



Artículo

Comparación de las diferentes escalas de valores de trabajo

BEATRIZ C. MARTÍNEZ SÁNCHEZ*
ESPERANZA ROCABERT BEUT

RESUMEN

Los valores de trabajo son variables que se deben tener en cuenta a la hora de tomar decisiones concernientes a las opciones vocacionales, ya que la jerarquía de valores de trabajo que posea un individuo va a afectar a la hora de elegir un tipo de estudios u otro o a la hora de escoger una profesión. Con el fin de averiguar la jerarquía de valores de los individuos muchos autores elaboraron diferentes inventarios, clasificaciones y escalas, pero la mayoría de los valores que contienen son comunes a todas ellas, aunque puedan aparecer con otro nombre. Para comprobarlo en este artículo hemos realizado una comparación de las escalas de valores de trabajo más nombradas, tomando como referencia la escala de valores de trabajo de Super (1970). Esta revisión nos ha permitido elaborar una escala de valores de trabajo propia, que forma parte de los Sistemas de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (Rivas, Rocabert, López, 1998).

ABSTRACT

Work values are items that must be taken into account when taking decisions concerning to the vocational options, since the work value hierarchy that a person has is going to affect him or her at the time of choosing a kind of study or when choosing a profession. In order to find out people's value hierarchy many authors have made different tests classifications and work value scales, but most of the values they have are common to all of them, although they can appear under another name. In order to check this we have conducted a review comparison of the most used work value scales, taking as reference Super (1970) work value scale. This review has allowed us to build our own work value scale, developed as a part of SAAV (standing in Spanish for Counseling and Vocational Sel Guidance System).

* Facultad de Psicología. Departamento de Psicología del Desarrollo y de la Educación. Avenida Blasco Ibañez, 21 46010 VALENCIA. Teléfono 96 386 44 77. Fax 96 3864671. Esperanza.Rocabert@uv.es. beatriz.martinez@studio2000.es

PALABRAS CLAVE

Valores, Trabajo, Escalas, Asesoramiento, Vocacional

KEY WORDS

Values, Work, Scales, Counseling and Vocational

INTRODUCCIÓN

Los valores determinan de forma importante el comportamiento de las personas. La gran mayoría de las elecciones importantes que los individuos realizan durante su vida están afectadas por su jerarquía de valores. Los valores afectan, por ejemplo, a la relación de los individuos con otras personas, afectan a la hora de elegir entre un partido político u otro, a la hora de elegir una pareja y como no, a la hora de elegir un tipo de estudio, o elegir entre un trabajo u otro. A estos últimos valores les llamamos valores de trabajo.

Etimológicamente el concepto de valor proviene del verbo latino “valere” que significa servir, valer para algo. Una cosa atrae en la medida del valor que tiene para una persona, es decir, del bien que representa para ella. Una cosa que es presentada como buena es inmediatamente estimada y deseada, y una cosa deseable se convierte en un motor de la conducta con objeto de poseerla.

Los valores, sin embargo, no están en las cosas, es el hombre quien valora las cosas. Las cosas no son, pues, valores, sino “portadoras” de valores. La diferente valoración de las cosas por unos sujetos y otros permite establecer, en cada uno, una

determinada jerarquía de valores, hecho fundamental para la Psicología Vocacional (Castaño López-Mesas, 1983).

Los valores no son, sin embargo, fruto de una estimación totalmente personal, cada individuo valora las cosas, pero cada uno es, a su vez, valorado por los demás; y esta estimación es tanto mayor cuanto mejor dispuesto se halle a aceptar el sistema de valores vigente en el medio social al que pertenece. El hombre, es cierto, necesita autorrealizarse a través de su propio esquema de valores, pero necesita también ser aceptado y estimado por la sociedad. Por ello, en la formación de cada jerarquía de valores, por muy personal que se suponga, interviene de forma definitiva la valoración vigente en la sociedad de la cual es parte integrante (Castaño López-Mesas, 1983).

Super (1957, 1969, 1984) considera que los valores recorren todos los aspectos de la vida, son un indicativo de nuestras metas en la vida y, en algunos momentos, están estrechamente relacionados con las necesidades y tendencias. Los valores sirven como criterio para seleccionar una acción, son criterios para el juicio, preferencia y elección. Son como grupos de decisión para el comportamiento. Hacen preferir una cosa sobre otra, seleccionar

el curso de una acción en un rango de posibilidades y juzgar nuestra conducta y la de otros (Rokeach, 1973).

El significado que se le puede dar al concepto de valor de trabajo es el mismo que hasta ahora se le ha dado al concepto de valor, pero aplicándolo a la vertiente laboral. England (1967) sugiere que la orientación de valores individual afecta a cómo la gente se conduce en sus trabajos. Es en estos valores de trabajo sobre los que vamos a centrar nuestros comentarios.

Son muchas las definiciones de valores de trabajo que encontramos, pero destacaremos como las más citadas la definición de Zytowski (1970), que considera los valores de trabajo como “conceptos que median entre la orientación afectiva de las personas y las clases de objetos externos que ofrecen satisfacciones similares”; y la de Prior (1981) para el que los valores representan cualidades o recompensas específicas que uno desea del trabajo (ej: dinero, seguridad, altruismo).

