

PROYECTO EDITORIAL  
SÍNTESIS PSICOLOGÍA

Director:  
Juan Mayor

Áreas de publicación:

PSICOLOGÍA BÁSICA  
*Coordinador: Juan Mayor*

PSICOBIOLOGÍA  
*Coordinador: Carlos Fernández Frías*

METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO  
*Coordinadora: Rosario Martínez*

PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO  
*Coordinador: José Antonio Carrobes*

PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN  
*Coordinador: Jesús Beltrán*

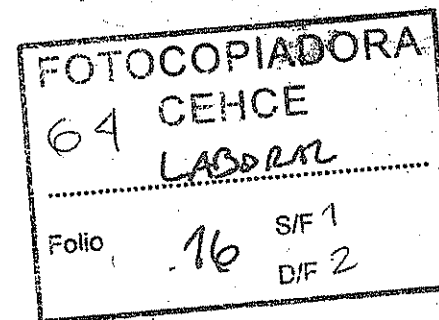
PSICOLOGÍA SOCIAL  
*Coordinador: José M. Peiró*

PSICOLOGÍA Y MUNDO ACTUAL  
*Coordinador: Juan Mayor*

# “ TRATADO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO ”

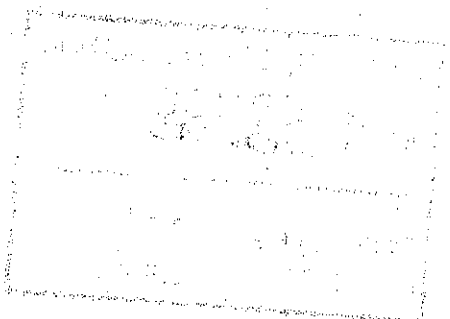
VOLUMEN II:  
ASPECTOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Directores:  
José María Peiró Silla  
Fernando Prieto Alonso



64 --- 62

Handwritten notes in the top left corner, including the word "MAY" and other illegible scribbles.



Handwritten text at the top of the right column, possibly a header or title.

Handwritten text in the upper middle section of the right column.

Handwritten text in the middle section of the right column.

Handwritten text in the lower middle section of the right column.

Handwritten text in the lower section of the right column.

Handwritten text in the bottom section of the right column.

Handwritten text at the very bottom of the right column.

## 2.7. Valores laborales

En este apartado abordaremos las dos dimensiones que quedan por considerar de los distintos componentes del significado del trabajo. Nos estamos refiriendo a los "resultados valorados del trabajo" y a "la importancia de aspectos o metas laborales". Muchas veces, posiblemente por abreviar, diferentes autores se han referido a las dimensiones de "resultados valorados del trabajo" e "importancia de aspectos laborales" como "valores laborales" y "metas laborales" respectivamente. La utilización de unas nomenclaturas u otras puede parecer trivial, sin embargo, no lo es. Y no lo es, porque tanto el instrumento de "resultados valorados del trabajo" como el de "importancia de aspectos laborales" están midiendo valores laborales, sólo que a distintos niveles. Pero, es que además, la manera en que habitualmente se miden los valores laborales es precisamente a través de la evaluación de la "importancia de aspectos o metas laborales", es decir, preguntando a la gente el grado de importancia que para ellos tienen determinados aspectos, metas o resultados que pueden conseguir en el trabajo. Estos son los procedimientos establecidos por Elizur (1984) siguiendo a Levy y Guttman (1976).

Veamos por separado cada una de las variables que hemos mencionado, y posteriormente explicaremos por qué hemos señalado que ambas pueden ser consideradas como valores laborales:

