

## Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal

Francisco Javier Gracia\*, Pilar Martín, Isabel Rodríguez y José María Peiró

Universidad de Valencia

**Resumen:** En el presente trabajo se analiza la evolución que experimenta el significado del trabajo que poseen los jóvenes durante sus primeros tres años de empleo a partir del estudio de sus componentes. La muestra estaba formada por 238 jóvenes de primer empleo pertenecientes a dos grupos ocupacionales (administrativos y trabajadores del metal). Estos jóvenes fueron encuestados en tres momentos a lo largo de un período aproximado de tres años. Los resultados indican que los diferentes componentes del significado del trabajo varían en diferente grado a lo largo del tiempo. La dirección de los resultados apunta que las primeras experiencias de empleo les está afectando negativamente. En general, los resultados suponen un apoyo a la tesis interaccionista en la controversia respecto a la estabilidad de dicho constructo.

**Palabras clave:** Estabilidad del significado del trabajo, valores laborales, diseño longitudinal, primeras experiencias laborales, socialización laboral.

**Title:** Changes in meaning of work components in first employment years: A longitudinal analysis

**Abstract:** In this paper it is analysed the meaning of working evolution of young people in their beginning three years of employment through the study of its components. Sample was composed by 238 first-employment young people belonging to two different occupations (clerical workers and metal manufacturers). These young people were surveyed in three different moments along about three years. Results show that the different components of meaning of working vary differently through time. Results direction indicates that employment first experiences are affecting young people negatively. As a whole, results are a support to interactionist thesis regarding to the controversial scientific community maintain about work meaning stability.

**Key words:** Meaning of work stability, work values, longitudinal design, beginning work experiences, work socialization.

### 1. Introducción

El significado del trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo (que poseen las personas). Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova, 1992).

Se trata de un constructo multidimensional, lo que complica su conceptualización y operacionalización. El MOW International Research Group (1987) distingue tres dimensiones principales en el mismo: centralidad del trabajo,

normas sociales y valores laborales. Veámoslas:

*La centralidad del trabajo.* Se refiere al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia.

*Las normas sociales del trabajo.* Se trata de afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo (MOW International Research Group, 1987), o también afirmaciones sobre la justicia relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad. Más concretamente, se refiere a en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.

*Los valores laborales.* Hace referencia a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría encontrar en su trabajo.

\* **Dirección para correspondencia:** Francisco Javier Gracia. Dept<sup>o</sup> de Metodología, Psicobiología y Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Avda. Blasco Ibáñez, 21, 46010 Valencia (España). E-mail: Francisco.Gracia@uv.es

Por otra parte, la posición de cada persona en cada una de estas dimensiones da lugar a una especial configuración o perfil, que revela el significado que esa persona concede al trabajo. Ese perfil es lo que llamamos patrones de significado del trabajo. Al estudiar el significado del trabajo cabe estudiar sus diferentes dimensiones de manera aislada, o adoptar una perspectiva holística, que estudie sus patrones. El primer enfoque es el que seguiremos en este artículo.

Un tema sobre el que existe una amplia controversia es el de la estabilidad del significado del trabajo. Dos tesis fundamentales se mantienen desde una perspectiva psicológica (Drenth, 1991).

Los defensores de la tesis de la estabilidad mantienen que durante la infancia se va configurando la personalidad y se adquieren una serie de valores sobre el trabajo difícilmente cambiables. Los valores son transferidos de padres a hijos y permanecen estables a lo largo de la vida (Baltes, Reese y Lipschitt, 1980; Luborsky y Schimek, 1964). Los defensores de esta postura piensan que el significado del trabajo es un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo que se adquieren durante la infancia y la adolescencia y que forman parte de su personalidad laboral, por lo que serán difícilmente modificables. A la base de esta tesis se encuentra la concepción del significado del trabajo como una variable de la personalidad.

La tesis contraria, la de la modificación, considera al significado del trabajo como un producto de la experiencia laboral. Este se formaría en función de las experiencias que va encontrando cada persona en su ambiente laboral. Sería una adaptación cognitiva a un puesto determinado. La persona construye un significado del trabajo determinado a partir de la interpretación que hace de las experiencias laborales. Este no sería sino la interpretación que cada persona hace de sus experiencias de trabajo. Los defensores de la tesis de la modificación plantean que el significado del trabajo en general, y los valores laborales más concretamente, van a variar a lo largo de la vida, sujetos a la influencia de diversas variables situa-

cionales y de las etapas por las que pasan y los diferentes roles que adoptan los sujetos a lo largo del ciclo vital, tanto en el trabajo como fuera del mismo. Se ha hallado apoyo empírico tanto para la primera tesis (Lindsay y Knox, 1984; Mortimer y Lorence, 1979; Roseel, 1984) como para la segunda (Doering, Rhodes y Schuster, 1983; Wright y Hamilton, 1978; Yankelevich, 1974).

Drenth (1991) propone un acercamiento interactivo que combinaría las dos tesis anteriores. Según este autor, es verdad que los valores son profundamente establecidos a través de la educación en la infancia y adolescencia y tienen un efecto duradero en la personalidad del individuo. Pero, también es cierto que los individuos adaptan y modifican estos valores en función de las diferentes fases y las diferentes situaciones sociales que van afrontando a lo largo de la vida. Así, los primeros años de empleo suponen experiencias suficientemente importantes para influir sobre el significado del trabajo. Una vez la persona se incorpora a una organización laboral, tendrá lugar un proceso continuo de influencia recíproca entre la persona y su ambiente laboral, por el cual pueden producirse cambios en el individuo, de la misma forma que también pueden producirse ciertas modificaciones en el ambiente. Esta perspectiva coincidiría con la planteada por el equipo WOSY (1989).

Pero además, es posible que incluso las diferentes dimensiones del significado del trabajo presenten grados de estabilidad diferentes. El enfoque planteado sobre estas líneas se centra en el significado del trabajo como globalidad. Una perspectiva algo diferente consiste en atender a sus diferentes componentes como dimensiones con grados de estabilidad no necesariamente idénticos. Así, Selva (1988) considera la centralidad del trabajo y las normas sociales como componentes del proceso de socialización básica, esto es, se formarían antes de la incorporación del sujeto al mundo laboral, durante la etapa que se denomina habitualmente como socialización anticipatoria o socialización para el trabajo. Antes de que la persona se incorpore al mundo del trabajo ha

adquirido una serie de creencias acerca de lo que debe esperar de la sociedad en relación con el trabajo o sobre sus derechos como miembro de la sociedad y lo que debe aportar a la sociedad a través del mismo, además de una representación acerca de la importancia que el trabajo tiene en su vida. Dicho autor no incluye dentro del proceso de socialización básica la adquisición de valores laborales, aunque tampoco argumenta porqué. De aquí podríamos inferir que los valores laborales se van a formar fundamentalmente en contacto con la realidad laboral.

Desde nuestro punto de vista esta distinción está poco argumentada desde un punto de vista teórico, aunque no deberíamos desestimarla de inmediato. Es posible que el carácter más general o abstracto de la centralidad del trabajo y las normas societales posibiliten su formación, incluso con un cierto grado de estabilidad, antes de que el joven tenga una experiencia directa con una organización laboral. Posiblemente estas dos variables están menos sujetas a las características concretas de un puesto de trabajo o una organización.

