fabricados nestas empresas elaboram-se de acordo com linha de montagem,

nas quais estas pessoas trabalham. Assim, tal pode implicar uma maior percepção face à sua influência sobre os produtos.

28. Confirma-se a hipótese sobre a ausência de relações entre o sexo e a satisfação no trabalho. Parecem não existir características organizacionais e/ou da função do trabalho que sustentem tais diferenças, pelo que ser homem ou mulher não tem influência sobre a satisfação no trabalho.
29. A hipótese sobre a ausência de relações entre a categoria profissional e a satisfação no trabalho também se confirma. Os resultados não oferecem um esclarecimento objectivo relativamente a esta relação, pelo que continua por confirmar a existência ou não desta diferença, tal como evidenciado noutros estudos (Brush, et al., 1987).
30. Relativamente à hipótese elaborada face aos níveis de bem-estar psicológico consoante o sexo, esta não se confirma. Os resultados são incoerentes com a literatura científica revista (Banks & Jackson, 1982; Banks, et al., 1980; Rodríguez, 1991; Warr & Jackson, 1983). O contexto organizacional e a ausência de diferenças na satisfação entre homens e mulheres poderá explicar a proximidade na pontuação encontrada nos níveis de bem-estar psicológico.
31. Confirma-se a hipótese sobre a ausência de relações entre a categoria profissional e o bem-estar psicológico. Os resultados mostram que os trabalhadores de produção expressam maiores níveis de bem-estar psicológico do que os trabalhadores da secretaria e do laboratório. Estes resultados podem ser explicados através do modelo de Warr (1987). As diferenças podem dever-se a divergências nas características ambientais de ambas as categorias profissionais (oportunidades de controlo, autonomia, variedade de tarefas...).
32. A hipótese sobre o menor apoio social conforme a idade aumenta, não se verificou. Provavelmente a baixa amplitude das faixas etárias revela-se insuficiente na reflexão das mudanças no apoio social, segundo a idade. Amostras com maior heterogeneidade ao nível etário podem assegurar estas diferenças, tal como registado na literatura científica.
33. No que concerne a hipótese sobre maiores níveis de apoio social mais elevados nas mulheres comparativamente aos homens, foi confirmada. Estes resultados são coerentes com os obtidos por Bellón, et al. (1996) e Maud, et al. (2002), nos quais as mulheres parecem manifestar mais relações e apoio por parte da família, amigos, etc.
34. Confirma-se a hipótese sobre a relação entre a centralidade e os resultados expressivos do trabalho. Deste modo, a correlação mais elevada encontrada corresponde à obtida entre a centralidade e quando o trabalho é interessante *per se*. Este resultado é coerente com a teoria de Hackman & Oldham (1980) na qual as características do trabalho que favorecem uma maior implicação neste estão relacionadas com o seu potencial motivador. Aleem & Khandelwal (1988) observaram que as preferências pelos resultados expressivos relacionavam-se positivamente com a implicação no trabalho.

35. Verifica-se a relação entre a centralidade do trabalho e a satisfação com o superior hierárquico, com o salário, com a estabilidade, mas não com os contactos interpessoais. Possivelmente a ausência de relações entre a centralidade e alguns aspectos da satisfação deve-se a diferentes amostras dos estudos e a outras variáveis, tal como o contexto organizacional.
36. Em relação à capacidade de prognóstico dos resultados valorizados no trabalho face à centralidade deste, a análise realizada verificou que o valor intrínseco e o salário são os preditores mais significativos, sendo que o primeiro apresenta uma relação positiva, enquanto o segundo revela uma diáde negativa. As características do trabalho conduzem a uma maior implicação neste, no que concerne as recompensas extrínsecas (vencimento) ou sociais derivadas dos mesmos, com excepção de situações onde exista uma necessidade especial (e.g., motivos familiares) (Gorn & Kanungo, 1980).
37. No tocante à capacidade de prognóstico da satisfação no trabalho sobre a sua centralidade, nenhum dos elementos da satisfação parecem determinar a centralidade do trabalho nesta amostra. A ausência de relações poderá explicar-se segundo a natureza extrínseca dos elementos da satisfação.
38. Os factores obtidos na Análise de Correspondências Múltiplas (ACM) apoiam a presença de diferentes discursos sobre o trabalho na sociedade espanhola (Crespo, et al., 1998), principalmente o de coerção e o discurso do dever interiorizado. Estes discursos parecem relacionar-se com as motivações intrínsecas e extrínsecas face ao trabalho.
39. Segundo os resultados da ACM, observa-se uma relação entre os elementos intrínsecos do trabalho e a satisfação revelada neste. As características da função parecem estar ligadas à satisfação. Estes resultados poderão apoiar o modelo de características da função (Hackman & Oldham, 1980) e a teoria bifactorial (Herzberg, 1959).
40. Os elementos do significado do trabalho não são independentes: configuram-se, formando padrões de significado neste contexto. Assim, dos grupos estudados destaca-se um *cluster* semelhante ao padrão “pro-trabajo com motivación resignada” observado por Crespo, et al. (2001). Para estes indivíduos, o trabalho e a família são importantes, e embora não estejam altamente motivados, revelam satisfação no trabalho. Mais ainda, para este grupo o trabalho tem um significado conformista, no qual carecem objectivos laborais, e provavelmente que relaciona-se com uma etapa profissional e uma possibilidade de ingresso na reforma.
41. Nos grupos estudados aparecem diferentes padrões do trabalho. O tipo relacionado com a coerção é o mais frequente, no qual o trabalho é uma necessidade, como que um dever penoso. As pessoas seguem o seu percurso laboral, mesmo quando possuem sustentabilidade financeira *per se*. A natureza de alienação do trabalho aparece claramente neste padrão. Outro grupo associa-se com o dever interiorizado, no qual o trabalho é considerado difícil, mas que sana uma necessidade financeira, ou se já, permite sustentar a família.

Em suma, os resultados obtidos mostram que os valores sócio-culturais impregnam a percepção das pessoas face ao sentido do trabalho, assim como a importância deste comparativamente a outros papéis da vida (família, lazer, etc.). Como consequência, o significado do trabalho nesta amostra é determinado pela evolução e consideração no contexto espanhol, condicionado pela tradição católica. A ética das sociedades do trabalho parece estar mais definida pelos valores e pela evolução da ética protestante do trabalho (Weber), e mais particularmente pelos contextos anglosaxónicos, sendo que não é aplicável a outros países com forte herança católica, como a Espanha. O estudo do significado do trabalho em populações espanholas necessita de ser potenciado, já que imensa literatura científica sobre neste âmbito tem sido produzida, em diferentes amostras, países e culturas, nas quais a ética protestante do trabalho é mais extensa.

As características da função do trabalho influenciam especialmente a formação, o desenvolvimento e a mudança do significado deste. É da experiência laboral, variedade ou monotonia das tarefas, da autonomia ou dependência, entre outros, que se constrói o significado que o trabalho representa para as pessoas, bem como é desfrutado ou repudiado, podendo originar diversos resultados finais: satisfação no trabalho, implicação no trabalho, compromisso laboral, produtividade, etc. Modelos como o de Hackman e Oldham, Warr, e teorias como a bifactorial de Herzberg, podem expressar as orientações que as pessoas manifestam no trabalho.

Os valores do trabalho, as características do posto laboral, os traços de personalidade, entre outros, concentram informações relevantes sobre o significado que o trabalho representa para as pessoas. Os resultados apoiam a perspectiva interaccionista (Drenth, 1991), que se revela de elevada pertinência para a compreensão e investigação do conceito de *significado do trabalho*.

As representações sociais demonstraram ser uma perspectiva útil para abordar este conceito. A aproximação qualitativa e a triangulação de dados permitiram compreender de modo mais claro o que o trabalho significa, integrando os elementos cognitivos individuais e as relações sociais, onde o sentido do trabalho é construído.

No que concerne as relações entre as variáveis sócio-demográficas e laborais, e o significado do trabalho, seria pertinente incluir outras tais como o estado civil ou a existência de responsabilidades familiares, uma vez que poderiam ajudar a compreender melhor o construto de significado. Ser-se casado ou ter-se filhos pode influir na importância que é dada à família e ao trabalho. Os conflitos trabalho-família ou família-trabalho dependem também da sua interpretação diferencial segundo o género.

Quando analisadas as limitações do presente estudo, uma das que pode ser considerada prende-se com o desenho utilizado. O *design* transversal permitiu descrever as características das pessoas e estabelecer relações entre elas, mas é redutor no estabelecer de relações de causalidade e no atestar da evolução das características dos inquiridos. Além disso, a amostra é composta maioritariamente por homens, pelo que os resultados podem estar “contaminados”, facto que foi considerado na análise de dados. Estudos com amostras mais equilibradas ao nível do género, bem como da categoria profissional, ajudariam a explorar o conceito do significado de trabalho em função do sexo.

Finalmente, a homogeneidade da amostra, embora permita o estabelecimento de relações entre variáveis, pode não facilitar a observação de outras que possivelmente existem. A reduzida amplitude da faixa etária pode ser uma das causas da ausência de relações entre esta variável e os elementos do significado do trabalho, que foram observadas noutros estudos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Referencias bibliográficas

- Achamamba, B., y Gopikumar, K. (1990). Locus of control and job involvement among men and women bank employees. *Indian Journal of Applied Psychology*, 27(1), 6-9.
- Adams, J. M. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 64, 422-436.
- Agassi, J. B. (1982). *Comparing the work attitudes of women and men*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.
- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Agulló, E., y Ovejero, A. (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Ahmad, S., y Khanna, P. (1992). Job stress and job satisfaction of middle level hotel employees. *Journal of Personality and Clinical Studies*, 8(1-2), 51-56.
- Aizpuru, M., y Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.
- Alcover, C. M. (2002). *El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*. Málaga: Aljibe.
- Alcover, C. M., Martínez-Iñigo, D., Rodríguez-Mazo, F., y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Aldag, R. J., y Brief, A. P. (1975). Some correlates of work values. *Journal Of Applied Psychology*, 60, 757-760.
- Aldag, R. J., y Brief, A. P. (1977). Age, work values, and employees reactions. *Industrial Gerontology*, 4, 192-197.
- Alderfer, C. P., y Guzzo, R. A. (1979). Life experiences and adults enduring strength of desires in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 24, 347-361.
- Aleem, S., y Khandelwal, P. (1988). Job involvement, perceived outcome importance: A study of dual career couples. *Indian Journal of Applied Psychology*, 25(2), 27-34.
- Allport. (1947). Scientific models and human morals. *Psychological Review*, 54(4), 182-192.
- Alonso, L. E. (1999). *Trabajo y ciudadanía*. Madrid: Trotta.
- Alonso, L. E. (2000). *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso-García, M. A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: Dos variables claves en orientación laboral. *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.

- Aminabhavi, V. A., y Dharanendriach, A. S. (1997). A study of factors contributing to job involvement of professionals. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 28(2), 109-112.
- Anderson, N. (1961). *Work and leisure*. London: Routledge & Kegan.
- Andreassi, A. (2004). *Arbeit Macht Frei. El trabajo y su organización en el fascismo (Alemania e Italia)*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Andrisani, P. J., y Shapiro, M. B. (1978). Women's attitudes towards their jobs: Some longitudinal data on a national sample. *Personnel Psychology*, 31, 15-34.
- Ansart, P. (1971). *Sociología de Saint-Simon*. Barcelona: Península.
- Anthony, P. D. (1977). *The ideology of work*. London: Tavistock.
- Arciniega, L., y González-Fernández, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Arciniega, L., y González-Fernández, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50.
- Arendt, H. (1975). *La condición humana*. Barcelona: Seix Barral.
- Argyle, M. (1972). *The social psychology of work*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., y Liao, H. (2004). Work Centrality and Post-Award Work Behavior of Lottery Winners. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 138(5), 404-420.
- Backer, N. A., Jacobs, K., y Tickle-Degmen, L. (2003). A methodology for developing evidence about meaning in occupation: Exploring the meaning of working. *Pro Quest Psychology Journals*, 23(2), 57-66.
- Bahtijarevic-Siber, F. (1980). *Sociopsychological aspects of alienation in the socialist society*. University of Zagreb, Zagreb.
- Banks, M. (1987). Consecuencias psicológicas del desempleo juvenil. En J. M. Peiró y M. D. Moret (Eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo* (pp. 157-176). Valencia: Nau Llibres.
- Barker, D. G. (1992). Changing Social Values in Europe. *Business Ethics: An European Review*, 1(2), 91-103.
- Barker, R. (1968). *Ecological Psychology*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Bartol, K. M. (1976). Relationship of sex and professional training area to job orientation. *Journal Of Applied Psychology*, 61, 368-370.
- Bartol, K. M., y Manhardt, P. J. (1979). Sex differences in job outcomes preferences: Trends among newly hired colleague graduates. *Journal Of Applied Psychology*, 64, 477-482.
- Baudrillard, J. (1974). *La sociedad del consumo*. Barcelona: Plaza y Janés.