- 1) Resultados valorados del trabajo. En el MOW (1987) esta variable es definida como el conjunto de productos que los individuos buscan del trabajo. Se refiere a los resultados del trabajo que una persona determinada valora más y prefiere si los compara con otros. De manera más precisa, Wilpert y Ruiz Quintanilla (1988) definen esta dimensión como un componente motivacional que hace referencia a las razones más básicas o fundamentales para trabajar. En última instancia, se trata de las funciones que el trabajo cumple para el individuo o las necesidades que el trabajo permite satisfacer. Los autores del MOW (1983) distinguen seis funciones que el trabajo puede proporcionar: estatus-prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad o autoexpresividad. Como se ve, esta variable pretende dar respuesta a la pregunta de por qué la gente trabaja.
- 2) Importancia de aspectos laborales. Esta variable es similar a la anterior, pero en este caso se pretende determinar las características preferidas por una persona en su trabajo. En el MOW (1987) se define como la importancia que tienen para las personas determinados aspectos del trabajo, en términos relativos y absolutos. Para Wilpert y Ruiz Quintanilla (1988) se trata de un componente motivacional que refleja las expectativas más específicas del individuo con respecto a las características deseables del trabajo. Los once aspectos del trabajo que se consideran en el MOW (1987) son: un trabajo interesante, el ajuste habilidades-requerimientos del puesto, mucha variedad, mucha autonomía, un buen sueldo, buenas oportunidades de promoción o ascenso, buenas condiciones físicas de trabajo, un buen horario, oportunidades de aprender cosas nuevas, estabilidad y buenas relaciones interpersonales.

Las relaciones entre "resultados valorados del trabajo" e "importancia de aspectos o metas laborales" ha sido también puesta de relieve por el grupo MOW (1987). Estos autores señalan que ambos constructos son útiles para comprender por qué la gente trabaja. Pero mientras la "importancia de aspectos o metas laborales" hacen referencia a lo que prefiere encontrar la persona en su trabajo, los "resultados valorados del trabajo" identifican las razones básicas de por qué trabaja. Concluyen que las cuestiones de por qué una persona trabaja y lo que quiere de su trabajo, están relacionadas pero no son idénticas. Ambos conceptos comprenden aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo.

Como ya avanzamos, tanto el concepto de "resultados valorados del trabajo" como el de "importancia de aspectos laborales" reflejan los valores laborales de los individuos. Se trata, sin embargo, de dos constructos diferentes en la medida en que se refieren a distintos componentes de los valores laborales (Gracia, en prensa).

Krau (1987) realiza una distinción fundamental entre el "contenido principal o básico" y el "contenido específico" de los valores laborales. Existe, por una parte, una valoración general del trabajo basada en la creencia del sujeto acerca de qué necesidades pueden ser satisfechas a través del trabajo, que constituiría el "contenido básico" de los valores laborales. Por otra parte, el "contenido específico" de los valores laborales se refiere a la preferencia de los sujetos por ciertas recompensas que proceden de los diferentes aspectos concretos del trabajo. Esta distinción también se observa en el MOW. Para estos autores, existe un nivel general que identifica las razones básicas por las cuales los individuos trabajan. Dentro de este nivel general, la razón económica sería la más importante. Es decir, los individuos si atendemos a sus razones más básicas trabajan para obtener unos ingresos que les permitan sobrevivir, o dicho de otra manera, para satisfacer sus necesidades económicas, y en última instancia de supervivencia. Pero, esta dimensión de los valores laborales por sí sola tiene poca utilidad para comprender la conducta que tiene lugar en el trabajo. Es por ello, que debe ser complementada con un nivel menos general de los valores laborales que identifica las metas laborales que la gente prefiere encontrar u obtener en su trabajo. Este nivel menos general parece más cercano a la realidad del día a día de la vida laboral. Krau (1987) coincide en esta apreciación al afirmar que el "contenido básico" vendría dado por la socialización recibida antes de entrar a trabajar, mientras que el "contenido específico" se produciría en contacto con el mundo laboral, por lo que, como vemos, también los agentes de socialización son diferentes. El nivel más general es lo que los autores del MOW (1987) llaman "resultados valorados del trabajo", mientras que el más concreto es lo que denominan como "importancia de aspectos o metas laborales". El interés de los investigadores se ha centrado la mayoría de las veces en el "contenido específico" de los valores laborales, probablemente por su relación más próxima con la conducta laboral (Gracia, en prensa).

Veamos a continuación ese marco más amplio en el que quedarían encuadrados los "resultados valorados del trabajo" y la "importancia de aspectos laborales".