Los orígenes del concepto de valores de trabajo los encontramos en Hoppock y Super (1950), que realizaron una revisión sobre la literatura existente acerca de la satisfacción de trabajo (Zytowski, 1994). Estos autores observaron que las expresiones generalizadas sobre satisfacción del trabajo tienden a relacionarse con expresiones de satisfacción hacia aspectos específicos del trabajo como ingresos, horas de trabajo, ascenso, oportunidades de ayudar a otros, independencia, variedad, dirección, etc. Esta visión fue ampliada por Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Helma (1951) en su estudio sobre el desarrollo de carrera en hombres jóvenes. Ellos afirmaron que “Diferencias en el proyecto de

valores de los adolescentes son precursoras de las diferentes satisfacciones individuales buscadas y derivadas del trabajo”.

Super (1957), en su libro sobre psicología de las carreras, desarrolló esta tesis, manifestando que atributos de trabajo similares pueden ser diferencialmente valorados. En el curso de este estudio Super nombró a estos aspectos “valores de trabajo” y afirmó que ellos están entre las variables evaluadas en su Career Pattern Study (1957). El primer desarrollo formal de los valores de trabajo en las investigaciones sobre el desarrollo de carrera fue en The Work Values Inventory (WVI; Super, 1970).

Uno de los principales problemas con que nos encontramos cuando estudiamos el término de valor es el de delimitar su ámbito de explicación frente a otros conceptos. No siempre se ha utilizado el término de valor con el sentido que ahora le otorgamos. Por ejemplo, algunas investigaciones hablan de actitudes para referirse a lo que nosotros consideramos valores y al contrario, otras hablan de valores cuando a lo que se refiere es a intereses. Para evitar esta situación es importante hacer una distinción de las diversas estructuras cognitivas y el término de valor.

En un principio la Psicología Social considera que los valores no eran adecuados para la investigación experimental, ya que los consideraban como algo estable, sin posibilidad de cambio y por ello sin posibilidad de medida. Debido a esto se buscaron estructuras cognitivas más simples que pudieran explicar el comportamiento humano y utilizaron para ello las actitudes (Garzón y Garcés, 1989). Fue a principios de los sesenta cuando autores

como Smith (1969) y Rokeach (1973) se cuestionaron si las actitudes podían explicar el comportamiento humano y utilizaron entonces el término de valor.

En general, las *actitudes* pretenden la organización relativamente permanente, evaluativa, prescriptiva-proscriptiva, de creencias existenciales y causales, que predispone a responder preferentemente a un objeto o una situación, discriminando a toda persona que se percibe como cambiante en esa actitud (Serrano, 1984).

Las diferencias entre valor y actitud, según Serrano, pueden resumirse en:

- El valor es una creencia única, mientras que la actitud se refiere a la organización de varias creencias.
- El valor trasciende objetos y situaciones concretas; la actitud se focaliza sobre uno de modo específico.
- Un valor tiende generalmente a transformarse en norma de comportamiento, las actitudes no.
- Un valor posee un cierto carácter de deseabilidad, la actitud de encuentro directo con algo.
- Los valores ocupan un lugar más central que las actitudes en la estructura cognitiva del sujeto.
- Los valores poseen funciones más diferenciadas que las actitudes.

Estudios empíricos realizados por Rokeach (1974), sobre la capacidad de predicción de los valores respecto a la conducta, han llegado a la conclusión que un

determinado valor puede predecir varios comportamientos y una determinada conducta puede predecir algunos valores; otra conclusión sería que los valores pueden predecir actitudes y actitudes específicas son predictoras de valores.

Otro término con el que se ha confundido en ocasiones el término de valor ha sido con el término de *intereses*. Incluso el test de Allport-Vernon-Lindsay (1961) ha recibido muchas críticas, ya que algunos autores consideran que es un test de intereses ocupacionales y no de valores.

Super (1957) manifiesta que esta distinción no está clara e intenta aclararla señalando que “los intereses son una manifestación concreta de los valores, una expresión de los valores por medio de los objetos y las actividades disponibles en el ambiente”.

Rokeach (1977) define el interés como una manifestación del valor y participante de algunos atributos de éste. Según este autor el interés se encuentra más cercano al concepto de actitud, ya que representa una posición, favorable o desfavorable, hacia ciertos objetos o actividades.

En los intereses, el sujeto procesa la información y toma una decisión de preferencia respecto a un objeto determinado. Los valores son marcos preferenciales de actuación que no tienen un referente específico como en el caso de los intereses (Garzón y Garcés, 1989).

Algo similar ocurre con el concepto de *norma*, que algunos autores consideraron con el mismo significado que el concepto de valor, en cuanto que ambos términos

tenían una dimensión prescriptiva de comportamiento. La diferencia que se le ha dado a estos dos conceptos por parte de algunos autores es que, mientras que el valor tiene un carácter más interno, la norma tiene un carácter más externo, es decir, obedece a un consenso social. Si bien esto es cierto, hay que señalar que los valores se consensuan socialmente por los miembros de una comunidad cultural (Garzón y Garcés, 1989).

Estos autores creen, teniendo en cuenta que las normas no son fines en sí mismos, sino más bien hacen el papel de medios e instrumentos para la consecución de determinadas metas, que la diferencia fundamental entre valores y normas está relacionada con el carácter más o menos institucional de las normas, mientras que los valores, a escala general, serían modos interpretativos y de atribución de significado a dichas normas sociales y culturales.

