UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

LAS ORIENTACIONES LABORALES EN ESPAÑA Y SUS DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS

Mª Celia Muñoz Goy

Santiago de Compostela, 2005

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

LAS ORIENTACIONES LABORALES EN ESPAÑA Y SUS DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS

Tesis doctoral presentada por Mª Celia Muñoz Goy para la obtención del grado de Doctor en Ciencias Económicas, y dirigida por el Doctor José Luis Veira Veira.

Santiago de Compostela, abril de 2005

Fdo.: Mª Celia Muñoz Goy

Vº Bº del Director

Fdo.: José Luis Veira Veira

Vº Bº del Tutor

Fdo.: José Pérez Vilariño

INDICE

Pág.

1. Introducción 1
2. Marco teórico 6
   2.1. El significado social del trabajo 7
      2.1.1. ¿Puede considerarse el trabajo un valor social? 10
      2.1.2. Conclusiones 18
   2.2. Valores, necesidades y trabajo 20
      2.2.1. La jerarquía de las necesidades de Maslow: los valores como reflejo de las necesidades 20
      2.2.2. Otros enfoques sobre las necesidades: Herzberg y Alderfer 23
      2.2.3. Conclusiones 26
   2.3. La centralidad del trabajo 28
      2.3.1. La centralidad "absoluta" 28
      2.3.2. La centralidad "relativa implícita" 29
      2.3.3. La centralidad "relativa explícita" 30
      2.3.4. Dos perspectivas sobre la evolución de la centralidad del trabajo 31
      2.3.5. El trabajo como vínculo social 37
      2.3.6. Conclusiones 39
   2.4. Aportaciones teórico-empíricas en la investigación de valores y orientaciones hacia el trabajo 41
      2.4.1. Aportaciones de Goldthorpe et al: la orientación instrumental hacia el trabajo 42
         2.4.1.1. La orientación instrumental 42
         2.4.1.2. La orientación burocrática 43
         2.4.1.3. La orientación solidaria 44
         2.4.1.4. El predominio de la orientación instrumental 46
      2.4.2. Cherrington: la ética del trabajo y el cambio generacional 49
         2.4.2.1. El efecto de la edad en los significados del trabajo 55
         2.4.2.2. Explicaciones de las diferencias de valores entre generaciones 57
      2.4.3. M. Rose: el supuesto abandono de la ética del trabajo 61
      2.4.4. Valores expresivos y nuevos valores laborales: Yankelovich 68

Pág.
2.4.4.1. El impacto de los valores expresivos en el ámbito laboral 71
2.4.4.2. Resultados sobre el impacto de los valores expresivos en el ámbito laboral 73
2.4.4.3. Distintas etapas de los nuevos valores expresivos 75
2.4.5. La distinción entre funciones y metas del trabajo del grupo MOW 77
2.4.5.1. Resultados sobre las funciones del trabajo 80
2.4.5.2. Resultados sobre las metas del trabajo 81
2.4.6. Valores laborales y postmaterialismo: Inglehart 87
2.4.7. Modernización y valores del trabajo: el modelo de Zanders 94
2.4.7.1. ¿Hay un cambio de valores laborales? 96
2.4.8. Las recompensas del trabajo y su relación con variables a nivel macro y micro: Russell 100
2.4.9. Valores individuales básicos y valores laborales: Ros, Schwartz y Surkiss 103
2.4.10. Conclusiones 109
2.4.11. Planteamiento de hipótesis 115
3. Metodología 125
3.1. Bases de datos 127
3.2. Variables y recodificaciones 128
3.2.1. Índice intrínseco-extrínseco 128
3.2.2. Nivel de estudios 131
3.2.3. Categoría profesional 131
3.2.4. Nivel de ingresos 133
3.2.5. Edad 134
3.2.6. Índice de materialismo-postmaterialismo 140
3.3. Métodos de análisis 142
3.3.1. Tipos de población: total, activa e inactivos 142
3.3.2. Análisis bivariante 143
3.3.3. Análisis multivariante 146
4. Análisis de datos y resultados 151
4.1. Resultados univariantes 153

Pág.

4.2. Resultados bivariantes 161

4.2.1. Nivel de estudios 162

4.2.1.1. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: población total 162

4.2.1.2. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: población activa 170

4.2.1.3. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 175

4.2.2. Situación laboral 181

4.2.2.1. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: población total 181

4.2.2.2. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: población activa 188

4.2.2.3. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 191

4.2.3. Materialismo-postmaterialismo 196

4.2.3.1. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: población total 196

4.2.3.2. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: población activa 201

4.2.3.3. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 205

4.2.4. Género 211

4.2.4.1. Género e índice intrínseco-extrínseco: población total 211

4.2.4.2. Género e índice intrínseco-extrínseco: población activa 214

4.2.4.3. Género e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 217

4.2.5. Categoría Profesional 220

4.2.5.1. Categoría profesional e índice intrínseco-extrínseco: población total 221

4.2.5.2. Categoría profesional e índice intrínseco-extrínseco: población activa 226

Pág.

4.2.6. Nivel de ingresos familiares 234
4.2.6.1. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: población total 234
4.2.6.2. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: población activa 240
4.2.6.3. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 245
4.2.7. Edad 250
4.2.7.1. Edad e índice intrínseco-extrínseco: población total 253
4.2.7.2. Edad e índice intrínseco-extrínseco: población activa 263
4.2.7.3. Edad e índice intrínseco-extrínseco: inactivos 268
4.3. Un modelo de resumen: análisis multivariante 275
4.3.1. Resultados multivariantes para la población total 278
4.3.2. Resultados multivariantes para la población activa 285
4.3.3. Resultados multivariantes para inactivos 291
5. Conclusiones 296
6. Referencias bibliográficas 314
7. Anexos 327

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo y los valores asociados al mismo han sido temas de estudio a los que se ha concedido gran importancia en el campo de las ciencias sociales. Es lógico que se preste mucha atención a una actividad que ocupa gran parte de la vida de las personas, no sólo en su desempeño efectivo sino también en su preparación y entrenamiento. El trabajo concierne a toda la población, activa o no. Tal vez por esta razón, todas las personas tienen una opinión sobre el tema, sea porque actualmente están ocupadas, lo han estado o esperan estarlo en el futuro. Incluso las personas que nunca han desempeñado actividades remuneradas pueden tener opiniones sobre el trabajo.

Aunque algunos autores afirman que el trabajo es un valor en vías de extinción (Méda, 1998) y que se avecina su fin (Rifkin, 1996), para otros parece más plausible que en realidad estemos ante un proceso de cambio en el ámbito laboral (Harding y Hikspoors, 1995; Zanders, 1994). Los cambios que están afectando al trabajo tienen lugar en un doble plano.

Por una parte, se está alterando la expresión más institucionalizada del trabajo, es decir el contrato laboral. Los contratos se han flexibilizado de modo que ya no abundan las trayectorias vitales vinculadas a un único empleo a tiempo completo y prácticamente de por vida, sino que los empleos se están volviendo más flexibles, a tiempo parcial y sin continuidad asegurada en el tiempo (Alonso, 2000 y 2004).

Por otra parte, es posible que el significado y los valores del trabajo estén modificándose como consecuencia de un proceso más general de cambio de valores (Inglehart, 1991 y 1998; Yankelovich, 1985 y 1994). En consonancia con los valores expresivos o postmodernos, que hacen hincapié en la calidad de vida, algunos autores vaticinan que en el ámbito laboral se dará cada vez más importancia a que el desempeño de un trabajo permita no sólo conseguir unos ingresos sino también acceder a una experiencia laboral enriquecedora, que propicie la autorrealización y el logro personal.

El objetivo de esta investigación se centra en este segundo plano, es decir, en constatar si, en España, los valores del trabajo están cambiando realmente y explorar las relaciones entre estos valores, medidos a través de un índice de orientaciones laborales,

y una serie de variables sociodemográficas, intentando ampliar el conocimiento respecto a otros estudios anteriores.

A continuación se describe el contenido de esta tesis resumiendo, en líneas generales, lo expuesto en cada uno de los capítulos.

En el capítulo segundo se recogen las principales aportaciones teóricas y empíricas que permiten abordar el tema de investigación desde distintas perspectivas y elaborar las hipótesis a contrastar. Este capítulo se divide en tres apartados.

En el apartado sobre *El significado social del trabajo* se analiza brevemente la evolución histórica del mismo y como ha ido cambiando su significado a lo largo del tiempo. También se plantea si el trabajo puede ser considerado o no como un valor o si solamente podemos hablar de valores y actitudes hacia el trabajo.

A continuación, en el apartado sobre *La centralidad del trabajo* se aborda esta cuestión, que se refiere al grado de importancia que se asocia al trabajo. La importancia puede ser analizada desde una perspectiva absoluta, es decir en relación a la evaluación que cada persona hace del papel del trabajo en su vida, o desde una perspectiva relativa, que exige la comparación del grado de importancia del trabajo con el grado de importancia concedido a otras actividades, esferas vitales o valores. La conclusión de muchos de los estudios revisados consiste en afirmar que la centralidad del trabajo está disminuyendo en los países desarrollados.

Posteriormente, en el apartado de *Aportaciones teórico-empíricas en la investigación de valores y orientaciones hacia el trabajo* se ha realizado una revisión de distintos estudios realizados sobre dichos temas, con un doble objetivo. En primer lugar se trata de delimitar los ejes básicos de las orientaciones laborales y, en segundo lugar, se persigue recoger las relaciones de las orientaciones laborales con otras variables, tal como diversos autores han previsto teóricamente o detectado empíricamente. Teniendo en cuenta dichas relaciones se elaboran las hipótesis a contrastar en esta investigación, en las que se proponen asociaciones entre las orientaciones laborales y distintas

variables de tipo sociodemográfico, es decir edad, nivel de estudios, género, nivel de ingresos, situación laboral, categoría profesional y valores a nivel general.

En el capítulo de *Metodología*, se recogen distintos aspectos previos al análisis de datos, tales como la descripción de la base de datos, las variables empleadas y los métodos que se utilizan para contrastar las hipótesis propuestas.

La finalidad del capítulo dedicado al *Análisis de datos y resultados* es comprobar si las hipótesis planteadas se verifican en España en distintos momentos del tiempo y en la misma dirección que en las investigaciones recogidas en la revisión de la literatura. Para ello se analizan de forma pormenorizada las orientaciones laborales en tres encuestas realizadas a lo largo de diecinueve años. Esta información permite observar si se han producido cambios o no y si dichos cambios han sido homogéneos en distintos grupos de población. Por esta razón, al analizar los datos, la muestra se toma como un todo, dando cuenta de la población total y también se analiza de forma diferenciada, según queramos obtener información para la población activa o para los inactivos. Además de presentar un análisis descriptivo de las orientaciones laborales y su relación con las variables propuestas en las hipótesis, se estiman distintos modelos de regresión, basados en diferentes supuestos, para elegir el que resulte más eficiente a la hora de resumir la relación entre las orientaciones laborales y cada una de las variables independientes.

A continuación se elabora un modelo de regresión multivariante que, partiendo de un modelo general, se va simplificando sucesivamente hasta llegar a un modelo final en el que se retiene el mínimo número de variables independientes que tengan un impacto significativo sobre las orientaciones laborales.

Por último, en el capítulo de *Conclusiones* se resumen los principales hallazgos de esta investigación, en relación a las hipótesis planteadas.

En cuanto a las implicaciones prácticas de este trabajo de investigación, cabe destacar que el conocimiento de las actitudes y valores de la población, que en cierta medida podría componer la fuerza productiva de un país, puede dar información relevante a los

directivos, técnicos de recursos humanos, etc. sobre cómo enfocar la motivación y los estilos de liderazgo y de dirección, así como sobre los posibles cambios a introducir en el diseño de los puestos de trabajo.

Antes de finalizar esta introducción deseo agradecer la colaboración de las personas que, de forma más destacada, han participado en la realización de esta tesis. En primer lugar, a mi Director, el Dr. José Luis Veira Veira, que ha contribuido de modo permanente a la elaboración de esta investigación, desde la sugerencia del tema hasta su culminación. Sin su apoyo esta tesis no habría sido posible.

Quiero expresar mi gratitud al Dr. José Ramón Cancelo de la Torre, por su asesoramiento y sugerencias en la fase del análisis estadístico de los datos. Sin su ayuda esta tesis no habría sido igual.

Deseo también manifestar mi agradecimiento a mis compañeros y amigos del Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Universidad de A Coruña y del Departamento de Sociología de la Universidad de Santiago de Compostela, en particular al Dr. José Pérez Vilariño, por su labor como tutor.

Finalmente, quiero dar las gracias a mis padres y a mis amigos -en especial a Ana, Teté, Javier y Loli-, que me han alentado a lo largo de todo este proceso.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. El significado social del trabajo

En las sociedades actuales, el trabajo es una actividad muy importante. Sin embargo, a lo largo de la historia de la humanidad el trabajo ha tenido diferentes significados y ha ocupado distintas posiciones valorativas en la cultura de las sociedades.

En las sociedades primitivas el trabajo no existía como actividad específica y diferenciada de otras actividades. Si bien se desempeñaban tareas para asegurar la subsistencia, dichas tareas no se llevaban a cabo de modo individual y se regían por preceptos sagrados y sociales. No se perseguía el enriquecimiento en unas sociedades en las que las necesidades naturales eran limitadas, donde no existía el intercambio económico. No se puede encontrar en las culturas preeconómicas una idea del trabajo comparable a la de las sociedades actuales (Méda, 1998: 28-32).

El trabajo en las culturas clásicas, helénica y romana, abarcaba una serie de actividades desempeñadas fundamentalmente por los esclavos. El trabajo, para el que no existía una palabra equivalente a la noción actual, se identificaba con tareas degradantes y despreciables. Las actividades relacionadas con la guerra, las artes, especialmente la arquitectura y la escultura, e incluso con la organización del comercio a gran escala se tenían por ocupaciones honorables, dotadas de un valor social ampliamente reconocido. Incluso los oficios especializados eran vistos de un modo condescendiente. Pero el trabajo de los esclavos equivalía a una maldición (Rose, 1985; Méda, 1998, Naredo, 2002).

En la tradición judeo-cristiana, el trabajo se consideraba como un castigo divino derivado del pecado original. La sentencia bíblica “ganarás el pan con el sudor de tu frente” es la expresión más clara del trabajo como penitencia, por lo que el hecho de trabajar constituía un paso doloroso en el camino de la redención. En la Europa medieval, de acuerdo con la jerarquía de ocupaciones de Santo Tomás de Aquino, el sacerdocio y otras tareas sagradas ocupaban las posiciones más elevadas, mientras que los tenderos y mercaderes se situaban por debajo de los granjeros, agricultores e incluso los artesanos, puesto que la producción para el uso se estimaba como inherentemente

meritoria, mientras que los trabajos en los que se practicaba la usura se tenían por sospechosos, llegando a ser proscritos en ciertos lugares (Rose, 1985: 28; Pérez Adán, 1997: 65).

Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el desarrollo posterior del capitalismo surge una nueva interpretación del trabajo en clave positiva. El trabajo es considerado por la *ética* protestante como una obligación moral. El tiempo de ocio debía ser dedicado a la oración o al simple descanso para reponer fuerzas. En la escuela los niños aprendían que la diversión puede ser fuente de pecado y que el tiempo libre pertenece al Creador y en consecuencia todo lo que no sea tiempo de trabajo debe ser tiempo de oración. Sin embargo, no hay que olvidar, como señala Bernstein (1997: 235) que en los orígenes de la ética protestante, tanto en las enseñanzas de Lutero como en las de Calvino, el trabajo duro era apreciado sólo en el contexto de la llamada divina, como vocación y medio de glorificación a Dios, pero no como vía para obtener ganancias personales. Según Bernstein será posteriormente cuando entre los congregacionalistas, los quakeros y anglicanos se comienza a alabar la diligencia provechosa y a alentar al trabajo duro como un medio para el progreso personal y el ascenso social.

Las ideas basadas en la ética protestante junto con las ideas del utilitarismo liberal consiguieron que el trabajo y la economía pasaran a jugar un papel predominante en la vida de las personas y en la organización social, creando la necesidad de contar con un trabajo que cambia de significado respecto a etapas anteriores a la vez que adquiere la característica de empleo *remunerado*, quedando por tanto sujeto a las fuerzas del mercado (Ayllón Trujillo, *et al.*, 2002).

También el marxismo, como la ideología más genuina surgida del industrialismo[1], atribuyó al trabajo un significado positivo, construyendo una *ética* secularizada del trabajo, orientada a demostrar la superioridad del sistema productivo socialista.

[1] Lionel Tiger señala que, en general, no existen sistemas éticos producidos bajo la óptica industrial; siendo, quizás, el marxismo la única excepción (Tiger, 1993: 321).

Ambas ideologías –la calvinista y la marxista-, aunque por distintas razones, coincidieron en situar el trabajo en el centro de la vida social (Magun y Yanowitch, 1998). El *productivismo* configuró el sistema de valores laborales de estas sociedades. El mensaje del *productivismo* ha sido claro: solamente con el trabajo se puede conseguir el éxito personal y el bienestar social.

Sin embargo, este intento de dar un significado positivo al trabajo tiene su contrapartida en un proceso de destrucción de los valores tradicionales relacionados con el trabajo, que cambió fundamentalmente el significado del mismo. Como señala Barry Schwart (1993: 157-160), dicho cambio fue provocado por las condiciones del trabajo en la fábrica y por la implantación y extensión de las prácticas del *management*. Estas prácticas se centran en la separación de medios y fines en el desempeño del trabajo que en otro tiempo pudieron estar conectados. El concepto de trabajo remunerado supuso probablemente la destrucción del trabajo como un fin en sí mismo, comenzando así la erosión de la obligación moral de trabajar. Precisamente, con la Revolución Industrial el trabajo, como empleo generalizado, "se hace objeto de valoración precisa a través del salario que se percibe" (Lucas Marín y García Ruiz, 2002: 402).

Finalmente, el *productivismo* trajo consigo consecuencias no previstas. La nueva organización social del trabajo y el incremento de la eficacia resolvieron el problema de la producción, pero no así el de cómo vender lo producido. En la nueva sociedad de consumo los individuos ya no son sólo trabajadores sino que también han de ser *consumidores*, para lo que necesitarán dinero y tiempo libre.

En la sociedad de consumo el trabajo seguirá siendo una esfera muy importante de la vida de las personas, junto con la familia y la amistad. Pero ello no significa que el trabajo suscite necesariamente un compromiso moral, sino que puede considerarse como un medio a través del cual se accede a los bienes y servicios que ofrece la sociedad de consumo. De este modo comenzará el declive de la *ética calvinista* y en general de la *ética del productivismo* (Inglehart, 1991, Ester, Halman y de Moor, 1994).

En las sociedades desarrolladas, el concepto de trabajo ha sido confinado al ámbito del mercado laboral. Podría discutirse si existen otro tipo de actividades que debieran considerarse como trabajo. Tal es el caso del trabajo voluntario, el trabajo doméstico o, incluso, las aficiones. Sin embargo, tanto en el lenguaje coloquial como en la bibliografía de las ciencias sociales, los términos trabajo y empleo a menudo se utilizan indistintamente (Jahoda, 1987: 25) y, por esta razón hemos optado por mantener la definición de trabajo como la actividad que se realiza en el ámbito del mercado laboral.

Pero aunque el trabajo/empleo haya pasado de ser un fin a un medio para el consumo, no ha perdido del todo su importancia social debido a las relevantes funciones que se le asignan (Harding y Hikspoors: 1995: 442): la función de intercambio, en el sentido de que cada persona recibe un tipo de compensación por el servicio o tarea que desempeña; la función de interacción social, puesto que el trabajo favorece el contacto con otras personas; la función de status, pues el trabajo proporciona un status y rango en la sociedad, dependiendo del tipo y nivel del trabajo desempeñado; y la función de significado personal, porque el trabajo ofrece una fuente potencial de identidad, autoestima y autorrealización.

2.1.1. ¿Puede considerarse el trabajo un valor social?

El concepto de valor se aborda de forma diferente según los campos científicos y aun dentro de cada disciplina no existe una única definición comúnmente aceptada (Williams, 1979; Dawis, 1990; Barker, Halman y Vloet, 1992; Halman y de Moor, 1994; Hechter, 1994; Van Deth y Scarbrough, 1995; Dose, 1997).

En el ámbito de la filosofía, la moral y la estética, el término valor tiene connotaciones normativas, en el sentido de que los valores son criterios que sirven para diferenciar entre lo bueno y lo malo, lo bonito y lo feo, lo correcto y lo erróneo (Halman y de Moor, 1994: 21). Como señala Elzo (2002: 820), este tipo de definiciones de valores puede resultar muy abstracto, pero deja de serlo cuando se aplica al contenido de las actitudes individuales y a la conducta de los individuos que interactúan en una sociedad determinada.

En las ciencias sociales y del comportamiento, el término valor ha sido empleado de distintos modos para referirse a intereses, placeres, gustos, preferencias, deberes, obligaciones morales, deseos, metas, necesidades, aversiones y atracciones, así como a otras muchas facetas de las orientaciones selectivas (Dawis, 1990; Dose, 1997; Williams, 1979).

Una de las definiciones clásicas de los valores en las ciencias del comportamiento es la de Rokeach, que sostiene que son "creencias relativamente duraderas de que un modo específico de conducta o un estado final de existencia es personal o socialmente preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto. Un sistema de valores es una organización duradera de creencias concernientes a los modos de conducta o estados finales preferibles en un continuo de importancia relativa." (Rokeach, 1973: 5).

Por tanto, en primer lugar los valores son creencias. El hecho de que los valores sean duraderos hace posible la continuidad tanto de la personalidad humana como de la sociedad, pero los valores no son inalterables en el tiempo, pues ello imposibilitaría tanto el cambio social como el individual.

Los valores, al igual que las creencias, tienen componentes cognitivos, afectivos y de comportamiento. El componente cognitivo significa que cuando una persona tiene determinados valores sabe cuales son los estados finales o los modos de comportamiento correctos, por los que luchar. El componente afectivo de un valor supone la existencia de sentimientos de aprobación hacia los que se muestran a favor de ese valor y sentimientos de desaprobación hacia los que están en contra. Por último, el componente de comportamiento quiere decir que un valor, cuando está activado, es una variable interviniente que conduce a la acción.

Los valores de una persona pueden ser consciente o inconscientemente sostenidos y sólo pueden ser inferidos de lo que una persona dice o hace (Rokeach, 1986: 124). Los valores son ideales abstractos, positivos o negativos, no vinculados a un objeto o situación específica.

Rokeach establece una distinción entre valores instrumentales y valores terminales. Los valores instrumentales se refieren a los modos de conducta ideales como, por ejemplo, la búsqueda de la verdad y la belleza, el ser limpio y ordenado, comportarse con sinceridad, justicia, razón, compasión, humildad, respeto, honor y lealtad. Los valores terminales se refieren a las metas ideales o los estados finales de existencia como la seguridad, la felicidad, la libertad, la igualdad, el éxtasis, la fama, el poder y los estados de gracia y salvación.

Entre ambos tipos de valores existe una relación funcional, en el sentido de que los valores concernientes a los modos de conducta son instrumentales para alcanzar los valores concernientes a los estados finales. Dicha instrumentalidad no tiene porqué ser percibida conscientemente, ni tiene que haber una relación biunívoca entre valores terminales e instrumentales: un modo de comportamiento puede ser instrumental para la consecución de varios valores terminales, mientras que varios modos de conducta pueden ser instrumentales para un solo valor terminal.

Una posible división de los valores terminales distinguiría entre valores personales[2] y valores sociales, dependiendo de si se centran en el individuo -por ejemplo la salvación o la paz de espíritu- o en la sociedad -por ejemplo la paz mundial o la fraternidad-, es decir que sean de tipo intrapersonal o interpersonal.

A su vez también los valores instrumentales pueden dividirse en valores de competencia y valores morales, dependiendo de si se trata de modos de conducta intrapersonales -comportarse de modo lógico o inteligente- o interpersonales -comportarse de modo honesto o responsable-.

Los valores, según Rokeach pueden distinguirse de otros conceptos relacionados como las actitudes, las normas sociales y las necesidades.

[2] El hecho de que los valores terminales centrados en el individuo sean denominados por Rokeach "valores personales" no implica que no puedan ser ampliamente compartidos, o considerados como deseables, por la mayor parte de un grupo o sociedad. Aquí resulta clarificador el comentario de Miguel Beltrán (1998) en su definición de valores, cuando señala que los valores pueden estudiarse desde el punto de vista psicológico, pues en último extremo sus portadores son los individuos, pero desde el punto de vista de la sociología lo que interesa es que los valores sean compartidos por más o menos gente.

Tanto los valores como las actitudes implican la existencia de una predisposición a comportarse de un modo determinado, pero mientras que un valor es una creencia única, una actitud consiste en la organización de varias creencias, centrada en un objeto único o en una situación concreta. Los valores ocupan una posición más central que las actitudes en el sistema cognitivo y la personalidad. Los valores son más básicos que las actitudes y a menudo subyacentes a éstas (Rokeach, 1968: 124). Sin embargo, aunque Rokeach sostiene que existe una clara diferencia entre valores y actitudes, otros autores tienden a equiparar estos dos conceptos. Esta es la postura de Eagly y Chaiken (1993: 1-5) que consideran que las actitudes son estados internos de las personas que se expresan evaluando una entidad entre los extremos a favor o en contra, y que cuando se refieren a metas relativamente abstractas, como la igualdad, la libertad o la salvación, se pueden denominar valores.

Los valores y las normas sociales difieren en tres aspectos. En primer lugar, un valor se puede referir tanto a un modo de comportamiento como a un estado final de existencia, mientras que una norma social sólo se refiere a un modo de comportamiento. En segundo lugar, el valor transciende de situaciones específicas mientras que una norma social es un mandato sobre un tipo de comportamiento en una situación específica. Por último, los valores son sostenidos internamente por las personas -aunque puedan ser compartidos por grupos o sociedades enteras-, mientras que las normas sociales son externas a las personas.

Si bien Rokeach admite que hay autores -entre los que se encuentra Maslow- que ven los valores y las necesidades como equivalentes, señala que los valores son la representación cognitiva no sólo de las necesidades individuales sino también de las demandas sociales e institucionales. Por lo tanto los valores son el resultado conjunto de fuerzas sociales y psíquicas actuando sobre el individuo: sociológicas porque la sociedad y sus instituciones socializan a las personas para el bien común por medio de las concepciones compartidas de lo deseable y psicológicas porque las motivaciones individuales requieren ser expresadas y justificadas en términos socialmente deseables.

La representación cognitiva de las necesidades como valores sirve tanto a las demandas individuales como a las sociales (Rokeach, 1973: 19).

Otra definición clásica de valores es la que proponen Clyde Kluckhohn *et al*. (1968). Según estos autores: "un valor es una concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de acción accesibles." (Kluckhohn *et al*. 1968: 443).

Al igual que en la concepción de Rokeach, se apunta aquí el hecho de que los valores son ideas, concepciones o construcciones lógicas que influyen en el comportamiento, a través de la selección de modos, medios y fines. Pero esta definición presenta una diferencia respecto a la de Rokeach, pues incluye la característica de que los valores son concepciones de lo "deseable". Los valores no son solamente preferencias, sino que, para que tales preferencias puedan ser consideradas como valores, han de incluir un sentimiento de justificación, ya sea por razonamiento, desde un punto de vista "moral", o por juicios estéticos. Un valor no es únicamente lo deseado, es lo que un actor o un grupo de actores desean y creen que **deberían** desear para sí mismos o para la colectividad (Kluckhohn *et al*. 1968: 444). Si un modo, medio o fin es deseado pero no deseable resultará incompatible con la personalidad, con la cultura o con la sociedad.