Sin embargo, los valores laborales, es un aspecto mucho más concreto, ya que se refiere a aquellos aspectos del trabajo que son importantes para la persona y que por lo tanto prefiere encontrar en su trabajo. Podemos hipotetizar que el contacto con el trabajo permitirá que los jóvenes aprendan a valorar con mayor realismo ciertos resultados o características del mismo y a preferirlos por delante de otros. Si estas preferencias se desarrollan fundamentalmente en contacto con el trabajo estarán sometidas a una mayor variabilidad situacional. Con esto no queremos decir que antes de la entrada al mundo del trabajo el joven no tenga sus preferencias laborales, sino que éstas se van a ver modificadas por la experiencia con la realidad laboral, por la experiencia directa de lo que es y lo que valen determinados aspectos del trabajo. Desde esta postura, hipotetizamos que los valores laborales serán un componente más dinámico que el resto de componentes del significado del trabajo. El resto de dimensiones, que se configuran de manera importante antes de

comenzar a trabajar, también pueden variar en cuanto a su estabilidad, y el grado en que se verán influidas por las experiencias laborales. Estas tesis sólo pueden ser contrastadas a través de diseños de investigación longitudinal (De Graaf y De Graaf, 1988). En este sentido, la escasez de diseños longitudinales en la investigación tradicional sobre el significado del trabajo ha impedido el estudio de esta cuestión como sería necesario.

El objetivo de este artículo es estudiar la evolución del significado del trabajo en sus diferentes dimensiones durante los primeros años de empleo.

Se trata de una etapa en la que se va a producir una confrontación entre los valores del joven y los de la organización, entre las habilidades del joven y las demandas de la organización, y entre sus expectativas y la realidad del mundo laboral. Esta etapa suele ir acompañada de cambios tanto a nivel del individuo como de la organización, ya que ambas partes tratarán de lograr un buen ajuste, a través de su propio cambio o haciendo cambiar a la otra parte. Sin embargo, el grado de variación de cada una de las dimensiones es previsible que varíe de unas dimensiones a otras. En este sentido:

*H1. Esperamos que las diferentes dimensiones del significado del trabajo presenten grados diferentes de evolución, siendo los valores laborales, la dimensión que mayor variación mostrará.*

Además la dirección de los cambios es algo sobre lo que también deberíamos establecer hipótesis. Para ello vamos a revisar los estudios realizados sobre cambios en cada uno de los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo. A este respecto, debemos señalar, de antemano, que existen pocos estudios longitudinales sobre cambios en las dimensiones del significado del trabajo, y menos aún que se centren en la evolución en los primeros años de empleo. Remitimos a los lectores interesados en una revisión al trabajo de Gracia (1998).

Respecto a la centralidad del trabajo, los dos únicos trabajos que estudian su evolución una vez la persona se incorpora a la organización muestran que ésta disminuye durante los

seis primeros meses de empleo (McCloskey y McCain, 1987; Vanderberg y Self, 1993). Sólo en el trabajo de McCloskey y McCain (1987) se señala que seis meses después, es decir, al año de estar en la organización, se produce un aumento en la misma.

Debemos señalar dos limitaciones en la literatura revisada en relación con nuestras hipótesis: primera, ningún trabajo utiliza los mismos momentos de medida que nuestro estudio y segunda, la variable objeto de estudio es el compromiso organizacional que no es centralidad del trabajo, aunque guarda cierta relación. Es por ello que nuestra hipótesis tiene carácter exploratorio. Hechas estas objeciones y dado que la primera medida en nuestro caso tiene lugar a los 6 meses de haberse incorporado a la organización,

*H2. Esperamos que la centralidad del trabajo aumente a lo largo del tiempo.*

Respecto a las normas societales acerca del trabajo, tan sólo hay dos estudios (Robinson, Kratz y Rousseau, 1994; Salanova, 1991) que exploran los cambios que se producen en la percepción de obligaciones y derechos. Además, en los dos se mide la evolución entre la situación previa a incorporarse a un empleo y una vez esa persona lleva ya dos años trabajando. Es por ello que los resultados de estos trabajos deben contemplarse con cierta reserva, ya que no estudian lo que ocurre durante los primeros años de empleo, sino los cambios que se producen tras la incorporación activa al mundo del trabajo. Por otra parte, los resultados no son consistentes. En el trabajo de Salanova (1991) no se encuentran cambios significativos en las normas societales del trabajo entre las dos situaciones. Sin embargo, en el trabajo de Robinson *et al.* (1994) se encuentra apoyo a la hipótesis instrumental que establece que en una relación, a medida que pasa el tiempo, cada parte percibe que está cumpliendo con sus obligaciones en mayor medida que la otra. Esta percepción se produciría por los sesgos favorables al yo, que a menudo llevan a la persona a disminuir sus propias obligaciones y a aumentar las de la otra parte. La consecuencia sería que cada parte acaba disminuyendo sus obliga-

ciones y aumentando las de la otra parte como un medio de restablecer la igualdad (Adams, 1965). En base a la lógica de esta hipótesis,

*H3. Esperamos que con el paso del tiempo, aumente el grado de acuerdo de los sujetos con los derechos que tienen como trabajadores, mientras que disminuya su acuerdo sobre las obligaciones que tienen como tales.*

Como vimos en el capítulo 3, resulta complicado extraer alguna conclusión firme de los escasos trabajos que han explorado los cambios en los valores laborales durante los primeros años de empleo (Nicholson y Arnold, 1991; Schulenberg, Vondracek y Nesselroade, 1988; West y Nicholson, 1989), más allá de que los primeros años de empleo pueden producir cambios importantes en los jóvenes. En este sentido es especialmente interesante, el trabajo de Schulenberg *et al.* (1988), que con un enfoque original por centrarse en el cambio intra-individual, muestra que los valores laborales de los jóvenes presentan una gran variabilidad, por lo que no sería de extrañar que cambiaran sometidos a la influencia del ambiente organizacional. Sin embargo, la literatura revisada no nos permite anticipar la dirección de los cambios. En definitiva,

*H4. Esperamos cambios en los valores laborales de los jóvenes, es decir, en la importancia que los jóvenes conceden a distintos aspectos del trabajo.*

## 2. Método

### 2.1. Diseño

Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación internacional mucho más amplio que tiene por objeto el estudio de la socialización laboral de los jóvenes durante sus primeros años de empleo. Se trata del proyecto WOSY (WOrk Socialization of Youth) (véase WOSY International Research Group, 1989). Para estudiar el desarrollo laboral de los jóvenes durante sus tres primeros años de empleo se plantea un diseño longitudinal. El diseño incluye tres momentos de recogida de datos, para garantizar la fiabilidad de las medidas, reducir las amenazas a la validez interna y describir

mejor la naturaleza de la función evolutiva. Los momentos particulares de medida son: entre tres meses como mínimo y nueve meses como máximo en el primer puesto de trabajo a tiempo completo (mínimo 60% trabajo y 40% formación) y totalmente pagado (T1), aproximadamente un año después (T2) y aproximadamente dos años después de la primera medida (T3). La lógica que justifica el principio de la medida en T1 está basado en la investigación en psicología industrial, que indica que el tiempo considerado apropiado para la recogida inicial de los datos en los que nuestro proyecto está interesado se sitúa en torno a los seis meses después de la incorporación al trabajo (Schmitt y Schneider, 1983). El tiempo de un año de distancia entre los diferentes momentos de medida se debe a que se considera el adecuado para observar cambios o variaciones en el individuo en la mayoría de variables estudiadas (Feij, Whitely, Peiró y Taris, 1996; Schmitt y Schneider, 1983; Van Maanen y Schein, 1979).