- Bauman, Z. (1998). *Work, consumption and the new poor*. Buckingham: Open University Press.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza.
- Bell, D. (1977). *Las contradicciones del capitalismo*. Madrid: Alianza.
- Bennet, N. (1989). Stress among employee assistance program administrators: The influence of role and organizational characteristics. *Journal of Drug Issues*, 19(3), 403-418.
- Beretta, C. (1995). *Il lavoro tra mutamento e riproduzione sociale. Indagine sugli atteggiamenti verso il lavoro in 11 nazioni*. Milán: Franco Angeli.
- Berger, J., y Luckman, T. (1966). *The social construction of reality*. New York: Anchor.
- Berger, P. S. (1986). Differences in importance of and satisfaction from job characteristics by sex and occupational type among Mexican-American employees. *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), 203-213.
- Bergere, J. (1989). Las actitudes ideológico-políticas de los jóvenes madrileños en situación de desempleo: Un análisis cualitativo. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico* (pp. 25-56). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Beutell, N. J., y Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Beutell, N. J., y Wittig, B. U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- Beveridge, W. (1944). *Pleno empleo en una sociedad libre*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1989).
- Beynon, H., y Blackburn, R. M. (1972). *Perceptions of Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bhargava, S., y Kelkar, A. (2000). Prediction of job involvement, job satisfaction and empowerment from organizational structure and corporate culture. *Psychological Studies*, 45(1-2), 43-50.
- Bhatt, D. J. (1997). Job stress, job involvement and job satisfaction of teachers: A correlational study. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 28(2), 87-94.
- Bielby, D. D. (1978). Career sex atypicality, and career involvement of college educated women: Baseline evidence from the 1960s. *Sociology of Education*, 51, 7-28.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad. En J. M. Blanch, J. M. Espuny, C. Gala y A. Martín-Artiles (Eds.), *Teoría de las relaciones laborales* (pp. 19-48). Barcelona: UOC.
- Blau, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Oxford: Chicago University Press.

- Blauner, B. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Block, J. H. (1973). Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 28, 512-526.
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 53 (6), 456-459.
- Blustein, D. L. (1988). The relations between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 345-357.
- Bordin, E. S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. En D. Brown y L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2ª ed., pp. 102-144). San Francisco: Jossey Bass.
- Bordin, E. S. (1994). Intrinsic motivation and the active self: convergence from a psychodynamic perspective. En M. Savickas y R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 53-61). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Brass, D. J. (1985). Men's and women's networks: A study of interaction patterns and influence in an organization. *Academy of Management Journal*, 28, 327-343.
- Braude, I. (1975). *Work and wonders: A sociological analysis*. New York: Praeger Publishers.
- Braverman, H. (1983). Trabajo y fuerza de trabajo. En L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 129-139). Madrid: Alianza.
- Bray, D. W., Campbell, R. J., y Grant, D. L. (1974). *Formative years in business: A long-term A.T.T. study of managerial lives*. New York: Wiley.
- Brenner, O. C., Blazini, A. P., y Greenhaus, J. H. (1988). An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336-344.
- Brief, A. P., y Aldag, R. J. (1975). Male - female differences in occupational attitudes within a majority group. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 305-314.
- Brief, A. P., y Oliver, R. L. (1976). Male - female differences in work attitudes among retail sales managers. *Journal Of Applied Psychology*, 61, 526-528.
- Brief, A. P., Rose, G. L., y Aldag, R. J. (1977). Sex differences in preferences for job attitudes revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 645-646.
- Brown, B. L. (1998). *Career mobility. A choice of necessity?* Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education.
- Brown, S. P., y Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Buchholz, R. A. (1978). An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society. *Journal Of Applied Psychology*, 63, 219-227.

- Burke, R. J. (1966). Differences in perception of desired job characteristics of the opposite sex. *Journal of Genetic Psychology*, 109, 27-28.
- Busch, P., y Busch, R. (1978). Women contrasted to men in the industrial salesforce: Job satisfaction, values, role clarity, performance, and propensity to leave. *Journal of Market Research*, 15, 438-488.
- Büssing, A. (1992). A dynamic view of job satisfaction in psychiatric nurses in Germany. *Work and Stress*, 6, 239-259.
- Byrne, D. G., y Reinhart, M. I. (1995). Type A behaviour in the Australian working population. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 29(2), 270-277.
- Calvo, A. (2002). *El significado del trabajo desde la perspectiva de las diferencias de sexo/género: modelo del género, modelo del trabajo y modelo integrado*. Universidad de Granada, Granada.
- Calvo, A., Aguilar, M. C., y García-Martínez, M. A. (2004). Diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo: el trabajo como derecho y como obligación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 47-64.
- Campbell, R. E., y Hefferman, J. M. (1983). Adult vocational behavior. En B. Walsh y S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (Vol. 1, pp. 223-260). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Canessa, M. (2000). *El bien nacer. Limpieza de oficios y limpieza de sangre: raíces ibéricas de un mal latinoamericano*. Montevideo: Taurus.
- Carboni, C. (1991). *Lavoro e culture del lavoro*. Bari: Laterza.
- Carro, A. J. (1977). *Historia Social del Trabajo*. Barcelona: Bosch.
- Cartier, M. (1984). *Le travail et ses représentations*. París: Archives Contemporaines.
- Castel, R. (1995). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz (Ed.), *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (pp. 55-86). Barcelona: Gedisa.
- Castells, M. (2000). *La Sociedad Red* (2ª ed.). Madrid: Alianza.
- Castillo, J. (1989). La valoración del trabajo en la sociedad del consumo. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico* (pp. 85-94). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Cattell, R. B., y Gibbons, B. D. (1968). Personality factor structure of the combined guilford and Cattell Personality Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9(1), 107-120.
- Centers, R., y Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal Of Applied Psychology*, 50 (3), 193-197.

- Cerrato, J., Villareal, M., Ugarteburu, I., Apodaka, E., y Rubio, E. (2003). Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13(2), 79-123.
- Cervantes, L. (2007). La ética calvinista: una introducción a sus aspectos teóricos y prácticos. *Teología y Cultura*, 4(8), 35-45.
- Chartrand, J. M. (1996). Linking theory with practice. A Sociocognitive interactional model for career counseling. En M. Savickas y B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 121-134). Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: working values and values that work*. New York: Amacom.
- Cherrington, D. J. (1989). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Cherrington, D. J., y England, J. L. (1980). The desire for an enriched job as a moderator of the enrichment-satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(1), 139-159.
- Choudry, S. (1988). Occupational level and job involvement: A comparative study of public and private sectors employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 14(1), 61-66.
- Chruden, H. J., y Sherman, A. W. (1980). *Readings in personnel management: The utilization of human resources* (5ª ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Chusmir, L. H., y Koberg, C. S. (1988). A look at sex differences in the relationship between religious beliefs and work-related attitudes. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(1), 37-48.
- Cifre, E., Martínez, I., Llorens, S., y Salanova, M. (2000). Patrones de significado del trabajo, características del puesto y bienestar psicológico en trabajadores de producción. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, XXII(1-2), 93-112.
- Claes, R. (1987). La centralidad en el trabajo en la vida de los jóvenes. En J. M. Peiró y M. D. Moret (Eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo* (pp. 81-100). Valencia: Nau Llibres.
- Claes, R., Coetsier, P., Ruiz-Quintanilla, S. A., Wilpert, B., Andriessen, E., y Drenth, P. J. D. (1984). Meaning of Working: A Comparison between Flanders, Germany and the Netherlands. En A. M. Koopman y R. A. Roe (Eds.), *Work and Organizational Psychology - European Perspectives* (pp. 57-76). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Claes, R., y Ruiz-Quintanilla, S. A. (1995). Work meaning patterns in early career. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. L. Meliá y O. Luque (Eds.), *Work and organizational psychology: European contributions of the nineties* (pp. 111-123). Erlbaum (UK): Taylor y Francis.
- Cohn, R. M. (1979). Age and satisfaction from work. *Journal of Gerontology*, 34, 264-272.
- Comrie, S. M. (1985). Teach employees to approach retirement as a new career. *Personal Journal*, 64, 106-108.

- Cook, J., y Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Cooney, T. M., y Uhlenberg, P. (1991). Changes in work-family connections among highly educated men and women: 1970 to 1980. *Journal of Family Issues*, 12(1), 69-90.
- Cooper, C. (2002). *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York: LEA.
- Corominas, J., & Pascual, J. A. (1981). *Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*. Madrid: Gredos.
- Cotton, L., Bynum, D. R., y Madhere, S. (1997). Socialization forces and the stability of work values from late adolescence to early adulthood. *Psychological Reports*, 80 (1), 115-124.
- Coyle-Shapiro, J., y Kessler, I. (1998). The psychological contract in the UK public sector: Employer and employee obligations and contract fulfillment. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 58, 1-7.
- Coyle-Shapiro, J., y Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *The Journal of Management Studies*, 37(7), 904-930.
- Coyle-Shapiro, J., y Neuman, J. (2004). Individual Dispositions and the Psychological Contract: The Moderating Effects of Exchange and Creditor Ideologies. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 150-164.
- Cragin, J. P. (1983). The nature of importance perceptions: A modelo of a cognitive model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 31(2), 262-276.
- Crespo, E., Bergere, J., Torregrosa, J. R., y Álvaro, J. L. (1998). Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo. *Sociología del Trabajo*, 33, 51-70.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology. The study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling. Models, methods and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Cron, W. L., y Slocum, J. W. (1986). The influence of career stages on sales people's job attitudes, work perceptions and performance. *Journal of Market Research*, 23(2), 119-129.
- Cumming, E., y Henry, W. (1981). *Growing Old: The process of disengagement*. New York: Basic Books.
- Daftmar, C. N. A. (1997). Occupational stress, organizational commitment and job involvement in satta, rajas and tamas personality types. *Journal of Indian Psycholgy*, 15(1-2), 44-52.
- Dawe, A. (1973). The Underworld View of Erving Goffman. *British Journal of Sociology*, 24, 246-253.

- Dawis, R. V. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. En M. Savickas y R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 33-43). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Dawis, R. V., y Lofquist, L. H. (1977). Personality style and the process of work adjustment. En H. J. Peters y J. C. Hansen (Eds.), *Vocational guidance and career development - Selected readings* (3ª ed., pp. 329-335). New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- De Grazia, S. (1962). *Of Time, Work, and Leisure*. New York: The Twentieth Century Fund.
- De Jesús, M., y Ordaz, M. G. (2006). El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. *Segunda Época*, XXV(2), 64-77.
- De la Garza, E. (2000). El fin del trabajo o el trabajo sin fin. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 755-774). Méjico: Fondo de Cultura Económica.
- De Leo, D., Caracciolo, S., Baserga, M. M. A., y Molinari, S. (1987). Self-reported Type A behavior and marital status. *Psychological Reports*, 60(1), 105-106.
- De Ruggiero, G. (1973). *El concepto de trabajo en su génesis histórica*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Depolo, D., y Sarchielli, G. (1987). *Psicologia della Dissocupazione*. Bologna: Il Mulino.
- Devos, T., y Deschamps, J. C. (1996). Relaciones entre identidad social e identidad personal. En J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps y S. Worchel (Eds.), *Identidad social: aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos* (pp. 39-56). Valencia: Promolibro.
- Díaz-Vilela, L. (1997). Second order empiric structure of the meaning of work from a Spanish sample. *European Review of Applied Psychology*, 47(3), 215-233.
- Díaz-Vilela, L. (1994). *Estructura y Antecedentes del Significado del Trabajo*. Universidad de La Laguna, La Laguna.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 45(1), 34-43.
- Díez, F. (2001). El discurso del trabajo en el Siglo de las Luces. *Sociología del Trabajo*, 42, 119-145.
- Doise, W. (1986). *Levels of explanation in social psychology* (E. Mapstone, Trans.). New York: Cambridge University Press.
- Donald, M., y Havighurst, R. (1959). The meanings of leisure. *Social Forces*, 37, 355-360.
- Drenth, P. J. D. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2&3), 125-133.
- Drury, E. (1993). *Age discrimination against older workers in the European Community*. Londres: Eurolink Age.

- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica, (Extra-Série)*, 549-557.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the "central life interest" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Dubin, R., y Champoux, J. E. (1977). Central life interest and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(2), 366-377.
- Dubin, R., Hedley, R. A., y Taveggia, T. (1976). Attachment to work. En R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organizational and society* (pp. 281-342). Chicago: Rad McNally.
- Ducker, D. G. (1980). The effects of two sources of role strains on women physicians. *Sex Roles*, 6, 549-559.
- Durán, J. F. (2006). Durkheim y Saint-Simon: La construcción del ideario de la sociedad del trabajo y las nuevas paradojas de las sociedades tardo-modernas. *Athenea Digital*, 9, 152-167. Descargado de <http://antalya.uab.es/athenea/num9/duran.pdf>
- Durkheim, E. (1893). *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.
- Eagly, A. H., y Chaiken, S. (1992). *The psychology of attitudes*. San Diego, CA: Harcourt Brace Janovich.
- Eisemberg, R., Huntington, R., Hutchinson, S., y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Elizur, D., y Sagic, A. (1999). Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 73-87.
- Eloy, D. F., Everett, J. E., y Flynn, W. R. (1991). An examination of the correlates of job involvement. *Group and Organization Studies*, 16(2), 160-177.
- England, G. W. (1975). *The manager and his values: An international perspective from the United States, Japan, Korea, India and Australia*. Cambridge: Ballinger.
- England, G. W. (1988). The variety of work meanings - USA, Germany and Japan. In T. De Keyser, T. Ovale, B. Wilpert & S. A. Ruiz-Quintanilla (Eds.), *The meaning of work and technological options* (pp. 37-44). New York: John Wiley & Sons.
- England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA: Recent Changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2&3), 111-124.
- England, G. W., Coetsier, P., y Claes, R. (1987). Work Centrality. En MOW (Ed.), *The meaning of working* (pp. 79-90). London: Academic Press.
- England, G. W., y Harpaz, I. (1990). How working is defined: National contexts and demographic and organizational role influences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 253-266.
- Esping-Andersen, G. (1990). *Los tres mundos del Estado de Bienestar*. Valencia: Alfons el Magnànim.
- Ester, P., Halman, L., y De Moor, R. (1994). *The Individualizing Society. Values Change in Europe and North America*. Tilburg: Tilburg University Press.

- Etzioni, A. (1979). Work in the American future. Reindustrialization or quality of life. En C. Kerr y J. M. Rosow (Eds.), *Work in America: The decade ahead* (pp. 27-34). New York: Van Nostrand.
- Etzioni, A. (1999). *Essays in Socio-Economics*. Berlin: Springer.
- Evans, M. G., Kiggundu, M. N., y House, R. J. (1979). A partial test and extension of the job characteristics model of motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 24, 354-381.
- Fagin, L., y Little, M. (1984). *The forsaken families*. Harmondsworth: Penguin.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 362-390.
- Farrell, D., y Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(1), 78-95.
- Faunce, W. (1968). *Social problems of an industrial civilization*. New York: MacGraw-Hill.
- Fayram, E. S. (1998). The effect of program unit and organization-wide culture on job satisfaction of registered nurses in mental health organizations. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 59(5B), 2122.
- Feather, N. T. (1984). Masculinity, femininity, psychological androgyny and the structures of values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 604-620.
- Feldberg, R. L., y Glenn, E. N. (1979). Male and female: job versus gender models in the sociology of work. *Social Problems*, 26(5), 524-538.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing Careers in Organization*. Illinois: Scott, Foresma and Co.
- Feldman, D. C., y Arnold, H. J. (1978). Position choice: Comparing the importance of job and organizational factors. *Journal Of Applied Psychology*, 63, 706-720.
- Fernández, J. J., Grego, A., y Alcover, C. M. (2008). Relaciones entre factores sociodemográficos, motivación hacia el retiro temprano y satisfacción en la vida postlaboral: análisis exploratorio en una muestra de prejubilados españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(3), 417-439.
- Ferreira, J. H. (1993). *El compromiso de la orientación escolar y profesional con los cambios de la sociedad*. Paper presented at the V Seminario Iberoamericano de Orientación, Tenerife.
- Filippi, G., Zubieta, E., Calvo, V., Napoli, M. L., Ceballos, S., Iun, Y., et al. (2007). Centralidad, valores y ética protestante del trabajo en población urbana ocupada. *Anuario de Investigación (Fac.Psi.Univ.B.Aires)*, 14, 51-60. Descargado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuinv/v14/v14a05.pdf>
- Fineman, S. (1987). *Unemployment: Personal and social consequences*. London: Tavistock.
- Firth, R. (1948). Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, 22, 94-102.

- Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior*. Reading: Addison-Wesley.
- Forteza, J. A., y Prieto, J. M. (1991). Aging and work behavior. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2ª ed., pp. 447-483). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Fox, M., y Hesse-Biber, s. (1984). *Women at work*. Palo Alto CA: Mayfield.
- Frese, M. (1982). Occupational Socialization and Psychological Development. An underemphasized Research in Industrial Psychology. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 209-224.
- Fresko, B., Kfir, D., y Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Friedman, E., y Havighurst, R. (1954). *The Meaning of Work and Retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Friedman, G. (1961). *The Anatomy of Work*. London: Heinemann.
- Fromm, E. (1970). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*. Méjico: Fondo de Cultura Económica.
- Frone, M. R., y Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 45-53.
- Fryer, D. M., y Payne, R. L. (1984). Working Definitions. *Quality of Work Life*, 1, 13-15.
- Furham, A. (1982). The protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 277-285.
- Furham, A. (1990). *The protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- Furham, A., Brewin, C. R., y O'Relley, H. (1994). Cognitive style and attitudes to work. *Human Relations*, 47(12), 1509-1521.
- Furham, A., Sadka, V., y Brewin, C. R. (1992). The development of an occupational attributional style questionnaire. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 27-39.
- Gadourek, I. (1982). *Social change as redefinitions of roles. A study of structural and causal relationship in the Netherlands of the seventies*. Assen: Van gorcum.
- Gannon, L., y Hendrickson, A. (1973). Career orientation and job satisfaction among working wives. *Journal Of Applied Psychology*, 57, 339-340.
- Garayalde, I. (1996). *Indicadores del mercado de trabajo. Análisis de las fuentes de información e indicadores ocupacionales*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- García-Martínez, M. A., y Berrios, M. P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema*, 11(2), 357-366.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J. M., y Prieto, F. (1997). *Capital Humano. La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación Bancaja.

- Gardell, B. (1971). Alienation and mental health in the modern industrial enviroment. En L. Levi (Ed.), *Society, stress and disease* (Vol. I, pp. 148-180). Oxford: Oxford University Press.
- Garzón, A., y Garcés, J. (1981). Hacia una conceptualización del valor. En A. Rodríguez-Fernández y J. Seoane (Eds.), *Tratado de Psicología General* (pp. 365-407). Madrid: Alhambra.
- Gergen, K. J. (1989). Social Psychology and the Wrong Revolution. *European Journal of Social Psychology*, 19, 463-484.
- Ghosh, G., y Deb, S. (1983). The role of tenure of service on job involvement with reference to self-esteem. *Managerial Psychology*, 4(1-2), 51-58.
- Gil-Rodríguez, F., y Alcover, C. M. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *The Personnel and Guidance Journal*, 30(8), 491-494.
- Goldberg, A. (1989). *Viellissement de la population salaries et travail*. Dublin: Fondation européenne pour l'ameloration des conditions de vie et de travail.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illnes by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illnes*. London: University Press.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., y Platt, J. (1968). *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gómez-Mejía, L. R. (1983). Sex differences during occupational socialization. *Academy of Management Journal*, 26, 492-499.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (3ª ed.). Madrid: Prentice-Hall.
- González-Muñiz, M. A. (1975). *Una aproximación a la historia social del trabajo en Europa*. Madrid: Ediciones Júcar.
- Goodale, J. G., y Hall, D. T. (1976). Inhering a career: The influence of sex, values, and parents. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 19-30.
- Goodman, J., y Hoppin, J. (1988). *Adult career counseling - new clients. Highlists: An ERIC/CAP Digest*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Counseling and Personnel Services.
- Gorn, G. J., y Kanungo, R. N. (1980). Job involvement and motivation: Are intrinsically motivated manegers more job involved? *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(2), 265-277.
- Gorz, A. (1964). *Historia y enajenación*. Méjico: Fondo de Cultura Económica.
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Gorz, A. (2000). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

- Gould, S., y Werbel, J. D. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. *Journal Of Applied Psychology*, 68, 313-319.
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Gracia, F. J., Salanova, M., Prieto, F., y Peiró, J. M. (1990). *Definiciones del trabajo en la incorporación de los jóvenes a su primer empleo: Adaptación del "Definitions of Work" (MOW-International Research Team, 1987)*. Comunicación presentada al III Congreso Nacional de Psicología Social, Santiago de Compostela.
- Gracia, F. J., Salanova, M., Rodríguez, I., Ripoll, P., Palací, F., y Prieto, F. (1995). Las definiciones del trabajo en jóvenes durante sus primeros años de empleo. *Ciencia Psicológica*, 1, 11-23.
- Graddick, M., y Farr, J. (1983). Professionals in scientific disciplines: sex-related differences in working life families. *Journal Of Applied Psychology*, 68, 641-645.
- Greenberg, J. (1977). The Protestant work ethic and reactions to negative performance evaluations on a laboratory task. *Journal Of Applied Psychology*, 62(6), 682-690.
- Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3(1), 95-98.
- Grego, A., y Alcover, C. M. (2004). La experiencia de prejubilación como fenómeno psicosocial: estado de la cuestión y propuesta de un marco teórico para la investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 291-336.
- Guest, R. H. (1962). *Organizational change: The effect of successful leadership*. London: Tavistock.
- Guillemard, A. M. (1992). Edad, empleo y jubilación: Nuevos datos internacionales. *Papers*, 40, 35-56.
- Guion, R. M., y Landy, F. J. (1972). The meaning of work and the motivation to work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(2), 308-339.
- Gurin, G., Veroff, J., y Feld, S. (1960). *Americans view their mental health*. New York: Basic Books.
- Hackett, G., Lent, R. W., y Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 3-38.
- Hackman, J. R., y Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal Of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences. University of Yale.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal Of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading MA: Addison-Wesley.

- Hall, D. T. (1976). *Career Management*. New York: Driden Press.
- Hall, D. T., y Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal Of Applied Psychology*, 60(2), 201-210.
- Hall, D. T., y Nougaim, K. E. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organization setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 12-35.
- Hall, D. T., Schneider, B., y Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identificacion. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Hall, R. H. (1986). *Dimensions of Work*. Beverly Hills, California: Sage.
- Hammer, T. H., Landau, J., y Stern, R. N. (1981). Absenteeism when workers have a choice: The case of employee ownership. *Journal Of Applied Psychology*, 66, 561-573.
- Hanlon, M. D. (1986). Age and commitment to work: A literature review and multivariate analysis. *Research on Aging*, 8(2), 289-316.
- Happali, A. B., y Mallappa, K. R. (1988). Job involvement and its correlates among bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 14(1), 56-60.
- Harding, S. D., y Hikspoors, F. J. (1995). New work values: in theory and practice. *International Social Science Journal*, 145, 441-455.
- Harpaz, I. (1989). Non-financial employment commitment: A cross-national comparison. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2), 147-150.
- Harpaz, I. (1990). *The Meaning of Work in Israel: Its Nature and Consequences*. New York: Praeger.
- Harris, C. T., y Earle, J. R. (1986). Gender and work values. Survey findings from working class sample. *Sex Roles*, 15, 487-494.
- Hearnshaw, L. S. (1954). Attitudes to work. *Occupational Psychology*, 28, 129-139.
- Heaven, P. C. L. (1994). Occupational attributional style and attitudes to work: An Australian study. *Australian Psychologist*, 29(1), 57-61.
- Herman, J. B., Dunham, R. B., y Hulin, C. L. (1975). Organizational structure, demographic characteristics and employee responses. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 206-232.
- Herman, J. B., y Hulin, C. L. (1972). Studing organizational attitudes from individual and organizational frames of reference. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 83-108.
- Herzog, R. A., & Bachman, J. G. (1982). *Sex-role attitudes among high school senior. Views about work and family roles*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Hewstone, M. (1992). *La atribución causal: de los procesos cognitivos a las creencias colectivas*. Barcelona: Paidós.
- Hewstone, M., y Jaspars, J. (1984). Social dimensions of attribution. En H. Tajfel (Ed.), *The social dimension* (Vol. 2, pp. 379-404). Cambridge: CUP.

