



## CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y METAS EN EL TRABAJO: DOS VARIABLES CLAVES EN ORIENTACIÓN LABORAL

MIGUEL AURELIO ALONSO GARCÍA (\*)

**RESUMEN.** En el presente estudio se validan dos instrumentos de evaluación para utilizar en el contexto de orientación laboral, uno de centralidad del trabajo, y otro de metas en el trabajo. La muestra esta formada por 313 individuos, el 54,6% mujeres, la edad media es de los 27 años y medio, y la formación y situación laboral de los sujetos resultan muy heterogéneas.

Para cumplimentar los instrumentos hay que señalar la intensidad de cada valor y meta, y ordenarlos en función de su importancia. Se presta especial atención a la relevancia que se otorga al trabajo frente a otros valores o áreas de la vida, y al tipo de metas laborales a que los individuos otorgan mayor importancia.

El análisis factorial ofrecen cinco factores: independencia en el trabajo, desarrollo personal, desarrollo profesional, comodidad, y uno de carácter instrumental. La combinación de los mismos refleja lo que los sujetos quieren y lo que no quieren, y permite distinguir entre cuatro grupos de individuos en función de sus preferencias respecto a un trabajo.

**ABSTRACT.** In the present study two of the evaluation tools used in the context of job orientation are validated, one about job centrality and the other about job aims. The sample is made of 313 individuals, 54.6% are women, the average age is 27 and a half, with heterogenous training and job situation.

To complete these tool the intensity of every value and aim has to be evaluated and they have to be ordered according to its importance. Special attention is paid to the relevance given to work compared to other areas of life and the kind of job aims to which persons give greatest importance.

The factorial analysis offers five factors: job autonomy, personal development, professional development, comfort and one of instrumental character. Their combination reflects what the individuals want and what they don't want and allows us to distinguish four groups of individuals according to their preferences for a specific job.

### INTRODUCCIÓN

¿Cuáles son los aspectos más importantes para las personas?, ¿qué es más importante

para un individuo?, ¿la familia?, ¿el trabajo?, ¿la religión?...

Y en el trabajo, ¿qué valoran más los sujetos?, ¿a qué metas otorgan más importan-

---

(\*) Universidad Complutense de Madrid.

cia?, ¿a los compañeros de trabajo, a un trabajo atractivo, a conseguir un trabajo estable...?

Parece lógico esperar que exista una relación entre los valores y metas del individuo y las ocupaciones que elijan.

En el área de Psicología Vocacional han sido muchos los autores que han mostrado su preocupación por evaluar los valores. En los años cincuenta aparecen distintos artículos sobre valores y ocupaciones, entre ellos Osipow (1976) cita los de Anderson y Dipboye (1959), Astin y Nichols (1964), Dipboye y Anderson (1959), Hammond (1956), Miller (1956), Perrone (1965), Rosenberg (1957), y Simpson y Simpson (1960). Más recientemente Roe y Ester (1999) destacan los de Harpaz (1985), Shapira y Griffith (1990), y Zanders y Harding (1995). Además, en revisiones como las de Fouad (1994) y Tokar, Fischer y Mezydlo (1998) los valores también están presentes.

En busca de las razones por las que los valores son importantes en el ámbito de la elección vocacional, Niles (2001) cita a tres autores, por la relevancia de sus afirmaciones: «los valores reflejan las metas de los individuos y dan sentido al proceso de planificación de carrera» (Savickas y cols., 1996); «clarificar los valores es crítico para elegir una ocupación» (Harrington, 1996); «los valores indican aquello con lo que la gente se compromete, y las situaciones que viven» (Super, 1970). De forma similar, Dose (1997) afirma que los valores laborales tienen implicaciones en la carrera que elegimos, el ambiente de trabajo preferido y las decisiones que se toman».

Dentro de algunas teorías desarrolladas en el ámbito de la Psicología Vocacional los valores también están muy presentes (ej.: Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma; Super; Gottfredson, Dawis y Lofquist).

Para Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951) las variables implicadas en la elección vocacional son la realidad (respuesta a las presiones del ambiente), la

cantidad y calidad de la educación, los factores emocionales y de personalidad, y los valores del individuo.

Super (1957) afirma que el patrón de *valores en el trabajo* (que es una de las cinco dimensiones de la madurez vocacional) está formado por el interés, el patrón de maduración, la afición a un trabajo, la preocupación por el éxito en un trabajo, la independencia vocacional, y la aceptación de responsabilidad. Super considera que la satisfacción en el trabajo y en la vida depende de las salidas que el individuo encuentre para sus habilidades, intereses, rasgos de personalidad y *valores*.

Gottfredson (1981) también otorga una especial relevancia a los *valores*, están presentes en dos de las seis variables implicadas en su teoría del desarrollo de aspiraciones vocacionales: el autoconcepto (lo que uno desearía ser en función de la percepción que tiene de sí mismo, y que integra habilidades, intereses, características de personalidad, sexo, inteligencia, autoconcepto social o de clase social de pertenencia, destrezas y valores) y las aspiraciones ocupacionales (ocupación concreta elegida en un momento determinado, y que está relacionada con el sexo, la clase social y la inteligencia, y también con los intereses vocacionales y los valores personales y familiares).

Dawis y Lofquist (1993) con la *Teoría de la Correspondencia Persona - Ambiente* (desde la teoría de ajuste al trabajo) tiene en cuenta el ajuste entre las habilidades personales y las demandas del trabajo, así como el ajuste entre los *valores* del individuo y los refuerzos ambientales. En otras palabras, lo que aporta y solicita individuo y lo que el trabajo requiere y ofrece a cambio.

## VALORES GENERALES

Los investigadores han definido de distintas formas el concepto de valores. Para

Kluckhohn (1951) es *una concepción, explícita o implícita, característica de un individuo o de un grupo, de los aspectos deseables que influyen en la selección de modos, medios y fines disponibles de acción*. Para Becker y McKlinton (1967) son *normas que sirven para juzgar y elegir entre modos alternativos de conductas*. Rockeach (1973) dice que un valor es *una creencia permanente respecto a que un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia, es preferible (personal o socialmente) a un modo específico de conducta o estado definitivo de existencia contrario y opuesto*. Super (1980) define los valores como *un objetivo o un estado psicológico, una relación o condición material, lo que uno desea conseguir*. Locke (1984), y Locke y Henne (1986) describen los valores como *aquello que las personas consideran bueno o beneficioso, sean o no conscientes de ello*. Ravlin y Megglino (1987) los definen como *modos deseables de conducta, creencias sobre el modo en que un individuo debería comportarse*. Schwartz (1992) se refiere a los valores como un *estado deseable, objetivos, metas o comportamientos que trascienden a situaciones específicas y se aplican como normas estándar para juzgar y elegir entre modos alternativos de comportamiento*.

Zytowski (1970) dice que los valores reflejan una relación entre necesidad activada y satisfacción de la misma. Y para Rockeach (1973) los valores son aprendidos; difieren ampliamente en intensidad y contenido, en función de individuos y grupos sociales; determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales. Los valores constituyen un nivel más básico que el de actitudes, y en cierta medida las regulan, siendo un concepto más central para el individuo ya que tienen un carácter normativo y trascienden a objetos y situaciones específicas. Las actitudes, por su parte, son creencias sobre situaciones u objetos específicos,

pueden ser positivas o negativas (los valores sólo positivos). Por su especificidad, entre valores y actitudes se encontrarían los intereses.

Respecto a las características de los valores, Ravlin y Megglino (1987), el equipo MOW (1987), y el equipo WOSY (1989) consideran que pueden incluirse dentro de un sistema jerárquico de prioridades y pueden ordenarse jerárquicamente según la importancia que tengan para el individuo. Además presentan dos atributos: contenido (lo que se quiere o valora) e intensidad (lo más querido o valorado).

Roe y Ester (1999) realizan una revisión de las investigaciones sobre valores y distinguen entre valores generales, valores en el trabajo, y actividades laborales u ocupacionales. Los tres pueden estudiarse desde distintos niveles de análisis: el social, el grupal y el individual. En lo concerniente a la clasificación de los estudios sobre valores Roe y Ester (1999) hablan de tres grandes áreas: la estructura de los valores, los perfiles de valores y su configuración, y los cambios de valores.

La estructura de los valores se ha estudiado haciendo una distinción entre valores generales en la vida y valores sobre dominios específicos, como valores en el trabajo.

Los valores en la vida se han abordado en la literatura a través de dos perspectivas. La primera la resume Rockeach (1973) cuando define un sistema de valores como *una organización permanente de creencias que se refieren a modos deseables de conducta o estados definitivos de existencia, a lo largo de un continuo de relativa importancia*. Ejemplos de valores en esta línea serían: una vida cómoda, igualdad de oportunidades, seguridad, placer, un mundo de paz, etc.

Ros, Schwartz y Surkiss (1999) hablan de diez tipos de valores motivacionales en términos de metas que se agrupan en dos dimensiones: dominancia sobre otros vs.

aceptación de otros<sup>1</sup>, y apertura al cambio vs. conservadurismo<sup>2</sup>.

En su teoría de valores culturales Schwartz (1992, 1994, 1999) identifica siete tipos de valores generales que se sitúan en tres dimensiones: *conservadurismo vs. autonomía intelectual y autonomía afectiva, jerarquía vs. igualitarismo, y competencia vs. armonía*.

Super y Nevill (1986) en su escala de valores plantean 21 valores que clasifican en intrínsecos y extrínsecos.

Los resultados encontrados por el equipo del wis (*Work Importance Study*) sobre valores en estudios transnacionales muestran cinco factores: utilitario, se actualiza, individualista, social, y audaz (Šverko, 2001).