En este punto, cabe mencionar la distinción que Hofstede establece entre lo deseado y lo deseable. Para este autor, los valores, que componen el núcleo de la cultura, "son tendencias amplias a preferir ciertos estados de las cosas a otros" (Hofstede, 1999: 39). Pero al interpretar las afirmaciones que hacen las personas sobre los valores es importante distinguir entre lo *deseable*, es decir, cómo piensan las personas que debería ser el mundo, y lo *deseado*, o lo que las personas quieren para ellas mismas. Lo deseable se refiere al conjunto de la gente, en general, y suele expresarse en términos de lo que es correcto o incorrecto, o aquello con lo que se está de acuerdo o en desacuerdo. Por el contrario, lo deseado se corresponde con lo que cada una de las personas expresa acerca de lo que considera importante. Así, "lo que diferencia lo deseable y lo deseado es la índole de las normas involucradas. Las normas son los criterios para los valores

que existen dentro de un grupo o categoría de personas. En el caso de lo deseable, la norma es absoluta y se refiere a lo éticamente correcto. En el caso de lo deseado, la norma es estadística: indica las preferencias que realmente manifestó la mayoría." (Hofstede, 1999: 41).

Los valores, de hecho, funcionan como limitadores de los impulsos. Según Kluckhohn *et al*. (1968: 447-448) los valores influyen sobre la conducta selectiva, pues es preciso que la satisfacción de los impulsos no entre en conflicto con el conjunto de metas permanentes, jerárquicamente dispuestas, sobre los requerimientos de la personalidad y del sistema sociocultural. "La influencia del valor sobre la conducta selectiva está siempre relacionada con las incompatibilidades y consecuencias, entre las cuales están aquellas que persiguen el rechazo de las otras conductas posibles. (...) La vida social y el vivir en un mundo social requieren tanto la existencia de normas "dentro" del individuo, como también de normas generalmente aceptadas por los individuos que viven y trabajan juntos." (Kluckhohn *et al*., 1968: 448).

Según Kluckhohn *et al.* (1968: 463-471), los valores pueden clasificarse respecto a varias dimensiones -modalidad, contenido, propósito, generalidad, intensidad, explicitud, alcance y organización-, de entre las que cabe destacar la dimensión de propósito, que utiliza una terminología semejante a la empleada por Rokeach, en su distinción de valores instrumentales y terminales, aunque con significado diferente.

Así, la dimensión de propósito distingue entre los valores de *modo* -también denominados valores expresivos-, los valores *instrumentales* y los valores *metas*. Los primeros, valores modo, se refieren al estilo o manera en que ha de hacerse un objeto o llevar a cabo una acción, que coincidirían, en parte, con los valores instrumentales de Rokeach, en tanto que son modos de comportamiento. Los valores instrumentales son los que los actores y los grupos consideran como medios para alcanzar unos fines, y, por tanto, también podrían asimilarse a los valores instrumentales de Rokeach. Los valores metas son los fines u objetivos últimos, por lo que tienen un significado semejante a los valores terminales de Rokeach. Entre los valores instrumentales y los valores metas

existe una relación de interdependencia, tanto para Kluckhohn *et al.* como para Rokeach.

Más recientemente, los valores han sido definidos por Hechter como "criterios internos de evaluación relativamente estables y duraderos." (Hechter, 1993: 3). Este autor también distingue los valores de otros conceptos como las preferencias (o actitudes) y las normas. Al igual que los valores, las preferencias (o las actitudes) son internas; pero, a diferencia de los valores, las preferencias son lábiles (inestables) más que duraderas y particulares más que generales. Por otra parte, las normas son, como los valores, criterios de evaluación generales y duraderos, pero, a diferencia de los valores, son externas a los actores y requieren ser sancionadas para ser eficaces. Quizás el modo más sencillo y directo de pensar sobre los valores sea que se trata de razones *ex-ante* para tomar un curso de acción determinado (Hechter, 1994). Por lo tanto, este autor presenta una clara vinculación entre la acción y los valores. Para él, de hecho, los valores pueden ser empleados como variables independientes en la explicación de la acción.

Hechter establece una diferencia entre valores instrumentales y valores inmanentes. Los primeros son aquellos que llevan a obtener recursos intercambiables (principalmente riqueza, pero quizá también poder y prestigio) que pueden ser utilizados para conseguir un amplio rango de bienes. Por otra parte, los valores inmanentes son aquellos que llevan a la consecución de fines que son valorados en sí mismos, más que por su valor de cambio.[3] Otro modo de expresar esta diferencia sería entender que los valores instrumentales se orientan hacia los medios, mientras que los inmanentes se orientan a los fines. Los valores instrumentales son considerados como universales, pero la distribución de los valores inmanentes, por el contrario, es probablemente idiosincrásica, puesto que cada persona atribuye valor de uso a muy diversas entidades.

No existe siempre la posibilidad de satisfacer los valores inmanentes logrando recursos instrumentales. Cuando una acción instrumental compite con la que requerirían los valores inmanentes el actor debe elegir entre dos posibles líneas de acción. En aquellos casos en los que no es posible sustituir valores instrumentales por inmanentes, no se

[3] En este punto se está haciendo referencia a la distinción entre valor de uso y valor de cambio, que se remonta a Aristóteles y, en el campo de la sociología, a Marx y a Weber.

puede mantener el supuesto de que las personas siempre intentarán maximizar los fines instrumentales. Cuanto más importantes sean los valores inmanentes en tales situaciones, mayor divergencia se dará entre el comportamiento elegido y el que predeciría la teoría de la racionalidad instrumental. En algunos casos no se puede realizar la sustitución de bienes instrumentales por valores inmanentes puesto que existen restricciones de tiempo -no se pueden hacer dos cosas al mismo tiempo- y de espacio -no se puede estar a un tiempo en dos lugares-, así como por los posibles conflictos de roles. Por ejemplo, un trabajador que da un elevado valor al tiempo que pasa con su familia puede verse forzado a elegir y, en algunos casos, no se dedicará a maximizar su salario, puesto que ambas actividades, familia y trabajo, consumen parte de su tiempo y son mutuamente excluyentes.

A pesar de que existen diferencias en las definiciones y, sobre todo, en las clasificaciones de valores que ofrecen los distintos autores, existe una coincidencia general en cuanto a una serie de características que recogen Halman y de Moor (1994: 22) y Smith y Schwart (1997: 80), en el sentido de que el hecho de mantener unos valores determinados implica una disposición a comportarse de una manera determinada: los valores actúan como estándares para guiar la selección del comportamiento. También es general el consenso sobre que los valores son creencias, concepciones o criterios en un sentido amplio, que definen los medios o fines hacia los que dirigir la acción. Los valores trascienden las situaciones y las acciones específicas y están ordenados de acuerdo con su importancia relativa.

2.1.2. Conclusiones

Partiendo de las definiciones que se han comentado más arriba, en principio cabría concluir que el trabajo no puede considerarse un valor, puesto que no se trata de una creencia sobre modos de conducta o estados finales, ni se trata de un criterio de evaluación, ni de una concepción de lo deseable. Desde este punto de vista, el trabajo podría considerarse como un **ámbito valorativo**, en el sentido de que algunos valores, creencias y actitudes pueden referirse al trabajo.

Sin embargo, muchos autores se refieren al trabajo como un valor. En estos casos es posible que se esté empleando una visión mucho más flexible del concepto de valor. Como señala González Blasco, "en sociología cuando hablamos de valores en realidad no nos estamos refiriendo a los valores en sentido absoluto, sino más bien a los valores relativos" (1994: 40), por tanto en lugar de captar lo deseable nos movemos en la esfera de lo deseado y "medimos en gran parte preferencias entre opciones vitales muy condicionadas por el contexto externo" (*Op. cit.*: 41). Así, según este autor, en sociología cuando decimos que estudiamos valores más bien estamos analizamos opciones preferenciales.

Quizá la forma de solucionar esta disyuntiva sobre si el trabajo puede o no ser considerado como un valor social sea recurriendo a la distinción entre valores-objeto y valores-criterio que utiliza Jacques Antoine (1996). Los valores-objeto se refieren a aquellas entidades que pueden ser consideradas como poseedoras de valor. Entre los valores-objeto se pueden incluir instituciones, como la familia; símbolos, como la bandera; o algunas ideas, como por ejemplo la patria. Por otra parte, los valores-criterio engloban las virtudes o cualidades, tanto individuales como colectivas, como por ejemplo la bondad, la libertad o la igualdad, o se refieren a entidades absolutas o universales, como la belleza o la verdad, que permiten establecer juicios de valor. El concepto de valores-criterio se corresponde con las definiciones de valor que se han recogido más arriba. Puesto que el trabajo remunerado es una institución típica de la modernidad (plasmada en el contrato laboral), puede ser considerado como un valor-objeto.

Por último, es preciso mencionar que en la investigación empírica en ciencias sociales, cuando se abordan los estudios sobre valores no siempre se distingue entre valores-objeto y valores-criterio. Es más, en muchos casos las preguntas de los cuestionarios se refieren a actitudes y preferencias, de las que se pueden inferir valores o dimensiones valorativas. En consecuencia, cuando nos referimos al trabajo, el término valor se puede emplear con una doble perspectiva: por una parte, el trabajo, como institución social, puede ser calificado de valor-objeto y, por otra, se pueden abordar los valores del trabajo como el resultado de las valoraciones de los distintos aspectos referidos al mismo. Así, cuando nos referimos al trabajo como algo "muy importante en nuestras vidas" estamos adoptando la perspectiva del trabajo como valor-objeto, mientras que cuando analizamos las actitudes y orientaciones hacia el trabajo éste se entiende como un ámbito valorativo, en el que se pueden expresar preferencias y evaluaciones sobre sus recompensas y características.

2.2. Valores, necesidades y trabajo

2.2.1. La jerarquía de las necesidades de Maslow: los valores como reflejo de las necesidades

Para algunos autores, entre los que destaca Abraham Maslow, el concepto de valor se vincula al de necesidad: es característico de los seres humanos estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida. “El ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando éste se satisface otro nuevo aparece en primer plano, y así sucesivamente.” (Maslow, 1991: 9).

Las necesidades descritas por Maslow se entienden como valores en tanto que presentan una característica esencial que consiste en que orientan la conducta. Aunque como se ha mencionado más arriba, no existe un acuerdo sobre la equiparación entre valores y necesidades, tal vez dicha ausencia de acuerdo se deba en gran parte a los distintos modos de entender las necesidades que, en general, se refieren a la carencia de aquello necesario para el mantenimiento de la vida y, por tanto, se vinculan a la mera supervivencia física.

A diferencia de esa visión general, en su jerarquía de necesidades, Maslow (1954) señala que existen cinco grupos de necesidades, que tienden a organizarse de modo secuencial y que determinan el comportamiento de los individuos, pero que no se circunscriben únicamente al terreno de la supervivencia física. De hecho, como señalan Garzón Pérez y Garcés Ferrer (1989: 393), la distinción entre valores y necesidades resulta complicada cuando se tiene en cuenta, que no sólo existen necesidades primarias sino también necesidades secundarias, que son las que realmente se pueden confundir con los valores.

Dentro de las necesidades primarias en la clasificación de Maslow, el primer grupo es el de necesidades fisiológicas. Este es el más poderoso, esto es, que en una situación muy extrema en la que el ser humano careciese de todo en la vida, es muy probable que su

mayor motivación fueran las necesidades fisiológicas. “Una persona que carece de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente sentirá con más fuerza el hambre de comida que de cualquier otra cosa.” (Maslow, 1991: 23). Cuando no se ha satisfecho ninguna necesidad, el organismo está dominado por las necesidades fisiológicas, de modo que se desplazan o consideran inapreciables las restantes necesidades.

Una vez que las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas aparecerán paulatinamente las necesidades de seguridad, que incluyen la seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de estructura, de orden, de ley y de límites, etc. En otras palabras, es una necesidad de auto conservación y supervivencia. Además del aquí y ahora hay una preocupación por asegurar el futuro.

Si las necesidades fisiológicas y de seguridad están satisfechas, surgen las necesidades pertenecientes al tercer nivel, de amor, afecto y sentido de pertenencia, es decir, las necesidades sociales o de afiliación. Puesto que las personas son seres sociales, tienen una necesidad de pertenecer y ser aceptadas por varios grupos.

Cuando las personas satisfacen su necesidad de pertenencia, generalmente quieren ser algo más que un miembro “corriente” del grupo. Sienten entonces la necesidad de estima, que conlleva tanto el deseo del propio respeto y autoestima, como la estima de los otros. La satisfacción de las necesidades de estima produce sentimientos de confianza en uno mismo, prestigio, poder y control.

Por último, aparecen las necesidades de autorrealización, es decir el deseo de las personas de hacer realidad lo que son en potencia, de llegar a ser lo que son capaces de ser. Este es el grupo de necesidades que resulta más difícil de abordar puesto que cada persona lo satisface de distintos modos. La satisfacción de las necesidades de autorrealización suele asociarse, sobre todo en el ámbito profesional, con sentimientos de competencia y logro.

De modo esquemático, en la tabla 2.1 se resumen los cinco niveles de necesidad y los factores generales con los que se asocian, así como los factores específicos aplicados al mundo laboral.

Tabla 2.1. Relación entre la jerarquía de necesidades de Maslow y los factores específicos en el ámbito organizativo

NIVELES DE NECESIDAD	FACTORES GENERALES	FACTORES ORGANIZATIVOS ESPECÍFICOS
Autorrealización	Desarrollo Logro Progreso	1. Tarea estimulante o exigente 2. Creatividad 3. Progreso o avance en la organización 4. Logro en el trabajo 5. Desarrollo de las habilidades
Ego, status y estima	Reconocimiento Status Autoestima Amor propio	1. Título o posición del puesto 2. Incrementos del salario por mérito 3. Reconocimiento por parte de compañeros y/o superiores 4. El trabajo en sí mismo 5. Responsabilidad
Social	Compañerismo Afecto Amistad	1. Calidad de la supervisión 2. Grupo de trabajo formal (compatible) 3. Grupo de trabajo informal: amistades profesionales
Seguridad	Seguridad Estabilidad Protección	1. Condiciones de trabajo seguras 2. Ventajas complementarias: Planes de pensiones, seguros, etc. 3. Incrementos salariales generales 4. Estabilidad laboral
Fisiológico	Aire Alimento Cobijo Sexo	1. Calefacción y aire acondicionado 2. Salario base 3. Cafetería 4. Condiciones laborales como vacaciones, periodos de descanso, etc.

Fuente: Gutknecht y Miller, 1986: 111.

Como recoge Garmendia (1993: 114) la mayoría de las críticas al contenido de la jerarquía de las necesidades se basan en que no se puede asumir la validez universal de la jerarquía y el ordenamiento estricto de los distintos niveles. Sin embargo, el propio Maslow (1991: 38-40) ya señalaba que existen excepciones a la jerarquía pero, aunque no siempre se produzca la sucesión de necesidades exactamente en el orden propuesto, sí parece claro que existe una diferenciación en dos grandes grupos, como se resume en la tabla 2.2: el primer bloque englobaría las necesidades fisiológicas y de seguridad y el segundo las correspondientes a los tres escalones restantes, de modo que es difícil sentir la motivación del segundo grupo de necesidades sin haber satisfecho hasta un punto razonable el primer grupo[4]. Todas las necesidades son consideradas básicas por Maslow, pero para establecer la diferencia entre los dos grandes grupos, algunos autores denominan al primer bloque necesidades fisiológicas o "primarias" y al segundo necesidades psicológicas y sociales o "secundarias".

Tabla 2.2. Agrupación de las necesidades básicas

<table>
<tr><td>Necesidades sociales</td><td>Necesidades de estima</td><td>Necesidades de autorrealización</td></tr>
<tr><td colspan="3">Necesidades fisiológicas y de seguridad</td></tr>
</table>

Fuente: Claver Cortés, Gascó Gascó y Llopis Taverner, 1996: 310

2.2.2. Otros enfoques sobre las necesidades: Herzberg y Alderfer

La jerarquía de las necesidades de Maslow ha sido aplicada en distintos ámbitos entre los que destaca el campo de la motivación, en el que se han desarrollado otras teorías como la de los dos factores de Herzberg y la teoría ERG de Alderfer que, partiendo de la jerarquía de necesidades de Maslow, reorganizan las necesidades de modos diferentes.

[4] Aun en esta división en dos grandes grupos Maslow señala que pueden existir excepciones, de modo que se antepongan necesidades del segundo grupo a las del primero, lo que puede suceder cuando se tienen en cuenta, por ejemplo, ideales superiores, como es el caso de los mártires (Maslow, 1991: 40).

La teoría de los dos factores de Herzberg (1966), que se desarrolló después de un trabajo empírico recogiendo información por medio de entrevistas a trabajadores, se basa en la existencia de dos categorías diferentes de necesidades, que afectan de modo distinto al comportamiento.

Por una parte, las *necesidades de higiene o mantenimiento* hacen referencia a que los seres humanos procuran, instintivamente, evitar cualquier daño procedente del exterior. Cuando dichas necesidades no se ven cubiertas se puede llegar a la insatisfacción, pero eso no implica que al cumplirlas se alcance una situación de satisfacción. En el ámbito laboral, los factores de higiene o mantenimiento se refieren a las condiciones externas a la tarea en sí misma, sirven para prevenir la insatisfacción laboral pero no para alcanzar la satisfacción. Deben ser mantenidos continuamente para que no se produzca dicha falta de satisfacción. Entre los factores de higiene o mantenimiento se encuentran las políticas de empresa, los modelos de supervisión, las condiciones físicas de trabajo, el salario, la seguridad, el status y las relaciones interpersonales. Según Herzberg los factores de higiene no hacen que los trabajadores estén más motivados sino que evitan que dejen de trabajar por medio de restricciones de productividad debidas a una insatisfacción, de ahí que se denominen también de mantenimiento.

Por otra, los *factores motivadores* están relacionados con las necesidades de desarrollo del potencial humano. Precisamente cuando se cumplen estas necesidades se alcanza una situación de satisfacción. En el ámbito laboral, los factores motivadores tienen que ver con la tarea en sí misma y parecen ser efectivos realmente para promover que los trabajadores desempeñen mejor sus tareas. Entre los motivadores se encuentran el reconocimiento por la ejecución de la tarea, la sensación de logro, un trabajo que sea estimulante, con responsabilidad creciente y que permita el crecimiento y desarrollo personal.

A pesar de la extensión de la teoría bifactorial de Herzberg se le han planteado algunas críticas que pueden clasificarse, según Garmendia (1993: 114), entre las de tipo

metodológico y las de contenido, siguiendo estas últimas una línea similar a las ya mencionadas más arriba en relación a la jerarquía de las necesidades de Maslow.

La teoría ERG (*Existence, Relatedness and Growth*), desarrollada por Alderfer (1972) intenta resolver algunas de las críticas planteadas a las anteriores clasificaciones de necesidades, y sugiere la existencia de tres tipos de necesidades humanas, que denomina Existencia -se refiere a la preocupación por los requisitos básicos para la existencia material-, Relaciones -se refiere al deseo de mantener relaciones interpersonales- y Crecimiento -se refiere al deseo intrínseco de alcanzar el desarrollo personal-. Los tres tipos de necesidades pueden esquematizarse de acuerdo con la tabla 2.3.

Tabla 2.3. Tipos de necesidades según la teoría ERG

Crecimiento	Nivel creativo o personal	Desarrollo de nuevas capacidades Trabajo estimulante Autonomía Creatividad
Relaciones	Nivel de relaciones interpersonales	Compartir sentimientos Apoyo emocional Respeto Reconocimiento Sentimiento de pertenencia
Existencia	Nivel fisiológico	Salario Ventajas complementarias Condiciones físicas de trabajo Estabilidad laboral

Esta teoría se basa en tres proposiciones:

1) Si se experimenta una baja satisfacción de un nivel de necesidades aumentará el deseo de incrementar la satisfacción en este nivel.
2) A medida que se experimenta una mayor satisfacción de las necesidades de niveles inferiores más se deseará la satisfacción de necesidades de nivel superior.

3) Cuanto menos satisfechas estén las necesidades de nivel superior más se deseará la satisfacción de necesidades de nivel inferior, es decir, que cuando la satisfacción de las necesidades superiores se ve frustrada se pondrá más énfasis en las necesidades inferiores aunque estén satisfechas. Este fenómeno se conoce como frustración-regresión.

2.2.3. Conclusiones

En estas tres perspectivas, aunque con algunas diferencias, las necesidades humanas son organizadas de modo que en cualquier caso se distinguen entre las fundamentales para el mantenimiento de la vida y las que permiten el desarrollo de la persona en todo su potencial. El trabajo en general y, en concreto, el trabajo remunerado puede erigirse como una vía, a veces la vía principal, para satisfacer dichas necesidades. De ahí la importancia que se le suele atribuir al trabajo.

Desde otros planteamientos teóricos, que parten de premisas totalmente diferentes, se alude también a la vinculación entre necesidades y trabajo. Así, como sostiene Offe, el trabajo puede ser visto como una necesidad en tanto que es la "mera condición de la supervivencia física" (1985: 141), y por tanto asocia el trabajo a las necesidades fisiológicas o de mantenimiento de los seres humanos.

Desde otro punto de vista, Sayers (1988: 722) también señala que el trabajo es una necesidad, siguiendo la idea marxista[5] de que el trabajo productivo es potencialmente la actividad esencial para el desarrollo y la realización humanas.

Sayers recoge los resultados de distintos estudios que muestran los efectos negativos del desempleo, que no se limitan a la pérdida de ingresos, sino que además tienen que ver con la falta de estructura temporal, con la erosión de las relaciones familiares, el

[5] Esta idea no es exclusiva del marxismo. Como se ha indicado más arriba, desde las aportaciones de Maslow también se desprende ese papel del trabajo en el desarrollo de las capacidades humanas y, por otra parte, como señala Sayers (1988: 723), la idea de que las personas necesitan trabajar y que el desempleo es una de las mayores lacras a la que las sociedades han de enfrentarse en la actualidad es ampliamente compartida entre prácticamente todas las opciones políticas.

descenso de la autoestima, el aumento de las tasas de suicidio y de necesidad de tratamiento psiquiátrico. De estos resultados Sayers deduce que el trabajo juega un papel crucial en la formación de la autoestima, la identidad y el sentido del orden.

Un ejemplo de la necesidad del trabajo y su impacto en la organización temporal se refleja en un estudio llevado a cabo en el área metropolitana de Barcelona. Entre otros resultados de esta investigación, Lozares, Carrasquer y Domínguez (1998: 138) destacan que "el trabajo productivo se representa como el más central, el más importante, el más necesario, en definitiva, como el que articula el resto de la vida cotidiana." En este punto por trabajo "productivo" se entiende, tal como lo definen Miguélez y Torns (1998: 11), el tiempo dedicado a las actividades de las que se obtienen los recursos necesarios para vivir y se contrapone al trabajo "reproductivo", que agrupa las tareas domésticas y el cuidado del hogar y la familia; y las actividades de tiempo libre.

Incluso entre las personas que desempeñan un trabajo, amplias mayorías manifiestan estar muy satisfechas con su trabajo y sostienen que no dejarían de trabajar aunque dispusieran de suficiente dinero para vivir desahogadamente sin tener que trabajar.

Sin embargo, las personas suelen mostrarse escépticas ante las corrientes de pensamiento que les dicen que necesitan trabajar porque a través del trabajo deberían experimentar sentimientos de logro y autorrealización. Tal escepticismo no resulta extraño si se tiene en cuenta que muchos de los trabajos son rutinarios y opresivos, de modo que distan mucho de ofrecer posibilidades de logro y autorrealización.

Pero, sea como sea, el trabajo acaba estando claramente vinculado a las necesidades, ya sea a las meramente fisiológicas o a las relacionadas con el desarrollo personal. Ahora bien, las actitudes y los valores hacia el trabajo, así como la motivación frente al mismo, serán muy diferentes dependiendo del nivel de necesidades con que se asocie el trabajo, llevando, tal como se desarrollará más adelante, al establecimiento de las orientaciones instrumentales o extrínsecas frente a las expresivas o intrínsecas.

2.3. La centralidad del trabajo

No es de extrañar que el trabajo, en tanto que satisface necesidades de todo orden (primarias y secundarias) haya sido considerado como un valor central por la mayoría de los estudiosos. Sin embargo, el tema de la centralidad se ha enfocado desde diversas perspectivas que giran, en general, en torno al grado de importancia que se le concede al trabajo.

2.3.1. La centralidad "absoluta"

Según Harding y Hikspoors (1995: 442) lo que ha venido llamándose centralidad del trabajo, en el contexto de la Encuesta Europea de Valores, se refiere a la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas. Tanto Harding y Hikspoors como otros autores que analizan la Encuesta Europea o la Encuesta Mundial de Valores, coinciden en señalar que la centralidad del trabajo es relativamente elevada, puesto que la mayoría de las personas encuestadas dicen que es algo "muy importante" en su vida.

Es necesario precisar que el modo de formular la pregunta en estas encuestas pide a los entrevistados que valoren, por separado, el grado de importancia de varios aspectos vitales como la familia, el trabajo, el ocio, los amigos, la religión y la política. Por lo tanto la información que se obtiene no establece ninguna comparación, implícita o explícita, entre los distintos ámbitos vitales y por ello hemos calificado este tipo de enfoque de la centralidad como "absoluta".

Sin embargo, sí es posible, una vez que se obtienen los resultados agregados para una serie de países, establecer comparaciones del grado de importancia que se le asigna al trabajo en distintos países y detectar si se trata de un aspecto mayoritariamente considerado como muy importante en la vida de los ciudadanos, además de buscar si hay otros aspectos que sean calificados como muy importantes por porcentajes más elevados de encuestados. De ahí que se concluya en términos generales que el trabajo es un aspecto central, pues, en casi todos los países la mayoría de las respuestas lo califican como muy importante, aunque es de destacar que no alcanza una valoración

tan alta como la familia, que aparece siempre con los porcentajes más elevados. La colocación del trabajo suele oscilar entre el segundo y tercer puesto, por detrás de la familia y los amigos, dependiendo de los países.

2.3.2. La centralidad "relativa implícita"

En otros estudios, como los basados en la Encuesta sobre Orientaciones hacia el Trabajo del ISSP (International Social Survey Programme), se analiza la centralidad entendida como que el trabajo es **lo más** importante en la vida de las personas. Este enfoque da lugar a una elección implícita pues no se refiere a que el trabajo sea muy importante en términos absolutos, sino en términos relativos al suponer que se evalúa su grado de importancia en comparación con el de otros ámbitos vitales.

Independientemente del tipo de centralidad que se esté analizando, tanto si se emplea el enfoque "absoluto" como el "relativo", el hecho de saber que el trabajo es muy importante o lo más importante en la vida de las personas no informa sobre el porqué de esta importancia. De hecho, puede que sea muy importante porque es imprescindible para la supervivencia, o porque permite obtener los medios para alcanzar una vida confortable, o porque permite la realización personal, o porque se le atribuye algún sentido desde un punto de vista moral o religioso, etc. Es decir, para distintas personas o culturas el trabajo puede tener una elevada importancia aunque el significado del trabajo o los motivos para trabajar no sean los mismos.

Por esta razón, en algunos casos se complementa el análisis de la visión "relativa" de la centralidad con el grado de compromiso no económico hacia el trabajo, como en el estudio de Russell (1998). En este caso, lo que la autora persigue es tratar de matizar la centralidad del trabajo con una medida que recoja hasta cierto punto el significado del trabajo. Para ello combina las respuestas sobre el grado de acuerdo o desacuerdo con dos afirmaciones -"Un trabajo es un modo de ganar dinero, nada más" y "Me gustaría tener un empleo remunerado aunque no necesitase el dinero"- para construir un **índice de compromiso no económico con el trabajo**.

2.3.3. La centralidad "relativa explícita"

En la literatura sobre la centralidad del trabajo existe aún otro enfoque, utilizado por el grupo MOW (Meaning of Working Internacional Research Team) que también se podría denominar relativo, pero ya no se trata de una relatividad implícita sino explícita, puesto que se basa en la combinación de dos indicadores del grado de importancia del trabajo que deben considerarse como relativos, uno en sentido más bien implícito y otro claramente explícito.