Rokeach (1973) señala tres diferencias básicas entre valores y normas sociales:

- Los valores pueden referirse a modos de conducta o estados finales de existencia, mientras que las normas se ciñen exclusivamente a patrones comportamentales.
- El valor trasciende las situaciones específicas, situándose a un nivel relativamente general y abstracto, cosa que no ocurre con la norma.
- Los valores tienen un cierto carácter más personal e interno que las normas, las cuales aparecen como consensuadas socialmente y externas en parte a las personas.

Otra estructura cognitiva con la que en ocasiones se confunden los valores es la de *necesidades*. Maslow (1964) en su teoría de las necesidades concedió las mismas características a las necesidades que a los valores. Rokeach (1979) consideró que los valores son características específicamente humanas en cuanto que suponen representaciones cognitivas, lo que implica una transformación de las necesidades intentando satisfacerlas desde un plano no reactivo. El problema es que no sólo hay necesidades primarias que se satisfacen a nivel reactivo, sino que hay necesidades secundarias que serían las que se pueden confundir con los valores. Los valores tienen distintas funciones, entre ellas la de transformar esas necesidades secundarias a un lenguaje cognitivo que sea socialmente aceptable (Garzón y Garcés, 1989).

Tras la revisión llevada a cabo de las diferentes escalas deseamos destacar también las diferencias transculturales en los valores de trabajo. Los valores tienen siempre un contenido cultural, y los cambios en los valores están limitados por esa realidad externa (Rokeach, 1973). Ha sido repetidamente mostrado que la gente de diferentes ambientes culturales difiere en la forma que conceptualiza y experimenta el trabajo (Holt y Keats, 1992). Lo que es valorado por las personas de una ciudad puede no ser valorado por las personas de otra ciudad, no pudiendo interpretarse los valores de trabajo de la misma forma en todos los países, ya que influyen en ellos todas las circunstancias políticas, sociales, culturales, etc. que los rodean.

De los múltiples estudios que hemos hallado acerca de las diferencias transculturales entre los valores de trabajo destacamos varios tipos. Unos compa-

ran la importancia de los valores de trabajo en varios países (Elizur, Borg, Hunt y Beck, 1991; Brad Lebo, Harrington y Tilman, 1995), otros comparan la estructura de valores para diferentes culturas pero dentro del mismo país (Holt y Heats, 1992) y por último los estudios que exponen una relación de los valores de trabajo más considerados por las personas de varios países, considerando a todos como una única muestra, sin distinguir por países (Harding, Philips y Fogarty, 1986; MOW, 1987). Comentemos brevemente algunos de ellos.

Elizur, Borg, Hunt y Beck (1991) recogieron datos de directores de empresas, empleados y estudiantes de ocho países (U.S.A., China, Corea, Taiwan, Alemania, Holanda, Hungría e Israel) con el objetivo de examinar la importancia de cada valor de trabajo para cada uno de los ocho países y analizar si existe una estructura básica de los valores de trabajo común a todos ellos. Los autores esperaban que aunque hubiese diferencias en cuanto a la importancia atribuida a los valores de trabajo por cada uno de los países, la estructura básica de los valores fuera similar para todos ellos y los resultados apoyaron esta hipótesis.

Brad Lebo, Harrington y Tilman (1995) realizaron otro estudio transnacional con una muestra de seis países: Estados Unidos, Noruega, Finlandia, Canadá, Australia y Francia, utilizando la escala de valores de Harrington-O'Shea Career Decision-Making System (CDM) (1993). Hay que resaltar que los datos de Estados Unidos distinguen entre muestra de habla hispana y muestra de habla inglesa. Los resultados obtenidos fueron en la misma línea que el anterior, los valores de trabajo

entre países son más similares que distintos.

Super (1989) también revisó varios estudios transnacionales y las conclusiones a las que llegó apoyan los resultados anteriores, afirmando que "los valores son, estructuralmente y en contenido, esencialmente los mismos en la mayoría de los países, aunque difieran en su importancia relativa con las tradiciones y economías del país".

En Psicología Vocacional es creciente la corriente centrada en el estudio de los grupos minoritarios y también en el tema de los valores de trabajo deberían tenerse en cuenta. Holt y Keats (1992) investigaron la influencia de la interacción multicultural en la estructura de las cogniciones de trabajo de los individuos. Consideraron que la interacción multicultural tiene lugar a dos niveles: en un primer nivel, un grupo cultural minoritario interactúa con un grupo dominante mayoritario. En un segundo nivel, la interacción multicultural implica una situación donde un número de sistemas de valores de trabajo compite por la aceptación o incorporación dentro de la estructura personal del individuo, de sus cogniciones relacionadas con el trabajo. En un contexto multicultural sería probable que la influencia de las cogniciones de trabajo de un grupo social dominante fuera mayor para el individuo del grupo minoritario que las mismas cogniciones para los individuos del propio grupo étnico.

Otro tipo de estudios expone una relación de los valores de trabajo más considerados por las personas de varios países, considerando a todos como una única muestra, sin distinguir por países. Harding,

Philips y Fogarty (EVSSG, 1986) realizaron una encuesta sobre valores en 12 países de Europa Occidental, con una muestra de 12.463 personas. Se les solicitaba que de una lista de 15 valores se señalara cuales eran importantes en el puesto de trabajo. Un análisis factorial de los resultados produjo tres factores: Desarrollo personal (iniciativa, logros y responsabilidad personal), Agrado (trabajo sin presiones, con buenos horarios, abundancia de días libre y buenas relaciones personales) y Seguridad y Recompensa (seguridad en el empleo, buen salario y oportunidades de promoción).