### 2.7.1. Valores humanos y valores laborales

Tradicionalmente se ha considerado que los valores humanos son motivadores de la conducta. En este sentido, Kluckhohn (1951, 395), define un valor como "una con-

cepción, 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". Los valores humanos influyen en la acción a través de la realización de conductas que a su juicio conllevan aspectos deseables para la persona. También Becker y McKlinton (1967) señalan que los valores son normas que sirven para juzgar y elegir entre modos alternativos de conductas.

Rockeach (1973) da una definición de los valores humanos similar a la de Kluckhohn, en cuanto que son preferencias de modos deseables de conductas, pero va más allá y considera también los valores como relacionados con los estados definitivos de existencia. Según este autor, el 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 de conducta o estado definitivo de existencia contrario y opuesto", y un sistema de valores es "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" (p. 5).

Presenta, además, un conjunto de características que poseen los valores:

- a) Son aprendidos,
- b) Difieren ampliamente en intensidad y contenido, en función de individuos y grupos sociales
- c) Determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales consiguientes
- d) Constituyen un nivel más básico que el de las actitudes, y en cierta medida las regula, siendo un concepto más central para el individuo que aquellas
- e) Tienen carácter normativo y trascienden objetos y situaciones específicas.

Otras características de los valores humanos han sido expuestas por Rand (1966), Locke (1984), Locke y Henne (1986), Ravlin y Meggolino (1987), y el MOW (1987), entre otros. Según Rand (1966), los valores presentan dos atributos: a) contenido, esto es, lo que se quiere o valora; y b) intensidad, esto es, lo más querido o valorado. Así es como se llega a que un sujeto integre todos sus valores en un sistema jerárquico de prioridad. En este sistema de valores se recoge la variación en importancia de cada valor individual dentro de un continuo. Locke (1984) y Locke y Henne (1986) mantienen que los valores son lo que las personas consideran bueno o beneficioso, siendo conscientes o no de ello. De su relativa conciencia, deriva la dificultad de la operacionalización y medida de los valores humanos. Según estos autores, los valores pueden servir de guía para satisfacer las necesidades, teniendo en cuenta que diferentes valores pueden satisfacer la misma necesidad y viceversa.

También desde la consideración de los valores como "modos deseables de conducta", Ravlin y Meggolino (1987), consideran que los valores laborales más que preferencias por determinados aspectos de un trabajo (metas laborales) son creencias sobre el modo en que un individuo "debería" comportarse. Los valores se refieren a modos de conductas que la persona siente que "debería" realizar en una determinada situación. Los valores tienen la característica del "deber", y por ello especifican formas de conducta que son "socialmente deseables".

Otro aspecto relevante de los valores es su ordenación jerárquica. Según Ravlin y Meggolino (1987), esto hace posible que una persona solucione el conflicto de respuestas en una situación dada al elegir el valor que más importancia tenga en su sistema jerárquico. Así pues, estos autores asumen que la conducta refleja el valor asociado a ella. Sin embargo, como se ha comprobado en los estudios sobre la correspondencia entre actitudes y conductas, esto no ocurre en todos los casos. La conducta puede ser fruto y consecuencia de la actitud (o valor) dominante en la persona, o viceversa, pero existen factores que inciden en que esas relaciones no correlacionen perfectamente. Por ejemplo, características de personalidad, o características ambientales como la presión social o normas subjetivas de los otros significativos, pueden inducir a que se realice una conducta determinada que puede no corresponderse con nuestros valores, y que ha sido resaltado desde la teoría de la acción razonada de Ajzen y Fishbein (1980).

Por su parte los valores laborales, han sido definidos por Super, Zytowski, Prior y el grupo MOW, entre otros, como cualidades que:

- a) Las personas desean de su trabajo, siendo estos más fundamentales que los intereses (Super, 1970).
- b) Que reflejan una relación entre necesidad activada y satisfacción de la misma, (Zytowski, 1970).
- c) Son indicativos de las preferencias laborales y no imperativos de moral (Prior, 1979).
- d) Contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar (MOW, 1987).