Los valores intrínsecos (desarrollo personal, utilización de habilidades, y logro) ocupan el rango superior en la escala de valores de la mayoría de los países estudiados por el equipo wis. Los menos importantes son la asunción de riesgos, la ambición por la autoridad, y el prestigio. Los valores utilitarios clave ocupan un rango medio. Sin embargo, la autorealización (*self-realisation* o *self-fulfilment*) aparece como una meta muy importante en la vida de la mayoría de los sujetos, en el sentido de aprovechar su potencial.

La segunda perspectiva se refiere a roles vitales o áreas en las cuales se manifiestan éstos valores, es decir que roles se consideran más relevantes (familia, pareja, trabajo, etc.) en función de las etapas por las que atraviesa el individuo. Dentro de ésta segunda perspectiva, se encontrarían los trabajos de los equipos internacionales de investigación mow (*Meaning of Working*), y wosy (*Work Socialization of youth-research*).

Savickas (2001) destaca las aportaciones de Super a la psicología vocacional y a

la práctica de la orientación profesional y destaca el constructo de «career salience», introducido por Super, y que define como la importancia relativa del rol trabajo respecto a otros roles en la vida (trabajo, estudios, familia, actividades comunitarias y ocio). En la misma línea, Sverko (2001) se refiere al concepto de *role salience* como la importancia relativa de un rol en relación con otros roles importantes en su vida.

La importancia relativa del rol de trabajador respecto a otros roles vitales (padre, deportista, miembro de una comunidad, etc.) fue estudiado también por Dubin (1956), Dubin, Champoux y Potter (1975), Mannheim (1975, 1986), y Mannheim y Dubin (1996). El concepto utilizado por éstos autores es el de centralidad del trabajo, que el grupo mow (1987) define como *el grado de importancia general que tiene el trabajo en la vida de un individuo, en cualquier punto dado en el tiempo*. Además distingue entre centralidad absoluta, referida a la importancia del trabajo para el individuo en términos globales (el valor que se atribuye al trabajo como rol a desempeñar en la vida), y centralidad relativa, la importancia del trabajo frente a otras facetas de la vida: el ocio, la comunidad, la religión y la familia (depende más del trabajo concreto que se lleva a cabo en el presente, por lo que depende más de la situación y es más inestable).

Schwartz (1999) empareja los siete tipos de valores básicos con la centralidad del trabajo, y la percepción del trabajo como derecho. Parece que una centralidad del trabajo alta resulta compatible con competencia (*mastery*) y jerarquía (*hierarchy*); y conflictivo con autonomía afectiva (*affective autonomy*), igualitarismo (*egalitarianism*), armonía (*harmony*), y conservadurismo (*conservatism*). Percibir

---

(1) self-enhancement, dominance over others (power, achievement) vs. self-transcendence, acceptance of others (universalism, benevolence).

(2) openness to change (hedonism, stimulation, self-direction) vs. conservation (tradition, conformity, security).

el trabajo como un derecho es compatible con *igualitarismo* y autonomía intelectual (*intellectual autonomy*); y conflictivo con conservadurismo y jerarquía.

## VALORES Y METAS LABORALES

Respecto a los valores laborales, Super (1970) los define como *cualidades que las personas desean de su trabajo, más fundamentales que los intereses*. Prior (1979) afirma que son indicativos de las preferencias laborales y no imperativos de moral. Y para Ruiz Quintanilla y Wilpert (1988) hablar del valor del resultado del trabajo es hacerlo de los valores o reforzadores asociados al trabajo, que explican las razones por las que las personas quieren trabajar, y que pueden ser intrínsecas y extrínsecas.

Hoyt y Wickwire (2001) resaltan la necesidad de enfatizar la importancia de los valores en el trabajo. Estos autores comentan que cuando los individuos cambian de puesto de trabajo y de organización, la transición suele resultar fácil, ya que los valores laborales suelen ser similares, y además el trabajador suele dedicar su atención a las tareas del puesto. Consideran que el desarrollo de valores de trabajo forma parte de la maduración de cada persona, y la gente expresa sus valores laborales mediante palabras o acciones. Consideran que los valores son un conjunto de razones para trabajar.

El grupo MOW (1987) también estudio los valores laborales, para éste equipo de investigación de carácter internacional contienen información sistemática sobre los resultados que buscan las personas en el hecho de trabajar y por lo tanto se relacionan con lo que una persona quiere obtener de un trabajo, con la percepción que tiene el individuo sobre las características del trabajo que considera deseables por permitirle satisfacer determinadas necesidades.

Para el equipo MOW la importancia de un valor laboral está en función del valor asignado a otros valores del trabajo. Esta línea de investigaciones tiene sus orígenes en Herzberg, Mausner, Peterson y Campbell (1957) que llevaron a cabo dieciséis estudios en los que trabajadores de distintos tipos clasificaban aspectos relacionados con el trabajo en función de su importancia. Crearon un cuestionario compuesto por catorce aspectos del trabajo y lo aplicaron a 11.000 trabajadores a los que diferenciaron en función del sexo, la educación, la ocupación y su nivel de habilidades.

Los estudios MOW se basaron en los trabajos de Weiss, Dawis, England, y Loquist (1964) (que midieron veinte dimensiones de necesidades vocacionalmente relevantes a través del *The Minnesota Importance Questionnaire* - MIQ), y en las investigaciones sobre satisfacción laboral realizadas por Locke (1976).

Para operativizar el concepto del resultado del trabajo el equipo internacional de investigación del significado del trabajo (MOW, 1987) definió un conjunto de variables que se agrupaban en dos dimensiones: dimensión instrumental (status y prestigio; ingresos; y mantener ocupado a un individuo) y dimensión expresiva (contactos interpersonales; servir a la sociedad; y autoexpresión).

Los objetivos del trabajo (*work goals*) hacen referencia a las características preferidas por una persona en su trabajo, la importancia que tienen para las personas determinados aspectos de su trabajo (MOW, 1987). Este grupo elaboró una escala compuesta por once aspectos relacionados con metas laborales que los individuos habrían de clasificar.

Conviene destacar la distinción entre dos conceptos relacionados: valores en el trabajo (valor del resultado del trabajo) y las metas u objetivos laborales. Según el grupo MOW ambos constituyen razones para realizar la actividad laboral y coinciden en aspectos intrínsecos y extrínsecos al

trabajo. Sin embargo, los valores en el trabajo identifican las razones básicas de por qué las personas trabajan, son más generales y más estables; y las metas laborales hacen referencia a qué prefiere encontrar la persona en su trabajo, sus preferencias acerca de lo que quiere obtener del trabajo. Las metas son más específicas que los valores, a pesar de tener un significado similar (Locke, 1984; Locke y Henne, 1986).

Parece que hay acuerdo entre los distintos autores respecto a que los valores no influyen directamente en la actividad de las personas, más bien indirectamente a través de las actitudes y las metas.

Ros, Schwartz y Surkiss (1999) ponen de manifiesto el acuerdo por parte de los autores en tres tipos de valores en el trabajo: de carácter intrínseco (o de autoactualización personal, o cognitivos), de carácter extrínseco (o instrumental, o de seguridad, o valores materiales), y valores sociales (relacionales o afectivos), y añaden un cuarto: valores de prestigio.

Roe y Ester (1999) creen que es probable que la actividad de las personas en contextos relacionados con el trabajo como la búsqueda de empleo, el papel de alumno en un curso de formación, el desempeño de un rol dentro de una organización, la distribución del tiempo entre trabajo y familia, etc. dependa más de los valores en el trabajo que de valores generales, no obstante, afirman que el papel de valores generales no debería descuidarse.

Ros, Schwartz y Surkiss (1999) relacionan los valores en el trabajo con los valores generales, así los de carácter intrínseco los asocian a apertura al cambio, los de carácter extrínseco con conservadurismo, los valores sociales con aceptación de otros y los de prestigio con dominancia sobre otros.

Schwartz (1999) también empareja los siete tipos de valores básicos con las metas o valores en el trabajo. Las variables de prestigio son compatibles con jerarquía y

competencia, y conflictivas con armonía e igualitarismo; las variables de tipo intrínsecas son compatibles con autonomía intelectual y afectiva y conflictivas con conservadurismo; las extrínsecas son compatibles con conservadurismo y jerarquía, y conflictivas con autonomía intelectual; y las sociales compatibles con igualitarismo y armonía, y conflictivas con jerarquía y competencia.

## PATRONES

Anastasi (1970) decía que *los valores e intereses de los individuos que desempeñan distintas ocupaciones son distintos, hay distintos patrones, por ello elegir una ocupación equivale a elegir un modo de vida.*

Son muchos los estudios que representan perfiles y patrones de valores generales o valores en el trabajo, Roe y Ester (1999) ponen como ejemplo un buen número de ellos. Una de las líneas de investigación que más seguimiento ha tenido ha sido la llevada a cabo por el equipo MOW (1987), en la formación de patrones de significado del trabajo.

El significado del trabajo es *un conjunto de valores y creencias hacia el trabajo, que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto de cogniciones flexible y sujeto a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales* (Sala-nova, Gracia y Peiró, 1996).

El equipo MOW (1987) encuentra los siguientes patrones del significado del trabajo: *Patrón instrumental*: lo más importante son los ingresos económicos, el trabajo es poco central; *Patrón de centralidad expresiva*: el trabajo es muy central para el individuo; *Patrón del trabajo como derecho y orientación motivacional social*: el trabajo permite establecer relaciones interpersona-

les, además de ser un derecho de las personas respecto a la sociedad; y *Patrón de baja orientación hacia el trabajo como derecho*: el trabajo es más una obligación que un derecho de los individuos.