El proyecto “Meaning of Work” (MOW, 1987) tomó como muestra personas de siete países (Bélgica, EEUU, Holanda, Israel, Japón, R.F.A. y Yugoslavia). Un análisis factorial de todas las respuestas proporcionó seis factores: Ingresos, Expresión (autonomía, concordancia entre las habilidades personales y las exigencias del puesto, trabajo interesante, variedad), Contacto interpersonal (contactos interesantes y buenas relaciones con supervisores y compañeros de trabajo), Confort (buenas condiciones físicas de trabajo, horarios convenientes, mínima dedicación de tiempo al trabajo), Oportunidades de aprendizaje y mejora (aprendizaje, promoción, logro de posición y prestigio social) y Servicio social y religioso (sirve a la sociedad).

COMPARACIÓN DE LAS ESCALAS DE VALORES DE TRABAJO EXISTENTES

Con el fin de averiguar la jerarquía de valores de los individuos muchos autores han elaborado diferentes inventarios, clasificaciones y escalas de valores de trabajo,

si bien la mayoría de los valores que contienen son comunes a todas ellas, aunque puedan aparecer con otro nombre o etiqueta. Dado que nuestro objetivo al analizar las diferentes escalas era poder introducir una escala de valores dentro de los Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (Rivas, Rocabert y López, 1998), comenzamos realizando un análisis comparativo de las etiquetas o tipo de valores que las escalas existentes manejaban, tomando como referencia la escala de valores de trabajo de Super (1970), ya que fue elaborada para analizar, en Asesoramiento Vocacional, los valores laborales. A partir de los valores resultantes de esta comparación analizamos cuales de ellos podrían ser utilizados por estudiantes de secundaria cuya toma de decisión principal se centra en escoger un grupo vocacional concreto y no tanto una ocupación o trabajo.

Nuestro objetivo, por tanto, no era seleccionar la escala con mayor bondad psicométrica, sino comprobar que valores son más universales, independientemente de la etiqueta utilizada, y cuales se tienen en cuenta por estudiantes cuya decisión es la de escoger un Grupo Vocacional y no tanto un trabajo concreto en una organización laboral concreta.

Como en la comparación que se ha realizado se va a tener en cuenta la Escala de Super (1970) se hace preciso definir con algún ejemplo de los ítems recogidos en ella, cada uno de los valores de trabajo por él propuesto:

- *Altruismo*: Ayudar a gente con problemas.
- *Creatividad*: Descubrir, desarrollar, o diseñar cosas nuevas, originales.

- *Independencia*: Actuar por uno mismo, de forma autónoma e independiente.
- *Logro*: Avanzar progresar en tu trabajo.
- *Prestigio*: Ser admirado por mi trabajo, por mis conocimientos o habilidades.
- *Variedad*: Tener un trabajo en el que cada día sea de alguna manera diferente al día anterior.
- *Estética*: Trabajo que te haga la vida más bella.
- *Dirección, Administración*: Decir a otros lo que hacer, tener responsabilidades.
- *Asociación*: Realizar cosas con otra gente.
- *Ambiente/Condiciones de Trabajo*: Tener un buen sitio y lugar en el que se trabaje.
- *Relaciones con los Superiores*: Tener una buena relación con los superiores y obtener feedback de tus resultados.
- *Seguridad*: tener una estabilidad en el empleo.
- *Retribuciones Económicas*: Tener un salario bueno.
- *Modo de vida*: Vivir de acuerdo con mis propias ideas. Permitir compaginar trabajo y ocio.

Los resultados de estas comparaciones aparecen en el Cuadro nº1.

Los resultados de nuestra comparación permiten concluir que todos los

valores de trabajo de la escala de Super aparecen de una u otra forma en alguna de las escalas de valores de trabajo revisadas, aunque también hemos encontrado algunos valores que no aparecen en la escala de Super pero sí en las otras escalas. Estos valores serían: Interés, Productividad, Actividad Física, Trabajar con las Manos, Imparcialidad, Trabajo Rutinario y Riesgo, aunque estos dos últimos podían ser considerados el polo contrario de Variedad y Seguridad. También es necesario resaltar que la etiqueta Modo de vida, en el sentido que le da Super, englobaría tanto el estilo de vida en general, como la posibilidad que da el trabajo de desarrollar otro tipo de tareas o actividades fuera del trabajo, en el tiempo de ocio.

Los valores de trabajo que encontramos con mayor frecuencia en las escalas revisadas son Independencia y Retribuciones Económicas, que aparecen en todas las escalas excepto en la de Ravlin y Meglino. Le siguen Estimulación Intelectual y Modo de vida, que aparece en trece de las quince escalas comparadas; Seguridad, que se incluyen en doce de ellas y Logro, Altruismo, Dirección, Administración y Asociación, que forman parte de once de las escalas. En el otro extremo, los valores que menos se repiten serían Estética, que sólo aparece en cuatro escalas, Creatividad y Relaciones con los Superiores que están incluidos en cinco y Variedad, incluida en seis de las escalas.