Así, por una parte, se mide hasta qué punto es importante y significativo el trabajo en la vida de las personas entrevistadas, de modo que han de situar al trabajo en una escala de siete puntos que varía desde la consideración del trabajo como lo menos importante hasta la consideración del trabajo como lo más importante en sus vidas. Este componente de la centralidad que emplea el grupo de investigación MOW correspondería a lo que hemos denominado centralidad relativa implícita.

Por otra parte, se obtiene el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona en comparación con la importancia de otras áreas vitales, que quedan totalmente explícitas, pues se pide a la persona entrevistada que asigne un total de 100 puntos que han de repartirse entre la familia, el tiempo libre, el trabajo, la comunidad y la religión.

En el estudio de la centralidad del trabajo, el grupo MOW emplea un índice aditivo compuesto por los resultados obtenidos para estos dos componentes. Una vez obtenido este índice de centralidad se comparan los resultados de distintos países y, a pesar de que existen diferencias en el grado de centralidad, el resultado general es que el trabajo es "bastante" central para todos los países, aunque más para unos que para otros.

También puede incluirse en el enfoque de la centralidad relativa explícita el estudio sobre la importancia del trabajo WIS (*Work Importance Study*) que se llevó a cabo en

diez países a finales de la década de 1980[6]. Esta investigación persigue analizar los valores de distintos grupos de población (estudiantes de secundaria, estudiantes universitarios y adultos) en relación a cinco campos esenciales en la vida humana: el trabajo, el estudio, el hogar (se engloban aquí las actividades relacionadas con el hogar y la familia), las actividades comunitarias y el ocio.

Uno de los objetivos del estudio WIS consiste en descubrir la importancia o *prominencia* (en inglés "salience") relativa de los cinco ámbitos mencionados, para lo que se emplea un conjunto de escalas tipo Likert con cuatro posibles respuestas. Los resultados de este estudio no son exactamente comparables con los que se han referido más arriba puesto que se basan en la idea de que la *prominencia* de un área vital depende no sólo del grado de importancia directamente declarado por las personas entrevistadas, sino que se construye como el compendio de tres aspectos: entrega, participación y conocimiento u orientación. Por entrega se entiende el grado de vinculación afectiva, por participación el uso del tiempo y el esfuerzo y por orientación el conocimiento y entendimiento del aspecto considerado. Cuanto mayor es la entrega, la participación y la orientación, más implicada y comprometida está la persona en el área vital analizada y por tanto mayor es su importancia (Ferreira-Marques y Miranda, 1995: 65).

Al comparar la *prominencia* de las distintas áreas se establece una escala de importancia relativa, que como señalan los propios autores (Sverko y Vizek-Vidović, 1995: 10) está muy cerca de la idea de centralidad desarrollada por el grupo MOW cuando se evalúa la importancia relativa del trabajo respecto a otras áreas importantes en la vida.

2.3.4. Dos perspectivas sobre la evolución de la centralidad del trabajo

En los análisis de datos que se han llevado a cabo respecto a la centralidad en cualquiera de sus vertientes (MOW, 1987; Zanders, 1994; Harding y Hikspoors, 1995; Sverko y Super, 1995; Russell, 1998; etc.) ciertamente el trabajo se muestra como una actividad

[6] Los resultados de este estudio internacional se publicaron en 1995, bajo la dirección de D. E. Super y B. Sverko.

de gran importancia en la vida de las personas. Desde un punto de vista general, si el trabajo se entiende como la condición material de la supervivencia es probable que sea central, esto es, muy importante para amplios sectores de la población, sin olvidar que una gran parte de la población invierte mucho tiempo en el desempeño de su trabajo y, aunque sólo sea por eso, tenderán a dar mucha importancia a algo que les ocupa durante muchas horas al día. Se trata casi de una tautología y la preocupación por el tema podría considerarse trivial, como señala Noguera (2002: 147).

Sin embargo, no es menos cierto el hecho de que no todas las personas dan la misma importancia al trabajo y que, considerando los resultados agregados, no en todos los países se coloca al trabajo en el mismo lugar en la escala de importancia de distintos aspectos vitales, de modo que parece apreciarse una menor centralidad en los países más ricos y desarrollados. La existencia de tales diferencias podría interpretarse como que se está experimentando un descenso de centralidad del trabajo en las sociedades más avanzadas, quizá debido a la emergencia de otras esferas vitales, como el ocio, que están alcanzando creciente importancia.

Algunos autores sostienen que el trabajo está perdiendo importancia tanto en la vida de las personas como en el ámbito de la organización social, de modo que se puede predecir el *fin del trabajo* (Rifkin, 1996) o que el trabajo se encuentra en *peligro de extinción* (Méda, 1998). Desde una perspectiva más moderada, otros autores señalan que estamos experimentando el *fin de la cultura del trabajo* (Ayllón Trujillo, *et al*. 2002) o, en todo caso que nos dirigimos hacia una nueva cultura del trabajo (Sánchez Asiaín, 1996; Veira Veira, 2002), puesto que la noción del trabajo y el valor que se le atribuye, al ser construcciones sociales, son dinámicas y cambiantes y han de adaptarse al entorno variable de cada momento histórico.

Para explicar el supuesto declive de la centralidad del trabajo en los países más ricos caben dos interpretaciones teóricas que compiten entre sí y que pueden tener resultados prácticos muy diferentes. De un lado está la postura que atribuye la pérdida de centralidad del trabajo a causas objetivas como son el desempleo y el deterioro institucional del contrato laboral. De otro lado está el enfoque que percibe la pérdida de

centralidad como el resultado de la emergencia de un nuevo sistema de valores orientado a una mayor calidad de vida donde el trabajo ya no es la única fuente de status e identidad social.

La primera interpretación asume que el contrato laboral en las sociedades industriales ha sido la institución social que garantizaba los ingresos y el status para los individuos. "En las modernas sociedades de mercado capitalistas y en sus Estados de Bienestar, el contrato laboral regula la participación de los individuos en los resultados de la producción (sus ingresos) y su posición en el sistema de la división del trabajo (su *status*). Por consiguiente, tener un empleo es crucial tanto en términos normativos como económicos" (Offe y de Deken, 2000: 593). Pero esta centralidad del *contrato laboral*, como institución social, ha sido erosionada en las últimas décadas debido a factores tecnológicos y económicos.

Como señala Dahrendorf (1996: 74), la naturaleza del trabajo en las sociedades desarrolladas está cambiando y haciéndose más flexible. Por ello en el transcurso de la vida de las personas habrá períodos de trabajo y otros de desempleo, actividades a tiempo completo y otras a tiempo parcial, períodos de formación y de reciclaje de las habilidades una vez adquiridas, de modo que una carrera laboral única durante todo el período activo de una persona será un caso excepcional y no lo habitual.

Así, el papel central del contrato laboral en la trayectoria vital de las personas ha ido pasando a segundo plano como consecuencia del recorte gradual de la duración del tiempo *absoluto* dedicado al trabajo en el período activo (debido al alargamiento de la fase de formación y a la anticipación de la edad de jubilación, al aumento del tiempo de vacaciones y la disminución de la jornada laboral), y además a la disminución de la *proporción* del tiempo de vida promedio dedicado al trabajo a causa del aumento constante de la esperanza de vida de la población (Offe y de Deken, 2000: 594; Iglesias de Ussel, 2001: 712).

La explicación de que la pérdida de centralidad del trabajo es consecuencia de un cambio general en el sistema de valores estaría conectada con la hipótesis del

postmaterialismo (Inglehart, 1977, 1991 y 1998). En este sentido se mantiene la opinión de que el trabajo es un valor social que pierde importancia respecto de otros valores como la amistad o el tiempo libre. La gente que tenga asegurado su bienestar material tenderá a demandar más tiempo libre para dedicarlo a la familia, las relaciones sociales o el ocio. Naturalmente la confirmación de esta hipótesis dependerá del grado de bienestar alcanzado por cada país (Veira Veira, 1998: 24).

Ambas interpretaciones participan, sin embargo, de un denominador común: la asunción de que el trabajo perderá importancia en el futuro, en beneficio de una sociedad menos centrada en el *productivismo* y más en los aspectos de calidad de vida. Se supone que la gente dispondrá de más tiempo libre y que podrá desarrollar mejor su personalidad (autorrealización) y entregarse así a ocupaciones más creativas. Esta perspectiva parece muy halagüeña, pero para alcanzarla deberá cumplirse una condición: "que el hombre tenga garantizada su subsistencia y alguna ocupación que le permita sentirse integrado en la sociedad, disponiendo de una determinada posición social. El cumplimiento de esta condición requiere la modificación de las actuales estructuras de la sociedad." (Schaff, 1995: 6).

La cuestión de fondo en esta perspectiva tiene que ver con otra conceptualización de la centralidad, la *normativa*[7] (Noguera, 2002: 148). La centralidad normativa consiste en mantener que el trabajo debe tener una gran importancia socio cultural y que debe haber una clara vinculación entre el trabajo y los beneficios sociales, tales como los ingresos económicos, la subsistencia material, el prestigio social, etc. Si, por el contrario, se rechazase la centralidad normativa se abogaría por la separación del trabajo y la subsistencia u otro tipo de beneficios. En este caso, al disolverse el vínculo entre trabajo y subsistencia, sería necesaria la instauración de una renta básica, que se percibiese

[7] Este concepto de centralidad se diferencia claramente de todos los comentados anteriormente puesto que no se refiere al grado de importancia que el trabajo **tiene** para las personas de una determinada sociedad o grupo, sino que alude al papel que el trabajo **debe tener** -de ahí el adjetivo de "normativa"- en el seno de una sociedad, desde un punto de vista político y ético. En realidad la centralidad normativa tiene más que ver con el significado que se le atribuye al trabajo que con el grado de importancia percibido.
Puesto que ni esta definición de centralidad normativa, ni la que introducen Goldthorpe *et al.* se corresponden con una visión de la importancia del trabajo en el sentido en que se está entendiendo la centralidad en este apartado, no se han incluido como epígrafes separados.

independientemente del hecho de haber desempeñado o no algún tipo de empleo remunerado, y que asegurase la cobertura de las necesidades mínimas.

Aún cabría mencionar otra perspectiva sobre la centralidad que mantienen Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt (1968) cuando aluden a los intereses centrales en la vida de los trabajadores. En su estudio sobre las actitudes y el comportamiento de una muestra de trabajadores manuales "acaudalados" distinguen tres tipos de orientaciones hacia el trabajo: instrumental, burocrática y solidaria. La orientación predominante es la instrumental que se caracteriza por considerar el trabajo como un medio para adquirir los ingresos necesarios para mantener el modo de vida deseado. Los otros dos tipos de orientaciones son consideradas por los autores como desviaciones de la orientación instrumental hacia una dirección "burocrática" y "solidaria" respectivamente –así como es posible que existan otras desviaciones, por ejemplo en una dirección "profesional" (Goldthorpe *et al.*, 1968: 41).

Desde el punto de vista de Goldthorpe *et al.*, el trabajo no forma parte de los intereses centrales de la vida de los trabajadores con orientación instrumental, no es para ellos fuente de experiencias o relaciones sociales emocionalmente significativas, ni de autorrealización. Es posible que el trabajo no sea un interés central en la vida y que se le dé un significado primordialmente instrumental sin que, sin embargo, el individuo se vea privado de todas las actividades y relaciones sociales que resultan satisfactorias en sí mismas. Los trabajadores pueden concentrarse muy fuertemente en las ganancias económicas y restringir la búsqueda de satisfacciones de naturaleza expresiva o afectiva al área de sus vidas que se encuentra fuera del trabajo. La inclinación a adoptar tal orientación hacia el trabajo aparecerá a menudo como indicador del compromiso hacia un grupo primario: la familia. En este caso se está ofreciendo una explicación del comportamiento de los trabajadores en relación a su elección de puesto de trabajo, de modo que es posible entender que una opción muy extendida sea aceptar empleos poco satisfactorios intrínsecamente a cambio de obtener salarios más elevados, que pueden redundar en mejorar el nivel de vida familiar.[8]

[8] En la actualidad este fuerte compromiso con la familia puede verse reflejado en el comportamiento de algunas mujeres trabajadoras que optan por desempeñar trabajos a tiempo parcial cuando tienen hijos de corta edad, para poder dedicarles mayor atención.

Goldthorpe *et al.* sostienen, en este contexto, que el trabajo no es un interés central en la vida de los trabajadores con orientación instrumental. Sin embargo, no está claro lo que responderían dichos trabajadores si se les preguntase por el grado de importancia que el trabajo tiene en su vida. Puede que no respondiesen que es **lo más** importante, quizá antepusiesen la familia al trabajo si se les diese la oportunidad de colocar los distintos ámbitos vitales por orden de importancia, pero no cabe duda de que desde la orientación instrumental el trabajo sí es importante pues, cuando menos, es la fuente principal de ingresos que permite el sostenimiento y mejora de las condiciones de vida familiares.

A pesar de que desde distintas perspectivas se sostiene que el trabajo no es o está dejando de ser un elemento central en la vida de las personas, podría argumentarse que la importancia del trabajo en un nuevo entorno individualizado no tiene por qué disminuir necesariamente. Tal es la postura de Beck (2000: 81) cuando señala que el sistema de valores de la individualización se apoya en el principio de "deber con uno mismo", en contra de la ética tradicional que consideraba que los individuos debían desempeñar sus quehaceres de modo que beneficiasen y revirtiesen en la comunidad. Pero al cumplir con esa nueva máxima del deber con uno mismo, las personas deben mantenerse abiertas a todas las opciones de autorrealización y, aun en el caso de que el trabajo no fuese un ámbito donde poder desarrollar las capacidades personales, sí es cierto que una de las condiciones básicas para alcanzar la autorrealización es contar con una necesaria seguridad económica, lo que en la mayoría de los casos significa disponer de unos ingresos procedentes del trabajo remunerado. Así es como, curiosamente, "la individualización *acentúa* la dependencia del individuo del trabajo remunerado." (Beck, 2000: 84).

Incluso el hecho de que se perciba un descenso en la satisfacción laboral, así como ciertos cambios en la centralidad del trabajo no tienen por qué estar indicando que se haya experimentado una caída en la importancia del trabajo. La idea de que el trabajo debe sobre todo contribuir a la autorrealización hace que aumenten las aspiraciones de los trabajadores. Sin embargo, dada la actual organización social del trabajo, tales aspiraciones no siempre, más bien casi nunca, pueden ser alcanzadas por lo que los trabajadores experimentarán una frustración que se reflejará en el declive de la

satisfacción laboral. Róbert y Medgyesi (2002) muestran empíricamente que cuanto mayor es la discrepancia entre las aspiraciones y las recompensas del trabajo menor es la satisfacción laboral. De este modo, como describe Eder, "el aumento de la insatisfacción laboral no implica necesariamente un descenso de la relevancia del trabajo, sino que pude resultar de lo contrario." (1992: 375).

2.3.5. El trabajo como vínculo social

Algunos autores enfocan el tema de la centralidad del trabajo considerando que éste propicia la integración social y constituye una de las formas principales de vínculo social. Según Méda (1998) durante el siglo XX se han mantenido diferentes ideas legitimadoras del trabajo, desde distintas corrientes de pensamiento como el pensamiento cristiano, el marxista y el humanista. Aunque con ciertas diferencias, las tres corrientes de pensamiento coinciden en mantener que "el trabajo es una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana cuyo rastro se encuentra en todo tiempo y lugar; que el trabajo propicia la realización personal (el hombre se expresa por sus obras) y, sobre todo, que el trabajo es el centro y el fundamento del vínculo social." (Méda, 1998: 17).

Siguiendo a Méda (1998: 137-139) la consideración del trabajo como vínculo social arranca con Adam Smith, que sostiene que el trabajo relaciona forzosamente a los individuos, los obliga a cooperar y los conecta dentro de una red de mutua dependencia. El trabajo no sólo es la medida de las cosas sino, además, la condición necesaria para el vínculo social. También en la obra de Marx se prevé que el trabajo, en la segunda fase de la sociedad comunista, una vez despojado de sus cualidades originarias de esfuerzo y apremio, se convertirá en la primera necesidad vital y se percibirá inmediatamente como puro vínculo social. El trabajo de cada uno será al mismo tiempo inmediatamente obra (expresión de la personalidad del autor) e inmediatamente social (se realizará para ser apreciado por los demás). La razón por la que el trabajo es la primera necesidad vital se debe, simplemente, a que es nuestra forma de relación con los demás.

Sin embargo, existe una segunda tradición sobre el vínculo social que abarca desde Aristóteles hasta Habermas (Méda: 1998: 139-143). Esta concepción considera que el vínculo social no puede reducirse al vínculo económico o a la simple producción, porque la vida en comunidad es acción, no producción. El vínculo que une a los individuos de una sociedad no deriva ni puede derivar del vínculo económico, esto es, de la mera preocupación individual por administrar y aumentar unas riquezas. Para esta línea de pensamiento, el vínculo social auténtico ha de ser de naturaleza política. Hegel sostiene que la producción material o cualquier otra producción no son la única manera de estar juntos, para hacer una sociedad hay que contar también con la palabra, el diálogo y las instituciones. Habermas entiende que el trabajo no es más que una relación del hombre con la naturaleza y critica la idea de que la totalidad de la vida social sea reducible al trabajo. Arendt señala que defender el trabajo como centro del vínculo social equivale a defender una visión muy pobre del vínculo social, y supone olvidar que la sociedad tiene otros fines distintos de la producción y que las personas disponen de otros medios de expresión además de la producción y el consumo.

Las dos corrientes de pensamiento expuestas presentan distintas ideas sobre el vínculo social y el papel del trabajo en la sociedad. La primera tradición, economicista o materialista, concibe el trabajo como origen de la integración y sinónimo de vínculo social, mientras que para la segunda, idealista, el trabajo sirve sólo para satisfacer las necesidades y el origen del vínculo social es político y no económico.

De acuerdo con la primera línea de pensamiento cabría argumentar que precisamente el trabajo y la esfera económica conforman el sistema social y que lo característico de nuestro tiempo es que se haya pasado de una "economía de mercado a una sociedad de mercado; es decir, a una sociedad en la que la solución a las cuestiones de la existencia se interpreta desde una clave sustancialmente económica" (Herrero, 2003: 186).

Desde la otra perspectiva, Dominique Méda hace una crítica de la visión del trabajo como vínculo social y elige la interpretación del trabajo como simple medio para la satisfacción de las necesidades humanas. Quizá sea cierto, desde un punto de vista filosófico, que el trabajo no *deba* ser considerado como el único vínculo social, pero, sin

embargo, en las sociedades actuales parece estar jugando un papel como vínculo social (tal vez no el único pero sí uno de ellos) y como medio de integración.

En este contexto resulta clarificador el planteamiento de van Hoof (2002) cuando, al referirse a la centralidad del trabajo en las sociedades post-industriales, señala que las actuales sociedades desarrolladas no han llegado todavía a poder ser consideradas plenamente sociedades del ocio, pero tampoco son ya sociedades del trabajo en el sentido industrial y tradicional del término. Las actuales sociedades desarrolladas están en una situación post-industrial en la que el trabajo remunerado, al menos en términos estructurales, es todavía la clave para una participación social plena. Pero en las sociedades post-industriales el trabajo remunerado (el empleo), aunque sigue siendo muy importante, ha de competir con otras áreas vitales, en un entorno en el que las aspiraciones cambian de dirección y se hacen más plurales. Existe una gran variedad de esferas en las que emplear el tiempo y la gente es cada vez menos propensa a ver el trabajo como una prioridad. En estas sociedades la creencia de que el trabajo es central en la vida está en declive. Las personas que desempeñan trabajos remunerados sienten la influencia de las ambiciones, necesidades e intereses en otras áreas de la vida distintas a la del empleo remunerado y anteponen, más que en el pasado, estas demandas de las esferas extra laborales a las del ámbito laboral.

2.3.6. Conclusiones

Las aportaciones mencionadas en este apartado reflejan, en primer lugar, que existen distintos modos de medir la centralidad, desde una medida absoluta, del grado de importancia que tiene el trabajo en general, hasta medidas de tipo relativo, que en algunos casos implican la elección del trabajo como la esfera vital prioritaria, incluso si dicha elección supone la necesidad de sacrificar otros ámbitos.

Sin embargo, aunque se utilicen distintas medidas, parece existir unanimidad en el hecho de que el trabajo es una actividad muy importante en todas las sociedades analizadas. Pero, por otra parte, también parece aludirse a una supuesta pérdida o declive de la centralidad del trabajo.

Esta pérdida de centralidad puede deberse a causas objetivas, relacionadas con las condiciones del mercado laboral, como el desempleo o el deterioro institucional del contrato laboral, o bien ser el resultado de la emergencia de un nuevo sistema de valores que se orienta hacia una mayor calidad de vida, centrada sobre todo en áreas extralaborales.

No obstante, a pesar de utilizar distintos conceptos de centralidad y aun en el supuesto de que, sobre todo, la centralidad relativa esté reduciéndose, no cabe duda de que el trabajo sigue jugando un papel clave como valor social, puesto que, como poco, sigue vinculado a la necesaria función de producción de ingresos. Lo que no se recoge en el estudio de la centralidad es cuál es el concepto de trabajo y de un buen trabajo, lo único que sabemos es si el trabajo es o no importante, pero no porqué. Tal vez cabría replantear el problema de la centralidad no desde el punto de vista de la centralidad del trabajo sino de la centralidad de las orientaciones expresivas o instrumentales. Precisamente para clarificar estas cuestiones se abordarán en el apartado siguiente distintas perspectivas sobre las orientaciones y los valores del trabajo.

2.4. Aportaciones teórico-empíricas en la investigación de valores y orientaciones hacia el trabajo

En la literatura referida a los valores y orientaciones laborales existen diversos conceptos y modos de entender y valorar el trabajo y las recompensas que del mismo se obtienen, de modo que las clasificaciones que proponen distintos autores no son coincidentes. Sin embargo, es posible detectar una similitud, consistente en que en todas las tipologías siempre se incluyen, aunque con variantes, algunos aspectos que recogen una visión instrumental del trabajo, frente a otra de tipo expresivo. Como resumen Adizes (1994: 304-311) y Watson (1995: 98-99), la visión instrumental se corresponde con un trabajo que proporciona satisfacciones o recompensas extrínsecas, no se valora en sí mismo sino que se convierte en un medio para otros objetivos y no es fuente de realización personal. Por el contrario, la visión expresiva se refiere a un trabajo que aporta gratificaciones intrínsecas, que se considera como una experiencia enriquecedora para la persona y que permite su desarrollo y realización, ofreciendo retos y desafíos.

A continuación se presentan las aportaciones teóricas y empíricas que se han considerado más relevantes a la hora de definir, por una parte, los valores y orientaciones laborales y, por otra, las principales relaciones existentes entre dichos valores y orientaciones laborales y una serie de variables independientes, tanto a nivel agregado como a nivel individual, que ayuden a explicar el posible cambio valorativo en la esfera del trabajo.

Puesto que los distintos autores emplean terminologías y, en muchos casos, bases de datos diferentes, se ha optado, por claridad expositiva, por mantener las aportaciones de cada uno de ellos como un todo y se han dispuesto intentando seguir un orden cronológico.

A modo de conclusión de esta parte se proponen dos resúmenes, uno sobre los distintos ejes valorativos en el ámbito laboral y otro sobre las relaciones encontradas entre los valores y orientaciones laborales con distintas variables independientes, que servirá como guía para el planteamiento de las hipótesis a contrastar en la parte empírica.

2.4.1. Aportaciones de Goldthorpe et al: la orientación instrumental hacia el trabajo

Uno de los primeros estudios importantes sobre las actitudes hacia el trabajo es el de Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer y Platt (1968): **The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour**, que intenta describir las actitudes y el comportamiento de una muestra de trabajadores manuales con altos ingresos en el contexto de su empleo industrial.

Estos autores comienzan presentando, desde una perspectiva teórica, los tres tipos ideales de orientaciones hacia el trabajo: instrumental, burocrática y solidaria (Goldthorpe *et al*., 1968: 38-41). Estas orientaciones, de acuerdo con lo expuesto en apartados anteriores, deberían considerarse como **actitudes**, puesto que consisten en varias creencias organizadas en torno a un mismo objeto: el trabajo.

2.4.1.1. La orientación instrumental

Bajo este tipo de orientación, el trabajo tiene el significado de medio para alcanzar un fin, o fines, externos a la situación laboral; esto es, el trabajo se ve como un medio para adquirir los ingresos necesarios para mantener un modo de vida apreciado, del cual el trabajo no es una parte integral. El trabajo se considera como una tarea, en el sentido de que se realiza un esfuerzo para obtener recompensas extrínsecas más que intrínsecas. Los trabajadores intentan minimizar su esfuerzo y maximizar sus ingresos económicos, siendo esta última preocupación la dominante.

El compromiso de los trabajadores con la organización en la que están empleados es primordialmente *calculador*[9] y se mantendrá mientras que la relación entre el rendimiento económico recibido y el esfuerzo realizado sea considerada como la mejor disponible, pero no por otra razón. Por tanto, el compromiso es de baja intensidad y en términos afectivos es neutral, en lugar de ser o bien altamente positivo o bien altamente negativo.

[9] Los autores citan en este punto la distinción entre los tres tipos de compromiso con la organización de Etzioni: alienado, moral y calculador (Etzioni, A. (1961): **A Comparative Analysis of Complex Organizations**, Glencoe).

Puesto que el trabajo es visto como una actividad obligatoria e instrumental, más que como una actividad valorada en sí misma, el compromiso personal de los trabajadores con sus trabajos es débil. El trabajo no forma parte de los intereses centrales en la vida de estos trabajadores; no es para ellos fuente de experiencias o relaciones sociales emocionalmente significativas; no es fuente de autorrealización.

Como consecuencia de esta orientación, las vidas de los trabajadores están fuertemente dicotomizadas entre trabajo y no trabajo. No es probable que las experiencias y relaciones laborales se lleven a la vida fuera de la fábrica, y los trabajadores raramente participarán en actividades "sociales" asociadas con el trabajo -por ejemplo, en clubes y sociedades de trabajo o similares-, a no ser que se trate de actividades sindicales de especial importancia en la búsqueda de mejoras económicas.

2.4.1.2. La orientación burocrática

Bajo esta orientación, el trabajo se entiende primordialmente como un servicio, en el seno de una organización, que se realiza a cambio de un incremento continuado de ingresos, estatus social y seguridad a largo plazo, esto es, a cambio de una carrera con sucesivas promociones. Las recompensas económicas no se determinan por la cantidad de trabajo realizado, como sucedía en el caso de los trabajadores con orientación instrumental, sino que más bien se fijan en relación al grado o posición que el trabajador ocupa, así como en base a la antigüedad en el servicio. El hecho de que los trabajadores vayan ascendiendo profesionalmente es, por tanto, fuente de mayores ingresos, aunque también puede considerarse como una recompensa no económica, pues también redunda en un mayor estatus social. La elevada estabilidad laboral también puede considerarse como una recompensa no económica, que puede resultar muy apreciada en situaciones de inestabilidad del mercado laboral.

El compromiso de los trabajadores con la organización se basa en elementos morales, más que en una pura relación de mercado, puesto que aceptan servir con lealtad a la organización a cambio de una existencia relativamente segura y privilegiada. Es poco

probable, bajo la orientación burocrática, que el compromiso de los trabajadores hacia la organización sea neutral, normalmente tenderá a ser positivo, en caso de que se alcancen las expectativas sobre la carrera y la seguridad, pero pudiera llegar a ser fuertemente negativo, en caso de que los trabajadores consideren que sus expectativas no están siendo satisfechas.

En este tipo de orientación, el trabajo está asociado con una progresiva mejora económica y de estatus en forma de carrera, ello juega un papel importante en la determinación del concepto que el trabajador tiene de sí mismo y de su futuro: su posición y sus perspectivas son fuentes significativas de su identidad social. Por tanto, en este sentido, el compromiso personal de los trabajadores es fuerte. El trabajo representa un interés central en la vida, la carrera del individuo es crucial para su destino vital.