Salanova, Hontangas, Prieto, y Ripoll (1995) definen experimentalmente cinco patrones de significados de trabajo con una muestra de jóvenes que acaban de incorporarse al mercado de trabajo, estos patrones forman un continuo que sitúa al trabajo desde muy importante, hasta muy poco importante para los sujetos. Dichos patrones son: adición al trabajo, nueva ética protestante del trabajo, función social del trabajo, ética del tiempo libre, y valor instrumental específico.

## OBJETIVOS

Los principales objetivos que se pretenden con el estudio son los siguientes:

- Describir los principales valores en la vida y las metas en el trabajo de individuos de la muestra.
- Conocer el orden que otorgan a dichos valores, los más importantes y los menos importantes.
- Analizar como se agrupan los ítems de metas en el trabajo en factores.
- Validar el instrumento de metas en el trabajo, calculando la fiabilidad y validez del mismo.
- Obtener, describir y validar distintos perfiles de individuos en función de sus metas laborales.
- Detectar similitudes y diferencias entre los distintos perfiles.

## METODOLOGÍA

La metodología utilizada se basa en el método transversal con diseños comparativos y correlacionales.

## PROCEDIMIENTO

La asignatura *Promoción de Empleo* se imparte como optativa para los alumnos de segundo curso de la *Diplomatura de Relaciones Laborales* en la Universidad Complutense de Madrid. Dicha materia tiene la mayor parte de sus contenidos centrados en la Orientación Laboral, ya que se entiende ésta como la estrategia básica de promoción de empleo, y una parte obligada son los instrumentos de evaluación.

En clase se realizó una práctica que pretendía verificar la validez de contenido de distintos protocolos de papel y lápiz que evaluaban distintas áreas de Orientación Laboral. Dichos protocolos recogían información sobre la situación de los individuos (personal, económica y respecto al empleo), cualificación (conocimientos, formación, y experiencia), y planteamientos hacia la búsqueda de empleo. Además había seis escalas que pretendían evaluar los valores en la vida y en el trabajo, las actitudes (aquellos que estaban o no estaban dispuestos a hacer para conseguir lo que deseaban), la disponibilidad (lo que podían o no podían aceptar), las dificultades y los miedos en la búsqueda y consecución de empleo.

En primer lugar se aplicaron los instrumentos a los alumnos para que se familiarizaran con ellos. Posteriormente, y con el objetivo de validar su contenido, se estableció un proceso de discusión que permitió modificar o eliminar aquellos ítems poco claros.

Una vez depurados los instrumentos se propuso a los alumnos realizar una aplicación masiva de los mismos, dicha actividad les permitiría adquirir destrezas con relación a la aplicación de pruebas y obtener datos sobre la fiabilidad y validez de cada escala.

La actividad era totalmente voluntaria, sólo aquellos alumnos que lo deseaban aplicaban las escalas a personas que estuvieran en situación de desempleo, buscando trabajo, o trabajando pero pensando en

cambiar de empresa. Mediante la técnica que algunos denominan «bola de nieve» cada alumno, que deseo participar, aplicó los instrumentos a una o varias personas. Los datos fueron grabados por los alumnos, para ello se les facilitó la tabulación de los protocolos y una hoja de cálculo (Excel 97) en la que sólo tenían que cumplimentar los datos recogidos.

Una vez grabados los datos se procedió a unir los distintos ficheros, entregados en disquetes por los alumnos, y a la depuración de los mismos (también entregaban los protocolos cumplimentados). Se tomó la decisión de eliminar aquellos casos que no hubieran rellenado todas las escalas.

## MUESTRA

La muestra era muy heterogénea, y en el protocolo de situación se les pidió información sobre su edad, estado civil, número de personas a su cargo, necesidad de ingresos en el tiempo, situación laboral, nivel de estudios, planteamientos respecto a la búsqueda de empleo, etc.

La muestra estaba formada por 313 individuos de los cuales el 45,4% eran varones y el 54,6% mujeres. Su edad media era de 27 años y medio, la desviación típica 9,07, la mediana de 24 y la moda de 21. El 26,3% de los individuos tenía entre 17 y 21 años, el 24,4% entre 22 y 24 años, el 24,8% entre 25 y 29 años, y el 24,1% entre 30 y 57 años.

Para describir la muestra se siguen los epígrafes de situación, formación, empleo, y planteamientos.

## SITUACIÓN

Respecto al estado civil, 243 individuos son solteros (el 77,6%) y 60 casados (el 19,2%). El 86,6% vive con su familia y sólo un 17,8% tiene alguna persona a su cargo.

Viven con tres o más personas el 83,1%, solas 19 personas, y 34 en pareja.

Respecto a su situación económica, el 20,4% afirma necesitar ingresos a medio plazo, el 36% en menos de un año, y de forma inmediata el 42,8%.

## FORMACIÓN

Respecto a su mayor nivel de estudios, 85 sujetos (el 27,2% de la muestra) había cursado estudios superiores, el 38% BUP, el 15,3% Formación Profesional de segundo grado o ciclos de grado medio o superior, y el 19,5% restante tiene unos estudios de FPI o inferiores.

129 individuos afirman estar estudiando en la actualidad, lo que supone el 41% sobre el total.

El 11,9% de la muestra (37 individuos) afirman no poseer ningún conocimiento de inglés, un 26,2% conocimientos básicos, un 46% medios, y un 15,7% conocimientos altos. Sólo 45 individuos afirman poseer conocimientos medios o altos de francés, 8 de alemán y 4 de italiano.

Respecto a los conocimientos informáticos, 60 individuos afirman no manejar procesadores de textos, número que aumenta cuando se trata de hojas de cálculo (96 sujetos), u otros programas (209 individuos). El 18,5% califica sus conocimientos de procesadores de texto como básicos, el 39,6% como medios, y el 22,7% como altos. Respecto a las hojas de cálculo, 148 sujetos valoran sus conocimientos como medios o altos.

Noventa personas no habían recibido nunca un curso de formación (el 28,9%), uno o dos cursos los habían recibido 109 sujetos (el 35%), y tres o más cursos 112 individuos (el 36%). Respecto a las horas de formación recibidas, 35 individuos afirman que menos de 100 horas, 73 sujetos que entre 100 y 500 horas, y 113 sujetos más de 500 horas.

## EMPLEO

Parece que 111 individuos están trabajando (el 35,9%) y 198 están en desempleo (el 64,1% de la muestra). De los desempleados, 145 llevan en esa situación menos de un año y 53 más de un año. Las razones por las que están en esa situación son diversas: hasta ahora estudiaba, se dedicaba sólo a la casa y a la familia, le despidieron, se despidió, acabó su último contrato, etc. Se han agrupado en «no trabajaba anteriormente» (la situación de 83 sujetos que afirman estar en desempleo), y «despido o finalización del contrato» (el caso de 115 individuos).

Cuando se les pregunta si actualmente realizan algún tipo de actividad laboral, 156 individuos contestan afirmativamente, y 157 negativamente. Parece que la interpretación que hace cada persona de su situación actual respecto al empleo varía en función de la percepción que tengan de lo que es un empleo. 96 individuos dicen que están en desempleo y no cobran prestaciones, y 30 que las están cobrando actualmente. Afirman realizar algún trabajo esporádico, a pesar de estar en desempleo, 54 personas.

No han trabajado nunca 28 personas (el 8,9% de la muestra), no han trabajado nunca pero han hecho prácticas 26 (el 8,3%), sí han trabajado pero no cobraron por ello 8 (el 2,6%), han trabajado pero no en puestos relacionados con sus estudios o los puestos que les gustaría desempeñar 156 (el 49,84%), y 95 sujetos (el 30,4%) han trabajado anteriormente en puestos de ésta índole.

De estos 95 individuos, el 26,7% han trabajado en áreas relacionadas con sus estudios, o puestos en los que desearían trabajar durante menos de seis meses, el 21,7% entre 6 meses y un año, y el 51,56% durante más de un año.

Entre aquellos que han trabajado anteriormente, 67 sujetos han tenido contratos indefinidos (el 21,5%), 169 contratos temporales (el 54,2%), 6 personas han trabajado

siempre como autónomas (el 1,9%), y 38 han trabajado siempre sin contrato (el 12,2%), el resto afirman no haber trabajado nunca.

La mayor categoría profesional que han tenido ha sido la de licenciado (18 personas), diplomado (18), encargado (36), oficial de 1ª (29), oficial de 2ª (17), oficial de 3ª (75), y aprendiz (78).

## PLANTEAMIENTOS

Se les realizó una serie de preguntas de carácter dicotómico, los resultados de las mismas permiten describir con mayor exactitud los planteamientos de la muestra respecto a la búsqueda y consecución de empleo.

Doce individuos (3,8%) afirman que descansarán durante una temporada antes de buscar trabajo; ochenta y nueve (28,5%) que se formarán más, que ya tendrán tiempo de buscar trabajo; 53 (17%) que buscarán cualquier tipo de trabajo; 165 (53,7%) que buscarán sólo trabajos relacionados con sus estudios o puestos en los que quieren trabajar, y si no lo consiguen buscarán otro tipo de trabajos; y 62 (19,9%) buscarán sólo trabajos relacionados con sus estudios o puestos en los que quieren trabajar.

De momento no han buscado trabajo 32 sujetos (el 10,3%), lo han hecho en las oficinas de empleo 121 (el 38,9%), a través de amigos y conocidos 201 (el 64,2%), mediante anuncios en prensa 158 (el 50,6%), en ofertas de la administración pública 47 (el 15%), presentándose en empresas o llamándolas por teléfono 77 (el 24,7%), inscribiéndose en bolsas de trabajo 58 (el 18,5%), en empresas de trabajo temporal y agencias de colocación 125 (40,1%), y en Internet 91 sujetos (29,1%).

