

Artículo

La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas

Work centrality and values in the process of insertion of unemployed people

**FEDERICO VALLS FERNÁNDEZ¹
JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ VICENTE**

Fecha de Recepción: 26-07-2004

Fecha de Aceptación: 18-04-2005

RESUMEN

En este estudio se realiza un análisis de la importancia o centralidad que dan las personas que están en paro al trabajo y se analizan que tipo de valores laborales son los más relevantes para comprender los fenómenos y procesos de inserción laboral de los desempleados. Para ello se ha empleado una muestra de 127 personas desempleadas. Los resultados señalan la importancia que tiene el trabajo para los desempleados no sólo por ser una fuente de ingresos económicos, sino que hay otros aspectos relacionados con el bienestar psíquico y social a tener en cuenta. Comparado con otras facetas de la vida el trabajo se sitúa como el segundo más puntuado tan sólo por debajo de la familia. El valor del trabajo mejor puntuado es el valor estabilidad en el trabajo.

ABSTRACT

This paper examines work relevance and centrality for unemployed people. In order to know some aspects of unemployed people labor insertion, the most relevant work related values are also examined. A sample of 127 unemployed individuals was chosen. Results show that work is very relevant for unemployed people, not only as an income source. There are also a number of aspects to be considered such as social and psychological well-being.

¹ Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Almería.

La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas

Compared with other life facets, work ranks second in relevance, after family. According to respondents, work top value is job stability.

PALABRAS CLAVE

Centralidad del trabajo, Valores laborales.

KEY WORDS

Work centrality, Work values.

INTRODUCCIÓN

El trabajo humano ha sido, desde sus orígenes, experimentado y valorado de manera muy diferente (Toffler, 1980). También ha estado sujeto a constantes controversias acerca de su sentido y valor. Unas veces ha sido visto como castigo o como el camino para la salvación eterna;

en otras ocasiones ha sido considerado apropiado o ajustado sólo para los esclavos o clases inferiores, mientras que los amos o clases altas deberían dedicarse al ocio o bien a actividades artísticas o creativas (Herr y Cramer, 1996). Por otro lado, antropólogos e historiadores han argumentado que el trabajo ha sido el instrumento de creación de civilizaciones induciendo al

pueblo a comprometerse en un esfuerzo mutuo para sobrevivir y mejorar su calidad de vida. Interpretaciones del mundo tan diferentes como el marxismo o el cristianismo lo consideran esencial para la existencia humana. El trabajo tiene un potencial y unas consecuencias enormes para la existencia humana: todo trabajo remunerado posee el potencial para satisfacer las necesidades económicas de los humanos, pero, además, todo trabajo, pagado o no pagado, tiene un potencial adicional para satisfacer diversas necesidades sociales y psicológicas: nos proporciona una interacción efectiva y afectiva con otros, puede potenciar la dignidad personal, acrecentar nuestro sentido de competencia y dominio, identificarnos con propósitos o misiones más amplias que nosotros mismos (Peiró y Silla, 2003).

El concepto de trabajo es un término tan complejo y tan rico que ha dado lugar a múltiples definiciones; por ello posee significados que cambian a través del tiempo, y elementos jerárquicos que difieren entre sociedades e incluso dentro de una misma sociedad (Maccoby y Terzi, 1981). Super (1984, p.29), con respecto a estas perspectivas cambiantes sobre el trabajo, afirma que: *“El enfoque de los años recientes ha cambiado desde un centrarse sobre el trabajo sólo como el asunto central de la vida al interés en la calidad de vida, vida en la que el trabajo es uno de los asuntos centrales en una constelación de roles tales como trabajo del hogar, ciudadanía y ocio que interactúan para proporcionar la satisfacción de la vida. Los términos “work motivation” (motivación laboral) y “job satisfaction” (satisfacción laboral) no han sido desplazados pero sí incorporados en los términos “calidad de vida” y satisfacción vital o de vida”*. A su vez

Ruiz Quintanilla (1991) define el significado del trabajo como el conjunto de *“valores, creencias y expectativas [...] influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización”*.

Así, los diferentes fines o propósitos que el trabajo puede conseguir están relacionados con el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de cada individuo. Tales propósitos están también relacionados con los resultados buscados en el trabajo o los niveles de valores tales como la familia, el ocio, la obligación, el deber, etc. Estos propósitos o fines varían a través de las culturas y países (Hofstede, 1980).