Por estos motivos, a diferencia de lo que sucedía bajo la orientación instrumental, las vidas de los trabajadores no se encuentran claramente dicotomizadas entre trabajo y no trabajo. La organización y los colegas pueden o no formar parte de la vida social del trabajador fuera del trabajo; pero el concepto de sí mismo, las aspiraciones sociales y, probablemente, el estatus organizativo, formados a través del trabajo, se llevan a las actividades y relaciones fuera del trabajo.

2.4.1.3. La orientación solidaria

En este caso, a pesar de que el trabajo tiene, como siempre, un significado económico, se experimenta no simplemente como un medio para un fin sino también como una actividad de grupo; entendiendo por grupo el equipo inmediato de trabajo o “taller”, o posiblemente -en una empresa pequeña- la empresa entera. Los ingresos económicos del trabajo podrían llegar a ser sacrificados en caso de que el comportamiento “maximizador” pudiera ofender las normas del grupo y amenazar la solidaridad grupal: los trabajadores pueden limitar sus ingresos en una situación de incentivos financieros de acuerdo con las normas de producción del grupo, o, en otro caso, pueden permanecer leales a su empresa aunque pudieran conseguir mayores salarios en otras compañías.

El compromiso bajo la orientación solidaria puede ofrecer dos variantes: cuando el grupo con el que los trabajadores se identifican es la empresa, entonces su compromiso con la organización es obviamente de tipo moral y positivo; alternativamente, "cuando la identificación es sólo con el grupo de trabajo o taller, entonces la naturaleza del compromiso con la organización puede ser, hasta cierto punto, alienada; esto es, los trabajadores pueden estar negativamente orientados hacia la organización y ver a su grupo como una fuente de poder contra el empleador." (Goldthorpe *et al*., 1968: 41).

El compromiso personal con el trabajo es fuerte, independientemente de si la identificación es con la empresa o con el grupo de trabajo o taller; las relaciones sociales y las actividades compartidas en el trabajo se consideran emocionalmente gratificadoras. El trabajo, por tanto, representa un interés central en la vida en tanto que, además de su significado instrumental, también tiene una importancia fundamental en la satisfacción de las necesidades expresivas y afectivas de los trabajadores, por medio de las relaciones personales que se entablan en el lugar de trabajo. De ahí se deriva una clara diferencia entre la orientación solidaria y la burocrática, puesto que, en esta última, la gratificación no es a través de las satisfacción de necesidades afectivo-expresivas, sino por medio de la carrera que desarrolla el trabajador.

Es probable que las experiencias y relaciones del trabajo formen parte de la existencia fuera de la planta de los trabajadores con orientación solidaria. Puede llegar a desarrollarse algún tipo de cultura ocupacional distintiva o comunidad ocupacional, que contará con una participación relativamente elevada de los trabajadores en asociaciones formales o informales vinculadas al trabajo. En este caso, las áreas de trabajo y no trabajo están íntimamente relacionadas; el trabajo, de hecho, implica un modo de vida completo, no dicotomizado.

Es necesario señalar que estas tres orientaciones hacia el trabajo no tienen por qué ser consideradas como totalmente contrapuestas unas con otras, puesto que *toda* actividad laboral, al menos en la sociedad industrial, tiende a tener básicamente un componente instrumental. La *orientación instrumental* es el único "tipo ideal", en sentido estricto,

mientras que los otros dos tipos podrían considerarse como variantes de la orientación instrumental hacia una dirección *burocrática* o *solidaria* respectivamente. De hecho pudieran existir otras posibles variantes, como, por ejemplo, en una dirección "profesional".

2.4.1.4. El predominio de la orientación instrumental

La parte empírica del estudio de Goldthorpe *et al*. ofrece los resultados obtenidos para una muestra de 229 trabajadores de la zona de Luton, caracterizada por ser un centro industrial próspero y en crecimiento, que había experimentado una expansión económica general en los años anteriores al trabajo de campo, realizado entre 1962 y 1964.

Del análisis de los datos se desprende que todos los trabajadores presentan una orientación hacia el trabajo marcadamente *instrumental*. Este hecho puede deberse a que los trabajadores manuales asalariados que componen la muestra se ven involucrados en la venta de su fuerza de trabajo, por horas o por piezas, en una situación de mercado; se ven, por tanto, *obligados* a ver el trabajo como un medio para un fin, y están más preocupados por las recompensas económicas que otros trabajadores que ocupen posiciones profesionales, administrativas, o directivas.

A pesar de las diferencias existentes en el grado hasta el que se subordinan las recompensas no económicas del trabajo, los trabajadores de todos los grupos de la muestra tienden a estar particularmente motivados por incrementar su poder como consumidores y su nivel de vida doméstica, más que por sus satisfacciones como productores y su grado de autorrealización en el trabajo.

En las conclusiones del análisis de los datos, Goldthorpe *et al*. (1968, 144-150) observan variaciones en las actitudes y comportamientos hacia el trabajo entre los distintos grupos ocupacionales. Sin embargo, hacen hincapié en que se trata de variaciones, o en algunos casos desviaciones, de la tendencia central: la visión del trabajo de un modo predominantemente instrumental. A pesar de que, en su mayor

parte, los trabajadores estudiados se muestran razonablemente satisfechos con sus empresas como empleadores, la mayoría ve su relación con la empresa como casi exclusivamente contractual, basada en el intercambio de dinero por esfuerzo.

En relación con su futuro económico, la mayoría de los trabajadores parece concentrar sus aspiraciones en asegurar una continua mejoría de su nivel de vida doméstica, más que en un avance de cualquier tipo en su vida laboral. Es decir, sus esperanzas se concretan en la probabilidad de aumentar su poder adquisitivo, como consecuencia de aumentos en los salarios y no como consecuencia de posibles cambios en el tipo de trabajo. Estos empleados ven su trabajo en el futuro, al igual que en el presente, como un medio necesario para alcanzar fines extrínsecos al trabajo, en lugar de considerarlo como un área de la vida social que ofrezca posibilidades de logro o realización en sí misma.

A modo de explicación, los autores señalan que la *posición en el ciclo vital*, sobre todo cuando existen cargas familiares, puede incrementar la prioridad concedida a las recompensas extrínsecas (económicas). En este estudio se observa que la elección de los trabajos actuales, en lugar de otros peor pagados pero que ofrecían más recompensas intrínsecas, se debe fundamentalmente a sentimientos de responsabilidad familiar.

El hecho de que las implicaciones económicas y sociales de tener una “familia joven” -con uno o más hijos dependientes- conduzcan a una visión instrumental del trabajo debería plantearse como una cuestión de valores relacionada, en concreto, con la valoración de los aumentos continuados del estándar de vida doméstica y la *inclinación* hacia un estilo de vida centrado en la familia.

En resumen, el estudio de Goldthorpe *et al*. señala la existencia de tres orientaciones hacia el trabajo: la instrumental, la burocrática y la solidaria. La diferencia clave entre la primera y las otras dos orientaciones radica en el papel que juegan las recompensas de tipo económico. Así, la orientación instrumental se centra exclusivamente en el salario: lo único que importa es la remuneración, los trabajadores no buscan un mayor estatus, prestigio o autorrealización en su trabajo, siempre que los ingresos sean altos. En la

orientación burocrática se introduce la idea de la carrera profesional. Parte de las recompensas que se obtienen del trabajo no son de tipo económico sino que consisten en mejoras del estatus profesional del trabajador, que a su vez pueden repercutir positivamente en su identidad personal. Por último, la orientación solidaria se distingue claramente de las otras formas de orientación hacia el trabajo por su valoración del grupo en el que el trabajador desempeña su tarea, puesto que la pertenencia a dicho grupo permite que los trabajadores obtengan recompensas de tipo afectivo.

En el análisis empírico se constata que la orientación predominante es la *instrumental*. La orientación instrumental deriva del deseo de cubrir las necesidades familiares e incrementar continuamente el nivel de vida, aun a costa de renunciar a las recompensas intrínsecas que pudieran ofrecer trabajos con menores remuneraciones. Precisamente, la noción de orientación instrumental es novedosa en este estudio y surge para explicar el hecho de que los trabajadores de las cadenas de montaje se mostrasen satisfechos con puestos de trabajo muy poco gratificantes desde el punto de vista intrínseco, pero con elevadas remuneraciones.

A pesar del predominio de la orientación instrumental, se observan ciertas variaciones en los distintos grupos ocupacionales. Por otra parte, puesto que los sentimientos de responsabilidad familiar se colocan en el centro de la explicación de la adhesión a la orientación instrumental, pareciera que la posición en el ciclo vital -tamaño de la familia, número de personas dependientes- tendrá un claro efecto en el tipo de orientación hacia el trabajo.

Es preciso tener en cuenta que el análisis de Goldthorpe *et al*. sobre los trabajadores "acaudalados" (*affluent*) corresponde a un lugar -Reino Unido- y un momento histórico concreto -principios de la década de 1960- y, por tanto, cabría preguntarse si las orientaciones laborales siguen siendo predominantemente instrumentales en caso de considerar otros países o momentos distintos del tiempo.

2.4.2. Cherrington: la ética del trabajo y el cambio generacional

En su obra de 1980 **The Work Ethic. Working Values and Values that Work**, David Cherrington señala que la ética del trabajo puede ser definida o bien de un modo restringido o bien de un modo más amplio. Cuando se emplea la visión restringida se hace referencia a un actitud positiva hacia el trabajo, es decir a la creencia de que el trabajo en sí mismo es importante y que llevar a cabo un buen trabajo es esencial en la vida de las personas. La ética del trabajo en un sentido amplio se refiere a la ética protestante, tal como la define Max Weber en su análisis sobre la ética protestante y el espíritu del capitalismo. Cherrington (1980: 20) resume esta visión amplia de la ética del trabajo, señalando que puede constar de uno o más de los siguientes aspectos:

1. La gente tiene una obligación moral y religiosa de llenar sus vidas con un esfuerzo físico. Para algunas personas, esto significa que el trabajo duro y el esfuerzo han de ser valorados en sí mismos, mientras que los placeres y diversiones han de ser rechazados; el único modo de vida aceptable es una existencia ascética, de rigor metódico.
2. Se espera que los hombres y mujeres pasen largas horas trabajando, que dediquen poco tiempo al ocio y recreo personal.
3. Un trabajador debe ser formal en cuanto a su asistencia al trabajo, sin retrasos ni absentismo.
4. Los trabajadores deberían ser altamente productivos, generar gran cantidad de bienes o servicios.
5. Los trabajadores deberían dar prioridad a sus trabajos y realizar correctamente sus tareas.
6. Los empleados deberían tener sentimientos de compromiso hacia su profesión, su organización y su grupo de trabajo.
7. Los trabajadores deberían estar orientados hacia el logro y luchar constantemente por promociones y ascensos. Los trabajos de alto estatus, que gozan de prestigio y del reconocimiento de los demás, son importantes indicadores de que alguien es una "buena" persona.

8. Las personas deberían adquirir riquezas por medio del trabajo honrado y retenerlas con ahorro e inversiones inteligentes. La frugalidad es deseable, el despilfarro y la extravagancia deben evitarse.

Cuando la gente se refiere a la ética del trabajo puede estar pensando en cualquiera de las actitudes descritas. De ahí la dificultad del concepto, puesto que abarca un buen numero de ideas diferentes, que dan lugar a un determinado significado del trabajo.

Según Cherrington, para entender el significado del trabajo es preciso reconocer los distintos valores que se le asocian. De acuerdo con este autor, el significado del trabajo puede situarse en un *continuo de importancia*[10], que abarca siete posiciones (Cherrington, 1980: 25-29), desde una situación en la que el trabajo es extremadamente deseable hasta la que considera el trabajo como extremadamente indeseable.

El primer punto de su escala, que se identifica con el concepto de ***workaholic***, se caracteriza porque el trabajo es tan importante para la persona que ésta se convierte literalmente en adicta al trabajo. La importancia del trabajo está tan exagerada que la vida de la persona se ve desequilibrada. La persona trabaja a causa de una compulsión incontrolable, no por el deseo de crear un producto con sentido sino por una necesidad interna de trabajar. Cuando la persona no está trabajando se siente nerviosa, irritable o enfadada. El trabajo se utiliza como un mecanismo para evitar sentimientos de culpa, miedo e incertidumbre. Podría decirse que el trabajo se convierte en un valor terminal desplazado, pues se le da una importancia extrema y distorsionada.

El segundo punto de la escala identifica el **trabajo como un valor terminal**[11]. La persona cree que la dedicación al trabajo es una actividad deseable en y por sí misma.

[10] Aunque el autor emplea el término "importancia", que se podría vincular al tema de la centralidad del trabajo, tratado en otro apartado, en realidad la explicación que presenta Cherrington señala distintas posiciones en las que se mantienen diferentes significados del trabajo.

[11] La utilización que hace Cherrington de la expresión "valor terminal" aplicada al trabajo entra en conflicto con el significado que le atribuye Rokeach al mismo término, como se ha visto más arriba. Si por valores terminales se entienden los estados finales de existencia preferibles o deseables, el trabajo no podría considerarse como un valor terminal. En todo caso, podrían catalogarse de "valores instrumentales", en la terminología de Rokeach, los modos de comportamiento ideales como ser trabajador, ambicioso, responsable, formal. Siguiendo la clasificación de los valores de Kluckhohn, tales

Las personas que aceptan esta creencia consideran que la dedicación al trabajo es una virtud, creen que hay una demanda ética de que las personas deben ser diligentes y productivas. La justificación más ampliamente aceptada para esta creencia es de tipo religioso y se plasma claramente en la ética protestante: la dedicación a la ocupación, que se entiende como una "llamada" personal, es un precepto divino. Pueden existir otras justificaciones no religiosas de esta creencia, pero tienen también un componente ético: algunas personas pueden sostener que el trabajo es una obligación moral, puesto que permite la supervivencia del individuo y la sociedad; a menos que se lleve a cabo un trabajo productivo la especie humana no sobreviviría. Puesto que la dedicación en el trabajo se considera una ley natural, todo el mundo debería sentir la obligación moral de trabajar productiva y eficientemente. Este punto de la escala podría considerarse como el paradigma de la ética protestante del trabajo, que se ha expuesto más arriba.

En el tercer punto de la escala el trabajo se considera como un **valor instrumental generalizado**: es una actividad positiva en tanto que contribuye, al menos indirectamente, a conseguir otras metas apreciadas. En esta posición el trabajo no se considera como una virtud personal, sino que es un valor instrumental para alcanzar otras virtudes. Los "valores" positivos que se pueden alcanzar por medio de la dedicación al trabajo incluyen una mayor productividad nacional, la eficacia organizativa, la felicidad personal, autodisciplina y desarrollo del carácter, mejoría de la salud y servicio a la sociedad como consecuencia de los logros personales.

El cuarto punto del continuo presenta al trabajo como valioso por su **contribución a la autoestima personal**. Puesto que los trabajadores desarrollan sentimientos de competencia y dominio al realizar con éxito una tarea, el trabajo es importante porque les ayuda a sentirse competentes y apreciados. Otras personas prefieren autoevaluarse en actividades no relativas al trabajo y, por tanto, el trabajo no será tan importante para ellas. Cherrington indica que este punto de la escala se ha identificado separadamente debido a la gran cantidad de literatura que establece la relación entre el trabajo y la

---

conductas se encuadrarían en los "valores modo" o "valores expresivos", puesto que éstos se refieren al estilo o manera en que ha de hacerse un objeto o llevar a cabo una acción.
Estas consideraciones deben aplicarse a los siguientes puntos en la escala de importancia del trabajo de Cherrington.

autoestima. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el trabajo influye en la autoestima en cualquier punto de la escala de importancia. Aunque los intereses primordiales en la vida de una persona no se encuentren en el ámbito laboral, su autoestima experimentará cambios como resultado de su competencia o incompetencia en el trabajo. Cuanto mayor sea la importancia concedida al trabajo mayor será el impacto de una actividad laboral eficiente en la alta autoestima. Pero incluso en el último punto de la escala, donde el trabajo se considera extremadamente indeseable, la autoestima personal se verá influida por su actividad laboral. Por tanto, aunque Cherrington sitúa la contribución del trabajo a la autoestima personal en la cuarta posición de su escala de importancia, podría entenderse que, en realidad, este aspecto se encuentra o actúa, en alguna medida, en cualquiera de los otros puntos de dicha escala.

En el quinto punto de la escala, el trabajo se considera un **valor instrumental específico**. El trabajo se evalúa positivamente por su aportación al nivel de recompensas y satisfacción laboral del trabajador. El trabajo puede adquirir un valor temporal por su contribución a la posición financiera de la persona, su estatus social, su posición en la empresa, su poder social o su satisfacción con la tarea. En algunos casos, esta postura se denomina la "ética del valor o la valía": el trabajo merece la pena por sus recompensas o satisfacciones inmediatas. Cuando el trabajo no produce beneficios para la persona pierde su valor.

La sexta posición sitúa al trabajo como una **obligación desafortunada**. Aunque la persona considera que el trabajo es desagradable e indeseable, se da cuenta de que necesita el dinero que obtiene para otros propósitos. Los intereses primordiales de la persona se encuentran fuera del ámbito laboral y las satisfacciones se obtienen al dejar el trabajo y dedicarse a otras actividades. Puesto que las actividades de ocio representan uno de los intereses fundamentales esta posición podría denominarse la "ética del ocio". Gran parte de la literatura señala que las tareas altamente fragmentadas y alienadoras conducen a esta visión del trabajo. Años de trabajo en tareas carentes de significado han destruido el valor del trabajo y han forzado a los trabajadores a buscar su autorrealización en ámbitos vitales alejados del laboral.

Por último, el séptimo punto de la escala describe el trabajo como una forma de **atentado violento contra la inteligencia** de los trabajadores. El trabajo es un castigo indeseable, que no lleva asociadas recompensas. El trabajo es una actividad altamente indeseable. Esta posición en la escala de importancia puede considerase una situación extrema de la visión anterior del trabajo y, al igual que ésta, tiene sentido, sobretodo, cuando se aplica a los casos en los que el trabajo es muy repetitivo y está fragmentado y desprovisto de significado.

Esta escala de importancia del trabajo, con la excepción del cuarto punto, que en realidad cruza a todos los demás, no debe interpretarse en el sentido de que el primer punto es el "mejor" y el último el "peor". De hecho, las personas que se encuentran en la última posición mantienen una postura muy contraria al trabajo, pero las que se sitúan en el primer punto presentan un desequilibrio psicológico. Lo que sí se desprende de la escala es que existen distintos significados del trabajo, en cuanto al grado de importancia que se le confiere a dicha actividad y en relación al papel que el trabajo representa en la definición del individuo. Así, el trabajo es más importante en las primeras posiciones, de hecho es imprescindible para el *workaholic* que literalmente no puede vivir sin trabajar, mientras que dicha importancia del trabajo va disminuyendo a medida que se avanza hacia los últimos puntos de la escala, de modo que los trabajadores de los dos últimos escalones tienen una idea muy negativa del trabajo y probablemente elegirían vivir sin trabajar si ello fuese posible.

Si se aplicase aquí la diferencia entre las visiones instrumentales o expresivas del trabajo, podría entenderse que, precisamente, estas dos últimas posiciones de la escala de importancia podrían identificarse con una visión claramente instrumental del trabajo. De la experiencia laboral no se obtiene ninguna recompensa más que el salario que, al resultar imprescindible para la supervivencia de la mayoría de las personas en las sociedades modernas, constituye la motivación básica para trabajar.

El punto quinto de la escala, que considera el trabajo como un valor instrumental específico, comparte elementos de la visión intrínseca -el trabajo puede ser valorado, en algunos casos, si ofrece al trabajador una satisfacción con la tarea- y con la visión

extrínseca -el trabajo se valora por sus aportaciones a la posición económica del trabajador o a su posición social-. El adjetivo "específico" que emplea Cherrington para calificar el término "valor instrumental" indica que el trabajo se evalúa en relación a los resultados inmediatos que el trabajo puede tener para la persona, no para la sociedad.

En este sentido, el tercer punto de la escala[12], que define el trabajo como un valor instrumental generalizado, tiene en cuenta las metas, más duraderas que el caso anterior, que se obtienen por medio del trabajo. En algunos casos estas metas repercuten en la sociedad o en algún colectivo -cuando lo que se persigue es servir a la sociedad, alcanzar una mayor productividad nacional o la eficacia de la organización a la que pertenece el trabajador- y en otros el beneficiario es el propio trabajador -cuando se busca, a través del trabajo, lograr la felicidad personal, la autodisciplina y el desarrollo del carácter-. En este último caso, aunque los resultados del trabajo se refieren a la persona, se trata de objetivos duraderos que no son de tipo económico, sino que se consideran "virtudes" estimadas socialmente que podrían reflejar una visión intrínseca o expresiva del trabajo.

El segundo punto de la escala define el trabajo como un valor terminal. Desde luego, en este punto, el trabajo no se valora por las recompensas instrumentales que ofrece, ya sean estas temporales o duraderas, referidas al individuo o a la sociedad. Al contrario, la dedicación al trabajo se considera como una actividad deseable en y por sí misma; el trabajo es una "virtud", desde un punto de vista religioso o moral. Independientemente del tipo de trabajo, los trabajadores deben experimentar la obligación moral de dedicarse a él productiva y eficientemente. Por ello, tampoco podría entenderse que el trabajo como un valor terminal refleje una visión expresiva del trabajo, pues no busca la autorrealización o el desarrollo personal. La valoración del trabajo no depende de que éste sea una experiencia gratificante o enriquecedora para el trabajador. Las recompensas para el trabajador se experimentan en un plano moral, como cumplimiento de un deber y se materializan como sentimientos de orgullo, satisfacción por la labor cumplida y demás aspectos relativos a la ética del trabajo.

[12] Como se ha señalado más arriba el cuarto punto de la escala -la contribución del trabajo a la autoestima personal- en realidad actúa en todas las demás posiciones de la escala, por eso no se comenta aquí por separado.

Cuando el papel del trabajo como un valor terminal se lleva al extremo se produce una distorsión de su significado y la vida del individuo no tiene sentido si no está trabajando, lo que lleva a un desequilibrio psíquico que se sitúa en el primer punto de la escala, que se ha comentado más arriba.

2.4.2.1. El efecto de la edad en los significados del trabajo

Para estudiar el significado del trabajo en la vida de los trabajadores, Cherrington (1980) analiza los resultados de una muestra de 3.053 trabajadores, de distintas características, empleados en la línea de producción, supervisores y capataces y empleados en posiciones directivas intermedias o en labores de administración, tomada de diferentes empresas norteamericanas en 1975. Dichas empresas, de variados tamaños y situadas en diferentes zonas geográficas, eran predominantemente plantas manufactureras, aunque también se incluían en la muestra algunas minas, compañías de seguros, bancos, aerolíneas, imprentas, etc.

Los resultados del estudio reflejan, en relación a las **recompensas del trabajo**, que la más mencionada es el sentimiento de orgullo y destreza en su trabajo, de lo que se desprende una adhesión a la ética del trabajo. Las otras tres recompensas intrínsecas -sentirse valioso, ser reconocido y respetado por los otros y servir a los demás- son también altamente valoradas. La recompensa que se menciona como deseable en segundo lugar es "recibir más dinero o un mayor incremento salarial". Naturalmente el salario es una recompensa importante del trabajo puesto que las personas necesitan dinero para vivir, si un trabajo no ofreciese un buen salario, independientemente de lo gratificante que dicho trabajo fuese desde el punto de vista de las recompensas intrínsecas, el trabajador probablemente se vería forzado a buscar otro empleo que ofreciese mayores beneficios económicos.

Los datos muestran que los trabajadores americanos están claramente comprometidos con el orgullo por la destreza en el trabajo (compromiso con el "trabajo bien hecho"). Piensan que deberían disfrutar con su trabajo y recibir reconocimiento por la tarea bien

hecha. Hacer un buen trabajo es importante incluso si el trabajo no es agradable. Este resultado, al igual que el anterior, refleja un apoyo positivo por parte de los trabajadores a la ética tradicional del trabajo.

No es tan claro el apoyo de los trabajadores americanos a otro de los aspectos de la ética del trabajo: la importancia moral del trabajo. Aunque para muchos trabajadores el trabajo conlleva ciertas recompensas sociales, en sí mismo no posee el fuerte imperativo moral característico de los primeros moralistas americanos, como una contribución a los bienes y servicios del país.

El análisis de los datos refleja una clara diferencia entre los "valores" del trabajo de los trabajadores jóvenes y de los maduros. Por ejemplo, el salario es más importante para los jóvenes, quizás debido a que éstos tienen peores salarios y necesitan relativamente más dinero, puesto que han de hacer frente a fuertes compras, como la adquisición de una vivienda. También son los jóvenes los más interesados en ver sus tareas enriquecidas, quizás porque son los que desempeñan tareas más rutinarias, que son susceptibles de poder ser mejoradas.

Por otra parte, hay algunas diferencias básicas en las actitudes de los trabajadores jóvenes y mayores, que no se pueden atribuir a las condiciones socioeconómicas, como por ejemplo, que los trabajadores jóvenes no creen tan fuertemente en el orgullo por la tarea bien hecha como los mayores; los jóvenes tienen actitudes menos favorables que los mayores hacia sus empleos, la empresa, y los directivos (estas diferencias no pueden ser atribuidas enteramente al tipo de trabajos que desempeñan); los jóvenes están mucho menos comprometidos con la empresa que los mayores y dan respuestas mucho menos favorables a su papel en la comunidad y la economía; los jóvenes aceptan en mayor medida que los maduros la asistencia social del gobierno o la iglesia, así como la ayuda que puedan recibir de parte de la familia o amigos; los jóvenes están más preocupados que los mayores por llevarse bien con sus compañeros de trabajo, sienten que esto es más importante que esforzarse en su trabajo. En resumen, parece que *la ética del trabajo de los jóvenes es más débil que la de los trabajadores de mayor edad.* Este resultado apunta en la dirección de la hipótesis del cambio generacional.

El autor trata de eliminar el efecto de algunas variables que puedan explicar estas diferencias, además de la edad, pero relacionadas con ella, como pudieran ser la educación, la ocupación, los ingresos y la antigüedad. Comparados con los trabajadores jóvenes, los mayores suelen tener ingresos más altos, más antigüedad, posiciones de nivel superior en la organización y menor nivel educativo. Empleando un análisis de regresión, el autor llega a la conclusión de que las diferencias en las actitudes hacia el trabajo de los distintos grupos de edad no pueden ser explicadas en términos de las otras variables de control.

2.4.2.2. Explicaciones de las diferencias de valores entre generaciones

El estudio empírico llevado a cabo por Cherrington refleja claras diferencias entre los valores laborales de distintos grupos de edad, que se mantienen aun estableciendo controles por otras variables como el nivel de ingresos, el nivel educativo o la situación en la carrera laboral. Para ofrecer una explicación de este resultado el autor señala que las diferencias pueden deberse al impacto de tres factores: madurez, eventos históricos y el aprendizaje de valores, que tienen distintas implicaciones en el futuro de los valores del trabajo.

La hipótesis de la **madurez** sugiere que a medida que las personas pasan a través de las diferentes etapas de su vida cambia su marco de referencia. Quizá la importancia del trabajo aumenta a medida que la edad fuerza a la persona a reexaminar el significado de la vida. Se asumen más responsabilidades hacia el bienestar personal y, cuando maduran, las personas se vuelven más conscientes de que no pueden dejar la preocupación por su bienestar en manos de la sociedad. Los jóvenes están más centrados en la diversión y en lo que les resulta interesante, mientras que los mayores han aprendido por su experiencia las consecuencias de las decisiones erróneas, la pérdida de tiempo y otros errores de juicio.

Si la hipótesis de la madurez es cierta no hay que esperar cambios en los valores del trabajo en el futuro. Aunque los jóvenes de hoy tengan actitudes menos favorables, se volverán más orientados y comprometidos hacia el trabajo a medida que maduren.