El 35,3% de la muestra afirma no estar buscando trabajo en la actualidad (109 individuos), el 45,3% dice dedicar a la búsqueda de empleo algunos días de la sema-

na (140 sujetos), y el 19,4% restante dedicar algunas horas todos los días (60 personas).

Cincuenta y un individuos creen tener pocas posibilidades de encontrar trabajo (16,3%), ciento treinta y siete regulares (43,9%), y ciento veinticuatro muchas (39,7%).

Esperan tardar menos de tres meses en conseguir trabajo 145 sujetos (el 46,8%), de tres a seis meses 76 individuos (el 24,5%), y más de seis meses 89 sujetos (el 28,7%).

## **INSTRUMENTOS**

El instrumento de valores en la vida aplicado a los sujetos estaba formado ocho ítems, y el de metas en el trabajo por catorce. Ambos fueron adaptaciones de los utilizados por el equipo MOW. En el primero, se pedía a los sujetos que señalaran aquellas áreas en su vida a las que daban más importancia, y en el segundo los aspectos relacionados con el trabajo que consideraban más importantes en la actualidad. Para cumplimentarlo debían señalar la intensidad de cada valor: poca (1 o 2), media (3), o mucha importancia (4 o 5). Posteriormente se les solicitaba que les ordenaran en función de su importancia.

Los instrumentos no sólo tienen una finalidad cuantitativa, aspecto en el cual se basa este artículo, sino también cualitativa en el contexto de intervención en Orientación Laboral, especialmente si se interpretan los valores o metas como aquellos aspectos que los individuos quieren en su vida o en el trabajo.

## **ANÁLISIS DE DATOS**

Para conseguir los distintos objetivos señalados anteriormente se han realizado los siguientes análisis de datos con el paquete estadístico SPSS 10.0:

- Para describir los ítems, los estadísticos de tendencia central y dispersión

- Para ordenar los distintos valores se utiliza el un método de cálculo Promethee
- Para analizar el grado de asociación entre  $k$  variables semejantes, y la relación entre varias ordenaciones el coeficiente de concordancia de Kendall ( $W$ ).
- Para calcular la fiabilidad de la escala y las subescalas, el alfa de Cronbach.
- Para verificar la validez de constructo y analizar las distintas agrupaciones de ítems se utilizó el análisis factorial con ejes principales y rotación equamax.
- Para la obtención de los perfiles de individuos se utilizaron, además del análisis factorial, el análisis de conglomerados. Y para la validación de dichos perfiles el análisis discriminante.
- Para detectar diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles en función de distintas variables, el estadístico  $\chi^2$  (2).

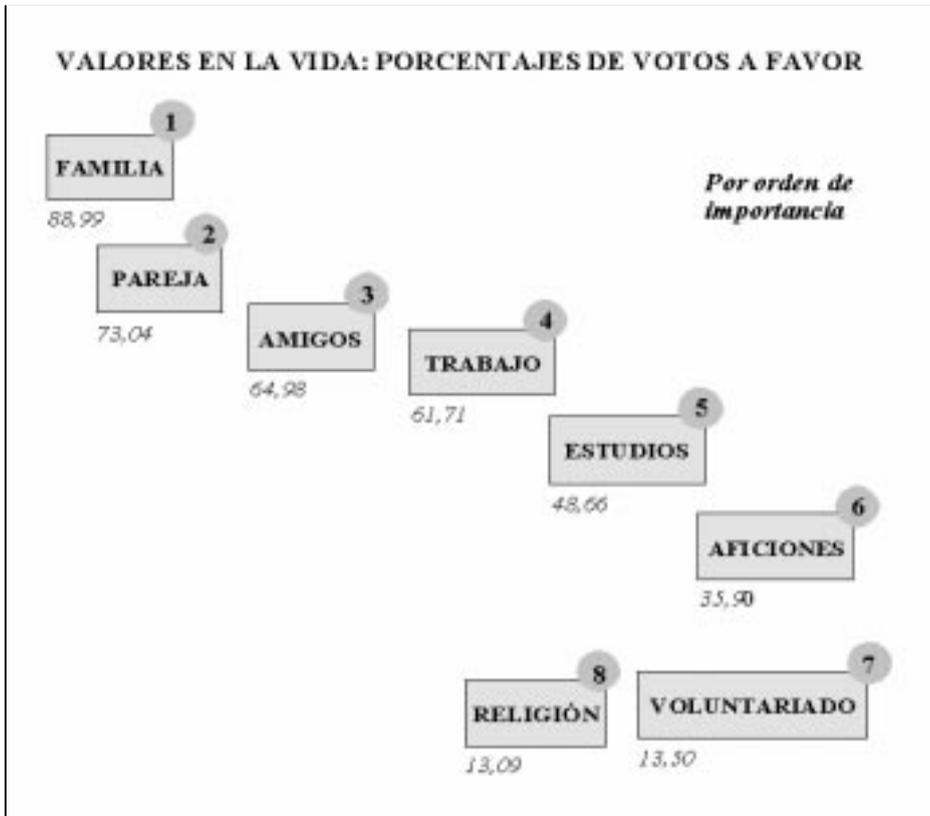
## **RESULTADOS**

### **DESCRIPCIÓN DE LOS ÍTEMS Y ORDENACIÓN JERÁRQUICA DE LOS MISMOS**

En las figuras I y II aparecen representados los valores en la vida y las metas en el trabajo, en función del orden, de la importancia que les otorgaron a los mismos.

Para ordenar las respuestas otorgadas por los sujetos se utilizó un método de cálculo denominado Promethee (Barba-Romero, 1984, 1987, 1990; Brans y Vincke, 1985). Este método se basa en las «relaciones de superación» que permiten establecer un pre-orden parcial en el conjunto de alternativas. Entre cada dos alternativas A y B se pueden dar tres posibilidades: A

FIGURA I  
*Importancia de distintas áreas de la vida*



superior que B; B superior que A; y A y B son incomparables. Los cálculos se realizaron con el programa 'Altor', creado por Pescador (1989) en lenguaje FORTRAN 77, y desarrollado posteriormente por Barrios y Rubio (1992).

El método Promethee utiliza el concepto de pseudocriterio según el cual una alternativa es mejor que otra, según un cierto criterio, si y sólo si tiene mejor puntuación en dicho criterio. Con ello se trata de reflejar que diferencias pequeñas entre dos alternativas pueden no ser significativas, y que a partir de un cierto valor de la diferencia la alternativa mejor lo es de for-

ma absoluta y el incremento de tal diferencia no aumenta su grado.

#### CENTRALIDAD DEL TRABAJO

Todos los ítems de valores en la vida tienen un mínimo de cero y un máximo de cinco (excepto «familia» que el mínimo es dos). Los ítems con media inferior a tres puntos sobre cinco y mediana menor a cuatro son religión y actividades de voluntariado. En el otro extremo se sitúa familia, con una mediana y una moda de cinco puntos. Las medias más altas después de familia corresponden a pareja, amigos, trabajo, estudios y aficiones (tabla I).

FIGURA II:  
 Importancia de distintos aspectos del trabajo (lo que quieren)



TABLA I  
 Valores en la vida. Análisis factorial (ejes principales, Normalización Equamax con Kaiser)

Media	Desv. Típ.	Comun.	Ítems	1	2	3	4
4,113	0,825	0,554	AMIGOS	,692			
3,682	0,883	0,272	AFICIONES	,471			
3,868	0,980	0,264	ESTUDIOS	,387			
4,675	0,596	0,274	FAMILIA		,500		
1,865	1,075	0,336	RELIGIÓN		,459	,343	
4,116	1,053	0,293	PAREJA		,429		,307
2,431	1,113	0,458	VOLUNTARIADO			,642	
4,077	0,865	0,291	TRABAJO				,523
			<b>Porcentaje de varianza explicada</b> (66,37%)	25,49%	15,94%	12,94%	11,99%
			<b>Autovalores iniciales</b>	2,039	1,275	1,036	0,960

Las áreas más importantes en la vida de los individuos de la muestra son familia, pareja, amigos, trabajo, estudios, aficiones, voluntariado y religión. El coeficiente de concordancia de Kendall ofrece un valor moderadamente alto ( $W=0,62$ ), y permite afirmar que existe un buen acuerdo entre los sujetos a la hora de ordenar los ítems de «Valores en la Vida».

En otras investigaciones, como las realizadas por Alotaibi (1997) o Alonso (1998) el trabajo aparece como el segundo valor más importante para los individuos, después de familia. Sverko (2001) señala que el equipo de investigación wis encuentra que en adultos, por los efectos de la maduración en la importancia de los roles, lo más importante es el trabajo, al que le siguen familia, ocio, estudios y servicios a la comunidad. Hay que destacar que ítems como pareja o amigos no suelen incluirse en las escalas utilizadas por otros investigadores.

Con el orden otorgado al trabajo por los individuos se creo una variable denominada «centralidad del trabajo» con tres niveles: centralidad alta (el trabajo es lo más importante, había sido ordenado el primero o el segundo), centralidad media (el trabajo es el tercero o el cuarto en importancia), y centralidad baja (el trabajo es el quinto o posterior)

Se aplicó el estadístico  $\chi^2$  para analizar si existían diferencias estadísticamente significativas en función de los tres grupos de centralidad del trabajo.

No aparecen diferencias significativas en función de la variable sexo ( $\chi^2=0,597$ ;  $gl=2$ ;  $P=0,742$ ), resultados que coinciden con los hallados por Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sarcerni (1991), y que son contrarios a los logrados por Claes (1987) que afirma que la centralidad es mayor en hombres.