Una de las investigaciones más conocidas sobre el significado del trabajo en países industrializados y avanzados, ha sido la investigación de England (1990). England dedujo que se podían identificar ocho patrones de significados del trabajo en los que el trabajo era más o menos central según el patrón y en los que se expresaban diferentes percepciones sobre el significado del trabajo. Si analizamos los dos patrones extremos tendríamos en un extremo al Patrón A (trabajadores centrados en el no-trabajo y orientados al no-deber), la centralidad más baja del trabajo de los ocho tipos o personas; estas personas no valoran mucho el trabajar y no están orientadas al deber o servicio de cara a empleadores o sociedad a través del trabajo. Están orientados altamente hacia el ocio y confort en sus metas de trabajo. En el otro extremo encontramos al Patrón H (trabajadores centrados en los valores auto-expresivos del trabajo: altas puntuaciones de centralidad del trabajo, bajos valores económicos, altos valores de auto-expresión en el trabajo). Estos

patrones corresponderían a dos de los ocho tipos diferentes de personas en su manera de entender el trabajo. La investigación de England mostró que la fuerza laboral de Estados Unidos, Japón y Alemania representaba de manera diferente en cada uno de los tipos. La perspectiva de England afirma que la cultura y la historia de los grupos o países proporciona a sus miembros “ventanas perceptuales” acerca de los sucesos o hechos, incluyendo la conducta aceptable en el trabajo, el significado del trabajo y la interacción con las organizaciones de trabajo. Precisamente George England lideró el grupo de investigación Meaning of Working Study (MOW, 1987) que investigó el sentido del trabajo en siete países desarrollados tratando de conocer los valores y creencias de los individuos sobre el trabajo. Para otro de los principales componentes del proyecto, Ruiz Quintanilla (1991), la centralidad del trabajo constituye una dimensión central del significado del trabajo.

La centralidad de trabajo se ha definido como el grado de importancia general que tiene trabajar en la vida de una persona, es decir, al grado en que éste es central en su identidad personal (Sverko, 1989). Este constructo ha sido ampliamente investigado por el Grupo de investigación MOW (1987) quien lo define como “una creencia general acerca del valor de trabajar en la vida de una persona” (p.17) y como “el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo” (p.81). Estos autores operacionalizan este constructo de dos formas distinguiendo la centralidad absoluta de la relativa. La primera trata de determinar el valor o creencia general de

la importancia de trabajar en términos absolutos o globales. La segunda determina la importancia que una persona concede al trabajo con relación a la que concede a otras áreas relevantes de la vida como la familia, el tiempo libre, la religión o la participación en la vida social de la comunidad. Autores como Gracia, Pinazo y Carrero (2001) discuten el sentido de las diferencias conceptuales entre implicación, compromiso y centralidad del trabajo y el modo en que han sido operacionalizadas en la investigación empírica aportando la idea de la existencia de un constructo común. Salanova, Gracia y Peiró (1996) distinguen la centralidad del trabajo, de la implicación laboral y del compromiso con el trabajo, y afirman que “*la centralidad en el trabajo hace referencia básicamente a una creencia de las personas respecto de la posición del trabajo en sus vidas, mientras que la implicación y el compromiso con el mismo ponen el énfasis en las respuestas cognitivas, afectivas y emocionales sobre el trabajo y en las implicaciones actitudinales y comportamentales que tienen para el desempeño*” (p. 52). Kanungo (1991) indica que en la centralidad del trabajo se distinguen dos componentes: la creencia del trabajo como rol de vida (centralidad del trabajo en la identidad personal) y la centralidad del trabajo como actividad laboral del momento presente en relación a otras actividades. La centralidad absoluta sería la centralidad del “Work” y la centralidad relativa la del “Job” (García Martínez y Berrios, 1999).

Otro componente del concepto de significado del trabajo es el de los valores laborales. Los valores que las personas adquieren y desarrollan sobre el trabajo representan un componente importante del

significado del trabajo, junto con los aspectos normativos y creencias sobre el mismo y la centralidad que éste ocupa en sus vidas. Los valores laborales hacen referencia a lo que una persona desea alcanzar a cambio de su dedicación en el puesto de trabajo. Hoppok y Super (1950) nos proporcionaron una primera aproximación al concepto de valores de trabajo cuando observaron que las expresiones generalizadas sobre satisfacción del trabajo tendían a relacionarse con expresiones de satisfacción hacia aspectos específicos del trabajo como ingresos, horarios, ascensos, variedad, etc. Más tarde, Super (1968) considera los valores de trabajo como las metas que motivan a los individuos a trabajar: esas metas podían ser intrínsecas o extrínsecas al trabajo. Para Zytowski (1970) los valores de trabajo son considerados como “conceptos que median entre la orientación afectiva de las personas y las clases de objetos externos que ofrecen satisfacciones similares”. Pryor (1981) considera que los valores de trabajo representan cualidades o recompensas específicas que uno desea del trabajo (por ejemplo: dinero, seguridad, altruismo, etc.).

El grupo MOW ha abordado el análisis de los valores laborales distinguiendo dos constructos: los resultados valorados del trabajo y la importancia para las personas de los distintos aspectos laborales (García-Montalvo et al., 2003). Los valores laborales (work values) o resultados valorados del trabajo han sido estimados tradicionalmente como motivadores de la conducta humana (Salanova et al., 1993). Los resultados valorados del trabajo actúan a modo de guía y se identifican como las razones por las que se trabaja, son el conjunto de resultados que la persona busca en el “trabajar” constituyen las razones básicas de

porqué la gente trabaja. El segundo constructo, que podemos denominar “importancia de las metas laborales” consiste en la importancia que las personas conceden a los diferentes aspectos laborales y debe de ser entendida como la actualización o concreción de los valores en un determinado trabajo (Salanova, 1992), es decir, lo que los sujetos prefieren encontrar en un trabajo concreto (Job). Este segundo constructo suele ser medido a partir del cuestionario del grupo MOW (1987) “Importance work goals”.

