

# MONOGRÁFICO

## PATRONES DE SIGNIFICADOS DEL TRABAJO ANTES Y DESPUÉS DE LAS TRANSICIONES DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (1)

JOSÉ M. PEIRÓ (\*),  
MARISA SALANOVA (\*\*),  
PEDRO M. HONTANGAS (\*),  
ROSA M. GRAU (\*\*)

### 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

El trabajo representa una de las actividades más importantes de la vida para la mayoría de las personas. Además, ocupa aproximadamente una tercera parte de la vida adulta. Antes de empezar a trabajar, las personas dedican una buena parte de su tiempo a la formación y preparación para un futuro trabajo. La importancia del trabajo se debe, en parte, a que produce una serie de beneficios sociales, materiales y/o psicológicos relevantes para el ser humano.

Definir el concepto de trabajo ha sido un tema de interés para muchos investigadores sociales. El término es complejo y multicategorial. En primer lugar, el trabajo abarca diferentes contenidos y situaciones y, al definirlo, los autores enfatizan diversos aspectos. En segundo lugar esa compleja realidad socio-laboral adquiere diferentes significados en distintas épocas históricas, culturas y entre los distintos individuos y grupos dentro de una misma época y cultura. Todo ello contribuye, en mayor o menor medida, a que la definición y conceptualización del trabajo, como realidad socio-laboral y como realidad subjetiva, sea compleja.

El trabajo y el trabajar han tenido una amplia variedad de significados a lo largo de la historia humana. Se trata de un conjunto de representaciones sociales que hacen referencia a una realidad socialmente construida y reproducida

---

(1) Los datos presentados en este trabajo han sido obtenidos dentro del marco del proyecto de investigación TRANSICIÓN, subvencionado por la Fundación Instituto Pro-Desarrollo y la Caja de Ahorros de Torrent (Valencia).

(\*) Universidad de Valencia.

(\*\*) Universidad Jaime I.

por los individuos, con una cierta autonomía funcional respecto a las normas sociales e infraestructura cultural propia de la época y país, y que, además se ha visto influida por los condicionantes históricos que lo han ido moldeando y creando. De este modo, el trabajo ha tenido diferentes significados sociales a través de la historia humana: como una maldición para los antiguos griegos y romanos, como virtud y maldición al mismo tiempo para la tradición judeocristiana, como obligación desde la ética protestante del trabajo, y como oportunidad de autorrealización, o, por el contrario, causa de alienación en las sociedades modernas. Además, la revolución industrial ayudó a afianzar una conceptualización del trabajo como medio dominante de adquisición de bienes y servicios para una buena parte de la sociedad (Cooper, 1974; Aldag y Brief, 1983; Blanch, 1988).

También el significado del trabajo varía para una persona en diferentes momentos y situaciones y para diferentes personas y grupos. Las personas atribuyen diferentes significados al trabajo en función de su desarrollo evolutivo, situación y contexto socio-laboral, experiencias de empleo-desempleo, expectativas y aspiraciones laborales, posición o estatus ocupacional (estudiantes, jubilados, trabajadores o parados) posición o estatus profesional (empleados de cuello blanco, empleados de cuello azul, profesionales, etc.).

Dada la relevancia del trabajo y su variedad de significados, su estudio resulta científicamente relevante, y se ha abordado desde múltiples disciplinas científicas. El interés por el tema atrae a sociólogos, psicólogos evolutivos, psicólogos sociales y del trabajo, filósofos, antropólogos, etc. Asimismo, las investigaciones empíricas han explorado la importancia y el significado del trabajo desde diversas consideraciones: la ética protestante del trabajo (Blood, 1969; Wollack *et al.* 1971; Rabinowitz y Hall, 1977; Tazelaar, 1986), los valores hacia el trabajo (Super, 1976; Mortimer y Lawrence, 1979; Feather, 1985, Salanova *et al.*, 1991b), las expectativas y aspiraciones laborales (Stafford y Jackson, 1983), las actitudes generales hacia el trabajo (Stafford y Jackson, 1983, Peiró *et al.*, 1983; Torregrosa, 1986) la satisfacción con el trabajo, ambiente laboral y/o la organización (Herzberg *et al.*, 1957; Dawis *et al.*, 1968; Meliá y Peiró, 1989) o el compromiso e implicación para el trabajo (Lodahl y Kejner, 1965; Warr *et al.*, 1979; Jans, 1985; Banks y Ullah, 1985; Sancerni, 1989).

Algunos autores han definido el significado del trabajo en términos de ser un indicador de la motivación humana (Steers y Porter, 1975), una representación social (Ruiz Quintanilla, 1988), o un producto de la experiencia laboral, que es más una adaptación cognitiva a un puesto que una variable de personalidad (O'Brien, en prensa). Nosotros consideramos 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. Esta actitud es flexible y puede estar sujeta a cambios y modificaciones. Por tanto, el significado del trabajo puede variar en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo» (Salanova, 1992).

En los estudios realizados sobre esta actitud psicosocial (Mow, 1981; Claes *et al.*, 1984; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; Mow, 1987; Ruiz Quintanilla, 1988; England, 1988; Salanova *et al.*, 1987; Salanova, 1991, 1992), ésta se considera como un constructo psicológico multidimensional, definido en cinco aspectos principales: 1) la centralidad del trabajo como un rol de vida, 2) las normas sociales sobre el trabajo, 3) los resultados valorados del trabajo, 4) la importancia de las metas laborales y 5) la identificación con el rol laboral.

La dimensión *centralidad del trabajo* hace referencia al grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de los individuos en un momento dado del tiempo (Claes *et al.*, 1984). El grupo internacional MOW (1987) define la centralidad del trabajo, como una creencia general sobre el valor del «trabajar» en general en la vida de uno. Esta dimensión contiene dos componentes teóricos principales: a) la orientación de «valor» o «creencia» hacia el trabajar como un rol de vida y b) la orientación de «decisión». En el primero, el trabajo se relaciona con el *self*, siendo el producto de un proceso de consistencia cognitiva entre el trabajo como una actividad de la vida y el *self* que sirve como referente. En el segundo, el trabajar en un segmento de la vida en relación con otros como la familia, los amigos, la religión, el tiempo libre, etc. La identificación de la centralidad del trabajo está basada, en este caso, en las preferencias de la persona hacia el «trabajar» respecto a otras esferas de su vida. Ambos componentes tienen una similitud conceptual e incluyen propiedades relacionales y de implicación e identificación con el trabajo.

Las *normas sociales sobre el trabajo* son afirmaciones sobre la justicia relativa al trabajo, desde la perspectiva del individuo y de la sociedad. Considerando la dimensión social del trabajo, se han estudiado con mayor frecuencia en la literatura dos grupos de normas referidas al mismo: la orientación normativa hacia el trabajo como una obligación de los individuos hacia la sociedad y la orientación normativa hacia el trabajo como un derecho. La primera deriva de la ética tradicional del trabajo relacionada con las normas sociales que se refieren al trabajo como una obligación individual o colectiva que se establece con la sociedad. La orientación 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 los individuos hacia el trabajo y la obligación de la sociedad de proporcionar un trabajo a las personas que lo deseen.