- Hirsch, F. (1977). *Social Limits in Growth*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments* (3ª ed.). Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holley, W. H., Feild, H. S., y Holley, B. B. (1978). Age and reactions to jobs: An empirical study of paraprofessional workers. *Aging and Work*, 1, 33-40.
- Hulin, C. L., y Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and workers responses. *Psychological Bulletin*, 69, 41-65.
- Humphrys, P. (1981). The effect of importance upon the relation between perceived job attributes, desired job attributes and job satisfaction. *Australian Journal of Psychology*, 33, 121-133.
- Hunt, S. W., y Paul, P. N. (1974). The relationship of age, tenure and job satisfaction in males and females. *Academy of Management Journal*, 18, 690-702.
- Ibañez, T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana*. Barcelona: Sendai.
- Ibañez, T. (1990). *Aproximaciones a la psicología social*. Barcelona: Sendai.
- Imel, S. (1996). *Myths and realitites: Older workers*. Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education.
- Inglehart, R. (1977). *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Inglehart, R., y Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(1), 19-51.
- Jaccard, P. (1960). *Historia social del trabajo*. Barcelona: Plaza & Janés, 1977.
- Jackson, S. E., y Shuler, R. S. (1990). Human Resource Planning. Challenges for Industrial/Organizational Psychologist. *American Psychologist*, 45(2), 223-239.
- Jagdish, J. (1984). Education and job involvement. *Perspectives in Psychological Researches*, 7(2), 29-31.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis sociopsicológico*. Madrid: Morata.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., y Zeisel, H. (1933). *Marienthal: The sociology of an unemployed community*. London: Tavistock, 1972.
- Jamal, M., y Baba, V. V. (1991). Type A behavior, its prevalence and consequences among women nurses: An empirical examination. *Human Relations*, 44(11), 1213-1228.
- Jaspars, J., y Hewstone, M. (1990). Social categorization, collective beliefs, and causal attribution. En C. Fraser y G. Gaskell (Eds.), *The social psychology study of widespread beliefs* (pp. 121-141). Oxford: Oxford University Press.

- Jiménez, F. (1985). *Psicología Social*. Madrid: UNED.
- Jones, A. P., James, L. R., y Bruni, J. R. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 60, 146-149.
- Joshi, G. (1998). Job satisfaction, job involvement and work involvement among the employees of private and public sector. *Psychological Studies*, 43(3), 85-90.
- Joshi, G. (1999). Job satisfaction, job and work involvement among the industrial employees: A correlational study. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 25(1-2), 79-82.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preference (What makes a job good or bad?). *Journal Of Applied Psychology*, 63, 267-276.
- Jurik, N. C., y Halemba, G. J. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a nontraditional occupation: female correctional officers in men's prisons. *Sociological Quarterly*, 25, 551-566.
- Kalleberg, A. L., y Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Social Review*, 48, 78-90.
- Kamouri, A. L., y Cavanaugh, J. C. (1986). The impact of preretirement education programs on workers' preretirement socialization. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 245-256.
- Kanter, R. (1976). The impact of hierarchical structures on the work behavior of women and men. *Social Problems*, 24, 415-430.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kanungo, R. N. (1981). Work alienation and involvement: Problem and prospects. *International Review of Applied Psychology*, 30(1), 1-15.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kaplan, H. R., y Tausky, C. (1974). The meaning of work among the hard-core unemployed. *Pacific Sociological Review*, 17, 185-198.
- Kaufman, H. G. (1974). Relationship of early work challenge to job performance, professional contributions, and competence of engineers. *Journal Of Applied Psychology*, 59(3), 377-379.
- Kaur, R., y Chadha, N. K. (1988). A study of job stress with job involvement and job satisfaction. *Indian Journal of Behaviour*, 12(3), 34-40.
- Kazanas, H. C. (1978). Relationship of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 12(2), 155-164.
- Kelley, H. H. (1972). *Causal schemata and the attribution process*. Morristown: General Learning.
- Kinnane, J. F., y Pable, M. W. (1962). Family background and work value orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 320-325.

- Kinnane, J. F., y Suziedelis, A. (1962). Work value orientation and inventoried interests. *Journal of Counseling Psychology*, 9(2), 144-148.
- Klandelwall, P. (1986). Some correlates of job involvement: A study of supervisors and managers. *Manas*, 33(1-2), 59-64.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and Value-Orientations in the Theory of Action. En T. Parsons y E. A. Shils (Eds.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388-433). Masschusetts: Harvard University Press.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology*, 129(6), 643-649.
- Kohlberg, L. (1963). The development of children's orientations toward a moral order: I. Sequence in the development of moral thought. *Vita Humana*, 6(1-2), 11-33.
- Köhler, H., y Martín-Artiles, A. (2005). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Kohn, M. L., y Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: An Assesment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 28, 97-118.
- Kohn, M. L., y Schooler, C. (1981). Job conditions and intellectual flexibility: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. En D. J. Jackson y E. F. Borgatta (Eds.), *Factor analysis and measurement in sociological research: A multi-dimensional perspective* (pp. 24-35). London: Sage.
- Köning, R. (1971). Das Recht im Zusammenhang der sozialen normensysteme. En E. Hirsch y M. Rehbinder (Eds.), *Studien und materialen zur rechtsoziologie* (pp. 36-53). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kornblit, A. (2001). Los valores de los jóvenes en relacion al trabajo. En J. F. Morales, D. Páez, A. Kornblit y D. Asún (Eds.), *Psicología Social* (pp. 145-151). Buenos Aires: Prentice Hall.
- Kovach, K. A. (1987). What motivates employees? Workers and supervisors give different answers. *Business Horizons*, Sept.-Oct., 58-54.
- Krau, E. (1987). The crystalization of work values in adolescence: A sociocultural approach. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 103-123.
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143-148.
- Kuhlen, R. G. (1963). Needs, perceived need satisfaction opportunities and satisfaction with occupation. *Journal Of Applied Psychology*, 47, 56-64.
- Kumar, K. G., y Achamamba, B. (1993). A comparative study of job satisfaction and job involvement among public and private sectors employees. *Psychological Studies*, 38(2), 69-72.
- Labrador, F. J. (1993). *Estrés. Trastornos psicofisológicos*. Madrid: Eudema.

- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., y Shepard, J. M. (1983). Job attitude preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, 36, 315-329.
- Lagrou, L., De Witte, H., y Van Rensbergen, J. (1984). The obligation to work and the right to work as determinants of the attitude towards the unemployed. En A. M. Koopman y R. A. Roe (Eds.), *Work and Organizational Psychology. European Perspectives* (pp. 77-97). Lisse: N.I.P./Swets & Zeitlinger.
- Lameiras, M. (1997). *Las actitudes: Situación actual y ámbitos de aplicación*. Valencia: Promolibro.
- Lapiente, J., y Ortiz, D. (2000). Las políticas laborales. En J. Adelantado (Ed.), *Cambios en el Estado de Bienestar* (pp. 99-133). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lasch, C. (1992). Ética del trabajo y cultura del 'sólo lo justo'. *Debats*, 41, 26-29.
- Laville, A., y Volkoss, S. (1994). Concevoir des moyens de travail. Pour une main d'œuvre vieillissante? *Gérontologie et Société*, 70, 9-17.
- Law, B. (1998). A career-learning theory. En A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd y R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking career education and guidance: Theory, policy and practice* (pp. 46-71). London: Routledge.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey, California: Brooks & Cole.
- Lawler, E. E., Hackman, J. R., y Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: A field experiment. *Journal Of Applied Psychology*, 3, 49-62.
- Lawler, E. E., y Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal Of Applied Psychology*, 54(4), 305-312.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). *Procesos cognitivos y estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Le Goff, J. (1983). *Tiempo, trabajo y cultura en el Occidente medieval*. Madrid: Taurus.
- Le Minez, S. (1995). Les entreprises et le vieillissement de leur personnel: faits et opinions. *Travail et Emploi*, 63, 23-40.
- Lee, R., Mueller, L., y Miller, K. (1981). Sex, wage earner status, occupational level and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 362-373.
- Lefkowitz, J. (1994). Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: now you see them. *Academy of Management Journal*, 37(2), 323-349.
- Lefkowitz, J., Somers, M. J., y Weinberg, K. (1984). The role of need level and/or need salience as moderators of the relationship between need satisfaction and work alienation-involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 142-158.
- Lent, E. B. (1996). The person focus in career theory and practice. En M. Savickas y B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 109-120). Palo Alto: Davies-Black Publishing.

- Leturia, F. J. (1998). Jubilación y Calidad de Vida. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 33, 9-16.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Levinson, M. B., y McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Lindsay, P., y Knox, W. E. (1984). Continuity and change in work values among young adults: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 89, 918-931.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1319-1328). Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 288-299.
- Lodahl, T. M. (1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. *Administrative Science Quarterly*, 8, 482-519.
- Lodahl, T. M., y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.
- Lofquist, L. H., y Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person environment correspondance counseling*. Minneapolis: University of Minnessota Press.
- Lorence, J. (1987). Age differences in work involvement: Analyses of three explanations. *Work and Occupations*, 14(4), 533-557.
- Lorence, J., y Mortimer, J. T. (1981). Work experience and work involvement. *Sociology of Work & Occupations*, 8(3), 297-326.
- Lorence, J., y Mortimer, J. T. (1985). Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review*, 50(5), 618-638.
- Losccoco, K. A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Sciencie Research*, 18(4), 370-394.
- Losccoco, K. A., y Kalleberg, A. L. (1988). Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces*, 67(2), 337-356.
- Maguire, T. O., Romaniuk, E. W., y Macrury, K. A. (1982). The development and validation of an instrument to asses student attitudes towards work. *Educational and Psychological Measurement*, 42, 643-649.
- Mainiero, L. A. (1994). On breaking the glass ceiling: The political seasoning of powerful women executives. *Organizational Dynamics*, 22(4), 5-20.
- Major, B., y Lonar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 27, 777-792.
- Mannhardt, P. J. (1972). Job orientation of male and female colleague graduates in business. *Personnel Psychology*, 25, 361-368.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction: Occupational groups in Israel. *Sociology of Work & Occupations*, 2(1), 79-102.

- Mannheim, B. (1983). Male and female industrial workers: Job satisfaction, work role centrality, and work place preference. *Work and Occupations*, 10(4), 413-436.
- Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality. *Work and Occupations*, 20(1), 3-22.
- Mannheim, B., y Angel, O. (1986). Pay systems and work-role centrality of industrial workers. *Personnel Psychology*, 39(2), 359-377.
- Mannheim, B., y Cohen, A. (1978). Multivariate analyses of factors affecting work role centrality of occupational categories. *Human Relations*, 31(6), 525-553.
- Mannheim, B., y Dubin, R. (1986). Work role centrality of industrial workers as related to organizational conditions, task autonomy, managerial orientations and personal characteristics. *Journal of Occupational Behaviour*, 7(2), 107-124.
- Mannheim, B., y Rein, J. (1981). Work centrality of different age groups and the wish to discontinue work. *The International Journal of Aging & Human Development*, 13 (3), 221-232.
- Mannheim, B., y Schiffrin, M. (1984). Family structure, job characteristics, rewards and strains as related to work-role centrality of employed and self-employed professional women with children. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(2), 83-101.
- Manzanares, D. A. (1992). *Temas de Historia Social del trabajo*. Barcelona: DM-PPU.
- Marchese, M. C., y Ryan, J. (2001). Capitalizing on the benefits of utilizing part-time employees through job autonomy. *Journal of Business and Psychology*, 15(4), 549-560.
- Markham, W. T., South, S. J., Bonjean, C. M., y Corder, J. (1985). Gender and opportunity in the federal bureaucracy. *American Journal of Sociology*, 91, 129-150.
- Marshall, G. (1980). *Presbyteries and profits: Calvinism and the development of capitalism in Scotland (1560-1707)*. Oxford: Clarendon Press.
- Martins-Crane, M. D., Beyerlein, M. M., y Johnson, D. A. (1995). Adjusting models of gender and work to new work environments. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 27-49.
- Marx, K. (1867). *El capital*. Barcelona: Grijalbo (1974).
- Marx, K., y Engels, F. (1848). *El manifiesto comunista*. Madrid: Akal (1976).
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper y Row.
- Mauno, S., y Kinnunen, U. (2000). The stability of job and family involvement: Applying the multi-wave, multi-variable technique to longitudinal data. *Work and Stress*, 14(1), 51-64.
- Maurer, J. G. (1969). *Work role involvement of industrial supervisors*. East Lansing: MSU Business Studies.