Una clasificación clásica agrupa estos aspectos en intrínsecos al propio trabajo, extrínsecos y sociales. Dicen Salanova et al. (1996, p. 61) 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, valiosa 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 un medio para conseguir otros fines*”. Los aspectos intrínsecos hacen referencia a las características de la propia actividad laboral: si el trabajo plantea tareas variadas, con responsabilidades y además ofrece oportunidades de emplear las habilidades que uno tiene, o proporciona oportunidades para aprender.

Al mismo tiempo existen aspectos importantes del trabajo que son extrínsecos a la propia actividad laboral. Son las condiciones del trabajo como el horario, la estabilidad laboral y las retribuciones. Finalmente, cabe distinguir los aspectos sociales del trabajo; así las relaciones con los compañeros y el estatus social adquirido son aspectos que también son valorados por los trabajadores.

Dado el aspecto cambiante del significado del trabajo, de su centralidad y de sus valores a lo largo del tiempo, de las culturas, de los grupos y de los países, es necesario conocer día a día la evolución de estos aspectos. Esto nos permitirá comprender mejor aspectos psicosociales que son muy importantes para la inserción laboral, para la orientación profesional e incluso para la gestión general de los recursos humanos en las empresas.

A través de este estudio pretendemos, en primer lugar, realizar un análisis descriptivo del grado de importancia o centralidad que dan las personas que están en paro al trabajo y, en segundo lugar, comprobar que tipo de valores laborales son los más relevantes para comprender los fenómenos y procesos de inserción laboral de los desempleados.

MÉTODO

Sujetos

La muestra está formada por 127 sujetos en situación de desempleo de los cuales un 40,9 % son varones y un 59,1 % son mujeres con una edad media de 26,6 años y una desviación típica de 6,79. El rango de edad oscila entre los 16 y los 53 años.

El 74,8% de los encuestados señalan haber trabajado antes de estar en esta situación, quedando un 25,2% que indican no haber tenido hasta el momento ningún tipo de empleo. Es preciso destacar, por ser una situación característica del momento actual, que de los sujetos que dicen no haber trabajado son las mujeres las que cuentan con un mayor porcentaje; situándose en un 62,5% frente a un 37,5% de los varones. Otro aspecto diferenciador de ambos sexos, en esta situación, lo encontramos en la edad, mientras que los varones no superan la edad de 27 años algunas de las mujeres de nuestra muestra llegan hasta la edad de 39 años sin haber tenido un empleo hasta el momento (tabla 1).

Con respecto a los que señalan haber trabajado antes (74,8%), un 34,7% dice haber trabajado menos de un año, un

	Intervalos de edad			
	16 a 21 años	22 a 27 años	28 a 33 años	34 a 39 años
Varon	66,7	33,3	-	-
Mujer	40,0	35,0	15,0	10,0

29,5% entre 1 y 3 años y un 35,8% indica haber trabajado más de 3 años.

Materiales

Para la realización de este estudio se ha empleado un cuestionario basado en el elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (García-Montalvo y Peiró, 1999) sobre la inserción laboral de los jóvenes. Concretamente se han tomado como referente para su elaboración los ítems que aparecen en Capital Humano (2000), García-Montalvo et al. (1997) y García-Montalvo, Peiró y Soro (2003) donde se recogen algunos resultados de un estudio sobre la Inserción Laboral de jóvenes de Valencia, Madrid y Barcelona realizado por García-Montalvo y Peiró durante los años 1996 y 1999. Este cuestionario está formado por ítems que pretenden determinar la centralidad del trabajo en la vida de las personas indagando en el tipo de respuestas que se dan a dos situaciones hipotéticas como son:

1) “Si me tocara un premio importante en la lotería que me permitiera vivir de la renta al resto de mi vida no trabajaría”.

2) “Supongamos que tienes derecho a recibir un subsidio de desempleo durante los próximos 6 meses y le ofrecen un trabajo con un salario idéntico a ese subsidio y de la misma duración, ¿lo aceptaría o no?. Si su respuesta es no, ¿cuánto tendría que incrementarse el sueldo para aceptar el trabajo?”.

Por otro lado, el cuestionario permite comparar el ámbito del trabajo con otras facetas importantes de la vida como son la familia, el tiempo libre, la formación y la participación social. Para ello se sugiere

que se repartan 10 puntos entre los citados ámbitos según el grado de importancia que tengan para el sujeto.