De las escalas comparadas podemos resaltar algunos aspectos. Por ejemplo, la escala de Manhardt (1972) utiliza descripciones de los valores más que categorías o etiquetas, que por otra parte representan el procedimiento seguido en el resto

Cuadro 1
Comparación de las escalas de valores de trabajo

Super Work Values Inventory (1970)	Manhardt (1972)	Cochran (1983)	Prior (1983)	Krau (1987)
1. Altruismo	Hacer una contribución social con el trabajo que tu haces		Altruismo	Utilización de valores espirituales. Altruismo
2. Creatividad	Permitirte desarrollar tus propios métodos al hacer tu trabajo Requiere originalidad y creatividad			Creatividad
3. Estimulación Intelectual	Ser intelectualmente estimulante Hacer uso de tu experiencia educativa específica Continuado desarrollo de conocimientos y habilidades	Desafío	Autodesarrollo	Estimulación intelectual Habilidad
4. Independencia	Permitir trabajar independientemente	Libertad		Autonomía
5. Logro	Proporcionar un sentimiento de realización Permitir avanzar en una alta administración responsable Recompensar una buena ejecución con un buen reconocimiento	Oportunidad para promocionar		Logro
6. Prestigio	Respetado por otras personas		Prestigio	Prestigio
7. Variedad	Proporcionar cambio y variedad en servicios y actividades			Variedad
8. Estética	Satisfacer tus intereses culturales y estéticos			Estética
9. Dirección, Administración	Permitirte trabajar para supervisar a otros que tu admiras y respetas Trabajar en problemas de central importancia para la organización Proporcionar condiciones de trabajo responsables Requiere supervisar a otros	Control de trabajo		Participación en decisiones Supervisión Autoridad y Responsabilidad
10. Asociación	Llegar a trabajar con asociados Requiere encontrarse y hablar con mucha gente		Cotrabajador	Interacción social
11. Ambiente/Condiciones de trabajo		Ambiente de trabajo Dureza del trabajo	Entorno	
12. Relaciones con los Superiores	Tener reglas bien definidas y procedimientos que seguir			
13. Seguridad	Proporcionar seguridad en el trabajo Darle la responsabilidad de asumir el riesgo en la tarea Proporcionar la oportunidad de ganar altos ingresos	Seguridad	Seguridad	Seguridad Toma de riesgo
14. Retribuciones Económicas		Salario	Dinero	Económicos Recompensas económicas
15. Modo de Vida	Permitir mucho tiempo de ocio fuera del trabajo	Tiempo para otras cosas	Estilo de vida	Estilo de vida
Valores que no aparecen en la escala				
16. Interés				
17. Productividad		Productividad		
18. Actividad Física			Actividad física	Actividad física
19. Trabajar con las manos				
20. Imparcialidad			Imparcialidad	
21. Trabajo rutinario	Permite una rutina regular en el tiempo y lugar de trabajo			
22. Riesgo				

Super Work Values Inventory (1970)	Yates (1990)	Erez, Borochov y Mannheim (1988)	Ravlin y Meglino (1987)	Roberson et al. (1989)	Bridges (1989)
1. Altruismo	Altruismo	Humanismo Altruismo	Ayudar Honestidad		Oportunidad para ayudar a otros
2. Creatividad	Creatividad				
3. Estimulación Intelectual	Identidad cultural Desarrollo personal Utilización de habilidades			Ejecución personal Autoimagen	Oportunidad para usar habilidades de pensamiento analítico Desafío personal
4. Independencia	Autonomía	Independencia		Autonomía en el trabajo	Independencia en el trabajo
5. Logro	Logro Promoción		Logro Perspectivas positivas	Promoción de carrera Desarrollo profesional	Oportunidad de promocionar Recompensas personales de trabajo
6. Prestigio	Prestigio				Prestigio ocupacional
7. Variedad	Variedad				
8. Estética	Estética				
9. Dirección, Administración	Autoridad	Participación	Control	Relaciones de dirección Administración política Autoridad	
10. Asociación	Relaciones sociales Interacciones sociales	Trabajo en equipo		Relaciones con los colaboradores, los clientes y otras organizaciones Ejecución organizacional Moral de grupo	
11. Ambiente/Condiciones de trabajo	Condiciones para trabajar		Trabajo duro	Recursos y condiciones de trabajo Trabajo tranquilo	
12. Relaciones con los Superiores				Retribución positiva Predictibilidad	
13. Seguridad					Seguridad del trabajo
14. Retribuciones Económicas	Seguridad económica Recompensas económicas	Ganancias		Pagos y beneficios Recursos monetarios	Salario
15. Modo de Vida	Estilo de vida	Ocio, tiempo libre		Horario de trabajo Eventos sociales	Disponibilidad de empleo con tiempo parcial
Valores que no aparecen en la escala					
16. Interés		Actividad preferente	Interés	Contenido de la tarea	Disfrute del trabajo
17. Productividad				Efectividad	
18. Actividad Física	Destreza física Actividad física				
19. Trabajar con las manos					
20. Imparcialidad			Imparcialidad		
21. Trabajo rutinario					
22. Riesgo	Riesgo				