Los *resultados valorados del trabajo* son aspectos que una persona busca del «trabajar». Esta dimensión incluye los principales valores instrumentales y expresivos identificados en la literatura (MOW, 1981) con el fin de determinar su importancia relativa. En definitiva, esta variable trata de responder a la pregunta de por qué la gente trabaja. La importancia de las evaluaciones de los resultados del trabajo en el estudio MOW es «una función del grado de centralidad del resultado del trabajo en la estructura cognitiva de una persona, la interdependencia con otros resultados también valorados, su mayor o menor valor crítico o grado en que una persona percibe un sustituto disponible del resultado en cuestión y su temporalidad» (p. 25).

La literatura sobre este tema 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 ejemplo, por el dinero que nos aporta. La actividad laboral se percibe como el medio para alcanzar el fin de obtener un dinero a cambio. La segunda expresa una valoración del trabajo como una actividad satisfactoria en sí misma que provee a la persona de sentimientos de auto-realización personal y laboral, competencia y auto-determinación. Pero también cabe la posibilidad de valorar el trabajo por la oportunidad de establecer «contactos» sociales o relaciones interpersonales satisfactorias, desde la asociación con otros en la situación de trabajo (compañeros, supervisores, clientes, etc.).

Como señalamos en otro lugar (Salanova *et al.*, 1991a), cuando los individuos no tienen independencia económica, los valores extrínsecos o instrumentales del trabajo (paga) ocupan la más alta prioridad, pero cuando las necesidades materiales están razonablemente satisfechas, la preferencia por valores extrínsecos decrece y aumenta la preferencia por valores intrínsecos o expresivos del trabajo (trabajo en sí mismo) (Mortimer y Lorence, 1979), aunque esa importancia subjetiva del trabajo en los jóvenes aspira también a ser expresiva e integrativa (Torregrosa, 1986). Además, son las mujeres las que valoran más el aspecto social del trabajo (contactos) que los hombres, estando más orientadas hacia una valoración social y de relaciones interpersonales.

Las *metas laborales* hacen referencia a las preferencias de las personas por determinadas metas o aspectos relacionadas con el trabajo y la importancia absoluta y relativa que tienen para ellas. Mientras la anterior dimensión evalúa aspectos relacionados con las razones del por qué se trabaja, las metas laborales analizan lo que esperan las personas encontrar u obtener del trabajo. Como señalan los autores del grupo MOW, estas dos dimensiones no están en contradicción, sino que se complementan. Por qué una persona trabaja y qué quiere obtener del trabajo son cuestiones relacionadas, aunque no idénticas.

Por último la *identificación con el rol laboral* comprende aspectos relacionados con la identificación de la persona con el trabajo en términos de varios roles, tales como el rol referido a la tarea, el rol organizacional y el rol profesional/ocupacional, etc. (2).

Cabe señalar que el estudio MOW (1987) es quizá la aproximación más sistemática al estudio del significado del trabajo a nivel internacional realizada hasta la actualidad. El proyecto ha sido realizado por 14 investigadores de ocho países industrializados (Bélgica, Gran Bretaña, República Federal Alemana, Israel, Japón, Holanda, EEUU y Yugoslavia). Se utilizaron dos muestras, 1) muestra representativa por cada país (n = 5.900) y 2) «grupos objetivo» de diferentes situaciones ocupacionales con relevancia teórica y social. En concreto esta segunda muestra está compuesta por 10 grupos ocupacionales con 90 sujetos cada uno en cada país. El total aproximado de esta muestra fue de 8.800 sujetos. Estos grupos son

---

(2) Después del análisis empírico realizado por el equipo MOW, esta dimensión se eliminó debido a la escasa información sustancial que provee para el estudio y comprensión del significado del trabajo. De este modo, también fue eliminada en nuestro estudio.

de desempleados, retirados, ingenieros químicos, profesores, empleados autónomos, trabajadores con un alto nivel de destrezas, trabajadores de cuello blanco, trabajadores textiles, trabajadores temporales y estudiantes.

Estos autores señalan que los aspectos que más información aportan sobre el significado del trabajo son la centralidad, las normas sociales y los resultados valorados del trabajo. Esas dimensiones no operan en una persona de modo independiente, sino que configura *gestalts* o patrones. De este modo, cambios en una dimensión pueden afectar e influir sobre otra. Se trata de dimensiones interdependientes. Los patrones consisten en combinaciones de las dimensiones centrales del significado del trabajo. Para determinarlos empíricamente realizaron un análisis *cluster* jerárquico con toda la muestra y obtuvieron cuatro patrones diferenciados.

El *primero* de ellos agrupa un 30 por 100 de los sujetos. Los individuos agrupados en este *cluster* se caracterizan por la gran importancia que dan a los ingresos económicos, su baja centralidad del trabajo y bajo valor intrínseco. Este patrón se denomina «instrumental». El *segundo*, denominado «patrón de centralidad del trabajo expresiva», agrupa un 25 por 100 de los sujetos. Éstos se caracterizan por su fuerte énfasis en el aspecto intrínseco del trabajo, una alta centralidad del trabajo y un bajo valor instrumental. El *tercer patrón*, «de orientación hacia el trabajo como derecho y énfasis en los contactos», agrupa un 20 por 100 de los sujetos. Los sujetos incluidos en este *cluster* manifiestan una mayor orientación hacia el trabajo como derecho que como obligación, y conceden un alto valor a la dimensión del trabajo relacionada con los contactos como un resultado valorado del trabajo. Por último, al *cuarto patrón*, que agrupa un 25 por 100 de los sujetos, se le denomina «de baja orientación hacia el trabajo como derecho». El rasgo definitorio de estas personas es una extremadamente baja orientación hacia el trabajo como derecho, que queda no equilibrada por una orientación media hacia el trabajo como obligación.

Para la elaboración, validación posterior y control de la generalidad de estos patrones, se realizaron diversos análisis discriminantes múltiples, ejecutados con los *clusters* como criterio y una serie de índices del significado del trabajo como predictores. Estos índices son combinaciones entre las dimensiones del significado del trabajo. Así, obtuvieron *seis* índices: la centralidad del trabajo como rol de vida, el trabajo como derecho, el trabajo como obligación, la función económica del trabajo (paga), los resultados intrínsecos o expresivos del trabajo (trabajo en sí mismo) y los contactos interpersonales a través del trabajo (contactos). Los tres últimos combinan tanto resultados valorados del trabajo como aspectos o metas laborales.