Los autores del MOW (1987) señalan además dos propiedades básicas de los valores laborales:

- 1) En primer lugar, los valores laborales tienen un contenido, que se refiere a lo que una persona quiere obtener. Esta propiedad sirve como un referente usado en los juicios de valor sobre la deseabilidad de las características de un trabajo. En la realización de esos juicios existen además dos aspectos que son importantes en el proceso de elección: las percepciones de algunos aspectos del trabajo o combinación de esos aspectos y las relaciones entre esas percepciones y los valores. De este modo, la elección de los trabajos, estaría influida por la percepción de los aspectos del trabajo y los valores laborales. Estos valores laborales son jerárquicos y las personas difieren en el grado en el cual valorarán determinados aspectos del trabajo.
- 2) En segundo lugar, los valores tienen un equilibrio y un punto óptimo. La importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída del mismo. Por ejemplo, la paga puede ser importante y por tanto se valora un incremento en la misma, pero puede ocurrir que, bajo determinadas condiciones, se valore más las mejoras en otros aspectos del trabajo (p. ej., autonomía). De este modo el valor de un aspecto del trabajo es relativo al valor asignado a otros.

Dentro de los valores laborales un aspecto de gran relevancia es la distinción entre valores laborales extrínsecos e intrínsecos. Veamos básicamente su significado.

### 2.7.2. Valores laborales extrínsecos e intrínsecos

Varios son los criterios para diferenciar entre estos dos tipos de valores: el rol que juega el locus de control de las recompensas e incentivos que controlan la conducta, la naturaleza de esas recompensas, la actividad en sí misma, teniendo en cuenta el compromiso con y la persistencia en la actividad, la satisfacción de necesidades, y por último la instrumentalidad o expresividad de tal actividad.

Autores como De Charms (1968) y Broedling (1977), han resaltado el papel del *locus de causalidad* que perciben las personas de los refuerzos, recompensas e incentivos que controlan su conducta, como las principales referencias para diferenciar entre una orientación intrínseca y extrínseca. De este modo, la valoración intrínseca, es provocada en el individuo por los aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos, y que caen bajo el control del sujeto (locus de causalidad interno). Está relacionada con aquellas recompensas que recibe el individuo de su propia acción, sin mediación de otras personas, siendo así percibidas por el sujeto como consecuencias dependientes de sí mismo. Tales incentivos, están relacionados con aspectos motivacionales del contenido de la tarea, como su variedad o importancia.

Por el contrario, la valoración extrínseca, viene provocada por recompensas o incentivos independientes de la propia actividad del sujeto y cuyo control depende de eventos externos. Conduce al individuo a valorar determinados aspectos del contexto del trabajo, tales como salario, relaciones interpersonales, o estabilidad en el trabajo.

Otro criterio de diferenciación es la consideración del compromiso con la actividad y la satisfacción de necesidades. Así por ejemplo, Pittman y Heller (1987) consideran que, cuando se adopta una valoración extrínseca, la selección de actividades está controlada por la naturaleza de la contingencia en efecto. En la valoración intrínseca, se hace evidente la satisfacción de necesidades internas, y la selección de actividades está guiada por la habilidad para satisfacer motivos tales como la curiosidad y la efectancia.

En relación con la *persistencia en la acción*, Deci y Ryan (1985) hacen referencia a la valoración intrínseca como la probabilidad de elegir una actividad laboral en un período de tiempo libre. Además, ésta se debe medir exclusivamente mediante la cantidad de tiempo que la persona ocupa en una tarea determinada, siendo más fuerte la valoración cuanto mayor es el tiempo que pasa la persona trabajando en una tarea (persistencia) durante un período de tiempo libre.

Lepper y Greene (1978) y Lepper (1981), han analizado esta temática en términos de *instrumentalidad o expresividad de la actividad*, es decir, desde la consideración de la relación medios-fines. De esta forma, se habla de una valoración intrínseca, si un individuo percibe su actividad como un fin en sí misma, siendo la propia actividad la meta. Sería una actividad expresiva (p. ej., trabajar porque es en sí mis-

mo interesante y satisfactorio). Por el contrario, cuando un individuo percibe que esa actividad es un medio para conseguir la meta o el fin, se caracteriza por su valoración extrínseca; es decir, la actividad realizada por el individuo es instrumental (p. ej., trabajar porque proporciona ingresos económicos).