Super Work Values Inventory (1970)	Elizur, Borg, Hurt y Beck (1991)	Holt y Keats (1992)	Harrington y O'Shea (1993)	Bozhinova, Jilova y Georgieva (1994)	MOW (1987)
1. Altruismo	Contribución a la sociedad		Creatividad	Un trabajo que beneficie a otros	Sirve a la sociedad
2. Creatividad			Trabajar con la mente		
3. Estimulación Intelectual	Uso de habilidades y conocimiento en tu trabajo Oportunidad para el crecimiento personal	Estimulación Intelectual		Un trabajo para el que este cualificado	Concordancia entre las habilidades personales y las exigencias del puesto Aprendizaje
4. Independencia	Independencias en el trabajo	Independencia en el trabajo	Independencia		Autonomía
5. Logro		Sentimiento de Logro Avance y promoción	Alto logro		Promoción
6. Prestigio	Estatus en el trabajo Respeto, que seas valorado como persona	Trabajo que ofrezca variedad	Prestigio	Un trabajo prestigioso	Logro de posición y prestigio social
7. Variedad			Variedad-diversión		Variedad
8. Estética					
9. Dirección, Administración	Influencia en la organización Responsabilidad		Dirección		Contactos Interesantes Buenas relaciones con supervisores y compañeros de trabajo
10. Asociación	Compañeros, compañeros que son agradables Oportunidad de conocer a gente e interactuar con ella	Relaciones de amistad	Trabajar con gente		
11. Ambiente/Condiciones de trabajo	Condiciones de trabajo , confort y limpieza	Entorno agradable			Buenas condiciones físicas de trabajo
12. Relaciones con los Superiores	Supervisión, un jefe justo y considerado 'Feedback acerca de los resultados de tu trabajo 'Reconocimiento de que estas haciendo un buen trabajo	El tipo de jefe Trabajo dirigido por otros	Trabajo supervisado		
13. Seguridad	Seguridad en el trabajo, permanencia en el trabajo	Seguridad en el trabajo	Seguridad		Ingresos
14. Retribuciones Económicas	Beneficios, vacaciones, bajas enfermedad, pensión, seguro Sueldo, la cantidad de dinero que recibes	Nivel de Ingresos	Buen salario	Un trabajo que me ofrezca oportunidades para llegar a ser rico Un trabajo que me permita un buen standard de vida	
15. Modo de Vida	Horas convenientes de trabajo	No demandar tiempo personal			Horarios convenientes Mínima dedicación de tiempo al trabajo
Valores que no aparecen en la escala					
16. Interés	Estar en una compañía en la cual estés orgulloso de trabajar Trabajo significativo Interés en el trabajo			Un trabajo interesante	Trabajo interesante
17. Productividad					
18. Actividad Física			Actividad física		
19. Trabajar con las manos			Trabajar con las manos		
20. Imparcialidad					
21. Trabajo rutinario			Actividad rutinaria		
22. Riesgo					

de las escalas. Además, es la escala más amplia, la que emplea un mayor número de valores (25), destacando el gran número de etiquetas que destina a las categorías: Dirección, Administración, Estimulación Intelectual y Logro. Todos los valores utilizados por Super en su escala están en la de Manhardt representados por alguna descripción de un valor, excepto en el caso de la categoría Ambiente.

Además de la escala de Manhardt, entre las escalas que contemplan un mayor número de valores están la escala de Elizur, Borg, Hurt y Beck, la de Yates, y la escala de Roberson y col. con 21, y la de Krau con 20. Sin embargo las escalas que recogen un menor número de valores serían la escala de Bozhinova, Jiliová y Georgieva, con 6, y las escalas de Erez, Borochoy y Mannheim y de Ravlin y Meglino, con 8 valores.

Se observa también como las distintas escalas dan mayor importancia a unos valores que a otros, desglosándolos en un mayor número de etiquetas. Así por ejemplo, la escala de Yates (1990) utiliza tres etiquetas relacionadas con la Estimulación Intelectual y dos relacionadas con el Logro, la Asociación y las Retribuciones Económicas. La escala de Elizur, Borg, Hurt y Beck utiliza tres categorías que hablan de las Relaciones con Superiores y dos valores relacionados con Asociación y Retribuciones Económicas. Roberson et al. dan mayor importancia al valor Asociación y Dirección, Administración, asignándoles tres etiquetas, además de asignarle dos a Estimulación Intelectual, Logro, Ambiente, Relaciones con los Superiores, Retribuciones Económicas y Modo de Vida.

PROPUESTA DE UNA NUEVA ESCALA DE VALORES DE TRABAJO

Tras la revisión de las escalas laborales determinamos que ninguna de ellas cubría la necesidad que el Sistema de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (Rivas, Rocabert y López, 1998) tenía de analizar los valores laborales de estudiantes de secundaria, como un indicador más de su conducta vocacional, ya que la mayoría de las escalas de valores analizadas incluyen valores que dependen muchas veces del puesto concreto que se ocupe dentro de una organización laboral y no tanto de la profesión en sí. Sin embargo, esta revisión nos permitió proceder a confeccionar una Escala de Valores de Trabajo propia. Esta escala propia pretende recoger aquellos valores fundamentales y más citados en el resto de las escalas, eliminando aquellos que un estudiante de secundaria estuviera lejos de manejar o reflexionar sobre ellos a la hora de tomar sus decisiones vocacionales sobre un Grupo Vocacional. Otra condición que debía reunir esta escala era la de recoger valores que pudieran representar a diferentes Grupos Vocacionales, de ahí que se introdujeran valores como la creatividad que no está presente en todas las escalas. La Escala definitiva del SAAV aparece reflejada en el Cuadro nº 2.