Cabe señalar que el significado del trabajo es un constructo dinámico, y está determinado por los cambios y experiencias del individuo y por el contexto organizacional y ambiental en el que aquél vive y trabaja. Desde esta perspectiva, es interesante estudiar cómo cambia y va evolucionando el significado del trabajo en función de las distintas transiciones que las personas realizan en el desarrollo de su rol laboral. Por ejemplo, la transición desde unos niveles académicos a

otros (transición desde la enseñanza media a la Universidad), o desde el ámbito educativo al laboral. Dentro de una organización laboral son relevantes las transiciones desde un puesto a otro, desde una organización a otra, al desempleo, o hacia la jubilación. En concreto, el presente trabajo se centra en el estudio de los patrones del significado del trabajo en jóvenes que se encuentran en un momento crucial del desarrollo de su rol laboral: transiciones desde la escuela (tras la finalización de la Formación Profesional de primer grado y Bachiller General Experimental) al mercado laboral o a la escuela para continuar estudios del siguiente nivel o en su caso repetir curso (ver cuadro 1).

En el actual sistema educativo español, el primer punto en el que es posible la incorporación legal de los jóvenes al mercado de trabajo es en la finalización de la formación profesional de primer grado (prevista a los dieciséis años). En este punto un buen número de transiciones son posibles. Hay jóvenes que se incorporan al mercado laboral, mientras que otros siguen estudiando. De los primeros, unos pueden tener más éxito que otros y así tenemos la transición escuela-trabajo y la transición escuela-desempleo. Ante la escasez de puestos de trabajo, un buen número de jóvenes que pretenden incorporarse al trabajo se ven abocados a seguir estudiando a pesar de que ésta no era su primera opción. En este caso la transición observable es escuela-escuela («efecto rebote» del mercado laboral, Peiró *et al.*, 1989), aunque cabe considerar a estos jóvenes como «desempleados encubiertos». Así, entre los alumnos que siguen estudiando hay que distinguir aquellos que voluntariamente optan por seguir estudiando de aquellos a quienes no les queda más remedio que seguir en la escuela (desempleados encubiertos). Para aclarar mejor las transiciones de ambos, todavía cabe distinguir los que repiten curso (transición estudiante-«repetidor») y los que promocionan (transición de segundo curso de FP de primer grado, a primer curso de FP de segundo grado). No hay que olvidar que el fracaso en la escuela es una realidad social que se acentúa fundamentalmente en la Formación Profesional de primer grado.

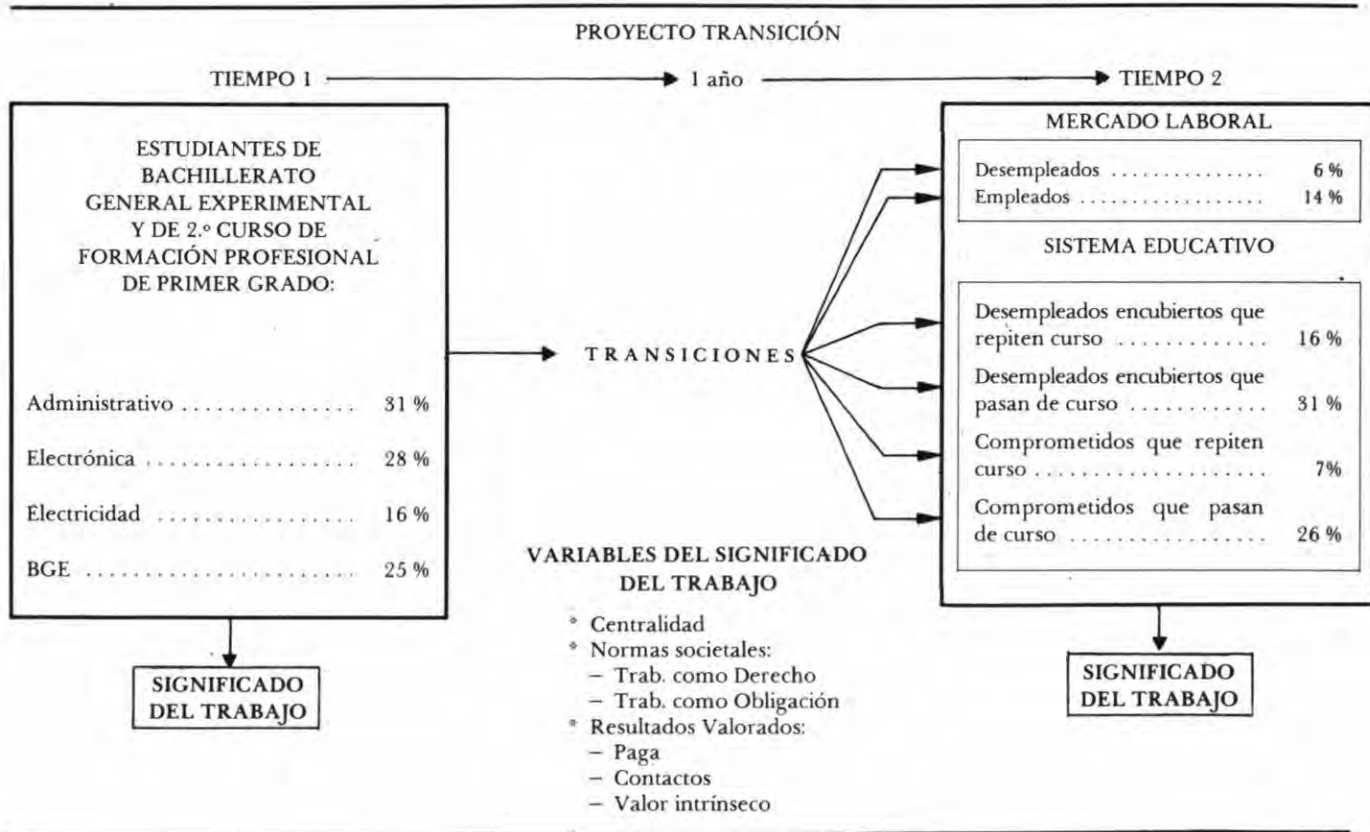
Cabe suponer que en estas situaciones los jóvenes todavía no tienen un patrón de significado del trabajo consistente. Están sometidos a cambios y la experiencia misma de las transiciones supone un evento importante que puede implicar cambios y modificaciones en el mismo. Los jóvenes pueden volver a reinterpretar las percepciones y valores que atribuyen al trabajo, revisando y clarificando sus actitudes laborales.

En este contexto los *objetivos* del presente trabajo son:

- 1) Identificar y describir los principales patrones del significado del trabajo que tienen los jóvenes, antes y después de que alcancen la primera oportunidad legal para incorporarse al mundo del trabajo (dieciséis años), además de determinar la validez de los patrones y la potencia discriminativa de las variables estudiadas para predecir los patrones de cada sujeto.
- 2) Explorar las diferencias entre los patrones de Tiempo 1 y Tiempo 2.