La segunda hipótesis de Cherrington se basa en que los **eventos históricos** que experimenta cada generación pueden influir en las diferencias de los valores del trabajo de jóvenes y mayores. La Gran Depresión y la II Guerra Mundial, han tenido, sin duda, un impacto en las actitudes y valores de los trabajadores de más edad. Cuando los puestos de trabajo escasean, casi cualquier empleo es mejor que estar en paro. El hecho de experimentar "tiempos difíciles" como la Gran Depresión, habrán dejado una huella indeleble en los trabajadores. Durante la guerra, los empleados han tenido un incentivo adicional para incrementar la productividad, puesto que ello suponía contribuir a los esfuerzos económicos y la seguridad nacional.

El efecto de los eventos históricos predeciría un cambio duradero en los valores laborales en la medida en que el futuro sea estable, seguro y poco amenazador; en esta situación sería previsible un relajamiento de las actitudes y compromiso hacia el trabajo.

La última explicación se basa en que existen diferencias en el **aprendizaje y experiencia de los valores** de jóvenes y mayores, pues los últimos han sido instruidos en la ética del trabajo en sus hogares y escuelas.

Para documentar tales diferencias Cherrington (1980: 76-87) realiza un extenso análisis de la literatura popular desde 1900 hasta 1975 y observa como se ha venido haciendo menos énfasis en los temas relativos al trabajo y más al ocio. En concreto, encuentra un cambio en los contenidos de los artículos sobre el trabajo, cada vez se insiste menos en temas como las justificaciones para trabajar -basadas en principios religiosos, en que el trabajo conduce al éxito, mejora la educación, beneficia a la sociedad e incluso mejora la salud- y cada vez son menos claros los artículos que se refieren a cómo educar a los jóvenes en los valores del trabajo. Por ello el autor concluye que la importancia del trabajo duro, la perseverancia y la aplicación en el trabajo no han sido propagados con tanta frecuencia y entusiasmo en tiempos recientes como en el pasado.

Cherrington sugiere tres explicaciones para este cambio: la ética del trabajo se ha olvidado, la ética del trabajo resulta inadecuada al trabajo actual, o la ética del trabajo se ha rechazado junto con otros valores como la moral sexual y la religión.

El olvido de la ética del trabajo puede haber tenido relación con la aparición de distintos eventos durante la década de 1960 (la guerra de Vietnam, las revueltas urbanas, la legislación sobre los derechos civiles, el programa espacial, etc.), que captaron la atención de autores, editores y público, por ser más atrayentes que la idea del trabajo duro. Pero, según Cherrington, no parece que esta explicación sea acertada, pues en el pasado también se habían experimentado situaciones de gran impacto social -la Gran Depresión, durante la década de 1930 y la II Guerra Mundial, en la década de 1940- que no provocaron un declive en la ética del trabajo, sino que más bien la reforzaron.

Los cambios experimentados en el entorno laboral -horarios y condiciones de trabajo, la expansión de la mecanización- han conseguido que los trabajadores produzcan más en menos tiempo y con menos esfuerzo. En estas condiciones los trabajadores pueden llegar a preguntarse por la necesidad de trabajar duro. Sin embargo, en opinión de Cherrington, la idea de que la ética del trabajo es inadecuada al trabajo actual no parece ser una explicación correcta de la disminución de artículos publicados sobre el tema, puesto que los cambios en el entorno laboral ocurrieron mucho tiempo antes de que comenzase a producirse la reducción de la literatura sobre la ética del trabajo.

Por último, la explicación que le parece más acertada a Cherrington es la que señala que la ética del trabajo se ha deteriorado junto con otros valores sociales. Durante la década de 1960 hablar de la ética del trabajo gozaba de tan poca aceptación como hacer un llamamiento a favor de una mayor asistencia a la iglesia o de leyes de divorcio más restrictivas. Hacer proselitismo de la diligencia, la productividad y la frugalidad se había vuelto impopular y pasado de moda. Por ello la ética del trabajo no fue enseñada o pasada a las generaciones posteriores con el mismo entusiasmo que en los años precedentes.

En definitiva, lo que Cherrington señala como causa del declive de la ética del trabajo podría resumirse como el proceso de individualización y secularización. La pérdida de fuerza institucional de las organizaciones religiosas y el auge de la "centralidad" del individuo han relajado los controles en múltiples áreas, no sólo en las creencias y comportamientos religiosos. De modo cada vez más intenso, cobran importancia las libertades, derechos y elecciones individuales.

De ser cierta la hipótesis sobre el impacto del aprendizaje y experiencia en los valores del trabajo se podría predecir un descenso de la importancia y compromiso con el trabajo, puesto que ha disminuido la insistencia sobre la ética del trabajo en la educación de los jóvenes.

Resulta llamativo que Cherrington se preocupe por el declive de la ética del trabajo, cuando en estudios anteriores, como el de Goldthorpe *et al.* en el Reino Unido, ya se venía poniendo de manifiesto la extensión de las orientaciones instrumentales hacia el trabajo. Tal vez este hecho responda a una inquietud por analizar la situación en unas condiciones diferentes, puesto que se refiere a otro país, en el que sin duda se producen otras relaciones industriales, pero quizá sea la respuesta a una necesidad percibida de recuperar una base sobre la que asentar comportamientos más comprometidos con la producción por parte de los trabajadores.

2.4.3. M. Rose: el supuesto abandono de la ética del trabajo

En medio de una época en la que distintos autores, como es el caso de Cherrington, sostienen que se está produciendo un abandono de la ética del trabajo, Michael Rose (1985) se plantea si realmente puede afirmarse tal declive o si por el contrario lo que se está experimentando es una reinterpretación de los valores y actitudes hacia el trabajo. Para dar respuesta a esta controversia Rose recurre a una revisión de la literatura histórica y sociológica sobre el trabajo, especialmente en el Reino Unido y los Estados Unidos.

Rose (1985: 14) califica como "desenculturación general" a la corriente que vincula el declive de la ética del trabajo con un proceso de cambio cultural a nivel general. Tal corriente, que es ampliamente aceptada, supone que en un estadio temprano de las sociedades avanzadas existía un conjunto coherente de valores sociales centrales, la mayoría de las personas eran socializadas en la aceptación de esos valores y, sobre todo allí donde existió una fuerte tradición protestante, los valores que afectaban al trabajo eran del tipo descrito por la teoría weberiana y ejercían una tonificante influencia sobre la productividad y la calidad de las tareas.

La desenculturación general llevaría a las sociedades post-industriales a una situación en la que se disuelve el vínculo "sagrado" entre el trabajo y la actividad social, puesto que las personas dan por hecho su elevado nivel de vida y los valores del trabajo se modificarán a medida que desaparezca la amenaza material inmediata.

Pero Rose argumenta que, en primer lugar, para que dicho abandono fuese cierto habría que constatar que en el pasado dicha ética fue aceptada e interiorizada por la mayoría de los trabajadores. Tal comprobación es, en rigor, imposible, pues no se dispone de datos sobre lo que la gente pensaba en realidad en épocas pretéritas. Lo que sí se pueden analizar son documentos históricos, de los que se deducen comportamientos y, en cierto modo, actitudes hacia el trabajo en el pasado. Llevando a cabo un extenso resumen de este tipo de documentación Rose (1985: 77-84) concluye que los valores del trabajo derivados de la ética protestante probablemente constituían la ideología dominante de la

época victoriana y que los dirigentes, sobre todo en los Estados Unidos, se ocuparon de propagarla en la medida de lo posible. Tales intentos trataban de erradicar los hábitos poco favorecedores para la productividad que se extendían entre distintos grupos de trabajadores a juzgar por los relatos que señalaban que los trabajadores no especializados mostraban una lamentable indisciplina, mientras que los trabajadores especializados, si bien se mostraban más propensos a desempeñar sus tareas a conciencia una vez que acudían al puesto de trabajo, tenían una idea de la asistencia regular para el desempeño de sus obligaciones que distaba mucho de ser satisfactoria.

Según Rose, existe amplia evidencia de la devoción por el trabajo de los empresarios americanos durante el período victoriano y también hay buenas razones para creer que los trabajadores no manuales también compartían la idea de que el trabajo tenía un componente moral. Pero el nivel de compromiso con la ética del trabajo en sentido estricto entre el grueso de la población activa americana hacia el final del siglo XIX todavía no está demasiado claro y todo parece indicar que, en el mejor de los casos, la postura dominante podría considerarse como de consentimiento aunque no de aceptación de la ética protestante.

Después de 1900 surgieron algunas innovaciones industriales y directivas cruciales, que habrían destruido cualquier compromiso moral hacia el esfuerzo en el trabajo que pudiera existir. Pero la forma que tomaron estas innovaciones parece haber venido marcada por el hecho de que el compromiso moral con el trabajo no estaba muy extendido o no se podía dar por supuesto.

El movimiento de la Dirección Científica que se desarrolló después de 1900 fue fundado bajo el supuesto de que los trabajadores -y según su fundador F. W. Taylor, muchos directivos también- poseían en el mejor de los casos un compromiso variable para mantener altos niveles de esfuerzo a menos que la estructura de las tareas y las técnicas de control los obligasen a ello. En las técnicas directivas de Taylor no se incluía virtualmente ninguna llamada a la ética del trabajo, antes bien, el compromiso positivo a trabajar se alentaba a través de incentivos monetarios cuidadosamente manipulados.

De los materiales históricos que analiza, Rose (1985: 83-84) concluye que existen dudas sobre si alguna vez la mayoría de los americanos han aceptado una versión integral de la ética del trabajo, a pesar de que se hayan lanzado poderosas campañas para promover su aceptación. Puede ser que la mayoría de los americanos haya creído que la mayoría aceptaba tales valores. Puede que muchas personas hayan sostenido versiones parciales o negociadas de una ética del trabajo y que éstas hayan influido en su comportamiento económico. Pero el patrón más común puede muy bien haber sido el de consentimiento hacia la ideología. Las realidades de la racionalización económica y organizativa han socavado incluso esta postura, pero no lo han hecho abruptamente. La pretensión de que se ha producido un abandono catastrófico de la ética del trabajo en los últimos quince años es, según Rose, históricamente incorrecta, pues ya había sido renegociada treinta años atrás por los grupos que alguna vez pudieran haberla sostenido fuertemente.

La principal conclusión sobre la clase obrera en el período de posguerra en el Reino Unido es que el compromiso con el trabajo ha sido abrumadoramente gobernado por un conjunto de valores instrumentales[13]. Además parece ser que el instrumentalismo se extendió rápidamente a los grupos de trabajadores no manuales a medida que aumentan las ocupaciones en el sector servicios que se ven sujetas a una organización racionalizada del trabajo.

Sin embargo, aunque Rose no está de acuerdo con la hipótesis de la desenculturación general tampoco admite que la evidencia existente permita mantener la idea de que se está produciendo una revitalización de la ética del trabajo. Por el contrario, este autor señala que lo más plausible es que se esté produciendo un fenómeno de "reconstrucción diferencial" de la ética del trabajo. Tal reconstrucción diferencial supone que la ideología inicial de la ética protestante y su derivación en el mundo laboral está viéndose alterada parcialmente y de modo diferente entre los distintos grupos de la población activa. Es decir que los grupos que en el pasado estaban más comprometidos con la ética del trabajo están modificando su interpretación de la doctrina, aunque no

[13] Rose se basa fundamentalmente en el estudio de Goldthorpe *et al*. (1968) que se ha analizado más arriba.

rechazándola por completo, posiblemente de forma diferente a la posición de los grupos que de entrada no presentaban un compromiso tan fuerte.

La nueva interpretación de los valores del trabajo se verá influenciada por el patrón que Rose denomina “post-burgués”, que se expresa en los comunicados y manifestaciones de los líderes y activistas de los movimientos de protesta desde 1960, en contra del esquema de clase media de la sociedad tradicional. Dicho patrón post-burgués puede desglosarse en cinco componentes centrales (Rose, 1985: 53-59):

1. La autorrealización imperativa. Este elemento recoge el énfasis creciente que se da al derecho y a la necesidad de las personas de desarrollar plenamente sus capacidades, talentos y habilidades personales; incluso, para los más ambiciosos, al intento de cultivar cualquier potencialidad “espiritual” interna. La doctrina de la autorrealización podría considerarse, según Rose, derivada del marxismo filosófico (o, con más propiedad, de los primeros escritos de Marx). Está vinculada con la afirmación de que las instituciones existentes, y de forma más notable las asociadas con el industrialismo capitalista, bloquean la mayor parte de la potencialidad humana innata y por tanto deben ser reemplazadas por otras que permitan el pleno crecimiento de la creatividad espontánea y el disfrute sensual de la existencia. Sin embargo, no es necesario relacionar explícitamente estas ideas con un programa político (marxista) determinado. De hecho, una adaptación técnica de estas ideas había sido planteada por Abraham Maslow (1954), en su teoría de las necesidades humanas universales, que ya se ha expuesto en un apartado anterior.

   Maslow presentaba estas necesidades ordenadas en una jerarquía, de modo que cuando las necesidades de orden “inferior” eran satisfechas, la siguiente necesidad automáticamente gobernaría el comportamiento. La autorrealización se convertirá en una necesidad acuciante sólo cuando se hayan satisfecho todos los requisitos “inferiores”, tanto biológicos como sociales.

   Las prácticas directivas basadas en la jerarquía de necesidades suponen que los individuos que adoptan la autorrealización como una meta, presumiblemente

buscarán entornos laborales que realmente maximicen (o se crea que pueden maximizar) la expresión y el desarrollo de sus potencialidades innatas. Incluso podrían aceptar algún recorte de salarios y otras recompensas en su búsqueda de la autorrealización.

2. Hedonismo. Este aspecto se refiere a la búsqueda del divertimento y disfrute personal y a la liberación de las inhibiciones de la moralidad victoriana (no sólo en lo relativo a la moral sexual). En el entorno económico y laboral, este componente llevaría a una crítica del principio de "gratificación diferida" como un modo de vida. En este aspecto, los trabajadores serían menos cuidadosos con el empleo del tiempo, o rehusarían trabajar fuera de horario pues prefieren estar con sus familias antes que desarrollar sus carreras.

3. La exigencia de que se reconozcan los derechos individuales. En las sociedades tradicionales se ponía un gran énfasis en las obligaciones que los individuos tenían para con los miembros de su familia, comunidad o país. Aunque los individuos poseían derechos, el hecho de que éstos pudiesen ser ejercidos efectivamente dependía del tipo de derecho en cuestión y de quién intentase ejercerlo. Los ricos y poderosos podían hacer valer sus derechos de modo más efectivo que los pobres y débiles. Por el contrario, a medida que se abandonan los esquemas tradicionales, las corrientes de protesta plantean que los derechos individuales deben anteponerse, en general, a los de la colectividad. Por ejemplo, los empleados comienzan a extender la esfera de sus supuestos derechos desde aspectos triviales, como el modo en que deben vestir, a otros de gran importancia, como el derecho a conocer información importante sobre la organización para la que trabajan o a participar en las decisiones directivas.

4. Anti-productivismo. Tanto en las economías de mercado como en las planificadas se intenta funcionar con elevados niveles de eficiencia técnica y promover un alto ratio de crecimiento económico. Pero en general lo que se busca es incrementar las cantidades de "cosas" producidas y aplicarles la lógica evaluativa de la cantidad, más que un cálculo de la calidad. Hasta la década de 1960 no se cuestionó esta filosofía

productivista, pero desde entonces comenzaron a surgir ataques directos e indirectos desde distintos frentes. Comienza a cuestionarse si el crecimiento económico genera satisfacciones reales, si no estará ocultándole al público una serie de problemas, como el despilfarro de los recursos naturales, la contaminación y la estimulación de mayores expectativas de los consumidores. Se plantea, en suma, cuáles son los costes del crecimiento económico y si no sería mejor medir la actividad económica analizando los beneficios cualitativos, porque no es evidente que la calidad de vida de la mayoría de la población aumente de modo estrictamente proporcional con la renta per cápita medida convencionalmente.

5. Anti-autoritarismo. Es característico del patrón post-burgués que la obediencia de los trabajadores lleve aparejado un cierto grado de reserva y una mayor demanda de participación en la toma de decisiones. Disminuye el grado de confianza no sólo hacia el poder político sino también hacia las grandes compañías, de las que incluso se llega a cuestionar su legitimidad.

La investigación sobre el cambio de valores en los países occidentales[14] muestra que el apoyo a los cinco aspectos del patrón post-burgués mencionados se concentra principalmente en determinados sectores de población, como los jóvenes, personas con alto nivel educativo y relativamente acomodadas.

Del mismo modo, los aspectos en los que cristaliza el patrón post-burgués pueden ejercer influencias sobre el ámbito laboral haciendo que los valores del trabajo se reformulen, aunque, según Rose (1985: 87-89), esta reformulación será diferente entre distintos grupos de la población activa: por una parte, la doctrina de la autorrealización parece estar teniendo una fuerte influencia entre los grupos relativamente privilegiados, que inicialmente apoyaban más claramente la ética del trabajo, como directivos, profesionales y trabajadores no manuales con alta cualificación. Sin embargo, a pesar de la importancia concedida a la autorrealización, no se excluye que se siga manteniendo en los grupos citados un notable grado de compromiso con los valores instrumentales, sino que las satisfacciones intrínsecas, en particular la oportunidad de ejercer y

[14] Aquí Rose se refiere fundamentalmente a los estudios de Inglehart, que se analizarán más adelante.

desarrollar los propios conocimientos y habilidades, se anteponen a las recompensas económicas y de estatus en el trabajo. Por otra parte, las actitudes más comunes de los trabajadores manuales hacia el trabajo siguen siendo instrumentales, aunque hay una creciente intolerancia hacia tareas muy repetitivas y alienantes, así como hacia la supervisión autocrática, incluyendo aspectos del patrón post-burgués como el hedonismo, el anti-autoritarismo y la exigencia del reconocimiento de los derechos individuales.

En resumen, Rose cuestiona el declive de una ética del trabajo -centrada en la máxima de trabajar diligentemente y aceptar la gratificación diferida- que aparentemente nunca fue aceptada por la mayoría de los trabajadores sino sólo consentida. El cambio experimentado respecto a la ética del trabajo parece poder seguir diferentes vertientes, es decir que puede haber una reconstrucción diferencial, puesto que el trabajo puede ser visto como un lugar donde conseguir la realización personal, abandonado la idea de la gratificación diferida y buscando el disfrute en el puesto de trabajo, o bien puede tomarse como una tarea aceptada a cambio de sus recompensas instrumentales y buscando la autorrealización en otras esferas vitales. De todos modos Rose (1985: 88) recalca la necesidad de contar con investigaciones empíricas que permitan conocer en qué medida tales posturas son sostenidas por distintos grupos de población y si los valores laborales derivados del patrón post-burgués tienen continuidad en el tiempo.

2.4.4. Valores expresivos y nuevos valores laborales: Yankelovich

En un estudio de 1985, Yankelovich *et al.* analizan el mundo del trabajo en algunas economías industrializadas[15]. El punto de partida del estudio consiste en la situación de vulnerabilidad en que se encuentran dichas economías que tiene su origen, entre otros factores, en la combinación de la creciente competitividad en el mercado internacional y en los cambios experimentados en las perspectivas y valores culturales de sus sociedades. Al tiempo que las democracias industrializadas se enfrentan a retos económicos cada vez más fuertes, sus ciudadanos parecen estar menos dispuestos que en el pasado a realizar los sacrificios necesarios para superar tales retos.

Los países industrializados están asistiendo al surgimiento de un conjunto de nuevos valores sociales, particularmente entre los más jóvenes y educados. En el período de paz y crecimiento económico que siguió a la II Guerra Mundial, muchos jóvenes han llegado a dar por supuesta la seguridad por la que sus padres habían luchado con tesón y han comenzado a dar mayor importancia a lo que Yankelovich *et al.* (1985: 33-38) denominan los valores expresivos. Los nuevos valores expresivos pueden describirse mejor a través de su comparación con los valores que les precedieron históricamente, que los autores denominan valores del sustento y valores del éxito material.

Los valores del sustento están asociados a la satisfacción de las necesidades básicas para la supervivencia como el alimento, vestido, cobijo y algún tipo de seguridad en caso de enfermedad o vejez. Los valores del sustento tienen su origen en las sociedades agrarias (al menos en Europa y Asia). Las palabras clave son “supervivencia” y “seguridad”.

Cuando la sociedad produce riquezas en abundancia o cuando el estado distribuye la riqueza de un modo eficaz entre todos los miembros de la sociedad, se experimenta una situación que posibilita un importante cambio de los valores. La supervivencia ya no es un problema en los países ricos y en los estados del bienestar la responsabilidad del sustento se deriva al gobierno. En estas circunstancias los individuos se sienten libres

[15] Los países incluidos en el estudio son: Reino Unido, República Federal Alemana, Estados Unidos, Japón, Israel y Suecia.

para perseguir necesidades personales que van más allá de la simple supervivencia y seguridad básica.

En las sociedades en las que comienza a darse por supuesta la satisfacción de las necesidades del sustento hacen su aparición **los valores del éxito material**. Estos valores se orientan a los elementos necesarios para la consecución de una prosperidad creciente, como el orden, la ambición y la eficiencia. Los valores del éxito material tienen sus raíces en la sociedad industrial y en lo que Max Weber denominaba racionalidad instrumental. Las palabras clave son “nivel de vida” y “productividad”.

Durante el período de posguerra en las sociedades analizadas se dio cobertura a los valores del éxito material para una gran parte de la población, situación que permitió el nacimiento de un nuevo conjunto de **valores expresivos** que dan por supuesta la riqueza y la seguridad que tan importantes se habían considerado en el pasado. La nueva filosofía está constituida por cinco valores expresivos: éxito expresivo, vivir en armonía con la naturaleza, autonomía, hedonismo y comunidad.

El *éxito expresivo* se concreta en dar mayor énfasis al crecimiento interior en lugar del éxito material. Puesto que las potencialidades internas son, en principio, diferentes para cada persona, el éxito expresivo se define de modo subjetivo y de muy diversas maneras. Incluso sería posible que algunas personas definiesen el éxito expresivo como el éxito material y la acumulación de riquezas, pero lo más frecuente es que se dé una divergencia entre las definiciones del éxito material y el expresivo. Como señala Beck (2000: 80), la nueva definición del éxito expresivo no tiene porqué suponer una negación del éxito material, es más, el éxito material se considera como una condición necesaria aunque no suficiente para alcanzar el éxito expresivo.

En el código expresivo se le da una alta prioridad a la protección y preservación de la naturaleza y, por tanto, se busca *vivir en armonía con la naturaleza*, en lugar de dominarla. Este fenómeno no sólo se concreta en la aparición de movimientos de protección de la naturaleza y la emergencia de los “verdes” como fuerza política, sino que además se manifiesta en una profunda preocupación por la salud y el bienestar

físico. No se debe controlar y manipular la naturaleza, sino vivir en cooperación e interdependencia con ella.

Otro aspecto del sistema de valores expresivos es la *autonomía*, que puede conducir al rechazo de la autoridad. El someterse a la autoridad de otra persona puede suponer una barrera a la expresión de la propia naturaleza. La autoridad se percibe como una interferencia en la propia autonomía.

Un valor prominente en la filosofía expresiva es el *hedonismo*, puesto que una parte de los potenciales de los individuos reside en el disfrute de las actividades placenteras. Las personas inhibidas, dominadas por el trabajo y las obligaciones hacia los demás, son vistas como individuos cuyas potencialidades han sido enterradas, que no pueden alcanzar la plenitud, la independencia y el crecimiento interno tan valorados por el "credo" expresivo. Esta visión lleva a una contradicción entre las obligaciones morales y la búsqueda del placer. Los deberes se entienden como algo que las personas están moralmente obligadas a hacer, en lugar de perseguir el placer. Pero cuando la búsqueda del placer se convierte en una obligación moral el propio concepto de norma moral pierde su significado. Así se observa un deterioro de las normas sociales que dictaban las obligaciones morales de los individuos en relación al matrimonio, la familia, los hijos, la comunidad, el trabajo y la ciudadanía, que se plasma en un menor rechazo al divorcio, tener hijos fuera del matrimonio, relaciones sexuales fuera del matrimonio y otros aspectos tradicionales de la moral social.

En cierto contrapunto con los otros valores expresivos, que son altamente individualistas, surge un ansia de formar y fortalecer los vínculos de *comunidad* con los otros, con los amigos, los grupos que comparten los mismos valores, la comunidad local, las personas de otros países e incluso con la humanidad. La formación de tales vínculos deriva del aspecto de vivir en armonía con la naturaleza y, por extensión, se busca la cooperación más que la confrontación con los otros. Debe destacarse que la insistencia en la comunidad y la cooperación puede entrar en conflicto con otros valores expresivos. El desarrollo de los potenciales interiores de una persona puede colisionar con el de los demás. El énfasis en la independencia y la autonomía, a expensas de la

autoridad, puede hacer que las actividades comunitarias y la cooperación sean más difíciles.

2.4.4.1. El impacto de los valores expresivos en el ámbito laboral

Una vez caracterizados los nuevos valores expresivos, Yankelovich *et al.* se preguntan cuál puede ser el impacto de estos nuevos valores sobre las actitudes hacia el trabajo y, para responder a esta cuestión, distinguen los principales motivos para trabajar y sus correspondientes valores.

En primer lugar, las personas pueden estar motivadas a *trabajar para ganarse la vida* y sobrevivir, lo que tendría una correspondencia con los valores de sustento. Los requisitos básicos de un trabajo para las personas que mantienen los valores de sustento son que el trabajo ofrezca un salario suficiente y que proteja del riesgo de desempleo.

Una segunda motivación para trabajar es *mejorar el nivel de vida*, que estaría relacionada con los valores de éxito material. Los requisitos básicos de un trabajo para las personas con valores de éxito material son: un salario alto, un salario que dependa del desempeño de la tarea, oportunidades para promocionar rápidamente y para desarrollar una carrera laboral y reglas claras y justas de promoción.

Por último, el *trabajar para conseguir el desarrollo personal* y la propia calidad de vida estaría vinculado a los nuevos valores expresivos. Los requisitos básicos de un trabajo para las personas con valores expresivos son: un trabajo que favorezca el desarrollo de las habilidades y potencialidades personales, un trabajo interesante, un trabajo creativo y un trabajo en el que se pueda participar en decisiones importantes.

En base a lo expuesto por Yankelovich *et al*. se podría elaborar una hipótesis en el sentido de que si es cierto que los nuevos valores expresivos están ganando terreno, cabría esperar que en el mundo del trabajo se den cada vez más frecuentemente motivaciones dirigidas al desarrollo personal y la búsqueda de la calidad de vida. Además, puesto que el cambio de valores se produce fundamentalmente entre las

personas más jóvenes, cabría esperar una relación inversa entre la edad y la insistencia en los valores expresivos trasladados al mundo laboral.

Por otra parte, no hay que olvidar que uno de los valores expresivos es la defensa del hedonismo, que puede hacer disminuir la aceptación de la obligación moral de trabajar, a cambio de conceder mayor énfasis al tiempo dedicado al ocio, el esparcimiento y el deleite personal. Estas premisas podrían estar relacionadas con un descenso de la centralidad del trabajo, entendida como grado de importancia que se le concede al trabajo en la vida de las personas. Sin embargo, Yankelovich *et al*. (1985: 39) sugieren que a medida que se produzca una evolución en la expresividad se irán resolviendo las contradicciones existentes entre los distintos valores expresivos y, en concreto, anticipan que se producirá una disminución de la insistencia en el hedonismo, no para volver a un tipo de sociedad puritana o conformista, sino hacia un nueva moral social más relajada y menos rígida y uniforme, en la que se promuevan de forma más intensa las actividades comunitarias.