La centralidad del trabajo es más alta en los mayores de 25 años que en los menores ( $\chi^2=20,3$ ;  $gl=6$ ;  $P=0,002$ ), es decir que parece que la edad está relacionada

con la centralidad del trabajo en sentido positivo, tal y como encuentran Claes (1987) y el grupo MOW (1987).

Estar o no en desempleo tampoco parece ser una variable determinante para la centralidad del trabajo ( $\chi^2=0,88$ ;  $gl=2$ ;  $P=0,644$ ). Salanova y cols. (1991) no encuentran diferencias entre empleados, desempleados y estudiantes; sin embargo los resultados del grupo MOW indican que la centralidad del trabajo es más alta en personas con empleo estable que en estudiantes y desempleados, y la de los desempleados mayor que la de los estudiantes.

En nuestro caso, la centralidad del trabajo es más alta en los no están estudiando ( $\chi^2=32,66$ ;  $gl=2$ ;  $P=0,0001$ ), los que poseen estudios superiores ( $\chi^2=11,6$ ;  $gl=6$ ;  $P=0,071$ ), los que realizan algún trabajo en la actualidad ( $\chi^2=8,99$ ;  $gl=2$ ;  $P=0,011$ ), y los que han tenido la categoría profesional de licenciados o encargados ( $\chi^2=21,261$ ;  $gl=14$ ;  $P=0,095$ ).

#### METAS LABORALES

Los elementos de la escala de metas en el trabajo tienen una media superior a tres puntos, sobre cinco. Poseen una mediana y una moda de tres los ítems «un trabajo relajado y tranquilo» y «tomar decisiones de relevancia, importantes». En el otro polo, con medianas de cinco se encuentran «un trabajo que realmente le guste» y «seguridad y estabilidad en el empleo». Les siguen «un buen sueldo», «oportunidades de aprender cosas nuevas», «buenas relaciones con los compañeros de trabajo», «buenas oportunidades para ascender y promocionarse», y «una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer», todos con medias superiores a los cuatro puntos (tabla II).

En nuestra muestra, los aspectos más importantes en el trabajo son «un trabajo

TABLA II  
*Metas en el trabajo. Análisis factorial (ejes principales, Normalización  
 Equamax con Kaiser)*

Media	SD	Comun.	Ítems	1	2	3	4	5
3,260	1,002	0,558	Tomar decisiones de relevancia, importantes	,693				
3,548	0,937	0,968	Variedad en las tareas y funciones que realice	,624	,311			
3,553	0,917	0,390	Autonomía en el trabajo	,552				
3,453	0,966	0,315	Normas organizacionales flexibles	,528				
4,199	0,797	0,499	Oportunidades de aprender cosas nuevas		,637			
4,708	0,585	0,427	Un trabajo que realmente le guste		,611			
4,026	0,841	0,241	Una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer		,307			
4,468	0,813	0,686	Seguridad y estabilidad en el empleo			,771		
4,119	0,836	0,382	Buenas oportunidades para promocionarse			,424		
3,990	0,880	0,583	Un horario de trabajo adecuado				,649	,337
3,683	1,051	0,176	Residir en un lugar próximo al lugar de trabajo				,397	
3,128	1,161	0,198	Relajado y tranquilo (Un trabajo)				,327	
4,330	0,767	0,433	Un buen sueldo					,602
4,196	0,832	0,226	Buenas relaciones con los compañeros de trabajo		,313			,301
<b>Porcentaje de varianza explicada (total=60,53%)</b>				24,52%	11,52%	9,91%	7,41%	7,18%
<b>Autovalores</b>				3,433	1,612	1,387	1,037	1,005
<b>Fiabilidad (total=0,743)</b>				0,724	0,557	0,538	0,455	0,29

que realmente le guste» y «seguridad y estabilidad en el empleo», «un buen sueldo», «buenas relaciones con los compañeros de trabajo», «oportunidades de aprender cosas nuevas», «buenas oportunidades para ascender y promocionarse», «un horario de trabajo adecuado», «una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer», «residir cerca del trabajo», «variedad de tareas», «autonomía en el trabajo», «un trabajo relajado y tranquilo», «normas organizacionales flexibles», y «tomar decisiones importantes». El coeficiente de concordancia de Kendall obtenido alcanza el valor de 0,319. Parece que hay una mayor diferencia entre los porcentajes de votos a favor en el caso de los tres ítems «más importantes», y en los seis últimos (a los que los individuos otorgan menos relevancia), pero en su conjunto el acuerdo es pequeño debido a la escasa distancia entre un buen número de ellos.

Las preferencias de los jóvenes respecto al trabajo en las investigaciones realizadas por el equipo MOW (1987) y Salanova, Moyano, Calvo, Prieto, y Peiró (1991) son «aprender cosas nuevas», «un trabajo interesante».

La ordenación de los ítems en función de la media de las puntuaciones otorgadas a cada ítem en una *escala likert* de 5 puntos, coinciden con los de las figuras I y II (orden jerárquico que dan los sujetos a sus valores). Es decir, la intensidad de cada valor parece corresponderse con la ordenación jerárquica que dan a los mismos.

#### **AGRUPACIONES DE LOS ÍTEMES Y FIABILIDAD**

El análisis factorial de la escala de valores en la vida (tabla I) se realizó con los 313 sujetos y 8 ítems. Se obtuvieron cuatro factores que explicaban el 66,37% de la información. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ofrece un valor de 0,655 y la prueba de esfericidad de Bartlett resulta significativa ( $\chi^2=199,943$ ; g.l.=28;

$P=0,0001$ ), ambos valores indican que tiene sentido realizar el análisis factorial. La fiabilidad total de la escala, calculada a través del test alfa de Cronbach, es de 0,57.

«Relaciones interpersonales» puede ser la etiqueta asignada al primer factor. En él aparecen agrupados los amigos, las aficiones y los estudios, todos contextos donde se producen intercambios sociales. Explica un 25,49% de la varianza.

El porcentaje de información explicado por el segundo factor es de 15,94%. Reúne «familia», «pareja», y «religión». Sin embargo, éste ítem, que también satura en el factor tres, parece más lógico unirle con voluntariado, y así denominar a éste segundo factor «Familia».

El tercer factor agrupa los dos ítems mencionados (voluntariado y religión), que explican el 12,94% de la varianza. Los elementos hacen referencia a «Ayudar a otros».

El factor cuatro se ha denominado «Trabajo», explica el 11,99% de la información. Al ítem trabajo se le une familia, parece que ambos elementos van unidos. Éste factor se incluyó, a pesar de que el autovalor es inferior a uno, para permitir que «trabajo» apareciera representado de forma clara.

También se realizó un análisis factorial con los elementos de la escala de metas en el trabajo. Los aspectos más importantes para los individuos con relación al trabajo son, de alguna forma, lo que se supone que van a buscar en un empleo, en definitiva lo que quieren. Por ello, no sólo se realizó un análisis factorial para ver como se agrupaban los ítems o los distintos aspectos que los individuos calificaban de importantes, sino que también se establecieron perfiles en función de las preferencias de los sujetos.

El análisis factorial realizado con los ítems de la escala de valores (tabla II) ofrece como resultado cinco factores que explican el 60,53% de la información. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ofrece un valor de 0,75 y la prueba

de esfericidad de Bartlett resulta significativa ( $\chi^2=788,716$ ; g.l.=91;  $P=0,0001$ ), ambos valores indican que tiene sentido realizar el análisis factorial. La fiabilidad total de la escala alcanza el valor de 0,74.

El primer factor obtenido explica el 24,52% de la varianza. Los cuatro ítems que saturan en dicho factor son «tomar decisiones de relevancia, importantes», «variedad

en las tareas y funciones que realiza en el trabajo», «autonomía en el trabajo», y «normas organizacionales flexibles» y tienen una fiabilidad de 0,743. Se le ha llamado «Independencia en el trabajo».

El segundo factor recibe el nombre de «Desarrollo Personal», ya que en él saturan los «oportunidades de aprender cosas nuevas», «un trabajo que realmente le guste», y

TABLA III  
*Comparación de los resultados de los análisis factoriales*

<b>ÍTEM</b> (sólo se muestran los pesos superiores a 0,3)	<b>TOTAL</b>	<b>PARES</b>	<b>IMPARES</b>
Tomar decisiones de relevancia, importantes	F1	F1	F2
Normas organizacionales flexibles	F1	F1	F2
Autonomía en el trabajo	F1	F1	F4/F2/F3
Variedad en las tareas y funciones que realiza en el trabajo	F1/F2	F1/F3	F4/F2
Un trabajo que realmente le guste	F2	F3	F1
Oportunidades de aprender cosas nuevas	F2	F3	F1/F4
Una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer	F2	F3/F1	F1
Buenas oportunidades para ascender y promocionarse	F3	F2	F2/F1
Seguridad y estabilidad en el empleo	F3	F2	F1
Residir en un lugar próximo al lugar de trabajo	F4	f2/f4	F3
Relajado y tranquilo (Un trabajo)	F4	F2	F3
Un horario de trabajo adecuado	F4/F5	F4	F3/F4
Un buen sueldo	F5	F5	F3
Buenas relaciones con los compañeros de trabajo	F2/F5	F5	F1
<b>Varianza Total explicada</b>	<b>60,53%</b>	<b>59,97%</b>	<b>57,43%</b>

«una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer». Explica un 11,52% de la varianza y sus ítems tienen una fiabilidad de 0,56.

«Desarrollo Profesional» es como se ha llamado al tercer factor, que explica el 9,91% de la información. En él saturan dos ítems: «seguridad y estabilidad en el empleo» y «buenas oportunidades para ascender y promocionarse» que tienen un alfa de 0,54.