En la última parte del cuestionario se ofrece una serie de ítems, que los sujetos deben de evaluar empleando una escala tipo Likert de 1 a 5, relacionados con los valores laborales que una persona desea alcanzar en su puesto de trabajo. De manera que el señalar un 1 significa que se le da una mínima importancia y, señalar el 5 significa que se le da la máxima importancia, el resto de valores se interpretan en relación a su proximidad con los valores extremos señalados anteriormente. Se distinguen entre: valores de tipo intrínsecos, que hacen referencia a las características de la propia actividad laboral (oportunidad de aprender, poder tener iniciativa, variedad de tareas a realizar, etc.); valores de tipo extrínsecos a la propia actividad laboral (estabilidad, buen salario, oportunidades de promoción, etc.); y, valores sociales (compañeros de trabajo, trabajo útil para la sociedad, bien considerado, etc.).

Procedimiento

Los cuestionarios fueron cumplimentados por personas que acudían en busca de asesoramiento y orientación laboral a los servicios de Andalucía Orienta (Delegación de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía) de Almería. El cuestionario formó parte del protocolo habitual que se emplea en la primera toma de contacto que se tiene por parte de los técnicos de este servicio con estas personas, a través de una entrevista personal.

El tratamiento de los datos se ha realiza-

do a través del paquete estadístico SPSS 11.0.

RESULTADOS

a) Centralidad del trabajo

Como se ha citado anteriormente la centralidad del trabajo hace referencia a la importancia que para una persona tiene el trabajo en su vida. Para evaluar el grado de centralidad de las personas desempleadas de nuestra muestra hemos empleado las respuestas dadas a dos cuestiones.

La primera de ellas hace referencia al grado en que las personas desempleadas de nuestra muestra seguirían trabajando aunque tuvieran resueltas sus necesidades económicas. Concretamente se analizan las respuestas dadas a la siguiente afirmación: "Si me tocara un premio importante de lotería que me permitiera vivir de renta el resto de mi vida no trabajaría". Al igual que ocurre en otros estudios (García-Montalvo y Peiró, 1999) podemos constatar la existencia de dos

grupos bien definidos: los que están en desacuerdo con la frase y, en consecuencia presentan una predisposición positiva hacia al trabajo, y los que están de acuerdo con la frase, que presentan una predisposición negativa hacia el trabajo. Según nuestros resultados existe un predominio de desempleados que mantienen una predisposición positiva hacia el trabajo, como lo corrobora la existencia de un 60,6% que manifiesta estar en desacuerdo con la frase, frente a un 28,3% que está de acuerdo con la frase, y por tanto, se posiciona en una predisposición negativa hacia el trabajo.

Si tenemos en cuenta la distribución de porcentajes según la experiencia laboral, no encontramos prácticamente diferencias en las respuestas que ofrecen los que han trabajado (61,1% están en desacuerdo y un 27,3% de acuerdo) frente a los que no tienen experiencia laboral (59,4% están en desacuerdo y un 31,3% de acuerdo).

Con respecto a la implicación que la duración de las experiencias laborales tiene en la orientación hacia el trabajo,

Respuestas	%
Muy en desacuerdo	36,2
Algo de desacuerdo	24,4
Indiferente	11
Algo de acuerdo	22
Muy de acuerdo	6,3

Tabla 3					
Distribución de porcentajes de respuestas en función de si han trabajado o no.					
Ha trabajado	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
SI	33,7	27,4	11,6	22,1	5,3
NO	43,8	15,6	9,4	21,9	9,4

constatamos que los que presentan una predisposición más positiva son los que dicen haber trabajado entre 1 y 3 años con un 68 % de desacuerdo con la afirmación y un 13% de acuerdo, seguidos, por orden, de los que han trabajado más de 3 años (61,8% en desacuerdo y 32% de acuerdo) y los que han trabajado menos de un año (58% en desacuerdo y un 30% de acuerdo). No obstante, los sujetos que más se implican definiendo su respuesta en uno u otro sentido son los que tienen más experiencia laboral (más de 3 años) como se aprecia por el bajo porcentaje de sujetos que se sitúan como indiferentes a la afirmación (5,9%).

La segunda de las cuestiones que empleamos para determinar la centralidad del trabajo en las personas desempleadas, plantea una situación hipotética en la que

hay que decidir si se aceptaría o no un trabajo de la misma duración y salario que un subsidio por desempleo al que se tiene derecho.

Según nuestros resultados el 74% de las personas desempleadas aceptaría el trabajo aún en el caso de estar percibiendo un subsidio de desempleo por el mismo tiempo y salario. Tan sólo un 24,4% no lo aceptaría. Por otra parte, para verificar el grado de resistencia de los que prefieren el subsidio a trabajar, se les ha preguntado a éstos cuánto debería incrementarse el salario del trabajo para que lo aceptaran. El porcentaje medio de incremento de salario para cambiar su postura se sitúa en el intervalo del 31 al 40 % de incremento.

Para comparar el trabajo con otras esfe-

Tabla 4					
Distribución de porcentajes de respuestas en función del tiempo de experiencia laboral.					
Años que ha trabajado	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indiferente	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
Menos de un año	38,9	19,4	11,1	27,8	2,8
Entre 1 y 3 años	42,9	25	17,9	10,7	3,6
Más de 3 años	26,5	35,3	5,9	23,5	8,8

Tabla 5
Distribución de porcentajes de incremento de sueldo necesario para aceptar el trabajo.