Esta dualidad en las formas de reflejo de los nuevos valores en el terreno laboral ha sido puesta de manifiesto por otros autores, aunque sin llegar a decantarse por una de las vías. Es el caso de la diferencia que establece Lipovetsky (1994) entre dos tendencias contradictorias, una que reorienta al individuo hacia la actividad profesional y otra que lo aparta de ella. La primera tendencia motiva a las personas a trabajar, revaloriza el trabajo y lleva a reafirmar los valores éticos. Esta tendencia se corresponde, según Lipovetsky, con el individualismo *responsable* y organizador. La segunda tendencia desmotiva a los trabajadores e incluso puede inclinarles a transgredir los valores éticos, dando cuenta de otro tipo de individualismo contemporáneo, el autosuficiente, desmoralizador e *irresponsable*. Según Lipovetsky, a diferencia de la visión más optimista de Yankelovich, “estas dos lógicas del individuo van a continuar, por caminos diferentes, cohabitando y chocando ya que se trata de una cultura que reduce los deberes y consagra los derechos, expresiones e intereses de las subjetividades.” (Lipovetsky, 1994: 191).

2.4.4.2. Resultados sobre el impacto de los valores expresivos en el ámbito laboral

Uno de los hallazgos más claros de la investigación de Yankelovich *et al.* (1985) es que los nuevos valores expresivos se han transmitido extensamente y de modo complejo al mundo laboral en las economías industrializadas. Durante las décadas de 1960 y 1970, los nuevos valores han causado que los trabajadores se mostrasen más exigentes en cuanto a los derechos y recompensas que demandaban de sus puestos de trabajo, incrementando sus aspiraciones sin aumentar sus esfuerzos, la calidad de la tarea ni el compromiso. Sin embargo, a largo plazo los nuevos valores expresivos pueden tener un efecto positivo sobre las actitudes y orientaciones laborales. De hecho entre los resultados de la investigación mencionada se apunta que muchos jóvenes están descubriendo que precisamente es en el entorno laboral (y no en las actividades de ocio) donde resultará más factible satisfacer las demandas de autoexpresión y encontrar modos de desarrollar su creatividad.

En esta investigación se pone de manifiesto que el puesto de trabajo tiene una importancia central. Los autores señalan que el significado del puesto de trabajo ha experimentado cambios para la población activa de todos los países estudiados. El trabajo ha dejado de ser considerado como la maldición bíblica -una desagradable necesidad que se desempeña únicamente para asegurar la supervivencia-. El trabajo es visto crecientemente como un medio para alcanzar las "cosas buenas de la vida" y para conseguir beneficios psico-sociales tales como identidad social, independencia, autoestima, autoexpresión creativa, reconocimiento, desarrollo de los propios potenciales y estímulo social. En otras palabras, el trabajo ha adquirido importantes significados no económicos, que van más allá de su mero valor de cambio monetario.

Yankelovich *et al.* sostienen que los resultados de su investigación muestran que muchos de los nuevos empleos que se crean en la actualidad son más satisfactorios y presentan más retos para los trabajadores que los empleos a los que sustituyen[16]. Este hecho es sorprendente y esperanzador, pero puede plantear a su vez nuevos problemas,

[16] Sin embargo, estos hallazgos entran en contradicción con la hipótesis de la "descualificación del trabajo" a la que se alude en la tradición marxista (Braverman, 1974).

puesto que existe la posibilidad de que en la economía del futuro un empleo remunerado a tiempo completo sea un bien cada vez más escaso y apreciado.

La población activa de los países analizados presentaba distintos porcentajes de adhesión a los distintos motivos para trabajar, entre los que, como se ha mencionado más arriba, se diferencian: trabajar para ganarse la vida y sobrevivir (valores de sustento), trabajar para mejorar el nivel de vida (valores de éxito material) y trabajar para alcanzar el desarrollo personal y la propia calidad de vida (valores expresivos). Los porcentajes mayoritarios correspondían a los valores de éxito material, excepto en Israel, donde la mayoría se situaba en los valores de sustento.

Sin embargo, se observan ciertas variaciones y regularidades en la elección de los motivos para trabajar: las personas de más edad y los residentes en zonas rurales suelen elegir más los valores de sustento; el éxito material atrae fundamentalmente a las personas de mediana edad y de ciudades de tamaño medio; los valores expresivos son más comunes entre los más educados (que incluyen a muchas personas de las generaciones más jóvenes)[17] y los residentes en áreas metropolitanas. Por otra parte, las mujeres suelen mostrar, en el ámbito laboral, valores diferentes a los de los varones: prefieren en mayor medida los valores de sustento (trabajar para ayudar con los ingresos familiares) o bien valores expresivos (trabajar para hacer algo más que el simple trabajo doméstico).

Además, Yankelovich *et al.* encuentran que para aproximadamente la mitad de los trabajadores existe una falta de correspondencia entre las características que estiman deseables de acuerdo con sus valores y las características reales de sus puestos de trabajo.

Tanto los porcentajes de adhesión a los distintos tipos de valores como las características de los puestos de trabajo varían por países, pero la mayor falta de correspondencia entre unos y otros se detecta en el Reino Unido y en Japón. La falta de

[17] Posiblemente los autores se basan en este resultado para predecir el futuro aumento de los valores expresivos en el ámbito laboral.

correspondencia es más acusada entre los jóvenes (menores de 30 años), que son los que suelen adherirse en mayor medida a los valores expresivos, lo que parece indicar que las sociedades avanzadas no han rediseñado los puestos de trabajo a un ritmo semejante al del cambio de valores.

2.4.4.3. Distintas etapas de los nuevos valores expresivos

Aunque en su estudio de 1985 Yankelovich parece proponer una situación en la cual los nuevos valores expresivos se asentarán en las sociedades industrializadas sustituyendo a los anteriores valores del éxito material, posteriormente parece matizar dicho proceso.

Así, según su otro análisis de 1994, plantea que el impacto de la riqueza en los valores de las personas, lo que el denomina el *efecto riqueza*, ha atravesado tres etapas desde el final de la II Guerra Mundial, de modo que algunas de las democracias industrializadas ya habrán alcanzado la tercera etapa, mientras que otras naciones aún se encontrarán en las dos primeras fases.

La primera fase ocurre cuando la riqueza es todavía algo nuevo y las personas sospechan que su bienestar económico puede no ser real. En esta fase, que Yankelovich denomina “esto no puede durar”, el nivel de confianza es bajo y se mantienen los valores tradicionales y conservadores, las personas siguen centrándose en los vínculos sociales, el sacrificio, el trabajo duro y creen que deben ahorrar para el futuro. Las elecciones personales son todavía limitadas.

Esta primera etapa persistió en los Estados Unidos, excepto para los más jóvenes, hasta bien entrada la década de 1960. Aunque la depresión había terminado al finalizar la II Guerra Mundial, hasta casi el final de los sesenta los norteamericanos que habían vivido la época de la depresión siguieron sufriendo el temor y la inseguridad que tal experiencia había provocado. Este mismo fenómeno de extensión de la primera etapa se vivió en Alemania y Japón hasta principios de la década de 1980, por el efecto combinado de la depresión, la derrota en la guerra, la inflación y la pobreza.

La segunda etapa del efecto riqueza tiene lugar en el momento en que se produce una discontinuidad psicológica, de modo que aunque por ejemplo los salarios estén aumentando lentamente, la gente pasa de un escepticismo indebido a un optimismo excesivo sobre sus perspectivas económicas. Parece que de forma abrupta se alcanza una situación que "durará para siempre" y que ahora se puede pagar todo aquello que se desee, de modo que es posible que, a nivel individual, las personas se complazcan a sí mismas y que, a nivel nacional, se intenten solucionar los problemas descuidados durante mucho tiempo.

En esta segunda etapa del efecto riqueza se produce una expansión de las elecciones personales, de modo que las personas disfrutan de una nueva libertad para elegir sus carreras y estilos de vida de acuerdo con sus inclinaciones individuales y sin tener que amoldarse a las expectativas de otras personas o a las limitaciones de tipo económico. En este momento la búsqueda de la autoexpresión y autorrealización crecen de forma menos inhibida, pues la gente asume que, puesto que sienten que se encuentran bien desde el punto de vista económico, pueden permitirse vivir el día a día y buscar su propia satisfacción, sin preocuparse del mañana.

Sin embargo, desde comienzos de la década de los 1990 en Estados Unidos parece haber comenzado una tercera etapa. Se experimenta el temor a la pérdida de la riqueza, como adaptación a una inesperada situación económica en la que la riqueza ya no puede darse por supuesta. La gente comienza a ser consciente de que es mejor volver a preocuparse por el futuro, puesto que empiezan a ser escasas las oportunidades de conseguir un trabajo o poseer una vivienda, de dar una educación superior a sus hijos, de que aumenten sus ingresos o de percibir una pensión de jubilación, en un entorno económico cada vez más complicado y tenso.

De confirmarse y extenderse, no sólo en Estados Unidos sino en otros países, esta percepción que Yankelovich identifica con la tercera etapa, cabría preguntarse si en el futuro los valores expresivos, tanto desde un punto de vista general como en el ámbito laboral, van a seguir expandiéndose o si, por el contrario, deberán readaptarse a unas nuevas condiciones económicas.

2.4.5. La distinción entre funciones y metas del trabajo del grupo MOW

El grupo de investigación sobre el significado del trabajo (*MOW: Meaning of Working Research Team*), en su estudio de 1987, plantea una interesante distinción entre las funciones que pueden cumplirse con el trabajo y las metas que se persiguen en el trabajo. En el primer caso se trata de analizar los motivos o las racionalidades dominantes que justifican el hecho de que las personas trabajen, mientras que el segundo caso se centra en la valoración de las recompensas obtenidas del trabajo. El porqué se trabaja y lo que se quiere del trabajo son conceptos relacionados pero no idénticos. La racionalidad dominante para trabajar se sitúa en un nivel bastante general y puede tener limitada utilidad para entender el comportamiento individual que tiene lugar en el puesto de trabajo, mientras que la valoración de las recompensas conseguidas a cambio del desempeño de una determinada tarea está a un nivel bastante próximo a la realidad del día a día del trabajo.

El grupo MOW distingue seis funciones básicas del trabajo:

- Función de producción de estatus y prestigio.
- Función de producción de ingresos, el trabajo proporciona unos ingresos necesarios.
- Función de ocupación del tiempo, el trabajo mantiene ocupadas a las personas.
- Función de relaciones interpersonales, el trabajo permite tener relaciones interesantes con otras personas.
- Función de servicio a la sociedad, trabajar es un modo útil de servir a la sociedad.
- Función intrínseca o de auto-expresión, el trabajo es básicamente interesante y satisfactorio para la persona.

De acuerdo con estas seis funciones se pide a los entrevistados que asignen un total de 100 puntos repartidos entre cada una de las seis afirmaciones correspondientes, de modo que se asignen porcentajes más elevados a aquellas funciones que se consideran más importantes.

Por otra parte, las metas que se pueden conseguir en el trabajo, cuyo análisis ayudará a comprender lo que es importante para las personas en su vida laboral, abarcan un total de once aspectos o facetas del trabajo. Dichos aspectos se han seleccionado de entre la extensa literatura que existe sobre satisfacción laboral, necesidades en el trabajo, incentivos y motivaciones, etc.

Para llevar a cabo el análisis de las metas del trabajo, el grupo MOW ofrece esta serie de once aspectos relacionados con el trabajo en un listado y pide a los entrevistados que los evalúen en un sentido absoluto y relativo, pues se trata de que los coloquen en una clasificación jerárquica que va desde los aspectos que son extremadamente importantes a los que tienen poca importancia en la vida laboral. Una vez obtenida la información se llevó a cabo un análisis factorial con las puntuaciones obtenidas por cada uno de los aspectos del trabajo, detectándose la existencia de cuatro dimensiones que agrupan los items del siguiente modo:

Dimensión expresiva

- Trabajo interesante, un trabajo que realmente le gusta al trabajador.
- Un buen equilibrio entre los requisitos del puesto de trabajo y las habilidades y experiencia del trabajador.
- Mucha variedad.
- Mucha autonomía, el trabajador decide como hacer la tarea.

Dimensión económica

- Buen salario.
- Buenas oportunidades de mejora o promoción.
- Buena seguridad laboral.

Dimensión de confort

- Buenas condiciones físicas de trabajo (luz, temperatura, limpieza, bajo nivel de ruido).
- Horario laboral cómodo o conveniente.

Dimensión de aprendizaje o perfeccionamiento

- Muchas oportunidades de aprender cosas nuevas.
- Buenas oportunidades de mejora o promoción.

Esta clasificación de las metas que se persiguen en el trabajo resulta diferente respecto a las que se habían empleado anteriormente puesto que no se ha elaborado partiendo exclusivamente de un modelo teórico, sino como resultado del análisis de la información empírica, utilizando además una técnica novedosa de reducción de datos como es el análisis factorial.

La clasificación de metas laborales propuesta por el grupo MOW es más precisa que la simple dicotomía entre la visión intrínseca y extrínseca del trabajo, porque utiliza cuatro dimensiones, si bien esas cuatro dimensiones guardan relación con los aspectos intrínsecos y extrínsecos. Por una parte, la dimensión económica engloba algunas características claramente extrínsecas del trabajo, como son el salario y la estabilidad laboral, aunque incluye también las oportunidades de mejora o promoción, que podrían considerarse recompensas intrínsecas o extrínsecas[18]. La dimensión de confort también alude a aspectos externos a la tarea, como las condiciones físicas del puesto de trabajo y el horario, que deberían considerarse recompensas extrínsecas.

Por otra parte, la dimensión expresiva recoge precisamente las características relativas al desempeño de la tarea, como el hecho de que el trabajo sea interesante, variado, con mucha autonomía para que el trabajador decida cómo hacer la tarea y que exija unas habilidades acordes con las del trabajador. Por ello encaja perfectamente con la visión intrínseca del trabajo. También parece haber una relación entre la visión expresiva y la

[18] Las oportunidades de mejora o promoción aparecen tanto en la dimensión económica como en la dimensión de aprendizaje o perfeccionamiento, puesto que las saturaciones en el análisis factorial de este item son relativamente fuertes en ambos factores. Es posible que la evaluación de la promoción tenga que ver con un aumento del salario, lo que llevaría a clasificar esta recompensa del trabajo en el grupo de las características extrínsecas o instrumentales. Pero también puede suceder que la mejora o promoción se considere como una forma de perfeccionamiento personal, por lo que se englobaría junto con las características intrínsecas o expresivas.

dimensión de perfeccionamiento o aprendizaje, en cuanto que en esta última se alude a las oportunidades de aprender cosas nuevas y la posibilidad de mejora[19].

2.4.5.1. Resultados sobre las funciones del trabajo

Los datos en los que se basa la parte empírica de la investigación del grupo MOW parten de muestras extraídas en ocho países: Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Gran Bretaña, Holanda, Israel, Japón y Yugoslavia. En cada país se seleccionó una muestra representativa a nivel nacional para conocer los patrones del significado del trabajo en cada nación y poder llevar a cabo comparaciones entre países. Además se tomaron muestras específicas de determinados grupos *objetivo*[20] con unas características específicas para analizar cuestiones de gran importancia para las políticas de los países participantes, como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la mano de obra a tiempo parcial, el impacto del desempleo y la situación de los trabajadores en industrias en declive.

La pregunta sobre las funciones del trabajo solicitaba a los entrevistados que repartiesen un total de 100 puntos entre las seis funciones del trabajo indicando así el grado de importancia de cada una de dichas funciones. Del análisis de los datos se desprende que la función de *producción de ingresos* es la más importante, tanto a nivel agregado para todos los países como para cada uno de los países por separado. En cuanto a la media de todos los países algo más de un tercio de los puntos se le asignan a esta función.

La función *intrínseca* es la segunda en importancia en todos los países excepto en Japón, donde es la tercera. Esta función es relativamente más importante en Holanda, Israel y Bélgica. Sin embargo este resultado no informa sobre qué es lo que hace que el trabajo (o un trabajo en particular) sea intrínsecamente interesante y satisfactorio.

[19] Sobre esta última característica de la oportunidad de mejora o promoción véase la nota anterior.

[20] Cada uno de los grupos objetivo está formado por personas que se encuentran en la misma situación laboral -ingenieros químicos, profesores, "hombres de negocios" autónomos, administrativos, trabajadores textiles, trabajadores temporales, parados, jubilados y estudiantes- y son homogéneas respecto a una serie de características socio-demográficas comunes, como edad, nivel de estudios y experiencia laboral.

La función de *relaciones interpersonales* es generalmente colocada en tercer lugar, excepto en Japón (es la segunda), Israel (es la cuarta) y Yugoslavia (es la quinta). Estos dos últimos países le dan una puntuación significativamente menor que los otros países.

La función de *servicio a la sociedad* es vista como la cuarta en orden de importancia, aunque Holanda, Yugoslavia e Israel le dan una puntuación significativamente menor que los otros países.

La función de *uso del tiempo* suele situarse en quinto lugar sin diferencias significativas entre los países y la función de asignación de *estatus y prestigio* aparece en último lugar prácticamente en todos los países.

Estos resultados manifiestan que el motivo principal por el que la gente trabaja es para producir ingresos, siendo las demás funciones de menor importancia. Curiosamente una de las funciones tradicionales del trabajo, la asignación de estatus y prestigio, es percibida como la menos importante entre las propuestas.

2.4.5.2. Resultados sobre las metas del trabajo

El primer resultado sobre las metas del trabajo es el análisis factorial que identifica las cuatro dimensiones -económica, de confort, de perfeccionamiento y expresiva- que se han descrito más arriba. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que no todos los países presentan la misma estructura de la dimensión expresiva. Por ejemplo en Estados Unidos, Israel y Alemania la característica referida a la oportunidad de aprender cosas nuevas forma parte de la dimensión expresiva mientras que en Japón se incluye en esta dimensión las buenas relaciones interpersonales. Alemania, Japón e Israel tienen una dimensión expresiva adicional.

El análisis de los datos permite diferenciar a los países por la posición en que sitúa cada una de esas cuatro dimensiones. Para todos los países considerados conjuntamente la dimensión expresiva se sitúa en primer lugar, después la económica, la de confort y la

de aprendizaje. Este resultado, que pudiera parecer sorprendente, no debe hacernos pensar que el trabajo ha perdido su carácter instrumental. Hay que recordar que, si bien en cuanto a las metas del trabajo la dimensión expresiva es la que ocupa el primer lugar, entre las funciones del trabajo lo es la de producción de ingresos. Es decir que el motivo principal para trabajar es la obtención de un salario, mientras que al pensar en el desempeño del trabajo se prefiere, en primer lugar, una tarea que satisfaga las necesidades expresivas.

Por otra parte, resulta interesante considerar cada una de las once metas por separado -sin asignarla a una dimensión-. Para el conjunto de todos los países el orden de importancia de las metas del trabajo es: trabajo interesante, buen salario, buenas relaciones interpersonales, seguridad, buen equilibrio entre los requisitos del empleo y las habilidades y experiencia del trabajador, mucha autonomía, oportunidades de aprender cosas nuevas, mucha variedad, horario conveniente, buenas condiciones físicas de trabajo y buenas oportunidades de mejora o promoción. El orden general presenta diferencias en los distintos países.

También aparecen diferencias en la importancia de las metas del trabajo cuando se comparan los grupos definidos por sexo, edad y ocupación (MOW, 1987: 125-128, Harpaz, 1990).

Si se tienen en cuenta los tres grupos en los que se ha agrupado la edad, las características que aparecen en primer lugar (*trabajo interesante*) y en segundo lugar (*buen salario*) son las mismas para los tres grupos, sin embargo, *la oportunidad de aprender* es consistentemente menos importante a medida que aumenta la edad.

El *equilibrio entre los requisitos del trabajo y las habilidades y experiencias* es menos valorado por los más jóvenes, que colocan esta característica en séptimo lugar, que por los otros dos grupos de edad, para los que se sitúa en quinto lugar.

Posiblemente estos hallazgos se deban a que los trabajadores más jóvenes deseen experimentar diferentes roles, entornos y situaciones laborales y a que su personalidad

laboral aún no haya cristalizado hasta el punto en que lo ha hecho para los trabajadores que llevan más tiempo en el mercado laboral. La mayor importancia concedida por los jóvenes al aprendizaje y la variedad podría apoyar esta posible explicación.

En muchos países industrializados, el alto ranking que se le da a la *seguridad* entre el grupo de trabajadores de mayor edad puede estar reflejando el temor al impacto de un desempleo real o potencial para ese grupo de edad. La importancia de la *autonomía* aumenta con la edad, mientras que las buenas *relaciones interpersonales* son menos importantes para el grupo de más edad.

En general, las diferencias entre la importancia relativa de las distintas metas del trabajo son moderadas en magnitud al considerar todos los países en conjunto, aunque algunas metas parecen estar relacionadas con la edad.

En cuanto a la distinción entre varones y mujeres también hay similitudes y diferencias. Ambos grupos sitúan el *trabajo interesante* y el *buen salario* entre las primeras posiciones (primera y segunda para varones, primera y tercera para mujeres) mientras que en las dos últimas posiciones se colocan las *buenas condiciones físicas* y las *buenas oportunidades de promoción* (tanto para varones como para mujeres). Las diferencias más acusadas se encuentran, por una parte, en las *buenas relaciones interpersonales* y el *horario conveniente*, que son relativamente más importantes para la mujeres que para los varones; y, por otra, en la *seguridad* y la *autonomía*, en cuyo caso se invierte la relación, pues son relativamente más importantes para los varones que para las mujeres.

En relación a la ocupación se observa que para las cuatro primeras metas (trabajo interesante, buen salario, relaciones interpersonales y oportunidad de aprender) casi todos los grupos ocupacionales las sitúan en el mismo orden con una excepción notable en cada caso. Por ejemplo, los trabajadores textiles le dan mucha menos importancia al trabajo interesante y a la oportunidad de aprender. Los profesores le dan mucha menos importancia al salario y los autónomos a las buenas relaciones interpersonales.

Donde se dan más diferencias por grupos ocupacionales es en la seguridad y la autonomía. La seguridad es relativamente menos importante para los grupos profesionales y los trabajadores temporales (que son grupos que se preocupan menos por el desempleo) y es más importante para los trabajadores textiles (que han experimentado pérdidas de empleo en los países industrializados). La autonomía es altamente importante para los autónomos, moderadamente importante para profesores, trabajadores temporales, ingenieros químicos y jubilados, y poco importante para el resto.

Si se agrupan las ocupaciones en tres grandes grupos, como propone Harpaz al utilizar los mismos datos del estudio MOW (1990), distinguiendo entre empleados, supervisores y directivos, se observa de nuevo que el trabajo interesante es la meta más importante en todos ellos. El buen salario se sitúa en segundo lugar para los empleados y supervisores pero ocupa un lugar mucho más bajo, el quinto, para los directivos. Se aprecia, de modo consistente en todos los países, que el salario tiene una creciente importancia a medida que se desciende en la escala de categoría ocupacional.

En resumen, parece claro que la mayoría de las personas expresan que el hecho de conseguir unos ingresos para sí mismas y sus familias es la razón o racionalidad dominante para trabajar. En este sentido, sería correcto decir que la principal razón por la que las personas trabajan es para asegurarse unos ingresos (para comprar los artículos necesarios o deseados en el presente o el futuro). También es verdad, sin embargo, que hay otras razones importantes por las que la gente trabaja y que algunas recompensas de tipo no económico que se obtienen del trabajo son altamente valoradas. Si esto no fuese cierto no habría explicación para el hecho de que las metas expresivas fuesen evaluadas como las más importantes en seis de los ocho países, o que “un trabajo interesante” apareciese antes que “un buen sueldo”.

Por lo tanto los resultados del trabajo obtenidos en esta investigación deben entenderse en dos niveles de abstracción:

1. Hay un nivel general que realmente identifica la racionalidad dominante para trabajar o las razones básicas por las que los individuos trabajan. Aquí la racionalidad económica es la predominante (55%), seguida de la expresiva (20%), la interpersonal (9%), la de servicio a la sociedad (7%), mientras que un 9% se inclina por "otras" racionalidades. Estas racionalidades pueden tener una limitada utilidad para entender el comportamiento individual que tiene lugar en el puesto de trabajo considerado aisladamente.

2. Hay otra visión menos general de las recompensas valoradas en el desempeño del trabajo, que identifican las dimensiones de los objetivos importantes que las personas prefieren encontrar o conseguir en su trabajo. Este nivel está más próximo a la realidad del día a día del trabajo. Aquí la dimensión predominante es la expresiva (50%), seguida de la económica (30%), la de mejora (15%) y la de confort (5%).

Los resultados obtenidos en ambos niveles de abstracción no tienen por que coincidir, puesto que *el porqué se trabaja* y *lo que se quiere del trabajo* son conceptos relacionados pero no idénticos.

Aunque en este estudio se documentan diferencias en los resultados de los países en cuanto al grado de importancia de las funciones del trabajo no se avanza ninguna hipótesis que pueda explicar esas diferencias, tal vez se dé por hecho que tales diferencias se deban a rasgos o características culturales distintivas.

También se reseñan diferencias en las metas del trabajo por edad, situación laboral y género. Sin embargo no queda muy clara la dirección de la relación entre la situación laboral y las metas del trabajo. En cuanto a la edad, no aparecen notables diferencias en las características que se sitúan al principio y al final del ranking, lo que sucede también al distinguir por género. Las diferencias se dan en las características de niveles intermedios y los autores parecen vincularlas, en el caso de la edad precisamente a la extensión de la vida laboral, la experiencia y la diferente situación de jóvenes y mayores en el mercado laboral. En cuanto al género, las mujeres parecen más interesadas en mantener buenas relaciones personales y en tener un buen horario, tal vez para poder

compatibilizar la vida laboral con su tarea como amas de casa; por su parte, los varones le dan más importancia a la autonomía y a la seguridad, lo que tal vez se deba a que su posición como “cabeza de familia” les hace muy conscientes del desamparo económico que provocaría una posible situación de desempleo para su unidad familiar.

2.4.6. Valores laborales y postmaterialismo: Inglehart

Desde 1977, con la publicación de **The Silent Revolution**, Ronald Inglehart viene llevando a cabo una línea de investigación sobre el cambio de valores y el desarrollo económico, que guarda un cierto paralelismo con la investigación de Yankelovich reseñada más arriba.

Según Inglehart (1998: 30), a medida que se produce un mayor desarrollo económico y aumenta la estabilidad social y política de un país, se acentúa la importancia del bienestar subjetivo y la preocupación por la calidad de vida. Las metas centrales de la modernización -el crecimiento y el logro económico- aún se valoran positivamente, pero su importancia relativa va disminuyendo, de modo que comienzan a tener un auge creciente las metas propias de las sociedades postmodernas.

Mientras que las sociedades preindustriales se caracterizaban por una economía de supervivencia, unos valores individuales basados en normas religiosas y comunitarias de tipo tradicional, y un sistema de autoridad tradicional, las sociedades modernas ponen el énfasis en la maximización del crecimiento económico, el sistema de autoridad pasa a ser de tipo racional-legal y los valores individuales, de entre los que destacan los valores materialistas, se centran en la motivación para el logro. A diferencia de lo que sucede en las sociedades preindustriales y modernas, en las postmodernas se persigue maximizar el bienestar subjetivo, los valores individuales son de tipo postmaterialista y en el sistema de autoridad se produce una pérdida de importancia tanto de la autoridad religiosa como de la legal.

Aunque en obras anteriores Inglehart se había centrado en la diferencia y el cambio de valores materialistas a valores postmaterialistas, recientemente ha señalado que estos tipos de valores no son más que uno de los componentes de una serie de cambios culturales mucho más generales. De hecho, afirma que existen otros muchos y variados componentes de los cambios culturales que conlleva el paso de una sociedad moderna a una postmoderna. En concreto, se produce una importancia cada vez mayor de la libertad individual y un rechazo creciente a la autoridad burocrática que se refleja en

una disminución de la confianza en las instituciones jerárquicas y en la ciencia, la tecnología y la racionalidad.