## 2.2. Muestra

La muestra española en T1 se compone de 416 jóvenes de primer empleo a tiempo completo de distintas provincias españolas (Alicante, Barcelona, Bilbao, Castellón, Gerona, Sevilla, Tarragona, Tenerife, Valencia, Valladolid y Zaragoza). En T2 ha quedado reducida a 307 sujetos y en T3 ha quedado configurada por 278 jóvenes. La mortalidad de la muestra entre T1 y T3 ha sido por tanto de un 33,17%. En nuestro trabajo, la muestra ha quedado configurada definitivamente por 238 sujetos, que son los que contestaron en los tres tiempos de medida.

La edad media de estos jóvenes en T1 es 22,6 años. Los jóvenes pertenecen a dos grupos ocupacionales concretos: administrativos (N= 142, 59,66%) y trabajadores del metal (N=96, 40,34%). En cuanto a la distribución por sexo, la muestra está formada por 133 hombres (55,88%) y 105 mujeres (44,12%). Respecto al nivel de estudios de los jóvenes de la muestra, la mayoría han finalizado estudios

secundarios (BUP/FP), 171 (71,85%). Además, 28 tienen sólo estudios primarios (11,76%), 19 tienen estudios universitarios medios (7,98%) y 20 son titulados superiores (8,40%).

## 2.3. Variables

### 2.3.1. Variables originales

*Centralidad del trabajo.*- Se trata de la importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona expresada tanto en términos absolutos como relativos. La centralidad del trabajo se ha medido a partir del instrumento "Work Centrality" (MOW International Research Team, 1987) que fue adaptado y validado en nuestro país por Salanova (1992), y que utiliza dos procedimientos de medida. El primer procedimiento de medida pide a los sujetos que respondan a la siguiente pregunta: "¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?". La escala de respuesta es de siete puntos, siendo el 1 "es una de las cosas menos importantes de mi vida" y el 7 "es una de las cosas más importantes de mi vida". Con este procedimiento se mide la centralidad del trabajo en términos absolutos.

De manera complementaria, el segundo procedimiento permite captar la centralidad relativa del trabajo, es decir, la importancia que tiene el trabajo si lo comparamos con otras áreas de la vida. En concreto se pide a los sujetos que distribuyan un total de 100 puntos entre las siguientes áreas (ocio, comunidad, trabajo, religión y familia) según la importancia que tenga cada una de estas áreas en sus vidas.

*Normas sociales del trabajo.*- Se trata de afirmaciones que la gente realiza sobre deberes y derechos de los individuos y de la sociedad respecto al mundo del trabajo. Se ha medido con el instrumento "Societal Norms about Work" (MOW International Research Team, 1987) que fue adaptado y validado en nuestro país por Salanova (1992). Este instrumento consta de diez items y en él los sujetos deben indicar el grado de acuerdo a partir de una escala de respuesta tipo Likert de 4 anclajes, que

van desde 1 "muy en desacuerdo" hasta 4 "muy de acuerdo".

*Valores laborales.*- Se refiere a la importancia que tienen para los individuos ciertos aspectos del trabajo. Ha sido medida a partir del cuestionario del grupo MOW (1987) "Importance of Work Goals", y consiste en que el sujeto tiene que ordenar una serie de características que puede tener un trabajo según la importancia que tiene para el individuo cada una de ellas. La escala donde se ordenan tiene 15 anclajes que van desde muy poco importante a muy importante. Para mayor información sobre la forma de aplicar véase (MOW International Research Team, 1987), donde los autores presentan los resultados de su investigación. Algunos ejemplos de estas características son: buenas oportunidades de aprendizaje, mucha autonomía, un buen sueldo, buenas posibilidades de ascenso o promoción, etc. Este instrumento ha sido adaptado al castellano y validado en una muestra de trabajadores españoles (Salanova, 1992).

*Tiempo.*- Como antes se ha indicado, este estudio presenta un diseño longitudinal con tres momentos de recogida de datos. En el primero de ellos (T1), los sujetos de la muestra llevaban trabajando entre aproximadamente 3 y 9 meses. El segundo (T2) se lleva a cabo aproximadamente un año después y el tercero (T3) aproximadamente dos años después de T1.

### 2.3.2. Construcción de índices

La construcción de los índices del significado del trabajo ha tenido en cuenta tanto la literatura teórica existente como los estudios empíricos anteriores (para una explicación detallada del procedimiento, véase Gracia, 1998).

*Índice Centralidad.*- En diversos trabajos se ha puesto de manifiesto la conveniencia de combinar el indicador absoluto y relativo de centralidad, en un sólo indicador de centralidad global (MOW International Research Team, 1987; Salanova, 1992). Para elaborar esta medida se han seguido las indicaciones del grupo MOW (1987). Según estos autores, es posible construir una medida global de la centralidad

del trabajo creando una variable transformada, construida a partir de las dos medidas (absoluta y relativa), que se encuentran originalmente en escalas diferentes. La nueva variable de centralidad global del trabajo o el índice de centralidad oscila entre 1 (baja centralidad) y 3 (alta centralidad).

*Índice Derecho.*- Está compuesto por 5 ítems (a, c, e, g y i) del cuestionario "Societal Norms about Work" (MOW International Research Team, 1987). Se corresponde con el grado de acuerdo que la gente expresa hacia una serie de creencias sobre los derechos que tienen como miembros de la sociedad en el mundo del trabajo. La puntuación del índice, resultado de promediar la puntuación de los cinco ítems, oscila entre 1 y 4.

*Índice Deber.*- Está compuesto por 4 ítems (b, d, f y j) del cuestionario "Societal Norms about Work" (MOW International Research Team, 1987). Hace referencia al grado de acuerdo que la gente expresa hacia una serie de creencias sobre los deberes que tienen como miembros de la sociedad en el mundo del trabajo. La puntuación oscila entre 1 y 4, y resulta de promediar las puntuaciones de los cuatro ítems.

*Índice Instrumental.*- Se encuentra formado por cinco ítems (c, d, g, i y j) del cuestionario "Importance of Work Goals" (MOW International Research Team, 1987). Se refiere al valor que para los jóvenes de la muestra tienen los aspectos instrumentales o extrínsecos del trabajo. La puntuación oscila entre 1 "de poca importancia" y 15 "extremadamente importante", y es el resultado de promediar la puntuación de los cinco ítems.

*Índice Expresivo.*- Se encuentra formado por seis ítems (a, b, e, f, h y k) del cuestionario "Importance of Work Goals" (MOW International Research Team, 1987). Hace referencia al valor que poseen los aspectos expresivos o intrínsecos el trabajo para los jóvenes de la muestra. La puntuación oscila entre 1 "de poca importancia" y 15 "extremadamente importante", y resulta de promediar la puntuación de los seis ítems.

En adelante nos referiremos a los índices como "CENTRALIDAD", "DERECHO", "DEBER", "INSTRUMENTAL" y "EXPRESIVO".