Incremento de sueldo	%
0-10%	7,4
11-20%	7,4
21-30%	18,5
31-40%	11,1
41-50%	22,2

ras de la vida se ha pedido a los sujetos que distribuyeran 10 puntos entre los siguientes ámbitos de la vida: la familia, el tiempo libre, la formación y la participación social.

Como podemos apreciar en el gráfico 1, la familia es el ámbito de la vida al que se le asigna más importancia seguido del trabajo que ocupa el segundo puesto. El resto de ámbitos por orden de importancia son la formación, el tiempo libre y la participación social. Tan sólo hemos encontrado diferencias significativas en relación con el ámbito de la formación, $F(98,2)=3,591$ $p < 0,031$, teniendo en cuenta la experiencia laboral. De manera que los que han trabajado menos de un año muestran un mayor interés estadísticamente significativo, por la formación que los que han trabajado entre 1 y 3 años. Este último intervalo es el menos preocupado por la formación en comparación con los que han trabajado menos de un año y los que han trabajado más de tres años. Por otra parte, la valoración del trabajo se incrementa levemente cuando aumenta la experiencia laboral, teniendo más valor para los que han trabajado entre 1 y 3 años. Por otra parte, no

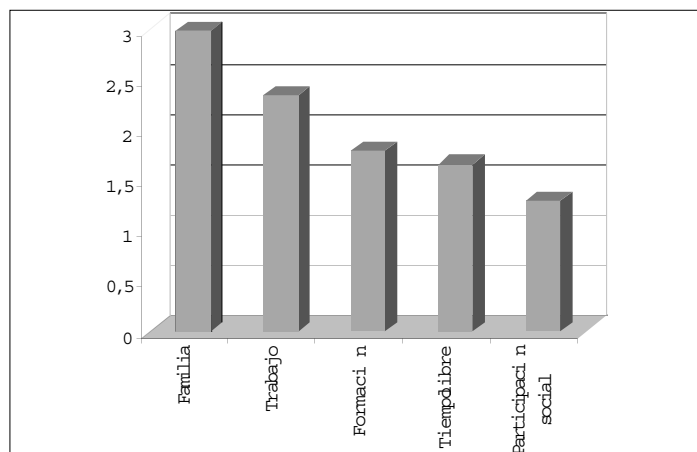
hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias asignadas a cada uno de los ámbitos teniendo en cuenta el sexo y la edad.

Con respecto a los valores del trabajo nuestra muestra de desempleados concede algo más de importancia a los aspectos sociales que rodean al trabajo que a los aspectos extrínsecos e intrínsecos de éste, aunque las diferencias en las medias globales obtenidas son mínimas. Por otra parte, cabe señalar que la valoración global media en los tres aspectos anteriormente mencionados es elevada, como así lo demuestran los promedios medios obtenidos de 4,09 en aspectos sociales, 4,04 en aspectos intrínsecos y 4 en aspectos extrínsecos. Hay que tener en cuenta que la valoración máxima que se podía asignar era de 5. A continuación precisamos con más detalle los resultados obtenidos en cada uno de los citados aspectos.

b) Valores extrínsecos al trabajo

De los diferentes elementos que compo-

Gráfico 1.
Puntuación media asignada a diversos ámbitos de la vida.



nen los aspectos extrínsecos, la estabilidad en el trabajo y las condiciones físicas (salud e higiene) son los más valorados.

El disponer de un buen salario así como tener oportunidades de promoción también aparecen como aspectos importantes, al situarse en el tercer y cuarto lugar de la lista respectivamente. El tener amplias vacaciones se presenta como el aspecto menos valorado estando por debajo del horario y el trabajo sin excesivo agobio y presión, que cuentan con la misma valoración.

En otro orden de cosas, señalar que de los siete aspectos extrínsecos que se evalúan, cuatro de ellos supera una puntuación media de 4, lo que indica que el 57% de éstos son bastante valorados por los desempleados.

No hemos encontrado diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas en variables

tales como la experiencia laboral, el tiempo de experiencia laboral y el sexo.

c) Valores intrínsecos del trabajo

De manera similar a los valores extrínsecos los aspectos intrínsecos reciben una valoración bastante elevada, con una puntuación media global de todos los aspectos evaluados que se sitúa en 4,04. De los siete aspectos valorados cinco superan la puntuación media de 4, lo que representa que el 71% de los aspectos reciben una valoración bastante alta. Este dato está por encima del 56% de los aspectos extrínsecos y del 60 % de los aspectos sociales del trabajo que superan la citada puntuación. Por lo que podemos considerar que los siete aspectos intrínsecos del trabajo, en general, son los que reciben una mayor valoración por los desempleados.