Además, hay que señalar que los diferentes criterios adoptados por los autores para definir y conceptualizar estos dos tipos de valoraciones son situacionales, es decir, que pueden variar de una situación a otra, y que pueden darse conjuntamente en una actividad concreta (Pitman y otros, 1983; Nuttin, 1984). De este modo, cuando estudiamos los valores laborales nos referimos al predominio de los valores intrínseco o extrínsecos en una situación laboral determinada.

En suma, podemos afirmar que la valoración intrínseca se centra en la propia actividad laboral del sujeto (aspectos relacionados con el contenido del trabajo), y de los cuales la persona experimenta un control interno. Esa actividad es un fin en sí misma y es una actividad expresiva, valorada y satisfactoria para la persona. Por el contrario, la valoración extrínseca no se centra en la actividad laboral que realiza la persona, sino en los aspectos relacionados con el contexto del trabajo, de los cuales experimenta un control externo, ya que cae bajo la atención de objetos, eventos o situaciones externas a la propia persona. Esa actividad laboral, realizada para obtener unos beneficios, no es un fin en sí misma sino que se convierte en un medio para obtener un fin. Desde una valoración extrínseca, el trabajar se considera como un medio para conseguir otros fines.

### 2.7.3. Cambio de valores laborales en la sociedad actual

Un aspecto a resaltar en los estudios sobre valores laborales es la polémica sobre el cambio de valores presentes y futuros en las sociedades industrializadas. Algunos autores manifiestan que se está produciendo una mayor valoración de los aspectos expresivos e intrínsecos del trabajo en nuestras sociedades, otros señalan que se sigue manteniendo el predominio de una valoración instrumental del trabajo, y unos terceros mantienen una posición intermedia, esto es, la coexistencia de ambas orientaciones. También se señala que aunque se estén produciendo esos cambios, existen diferencias en la orientación hacia el trabajo en función de características y factores situacionales y personales, tales como el sexo, la edad, el nivel educativo, y algunos aspectos laborales, o en función de variables más sociológicas y culturales como el país, la etnia, el lugar de procedencia (rural o urbano) o la clase social. Otra perspectiva mantiene la no existencia de diferencias, o que estas son irrelevantes, manifestando que se da una homogeneización de valores laborales (y humanos en general) en las sociedades actuales.

En relación con este tema, de los estudios de Inglehart (1977, 1990) se puede desprender que se está produciendo un crecimiento importante de la importancia de los valores "postmaterialistas", como la autorealización o el crecimiento personal en las sociedades industriales, pero que estos cambios son generacionales, más que fruto del ciclo vital del individuo. El predominio de valores post-materialistas se deja ver entre las generaciones que nacieron después de la Segunda Guerra Mundial, si se las com-

para con las generaciones anteriores que se adhieren más a los valores "materialistas" (p. ej., crecimiento económico, justicia y orden, o seguridad). Yankelovich y otros (1985), postulan también que se están produciendo cambios importantes en los valores y actitudes, desde las sociedades agrarias a las sociedades del bienestar, pasando por las sociedades industriales.

Existen razones para afirmar que los valores expresivos van en aumento en las sociedades modernas (Yankelovich e Immerwahr, 1984). Así por ejemplo, la educación está muy relacionada con los valores expresivos, y cada vez más existe un mayor porcentaje de personas que alcanzan niveles altos de educación. Por otra parte, existe un gran auge de valores de crecimiento personal, realización y postmaterialismo en nuestras sociedades. Si estos valores son también trasladados al "lugar de trabajo" las personas pueden valorar los aspectos expresivos o intrínsecos del mismo, más que los instrumentales. Por último, los trabajos son cada vez creados con mayor autonomía, al menos si los comparamos con los trabajos de la sociedad industrial. Ello puede hacer también que cambien los valores laborales.