Al comparar esta escala con la Escala de Valores de Trabajo de Super (1970), tal y como hemos hecho con las anteriores, encontramos las siguientes semejanzas (Cuadro nº 3).

Como se puede apreciar, la escala de valores de los Sistemas de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (Rivas, Rocabert y López, 1998) consta de diez valores de trabajo, que coinciden con diez de los va-

Cuadro 2

Escala de Valores de Trabajo de los Sistemas de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (Rivas, Rocabert y López, 1998)

1. Obtener seguridad y estabilidad.
2. Ganar mucho dinero.
3. Poder trabajar con gente, relacionarme con ella.
4. Ser reconocido/a socialmente e influir.
5. Ocupar el tiempo de manera creativa y agradable.
6. Ayudar a los demás.
7. Poder instruirme, formarme continuamente.
8. Sentirme realizado/a, a gusto conmigo mismo.
9. Ser independiente, trabajar a mi ritmo, etc., en definitiva, no tener que rendir cuentas a superiores.
10. Tener un horario cómodo, no tener que desplazarme con frecuencia.

lores de trabajo de la escala de Super. Sin embargo tres de los valores de la escala de Super no tienen correlato en nuestra escala, al ser valores más deseables por un in-

dividuo que se encuentra en etapas vocacionales diferentes a la de la adolescencia y que son valores que empiezan a ser deseados cuando se desarrolla una profesión,

Cuadro 3

Comparación de la Escala de Valores de Super y la Escala de Valores del SAAV (Rivas, Rocabert y López, 1998).

Super Work Values Inventory (1970)	Rivas , Rocabert López (1998)
1. Altruismo	Ayudar a los demás
2. Creatividad	Ocupar el tiempo de manera creativa y agradable
3. Estimulación Intelectual	Poder instruirme, formarme continuamente
4. Independencia	Ser independiente, trabajar a mi ritmo, etc., en definitiva, no tener que dar cuentas a superiores
5. Logro	Sentirme realizado/a, a gusto conmigo mismo
6. Prestigio	Ser reconocido/a socialmente e influir
7. Variedad	
8. Estética	
9. Dirección, Administración	
10. Asociación	Poder trabajar con gente, relacionarme con ella
11. Ambiente	
12. Relaciones con los Superiores	
13. Seguridad	Obtener seguridad y estabilidad
14. Retribuciones Económicas	Ganar mucho dinero
15. Modo de Vida	Tener un horario cómodo, no tener que desplazarme con frecuencia

como es el caso de Dirección, Administración, Ambiente, Variedad y Relaciones con los Superiores. Por otra parte la categoría Estética no aparece referenciada en nuestra escala como valor diferenciado al ser un valor poco frecuente en la mayoría de las escalas.

CONCLUSIONES

Tras el análisis comparativo de las diferentes escalas de valores de trabajo podemos concluir que los valores de trabajo se repiten en gran parte de ellas, aunque en algunos casos aparezcan con etiquetas diferentes. Si se analizan a lo largo del tiempo no se contemplan grandes diferencias desde la escala más antigua, la de Super (1970), a la más reciente Bozhinova, Jiliova y Georgieva (1994) o incluso la elaborada por nosotros (Rivas, Rocabert y López, 1998). Tampoco encontramos diferencias con respecto al contexto geográfico y socio-económico en el que se elaboraron.

Por otra parte podemos observar como las diferentes escalas tienen en cuenta las diferentes categorías de valores que Nevill y Super (1989) exponen: Valores Orientados a uno mismo (Habilidad, Estimulación Intelectual, Logro, Estética, Creatividad, Desarrollo Personal, Altruismo, Independencia, Modo o Estilo de Vida); Valores Orientados al Grupo (Interacciones Sociales, Asociación, Identidad Cultural, Relaciones Sociales, Condiciones o Ambiente laboral, Variedad), Valores Materiales (Promoción, Retribuciones Económicas, Seguridad, Prestigio) y Valores que requieren Habilidad Física (Habilidad Física, Riesgo, Actividad Física). Todas las escalas recogen al menos uno de estos tipos de valores.

Algunas diferencias encontradas en las escalas de valores se deben más a la utilidad a la que están destinadas. De esta manera, nos encontramos con clasificaciones que utilizan diversas etiquetas para analizar un valor de trabajo, dándole más importancia que al resto, y otras clasificaciones que no utilizan ninguna etiqueta referente a ese valor, no siendo importante para los análisis que ellos van a realizar. Otras diferencias en las escalas de valores pueden ser debidas al hecho de ser dirigidas a un tipo de población u otra. Así, aquellas que van dirigidas a personas antes de su entrada en el mundo laboral inciden más en analizar valores que no dependan tanto del puesto concreto y más de la profesión, mientras que otras dirigidas a trabajadores utilizan más etiquetas para describir los valores que hacen referencia a valores extrínsecos a la profesión y que dependen más del puesto concreto y del ambiente organizacional donde se desempeñen. La clasificación elaborada a través del SAAV, al ir dirigida a estudiantes de secundaria, previa a su entrada en el mundo laboral, se centra en valores universales y no relacionados con elecciones o puestos concretos.