#### 2.4. Análisis

Con el fin de estudiar la evolución del significado del trabajo durante los primeros años de incorporación al mundo laboral, se llevaron a cabo análisis de varianza de medidas repetidas, tomando como variable dependiente los índices del significado del trabajo, y como variable independiente, el tiempo. Dado que el objeto de este artículo, es explorar la evolución en el significado del trabajo, se ha optado por la comparación par a par de los distintos tiempos de medida en orden a explorar con detalle dicha evolución. El diseño de nuestro estudio, con tres momentos de medida, nos permite un análisis más profundo de dicha evolución complementando una perspectiva más amplia (comparación entre T1 y T3) con otra más estrecha (comparación entre T1 y T2, y entre T2 y T3). Precisamente, uno de los problemas que a menudo se expone en la investigación sobre el cambio es que la observación del mismo, puede depender del marco temporal que se adopta para su contemplación. Puede ocurrir que los cambios no se detecten porque el período que se ha tomado para su observación es demasiado amplio o demasiado estrecho. Por ello se ha considerado necesario el análisis desde ambas perspectivas temporales, la primera

que considera la evolución acontecida entre el momento inicial y el final de la investigación, y la segunda, que divide este período en dos fases. Además tal y como expusimos en el planteamiento teórico, los diferentes índices del significado del trabajo pueden presentar grados diferentes de estabilidad o evoluciones distintas, que sólo con este análisis exhaustivo es posible captar.

En primer lugar se presentan los resultados de los análisis de varianza de medidas repetidas entre T1 y T3. En segundo término, se presentan los resultados de los análisis de varianza de medidas repetidas entre T1 y T2. Y finalmente, se presentan, los resultados de los análisis de varianza de medidas repetidas entre T2 y T3.

### 3. Resultados

#### 3.1. Evolución de los índices del significado del trabajo entre T1 y T3

Cuando comparamos las puntuaciones de los jóvenes en T1 y T3, se observan cambios significativos en todos los índices de significado del trabajo, salvo en el de "DERECHO". Veamos con mayor detalle en qué consisten los cambios observados.

Respecto al índice "CENTRALIDAD", podemos afirmar que entre T1 y T3 se produce un descenso en la importancia que el trabajo tiene para los jóvenes de la muestra (ver Figura 1).

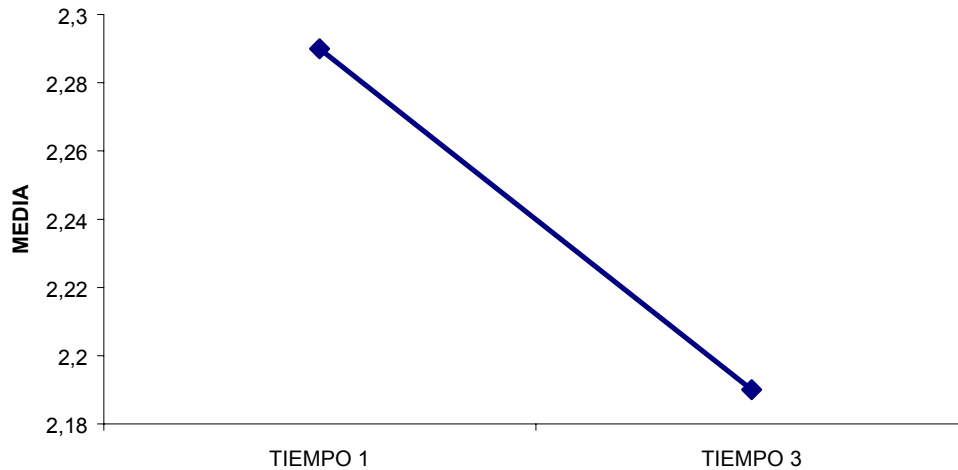


Figura 1: CENTRALIDAD del trabajo en función del tiempo.

En cuanto al índice "DEBER", podemos señalar que se ha producido un descenso significativo en el acuerdo que los jóvenes manifiestan con la consideración del trabajo como un deber (ver Figura 2). Es decir, a medida que aumenta el tiempo que llevan trabajando, estarían menos de acuerdo con que las personas tienen una serie de deberes u obligaciones en relación con el trabajo.

Por lo que hace referencia al índice "INSTRUMENTAL", el efecto significativo en fun-

ción del tiempo nos estaría indicando que de T1 a T3 ha aumentado el valor que los jóvenes conceden a los valores extrínsecos del trabajo (ver Figura 3).

En cuanto al índice "EXPRESIVO", se produce un aumento en la valoración de aspectos expresivos del trabajo. Es decir, a medida que aumenta el tiempo trabajando, los jóvenes de la muestra conceden mayor importancia a los valores laborales intrínsecos o expresivos (ver Figura 4).



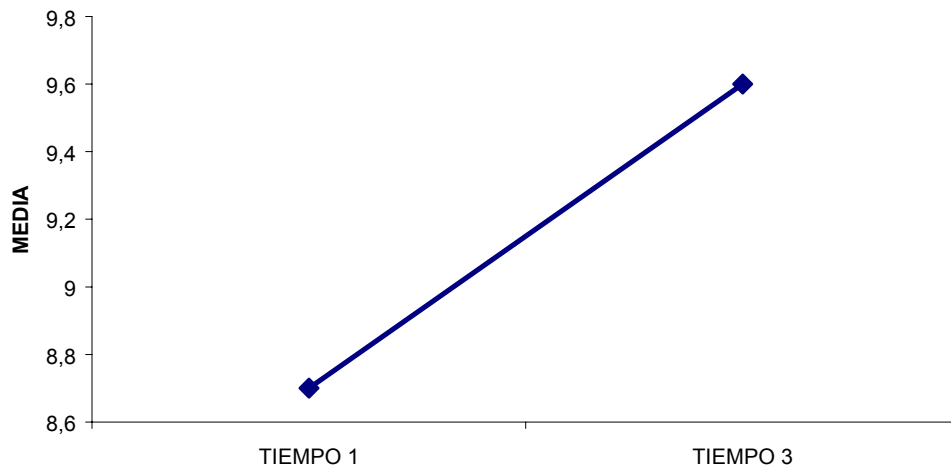


Figura 2: Consideración del trabajo como un DEBER en función del tiempo.

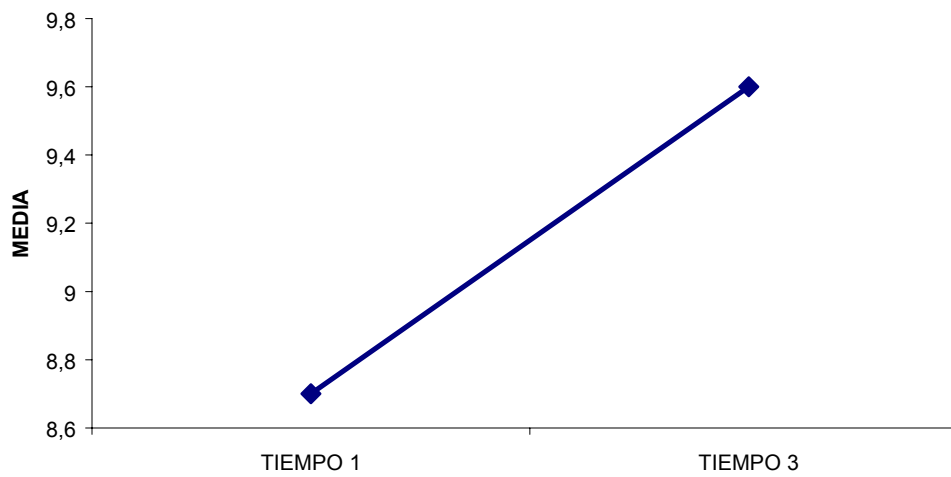


Figura 3: Valoración INSTRUMENTAL del trabajo en función del tiempo.