Los aspectos intrínsecos del trabajo más valorados son las oportunidades de apren-

Tabla 6 Importancia que conceden los desempleados a los aspectos extrínsecos del trabajo. Importance that the unemployed grant to the extrinsic aspects of the work					
Nº	Aspectos valorados	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1	Estabilidad en el trabajo	3	5	4,6	0,7
2	Condiciones físicas	3	5	4,5	0,7
3	Buen salario	2	5	4,2	0,8
4	Oportunidades de promoción	1	5	4,0	0,9
5	El horario	1	5	3,7	1,0
6	Sin excesivo agobio o presión	1	5	3,7	1,0
7	Amplias vacaciones	1	5	3,3	1,1

der y el trabajo significativo que tiene sentido hacerlo, ambos con la misma puntuación media ($X= 4,4$). Les siguen de cerca con la misma puntuación ($X= 4$): se puede tener iniciativa, autonomía para realizar el trabajo y variedad de las tareas a realizar.

El aspecto menos valorado es el trabajo con responsabilidades precedido por las habilidades que exige el puesto.

De manera similar que en el apartado anterior no existen diferencias estadística-

Tabla 7 Importancia que conceden los desempleados a los aspectos intrínsecos del trabajo.					
Nº	Aspectos valorados	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1	Oportunidades de aprender	1	5	4,4	0,7
2	Trabajo significativo que tiene sentido hacerlo	2	5	4,4	0,8
3	Se pueda tener iniciativa	1	5	4,0	0,9
4	Autonomía para realizar el trabajo	1	5	4,0	0,9
5	Variedad de las tareas a realizar	2	5	4,0	0,8
6	Habilidades que exige el puesto	2	5	3,9	0,8
7	Trabajo con responsabilidades	1	5	3,5	1,0

mente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas en variables tales como la experiencia laboral, el tiempo de experiencia laboral y el sexo.

d) Valores sociales del trabajo.

Un análisis global de las puntuaciones de los diferentes aspectos sociales del trabajo muestra que los desempleados ofrecen una valoración elevada de estos aspectos. Estando esta valoración, como hemos citado anteriormente, por encima de los aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo. En este caso el 60% de los aspectos evaluados presentan puntuaciones por encima de 4.

El aspecto más valorado es tener un jefe que apoye y oriente seguido por los compañeros de trabajo. En tercer lugar, se valora que el trabajo sea útil para la sociedad. Por debajo de una puntuación media de 4 se sitúan el tener un trabajo bien considerado y los contactos interpersonales, siendo éste el aspecto menos valorado.

Tampoco encontramos diferencias esta-

dísticamente significativas entre las puntuaciones medias obtenidas en los aspectos sociales tomando como variables de agrupación la experiencia laboral, el tiempo de experiencia laboral y el sexo.

Si tenemos en cuenta la totalidad de los aspectos nos encontramos que el más valorado de todos es el tener estabilidad en el trabajo ($X= 4,6$), seguido muy cerca de las condiciones físicas de éste y el tener un jefe que apoye y oriente (ambos con $X= 4,5$). Por otra parte, y ocupando los puestos cuarto, quinto y sexto están, con la misma puntuación media ($X= 4,4$): tener oportunidad para aprender, los compañeros de trabajo y tener un trabajo significativo que tiene sentido hacerlo.

En la parte central de la clasificación y superando puntuaciones medias de 4 se encuentran aspectos tales como: buen salario, trabajo útil para la sociedad, se pueda tener iniciativa, autonomía para realizar el trabajo, oportunidades de promoción y variedad de las tareas a realizar.

El aspecto menos valorado y, por tanto, que ocupa el último lugar de la classifica-

Tabla 8
Importancia que conceden los desempleados a los aspectos sociales del trabajo.

Nº	Aspectos valorados	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
1	Tener un jefe que apoye y oriente	2	5	4,5	0,7
2	Compañeros de trabajo	2	5	4,4	0,7
3	Trabajo útil para la sociedad	1	5	4,1	0,9
4	Trabajo bien considerado	1	5	3,9	1,1
5	Contactos interpersonales	1	5	3,6	1,1

ción es el tener amplias vacaciones. Otros aspectos menos valorados son el tener un trabajo con responsabilidades y los contactos interpersonales por ese orden.

DISCUSIÓN

En primer lugar, señalar que nos encontramos con una muestra bastante uniforme y homogénea en cuanto a la percepción que tiene sobre la centralidad y los valores que rodean al trabajo, como así lo demuestra la no existencia de diferencias estadísticamente significativas en estos constructos teniendo en cuenta variables tales como el sexo, la experiencia laboral y el tiempo de experiencia laboral.

Nuestros resultados ratifican la importancia que tiene el trabajo para las personas desempleadas como reflejan las respuestas dadas a las dos cuestiones que se emplean como indicadores de la centralidad del trabajo. Así nos encontramos con un 60% de desempleados que mantienen una predisposición positiva hacia el trabajo, al estar en desacuerdo con no trabajar si le tocara un premio importante de lotería. Otro dato a favor de la centralidad del trabajo para estas personas es que un 75% aceptaría un empleo aunque estuviera percibiendo un subsidio de desempleo por el mismo tiempo y dinero. Lo que hace suponer que el trabajo, especialmente para la mayor parte de este grupo de desempleados, no sólo tiene como fin la obtención de unos ingresos económicos, sino como señalan Peiró y Silla (2003) el trabajo cumple aparte de ésta otras funciones tales como: la satisfacción de necesidades psicológicas y sociales; la realización personal, contribuyendo a la autoestima y a la imagen social de las personas; la estructu-

ración del tiempo de las personas; la regulación de la actividad personal y social. Según estos autores el trabajo “*contribuye a la integración de las personas en la sociedad, constituyendo un elemento importante de estratificación social y de asignación de estatus a los miembros de la sociedad*”.