- Maurice, J. (1996). El trabajo en la España contemporánea: ¿castigo bíblico o bien escaso? En S. Castillo (Ed.), *El trabajo a través de la historia* (pp. 281-295). Madrid: Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social y UGT.
- Maxwell, G. S., y Cumming, J. J. (1988). Measuring occupation aspiration in research on sex differences. An overview and analysis of issues. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 60-73.
- McClelland, D., Sturr, J., Knap, R., y Wendt, H. (1958). Obligations to self and society in the United States and Germany. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 56, 245-255.
- McCrae, R. R., y Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11, 179-185.
- Merrens, M. R., y Garrett, J. B. (1975). The Protestant Ethic Scale as a predictor of repetitive work performance. *Journal Of Applied Psychology*, 60(1), 125-127.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1, 69-89.
- Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace. Toward a general model. *Human Resource Management*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovich, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mietto, M., y Ruggerini, M. G. (1988). *Storie di fabbrica. Operai metallurgici a Reggio Emilia negli anni '50*. Turín: Rosenberg & Sellier.
- Miller, D. I., Ismail, S., Giesen, J. M., y Adams, P. C. (1993). Ecological dissonance in decision-making participation systems as a predictor of job satisfaction, involvement, alienation and formalization. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31 (2), 146-148.
- Miller, J. (1980). The interpretation of nonoccupational work in modern society: A preliminary discussion of typology. *Social Problems*, 27, 381-391.
- Mills, C. W. (1953). *White Collar*. New York: Oxford University Press.
- Mishara, B. L., y Riedel, R. G. (1986). *El proceso de envejecimiento*. Madrid: Morata.
- Mishra, P. C. (1986). Strenuous working conditions stressor as a moderator variable of the job satisfaction, job involvement relationship. *Indian Psychological Review*, 31, 4-9.

- Mishra, P. C. (1987). Effect of occupational stress and job satisfaction on the job involvement of firstline industrial supervisors. *Psychological Studies*, 31(1), 1-4.
- Mishra, P. C. (1997). Underparticipation stressor as a moderator variable of the job involvement and job satisfaction relationship. *Psychological Studies*, 42(1), 1-4.
- Mishra, P. C., y Gupta, J. (1994). Performance as a function of employees' motivation and job involvement. *Psychological Studies*, 39(1), 18-20.
- Moch, M. K. (1980). Job involvement, internal motivation, and employees' integration into networks of work relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(1), 15-31.
- Modway, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1978). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Moen, P., y Smith, K. R. (1986). Women's work commitment and labor force behavior over the life course. *Sociological Forum*, 1, 450-475.
- Montoro, R. (1989). La subcultura juvenil bajo el efecto del desempleo: una contradicción sociológica. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico* (pp. 147-158). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Morales, M. (1996). Cultura y militancia obrero en España (1843-1917). En S. Castillo (Ed.), *El trabajo a través de la historia* (pp. 401-409). Madrid: Centro de Estudios Históricos, Asociación de Historia Social y UGT.
- Morrison, E. W., y Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case work of commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Morrow, P. C., y Goetz, J. F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 92-111.
- Morse, N. C., y Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Mortimer, J. T. (1979). *Changing attitudes toward work. Studies in Productivity: Highlists of the literature*. Scarsdale, NY: Work in America Institute.
- Mortimer, J. T., y Lorence, J. (1979). Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study. *Social Psychology Quarterly*, 42(4), 307-323.
- Moscovici, S. (1973). Foreword. En C. Herlich (Ed.), *Health and illness: A social psychological analysis* (pp. ix-xiv). London: Academic Press.
- Moscovici, S. (1976). *La Psychanalyse. Son image et son public*. Paris: P.U.F.
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. En R. M. Farr y S. Moscovici (Eds.), *Social representations* (pp. 3-69). Cambridge: Cambridge University Press.

- MOW. (1987). *The Meaning of Work*. London: Academic Press.
- Moya, C. (1975). *El poder económico en España (1936-1970)*. Madrid: Tucar Ediciones.
- Mudrack, P. E. (1993). The Protestant Work ethic and Type A behavior: Overlap or orthogonality? *Personality and Individual Differences*, 14(1), 261-263.
- Munduate, L. (1997). *Psicología Social de la Organización: Las personas organizando*. Madrid: Pirámide.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Naaz, H. (1999). Job characteristics and demographic variables as predictor of job involvement of textile mill workers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 25(1-2), 75-78.
- Naredo, J. M. (2001). Configuración y crisis del mito del trabajo. *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 119(2), 13-23.
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 212-225.
- Near, J. P. (1989). Organizational commitment among Japanese and U. S. workers. *Organization Studies*, 10, 281-300.
- Neves, M., Martín, A., López, J., y Martín, J. M. (1995). A construção do projeto profissional na mulher: estudo de alguns aspectos psicossociais. *Psico*, 26(1), 9-27.
- Newman, J. E. (1975). Understanding the organizational structure-job attitude relationship through perceptions of the work environment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14, 371-397.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., y Wright, P. M. (1994). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. Burr Ridge: Irwin.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., y Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. En A. P. Brief y W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work: A collection of essays* (pp. 21-64). Lexington, MA: Lexington Books.
- O'Brien, G. E. (1994). La evolución del sentido del trabajo. En J. Hartley y G. Stephenson (Eds.), *Relaciones Laborales. La psicología de la influencia y de control en el trabajo* (pp. 83-120). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- O'Driscoll, M. P. (1987). Attitudes to the job and the organizational among new recruits: Influence of perceived job characteristics and organizational structure. *Applied Psychology: An International Review*, 36(2), 133-145.
- O'Driscoll, M. P., y Randall, D. M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards and employee job involvement and organizational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48(2), 197-200.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Company.

- OCDE. (1997). *Estudio sobre el empleo* (Vol. 1). Madrid: Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.
- Offe, C. (1990). *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. Madrid: Alianza.
- Offe, C. (1992). ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? En C. Offe (Ed.), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* (pp. 17-51). Madrid: Alianza.
- Offe, C., & De Deken, J. (2000). Trabajo, ocio y participación social. En S. Muñoz-Machado, J. L. García-Delgado y L. González-Seara (Eds.), *Las estructuras del bienestar en Europa* (pp. 593-611). Madrid: Escuela Libre Editorial, Civitas.
- Orgambidez, A., Mendoza, M. I., Carrasco, A., Gonçalves, G., y Gómez, A. (2011). El efecto de estar “empleado”, “desempleado” y “jubilado” en la formación de impresiones: un análisis desde la hipótesis de Asch. *Revista de Psicología Social*, 26(1), 119-130.
- OIT. (1995). Sociedades en pleno envejecimiento y trabajadores de edad: problemas y perspectivas. In OIT (Ed.), *El trabajo en el mundo* (pp. 39-68). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Orizo, F. A. (1991). *Los nuevos valores de los españoles. España en la Encuesta Europea de Valores*. Madrid: Fundación Santa María.
- Orpen, C. (1979). The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, involvement, and performance: A field experiment. *Human Relations*, 32, 189-217.
- Pahl, R. (1988). *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Perspectives*. Oxford: Blackwell.
- Paille, P. (2000). Job involvement's factors after organizational change. *Travail Humain*, 63(2), 153-169.
- Palací, F., y Peiró, J. M. (1995). Iniciativas de la persona y de la organización previas a la incorporación. En F. Palací y J. M. Peiró (Eds.), *La incorporación a la empresa* (pp. 39-61). Valencia: Promolibro.
- Papamarcos, S. D. (1996). Individual differences and the job characteristics: Job involvement linkage. *Disertation Abstracts International: Section A: Humanities and Social Sciences*, 56(10A), 4043.
- Parasuraman, S., y Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parias, L. H. (1960). *Historia general del Trabajo*. Barcelona: Grijalbo.
- Parker, S. R. (1972). *The Future of Work and Leisure*. New York: Praeger Publishers.
- Parker, S. R., y Smith, M. A. (1976). Work and Leisure. En R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organization and society* (pp. 37-62). Chicago: Rand-McNally.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement and involvement on the job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Patel, M. K. (1995). Job satisfaction and job involvement among nurses. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 21(2), 119-125.
- Patel, M. K. (1999). A study of impact of age on job involvement and organizational commitment of nationalized and co-operative bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 25(1-2), 65-70.
- Paterson, J. M., y O'Driscoll, M. P. (1990). An empirical assesment of Kanungo's (1982) concept and measure of job involvement. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 293-306.
- Pathak, B., y Pathak, R. (1987). Job involvement of public sector metalurgical plant employees. *Indian Journal of Applied Psychology*, 24(2), 119-124.
- Pearson, M. (1996). *Experience, skill and competitiveness. The implications of an ageing population for the workplace*. Dublín: Fondation europeene pour l'ameloration des conditions de vie et de travail.
- Peiró, J. M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico* (pp. 159-178). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones. Nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. M., Prieto, F., Bravo, M. J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., et al. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
- Peiró, J. M., Prieto, F., y Roe, R. A. (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo* (Vol. II, pp. 15-28). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M., y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J. M., y Silla, I. (2003). Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral. In F. Rivas (Ed.), *Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación* (pp. 73-104). Barcelona: Ariel.
- Pérez-González, J. D., y Díaz-Vilela, L. (2005). *La Centralidad del Trabajo*. USA: Lulu, Inc.
- Piore, M. J., y Sabel, C. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Pohl, S. (1999). Work related involvement and the professional job commitment: The connection. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28(3), 393-404.
- Porter, L. W. (1963). Job attitudes in management: Perceived importance of needs as a function of job level. *Journal Of Applied Psychology*, 47, 141-148.

- Porter, L. W., y Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Belmont, CA: Dorsey Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., y Boullian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poveda, M. M. (1992). El trabajo de la mujer. En M. García (Ed.), *La sociedad valenciana de los 90* (pp. 179-211). Valencia: Alfons el Magnanim.
- Pratkanis, A. R. (1989). The cognitive representation of attitudes. En A. R. Pratkanis, S. J. Breckler y A. G. Greenwald (Eds.), *Attitude structure and function* (pp. 71-97). Hillsdale, New Jersey: Lawrens Erlbaum Associates.
- Prieto, C. (1994). *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones Hoac.
- Prieto, C. (1999). *La crisis del empleo en Europa* (Vol. 1). Valencia: Germanía.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-32.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27 (3), 250-258.
- Pryor, R. (1983). Sex differences in the levels of generality of values/preferences related to work. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 233-241.
- Quinn, R. P., Staines, G. L., y McCullough, M. R. (1974). *Job satisfaction: Is there a trend?* Washington, DC: Department of Labor, Manpower Administration.
- Quintanilla, I. (1984). *El hombre en el trabajo: Insatisfacción y conflicto*. Valencia: Promolibro.
- Rabinowitz, S. (1975). *An examination of the influence of individual difference variables and perceived job stimulation on job involvement*. Michigan State University, Michigan.
- Rabinowitz, S. (1981). Towards a developmental model of job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30(1), 31-50.
- Rabinowitz, S., y Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288.
- Rabinowitz, S., y Hall, D. T. (1981). Changing correlates of job involvement in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 18(2), 138-144.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T., y Goodale, J. G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive. *Academy of Management Journal*, 20, 273-281.
- Ram, U., y Abhyanka, S. (1986). JAS scores and occupational states in women. *Personality Study and Group Behavior*, 6(2), 63-71.
- Rani, E. K., y Reddy, K. S. (1989). Impact of locus of control and adjustment of maes in single and dual-working families in job satisfaction, job involvement and work involvement. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 15(1), 9-17.

- Reddy, N. Y., y Rahman, M. A. (1984). Relevance of job involvement and work involvement of managerial employees and blue-collar workers to their locus of control. *Journal of Human Ergology*, 13(1), 15-22.
- Reitz, H. J., y Jewell, J. N. (1979). Sex, locus of control, and job involvement: A six-country investigation. *Academy of Management Journal*, 22, 72-80.
- Remondet, J. H., y Hanson, R. O. (1991). Job related threats to control among older employees. *Journal of Social Issues*, 47(4), 129-141.
- Renwick, P. A., y Lawler, E. E. (1978). What do you really want from your job. *Psychology Today*, 11, 53-65.
- Rhodes, S. (1983). Age related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era postmercado*. Barcelona: Paidós.
- Rifkin, J. (2000). *La era del acceso: La revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós.
- Riordan, C. M., y Griffeth, R. W. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 141-154.
- Ritzer, G. (1972). *Man and his work: conflict and change*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rivas, F. (1998). *Psicología Vocacional: Enfoques del asesoramiento*. Madrid: Morata.
- Rísquez, A. (2004). Efectos de las diferencias interculturales sobre el desarrollo de la carrera y la orientación vocacional: Un estudio empírico de los factores que influyen en la motivación hacia el trabajo de trabajadores irlandeses y españoles. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15(1), 11-31.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robinson, S. L., Kratz, M. S., y Rosseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rodríguez-Fernández, A., y García-Martínez, M. A. (1989). Personalidad, valores y expectativas en jóvenes titulados en paro. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: Un análisis psicosociológico* (pp. 191-204). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez-Moreno, M. L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador: Fundamentos y propuestas formativas*. Barcelona: Barcanova.
- Roe, R. A., Zinovieva, I. L., Dienes, E., y Ten-Horn, L. A. (2000). A comparison of work motivation in Bulgaria, Hungary and the Netherlands: Test of a model. *Applied Psychology: An International Review*, 49(4), 658-687.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. San Francisco: Josey-Bass.