Sin embargo, entre la modernización y la postmodernización, existe cierta continuidad en algunos elementos como sucede con la especialización, la secularización y la individualización. La creciente complejidad de la sociedad industrial avanzada genera un aumento de la especialización en todas las áreas de la vida. Pero los procesos de secularización e individualización adquieren un nuevo carácter en la sociedad postmoderna. La individualización, entendida como incremento de la autonomía personal, cobrará mayor intensidad en las sociedades postmodernas que en las modernas, debido al declive tanto de la autoridad religiosa como de la estatal y a la prioridad que los derechos y las titularidades adquieren sobre cualquier otra obligación. En cuanto al proceso de secularización en las sociedades postmodernas, junto al declive de las religiones tradicionales, que ya se había iniciado en las sociedades modernas, se produce una preocupación creciente por el significado y el propósito de la vida (Inglehart, 1998: 106).

Para explicar el cambio de valores, Inglehart (1998: 60-63) emplea dos hipótesis: la de la escasez y la de la socialización. La **hipótesis de la escasez** señala que los valores de una población reflejan las condiciones económicas ambientales. En situaciones de subdesarrollo tenderán a estimarse más los valores "materialistas" que en tiempos de bonanza económica. La hipótesis de la escasez postula que el sentimiento de seguridad existencial genera valores postmodernos y permite establecer las siguientes predicciones:

1. En un contexto internacional, los valores postmodernos estarán más presentes en las sociedades más ricas y seguras, mientras que en las sociedades pobres se acentuarán más los valores de la supervivencia.

2. En una sociedad dada los valores postmodernos estarán más presentes en los estratos más seguros: es más probable que los ricos y los mejor formados mantengan los diversos valores que genera la seguridad, incluyendo el postmaterialismo; los estratos menos seguros acentuarán las prioridades de la supervivencia.

3. A corto plazo se producirán fluctuaciones que se deducen de la hipótesis de la escasez: la prosperidad aumentará la tendencia a acentuar los valores del bienestar; la recesión económica, el desorden civil o la guerra harán que la gente dé más importancia a los valores de la supervivencia.

4. Los cambios que se producirán a largo plazo también reflejarán la hipótesis de la escasez. En las sociedades que han experimentado niveles altos de seguridad durante varias décadas podremos distinguir un cambio de los valores de la supervivencia a los valores del bienestar. El cambio hacia los valores del bienestar se producirá fundamentalmente en las sociedades que hayan alcanzado el nivel necesario de prosperidad y seguridad para que una proporción considerable de la población dé por supuesta la supervivencia.

Sin embargo el ajuste entre las condiciones económicas y los valores no es automático, pues las personas suelen mantener a lo largo de su vida los valores en que fueron socializados durante su adolescencia y juventud. Los valores no cambian al mismo tiempo que la economía y por eso aparecen fenómenos de persistencia de valores que sólo se debilitan con el paso de las generaciones. Por eso la hipótesis de la escasez se complementa con la **hipótesis de la socialización**: los valores básicos de una persona reflejan el medio ambiente de los años previos a su madurez. De la hipótesis de la socialización se deduce que las personas que fueron socializadas durante períodos de inestabilidad económica mantendrán posturas materialistas aunque en la actualidad la situación económica sea buena. La combinación de la hipótesis de la escasez con la de la socialización y la aplicación de la teoría del cambio generacional lleva a Inglehart a plantear cuatro predicciones adicionales:

1. En las sociedades que han experimentado un largo periodo de creciente seguridad física y económica existirán claras diferencias entre las prioridades valorativas de los distintos grupos de edad, de modo que los jóvenes apoyarán los valores del bienestar, esto es los postmodernos, en mayor medida que las personas de más edad. Esto refleja el hecho de que los jóvenes han experimentado más seguridad durante sus años formativos que los

viejos. El cambio de valores se produce principalmente cuando las cohortes jóvenes sustituyen a las viejas en una sociedad.

2. Estas diferencias valorativas entre las generaciones se harán razonablemente estables con el paso del tiempo: aunque las condiciones inmediatas de seguridad o inseguridad producirán fluctuaciones a corto plazo, las diferencias subyacentes entre las cohortes jóvenes y las viejas persistirán durante largos periodos de tiempo. Los jóvenes no adquirirán, al envejecer, los valores de los viejos, como ocurriría si las diferencias intergeneracionales reflejaran simplemente el efecto de ciclo vital; tras dos o tres décadas, las cohortes jóvenes tendrán los valores distintivos que las caracterizaron al comienzo del periodo.

3. En un contexto de comparación internacional, se producirán mayores diferencias intergeneracionales en los países que hayan experimentado tasas relativamente altas de crecimiento económico. Si las diferencias entre los valores de los jóvenes y de los viejos fueran una consecuencia normal del ciclo vital humano cabría esperar que las diferencias intergeneracionales fuesen similares en todos los países. Pero si el proceso de cambio de valores se produce debido al cambio histórico del grado de seguridad experimentado durante los años anteriores a la madurez de los individuos, entonces las diferencias de edad encontradas en una sociedad dada reflejarán la historia de esa sociedad: la diferencia entre los valores de los jóvenes y de los viejos será mayor en países que hayan experimentado un aumento considerable de prosperidad durante los últimos años; y, a la inversa, la diferencia entre los valores de los jóvenes y los viejos será pequeña o inexistente en países que apenas hayan percibido cambios económicos en las últimas décadas.

   Por lo tanto, *niveles* altos de prosperidad deberán conducir a *niveles* altos de postmaterialismo y otros valores postmodernos; y tasas altas de *crecimiento* económico deberán producir de un modo relativamente rápido tasas de *cambio* de valores y *diferencias* intergeneracionales relativamente grandes.

4. Finalmente, la teoría del cambio intergeneracional de valores no sólo permite realizar predicciones sobre qué tipos de valores van a surgir y dónde, sino que también predice el grado de cambio valorativo que se producirá en un periodo de tiempo dado. Puesto que el cambio de valores depende del reemplazo intergeneracional de la población, conociendo la distribución de valores entre cohortes en una nación dada y el tamaño de esas cohortes, se podrá estimar el grado de cambio que se producirá en un lapso dado de tiempo, como resultado del reemplazo intergeneracional de la población.

Según Abramson e Inglehart (1992) el efecto del reemplazo generacional en el cambio de valores puede observarse empíricamente en los datos que aportan sobre ocho países europeos, durante el período de tiempo que va desde 1970 hasta 1990 y sostienen que sus resultados "demuestran que los europeos de más edad son más proclives a tener valores materialistas que los europeos más jóvenes. No demuestran que los europeos se hacen más materialistas a medida que se hacen mayores." (1992: 200).

En escritos más recientes, Inglehart y Baker han matizado la relación existente entre las condiciones económicas y de seguridad de un país y los cambios en su sistema de valores, al considerar que la "herencia cultural de una sociedad dada también juega un papel" (Inglehart y Baker, 2000: 31). Estos autores observan empíricamente que una combinación de indicadores económicos y culturales explica una parte considerablemente mayor de la varianza de los valores que cuando sólo se tienen en cuenta los indicadores económicos.

Pero cuando aluden a los indicadores culturales, de tipo religioso, no están refiriéndose a la religión dominante o mayoritaria en la actualidad, ni a las tasas de adhesión u ortodoxia experimentadas por las poblaciones de cada país, sino a las religiones que tradicionalmente han sido las predominantes en cada una de las naciones. Las diferencias culturales entre países vinculadas a la religión tradicional pasan a formar parte de la cultura nacional de cada uno de los países o grupos de países, siendo transmitidas a la población a través de las instituciones educativas y los medios de comunicación de masas. Incluso "a pesar de la globalización, la nación continúa siendo

una unidad clave de experiencia compartida y sus instituciones educativas y culturales moldean los valores de casi todas las personas de esa sociedad" (*Op. cit*.: 37).

En el **terreno laboral**, al igual que sucede con los valores a nivel general, también se está produciendo un cambio gradual en las motivaciones para trabajar, de modo que disminuirá la preocupación por la maximización de los ingresos y la estabilidad y seguridad laboral, para dar una mayor importancia al desempeño de un trabajo interesante y con significado. Como señala Ester (1999) un buen número de autores afirman que existe una relación entre los valores generales y los valores del trabajo, aunque dicha relación puede tomar una doble dirección. Por una parte, los valores generales pueden ser los que de algún modo se proyecten y reflejen en los valores laborales (Ros, Schwartz y Surkiss, 1999; Schwartz, 1999) y, por otra, pudiera ser que los valores laborales sean vistos como el origen desde el que se desarrollan los valores generales, aunque este segundo caso no goza de mucha evidencia empírica.

Sea cual sea la dirección de la asociación, Inglehart (1991: 184-187) encuentra una asociación entre las metas sociales generales y las elecciones sobre las metas perseguidas en el ámbito laboral: es más probable que los materialistas consideren que en un trabajo lo más importante es "un buen salario" o "un empleo seguro", mientras que los postmaterialistas se decanten por "trabajar con gente de su agrado" o busquen en un trabajo la "sensación de realización".

Estos resultados se han confirmado para los datos de una muestra combinada de nueve países de la Comunidad Europea (Francia, Bélgica, Holanda, Alemania, Italia, Luxemburgo, Dinamarca, Irlanda y Gran Bretaña) en 1973. Se observa un giro en el énfasis puesto en cada una de las cuatro metas propuestas que se refieren al trabajo: se produce un incremento de la importancia concedida a las necesidades de integración y autoexpresión a medida que se avanza desde la posición más materialista a la más postmaterialista.

Por nuestra parte, también hemos encontrado una relación entre los valores a nivel general y las actitudes hacia el trabajo en un análisis de nueve países de Europa Occidental

(Francia, Italia, Holanda, Alemania, Dinamarca, Reino Unido, España, Portugal y Suecia), utilizando los datos de la encuesta sobre "*Work Orientations*" del ISSP (*International Social Survey Program*) en 1997. Los resultados muestran una tendencia a que en los países con más alta puntuación en el índice de materialismo-postmaterialismo haya una mayor orientación expresiva hacia el trabajo (Veira Veira y Muñoz Goy, 2004: 58).

En España también se han obtenido resultados similares en los estudios derivados de la encuesta mundial de valores en Andalucía (del Pino Artacho y Bericat Alastuey, 1996: 144-146) y en Valencia (García Ferrando y Ariño Villarroya, 1998: 107-110 y 2001: 168), que muestran la tendencia a que los materialistas se orienten a los aspectos extrínsecos, mientras que los postmaterialistas tienden a valorar en mayor medida los aspectos intrínsecos del trabajo.

Aunque Inglehart no lo ha puesto de manifiesto, si los valores laborales parecen estar experimentando cambios semejantes a los que se observan en el ámbito de los valores generales, cabría esperar que al establecer comparaciones entre países o grupos de países haya un efecto de las condiciones económicas, pero también que persistan diferencias marcadas por la herencia cultural. Por ello al tratar de explicar y comparar los valores laborales de distintos países sería conveniente introducir no sólo variables explicativas pertenecientes a la esfera económica sino que deberán tenerse en cuenta también los posibles efectos de la esfera cultural.

2.4.7. Modernización y valores del trabajo: el modelo de Zanders

En su análisis sobre el cambio en los valores del trabajo, Zanders (1994) parte del supuesto de que el ámbito valorativo laboral puede verse influido por el proceso de modernización. Dicho proceso, que se refiere a la diferenciación e individualización, implica que los valores serán menos dependientes de la tradición y de las instituciones sociales que en el pasado, convirtiéndose en la actualidad en elecciones personales. En las sociedades modernas el trabajo no sólo se entiende como el desempeño de las tareas necesarias desde el punto de vista biológico y económico, sino también como una actividad humana intrínsecamente gratificante y creativa, por lo tanto cabría esperar que se diese prioridad a la función expresiva o intrínseca del trabajo, en detrimento de la función instrumental o extrínseca.

Para estudiar el cambio en los valores del trabajo, Zanders (1994: 136-138) realiza un análisis factorial en base a quince atributos del trabajo[21], que las personas entrevistadas en dieciséis países consideran como importantes desde su punto de vista personal para describir una situación laboral favorable. Del resultado del análisis factorial, que agrupa a once de los quince atributos en tres dimensiones, Zanders deriva un modelo de tres conjuntos de valores hacia el trabajo, que denomina desarrollo personal, confort y condiciones materiales. Estas tres dimensiones son en cierta medida similares a algunas de las desarrolladas por el grupo de estudio del significado del trabajo (MOW), que se han expuesto más arriba, en concreto a la dimensión expresiva, la económica y la de confort.

[21] La pregunta del cuestionario presenta una lista de quince aspectos del trabajo (un buen salario, un trabajo no demasiado agobiante, alta seguridad en el empleo, un trabajo respetable, buen horario, un trabajo que ofrezca la oportunidad de utilizar la iniciativa, vacaciones y días festivos abundantes, un trabajo en el que crea que pueda llegar a hacer algo, un trabajo de responsabilidad, un trabajo interesante, un trabajo adaptado a los conocimientos y habilidades, un trabajo útil para la sociedad, un trabajo que permita conocer gente, un trabajo con perspectivas de promoción y trabajar con gente agradable) y solicita a las personas entrevistadas que mencionen cuales de los atributos consideran importantes. El uso del análisis factorial sería discutible, puesto que dicha técnica requiere que las variables empleadas tengan un nivel de medición de escala (intervalo o cociente) y en este caso las variables que se manejan son binarias, no como en el caso del estudio del grupo MOW, que se ha reseñado anteriormente, en el que las variables manejadas eran de escala.

La dimensión de **desarrollo personal** se refiere a los aspectos expresivos del trabajo (usar la iniciativa, responsabilidad, logro, trabajo interesante y que se adapte a los conocimientos y habilidades). La dimensión de **confort** engloba aspectos referidos a condiciones secundarias del trabajo (poco agobiante, respetado, buen horario y abundantes vacaciones). Por último la dimensión de **condiciones materiales** recoge los atributos relativos a las recompensas económicas y la estabilidad laboral (buen salario y alta seguridad en el empleo).

Zanders (1994: 136-137) clasifica estas tres dimensiones en términos de su grado de modernidad[22], siguiendo el esquema propuesto por Yankelovich *et al.* (1985). El desarrollo personal, en tanto que refleja valores claramente expresivos, debe considerarse típico de las sociedades modernas, en las que se están experimentando los fenómenos de individualización y búsqueda de la autorrealización. También puede ser clasificada como moderna la dimensión de confort, puesto que se relaciona con una orientación individualista hacia las condiciones que hacen más llevadero el desempeño de la actividad laboral. La dimensión de condiciones materiales se correspondería a la categoría de éxito material, de acuerdo con el esquema de Yankelovich, y sería, por tanto, propia de las sociedades industriales, en las que el trabajo se entiende como una actividad que permite mejorar el nivel de vida. Sin embargo, Zanders apunta que, puesto que el concepto de modernidad se refiere a la individualización y la independencia, la consideración de que las condiciones materiales son un aspecto importante del trabajo también podría entenderse como un patrón valorativo propio de las sociedades modernas, debido a que disponer de ingresos suficientes es uno de los requisitos fundamentales para poder participar en una amplia variedad de actividades sociales. Por ello la dimensión de condiciones materiales podría considerarse como una combinación de valores industriales y modernos.

Esta forma de clasificar los valores laborales es quizá un poco confusa. Realmente en el esquema teórico de Yankelovich, como se ha visto más arriba, se propone una relación entre los valores generales y los laborales, de modo que a los valores de sustento se

[22] Aunque Zanders emplea el término "modernidad" en realidad se refiere a las actuales sociedades del bienestar que podrían calificarse como postmodernas.

asocia una idea de que el trabajo permite ganarse la vida y sobrevivir; los valores del éxito material implican que trabajando se puede mejorar el nivel de vida y en relación con los valores expresivos se encuentra la idea de que el trabajo permite llegar al desarrollo personal y mejorar la calidad de vida. Por lo tanto, cabría esperar que en las sociedades en las que se ha dado un fuerte crecimiento económico y estabilidad, que son los factores que favorecen la aparición de los valores expresivos, se produzca también un auge de los valores relacionados con el desarrollo personal en el ámbito del trabajo. Sin embargo, el problema que se plantea en las sociedades desarrolladas -modernas en la terminología de Zanders- es que la individualización hace que no existan patrones rígidos que conformen las preferencias valorativas de todas las personas en una misma dirección y que, por tanto, coexistan diversas orientaciones.

2.4.7.1. ¿Hay un cambio de valores laborales?

Tras desarrollar empíricamente el modelo de tres dimensiones -desarrollo personal, confort y condiciones materiales-, Zanders analiza su evolución entre 1981 y 1990, y señala que se han experimentado ligeros cambios. La mayoría de los atributos de estas tres dimensiones han sido citados algo más frecuentemente en el año 1990[23], en especial los pertenecientes a la dimensión de desarrollo personal. Este último dato es congruente con la perspectiva teórica, que prevé un auge de las preferencias expresivas o intrínsecas en el ámbito laboral, como consecuencia del proceso de individualización. Sin embargo también se encuentra un incremento, de hecho el más elevado si se consideran cada uno de los ítems por separado, en la frecuencia de respuestas que mencionan la importancia del salario.

En un análisis más pormenorizado de los cambios en los valores del trabajo, Zanders (1994: 139-142) estudia los efectos de algunos factores socio-demográficos como la edad, el género, la educación y la ocupación.

[23] El modo en que está planteada la pregunta, siendo cada uno de los atributos una variable independiente y sin límite en el número de atributos a mencionar, permite que pueda haber un incremento en la frecuencia de respuesta de todos los ítems.

Los resultados de la comparación de valores del trabajo por grupos de edad reflejan pocos cambios en la década analizada y además no siguen un patrón uniforme, por lo que el autor señala que no se perciben efectos de período, de ciclo vital o diferencias por cohortes.

Los efectos del género en la evolución de los valores laborales no son notorios. Si bien los varones tienden a conceder un poco más de importancia a las dimensiones de desarrollo personal y condiciones materiales que las mujeres, las diferencias se reducen al pasar de los datos de 1981 a 1990. La dimensión de confort es valorada de modo similar por ambos sexos.

El nivel educativo tiene una clara relación con el componente de desarrollo personal. Cuanto mayor es el nivel educativo de las personas entrevistadas mayor es la importancia que se le asignan a los atributos relativos al desarrollo personal. Sin embargo, las diferencias por nivel educativo son más acusadas en 1981 que en 1990, debido a que las personas con menor nivel educativo aumentan durante ese período la importancia del desarrollo personal, mientras que los más educados reducen ligeramente su interés por esta dimensión. Las otras dos dimensiones, confort y condiciones materiales, no reflejan un patrón de evolución claro cuando se considera el efecto de la educación.

En cuanto a la ocupación, cuyo efecto se ha analizado sólo para aquellas personas que tenían trabajo en el momento de la entrevista, el desarrollo personal es más valorado por los profesionales y directivos, aunque la importancia que le conceden a esta dimensión decrece ligeramente durante la década estudiada. Por el contrario, el desarrollo personal aumenta en importancia para los autónomos y los trabajadores manuales semi-especializados y no especializados. De todos modos, en el año 1990 se siguen manteniendo las diferencias por grupos ocupacionales, de modo que los profesionales y directivos son los que más valoran el desarrollo personal y los trabajadores manuales semi-especializados y no especializados son los que menor importancia relativa dan a esta dimensión. La importancia de los atributos relativos al confort aumenta para los grupos de trabajadores semi-especializados y no especializados junto con los

autónomos, si bien éstos últimos son los que menor valoración arrojan de la dimensión en los dos años analizados. Los trabajadores semi-especializados y no especializados cambian de posición durante la década, pues si bien en 1981 eran el tercer grupo ocupacional en cuanto a la importancia relativa del confort, por detrás de los profesionales-directivos y de los trabajadores especializados, en 1990 constituyen el grupo ocupacional que más valora dicha dimensión. Por el contrario, los profesionales y directivos, que en 1981 eran el grupo que más importancia daba al confort, pasan a ocupar la tercera posición en 1990. Las condiciones materiales cobran mayor relevancia para todos los grupos ocupacionales al cabo de la década estudiada, excepto para los profesionales y directivos. Aunque los autónomos aumentan su interés por las condiciones materiales, son el grupo que menor importancia relativa concede a la dimensión tanto en 1981 como en 1990. El grupo que más valoraba las condiciones materiales en 1981 era el de los profesionales-directivos, mientras que en 1990 esa posición es ocupada por los trabajadores manuales especializados, seguidos por los semi-especializados o no especializados.

En resumen, los cambios más sobresalientes durante el período analizado se han producido en tres grupos ocupacionales, por una parte, los autónomos y los trabajadores semi-especializados y no especializados, para los que aumenta la importancia de las tres dimensiones consideradas, y, por otra, para los directivos y profesionales que presentan un menor grado de adhesión a las tres dimensiones. Este último resultado no resulta coherente, según Zanders, con el tipo de cambio propuesto desde el punto de vista teórico, puesto que cabría esperar que precisamente las personas con niveles ocupacionales más elevados fuesen las que presentasen unas orientaciones laborales crecientemente dirigidas al desarrollo personal. Tal vez estos resultados estén reflejando una posible convergencia en los valores y orientaciones laborales en los distintos grupos ocupacionales a que alude Mendras, cuando señala[24] que “las diferencias entre profesiones no son muy grandes, y en diez años las actitudes de los obreros y de los

[24] Este comentario se basa en el análisis de datos sobre distintos países tomados de la Encuesta Europea de Valores y los diez años a los que alude son los que mediaron entre la aplicación de 1990 y 1999 de dicha encuesta.

empleados se han aproximado a las de los ejecutivos y de los profesionales liberales." (1999: 92).

Los hallazgos de Zanders muestran que, durante el período analizado, las actitudes hacia el trabajo han experimentado cambios muy leves. Además no se aprecian marcadas diferencias en los valores laborales entre los grupos definidos por las variables de clasificación y dichas diferencias parecen ser todavía menos acusadas en el segundo momento analizado.

2.4.8. Las recompensas del trabajo y su relación con variables a nivel macro y micro: Russell

Hellen Russell (1998) señala que los valores del trabajo se refieren a las valoraciones que las personas atribuyen a las distintas recompensas que se obtienen del trabajo. Para medirlos construye dos índices, basándose en las respuestas sobre el grado de importancia de una serie de características del trabajo, que reflejan los valores intrínsecos y los valores extrínsecos. Los valores extrínsecos incluyen las valoraciones de características del empleo relativas a los ingresos, la estabilidad laboral y las oportunidades de promoción[25], que en conjunto se consideran como externas a la tarea en sí misma. Los valores intrínsecos recogen la importancia concedida al hecho de que el trabajo sea interesante, que se pueda trabajar con independencia o el grado de discrecionalidad al decidir los horarios de trabajo[26], aspectos todos ellos que, en general, pueden entenderse como modos de mejorar la tarea en sí misma.

La reflexión sobre los valores del trabajo surge en el seno de un marco más amplio, que se preocupa por los valores cambiantes de la sociedad en general. En este punto, Russell sigue el enfoque propuesto por Inglehart, que sostiene que en las sociedades ricas e industrializadas se está produciendo un cambio desde los valores materialistas, que hacen hincapié en la seguridad económica y física, hacia los valores postmaterialistas, que se centran en la auto expresión y la calidad de vida. Por tanto, mientras que en las sociedades más pobres los individuos estarán dispuestos a aceptar trabajos poco interesantes y sin sentido, en las sociedades más ricas cabría esperar un cambio gradual en lo que motiva a las personas a trabajar, de modo que se producirá un énfasis creciente en la búsqueda de trabajos interesantes y con sentido.

[25] Puede que resulte un tanto extraña y hasta discutible la asignación que hace Russell de la característica "promoción" a los valores extrínsecos. Si bien es cierto que la promoción puede considerarse como una característica extrínseca, en tanto que puede llevar aparejado un incremento de salario, también puede tener que ver con el desarrollo de la persona, en su vertiente de superación. De hecho, esta dualidad era patente en los resultados del grupo MOW que se han reseñado más arriba, donde esta característica figura tanto en la dimensión económica como en la de aprendizaje.

[26] Si bien los temas relacionados con el horario suelen incluirse en la categoría de los valores extrínsecos, la asignación de esta característica al grupo de los valores intrínsecos se justifica en este caso por el hincapié en la libertad que lleva implícita la "discrecionalidad".

Por otra parte, la evolución hacia valores postmaterialistas suele relacionarse con un incremento de la importancia de áreas no relacionadas con el trabajo, tales como la vida familiar y el ocio, lo que explicaría fenómenos como el "downshifting", que describe el abandono de empleos bien pagados y en posiciones de poder a cambio de un estilo de vida más sencillo y satisfactorio.

Dentro de cada una de las sociedades, el cambio hacia los valores postmaterialistas se producirá antes entre los más ricos y con mayor nivel de estudios. También es probable que estos nuevos valores cobren mayor auge entre los más jóvenes, en la medida en que han sido socializados en periodos de mayor seguridad física y económica.

A partir de estas hipótesis que Russell suscribe cabría esperar, en relación con los valores del trabajo, un cambio hacia posturas más intrínsecas entre los más jóvenes y las personas con mayor nivel educativo y, a nivel agregado, en las sociedades más ricas y con mayores prestaciones por desempleo.

Los resultados[27] no muestran una clara relación entre los valores del trabajo y la edad. Apenas existen diferencias en las medidas relativas al grado de importancia de las recompensas intrínsecas del trabajo al considerar los distintos grupos de edad. Es más, los más jóvenes (menores de 25 años) tienden a dar una importancia ligeramente mayor a las recompensas extrínsecas, quizá debido a su necesidad de establecerse en sus carreras profesionales y en su vida personal, antes de preocuparse por la autorrealización en su trabajo[28].

Sí se encuentran diferencias al considerar los niveles educativos. Las personas con mayor formación tienden a conceder mayor importancia a las recompensas intrínsecas del trabajo que las personas con menores niveles educativos. Sin embargo, la educación no parece vinculada a la valoración de las recompensas extrínsecas. No es cierto que los

[27] Los datos que analiza Russell provienen del estudio sobre "Orientaciones hacia el Trabajo" del ISSP para los años 1989 y 1997 en cuatro países: Alemania, Gran Bretaña, Italia y Suecia.

[28] Este resultado es congruente con el reflejado en el estudio sobre los trabajadores norteamericanos de Cherrington (1980) que se recoge más arriba. Quizá la hipótesis de Inglehart, sobre un mayor grado de "postmaterialismo laboral" entre los más jóvenes, no se cumpla directamente en el ámbito del trabajo.

más educados valoren el salario y la estabilidad laboral menos que los demás, lo que los diferencia es que dan mayor importancia a la búsqueda de un trabajo interesante.

Por otra parte, Russell encuentra alguna relación entre los valores del trabajo, a nivel nacional, y las características económicas[29] de los países analizados. En efecto, se observa que la mayor adhesión a las recompensas intrínsecas se produce en Suecia que, entre los países considerados, es el que dedica el mayor porcentaje de su producto interior bruto a gastos sociales y se encuentra entre los de mayor renta per cápita. El menor apoyo a los aspectos intrínsecos se observa en Italia, que es el país con menor renta per cápita de los cuatro analizados y el que menor porcentaje de producto interior bruto destina a gastos sociales. Un patrón opuesto se obtiene al estudiar las recompensas extrínsecas del trabajo. Sin embargo, las diferencias por países no son elevadas.

En cuanto a la evolución temporal de los valores extrínsecos e intrínsecos no se observa una clara tendencia, puesto que la medida de los valores extrínsecos se reduce ligeramente de 1989 a 1997, mientras que la medida de los valores intrínsecos permanece estable durante el período.

El hallazgo más destacado del análisis de Russell es el relativo a la influencia del nivel educativo sobre los valores laborales intrínsecos que sigue la dirección esperada teóricamente.

[29] En cuanto a las características económicas de los países Russell incluye dos variables: la renta per cápita, como medida que resume la riqueza del país, y el porcentaje del producto interior bruto destinado a gastos sociales, entre los que se encuentran los subsidios por desempleo, pensiones, gasto sanitario y servicios sociales, como una medida que resume el desarrollo del estado de bienestar de un país.