Siguiendo la operacionalización del centralidad del trabajo realizada por el Grupo de investigación MOW (1987), en la que distinguen entre centralidad absoluta y relativa, desde la perspectiva de éste último constructo nos encontramos que el trabajo es la segunda faceta de la vida más valorada por debajo de la familia, que es la más valorada. En tercer lugar, se sitúa la formación, como un aspecto también considerado importante, seguido del tiempo libre y cerrando la clasificación está la participación social. Si comparamos nuestros resultados con los obtenidos por García-Montalvo y Peiró (1999) con una muestra de jóvenes de la Comunidad Valenciana observamos que la clasificación obtenida es muy similar, tan sólo se produce una diferencia y es que los jóvenes valoran más el tiempo libre que la formación. El resto de facetas están en el mismo orden, es decir, en primer lugar la familia, seguido del trabajo y, en último lugar, la participación social. La preocupación por la formación que demuestra nuestra muestra de desempleados queda justificada por la relevancia que tiene ésta en la actualidad a la hora de conseguir un puesto de trabajo, objetivo prioritario para estas personas.

De forma similar que García-Montalvo y Peiró (1999) obtenemos que la valoración del trabajo se incrementa con la experiencia laboral, teniendo, en nuestro caso,

más valor para los que tiene una experiencia laboral de 1 a 3 años.

Los valores laborales hacen referencia a lo que la persona desea alcanzar a cambio de su dedicación en el puesto laboral. Siguiendo la clasificación clásica que distingue entre valores extrínsecos, intrínsecos y sociales; constatamos que nuestra muestra de desempleados concede algo más de importancia a los valores sociales (jefe, compañeros, utilidad del trabajo, bien considerado, contactos) del trabajo que a los intrínsecos (oportunidad de aprender, significativo, iniciativa, autonomía, variedad de tareas,...) y los extrínsecos (estabilidad, condiciones físicas, salario, promoción,...) respectivamente, como así indican las puntuaciones medias globales obtenidas en cada uno de ellos. No obstante, si tomamos como referente las puntuaciones medias obtenidas en cada uno de los aspectos que miden, los más valorados están relacionados con los valores de tipo intrínseco con un 71% de aspectos que supera la puntuación de 4, seguidos de los sociales con un 60% y de los extrínsecos con un 56%.

De todos los aspectos el más valorado es el tener estabilidad en el trabajo, seguido muy de cerca por las condiciones del trabajo y el tener un jefe que apoye y oriente. Es decir, lo que más preocupa son aspectos relacionados con valores de tipo extrínseco como son el conseguir un puesto de trabajo que sea estable y que ese puesto de trabajo reúna unas adecuadas. El tercer aspecto más puntuado, tener un jefe que apoye y oriente, forma parte de los valores sociales.

Los aspectos menos puntuados son el disponer de amplias vacaciones y el traba-

jo con responsabilidades, ambos forman parte de los valores extrínsecos e intrínsecos respectivamente.

Centrándonos en cada uno de los valores obtenemos que: la estabilidad, las condiciones físicas y el buen salario son los aspectos extrínsecos más valorados; la oportunidad de aprender y tener un trabajo significativo que tiene sentido hacerlo, son los aspectos intrínsecos mejor puntuados; tener un jefe que apoye y oriente y los compañeros de trabajo son los aspectos sociales más valorados.

A modo de conclusión, señalar la importancia que tiene el trabajo para los desempleados para los que no es sólo una fuente de ingresos económicos, sino que hay otros aspectos relacionados con el bienestar psíquico y social que impregnan al trabajo. Además comparado con otras facetas de la vida el trabajo se sitúa como el segundo más puntuado tan sólo por debajo de la familia.

En cuanto a los valores (extrínsecos, intrínsecos y sociales) se obtienen elevadas puntuaciones en todos ellos. La importancia de los mismos fluctúa dependiendo del criterio que se utilice. Así si tenemos en cuenta el aspecto más valorado éste es un valor de tipo extrínseco (estabilidad en el trabajo), si tomamos las puntuaciones medias globales los mejor situados son los valores sociales y si tenemos en cuenta el número de aspectos que superan puntuaciones de 4, los aspectos intrínsecos son los que destacan.

Llegados a este punto podemos cuestionarnos de qué manera la obtención de estos datos pueden influir en el proceso orientador de estas personas. En este senti-

do, consideramos que la medida de la centralidad puede ser un indicador que nos permita detectar personas con mayor motivación o inquietud por conseguir un trabajo y de las que podemos suponer que son las que ponen en marcha una búsqueda activa hacia el empleo y, por otro lado, detectar personas con menos motivación que pueden estar necesitadas de apoyo y orientación para iniciarse en el proceso de búsqueda activa.