- Ros, M. (2001). Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico. En M. Ros y V. V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 79-99). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ros, M., y Gouveia, V. V. (2001). *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ros, M., Schwartz, S. H., y Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49-71.
- Rosenberg, M. J., y Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. En M. J. Rosenberg, C. I. Hovland, W. J. McGuire, R. P. Abelson y J. W. Brehm (Eds.), *Attitudes, organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (pp. 1-14). New Haven: Yale University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General & Applied*, 80(1), 1-28.
- Rowe, R., y Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values: Perpetuating the myth. *Work and Occupations*, 22(2), 215-227.
- Ruggiero, J. A., y Weston, L. C. (1988). Work involvement among colleague educated educated women: A methodological extension. *Sex Roles*, 19(7-8), 491-507.
- Ruh, R. A., y White, J. K. (1974). *Job involvement: A construct validity study*. Paper presented at the Encuentro de la Asociación American de Psicología, New Orleans.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. (1988). Work values and New Technologies. En V. De Keysser, T. Qvale, B. Wilport y S. A. Ruiz-Quintanilla (Eds.), *The Meaning of Work and Technological Options* (pp. 45-57). Oxford: John Wiley & Sons.
- Ruiz-Quintanilla, S. A. (1991). Introduction: The Meaning of Work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2&3), 81-89.
- Ruiz-Quintanilla, S. A., y Wilpert, B. (1988). The meaning of working: Scientific status of a concept. En T. De Keyser, T. Ovale, B. Wilpert y S. A. Ruiz-Quintanilla (Eds.), *The Meaning of Working and Technological Options* (pp. 3-14). New York: Joh Wiley & Sons.
- Runyon, K. E. (1973). Some interactions between personality variables and management styles. *Journal Of Applied Psychology*, 57(3), 288-294.
- Rus, V., y Arzensek, V. (1984). *Work as a destiny and liberty: division and alienation of work*. Zagreb: Liber.
- Russell, H. (1998). The rewards of work. En R. Jowell, J. Curtice, A. Park, L. Brook, K. Thomson y C. Bryson (Eds.), *British -and European- Social Attitudes. The 15th Report. How Britain Differs* (pp. 77-100). Aldershot: Ashgate.
- Saal, F. E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal Of Applied Psychology*, 63(1), 53-61.

- Safilios-Rothschild, C. (1971). Toward the conceptualization and measurement of work commitment. *Human Relations*, 24, 489-493.
- Sagaria, M. A. (1985). The managerial skills and experiences of men and women administrators: similarities and differences. *Journal of Educational Equity and Leadership*, 5, 19-30.
- Salanova, M. (1992). *Un Estudio sobre el Significado del Trabajo en Jóvenes de Primer Empleo*. Universitat de Valencia, Valencia.
- Salanova, M., Calvo, M., Sancerni, M. D., y González, V. (1987). *Significado del trabajo para los jóvenes: Adaptación del cuestionario "Meaning of working" (MOW, 1981-1983)*. Comunicación presentada al II Congreso de Evaluación Psicológica, Madrid.
- Salanova, M., Gracia, F., y Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo* (Vol. 2º, pp. 35-63). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Moyano, C., Calvo, M., Prieto, F., y Peiró, J. M. (1991). Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporan a una organización laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7(19), 85-100.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J. M., y Prieto, F. (1988). *El significado del trabajo en los jóvenes durante la transición e incorporación al mercado laboral: un estudio longitudinal*. Comunicación presentada al III Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Madrid.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J. M., y Sancerni, M. D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.
- Salanova, M., Peiró, J. M., y Hontangas, P. (1990). Motivación de la conducta laboral. En L. Mayor y F. Tortosa (Eds.), *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacional* (pp. 453-503). Bilbao: DDB.
- Salanova, M., Peiró, J. M., y Prieto, F. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. M. Bravo, P. Ripio, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida* (pp. 21-40). Valencia: Nau Llibres.
- Saleh, S. D. (1981). A structural view of job involvement and its differentiation from satisfaction and motivation. *International Review of Applied Psychology*, 30(1), 17-29.
- Saleh, S. D., y Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Samaló, P., y Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. En W. Dosie & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 197-208). París: Délachaux-Niestlé.
- Sampson, J. P., Stripling, R. O., y Loesch, L. C. (1979). Male and female preferences in selected career factors. *Journal of Employment Counseling*, 14, 103-109.

- Sanchís-Gómez, E. (1991). *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.
- Sanchís-Gómez, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(1), 37-65.
- Santos, J. A. (1995). *Sociología del trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Sauser, W. I., y York, C. M. (1978). Sex differences in job satisfaction: A reexamination. *Personnel Psychology*, 31, 537-547.
- Savickas, M. (1990). The Career Decision-Making Course: Description and field test. *The Career Development Quarterly*, 38(3), 275-284.
- Sayles, L. R. (1958). *Behavior of industrial work groups: prediction and control*. New York: Wiley.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Schneider, B., Hall, D. T., y Nygren, H. T. (1971). Self image and job characteristics as correlates of changing organizational identification. *Human Relations*, 24, 397-416.
- Schuler, R. S. (1975). Sex, organizational level, and outcome importance: Where the differences are. *Personnel Psychology*, 28, 365-376.
- Schwartz, S. H. (1992). Universal in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? En M. Ros y V. V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Schwartz, W. R., y Smith, P. (1972). Factors in the job involvement of middle managers. *Journal Of Applied Psychology*, 56, 227-233.
- Seashore, S. E., y Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18, 333-368.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Seeman, M. (1972). Alienation and engagement. En A. Campbell y P. Converse (Eds.), *The human meaning of social change* (pp. 467-527). New York: Russell Sage Foundation.
- Sekaran, U. (1983). How husbands and wives in dual-career families perceive their family and work roles. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 288-302.

- Sekaran, U., y Mowday, R. T. (1981). A cross-cultural analysis of the influence of individual and job characteristic on job involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 51-64.
- Sherer, P. D. (1996). Toward an understanding of the variety in work arrangements: The organization and labor relationships framework. En C. Cooper y D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (Vol. 3, pp. 99-122). Chichester: John Wiley & Sons.
- Sheriff, C. W. (1980). Social values, attitudes, and the involvement of the self. En J. Howe (Ed.), *Beliefs, attitudes and values* (pp. 1-64). London: University of Nebraska Press.
- Shimmin, S. (1966). Concepts of Work. *Occupational Psychology*, 40(1), 195-201.
- Siegel, A. L., y Ruh, R. A. (1973). A job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 318-327.
- Simmel, G. (1999). Las grandes ciudades y la vida intelectual. En V. Urrutia (Ed.), *Qué es la ciudad. Teorías sociales* (pp. 89-96). Estella: Verbo Divino.
- Simpson, I. H., y Mutran, E. (1981). Women's social consciousness: Sex or worker identity. En R. L. Simpson y H. Simpson (Eds.), *Research in the sociology of work* (pp. 335-350). Greenwich, CT: JAI.
- Singer, J. N. (1974). Sex differences-similarities in job preference factors. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 357-365.
- Singh, M., y Pestonjee, D. M. (1990). Job satisfaction, job involvement and participation among different categories of bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 16(2), 37-43.
- Smir, R., y Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.
- Sombart, W. (1993). *El burgués*. Madrid: Alianza.
- South, S. J., Bonjean, C. M., Corder, J., y Markham, W. T. (1982). Sex and power in the federal bureaucracy: A comparative analysis of male and female supervisors. *Work and Occupations*, 9, 233-254.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employees' locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482-497.
- Spitze, G., y Waite, L. J. (1980). Labor force and work attitudes: Young women's early experiences. *Work and Occupations*, 7, 3-32.
- Staats, S. (1981). Work Values Inventory scores from 1970 to 1980. *Perceptual and motor skills*, 53(1), 113-114.
- Stafford, E. M., Jackson, P. R., y Banks, M. (1980). Employment, work involvement and mental health in less qualified young people. *Journal of Occupational Psychology*, 53(4), 291-304.

- Steel, R. P., y Rentsch, J. R. (1997). The dispositional model of job attitudes revisited: Finding of a 10 years study. *Journal Of Applied Psychology*, 82(6), 873-879.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., y Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steinbeck, J. (2001). *Las uvas de la ira*. Barcelona: RBA Promociones Editoriales.
- Steiz, J. A., y Kulpa, C. M. (1984). Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age. *International Journal of Behavioral Development*, 7, 749-499.
- Stroebe, W., y Stroebe, M. S. (1995). *Social Psychology and Health*. Buckingham: Open University Press.
- Sun, C. H. (1998). Congruence and perceived respect: A investigation of job satisfaction and job involvement among dentists and dental students. *Disertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 59(5B), 2471.
- Super, D. E. (1970). *Manual: Work Values inventory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Suso, A. (1997). El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11, 203-235.
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work: A model and a contribution to its evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 28-39.
- Sverko, B., y Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings. En D. E. Super y B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study* (pp. 3-21). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Swanson, J. L. (1996). The theory is the practice. Trait-and-factor/person environment fit counseling. En M. Savickas y B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling. Theory and practice* (pp. 93-108). Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Szmania, J. M., y Doverspike, D. (1990). A test of the differential investment hypothesis applied to the exploration of gender differences in reactions to pay. *Journal of Vocational Behavior*, 37(2), 239-250.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos Humanos y Categorías Sociales*. Barcelona: Herder.
- Tannenbaum, A. S. (1966). *Social psychology of the work organization*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Tausky, C., y Piedmont, T. (1967). The meaning of work and unemployment: Implication for mental health. *International Journal of Social Psychology*, 14, 44-49.

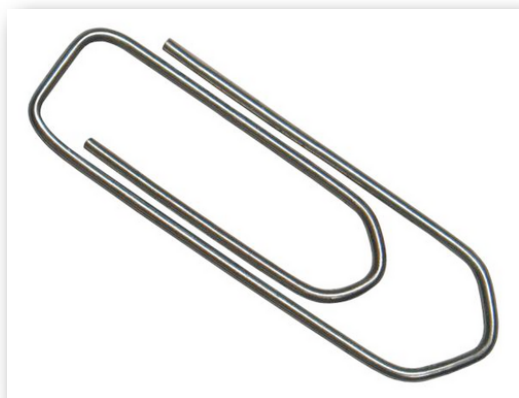
- Taveggia, T., y Ziemba, T. (1978). Linkages to work: A study of the central life interests and work attachments of male and female workers. *Journal of Vocational Behavior*, 12(3), 305-320.
- Taylor, P., y Walker, A. (1994). The ageing workforce. Employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society*, 8(4), 569-591.
- Terborg, J. R. (1977). Women in management: A research review. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 649-664.
- Tezanos, J. F. (1983). Satisfacción en el trabajo y sociedad industrial. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 22, 27-52.
- Thomas, E. L. (1980). A typology of mid-life career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 173-182.
- Thompson, P. H., y Dalton, G. W. (1976). Are R&D Organizations Obsolete? *Harvard Business Review*, 54(6), 105-116.
- Tittle, C. K. (1988). Validity, gender research and studies of the effects of career development interventions. *Applied Psychology: An International Review*, 37(2), 121-131.
- Tönnies, F. (1979). *Comunidad y asociación*. Barcelona: Península.
- Torregrosa, J. R. (1987). Introducción. En M. Jahoda (Ed.), *Empleo y desempleo. Un análisis sociopsicológico* (pp. 9-13). Madrid: Morata.
- Torregrosa, J. R. (1989). Actitud de los jóvenes ante el trabajo: una interpretación desde datos de encuesta. En J. Bergere, J. L. Álvaro y J. R. Torregrosa (Eds.), *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico* (pp. 179-190). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Tripier, P. (1991). *Du travail à l'emploi*. Bruselas: Université de Bruxelles.
- Turner, H. A., Glack, G., & Roberts, G. (1967). *Labour Relations in the Motor Industry. A Study of Industrial Unrest and an International Comparison*. London: Allen & Unwin.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group. A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Turner, R. H. (1956). Role-taking, role standpoint, and reference-group behavior. *American Journal of Sociology*, 61, 316-328.
- Turnley, W. H., y Feldman, D. C. (1998). Psychological contract violation during corporate restructuring. *Human Resource Management*, 37(1), 71-83.
- Uría, J. (1991). La taberna en Asturias a principios del siglo XX. *Historia Contemporánea*, 5, 53-72.
- Valls, F., y Martínez-Vicente, J. M. (2004). La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 337-354.