CUADRO 1

*El significado del trabajo en el marco de la transición desde la Formación Profesional*



- 3) Determinar si existen diferencias significativas en función del sexo, la especialidad académica cursada y la situación ocupacional en la distribución de los sujetos de la muestra en los diversos patrones de Tiempo 1 y Tiempo 2.

## 2. MÉTODO

### *Sujetos*

La muestra está compuesta en Tiempo 1 (mayo, 1986) por 431 jóvenes, de los cuales 294 son hombres y 137 mujeres. Todos ellos están estudiando Bachillerato General Experimental (BGE) o 2.º curso de Formación Profesional (primer ciclo, en las especialidades de Administrativo, Electrónica o Electricidad). Proceden de nueve centros situados en localidades próximas a la ciudad de Valencia (Comarca de l'Horta Sud). La edad media es de diecisiete años y dos meses. En Tiempo 2 (mayo, 1987) la muestra se reduce a 354 jóvenes (mortalidad = 17,6 por 100), de los que 235 son hombres y 119 mujeres.

### *Variables y su operacionalización*

Se ha utilizado parte del cuestionario elaborado por el equipo MOW (1981, 1987), que permite evaluar tres dimensiones del significado del trabajo (centralidad del trabajo, normas sociales y resultados valorados del trabajo), cuya adaptación para el presente estudio fue presentada en otro lugar (Salanova *et al.*, 1987). Tanto la centralidad del trabajo como las normas sociales son variables relacionadas con la «socialización laboral básica» (Selva, 1988).

- 1) La «centralidad del trabajo» como un rol de vida es evaluada con la siguiente cuestión: ¿cuán central es el trabajo en su vida? Es una medida de un solo ítem con alternativas de respuesta tipo Likert que van de 1 (el trabajo es una de las cosas menos importantes de mi vida) a 5 (el trabajo es una de las cosas más importantes de mi vida).
- 2) Las «normas sociales sobre el trabajo» contienen un grupo de cuestiones sobre el trabajo y el trabajar relacionadas con la orientación hacia el trabajo como derecho (subescala con 3 ítems,  $\alpha = 0,50$ ) y la orientación hacia el trabajo como obligación (subescala con 3 ítems,  $\alpha = 0,22$ ). Los ítems tienen escalas de respuesta tipo Likert con alternativas que van desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).
- 3) En los «resultados valorados del trabajo» los sujetos indican qué resultados del trabajo buscan y cuál es su importancia relativa. Consta de seis resultados o valores normalmente asociados al trabajo, en donde los sujetos distribuyen un total de 100 puntos según su importancia relativa. En el presente estudio se analizan únicamente las tres puntuaciones más ele-



vadas asignadas a los valores: extrínseco o instrumental (paga), social o de interrelaciones personales (contactos) e intrínseco o expresivo (valor intrínseco del trabajo).

### *Diseño y análisis de los datos*

Nuestro estudio presenta un diseño longitudinal con dos recogidas de datos secuenciales. La primera de ellas tuvo lugar durante el mes de mayo de 1986, cuando todos los jóvenes de la muestra estaban estudiando. La segunda se llevó a cabo aproximadamente un año después (mayo de 1987), momento en que estos jóvenes se encontraban en una de las situaciones siguientes: seguían estudiando el 80 por 100 (un 23 por 100 repitieron curso, y un 57 por 100 pasaron de curso), trabajaban el 14 por 100 y estaban desempleados el 6 por 100.

Para la identificación de los patrones se realizó un análisis *cluster* con los constructos más importantes del significado del trabajo (centralidad del trabajo, trabajo como derecho, trabajo como obligación, paga, contactos y valor intrínseco del trabajo) para el total de la muestra. El objetivo era identificar un número de *clusters* o agrupamiento de individuos lo más similares posible en cada *cluster* y lo más disimilares entre *clusters*. Para comprobar la validez de los patrones y la potencia discriminativa de las variables definitorias de los mismos, se han realizado análisis discriminantes. Este método busca la combinación lineal óptima de esas variables (función discriminante), que permita discriminar los patrones tanto como sea posible.

Para comprobar la existencia de diferencias significativas entre los patrones en función del sexo, la especialidad cursada y la situación ocupacional, se han realizado diversos análisis diferenciales mediante pruebas *chi-cuadrado*.

## 3. RESULTADOS

### *Patrones del significado del trabajo en Tiempo 1 y en Tiempo 2*

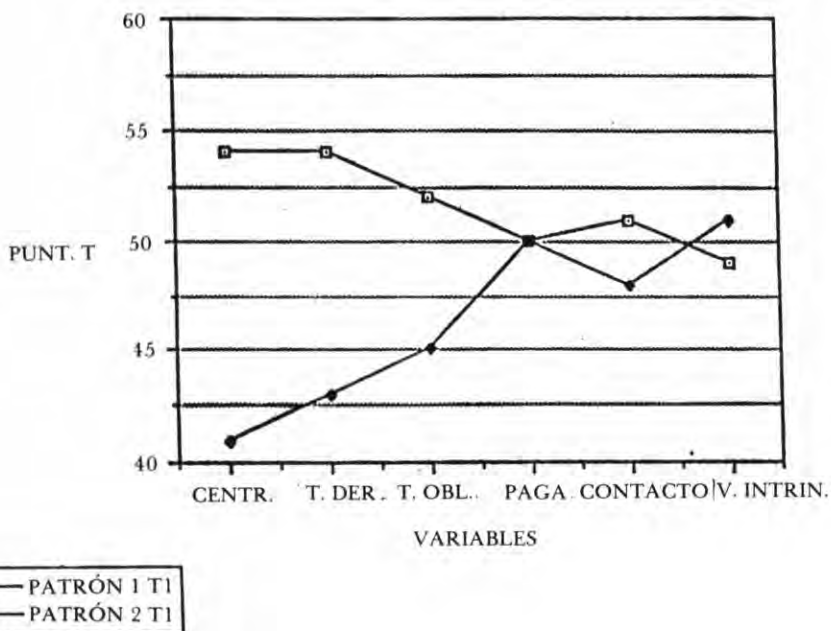
En los dos momentos temporales (T1 y T2) se representan gráficamente los patrones del significado del trabajo obtenidos (ver gráfica 1 y 2 que presenta los patrones por separado, y gráfica 3 en que aparecen conjuntamente). En el eje horizontal aparecen las variables relevantes del significado del trabajo y en el eje vertical las puntuaciones T (realizadas para evitar puntuaciones negativas y poder representar los datos en la misma escala de medida). Son puntuaciones estandarizadas más la constante multiplicativa 10 y la constante sumativa 50.