Como comentamos ya anteriormente, el objetivo de nuestro trabajo no era de ningún modo determinar cual de las escalas de valores de trabajo existentes era más completa, válida o fiable, nuestro objetivo era conocer cuales eran los valores de trabajo más universales y mayoritariamente analizados, con el fin de incluirlos en la escala de valores de trabajo que forma parte de los Sistemas de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (Rivas, Rocabert y López, 1998), sistemas destinados a ayudar al estudiante de secundaria a tomar sus decisiones vocacionales.

BIBLIOGRAFÍA

Allport, G., Vernon, P., y Lindzey, G. (1961). *A study of values*. Boston, Houghton.

Bozhinova, R., Jiliova, S y Georgieva, S. (1994). "Work values, choice of job alternatives and e strategies for the future labour realization of graduating students". En Roe, A y Russinova, V. (Eds). *Psychosocial Aspects of Employment*. European perspectives. Tilburg University Press.

Bridges, J. S. (1989). "Sex differences in occupational values". *Sex Roles*, 20, 205-211.

Castaño López-Mesas, C. (1983). *Psicología y Orientación Vocacional* (Un enfoque interactivo). Marova.

Cochran, L. (1983). "Implicit versus explicit importance of career values in making a career decision". *Journal of Counseling Psychology*, 30, 188-193.

Eiser, J. R. (1980). *Cognitive social psychology*, London, McGraw-Hill.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R y Magyari, I. (1991). "The structure of work values: A cross cultural comparison". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.

England, G. W. (1967). "Organizational goals and expected behavior of American managers". *Academy of Management Journal*, 10, 107-117.

Erez, M. (1988). "Women's choice of innovative-technical fields of studies". *Applied Psychology: An International Review*, 37, 183-200.

Garzón. A y Garcés, J. (1989). *Hacia una conceptualización del valor*. En A, Rodríguez y J, Seoane. *Creencias, Actitudes y Valores*. Alhambra Universidad, 365-403.

Harding, S., Phillips, D. y Fogarty, M. (1986). *Contrasting Values in Western Europe*. Londres: McMillan Press Ltd.

Harrington, T. F., y O'Shea, A. J. (1993). *Manual, The Harrington-O'Shea career decision-making system, revised*. Circle Pines, MN: American Guidance Service.

Holt, J y Keats. D. (1992). "Work cognition in multicultural interaction". *Cross-Cultural Psychology*, 23, 421-443.

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.

Krau, E. (1987). "The cristallization of work values in adolescente: A sociocultural approach". *Journal of Vocational Behavior*, 30, 103-123.

Manhardt, P. J. (1972). "Job orientation among male and female college graduates in business". *Personnel Psychology*, 25, 361-368.

Maslow, A. (1964). *Religions, values and peak experiences*, Columbus, Ohio, Plate Univ. Press.

MOW International Reseach Team (1987). *The Meaning of Working*. Londres, Academic Press.

Nevill, D. y Super, D. E. (1989): *The*

values scales: theory, application and research. Consulting Psychologist Press, Palo Alto (California).

Pryor, R. G. (1983). *Manual for the Work Aspect Preference Scale: 1983 version*. Sidney, New South Wales, Australia: NSW Department of Industrial Relations.

Ravlin, C. y Meglino, B. M. (1987). "Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures". *Journal of Applied Psychology*, 72, 666-673.

Ravlin, C. y Meglino, B. M. (1989). "The Transitivity of work values: hierarchical preference ordering of socially desirable stimuli". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44, 495-508.

Rivas, F. (1998). *Manual del SAV-R y SAVI-2000*. Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional. Servicios de Asesoramiento Vocacional y Educativo. S.L. Valencia

Rivas, F., Rocabert, E., Ardit, J., Martínez, J. R., y Rius, J. M. (1990). *Sistema de Autoayuda Vocacional: SAV*. Consellería de Educación y Ciencia. Valencia.

Rivas, F., Rocabert, E. y López, M.L., I. (1998). *Sistema de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional-R.* Servicios de Asesoramiento Vocacional y Educativo, S.L. Valencia.

Rivas, F., Rocabert, E. y López, M.L., I. (1998). *Sistema Informático de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional: SAVI-2000*. Servicios de Asesoramiento Vocacional y Educativo, S.L. Valencia.

Roberson, L., Houston, J. M. y Diddoms, M. (1989). "Identifying values work outcomes through and content analysis of personal goals". *Journal of Vocational Behavior*, 35, 30-45.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Fress Press.

Rokeach, M. (1979). *Understanding human values: individual and societal*. New York: Fress Press.

Serrano, G. (1984). "Problemática psico-social de los valores humanos". *Boletín de Psicología*, 3, 3-37.

Smith, M. (1978). *Social psychology and human values*, Chicago, Aldine, 1969.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper y Row.

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

Super, D. E. (1969). "Vocational development theory". *The Counseling Psychologist*, 1, 2-30.

Super, D. E (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

Super, D. E., y Hall, D. T. (1983). "Career Development: Exploration and planning". *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.

Super, D. E. (1984). "Career and life development". In D. Brown, L. Brooks, y Associates (Eds), *Career choice and development* (192-234). San Francisco: Jossey-Bass.

Wyer, R. S. et al. (eds)(1984). *Handbook of social cognition*, New York, Erlbaum (LEA).

Yates, Loyd-V. (1990). "A note about values assessment of occupational and career stage age groups". *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*; 1990 Apr Vol 23(1) 39-43.

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

Zytowski, D. G. (1994). A Super contribution to vocational theory: work values. *The Career Development Quarterly*, 43, 25-31.