- Van Der Velde, M., Feij, J. A., y Van Emmerik, H. (1998). Change in work values and norms among dutch young adults; ageing or societal trends? *International Journal Development*, 22(1), 55-76.
- Van Maanen, J., y Katz, R. (1976). Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction. *Personnel Psychology*, 29(4), 601-616.
- Veblen, T. (1992). *Teoría de la clase ociosa*. Méjico: Fondo de Cultura Económica.
- Veira, J. L. (1998). La cultura del trabajo y el cambio de valores. *Sociológica*, 3, 23-28.
- Veira, J. L., y Muñoz, C. (2004). Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental. *Revista Española de Sociología*, 4, 51-66.
- Verma, O. P. (1985). Personality correlates of job involvement. *Perspectives in Psychological Researches*, 8(2), 25-28.
- Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wagman, M. (1965). Sex and age differences in occupational values. *Personnel and Guidance Journal*, Nov., 258-262.
- Wagner, J. A., Ferris, G. R., Frandt, P. M., y Wayne, S. J. (1987). The organizational tenure job involvement relationship: A job career experience explanation. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 63-70.
- Walker, J. E., Tausky, C., y Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 17-36.
- Wall, T., y Clegg, C. W. (1981). A longitudinal field study of group work redesign. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 31-49.
- Walsh, B. (1990). A summary and integration of career counseling approaches. In B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 263-282). New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Walsh, B., Vacha, H. T., Kapes, J. T., Dresden, J. H., Thompson, W. A., y Ochoa, S. B. (1996). The vales scale: Differences across grade levels for ethnic minority students. *Educational and Psychological Measurement*, 56(2), 263-275.
- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., y Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 253-269). London: Sage.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation and socialization of newcomers* (2ª ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Warr, P. B. (1981). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine: A Journal of Research in Psychiatry and the Allied Sciences*, 12(1), 7-11.

- Warr, P. B. (1982). A national study of non-financial employment commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 55(4), 297-312.
- Warr, P. B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and others aspects o mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. B. (1998). Well-being and the workplace. En D. Kaheneman, E. Diener y N. Schawarz (Eds.), *Understanding quality of life: Perspectives on enjoyment and suffering* (pp. 392-412). New York: Russell Sage.
- Warr, P. B., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- Waters, L. K., Roach, D., y Batlis, N. (1974). Organizational climate dimensions and job-related attitudes. *Personnel Psychology*, 27, 465-476.
- Weber, M. (1905). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Barcelona: Editorial Península, 1973.
- Weiss, R. S., y Kahn, R. L. (1960). Definitions of work and occupations. *Social Problems*, 8, 142-151.
- Weissenberg, P., y Gruenfeld, L. W. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 52, 469-473.
- Wheeler, K. G. (1981). Sex differences in perceptions of desired rewards, availability of rewards and abilities in relation to occupation selection. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 141-148.
- Whitely, W. (1985). Managerial work behavior: An integration of results from two major approaches. *Academy of Management Journal*, 28(2), 344-362.
- Wiener, Y., y Vardi, Y. (1980). Relationship between job organizational and career commitment and work outcomes. An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Wilensky, H. L. (1981). Family cycle, work and the quality of life: Reflections on the roots of happiness, despair, and indifference. An integrative approach. En B. Gardell y G. Johansson (Eds.), *Working life* (pp. 235-265). New York: John Wiley & Sons.
- Wiley, D. L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13(3), 467-472.
- Wilpert, B. (1994). The future of work in society. Universidad Técnica de Berlín.
- Witjing, J. D., Arnold, C. R., y Conrad, K. A. (1978). Generation differences in work values between parenta and children and between boys and girls across grade levels 6, 9, 10, and 12. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 245-260.

- Witt, L. A. (1991). Equal opportunity perceptions and job attitudes. *Journal of Social Psychology*, 131, 431-433.
- Witt, L. A., y Wilson, J. W. (1990). Income sufficiency as a predictor of job satisfaction and organizational commitment: Disposition differences. *Journal of Social Psychology*, 130, 267-268.
- Wong, N. D., y Reading, A. E. (1989). Personality correlates of Type A behavior. *Personality and Individual Differences*, 10(9), 991-996.
- Woodward, J. (1965). *Industrial organizations: Theory and practice*. London: Oxford University Press.
- WVS. (1998). *World Values Survey 1995-1997*. Madrid: ASEP.
- Yammarino, F. J., y Dubinsky, A. J. (1988). Employee responses: gender -or job- related differences? *Journal of Vocational Behavior*, 32, 366-383.
- Yanguas, J. J. (1998). Jubilación: Análisis Psicosocial. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 33, 3-8.
- Yankelovich, D. (1979). Work, values, and the new breed. En C. Kerr y J. M. Rosow (Eds.), *Work in America: the decade ahead* (pp. 3-26). New York: Van Nostrand-Reinhold.
- Yankelovich, D. (1981). *New rules: Searching for self-fulfillment in a world turned upside down*. New York: Random House.
- Zanders, H. (1994). Changing Work Values. En P. Ester, L. Halman y R. De Moor (Eds.), *The individualizing Society: Value Change in Europe and North America* (pp. 129-153). Tilburg: Tilburg University Press.
- Zatz, D. A. (1995). Job involvement and interrole conflict. *Disertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 56(6B), 3492-3500.
- Zubero, I. (1998). *El trabajo en la sociedad. Manual para una Sociología del Trabajo*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Zubieta, E. (2007). Creencias en la Ética Protestante del Trabajo (EPT) y Competición en estudiantes universitarios. *Perspectivas en Psicología*, IV, 56-78.

ANEXOS



Anexos

Anexo 1. Cuestionario del estudio

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“SIGNIFICADOS DEL TRABAJO Y SU INFLUENCIA SOBRE LAS ACTITUDES FRENTE A LA PREJUBILACIÓN”

A continuación se presentan una serie de cuestionarios que forman parte de una investigación sobre el significado y las representaciones sociales del trabajo y su relación con las actitudes frente a la prejubilación. Para ello es imprescindible contar con su colaboración

Los cuestionarios son anónimos y los resultados sólo se emplearán con fines de investigación. **Sus respuestas serán totalmente confidenciales** y no serán conocidas por ninguna persona ajena a este trabajo. Los datos serán procesados igualmente de manera anónima y únicamente se ofrecerán resultados generales, nunca individuales.

Por favor, lea atentamente las preguntas antes de responder y conteste honestamente. No tenga miedo a hacerlo, en este cuestionario no existen respuestas correctas ni incorrectas.

Si tiene cualquier pregunta, no dude en consultar con los miembros del equipo de investigación que estarán presentes mientras realiza la batería de cuestionarios.

Gracias por su colaboración.

En primer lugar, necesitamos conocer algunos **datos suyos y de su trabajo**, como la edad, el nivel de estudios, su ocupación, etc. Por favor, marque con una X o rellene si es necesario su respuesta. Recuerde que la información que nos facilita es confidencial, por lo que le rogamos que conteste con sinceridad:

(1).- Edad: _____

(2).- Género: ☐ Mujer ☐ Hombre

(3).- ¿Cuál es el nivel de estudios más elevado que ha terminado?

- ☐ Sin estudios
- ☐ Estudios primarios (Graduado Escolar / EGB)
- ☐ Estudios secundarios (Bachiller / COU)
- ☐ Estudios de Formación Profesional
- ☐ Estudios Universitarios
- ☐ Doctorado

(4).- ¿Cuántos años lleva trabajando (años de vida laboral)? _____

(5).- ¿Cuántos años lleva trabajando en tu puesto de trabajo actual? _____

(6).- Por favor, escriba el tipo de vinculación contractual o contrato que tiene actualmente:

- ☐ Prácticas
- ☐ Fin de obras
- ☐ Indefinido o fijo
- ☐ Funcionario
- ☐ Autónomo
- ☐ Sin contrato

(7).- Por favor, escriba su ocupación o categoría profesional actual:

(8).- Queremos conocer algunos aspectos de su trabajo. Por favor, tache con una X la respuesta en cada fila de la siguiente tabla:

MI TRABAJO ME EXIGE:

Una actividad física muy importante	SÍ	NO
Una actividad intelectual o mental muy importante	SÍ	NO
Tomar decisiones muy complicadas en muy poco tiempo	SÍ	NO
Una atención y concentración muy alta y continua en lo que hago	SÍ	NO
Reaccionar muy rápidamente ante tareas complicadas	SÍ	NO
Memorizar muchos datos, tareas o procesos	SÍ	NO
Muchos cursos de formación y reciclaje para estar al día	SÍ	NO

(9).- ¿Se llevan o se han llevado a cabo prejubilaciones en su empresa?

☐ Sí

☐ No

Nos gustaría que pensara en **lo que significa el trabajo para usted**. No se centre sólo en su situación laboral actual; nos interesa conocer **sus creencias o la importancia que tiene el trabajo a lo largo de su vida**.

(10).- En primer lugar, piense en las **consecuencias**, en lo que se puede obtener mediante el **trabajo** y que puede tener **algún valor**. Para ello valore de 1 a 10 y tache con una X la opción que mejor expresa la importancia que tiene cada consecuencia del trabajo para usted:

El estatus, el prestigio de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El sueldo, la paga	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Los contactos con los compañeros en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El trabajo ya es interesante de por sí	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El trabajo me mantiene ocupado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
El servicio a la sociedad a través de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(11).- En este punto nos centramos en **el modo en que se entiende lo que es el trabajo**. De los 14 enunciados que aparecen a continuación, elija los 4 que mejor describan lo que usted piensa que es el trabajo y escriba su número en la tabla siguiente:

HABLAMOS DE TRABAJO CUANDO

1. Se hace en un lugar de trabajo.
2. Alguien te dice lo que debes hacer.
3. Es físicamente fatigante.
4. Forma parte de tus tareas.
5. Lo haces para contribuir a la sociedad.
6. Al hacerlo, te sientes miembro de un grupo o colectivo.
7. Es mentalmente fatigante.
8. Lo realizas durante un horario determinado (por ejemplo, de 8 a 15).
9. Añade valor a algo.
10. No es agradable.
11. Recibes dinero por hacerlo.
12. Tienes que dar cuenta a alguien de ello.
13. Tienes que hacerlo.
14. Otros sacan provecho de ello.

1º elección	
2º elección	
3º elección	
4ª elección	

(12).- Ahora queremos saber la **importancia que para usted tiene la familia, la religión, los contactos con los amigos, ...** Para ello valore de 1 a 10 y tache con una X la opción que mejor expresa la importancia que tiene para usted los siguientes aspectos de la vida:

Mi tiempo libre de ocio (como aficiones, hobbies, deportes, contacto con los amigos...)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi participación social (por ejemplo, en organizaciones sindicales, políticas, ONGs...)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi religión (actividades y creencias religiosas)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi familia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(13).- A continuación queremos saber la **importancia que usted le concede a los siguientes aspectos del trabajo**. Lea los 11 aspectos del trabajo y elija los 4 aspectos más importantes del trabajo para usted:

MI TRABAJO PERMITE

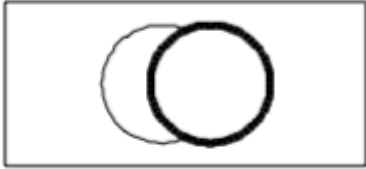
1. Aprender cosas nuevas
2. Buenas relaciones en el trabajo
3. Oportunidades de promoción o ascenso
4. Un buen horario laboral
5. Variedad de tareas
6. Que el trabajo sea interesante, que guste
7. Estabilidad laboral
8. Un buen ajuste con el puesto de trabajo
9. Un buen sueldo o paga
10. Buenas condiciones de trabajo (luz, temperatura, limpieza, poco ruido...)
11. Autonomía, decidir cómo hacer el trabajo

1º elección	
2º elección	
3º elección	
4ª elección	

(14).- Ahora nos gustaría que pensara en los **derechos y las obligaciones de las personas hacia la sociedad en relación con el trabajo**, y que expresara su opinión sobre las siguientes afirmaciones. Para ello tache con una X la opción que mejor exprese su opinión:

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Muy de Acuerdo
1	2	3	4

Si las habilidades de un trabajador quedaran desfasadas, su empresa es responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.	1	2	3	4
Es obligación de cualquier ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4
Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo si se esfuerzan razonablemente.	1	2	3	3
Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos en vistas al futuro.	1	2	3	4
Cuando se ha de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe o supervisor debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.	1	2	3	4
Cualquier trabajador debe preocuparse por buscar formas de mejorar su trabajo.	1	2	3	4
Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido.	1	2	3	4
El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.	1	2	3	4
A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.	1	2	3	4
Cualquier trabajador debería valorar su trabajo aunque éste sea aburrido, sucio o de baja cualificación.	1	2	3	4

	“A” Yo mismo	“B” El Trabajo	
1			Yo separado del trabajo
2			
3			
4			
5			
6			
7			Yo cubierto totalmente por el trabajo

(15).- A su izquierda puede observar 7 cajas, cada una de ellas con dos círculos. El círculo fino “A” representa su “yo” o identidad; el círculo “B” representa el “trabajo” entendido de manera general.