El factor cuatro explica el 7,41% de la información. En él saturan con pesos superiores a 0,3 los elementos «un horario de trabajo adecuado», «residir en un lugar próximo al lugar de trabajo», y «un trabajo relajado y tranquilo». Los tres alcanzan una fiabilidad de 0,46 y al factor se le ha llamado «Comodidad».

El último factor se ha denominado «Índice Instrumental», explica el 7,18% de la varianza y los ítems que lo forman («buen sueldo» y «buenas relaciones con los compañeros de trabajo») tienen una fiabilidad de 0,3.

### VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Para calcular la validez de constructo del instrumento de metas en el trabajo se realizó un análisis factorial con todos los sujetos, otro con los casos pares y otro con los impares. Los resultados muestran estructuras similares en los tres análisis, tal y como puede observarse en la tabla III. En mayúscula se señala aquel factor en el que cada

ítem tiene un mayor peso, y en minúscula otros factores donde satura, cuando lo hace (sólo se señalan los pesos superiores a 0,3).

Las estructuras factoriales entre el análisis realizado con todos los casos y el de los casos pares son muy similares, agrupándose los distintos ítems en los mismos factores, aunque no necesariamente en el mismo orden. Los resultados obtenidos tras analizar los casos impares muestran alguna diferencia más, pero las similitudes siguen predominando.

### PERFILES DE INDIVIDUOS

#### PROCESO DE CREACIÓN

Para la creación y descripción de distintos perfiles de individuos, en primer lugar, se transformaron las puntuaciones directas a puntuaciones T (media 50 y desviación típica 10). Se eligió este tipo de puntuaciones típicas derivadas pues facilitan la interpretación de los datos, permiten establecer comparaciones entre grupos de individuos, y comparar entre sí las puntuaciones obtenidas en distintas pruebas.

Puesto que los resultados del test alfa de Cronbach en cada factor son aceptables, se procedió a crear seis nuevas variables o índices, basadas en los resultados del análisis factorial. Entre los distintos métodos posibles se optó por multiplicar el peso de cada ítem por su puntuación directa, y sumar los resultados calculando una puntuación (índice) por cada uno de los factores.

$$F_{i,1,6} = \sum_{j=1}^n a * x_j$$

a: peso de la variable en el factor  
 x<sub>j</sub>: puntuación directa  
 j: casos  
 i: factores

Los índices recibieron el mismo nombre que los factores, ya que habían sido obtenidos a través de éstos. Una vez calculados se realizó un análisis de conglomerados

de K medias para ver como se agrupaban los individuos. Estos cluster fueron validados posteriormente a través de la técnica de análisis discriminante.

La elección del número de cluster se realizó en función del número de iteraciones del análisis de conglomerados, la distancia mínima entre los centros iniciales, el número de sujetos de cada cluster, y los perfiles resultantes.

#### DESCRIPCIÓN DE LOS PATRONES

Se eligieron cuatro conglomerados porque se formaban a una distancia mínima de 53,3 entre los centros iniciales (con tres cluster se formaban a 64,1 y con cinco a 55,07).

Las medias (en puntuaciones T) de los seis índices en los tres conglomerados aparecen en la tabla IV, y la representación gráfica de la misma en la figura III.

Se tomó como punto de corte el señalado por el grupo de investigación MOW (1987), que distingue entre puntuaciones bajas (menores de 46), medias (entre 46 y 54), y altas (mayores de 54).

En la figura III se representan las medias de la tabla IV, en ella se pueden

observar cuatro patrones o perfiles de individuos que también aparecen descritos a continuación.

Cluster 1: «No quieren independencia ni desarrollarse personalmente a través del trabajo». Los 76 sujetos de este grupo puntúan bajo en los índices formados a partir de los dos primeros factores. No otorgan importancia a ser independientes en el trabajo (no desean tomar decisiones, realizar tareas y funciones variadas, tener autonomía en el trabajo, ni normas organizacionales flexibles), ni tampoco a su desarrollo personal a través del trabajo (aprender cosas nuevas en el puesto de trabajo, o realizar un trabajo que realmente le guste).

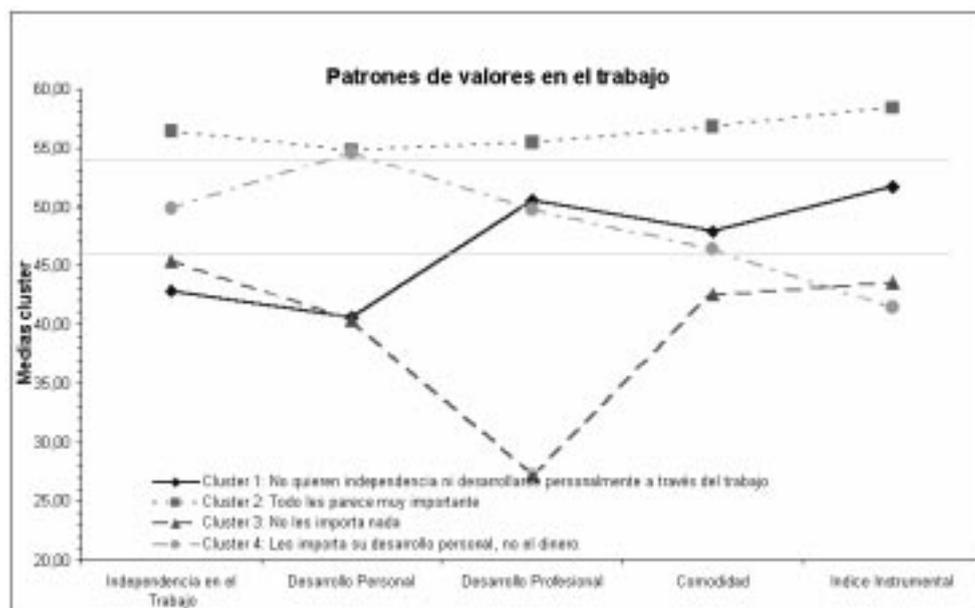
Cluster 2: «Todas las metas laborales les parecen importantes». Los individuos de este grupo (N=108) otorgan a todos los aspectos mucha importancia: tener independencia en el trabajo, desarrollarse profesional y personalmente, un trabajo cómodo, y que esté bien pagado.

Cluster 3: «No tienen metas laborales». Afortunadamente es el grupo menos numeroso, sus 27 personas afirman no

TABLA IV  
*Patrones de Valores en el Trabajo: Análisis de Conglomerados*  
(Puntuaciones T: medias)

ÍNDICES	Cluster 1: No quieren independencia ni desarrollarse personalmente a través del trabajo	Cluster 2: Todo les parece muy importante	Cluster 3: No les importa nada	Cluster 4: Les importa su desarrollo personal, no el dinero
Independencia en el Trabajo	42,81	56,38	45,40	49,82
Desarrollo Personal	40,57	54,82	40,34	54,57
Desarrollo Profesional	50,54	55,48	27,34	49,79
Comodidad	47,89	56,74	42,56	46,34
Índice Instrumental	51,61	58,39	43,63	41,44
<i>Nº de sujetos por cluster</i>	76	108	27	100

FIGURA III  
Patrones de valores en el trabajo



otorgar importancia a ninguno de los aspectos relacionados con el trabajo, y especialmente al desarrollo profesional (seguridad y estabilidad en el empleo y buenas oportunidades para ascender y promocionarse).

Cluster 4: «Les importa su desarrollo personal, no el dinero». Esta formado por 100 sujetos que afirman desear un puesto de trabajo que les guste y en el que aprendan cosas nuevas, para ellos el dinero o las relaciones con sus compañeros no son

importantes en el momento actual, o simplemente esas no son sus necesidades.

#### VALIDACIÓN DE LOS PATRONES

Los tres perfiles de individuos se pusieron a prueba a través de la técnica estadística del Análisis Discriminante. Se obtuvieron tres funciones, todas ellas significativas, que ayudan a describir los patrones (tablas V y VI).

TABLA V  
Características de las funciones discriminantes

	Autovalor	% de varianza	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Correlación canónica
<b>Función 1</b>	2,210	57,98%	704,176	15	0,0001	0,829
<b>Función 2</b>	1,148	30,11%	347,898	8	0,0001	0,731
<b>Función 3</b>	0,454	11,91%	114,379	3	0,0001	0,559

TABLA VI  
*Índices de Valores en el Trabajo: Análisis Discriminante: Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas*

Índices	Función 1	Función 2	Función 3
<b>Independencia en el Trabajo</b>	0,267	0,255	<b>0,446</b>
<b>Desarrollo Personal</b>	0,175	<b>0,782</b>	0,293
<b>Desarrollo Profesional</b>	<b>0,619</b>	0,120	<b>-0,771</b>
<b>Comodidad</b>	<b>0,459</b>	-0,031	0,229
<b>Índice Instrumental</b>	<b>0,468</b>	<b>-0,731</b>	0,321

En la primera función, que explica el 57,98% de la información, los índices «Desarrollo Profesional», «Comodidad», e «Instrumental» explican la mayor parte de la información, tomando como criterio que el coeficiente sea igual o superior a 0,45 (Tabachnick y Fidell, 1983). Parece que los deseos de estabilidad y promoción se relacionan con los de tener un trabajo cómodo en el que se tenga un buen sueldo. Las variables de tipo extrínseco van en la misma dirección.

La segunda función explica el 30,11% de la información, en ella parece especialmente relevante los índices «Desarrollo Personal» e «Instrumental», este último en sentido negativo. Lo intrínseco y lo extrínseco aparecen como opuestos.

La tercera función explica el 11,91% de la información, los índices «Desarrollo Profesional» (con signo negativo) e «Independencia en el Trabajo» (con signo positivo) son los que más información aportan.