En Tiempo 1 (ver gráfica 1), obtenemos dos patrones del significado del trabajo. Los dos patrones inciden en las variables relacionadas con la socialización laboral básica. El primero se caracteriza por tener altas puntuaciones en las normas societales del trabajo y la centralidad. El segundo, por el contrario, se carac-

teriza por tener bajas puntuaciones en estas variables. Podemos observar en la gráfica cómo estos patrones no están muy diferenciados en lo que se refiere a valores extrínsecos e intrínsecos. Así, variables tales como la paga y el valor intrínseco son similares para ambos.

GRÁFICA 1

*Patrones del significado del trabajo en Tiempo 1*

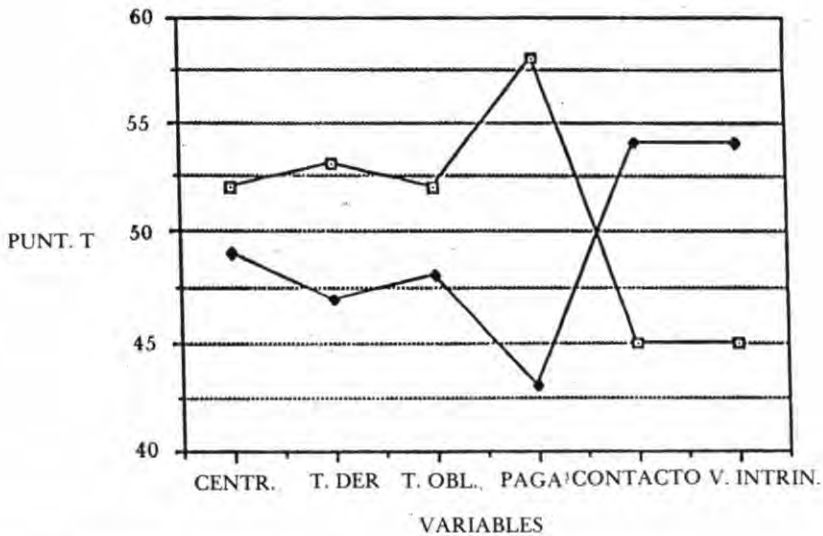


En Tiempo 2 (ver gráfica 2) también obtenemos dos patrones. El primer patrón se caracteriza fundamentalmente por las altas puntuaciones en la paga y bajas puntuaciones en los contactos y el valor intrínseco, y lo denominamos patrón instrumental. El segundo patrón se caracteriza por sus altas puntuaciones en los contactos y el valor intrínseco y bajas puntuaciones en la paga. Este segundo patrón lo denominamos patrón expresivo-social. Podemos observar en la gráfica cómo estos patrones aparecen más diferenciados que en T1. Son patrones más disimilares entre sí.

Para comprobar la validez de estos patrones y la potencia discriminativa de las variables predictoras, realizamos análisis discriminantes con las variables del significado del trabajo como predictores y los patrones como criterio. Estos análisis fueron realizados tanto para T1 como para T2. En la función discriminante (FD) los coeficientes positivos indican que una puntuación alta en la va-

GRÁFICA 2

Patrones del significado del trabajo en Tiempo 2

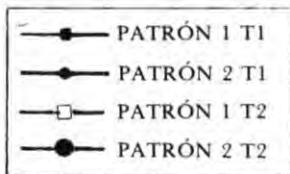
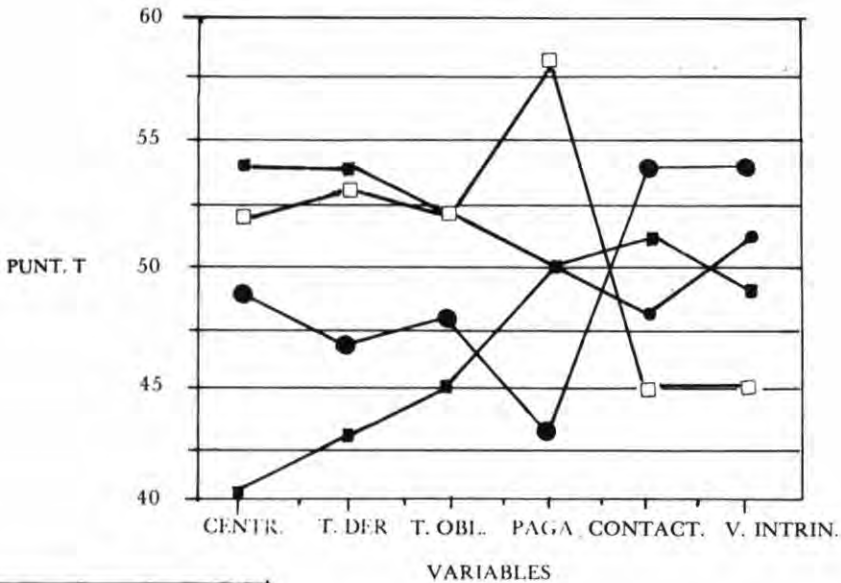


riable predice la asignación al *cluster* 2, mientras que una puntuación baja predice la pertenencia al *cluster* 1. Por otra parte, los coeficientes negativos indican lo contrario.

Los análisis discriminantes tanto para T1 como para T2 nos muestran los siguientes resultados (ver tabla 1). Para T1, la función discriminante es significativa. De este modo podemos predecir ( $p < ,000$ ) en qué patrón se clasificaría un sujeto sabiendo sus puntuaciones en las variables predictoras. El porcentaje de casos bien clasificados es del 97,54 por 100. Las variables que más pesan y discriminan entre ambos patrones son las relacionadas con las normas sociales y la centralidad ( $p < ,000$ ), sin embargo la paga y el trabajo en sí mismo no permiten su discriminación. Para T2, la función discriminante es también significativa ( $p < ,000$ ), siendo el porcentaje de casos bien clasificados el 97,56 por 100. Las variables predictoras que más pesan son las relacionadas con los resultados valorados del trabajo (paga, contactos y valor intrínseco), contrariamente a como ocurría antes de producirse las transiciones (T1). El poder discriminativo de algunas de las variables predictoras es, por lo general, más elevado que en T1, y ello pone de manifiesto una mayor diferenciación de los patrones en T2 en comparación con T1.

GRÁFICA 3

Patrones del significado del trabajo en tiempo 1 y tiempo 2



En la siguiente tabla (ver tabla 2) se observan los resultados del análisis *chi-cuadrado* realizado entre los patrones de Tiempo 1 y Tiempo 2. La no existencia de diferencias significativas entre ambos viene a señalar que la pertenencia a uno u otro patrón en Tiempo 1 no implica que los sujetos cambien de patrón (o se mantengan en el mismo) en Tiempo 2. Ello también viene a confirmar, en cierto modo, que los patrones en ambos tiempos son diferentes entre sí. Como se comprobó anteriormente, también las variables que definen cada patrón en función de su peso en la función discriminante son diferentes en cada momento temporal.