Los círculos se “pisan” entre sí en varios niveles. La caja 1 representa el “yo” separado del “trabajo”; en el caso contrario la caja 7 muestra el “yo” totalmente cubierto por el “trabajo”.

Elija la caja que mejor represente **su relación entre su “yo” y el “trabajo”**, y tache con una X el número de la caja.

(16).- A continuación le pedimos que responda de manera abierta a una serie de preguntas. Por favor, escriba en MAYÚSCULAS todas las palabras que le vengan a la mente cuando piensa en el TRABAJO.

(17).- A su modo de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas al PARO?

(18).- A su manera de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas al TRABAJO?

(19).- A su modo de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más asociadas a la PREJUBILACIÓN?

(20).- ¿Qué le parece a usted la SITUACIÓN ACTUAL en el mundo del MERCADO DE TRABAJO?

(21).- Desde su punto de vista, ¿a qué se debe dicha situación en el mercado de trabajo?

(22).- Ahora imagínese a un TRABAJADOR CON CONTRATO. Trate de describir cómo lo ve.

(23).- Imagínese a un PARADO y trata de describir cómo lo ve.

(24).- Finalmente, imagínese a un PREJUBILADO y trate de describir cómo lo ve.

(25).- Por favor, utilice la escala que se presenta a continuación para describir **cómo se siente en su actual empleo**. Para ello tache con una X la opción que mejor exprese su grado de satisfacción con el sueldo, los compañeros de trabajo, etc.

No satisfecho	Poco satisfecho	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Extremadamente satisfecho
1	2	3	4	5

El sueldo o paga que recibo por el trabajo que hago	1	2	3	4	5
La forma en que mi empleo me proporciona un futuro seguro	1	2	3	4	5
La amistad de mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
La competencia de mi supervisor a la hora de tomar decisiones	1	2	3	4	5
Globalmente, ¿cuán satisfecho estás con tu trabajo actual?	1	2	3	4	5

(26).- A continuación aparecen unos enunciados referidos a su **estado de salud y bienestar**. Tache con una X la opción que mejor exprese su estado en función de la escala que aparece a continuación:

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Más o menos como siempre	Mejor que habitualmente
1	2	3	4

¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	1	2	3	4
¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	1	2	3	4
¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?	1	2	3	4
¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	1	2	3	4
¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4

En Absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
1	2	3	4

¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	1	2	3	4
¿Se ha notado constantemente agobiado y bajo tensión?	1	2	3	4
¿Ha tenido la sensación de que no puede superar tus dificultades?	1	2	3	4
¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?	1	2	3	4
¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
¿Ha pensado que es una persona que no vale para nada?	1	2	3	4

Quisiéramos conocer **a qué se dedica en su tiempo libre y de ocio**. Por favor, marque con una X o rellene si es necesario su respuesta.

(28).- ¿Cómo emplea su tiempo libre?

- ☐ Nada en especial
- ☐ Tareas del hogar y de la familia
- ☐ Actividades sociales (en ONGs, partidos políticos, sindicatos, asociaciones religiosas, etc.)
- ☐ Actividades de ocio (teatro, cine), deportivas y viajes.
- ☐ Otras (escriba cuáles): _____

(29).- ¿Está satisfecho con el uso que le da a su tiempo libre?

- ☐ No satisfecho
- ☐ Poco satisfecho
- ☐ Algo satisfecho
- ☐ Bastante satisfecho
- ☐ Extremadamente satisfecho

(30).- ¿Cómo quisiera emplear su tiempo de ocio?

(31).- ¿Tiene proyectos para el futuro una vez se haya retirado?

☒ SÍ

¿Cuáles?

☐ NO

¿Por?

(32).- Finalmente, en la siguiente lista se muestran **algunas cosas que otras personas hacen por nosotros o nos proporcionan**. Por favor, tache con una X la opción que mejor refleje su situación:

Mucho menos de lo que deseo	Menos de lo que deseo	Ni mucho ni poco	Casi como deseo	Tanto como deseo
1	2	3	4	5

Recibo visitas de mis amigos y familiares	1	2	3	4	5
Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa	1	2	3	4	5
Recibo elogios y reconocimientos cuando hago bien mi trabajo	1	2	3	4	5
Cuento con personas que se preocupan de lo que me sucede	1	2	3	4	5
Recibo amor y afecto	1	2	3	4	5
Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas en el trabajo o la casa	1	2	3	4	5
Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares	1	2	3	4	5
Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas económicos	1	2	3	4	5
Me invitan para distraerme y salir con otras personas	1	2	3	4	5
Recibo consejos útiles cuando me pasa algo importante en mi vida	1	2	3	4	5
Recibo ayuda cuando estoy enfermo en la cama	1	2	3	4	5

YA HEMOS TERMINADO
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

POR FAVOR, SI TIENE ALGUNA SUGERENCIA O COMENTARIO QUE QUIERA REALIZAR SOBRE EL ESTUDIO, ESCRÍBALO A CONTINUACIÓN. LE AGRADECEMOS MUCHO SUS APORTACIONES.

Si desea participar en la segunda recogida de datos referido a este estudio, por favor escriba su dirección de correo electrónico. Aproximadamente dentro de 12 meses se le enviará el mismo cuestionario a su correo electrónico para que lo rellene. Al igual que ahora, sus respuestas serán anónimas y confidenciales. Gracias de nuevo por su colaboración.

Correo electrónico: _____

Anexo 2. Protocolo de categorías para la codificación de las respuestas abiertas del cuestionario

PROTOCOLO DE CATEGORÍAS PARA LA CODIFICACIÓN DE LAS RESPUESTAS ABIERTAS DEL CUESTIONARIO

1.- CAMPO SEMÁNTICO ASOCIADO AL TRABAJO

01.- Estrés	Agobio, tensión, prisas, estrés
02.- Satisfacción	Satisfacción, felicidad, bienestar
03.- Realización personal	Autorrealización, progreso, digno, realización, dignidad, posibilidades de potenciar conocimientos
04.- Sociedad	Ayuda a otros, servicio a la sociedad, tolerancia, integración social
05.- Dinero	Nómina, bien remunerado, dinero a fin de mes, dinero seguro
06.- Relaciones sociales	Buena relación, compañerismo, compañeros, relaciones personales, vida social
07.- Estabilidad	Estabilidad económica, seguridad, estable, tranquilidad
08.- Esfuerzo	Esfuerzo, cansancio, concentración, dedicación, actividad
09.- Responsabilidad	Responsabilidad, deber
10.- Obligación	Obligación, compromiso, necesidad, madrugar, quehacer, exigencias
11.- Deber familiar	Dinero para mi familia, casa, proporcionar bienestar para mí y mi familia
12.- Confort	Confort, comodidad
13.- Horario	Despertador, puntualidad, reloj, horario que cumplir, turno
14.- Subordinación	Jefes, aguantar al jefe, aguantar al personal
15.- Rutina	Rutina, tarea diaria, diario, el hacer de todos los días, todos los meses
16.- Ética protestante	Vida, disciplina, seriedad, necesario para todo en la vida, para vivir es necesario, eficiencia, sacrificio, lucha, profesionalidad.
17.- Mantiene ocupado	Horas ocupadas, divertido, entretenido, algo que hacer
18.- Independencia	Independencia económica
19.- Un lugar	Organización, taller, oficina
20.- Otros	

2.- CATEGORIZACIÓN SOCIAL DEL PARO Y DEL TRABAJO

- 01.- Los hombres
- 02.- Las mujeres
- 03.- Las clases bajas
- 04.- Las clases medias
- 05.- Las clases altas
- 06.- Con estudios o cualificación (de cualquier tipo)
- 07.- Sin estudios o cualificación profesional (de cualquier tipo)
- 08.- Funcionarios
- 09.- Sectores en crisis (autónomos, agricultura, pesca, construcción)
- 10.- Grandes empresas
- 11.- Inmigrantes
- 12.- Jóvenes
- 13.- Mediana edad (padres de familia)
- 14.- Características individuales (activo, responsable, vagos, caraduras)
- 15.- Azar (suerte, enchufe)
- 16.- Todos

3.- CATEGORIZACIÓN SOCIAL DE LA PREJUBILACIÓN

- 01.- Años cotizados
- 02.- Mayores
- 03.- Enfermedad (penosidad)
- 04.- Empresas que normalmente hacen prejubilaciones (banca, minería, grande empresas, etc.)
- 05.- Buena salida económica
- 06.- Mala salida económica
- 07.- Directivos
- 08.- Forzado
- 09.- Voluntario
- 10.- Planes después del retiro
- 11.- Cualquiera

4.- VALORACIÓN DE SITUACIÓN DEL TRABAJO

- 01.- Inestabilidad laboral
- 02.- Precariedad contractual
- 03.- Salarios bajos
- 04.- Injusticia
- 05.- Con cambios constantes
- 06.- Deshumanizante
- 07.- Con mucho paro
- 08.- Necesidad de reciclaje
- 09.- Hay trabajo para todos
- 10.- Incorporación de la mujer al trabajo
- 11.- Necesidad de experiencia
- 12.- La situación no es mala
- 13.- Mal en general
- 14.- Otros

5.- ATRIBUCIÓN CAUSAS DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DEL TRABAJO

- 01.- Al gobierno
- 02.- A los empresarios (mala gestión, mala organización de las empresas)
- 03.- A las nuevas tecnologías
- 04.- A una formación deficiente
- 05.- A la competitividad entre las personas
- 06.- A la pasividad de los ciudadanos y los trabajadores
- 07.- A los sindicatos
- 08.- Explicaciones político-ideológicas
- 09.- A la crisis económica mundial
- 10.- A la globalización
- 11.- Otros

6.- ESTEREOTIPOS TRABAJADOR

- 01.- Tranquilo
- 02.- Con futuro (resuelto)
- 03.- Con calidad de vida
- 04.- Contrato (indefinido, funcionario, cotizando)
- 05.- Poder adquisitivo
- 06.- Inseguro, inestable por perder su trabajo
- 07.- Seguro de sí mismo, sabe qué hacer
- 08.- Poco productivo, acomodado
- 09.- Contento (en general, porque tiene trabajo)
- 10.- Estable
- 11.- Con futuro
- 12.- Con ganas de trabajar
- 13.- Mal en el trabajo
- 14.- Otros

7.- ESTEREOTIPOS PARADO

- 01.- Aburrido, no sabe qué hacer
- 02.- Mal en general (triste, agobiado)
- 03.- Vago, comodón, incapaz
- 04.- Sin poder adquisitivo
- 05.- Agobiado con la familia
- 06.- En bares
- 07.- Trabajo sumergido
- 08.- Buscando trabajo
- 09.- Desmotivado
- 10.- Sin futuro
- 11.- Joven
- 12.- Inseguro
- 13.- Excluido social
- 14.- Otros

8.- ESTEREOTIPOS DEL PREJUBILADO

- | |
|--|
| 01.- Tranquilo |
| 02.- Disfrutando |
| 03.- Con dinero |
| 04.- Con futuro, con ilusión |
| 05.- Recompensa tras años de trabajo |
| 06.- Injusto, se puede seguir trabajando |
| 07.- Dedicarse a sí mismo y a los otros |
| 08.-Hacer proyectos y llevarlos a cabo |
| 09.- Satisfecho, feliz |
| 10.- Calidad de vida |
| 11.- En función de la salida |
| 12.- Nuevo ciclo |
| 13.- Mucho tiempo libre |
| 14.- Cansado, viejo |
| 15.- Otros |