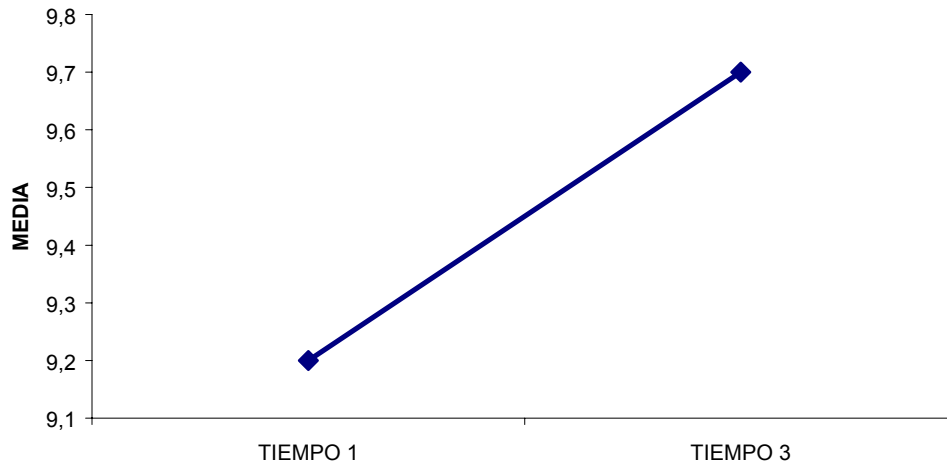


Figura 4: Valoración EXPRESIVA del trabajo en función del tiempo.

En síntesis, entre T1 y T3 se produce un descenso en la centralidad que el trabajo tiene en la vida de los jóvenes de la muestra y en el grado de acuerdo de los jóvenes con la "orientación normativa de trabajo como deber". Por el contrario, se produce un aumento en el valor que conceden tanto a aspectos instrumentales como a aspectos expresivos del trabajo. No se producen cambios en la "orientación normativa de trabajo como derecho".

### 3.2. Evolución de los índices del significado del trabajo entre T1 y T2.

Entre T1 y T2, se obtienen diferencias significativas sólo en los índices "DEBER" e "INSTRUMENTAL". Veamos con detalle estos resultados.

Por lo que se refiere al índice "DEBER", de T1 a T2 se produce un descenso en el grado de acuerdo de los jóvenes con la orientación normativa de trabajo como deber, o dicho de otra manera, con las creencias acerca de los

deberes que tenemos las personas en el mundo del trabajo por el hecho de vivir en sociedad (ver Figura 5).

Respecto al índice "INSTRUMENTAL", se observa que los jóvenes valoran más los aspectos instrumentales o extrínsecos del trabajo en T2 que en T1, es decir, se ha producido un aumento significativo en la valoración que los jóvenes hacen de los aspectos instrumentales del trabajo (ver Figura 6).

En síntesis, entre T1 y T2 desciende el grado de acuerdo que los jóvenes manifiestan hacia una serie de afirmaciones sobre las obligaciones que como miembros de la sociedad les corresponden en el mundo laboral, y un aumento en la importancia que conceden a los aspectos instrumentales del trabajo. Por el contrario, no se producen cambios en la centralidad del trabajo, ni en el acuerdo que expresan hacia afirmaciones relativas a sus derechos como trabajadores, ni en el valor que conceden a aspectos expresivos del trabajo.

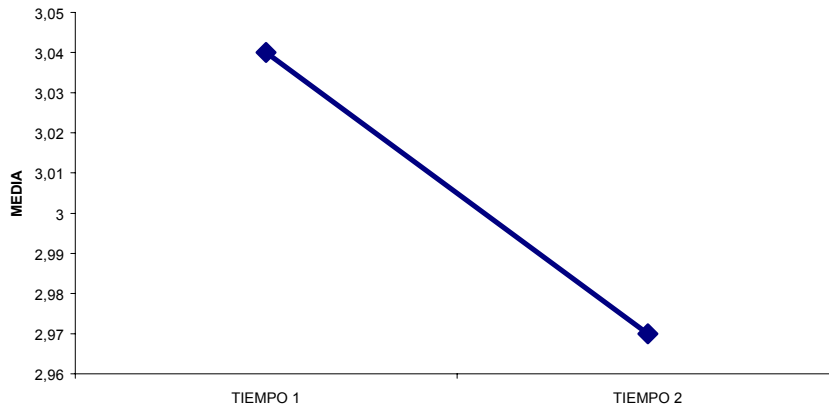


Figura 5: Consideración del trabajo como un DEBER en función del tiempo.

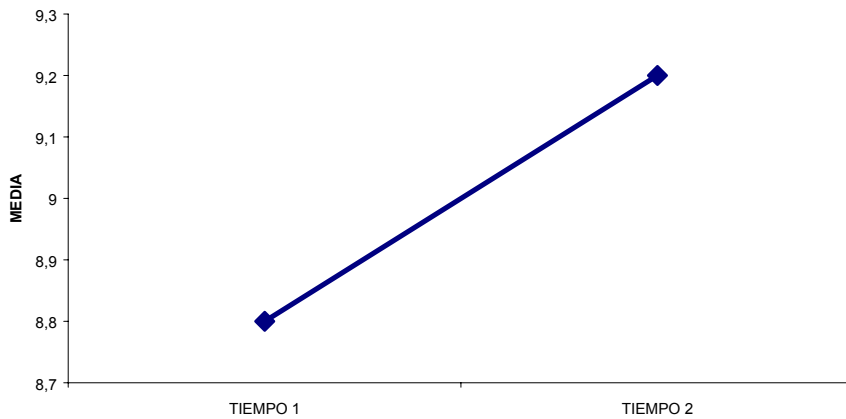


Figura 6: Valoración INSTRUMENTAL del trabajo en función del tiempo.

### 3.3. Evolución de los índices del significado del trabajo entre T2 y T3

Entre T2 y T3, se hallaron cambios significativos sólo en los índices "INSTRUMENTAL" y "EXPRESIVO". Veamos en qué consisten los resultados significativos hallados.

Respecto al índice "INSTRUMENTAL", en la Figura 7 puede contemplarse como de T2

a T3 se produce un aumento en el valor que los jóvenes conceden a los aspectos instrumentales del trabajo.

En cuanto al índice "EXPRESIVO" se hallan diferencias significativas en función del tiempo durante el período de estudio, de manera que de T2 a T3 se produce un aumento en la importancia que los jóvenes conceden a los valores expresivos del trabajo (ver Figura 8).