Las tres funciones discriminantes permiten clasificar correctamente el 95,5% de los sujetos, lo que confirma los resultados obtenidos con el análisis de conglomerados (tabla VII).

#### SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LOS PERFILES

Para calcular las similitudes y diferencias entre los distintos patrones de valores en el trabajo se utilizó el estadístico  $\chi^2$ . A conti-

TABLA VII  
*Resultados de la clasificación*

	CLUSTER 1	CLUSTER 2	CLUSTER 3	CLUSTER 4	Total	% clasificaciones correctas
<b>CLUSTER 1</b>	72	1	0	3	76	94,70%
<b>CLUSTER 2</b>	1	105	0	2	108	97,20%
<b>CLUSTER 3</b>	5	0	22	0	27	81,50%
<b>CLUSTER 4</b>	0	2	0	98	100	98,00%
<b>Total</b>	78	108	22	103	311	95,50%

nuación se mencionan aquellas variables en las que existían diferencias estadísticamente significativas entre los cluster.

Existen pocas diferencias estadísticamente significativas entre los cuatro grupos de individuos. No las hay si se toman en cuenta características como el sexo (que, por ejemplo Elizur, 1991 o Swanson, 1992 afirman que aparecen en unas investigaciones y en otras no), la edad (tampoco encuentra diferencias el grupo MOW, 1987), los estudios (sí aparecen en otros estudios, por ejemplo el de Salanova, Moyano, Calvo, Prieto y Peiró, 1996), su situación económica, sus planteamientos en la búsqueda de puestos de trabajo, o si están o no en desempleo, por poner algunos ejemplos.

Con el ítem «trabajo», de la escala de valores en la vida, se realizó una selección de sujetos: aquellos que consideraban que el trabajo era muy importante en sus vidas y además lo ordenaban entre los tres primeros valores (N=140) y aquellos que no se ajustaban a estas condiciones y por lo tanto se podía afirmar que consideraban al trabajo menos importante en sus vidas. Tampoco aparecieron diferencias entre los dos grupos de individuos.

Sí aparecen diferencias en la variable estudia en la actualidad, parece que aquellos individuos que no están estudiando se agrupan más, proporcionalmente, en el cluster «todo es importante», y los que sí están estudiando en «les importa su desarrollo personal, no el dinero» ( $\chi^2=8,14$ ; g.l.=3;  $P=0,043$ ). Los que están realizando un curso de formación están más presentes en el conglomerado «no les importa nada el trabajo» ( $2=10,28$ ; g.l.=3;  $P=0,016$ ).

Respecto a las categorías profesionales que han tenido anteriormente, parece que proporcionalmente, los que fueron contratados como oficiales de segunda se agrupan en el cluster «Ni independencia ni desarrollo personal». Los individuos que no han trabajado antes se agrupan en el cluster de los que valoran «Su desarrollo personal, no el dinero». Y aquellos que tuvieron

contratos de oficiales de tercera, primera y/o encargados, en el conglomerado de aquellos que consideran que todos los aspectos son importantes en el trabajo. ( $\chi^2=40,6$ ; g.l.=21;  $P=0,006$ ).

Parece que aquellos individuos que están más dispuestos a utilizar los anuncios en prensa para buscar empleo ( $\chi^2=11,76$ ; g.l.=3;  $P=0,008$ ) o a apuntarse en bolsas de empleo son aquellos que consideran los distintos valores en el trabajo muy importantes ( $\chi^2=11,88$ ; g.l.=3;  $P=0,008$ ).

Los individuos que consideran el trabajo como un derecho se agrupan más, proporcionalmente, en el cluster «les importa su desarrollo personal, no el dinero», y los que consideran el trabajo como un deber en el conglomerado «no quieren independencia ni desarrollarse personalmente» ( $\chi^2=18,85$ ; g.l.=6;  $P=0,004$ ).

#### DESCRIPCIÓN DE PERFILES

En función de las características de los patrones y las diferencias estadísticas entre los grupos, la descripción de los perfiles quedaría como aparece a continuación.

«No quieren independencia ni desarrollarse personalmente a través del trabajo».

No otorgan importancia a ser independientes en el trabajo (no desean tomar decisiones, realizar tareas y funciones variadas, tener autonomía en el trabajo, ni normas organizacionales flexibles), ni tampoco su desarrollo personal a través del trabajo (aprender cosas nuevas en el puesto de trabajo, o realizar un trabajo que realmente le guste). Proporcionalmente destacan en este grupo aquellos individuos que han tenido contratos de oficiales de segunda y los que consideran el trabajo como un deber.

«Todas las metas laborales les parecen importantes».

Otorgan a todos los aspectos mucha importancia: tener independencia en el trabajo, desarrollarse profesional y personalmente, un trabajo cómodo, y que esté bien

pagado. No están estudiando en la actualidad, tuvieron contratos como oficial de tercera, de primera o encargado. Son más proclives a utilizar técnicas de búsqueda de empleo como los anuncios de prensa o bolsas de empleo.

«No tienen metas laborales»

Afirman no otorgar importancia a ninguno de los aspectos relacionados con el trabajo, y especialmente al desarrollo profesional (seguridad y estabilidad en el empleo y buenas oportunidades para ascender y promocionarse). Están realizando un curso de formación, y han tenido contratos como diplomados y/o licenciados.

«Les importa su desarrollo personal, no el dinero».

Desean un puesto de trabajo que les guste y en el que aprendan cosas nuevas, para ellos el dinero o las relaciones con sus compañeros no son importantes en el momento actual, o simplemente esas no son sus necesidades. Están estudiando, y no han trabajado antes, consideran el trabajo como un derecho.

## CONCLUSIONES

Familia, pareja, amigos, y después el trabajo. Eso parece ser, y en ese orden, a lo que los individuos de la muestra otorgan más importancia en sus vidas, donde el trabajo parece no ocupar un lugar muy central, quizás debido a la heterogeneidad de la muestra. No obstante, los datos mantienen la tendencia encontrada por otros autores al situar el ítem «trabajo» después de «familia» (Alotaibi, 1997; Alonso, 1998).

Los resultados parecen señalar que en el grupo con mayor centralidad del trabajo predominan los mayores de 25, que no estudian actualmente, pero con un mayor nivel de estudios, que realizan algún trabajo en la actualidad (aunque estén en desempleo) y que han tenido categorías laborales más altas. Niles (2001) afirma que si la

importancia del trabajo para los individuos es alta, éstos perciben el trabajo como una oportunidad de autoexpresión, y si es baja los individuos carecen de motivación y capacidad de adaptabilidad en su carrera.

«Un trabajo que realmente le guste», «seguridad y estabilidad en el empleo», «un buen sueldo», y «buenas relaciones con los compañeros de trabajo», son las metas laborales a los que los sujetos dicen dar más importancia, es decir lo que quieren en un trabajo. El primero de ellos coincide en gran medida con los resultados obtenidos por otros investigadores (Mow, 1987, Salanova y cols., 1991).

Los cuatro factores obtenidos de la escala de metas en el trabajo parecen reflejar los resultados obtenidos por otros autores en cuanto a los tipos de valores. El factor denominado «desarrollo personal» se correspondería con variables de tipo intrínseco o de actualización personal, los factores «desarrollo profesional», «comodidad», y «sueldo» relacionados con aspectos de tipo extrínseco, y el factor denominado «independencia en el trabajo» con valores de prestigio.

No aparecen los valores sociales en ninguno de los factores, seguramente porque sólo un ítem hacía relación a trabajar con otros. Aunque quizás también pueda inferirse que las relaciones afectivas sean aspectos que los sujetos de la muestra busquen en otros contextos o áreas, donde sí los dan importancia, tal y como aparece reflejado en el primer factor obtenido con los ítems de la escala de valores en la vida, y que de hecho se denomina «relaciones interpersonales» pues agrupa amigos, aficiones y estudios.

Los cuatro perfiles de individuos encontrados, en función de las metas laborales, presentan pocas diferencias entre sí. Aparecen dos grupos extremos, aquellos sujetos a los que todos los aspectos relacionados con el trabajo les parecen muy importantes, y aquellos otros que parecen no otorgar valor a ningún aspecto (afortunadamente este

grupo está formado por menos de treinta sujetos). Uno de los otros dos patrones representa a aquellas personas que no quieren valores de prestigio ni tampoco intrínsecos, y el cuarto grupo reúne a los que buscan en el trabajo aspectos intrínsecos y no instrumentales.

Parece que las metas laborales, lo que los individuos quieren en un trabajo, se mantienen relativamente constantes. La casi ausencia de diferencias entre los grupos en función del sexo, la edad, los estudios, o la situación respecto al empleo indican la estabilidad del constructo. En este sentido, los resultados estarían cerca de los encontrados por Gracia, Salanova y González (1996), y que como ellos dicen suponen un apoyo a la tesis de la estabilidad, es decir que los valores acerca del trabajo se mantienen estables, a pesar de que puedan modificarse en función de las distintas etapas por las que atraviesa un sujeto a lo largo de su vida y las experiencias que vive en el trabajo.

Merece la pena destacar que en los cuatro patrones tiene tanto o mayor peso lo que los sujetos no desean en un empleo que aquello que quieren. Así, excepto el grupo que otorga mucha importancia a todos los aspectos, y el cluster en el que se valora lo intrínseco, en el resto aparecen destacados aspectos que los individuos no quieren o no desean.

De cara a la orientación laboral, quizás habría que prestar una especial atención a lo que no quieren los individuos en un trabajo, ya que muchas veces lo que se quiere es más difuso o poco claro. En todo caso, lo que se quiere o no se quiere en un empleo (las metas en el trabajo) habrá que contrastarlo con lo que el individuo dice que está o no está dispuesto a hacer para conseguirlo (sus actitudes y disponibilidad), para analizar en que medida los planteamientos son realistas.