*Análisis diferenciales*

En T1 el mayor porcentaje de sujetos se agrupa en el primer patrón en relación con el segundo (66 por 100 frente a 34 por 100), mientras que en T2 esa relación se invierte, al tiempo que el porcentaje de sujetos en cada grupo se estabiliza (44 por 100 frente a 56 por 100).

TABLA 1

*Análisis discriminante de los patrones del significado del trabajo en Tiempo 1 y Tiempo 2*

	Tiempo 1		Tiempo 2	
	FD	F-test p	FD	F-test p
Centralidad del trabajo . . . . .	0,64	0,00***	0,12	0,02*
Trabajo como derecho . . . . .	0,51	0,00***	0,25	0,00***
Trabajo como obligación . . . . .	0,34	0,00***	0,16	0,004**
Paga . . . . .	0,01	0,84	0,74	0,00***
Contactos . . . . .	0,12	0,02*	-0,43	0,00***
Trabajo en sí mismo . . . . .	-0,10	0,07	-0,45	0,00***

Test significatividad . . . . .  
% Casos bien clasificados . . . . .

p < 0,000  
97,54 %

P < 0,000  
97,56 %

El análisis diferencial en función del *sexo* en T1 (ver tabla 3) muestra diferencias significativas (*chi-SQ*= 13,98; p < 0,000). Esto nos viene a decir que son las mujeres las que en comparación con los hombres se agrupan en mayor proporción en el patrón 1 (normas societales y centralidad altas). En T2 no se constatan diferencias significativas entre los patrones obtenidos en función del sexo (*chi-SQ* = ,05; p < ,82).

El análisis diferencial en función de la *especialidad cursada* en T1 (ver tabla 4), nos muestra una prueba *chi-SQ* significativa (*chi-SQ* = 7,69; p < ,05). Son los estudiantes de Administrativo en relación con los demás grupos los que se clasifican en mayor proporción en el patrón 1 (normas societales y centralidad altas), mientras que los estudiantes de Electrónica y Electricidad se agrupan en mayor proporción en el segundo patrón (normas societales y centralidad bajas). En T2 no se constatan diferencias significativas en la distribución de los sujetos de la muestra en los dos patrones obtenidos en función de la especialidad cursada (*chi-SQ* = ,49; p < ,92).

El análisis prospectivo realizado en T1 en función de la *situación ocupacional* (ver tabla 5) también muestra valores significativos (*chi-SQ* = 19,89; p < ,05). Son los sujetos que en T2 estarán empleados y los estudiantes que «repetirán» en el curso siguiente los que en relación con los demás grupos, se clasifican en mayor

TABLA 2

Patrones de Tiempo 1 \* Patrones de Tiempo 2

T1	T2		TOTAL
	Instrumental	Expresivo-social	
Normas sociales y centralidad altas	105 67 % 45 %	128 65 % 55 %	233 100 %
Normas sociales y centralidad bajas	51 33 % 43 %	68 35,9 % 58 %	119 100 %
TOTAL	156 100 %	196 100 %	

chi-cuadrado	GL	p
0,156	1	0,69


---

Ángulo superior izquierdo (N) Ángulo superior derecho (% filas) Base inferior (% columnas)

---

proporción en el patrón caracterizado por una mayor orientación hacia las normas sociales y centralidad alta (patrón 1). Por el contrario, los «estudiantes comprometidos con sus estudios» que pasan de curso, se clasifican en mayor proporción que los restantes grupos en el segundo patrón, caracterizado por una menor orientación hacia las normas sociales y centralidad baja. En el análisis diferencial realizado en T2 aparecen diferencias en la clasificación de los jóvenes en cada uno de los patrones, pero éstas no llegan a alcanzar el nivel de significación convencional ( $\chi^2 = 19,78$ ;  $p = <,08$ ).

#### 4. DISCUSIÓN

En este trabajo se ha intentado identificar y describir los patrones del significado del trabajo para los jóvenes, tanto antes como después de que el sistema educativo vigente en nuestra sociedad les ofrezca la oportunidad legal de incorporarse a la vida laboral. Se obtienen dos patrones, tanto antes como después

TABLA 3

*Análisis diferencial por sexo*

TIEMPO 1	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Normas societales y centralidad altas .....	141	60 %	95	80 %	236	66 %
Normas societales y centralidad bajas .....	95	40 %	24	20 %	119	34 %
<i>chi-SQ</i> = 13,98 DF = 1 p < ,000						
TIEMPO 2	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Instrumental .....	103	44 %	53	45 %	156	44 %
Expresivo-social .....	133	56 %	65	55 %	198	56 %
<i>chi-SQ</i> = ,05 DF = 1 p < ,82						

de las transiciones. Los patrones en T1 se caracterizan fundamentalmente por una mayor o menor incidencia de las variables relacionadas con la socialización laboral básica (centralidad del trabajo y normas societales), mientras que en T2 cobran mayor peso en la diferenciación de los patrones las variables relacionadas con los «resultados valorados del trabajo». El primer patrón, en T1, se caracteriza por una mayor orientación hacia las normas societales y una alta centralidad del trabajo, mientras que el segundo patrón por una menor orientación hacia las normas societales y baja centralidad. En T2 los patrones se caracterizan por la orientación instrumental o expresivo-social, en relación a los resultados valorados del trabajo, apareciendo así un patrón instrumental y otro expresivo-social.

Los patrones, en ambos tiempos, presentan una validez externa satisfactoria, y pueden ser generalizados a sujetos con similares características a los de nuestra muestra. Las variables del significado del trabajo que mayor poder discriminativo tienen para clasificar a los sujetos en los patrones son básicamente, en T1, las relacionadas con la socialización laboral básica y, en T2, las variables relacionadas con los resultados valorados del trabajo.

TABLA 4

*Análisis diferencial por especialidad*

TIEMPO 1	Adminis.		Electró.		Electri.		BGE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Normas societales y centralidad altas . . .	85	77 %	62	61 %	33	60 %	55	63 %	235	66 %
Normas societales y centralidad bajas . . .	26	23 %	39	39 %	22	40 %	32	37 %	119	34 %
<i>chi-SQ = 7,69 DF = 3 p &lt; ,05</i>										
TIEMPO 2	Adminis.		Electró.		Electri.		BGE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Instrumental . . . . .	46	41 %	45	45 %	25	45 %	40	46 %	156	44 %
Expresivo-social . . . .	65	59 %	56	55 %	30	55 %	47	54 %	198	56 %
<i>chi-SQ = ,59 DF = 3 p &lt; ,92</i>										

Una comparación de los resultados obtenidos en ambos tiempos permiten hacer una serie de consideraciones sobre los cambios en la configuración de los patrones en T1 y T2. Los patrones en T1 no aparecen tan clarificados y diferenciados como en T2, momento en el cual una parte de los sujetos han realizado la transición al mercado laboral y otros continúan estudiando Formación Profesional (segundo grado) o repiten el curso del año anterior.