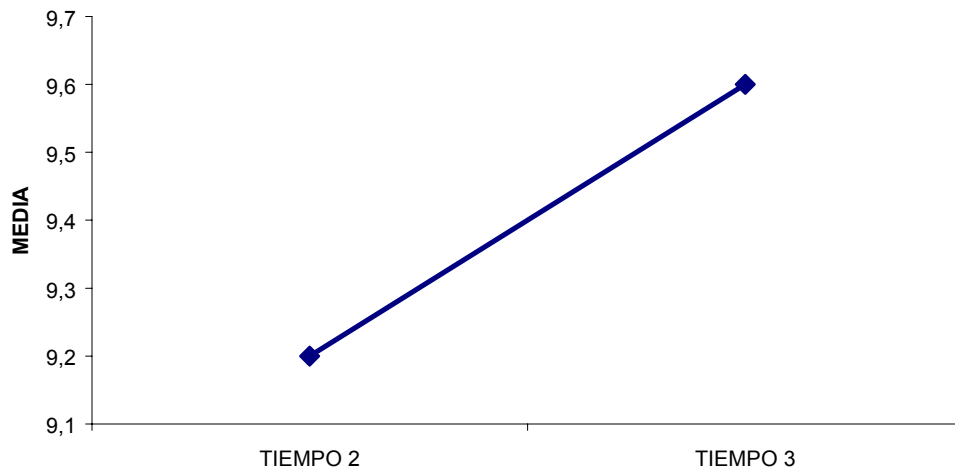


Figura 7: Valoración INSTRUMENTAL del trabajo en función del tiempo.

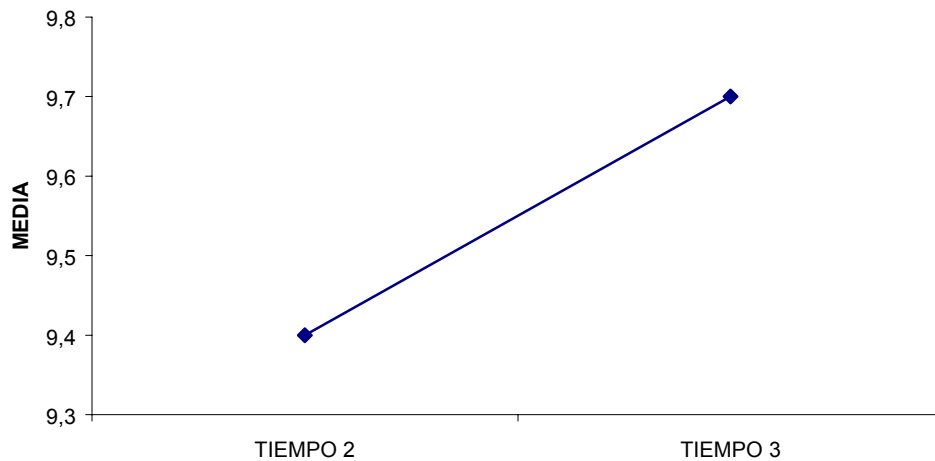


Figura 8: Valoración EXPRESIVA del trabajo en función del tiempo.

En síntesis, entre T2 y T3 no cambia el grado de centralidad del trabajo, ni el acuerdo que los jóvenes manifiestan con las creencias acerca de las obligaciones y derechos que les corresponden como trabajadores, pero aumenta el valor que los jóvenes conceden a los aspectos instrumentales y expresivos del trabajo.

#### 4. Discusión

Tal y como se esperaba, los diferentes índices del significado del trabajo presentan evoluciones muy distintas. Cada índice se ve afectado de manera diferente durante los primeros años de empleo. De hecho, algunos cambian y otros no, pero además el momento del cambio varía

también de unos índices a otros. Sólo un diseño como el planteado, con comparaciones par a par de los tres tiempos de medida permite captar esos cambios.

Este resultado supone un apoyo a la primera hipótesis por la que se esperaba que las diferentes dimensiones del significado del trabajo presentaran grados diferentes de evolución, siendo los valores laborales, la dimensión que mayor variación presenta.

Con anterioridad se ha argumentado que efectivamente es posible que el carácter más general de la centralidad del trabajo y las normas sociales posibiliten su formación antes de que el joven tenga una experiencia directa con una organización laboral. Sin embargo, los valores laborales se desarrollarían fundamentalmente en contacto con el trabajo y están sometidas a una mayor variabilidad situacional. Con esto no estamos afirmando que previo a la entrada al mundo del trabajo, el joven no tenga sus preferencias laborales, sino que éstas se van a ver modificadas en gran medida por la experiencia con la realidad laboral, por el conocimiento a través de la experiencia directa de lo que es y de lo que valen determinados aspectos del trabajo. En el trabajo de Salanova (1991) se obtiene apoyo a esta argumentación. Los resultados de ese trabajo indican que los distintos componentes del significado del trabajo presentan diferentes grados de estabilidad. En línea con las hipótesis que hemos expuesto más arriba, en dicho trabajo, centralidad y normas no cambiaban cuando se comparaban antes y después de incorporarse al mundo laboral, mientras que sí lo hacían los valores laborales, lo que nos reafirma en que los primeros se adquirirían en la fase de socialización anticipatoria, y serían relativamente estables, pero los segundos son relativamente difusos, indiferenciados y poco definidos antes de la entrada al trabajo y se configuran en contacto con éste.

Otro hecho destacable es que no sólo los diferentes índices del significado del trabajo evolucionan en diferente grado, sino que además, el momento del cambio también varía de unos a otros. Cada índice del significado del trabajo ha evolucionado de manera diferente a

lo largo de los primeros años de empleo, lo que nos permite hablar de diferentes patrones de evolución.

Como ya hemos señalado, la "CENTRALIDAD" del trabajo en la vida de los jóvenes va descendiendo a lo largo del tiempo, sin embargo, este descenso no es significativo salvo cuando comparamos T1 con T3. El patrón de evolución experimentado se podría caracterizar como "cambio acumulado", ya que el descenso es progresivo, aunque sólo se hace significativo en T3.

Respecto al índice "DERECHO", se ha visto que no experimenta cambios durante los primeros años de empleo, por lo que se puede denominar este patrón de evolución como "estabilidad" o ausencia de cambio.

En cuanto al índice "DEBER", hemos observado que en T2 se produce un descenso significativo en el grado de acuerdo con este índice, que no va a más en T3. Este patrón de evolución podría denominarse como "cambio inmediato", tras el período de prueba o familiarización en el trabajo.

Por lo que se refiere al índice "INSTRUMENTAL", se observa un aumento en la importancia que los jóvenes conceden al valor instrumental del trabajo, tanto cuando se compara T1 con T2, como cuando se compara T2 con T3, y consiguientemente entre T1 y T3. A partir de este resultado se podría hablar de esta evolución como "cambio continuo", ya que los jóvenes van aumentando el valor que conceden a estos aspectos del trabajo de manera significativa durante todo el período analizado.

Finalmente, respecto al índice "EXPRESIVO", se observa que el valor que los jóvenes conceden a estas facetas del trabajo no cambian de manera significativa entre T1 y T2, pero aumenta en T3, siendo significativo el aumento respecto a T1 y a T2. Este patrón de evolución podría denominarse "cambio diferido".