Por otro lado, de cara al proceso orientador podría ser relevante el comparar lo que los desempleados valoran en el trabajo y lo que puede ofrecerles, en relación a ello, cada uno de los puestos de trabajo a los que pueden optar por su cualificación, preparación, habilidades, destrezas, aptitudes, preferencias, intereses, etc. Partimos de que el ajuste entre ambos podría ser un buen predictor de estabilidad y de satisfacción laboral, entendiendo ésta como una actitud positiva desarrollada por la persona hacia su situación de trabajo (Peiró y Prieto, 1996). La "Teoría del Ajuste al Trabajo" (Peiró, 1996) sitúa la satisfacción laboral como resultado de la discrepancia existente entre los necesidades y valores que el empleado quiere obtener en su trabajo y lo que realmente llega a obtener. Por su parte, Locke (1976) en su Teoría de la Discrepancia, de forma similar, señala que la satisfacción laboral es el resultado de la percepción de que un puesto de trabajo cumple o permite el cumplimiento de valores que son importantes por la persona. En ese sentido el que el puesto al que se aspira cuente con los valores que el desempleado quiere obtener puede ser un claro indicador de futura satisfacción laboral.

Para finalizar, creemos oportuno que los datos obtenidos, a través de este tipo de

cuestionarios, formen parte de la información que debe ser recogida y tenida en cuenta en el proceso de inserción laboral, por parte de los orientadores laborales, puesto que se trata no sólo de facilitar a los desempleados los mecanismos para conseguir un empleo sino de conseguir un empleo que satisfaga las necesidades del que lo busca. Parte de esas necesidades están asociadas a sus valores laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Capital Humano (2000). *Los jóvenes y el valor del trabajo*. Valencia: Bancaja-Ivie. Nº 5.

England (1990). The patterning of work meaning which are ostensible with outcome levels for individuals in Japan, Germany and USA. *Applied Psychology: An International Review*, 39 (1), 29-45.

García Martínez, M. A. Y Berrios, M. P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta A. *Psicothema*, 11, 2, 357-366.

García-Montalvo, J. y Peiró, J. M. (1999). *Capital Humano, El mercado laboral de los jóvenes: Formación, transición y empleo*. Valencia: Bancaja-Ivie.

García-Montalvo, J., Peiró, J. M. y Soro, A. (2003). *Capital Humano, Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes 1996-20002*. Valencia: Bancaja-Ivie.

García-Montalvo, J. Palafox, J., Peiró, J. M. y Prieto, f. (1997). *Capital Humano, Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Bancaja-Ivie.

- Gracia, F.; Pinazo, D. y Carrero, V. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo. ¿Es o no el mismo concepto?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), 109-121.
- Herr, E. E. y Cramer, S. H. (1996). *Career Guidance and counseling through the lifespan*. New York: Harper Collins.
- Hofstede, G. H. (1980). *Culture's consequences: international differences in work related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publisher.
- Hoppock, R. y Super, D.E. (1950). Vocational and Educational satisfaction. En D.H Fryer y E. R. Henry (Eds.), *Handbook of applied Psychology*, Vol. 1, 126-134. New York: Rinehart.
- Kanungo, R. N. (1991). Making meaning out of MOW research: a discussion. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 161-166.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Maccoby, M. y Terzi, K. (1981). What happened to the work ethic?. En J. O'Toole, J. L., Scheiber y L. C. Wood (Eds.), *Working changes and choices* (pp. 162-171). New York: Human Science Press.
- MOW International Research Team (1987): *The meaning of working: An international view*. Londres: Academic Press.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen 1: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M. y Silla, I. (2003). Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral. En F. Rivas, *Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona: Ariel.
- Pryor, R. G. (1981). Interest and values as preferences. *Australian Psychologist*, 16, 258-272.
- Ruiz-Quintanilla, I. (1991). Introduction: The meaning of work. *European work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.
- Salanova, M. (1992). Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo. Tesis doctoral. Universidad de Valencia.
- Salanova, M.; Gracia, F. J. y Peiró J. M. (1996). Significado de trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Madrid: Síntesis Psicología.
- Salanova, M., Bravo, M. J., Hontangas, P., Rodríguez, I., Peiró J. M., Gracia, F. J. y Gastaldi, C. (1993). Centralidad del trabajo. En J. M Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripio, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova, *Los jóvenes ante el primer empleo, el significado del trabajo y su medida* (pp 55-58). Valencia: Nau Llibres.
- Sverko, B. (1989). Origin of individual differences in importance attached to work. A model and a contribution to its

evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 28-39.

Super, D. E. (1968). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

Super, D. E. (1984). Perspectives on the meaning and values of work. En N. C. Gysbers (Ed), *Designing careers: Counse-*

ling to enhance education, work, and leisure (Cap. I). San Francisco: Jossey-Bass.

Toffler, A. (1980). *The third wave*. New York: Morrow.

Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.