Asesorar a los sujetos sobre las actividades laborales y puestos donde tienen mayores posibilidades de alcanzar sus

metas, y aquellas donde se valoran aspectos distintos a los que desean sería algo a tener en cuenta en las diversas etapas del ciclo vital: en la educación secundaria obligatoria, los ciclos formativos de grado medio y superior, la universidad, la transición a la vida activa, la vida laboral, etc. La orientación debe seguir al servicio de los deseos del individuo, ya que el respeto hacia lo que una persona desea y lo que no desea debe primar en el asesoramiento y orientación que se ofrezca, así como en los itinerarios formativo laborales que se le puedan sugerir.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, M. A.: *Formación en Prácticas y Socialización Laboral*. Madrid, Tesis Doctoral, 1998.
- ALOTAIBI, H.: *El significado del trabajo (Meaning of work) en Arabia Saudí y España*. Madrid, Tesis Doctoral, 1997.
- ANASTASI, A.: *Psicología Aplicada. Vol. V: Psicología del asesoramiento*. Buenos Aires, Kapelusz, 1970.
- BARBA-ROMERO, S.: *Técnicas de Apoyo a la toma de decisiones en la Administración pública*. Madrid. Instituto Nacional de la Administración Pública, 1984.
- BARBA-ROMERO, S.: «Panorámica actual de la decisión multicriterio discreta», en *Investigaciones Económicas*, XI, 2, (1987), pp. 279-308.
- BARBA-ROMERO, S.: «A comparative review of discrete MCDM software», en *International Conference on Operations Research*. Viena, 1990.
- BARRIOS, L. y RUBIO, M.: *Manual de usuario de la aplicación SSD\_CIASI. Sistema de Soporte a la decisión*. Madrid, Ministerio para las Administraciones Públicas, 1992.
- BECKER, G.M. y MCKLINTOCK, G.G.: «Value: Behavioral Decision Theory», en *Annual Review of Psychology*, 18, (1967), pp. 239-286.

- BRANS, J. P. Y VINCKE, PH.: «A preference ranking organization method, the PROMETHEE method», en *Management Science*, 31, 6, (1985), pp. 647-656.
- CLAES, R.: «La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes», en J. M. PEIRÓ Y D. MORET (Dir.): *Socialización Laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. pp. 81-100. Valencia: Nau Llibres, 1987.
- DAWIS, R. V. Y LOFQUIST, L. H.: «Rejoinder. From TWA to PEC», en *Journal of Vocational Behavior*, 43, (1993), pp.113-121.
- DOSE, J. J.: «Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization», en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, (1997), pp. 219-240.
- DUBIN, R.: «Industrial worker's world: A study of the 'central life interests' of industrial workers», en *Social Problems*, 3, (1956), pp. 131-142.
- DUBIN, R.; CHAMPOUX, J.E. Y POTTER, L.W.: «Central life interest and organizational commitment of blue-collar and clerical workers», en *Administrative Science Quarterly*, 20, (1975), pp. 411-421.
- ELIZUR, D.: «Género y valores del trabajo. Un análisis comparativo», en *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, (1991), pp. 101-107.
- FOUAD, N. A.: «Annual Review 1991-1993: Vocational Choice, Decision-Making, Assessment, and Intervention», en *Journal of Vocational Behavior*, 45, (1994), pp.125-176.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S. W., AXELRAD, S. Y HERMA, J. L.: *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, Columbia University, 1951.
- GOTTFREDSON, L. S.: «Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations», en *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 6, (1981), pp. 545-579.
- GRACIA, F. J., SALANOVA, M. Y GONZALEZ, P.: «La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo», en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12, 1, (1996), pp. 27-49.
- HERZBERG, F., MAUSNER, V., PETERSON, R. Y CAPWELL, D.: *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh, Psychological Service of Pittsburgh, 1957.
- HOYT, K. B. Y WICKWIRE, P. N.: «Knowledge-Information-Service Era Changes in Work and Education and the Changing Role of the School Counsellor in Career Education», en *The Career Development Quarterly*, 49, (2001), pp. 238-249
- KLUCKHOHN, C.: «Values and value orientations in the theory of action», en T. PARSONS y E. A. SHILS (Eds.): *Toward a general theory of action*. Cambridge, Harvard University Press, 1951.
- LOCKE, E. A.: «The nature and causes of job satisfaction», en M. D. DUNNETTE (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York, John Wiley y Sons, 1976.
- LOCKE, E. A.: «Job Satisfaction», en M. GRUNEBERG y T. WALL (eds.): *Social Psychology and Organizational Behavior*. John Wiley y Sons, 1984, pp. 93-117.
- LOCKE, E. A. Y HENNE, D.: «Work motivation theories», en C.L. COOPER y I. T. ROBERTSON (eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York, John Wiley y Sons, 1986, pp. 1-35.
- MANNHEIM, B.: «A comparative study of Work Centrality, Job rewards and satisfaction», en *Sociology of work and occupation*, 2, (1975), pp. 79-102.
- MANNHEIM, B. y DUBIN, R.: «Work role centrality of industrial workers as related to organizational conditions, task autonomy, managerial orientations and personal characteristics», en *Journal of Occupational Behavior*, 7, (1996), pp. 107-124.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM: *The Meaning of working: An International View*. London, Academic Press, 1987.

- NILES, S. G.: «Using Super's Career Development Assessment and Counselling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice», en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, (2001), pp. 131-139.
- OSIPOW, S. H.: «Personalidad y Carrera», en OSIPOW, S. H.: *Teorías sobre la elección de carreras*, México, Trillas, 1976.
- PESCADOR, F. M.: *Sistema ALTOR*. Sistema Informático de Somosaguas (UCM). Madrid, 1989.
- PRIOR, R.: «In search of a concept: Work values», en *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, (1979), pp. 250-258.
- RAVLIN, E.C. y MEGGLINO, B.M.: *Issues in work values measurement Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, (1987), pp. 153-183.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*. (21 ed.). Madrid, Real Academia Española, 1992.
- ROCKEACH: *The Nature of human values*. San Francisco, Josey Bass, 1973.
- ROE, R. A. y ESTER, P.: Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective, en *Applied Psychology: an International Review*, 48 (1), (1999), pp. 1-21.
- ROS, M., SCHWARTZ, S. H. y SURKISS, S.: «Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work», en *Applied Psychology: an International Review*, 48 (1), (1999), pp. 49- 71.
- RUIZ QUINTANILLA, S. A. y WILPERT, B.: «The meaning of working-Scientific status of a concept», 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 and Sons, 1988, pp. 3-14.
- SALANOVA, M., GRACIA, F. Y PEIRÓ, J. M.: «Significado del Trabajo y Valores Laborales», en J. M. PEIRÓ, y F. PRIETO (Eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Valencia, Síntesis Psicología, 1996. pp. 35-63.
- SALANOVA, M; HONTANGAS, P; PRIETO, F.; y RIPOLL, P.: «Patrones de significados del trabajo en jóvenes empleados españoles durante la entrada al trabajo», en R. ZURRIAGA y M. D. SANCERNI (Dtras.), *Experiencias Laborales en Organizaciones de Trabajo*. Valencia, Nau Llibres, 1995, pp. 13-39.
- SALANOVA, M., MOYANO, C., CALVO, M., PRIETO, F. y PEIRÓ, J. M.: «Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporan a una organización laboral», en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 7, 19, (1991), pp. 85-100.
- SALANOVA, M, OSCA, A., PEIRÓ, J.M., PRIETO, F. y SANCERNI, M. D.: «Significado del Trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral», en *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44 (1), (1991), pp. 113-125.
- SAVICKAS, M. L.: «A Developmental Perspective on Vocational Behaviour: Career Patterns, Salience, and Themes», en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, (2001), pp. 49-57.
- SCHWARTZ, S. H.: «Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries», en M. ZANNA (Ed.): *Advances in experimental social psychology*. New York, Academic Press, 1992, pp. 1-65.
- SCHWARTZ, S. H.: «Are there universal aspects in the structure and contents of human values?», en *Journal of Social Issues*, 50, (1994), pp. 19-45.
- SCHWARTZ, S. H.: «A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work», en *Applied Psychology: an International Review*, 48 (1), (1999), pp. 23- 47.
- SUPER, D. E.: *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York, Harper y Row, 1957.
- SUPER, D. E.: *Manual: Work Values Inventory*. Boston, Houghton Mifflin, 1970.
- SUPER, D. E.: «A life-span life-space approach to career development», en *Journal*

- of *Occupational Psychology*, 52, (1980), pp. 129-148.
- SUPER, D. E. y NEVILL, D. D.: *The values scale*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologist Press, 1986.
- SVERKO, B.: «Life Roles and Values in International Perspective: Super's Contribution through the Work Importance Study», en *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, (2001), pp. 121-130.
- SWANSON, J. L.: «Vocational Behavior, 1989-1991: Life-Span Career Development and Reciprocal Interaction of Work and Non work» en *Journal of Vocational Behavior*, 41, (1992), pp. 101-161.
- TABACHNICK, B. G. y FIDELL, L. S.: *Using Multivariate Statistics*. New York, Harper and Row, 1983.
- WOSY INTERNATIONAL RESEARCH GROUP: «Socialización laboral del joven: un estudio transnacional», en *Papeles del Psicólogo*, 39-40, (1989), pp. 32-35.
- ZYTOWSKI, D. G.: *Psychological Influences on Vocational Development*. New York, Houghton Mifflin, 1970.