En síntesis, los distintos índices del significado del trabajo se ven afectados por las experiencias laborales concretas no sólo en distinto grado, sino también en distintos momentos temporales. Así, en T2 se produce un descenso

en el acuerdo que los jóvenes expresan hacia el trabajo como deber, y un aumento en el grado de importancia que los jóvenes conceden a los aspectos instrumentales del trabajo, tendencia esta última que continúa en T3. Sólo en T3, supuestamente con el efecto acumulado de las experiencias de empleo vividas en los años anteriores, se produciría también un descenso en la centralidad del trabajo y en la importancia que conceden a los aspectos expresivos del trabajo.

Además se realizaron hipótesis indicando la dirección de los cambios que preveíamos para cada uno de los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas societales y valores laborales. Veamos el apoyo obtenido para estas hipótesis.

Respecto a la centralidad del trabajo, se produce un descenso en la importancia que el trabajo tiene para los jóvenes de la muestra entre T1 y T3. Este descenso, aunque comienza ya en T2, sólo es estadísticamente significativo cuando comparamos T1 y T3. Este resultado no es consistente con la hipótesis 2 en la que se esperaba que la centralidad del trabajo aumentara a lo largo del tiempo.

Ya se indicó al realizar nuestra hipótesis, que se basaba sobre dos trabajos ((McCloskey y McCain, 1987; Vanderberg y Self, 1993) que presentaban limitaciones para establecer comparaciones con nuestro estudio, ya que por una parte, no utilizan los mismos momentos de medida que en nuestro estudio, y por otra parte, la variable objeto de estudio es el compromiso organizacional que como vimos en el segundo capítulo no es exactamente centralidad del trabajo, por lo que indicábamos que la hipótesis era exploratoria.

Respecto a las normas societales, sólo se encuentra un apoyo parcial para la hipótesis tres. Aunque como se esperaba, se produce un descenso en el grado de acuerdo de los jóvenes con la orientación normativa de trabajo como deber, el índice "DERECHO" ha permanecido constante a lo largo de toda la investigación.

Ya se señaló en el establecimiento de hipótesis que no se había encontrado ningún trabajo que explorara los cambios en las normas so-

cietales del trabajo durante los primeros años de empleo, sino que comparaban el acuerdo con estas creencias antes y después de incorporarse al mundo laboral, con resultados contradictorios. Los resultados de las normas societales tomados globalmente ("DEBER" y "DERECHO") suponen un apoyo a la hipótesis instrumental, aunque el restablecimiento de la igualdad se supone que en este caso se produciría únicamente mediante la disminución de las propias obligaciones, y sin aumentar las de la otra parte.

Por último, en cuanto a los valores laborales, se produce un aumento en el valor que los jóvenes conceden a los aspectos instrumentales o extrínsecos del trabajo entre T1 y T2, entre T2 y T3 y entre T1 y T3. En la misma línea se observa un aumento en el valor que los jóvenes conceden a los aspectos expresivos o intrínsecos del trabajo (entre T2 y T3 y entre T1 y T3). Es decir, que a medida que aumenta el tiempo trabajando, los jóvenes de la muestra conceden mayor importancia a los valores laborales, tanto instrumentales como expresivos. En el caso de los aspectos expresivos, el cambio no es notable hasta T3, lo que indica que este aumento se produce antes en el caso de los valores instrumentales que en el de los expresivos. Estos resultados proporcionan apoyo a la hipótesis 4, por las que se esperaba que se produjeran cambios durante los primeros años de empleo en los valores laborales de los jóvenes, aunque los resultados de los trabajos previos no permitían anticipar cuál sería la dirección de dichos cambios. No obstante, estos resultados son consistentes con otros trabajos sobre valores laborales que muestran que los primeros años de empleo pueden producir cambios importantes en los jóvenes (Nicholson y Arnold, 1991; Schulenberg *et al.*, 1988; West y Nicholson, 1989).

Una hipótesis para la explicación de estos resultados, partiría de la hipótesis instrumental (Robinson *et al.*, 1994), según la cual, en una relación, a medida que pasa el tiempo, cada parte percibe que está cumpliendo con sus obligaciones en mayor medida que la otra, lo que le llevaría a disminuir sus obligaciones y a aumen-

tar las de la otra parte como un medio de restablecer la equidad (Adams, 1965). Desde esta perspectiva se entendería que con el paso del tiempo, los jóvenes valoren más casi todos los aspectos del trabajo, que consideren de mayor importancia las distintas características que pueden enriquecer su trabajo, que consideren en definitiva que la organización debe compensar proporcionando un trabajo del que puedan derivarse tanto recompensas instrumentales como expresivas, un trabajo interesante en sí mismo, pero que permita también la consecución de otros fines ajenos al trabajo. Los valores laborales a partir de los cuales se han formado los índices "INSTRUMENTAL" y "EXPRESIVO" son distintas características que puede tener el trabajo formuladas en términos positivos en cantidad (p. ej. mucha variedad) o calidad (buenas relaciones interpersonales). Son aspectos del trabajo que uno puede valorar en mayor o menor medida, y que podrían actuar como compensaciones cuando uno piensa que está aportando al trabajo más de lo que recibe del mismo. En este sentido es lógico que las personas aumentemos el valor de estos aspectos, cuando percibimos que aportamos más al trabajo que recibimos de éste, dado que obtenerlos en el trabajo sería una manera de restablecer la igualdad. P. ej. si uno piensa que hace mucho más por la empresa que lo que ésta hace por él, seguramente se sentiría compensado si ésta aumentara sus retribuciones, las condiciones de trabajo o el interés del mismo. No obstante, los resultados obtenidos no nos permiten concluir nada al respecto, por lo que futuros trabajos deberían explorar dicha hipótesis.

Existe, no obstante, una segunda hipótesis posible, para explicar la dirección de los resultados en la evolución de los valores laborales. Esta segunda hipótesis guarda relación con el momento en que se hipotetizó que tiene lugar la formación de los valores laborales. Es posible que los valores laborales, sean relativamente simples e indeferenciados, cuando uno comienza a trabajar y que se hagan más complejos al entrar en contacto con la realidad laboral. En un primer momento, la persona puede de-

sear trabajar, encontrar un trabajo y que esto sea lo único que le importe. Una vez encontrado el trabajo, se preocuparía porque este tuviera una serie de características, que harían del mismo un "buen trabajo".

Tomados de manera global, los resultados indican que los primeros años de esa experiencia laboral están afectando negativamente al significado del trabajo de los jóvenes. Concretamente, se produce un descenso en la centralidad del trabajo y en la consideración del trabajo como un deber, y un aumento en el valor que conceden a aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo. Es decir, durante los primeros años de empleo ha disminuido en los jóvenes la importancia que conceden al trabajo en sus vidas, y el grado de acuerdo con toda una serie de obligaciones que perciben que como trabajadores pueden tener en relación al mundo del trabajo. Por el contrario, ha aumentado el valor que conceden a la mayoría de características que puede tener un trabajo, es decir, otorgan más valor a las compensaciones que pueden recibir por realizar un trabajo, seguramente porque han encontrado que este es menos satisfactorio de lo que esperaban, como manera de restablecer la equidad. Para una adecuada comprensión de la evolución concreta que el significado del trabajo está teniendo durante los primeros años de empleo, habría que tomar en consideración las características de los trabajos de dichos jóvenes. Se trata de trabajos infracualificados, en los que los jóvenes perciben que el nivel de habilidades demandado por el puesto es inferior a las habilidades que ellos poseen. En la muestra internacional del proyecto WOSY, más del 70% de jóvenes manifiestan tener habilidades por encima de las que requiere el puesto. En nuestra muestra, las habilidades requeridas por el puesto son sensiblemente inferiores a las que los jóvenes dicen poseer tanto para el grupo de administrativos como para el grupo de trabajadores del metal. Además estas diferencias son especialmente pronunciadas en el grupo de administrativos. Por otra parte, el análisis funcional del puesto de trabajo muestra que se trata de puestos de escasa complejidad.