En T2, los patrones están más diferenciados que en T1, siendo las variables relacionadas con los «resultados valorados del trabajo», que contienen aspectos más «concretos» sobre el trabajo, las que pesan más en la configuración de los patrones, cuando estos jóvenes ya han tenido la primera oportunidad legal de incorporarse al trabajo. Parece ser que las transiciones producidas durante este tiempo van cobrando importancia para diferenciar los patrones de estos jóvenes. Si analizamos nuestros resultados en relación con los obtenidos por el equipo MOW, se constatan diferencias importantes. Nuestros patrones no coinciden con los obtenidos en ese estudio. Estas diferencias pueden deberse a las características diferentes que presentan ambas muestras, así como la diferenciación entre las variables utilizadas.



TABLA 5

*Análisis diferencial por situación ocupacional*

TIEMPO 1	Desempleados		Empleados		ESTUDIANTES								TOTAL	
					Desempleados encubiertos				Comprometidos					
					Repiten		Pasan		Repiten		Pasan			
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Normas sociales y centralidad altas ...	12	60 %	33	75 %	39	74 %	72	70 %	19	76 %	45	54 %	220	66 %
Normas sociales y centralidad bajas ...	8	40 %	11	25 %	14	26 %	31	30 %	6	24 %	39	46 %	109	34 %
<i>chi-SQ = 10,89 DF = 5 p &lt; ,05</i>														

*(Continúa)*

TABLA 5 (Continuación)

*Análisis diferencial por situación ocupacional*

TIEMPO 2	Desempleados		Empleados		ESTUDIANTES								TOTAL	
					Desempleados encubiertos				Comprometidos					
					Repiten		Pasan		Repiten		Pasan			
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Instrumental	8	40 %	19	42 %	33	62 %	40	39 %	9	36 %	33	39 %	142	44 %
Expresivo-social . . . . .	12	60 %	25	57 %	20	38 %	63	61 %	16	64 %	51	61 %	187	56 %
<i>chi-SQ</i> = 9,78 DF = 5 <i>p</i> < ,08														

Los resultados diferenciales obtenidos permiten plantear las siguientes consideraciones: en función del sexo, se observa que los hombres se agrupan en mayor proporción que las mujeres en el patrón caracterizado por una menor centralidad y orientación normativa baja. En este sentido, son las chicas las que asumen en mayor medida que los chicos una orientación mayor hacia las variables relacionadas con la socialización laboral básica. Es posible que estén más influidas que los chicos por los estándares y normas de justicia relativa al trabajo, tanto desde la perspectiva del individuo como de la sociedad, además de tener una mayor centralidad del trabajo. Como ya observamos en otro lugar (Salanova *et al.*, 1991a), la mayor centralidad del trabajo que se observa en las mujeres es un aspecto interesante a explorar. Esto sugiere una mayor «socialización» de las chicas en los valores del trabajo que de los chicos. Además puede reflejar, en mayor o menor medida, la incidencia de la cada vez mayor incorporación de la mujer a la vida activa y la cada vez menor consideración de los estereotipos culturales relacionados con los roles sexuales tradicionales en contextos de trabajo. Estas consideraciones deberían ser investigadas en futuros estudios.

Por otro lado, entre los jóvenes que han cursado especialidades técnicas (Electricidad y Electrónica) hay una mayor proporción que se agrupa en el patrón expresivo-social. Ahora bien, son los jóvenes que cursaron Administrativo quienes se agrupan en mayor proporción que los restantes grupos en este patrón. De todas formas, las diferencias entre grupos no fueron significativas.

Los resultados de los análisis diferenciales en T1 en función de la posterior situación ocupacional muestran que, de alguna forma, la asunción temprana de las normas societales y la alta centralidad del trabajo en algunos jóvenes puede actuar bien como un facilitador para encontrar empleo, o presentar relación con el fracaso en la escuela (repetir curso). Los jóvenes que en T2 estarán empleados y los que repetirán curso son los que se agrupan en mayor proporción en el patrón caracterizado por una alta centralidad y orientación normativa. Por el contrario, los jóvenes comprometidos con el estudio son los que, en comparación con los demás grupos, tienen una menor asunción de las normas societales sobre el trabajo y una baja centralidad del trabajo. Estos jóvenes presentarán probablemente una mayor centralidad de los estudios que del trabajo y estarán «comprometidos» en continuar formándose para promocionarse en el sistema educativo. Cabría plantear la hipótesis de que una elevada centralidad del trabajo en estas edades y en esas condiciones, puede representar una «sobrecompensación» de experiencias negativas en la escuela (fracaso escolar). Quizá se idealice el trabajo como forma de racionalizar unas pretensiones de salida de la escuela mediante la incorporación al mercado laboral.

Por último señalar que el hecho de que sólo aparezcan diferencias significativas entre los patrones del significado del trabajo en T1, en función de las tres variables diferenciales consideradas, nos advierte que esas diferencias no son debidas a las transiciones, ya que éstas, en ese momento, no se han producido todavía. Cabe la posibilidad de que sean influidas por determinados agentes de socialización para el trabajo, tales como la familia y la escuela. Es posible que el es-

tatus ocupacional y profesional de los padres, la personalidad laboral, la clase social a la que pertenecen, las creencias religiosas, y/o las percepciones sobre el ambiente educativo y los estudios, sean variables que incidan en la diferenciación de los patrones del significado del trabajo en estos jóvenes. La medida en que esos agentes de socialización para el trabajo influyen en esta diferenciación habrá de ser explorada con detalle en futuras investigaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALDAG, R. J. y BRIEF, A. P. (1983): *Diseño de Tareas y Motivación del Personal*. México, Trillas, (1.ª edición).
- BANKS, M. y ULLAH, P. (1985): *The Social and Psychological Effects of Unemployment upon Young People*. Report from the MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit. Department of Psychology. University of Sheffield (mimeo).
- BLANCH, J. M. (1988): «El Paro como Circunstancia y como Representación», en Tomás Ibáñez García (coordinador), *Ideologías de la Vida Cotidiana*. Barcelona, Sendai.
- BLOOD, M. J. (1969): «Work Values and Job Satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, (53), pp. 456-459.
- CLAES, R.; COETSIER, A.; RUIZ QUINTANILLA, A.; WILPERT, B.; ANDRIESEN, J. H. T. H.; DRENTH, P. J. D. y VAN DER KOOP, R. N. (1984): «Meaning of Working: A Comparison between Flanders, Germany and the Netherlands», *Work and Organizational Psychology: European Perspectives*. A. M. Koopman-Iwema y R. A. Roe (eds.). Nederlands Instituut van Psychologen, Amsterdam, Swets y Zeitlinger. B. V. Lisse, pp. 57-75.
- COOPER, R. (1974): *Job Motivation and Job Design*. Londsdale Universal Printing Ltd., London.
- DAWIS, R. V.; LOFQUIST, L. H. y WEISS, D. J. (1968): «A Theory of Work Adjustment», *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. XXIII. Minneapolis University of Michigan.
- DONALD, M. y HAVIGHURST, R. (1959): «The Meaning of Leisure», *Social Forces*, (37), pp. 357-360.
- DUBIN, R. (1958): *The World of Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- ENGLAND, G. W. (1988): «The Variety of Work Meanings-USA, Germany and Japan», en V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert y S. A. Ruiz Quintanilla (eds.), *The Meaning of Work and Technological Options*. New York: John Wiley & Sons, pp. 37-44.
- FEATHER, N. T. (1985): «Attitudes, Values, and Attributions: Explanations of Unemployment», *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, (4), pp. 876-889.
- FRIEDMAN, E. y HAVIGHURST, R. (1954): *The Meaning of Work and Retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; PETERSON, R. y CAPWELL, D. (1957): *Job Attitudes. Review of Research and Opinion*. Pittsburgh. Psychological Service of Pittsburgh.