Muchos han sido los estudios empíricos relacionados con esta problemática. Sin embargo, la investigación empírica no presenta resultados congruentes (ver p. ej., el proyecto EVSSG (European Value Systems Study Group Foundation), 1981; Escobar, 1985; MOW International Research Team, 1987; López, 1989; Torregrosa, 1989; Orizo, 1991; Salanova (1991, 1992); Salanova y otros (1993), entre otros).

Tal incongruencia en los resultados puede deberse a múltiples razones. En primer lugar, a los instrumentos utilizados. En algunos estudios se pregunta a los sujetos por las funciones que cumple el trabajo ("contenido principal de los valores laborales" según la distinción efectuada por Krau [1987]), mientras que en otros se les pide que manifiesten sus preferencias por determinadas facetas del trabajo ("contenido específico de los valores laborales" según la citada distinción). Los resultados de la investigación del MOW (1987) han puesto de manifiesto que, aunque los "resultados valorados del trabajo", que medirían el contenido principal de los valores laborales, y la "importancia de aspectos laborales", que mediría el contenido específico, están relacionados no son lo mismo, y los instrumentos utilizados para evaluar estos constructos tampoco miden lo mismo. Para clarificar esta problemática se debería tener en cuenta lo que se intenta evaluar en cada caso (el contenido principal o el específico de los valores laborales) y utilizar instrumentos de medida que garanticen la validez interna de esa medida. En segundo lugar, hay que tener presente las características de los sujetos que estamos evaluando, ya que existen diferencias en lo que las personas valoran en el trabajo en función de variables socio-demográficas y laborales.

## 2.8. Resumen

El interés por el estudio del "trabajo" como fenómeno humano y social, ha atraído la atención de muchos psicólogos, sociólogos y filósofos. Ello ha contribuido a enriquecer su comprensión, pero también dificulta su delimitación dado que cada disciplina aborda su análisis desde ópticas distintas. El objetivo de este capítulo ha sido ofrecer una perspectiva psicosocial del fenómeno. Para ello hemos abordado, en pri-

mer lugar, la clarificación del concepto de "trabajo" desde una perspectiva teórica y empírica. De los resultados se desprende que el trabajo es definido fundamentalmente como una actividad que no tiene un fin en sí misma sino que más bien es un medio para conseguir un fin. La perspectiva instrumental del trabajo es la representación social más frecuente, tanto en las definiciones teóricas del término como en las definiciones que de él ofrece la "gente" en general. Ahora bien, las definiciones del trabajo dependerán de algunos factores ambientales y personales, que se presentan como aspectos diferenciales del término. En otro orden de cosas, hemos señalado que parte de la importancia del trabajo para la persona depende de las funciones que cumple.

Además, se ha intentado clarificar el significado del trabajo, tanto desde la reflexión teórica como desde los resultados de la investigación empírica. En primer lugar, hemos puesto de manifiesto que el trabajo, considerado como una construcción social, ha adquirido diferentes significados a lo largo de la historia humana: desde la consideración del mismo como castigo, obligación o maldición por parte de los antiguos griegos y romanos, hasta su significado como bendición que conduce a la salvación eterna en los escritos de Lutero y Calvino. Estos significados han sido congruentes con los determinantes políticos, sociales, culturales, económicos y religiosos propios de cada cultura y época histórica. Actualmente coexisten diferentes significados del trabajo que también vienen determinados por factores sociales, culturales y políticos, así como por otros propios de la historia individual, esto es, por aspectos socio-demográficos, la socialización temprana, y por características del contexto laboral.

Por último, hemos puesto también de manifiesto diferentes conceptualizaciones del significado del trabajo que vienen a señalar sus características motivadoras para la conducta, su carácter de representación social compartida por grupos de individuos, y las creencias y valores hacia el trabajo. El significado del trabajo es flexible y puede estar sujeto a cambios o modificaciones, en función de la experiencia subjetivada y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo.

En este capítulo hemos considerado las dimensiones de centralidad, implicación y compromiso con el trabajo, las normas sociales sobre el trabajo, y los valores laborales. En el próximo capítulo se analizarán los procesos sociales y personales a través de los cuales las personas en interacción con su entorno social van asumiendo esos significados del trabajo. Este es el objeto básico de la socialización laboral.