Concretamente, más del 80% de los puestos de trabajo presentan niveles de complejidad bajos o moderados. Además muchos de estos jóvenes llevan a cabo sus trabajos en condiciones de contratación precarias. Para mayor detalle se pueden consultar los trabajos de Peiró *et al.* (1993) y Prieto, Peiró, Ripoll, Rodríguez, Bravo, Salanova y Hontangas (1994). Con estas características, no es ilógico que los primeros años de empleo produzcan los resultados comentados sobre los distintos componentes del significado del trabajo, básicamente, descenso de la centralidad del trabajo, descenso de la consideración del trabajo como un deber y aumento de valores instrumentales y expresivos.

Recientemente, García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto (1997) han llevado a cabo un estudio sobre la inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana. En este trabajo, con una muestra representativa de la juventud en dicha comunidad, de 1920 jóvenes entre 16 y 30 años, se observa que las condiciones de trabajo de la mayoría de los jóvenes que trabajan son realmente precarias. Contratos pobres (38,2 % de jóvenes sin contrato, 38,9% de jóvenes con contratos temporales), es decir, que 4 de cada cinco jóvenes, estarían en estas condiciones, con una duración media de 153 días de contrato en su primer empleo, con patrones de empleo muy inestables (sólo han trabajado un poco más de una quinta parte del total del tiempo en que estaban dispuestos para ello, uno de cada dos ha trabajado menos de la mitad del tiempo en que ha estado activo, empleos con una duración media de entre 4 y 6 meses), con salarios bajos (la media está por debajo de las 70.000 pesetas en su primer empleo e inferior a las 100.000 en el último). Otro dato destacable de este estudio es la falta de

adecuación entre la persona y el puesto de trabajo, ya que la mayoría de jóvenes se encuentran sobrecualificados para el mismo (56,5%). Estas características del trabajo pueden contribuir a interpretar los cambios en el significado del trabajo ante la experiencia concreta de los primeros años de empleo.

Por último lugar, tomados de manera global estos resultados suponen un apoyo a la tesis interaccionista en la controversia existente respecto a la estabilidad del significado del trabajo. Las experiencias que el joven vive durante sus primeros años de empleo suelen ser impactantes y en este sentido no es de extrañar que se produzcan cambios en la manera de entender el trabajo, pero estos no son de tanta magnitud como para impedirnos afirmar que existe un cierto componente estable en el significado del trabajo de los jóvenes.

En síntesis, el significado del trabajo no es un constructo que se configura durante la infancia y permanece inalterable el resto de la vida. Ciertas experiencias, como la incorporación al mundo laboral (ver Salanova, 1991) o los primeros años de empleo, pueden cambiar dichos significados aunque no todos los componentes del mismo varían en igual grado. Posiblemente, la implicación más relevante de estos resultados es que las organizaciones y la sociedad debe cuidar las características de trabajo que ofrece a los jóvenes, ya que trabajos precarios pueden provocar cambios de orientaciones favorables hacia el trabajo a otras más desfavorables, y también al contrario. Para concretar más estas relaciones, futuros trabajos deberían llevar a cabo estudios causales que analicen el efecto de determinados ambientes organizacionales sobre el significado del trabajo y viceversa.

## 5. Referencias

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Baltes, P.B., Reese, H.W. y Lipschitt, L.P. (1980). Life span development psychology. *Annual Review of Psychology*, 31, 65-110.
- De Graaf, H.D. y De Graaf, P.M. (1988). De Samenhang Tussen leefteijid en postmaterialistische waardenpatronen. *Sociologische Gids*, 35 (6), 397-417.
- Doering, M., Rhodes, S.R. y Schuster, M. (1983). *The ageing worker: research and recommendations*. California: Sage Publications.



- Drenth, P.J.D. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 125-133.
- Feij, J.A., Whitely, W., Peiró, J.M. y Taris, T.W. (1996). The development of career enhancing strategies and content innovation: A longitudinal study of new workers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 231-256.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1997). *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundació Bancaixa.
- Gracia, F.J. (1998). *Evolución del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un estudio longitudinal*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valencia.
- Lindsay, P. y Knox, W.E. (1984). Continuity and change in work values among young adults: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 89, (4), 918-931.
- Luborsky, L. y Schimek, J. (1964). Psychoanalytic theories of therapeutic and developmental changes: implications for assessment. En P. Worchel & D. Byrne (Eds.), *Personal change*. New York: Wiley.
- McCloskey, J.C. y McCain, B.E. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *IMAGE: Journal of Nursing Scholarship*, 19 (1), 20-24.
- Mortimer, J. y Lorence, J. (1979). Work experiences and occupational value socialization: a longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84, 1361-1385.
- MOW-International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Nicholson, N. y Arnold, J. (1991). From expectation to experience: Graduates entering a large corporation. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 413-429.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Bravo, M.J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P. y Salanova, M. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
- Prieto, F., Peiró, J.M., Ripoll, P., Rodríguez, I., Bravo, M.J., Salanova, M. y Hontangas, P.M. (1994). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Nau Llibres: Valencia.
- Robinson, S.L., Kratz, M.S. y Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37 (1), 137-152.
- Roseel, E. (1984). *The impact of recent changes on the work ethics upon organizational life*. Brussels: Vrijeuniversiteit.
- Salanova, M. (1991). *Significado del trabajo en los jóvenes durante el período de transición desde la escuela al mercado laboral*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de Valencia.
- Salanova, M. (1992). *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Valencia.
- Schmitt, M. y Schneider, B. (1983). Current issues in personnel selection. En K.M. Rowland y G.R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 85-125). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schulenberg, J.E., Vondracek, F.W. y Nesselroade, J.R. (1988). Pattern of short-term changes in individuals' work values: P-technique factor analyses of intraindividual variability. *Multivariate Behavioral Research*, 23, 377-395.
- Selva, J. (1988). *Un modelo de socialización laboral para el estudio de la inserción laboral y las transiciones en el sistema educativo*. Valencia: Tesis doctoral.
- Vandenberg, R.J. y Self, R.M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 557-568.
- Van Maanen, J. y Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. En B.M. Staw (Ed.): *Research in organizational behavior*, 1, pp. 209-264. Greenwich, CT: JAI Press.
- West, M.A. y Nicholson, N. (1989). The outcomes of job change. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 335-349.
- WOSY International Research Group (1989a). Socialización laboral del joven. Un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, 39/40, 32-35.
- Wright, J.D. y Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the "job change" hypothesis. *Social Forces*, 55, 1140-1158.
- Yankelovich, D. (1974). *The new morale: a profile of American youth in the 70s*. New York: Wiley.

(Artículo recibido: 20-5-1999, aceptado: 31-7-2001)