- JANS, N. A. (1985): «Organizational Factors and Work Involvement», *Organizational Behavior and Human Performance*, (35), pp. 382-396.
- LODAHL, T. M. y KEJNER, M. (1965): «The Definition and Measurement of Job Involvement», *Journal of Applied Psychology*, (49), pp. 24-33.
- MELIÀ, J. L. y PEIRÓ, J. M. (1989): «La Medida de Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales. El Cuestionario de Satisfacción S 20/23», *Psicogema*, 3, (5), pp. 59-74.
- MORTIMER, J. T. y LORENCE, J. (1979): «Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study», *American Journal of Sociology*, 84, (6).
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1981): «The Meaning of Working», en G. Duglos y K. Weiermair (eds.), *Management under differing value systems: Political Social and Economic Perspectives in Changing World*. Walter de Gruyter & Co.; Berlin-New York.
- (1987): *The Meaning of Working: An International Perspective*. Academic Press.
- O'BRIEN, G. E. (en prensa): «Changing Meanings of Work», en J. Hartley y G. Stephenson, *The Psychology of Employment Relations*. Oxford, Basil Blackwell (prepublication Draft).
- PEIRÓ, J. M.; CARPINTERO, H. y DEL BARRIO, M. V. (1983): *Conductas, Actitudes y Valores en la Juventud*. Monografías del Departamento de Psicología General de la Universidad de Valencia, Valencia.
- PEIRÓ, J. M.; HONTANGAS, P. M. y SALANOVA, M. (1989): «La Formación Profesional-I, ¿es una vía de acceso al Mercado Laboral? Implicaciones para la Orientación Profesional», *Papeles del Psicólogo*, junio-agosto, (39-40), pp. 21-30.
- RABINOWITZ, S. y HALL, D. T. (1977): «Organizational Research on Job Involvement», *Psychological Bulletin*, (84), pp. 265-288.
- RUIZ QUINTANILLA, S. A.: «Work Values and New Technologies», en V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert y S. A. Ruiz Quintanilla (eds.), *The Meaning of Work and Technological Options*. New York: John Wiley & Sons, pp. 45-57.
- (1988): «Work Values and New Technologies», en V. de Keyser, T. Qvale, B. Wilpert y S. A. Ruiz Quintanilla (eds.), *The Meaning of Work and Technological Options*. New York: John Wiley & Sons, pp. 45-57.
- SALANOVA, M. (1991): *El Significado del Trabajo en los Jóvenes durante el Proceso de Transición de la Escuela al Mercado Laboral*. Tesis de Licenciatura. Facultat de Psicologia. Universitat de València.
- (1992): *Un Estudio sobre el Significado del Trabajo en Jóvenes de Primer Empleo*. Tesis Doctoral. Facultat de Psicologia. Universitat de València.
- SALANOVA, M.; CALVO, M.; SANCERNI, M. D. y GONZÁLEZ, V. (1987): «Significado del Trabajo para los Jóvenes: Adaptación del Cuestionario "Meaning of Working" (MOW, 1981-1987)», *Trabajo presentado al II Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- SALANOVA, M.; OSCA, A.; PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. y SANCERNI, M. D. (1991a): «El Significado del Trabajo en los Jóvenes en la Transición e Incorporación al Mercado Laboral: Un Estudio Longitudinal», *Revista de Psicología General y Aplicada*, (1), pp. 113-125. Madrid.

- SALANOVA, M.; MOYANO, C.; CALVO, M.; PRIETO, F. y PEIRÓ, J. M. (1991b): «Valoración de Aspectos Laborales en Jóvenes que se incorporan a una Organización Laboral», *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7, (19), pp. 85-100.
- SANCERNI, M. D. (1989): *Aspectos Psicosociales de la Transición de la Escuela al Trabajo: Un Estudio de Modelos Causales*. Tesis Doctoral. Facultat de Psicologia. Universitat de València.
- SELVA, J. (1988): *Un Modelo de Socialización Laboral para el Estudio de la Inserción Laboral y las Transiciones en el Sistema Educativo*. Tesis Doctoral. Universitat de València.
- STAFFORD, E. M. y JACKSON, P. R. (1983): «Work Involvement in School-Leavers in an Area of High Unemployment», *The Vocational Aspect of Education*, (81), pp. 1-3.
- STEERS, R. M. y PORTER, L. W. (1975): *Motivation and Work Behavior*. New York: MacGraw-Hill.
- SUPER, D. E. (1970): *Manual: Work Values Inventory*. Boston, M.: Houghton Mifflin.
- TAZELAAR, T. (1986): «Ética del Trabajo, Desempleo Juvenil e Incongruencia Mental», en J. R. Torregrosa, J. Berere y J. L. Álvaro (eds.), *Juventud, Trabajo y Desempleo: Un Análisis Psicosociológico*. Colección Encuentros, 9. Madrid.
- TORREGROSA, J. R. (1986): «Actitudes de los Jóvenes ante el Trabajo: Una interpretación desde datos de encuesta», en J. R. Torregrosa, J. Berere y J. L. Álvaro (eds.), *Juventud, Trabajo y Desempleo: Un análisis psicosociológico*. Colección Encuentros, 9. Madrid.
- WARR, P. B. (1981): «Psychological Aspects of Employment Commitment», *Psychological Medicine*, (12), pp. 7-11.
- 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), pp. 124-148.
- WILPERT, B. y RUIZ QUINTANILLA, S. A. (1984): *Work Related Values of the Young*. Documento interno de trabajo WOSY. Diciembre.
- WOLLACK, S.; GOODALE, J. G.; WISTING, J. P. y SMITH, P. C. (1971): «Development of the Survey of Work Values», *Journal of Applied Psychology*, (55), pp. 331-338.
- WOSY-INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1989): «Socialización Laboral del Joven», *Papeles del Psicólogo*, (39-40).