2.4.9. Valores individuales básicos y valores laborales: Ros, Schwartz y Surkiss

En un estudio sobre los valores laborales, Ros, Schwartz y Surkiss (1999) señalan que los valores del trabajo están relacionados con los valores humanos básicos. Estos autores definen los valores básicos como metas deseables, que no dependen de las situaciones, y que varían en importancia como principios que guían las vidas de las personas[30].

Este modo de entender los valores se basa en la idea de que los individuos y los grupos, para hacer frente a una serie de retos inherentes a la existencia humana, traducen las necesidades y demandas que experimentan al lenguaje de los valores. En este sentido, "los valores representan, en forma de metas conscientes, las respuestas a los tres requisitos universales a los que han de enfrentarse todos los individuos y las sociedades: las necesidades de los individuos como organismos biológicos, los requisitos de una interacción social coordinada y los requerimientos para el funcionamiento y supervivencia de los grupos." (Ros, Schwartz y Surkiss, 1999: 51).

Entre los valores existen conflictos y compatibilidades, de modo que la búsqueda simultánea de distintos valores sugiere un conjunto potencialmente universal de relaciones entre los mismos. El modo en que se relacionan los distintos valores se corresponde con una estructura de dos dimensiones, en cada una de ellas se sitúan valores opuestos de alto orden.

La primera dimensión se denomina apertura al cambio frente a conservación. Por una parte, el polo de *apertura al cambio* engloba los valores de **auto-dirección**, que enfatizan los pensamientos y acciones propios e independientes, como la creatividad, la libertad, la independencia, la curiosidad y la elección de las propias metas y los valores de **estimulación**, que reflejan la aprobación del cambio, como la búsqueda de una vida variada, excitante y atrevida. Por otra parte, el polo de *conservación* reúne los valores de **seguridad**, que buscan la protección de la armonía y estabilidad de la sociedad y las

[30] La definición y clasificación de valores individuales que utilizan Ros, Schwartz y Surkiss está tomada de la "Teoría de los valores individuales básicos" de Schwartz.

relaciones, como la búsqueda de la seguridad nacional, de la seguridad familiar, el orden social, la limpieza y la reciprocidad de favores; los valores de **conformidad**, que restringen los impulsos, inclinaciones y comportamientos que pudieran incomodar o dañar a otras personas o que puedan violar las normas o expectativas sociales, que cristalizan en las buenas maneras, la obediencia, la auto-disciplina y el respeto a los mayores y los valores de **tradición**, que se centran en el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas derivadas de la cultura tradicional y la religión, como ser humilde, aceptar el lugar que cada uno ocupa en la vida, ser devoto, moderado y respetar la tradición.

La segunda dimensión enfrenta la auto-trascendencia y el auto-enaltecimiento. El conjunto de *auto-trascendencia* abarca los valores de **universalismo**, que tratan de comprender, apreciar, tolerar y proteger a las personas -que se consideran todas iguales- y a la naturaleza, y que se concretan en tener una mente abierta, proteger el medio ambiente, buscar la sabiduría, la justicia social, la igualdad, la paz mundial, la belleza del mundo y la unidad con la naturaleza y los valores de **benevolencia**, que se centran en la preservación y mejora del bienestar de las personas con las que cada uno está en contacto frecuente, es decir, comportarse de un modo honesto, leal, responsable, servicial y misericordioso. En contraposición a la auto-trascendencia se sitúa el *auto-enaltecimiento*, que enfatiza el éxito relativo de uno mismo y la dominación sobre los otros, y engloba los valores de **poder**, que persiguen el prestigio y estatus social, el control o la dominación sobre personas y recursos, como la búsqueda del poder social, de la autoridad y la riqueza y los valores de **logro**, que enfatizan el éxito personal por medio de la demostración de competencia acorde a los estándares sociales, que se refleja en un comportamiento exitoso, capaz, ambicioso o influyente.

Existe un grupo de valores de **hedonismo**, referidos a la consecución del placer, la gratificación sensual y una vida divertida y agradable, que se sitúa entre la apertura al cambio y el auto-enaltecimiento.

Al igual que los valores básicos, los valores laborales pueden entenderse como creencias[31] relacionadas con estados finales deseables o comportamientos relativos a la esfera laboral. Las diferentes metas del trabajo se ordenan por su importancia como principios que guían la evaluación de las situaciones y resultados del trabajo, así como la elección entre distintas alternativas laborales.

Los valores del trabajo se refieren sólo a las metas en el ámbito laboral y, por tanto, son más específicos que los valores individuales básicos, sin embargo son también bastante amplios, en el sentido de que se refieren a lo que las personas desean del trabajo en general y no a los resultados de tareas particulares.

Ros, Schwartz y Surkiss señalan que, a pesar de las diferentes etiquetas, la mayoría de los investigadores del trabajo parecen identificar dos o tres tipos de valores laborales. En general, existen en las clasificaciones de valores laborales al menos una distinción entre valores intrínsecos o de autorrealización y valores extrínsecos, materiales o de seguridad. En otras tipologías se añade un tercer grupo de valores que se refiere a los aspectos sociales o interpersonales.

Los autores afirman, basándose en la estructura de los valores individuales básicos, que debe incluirse un cuarto tipo de valores laborales, que denominan de prestigio. Este cuarto grupo sólo ha sido mencionado por algunos investigadores, mientras que en otros estudios los ítems relativos a este grupo han sido englobados alternativamente junto a los valores extrínsecos o a los intrínsecos.

Al igual que en el caso de los valores individuales básicos, en el ámbito del trabajo también se proponen dos ejes bipolares, el que opone valores intrínsecos y extrínsecos y el que enfrenta los valores sociales a los de prestigio.

Los valores laborales pueden ser relacionados conceptualmente con los valores básicos (Tabla 2.4). El eje de valores laborales intrínsecos y valores extrínsecos sería la

[31] Los autores siguen la definición general de valores como creencias de Rokeach y distinguen entre estados finales, esto es valores terminales, y comportamientos, es decir valores instrumentales.

expresión en el ámbito del trabajo del eje de apertura al cambio frente a conservación, mientras que el eje de valores sociales y valores de prestigio se corresponde con los valores de auto-trascendencia frente a auto-enaltecimiento.

Tabla 2.4. Relación entre valores básicos y valores laborales

Valores básicos		**Valores laborales**	
Apertura al cambio:	Auto-dirección Estimulación	Valores Intrínsecos:	Autonomía Interés Crecimiento Creatividad
Conservación:	Seguridad Conformidad Tradición	Valores Extrínsecos:	Seguridad laboral Ingresos
Auto-trascendencia:	Universalismo Benevolencia	Valores Sociales o Interpersonales:	Contribución a la sociedad Relaciones sociales positivas
Auto-enaltecimiento:	Poder Logro	Valores de Prestigio:	Autoridad Prestigio Influencia Éxito

Fuente: Elaboración propia a partir de Ros, Schwartz y Surkiss, 1999.

Los valores **intrínsecos**, que reflejan la búsqueda de un trabajo interesante, que permita desarrollar la creatividad, en el que se pueda trabajar con autonomía y que favorezca el crecimiento y desarrollo personal, se corresponden con los valores básicos de apertura al cambio. Los valores **extrínsecos**, que se centran en la seguridad laboral y la consecución de unos ingresos que ofrezcan a los trabajadores la cobertura necesaria para el mantenimiento del orden y la seguridad en sus vidas, se relacionan con los valores básicos de conservación.

Los valores **sociales o interpersonales**, que responden a una visión del trabajo como un vehículo para entablar relaciones sociales positivas y realizar una contribución a la sociedad, están en consonancia con los valores de auto-trascendencia. Por último, los valores de **prestigio**, que recogen la búsqueda en el trabajo de prestigio, poder, autoridad, influencia y éxito, serían la expresión, en el ámbito laboral, de los valores básicos de auto-enaltecimiento.

Para comprobar la existencia de estos valores en el ámbito laboral y su relación con los valores humanos básicos, los autores llevaron a cabo un análisis empírico utilizando una técnica de representación espacial, encontrando, de acuerdo con sus hipótesis, que la disposición de los valores laborales correspondía a la esperada, pues aparecían ordenados en dos dimensiones opuestas: los valores intrínsecos del trabajo frente a los extrínsecos, expresando la oposición entre los valores de apertura al cambio frente a conservación; y, por otra parte, los valores sociales o interpersonales en oposición a los valores de prestigio, reflejando el eje que enfrenta los valores de auto-trascendencia y auto-enaltecimiento.

Posteriormente los autores comprobaron la relación conceptual entre los cuatro tipos de valores del trabajo y los cuatro tipos de valores básicos, encontrando correlaciones positivas entre los valores extrínsecos y los valores de conservación, entre los valores intrínsecos y los de apertura al cambio, entre sociales y de auto-trascendencia y entre los de prestigio y auto-enaltecimiento. También, como cabía esperar, encuentran correlaciones negativas entre los valores extrínsecos y la apertura al cambio, entre los intrínsecos y de conservación, entre los sociales y de auto-enaltecimiento y entre los valores de prestigio y auto-trascendencia.

Sin embargo, detectan además correlaciones no previstas teóricamente, positivas entre valores sociales y de conservación, entre prestigio y apertura al cambio; y negativas entre valores sociales y apertura al cambio y entre prestigio y conservación.

La clasificación propuesta por Ros, Schwartz y Surkiss es una de las más precisas, pues permite catalogar un amplio abanico de características laborales, que en algunas de las clasificaciones anteriores parecían difíciles de encajar. Además, queda patente, de acuerdo con la propuesta inicial de los autores, la relación existente entre los valores básicos y los valores laborales. Sin embargo, en este estudio no se plantean cuestiones sobre cuales son los valores laborales predominantes ni las relaciones de dichos valores con otras variables a nivel agregado o a nivel individual.

2.4.10. Conclusiones

En las investigaciones empíricas que se han recogido aquí sobre los valores y orientaciones hacia el trabajo, a pesar de que no se perseguía una total exhaustividad, se refleja la gran profusión de enfoques y clasificaciones que existen sobre el tema, lo que, además de dificultar la comparación de los resultados de investigaciones que se lleven a cabo en distintos lugares o momentos del tiempo, tampoco contribuye al desarrollo acumulativo del conocimiento en torno a los valores laborales, pues parece que cada autor está refiriéndose a un fenómeno distinto.

No obstante, se ha intentado buscar las similitudes existentes en las clasificaciones mencionadas, atendiendo a los principales ejes de ordenación de los valores labores, tal como se presenta en la tabla 2.5.

En esta tabla se han separado los epígrafes Sustento e Instrumental-Extrínseco para poder distinguir los apartados correspondientes de la clasificación de Yankelovich y porque, en la mayoría de las clasificaciones, cuando se hace referencia a la valoración de las recompensas extrínsecas o instrumentales del trabajo se sugiere que el trabajo en las actuales sociedades desarrolladas permite la búsqueda de un mayor nivel de vida, es decir, mejorar las condiciones económicas del trabajador y/o su unidad familiar. Sin embargo, en algunos casos esta visión instrumental puede llegar a tener el mismo significado que el sustento, entendido como la motivación para trabajar para sobrevivir, que sería más propia de sociedades que se encuentran en vías de desarrollo.

Conviene aclarar también que la clasificación de Cherrington es la que menos se ajusta al esquema propuesto. Las categorías de “el trabajo como obligación desafortunada” y “el trabajo como un atentado contra la inteligencia de los trabajadores” se han incluido bajo el epígrafe Sustento pues la única motivación para trabajar en esas dos categorías es la necesidad de obtener unos ingresos para asegurarse la supervivencia, aunque parcialmente también podrían englobarse bajo el epígrafe Instrumental-Extrínseco. La categoría de “trabajo como valor instrumental específico” se ha encajado parcialmente en el epígrafe Instrumental-Extrínseco puesto que se basa en una evaluación positiva del

trabajo en función de su aportación a las recompensas del trabajador desde un punto de vista económico; y también aparece como parcialmente coincidente con el epígrafe Prestigio-Éxito-Promoción puesto que valora el estatus y poder social del trabajador así como la posición en la empresa. La categoría "trabajo como valor instrumental específico" podría considerarse relacionada con el área Expresivo-Intrínseco en cuanto que alude a la contribución que puede tener el trabajo en el nivel de satisfacción con la tarea; sin embargo parece que para el área Expresivo-Intrínseco es más acorde la categoría de "trabajo como valor instrumental generalizado" -el trabajo se considera aquí como un valor instrumental pues no tiene consideración de fin es sí mismo, sino que es un medio para alcanzar otras metas, que en general no coinciden con las que se agrupan en la categoría de Instrumental-Extrínseco- y en cierto modo el "trabajo como valor terminal". En este último caso no hay una coincidencia muy clara con los aspectos intrínsecos o expresivos tal como se entienden habitualmente, pero sí es cierto que la valoración que se hace del trabajo es como algo que tiene un valor en sí mismo y, por lo tanto, puede hablarse del valor intrínseco del trabajo, como fin y no como medio.

A pesar de las diferencias, en todas las clasificaciones de valores laborales hay alguna dimensión, orientación o eje que se refiere a una visión instrumental, extrínseca[32], calculadora o económica del trabajo. El hecho de que a la hora de hablar del trabajo se sobreentienda que se habla de trabajo remunerado pone las bases para entender que la oferta de mano de obra se produce en una situación de mercado y por ello parece prácticamente imposible desvincular la idea del trabajo de una cierta propensión al cálculo que implica esta visión instrumental. De ahí que, como se desprende del estudio de Goldthorpe *et al.*, siempre habrá algún componente instrumental en cualquier orientación hacia el trabajo.

Por ello cuando se alude a que ciertas personas tienen orientaciones distintas de las instrumentales no debe suponerse que no valoran las recompensas instrumentales del

[32] Quizá se podría distinguir entre la orientación instrumental y la extrínseca en el sentido de que la primera hace referencia a la valoración de las recompensas materiales del trabajo, especialmente el salario, mientras que la segunda abarca la valoración de las recompensas del trabajo que son externas a la tarea en sí misma, por tanto incluyen las recompensas materiales y económicas, como el salario, y otro tipo de recompensas que no tienen porqué ser exclusivamente económicas, como puede ser la estabilidad del puesto de trabajo.

trabajo, sino que dan prioridad o mayor importancia a otras recompensas como pueden ser las condiciones laborales que permiten desarrollar el potencial de la persona, que le plantean retos... en definitiva que mejoran su calidad de vida.

Además de la categoría de orientaciones instrumentales, aparece en la tabla 2.5 otro eje de ordenación de valores laborales que señalan prácticamente todos los autores: la orientación intrínseca o expresiva[33]. Las diferencias entre orientaciones extrínsecas e intrínsecas no radican por tanto en que las extrínsecas valoren los resultados instrumentales y las intrínsecas no, sino en que las extrínsecas anteponen las recompensas instrumentales mientras que las intrínsecas prefieren otro tipo de recompensas.

La tendencia a situar las visiones intrínseca y extrínseca del trabajo como contrapuestas deriva, en muchos casos, de la forma en que se miden los aspectos relativos al trabajo. Muchas veces se realiza una elección entre distintos resultados o recompensas del trabajo, lo que puede llevar a pensar que los que prefieren las recompensas de tipo no instrumental es porque no perciben que éstas sean necesarias o importantes. Sin embargo esta interpretación no tiene porque ser correcta pues lo único que se obtiene cuando el instrumento de medida exige hacer una elección es una preferencia y no un valor.

[33] También aquí podría establecerse una cierta diferencia entre las orientaciones intrínsecas y expresivas, puesto que el ámbito de lo intrínseco se refiere a la valoración de las recompensas relativas al propio desempeño de la tarea que permiten el desarrollo y realización personal, así como el aumento de la satisfacción laboral; mientras que en el ámbito expresivo, además de lo relativo a la propia tarea pueden englobarse también aspectos relacionados con la calidad de vida y la expresión personal, como la realización de una tarea que contribuya a ayudar a otras personas, que favorezca a la sociedad o que permita la interacción social de los trabajadores.

Tabla 2.5. Resumen de distintas clasificaciones de orientaciones y valores laborales

	SUSTENTO	INSTRUMENTAL-EXTRÍNSECO	EXPRESIVO-INTRÍNSECO	CONFORT	ÁMBITO SOCIAL-RELACIONES	PRESTIGIO-ÉXITO-PROMOCIÓN
Goldthorpe		Orientación instrumental			Orientación solidaria	Orientación burocrática
Cherrington	Obligación desafortunada Atentado contra la inteligencia	Parcialmente: El trabajo como valor instrumental específico	El trabajo como valor instrumental generalizado El trabajo como valor terminal			Parcialmente: El trabajo como valor instrumental específico
Yankelovich	Valores del sustento: "trabajar para sobrevivir"	Valores del éxito material: "trabajar para mejorar el nivel de vida"	Valores expresivos: "trabajar para conseguir el desarrollo personal y la calidad de vida"			
MOW		Dimensión económica Función de producción de ingresos	Dimensión expresiva Función intrínseca o de autoexpresión	Dimensión de confort	Función de relaciones interpersonales	Dimensión de perfeccionamiento Función de status y prestigio
Inglehart		Valores materialistas: "seguridad y maximización del salario"	Valores postmaterialistas: auto-expresión e integración en el ámbito laboral			
Zanders		Dimensión de condiciones materiales	Dimensión de desarrollo personal	Dimensión de confort		
Russell		Valores extrínsecos	Valores intrínsecos			
Ros, Schwartz y Surkiss		Conservación: Valores extrínsecos	Apertura al cambio: Valores intrínsecos		Auto-trascendencia: Valores sociales o interpersonales	Auto-enaltecimiento: Valores de prestigio

El número de dimensiones o valores del trabajo depende, además del enfoque teórico de partida, del tipo de instrumento de medición que se utilice, por ejemplo de cuántas sean las características evaluadas. Cuanto mayor sea el número de características, funciones o recompensas evaluadas mayor tenderá a ser el número de dimensiones que se derivan empíricamente. De ahí que en algunas de las clasificaciones aparezcan categorías adicionales que se refieren al *sustento*, al *confort*, al *ámbito social o de relaciones interpersonales*, y al *prestigio, éxito o promoción*.

Algunas de estas categorías podrían relacionarse con las más habituales de valores intrínsecos-expresivos o extrínsecos-instrumentales. Así, el sustento podría vincularse con los valores instrumentales, en tanto que valora el trabajo como fuente de los requisitos básicos para la supervivencia y, por lo tanto, sirve como un instrumento para alcanzar una meta diferente al propio trabajo. El confort puede considerarse también como un aspecto vinculado a las recompensas extrínsecas del trabajo, pues, en principio, no tiene relación con el desempeño de la tarea en sí mismo.

Sin embargo las otras dos categorías adicionales pueden interpretarse de diversos modos y encajar tanto en la orientación instrumental-extrínseca como en la expresiva-intrínseca. El eje de prestigio, éxito o promoción podría coincidir con las recompensas intrínsecas puesto que, como se ha señalado más arriba, puede tener un componente de autorrealización por el logro de una tarea, pero también podría entenderse como parte de las recompensas instrumentales si se tiene en cuenta el posible incremento de salario por ocupar una posición de mayor nivel en la organización. Por último, el ámbito social o de relaciones personales puede, por una parte, considerarse como un aspecto extrínseco del trabajo, pues no tiene una relación directa con la realización de la tarea en sí misma, pero, por otra parte, puede verse como un factor expresivo en cuanto que favorece la integración y la calidad de vida de los trabajadores.

Además de las relaciones comentadas entre las clasificaciones que se han descrito, en algunas de ellas -Yankelovich, Inglehart, Zanders, Russell y Ross *et al*.- se hace hincapié en la relación existente entre los valores a nivel general y los valores del trabajo. Las dos clasificaciones que guardan mayor similitud entre sí son las de

Yankelovich e Inglehart, al coincidir en gran medida los valores del éxito material y los expresivos de Yankelovich con los valores materialistas y los postmaterialistas de Inglehart respectivamente. Además, estas dos clasificaciones se asemejan en la explicación del origen del cambio de valores, que ambas perspectivas vinculan a las condiciones socio-económicas, presupuesto que también se sigue en las investigaciones de Russell y Zanders, puesto que se basan directamente en las hipótesis de Inglehart.

2.4.11. Planteamiento de hipótesis

En la literatura revisada, además de las distintas clasificaciones de los valores y orientaciones laborales que se han resumido más arriba, se ofrecen diversos argumentos teóricos y resultados empíricos sobre las relaciones existentes entre los valores del trabajo y una serie de variables explicativas. Tales planteamientos y hallazgos han servido para la elaboración de las hipótesis a contrastar, que se presentan a continuación ordenadas por temas.

1. Relación entre los valores laborales y la situación económica

La idea de que al variar las condiciones socioeconómicas de un país se producirá un cambio en los valores a nivel general, sostenida por Yankelovich (1985 y 1994) e Inglehart (1971, 1977, 1991 y 1998), también puede extenderse al ámbito laboral. En su comparación de algunos países europeos Russell (1998) encuentra una mayor tendencia hacia los valores laborales intrínsecos en las economías más desarrolladas y que dedican más recursos a prestaciones sociales.

Para testar esta relación a nivel macro o agregado tendríamos que contar, para cada país, con largas series temporales, en las que, una vez controlados los efectos cíclicos, se pudiera comprobar si en efecto en un mismo país se produce el cambio previsto a medida que su situación socioeconómica va cambiando. En el caso de España sólo se dispone de tres recogidas de datos, por lo que no es posible contrastar esta hipótesis de modo formal, aunque sí se puede observar si hay un cambio en las orientaciones laborales a lo largo de los últimos diecinueve años, en una dirección congruente con el desarrollo económico experimentado.

2. Relación entre los valores laborales y el nivel de estudios

Esta relación es una de las que cuenta con mayor apoyo entre los autores que se ocupan del tema. En la esfera laboral, Yankelovich (1985), Zanders (1994) y Russell (1998) encuentran claras relaciones entre el nivel educativo y los valores laborales,

de modo que a mayor nivel de estudios mayor es la tendencia hacia los valores intrínsecos o expresivos.

Esta relación pudiera explicarse por el hecho de que los más educados son, justamente, los que pueden permitirse aspirar a unos puestos de trabajo más acordes con las exigencias de la autorrealización. También pudiera ser que el nivel de estudios refleje de manera aproximada la situación socioeconómica del entrevistado durante sus años formativos (Díez Nicolás, 1994: 149). Pudiera ser que al recibir una educación formal prolongada se "aprenda" que es deseable la autorrealización y, además, que se puede buscar en el ámbito del trabajo.

En la esfera de los valores a nivel general, existe una controversia sobre el efecto de la edad y del nivel de estudios en los valores postmaterialistas. En la línea de investigación desarrollada por Inglehart (1991), Abramson e Inglehart (1992) e Inglehart (1998) se viene defendiendo que la edad tiene un claro efecto, a través del reemplazo generacional, en la explicación del cambio de valores.

Díez Nicolás (1994) en un análisis de datos en España, señala que el nivel de estudios tiene una relación con los valores postmaterialistas, pero también existe una relación entre estos valores y la edad. Este autor sostiene que en España existe una fuerte correlación negativa entre el nivel de estudios y la edad, por lo que pudiera ser que la fuerte relación positiva entre postmaterialismo y nivel educativo se deba a la correlación negativa entre edad y nivel de estudios y entre edad y postmaterialismo. Sus hallazgos le llevan a concluir que es la edad la variable que explica mayor parte de variación en los valores, mientras que "la relación entre postmaterialismo y nivel educativo se reduce considerablemente cuando se tiene en cuenta la edad" (1994: 151).

Sin embargo, Duch y Taylor (1993) sostienen que la educación constituye una importante variable explicativa, puesto que un elemento integral del

postmaterialismo es el apoyo a los valores democráticos que, precisamente, se encuentran relacionados con la educación en los niveles más elevados[34].

La explicación de esta relación puede consistir tanto en el hecho de que la educación imparta y refuerce valores liberales como la igualdad, la tolerancia y el respeto por la libertad individual, como en que las personas con niveles educativos altos tengan más probabilidades de verse expuestas o de ser socializadas en las normas sociales aceptadas que promueven los valores democráticos.

Según Duch y Taylor (1993: 755-756) cualquiera de estas dos explicaciones sirve para afirmar que las cohortes más jóvenes han alcanzado niveles educativos más altos y ese es el motivo por el que presentan porcentajes más altos de valores postmaterialistas, es decir que los efectos cohorte que Inglehart atribuye a los crecientes niveles de riqueza son simplemente el resultado de los crecientes niveles de educación.

Si se lleva esta controversia al terreno de los valores laborales cabría preguntarse si efectivamente es la edad o el nivel de estudios la variable que mejor ayuda a explicar las orientaciones intrínsecas o extrínsecas hacia el trabajo.

Por lo tanto, en primer lugar, en el análisis bivariante, se analizará el impacto del nivel educativo en las orientaciones laborales que, tal como proponen las perspectivas teóricas y los hallazgos empíricos, debiera presentar una dirección positiva, es decir a mayor nivel de estudios se esperan orientaciones laborales más intrínsecas. En segundo lugar, en el análisis multivariante, se estudiará cuál de las dos variables, si la edad o el nivel de estudios, resulta más efectiva a la hora de discriminar las orientaciones laborales.

3. Relación entre los valores del trabajo y la situación laboral

Una cuestión que conviene matizar es la posible diferencia de valores hacia el trabajo dependiendo de la situación laboral, puesto que en algunos estudios se incluyen

[34] Suponemos que estos autores se refieren a los sistemas educativos de las democracias occidentales.

únicamente a las personas activas e incluso sólo a las ocupadas y, sin embargo, en otros casos, se realizan afirmaciones sobre la población general.

Por lo tanto, se debería plantear una hipótesis sobre la existencia de diferencias en las orientaciones hacia el trabajo de las personas, dependiendo de su situación laboral concreta: trabajadores a tiempo completo, trabajadores a tiempo parcial, autónomos, jubilados, amas de casa, estudiantes o parados.

En principio, cabría pensar que las personas en situación de desempleo pudieran estar más orientadas hacia las recompensas extrínsecas, puesto que, al no tener trabajo, valorasen altamente los beneficios económicos y de estabilidad como propondría la hipótesis de la escasez. Además, sería de esperar que haya una diferencia entre las orientaciones de los jubilados y los estudiantes puesto que, aunque ambos se encuentran fuera del mercado laboral, unos y otros tienen edades diferentes y, en muchos casos, niveles educativos distintos, además de que los jubilados ya han pasado por la experiencia laboral, mientras que la mayoría de los estudiantes perciben el trabajo todavía en abstracto, como un proyecto, lo que quizá les lleve a plantear una visión un tanto idealizada.

Por otra parte existen diversas investigaciones que reflejan que las actitudes hacia el trabajo varían con la situación laboral. En el análisis de la Encuesta Mundial de Valores en Andalucía, del Pino y Bericat (1996: 144) encuentran que entre las amas de casa y los jubilados hay un mayor porcentaje de actitudes económicas, es decir que valoran fundamentalmente el salario y la seguridad, mientras que las actitudes que denominan personales, que recogen la búsqueda de un trabajo que permita la autorrealización, la iniciativa y el logro, están más extendidas entre los estudiantes y, en menor medida, entre los trabajadores.

En una línea similar, en el análisis de la Encuesta Europea de Valores, Ayerbe (2000: 167-170) detecta que las amas de casa se decantan por características externas del trabajo, como los ingresos, la seguridad y las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, en mayor medida que otros grupos definidos por situación laboral. Los

empleados eligen mayoritariamente aspectos relacionados con el desarrollo personal y los parados seleccionan condiciones laborales que se inscriben en el área de los aspectos lúdicos, como abundantes vacaciones o un trabajo sin agobio.

Por lo tanto, en relación con la hipótesis de la escasez y los resultados de los estudios citados, cabría esperar que al analizar las orientaciones hacia el trabajo se produzca una tendencia hacia posturas más extrínsecas entre jubilados, amas de casa y parados, mientras que entre los trabajadores y, sobre todo, estudiantes se espera una mayor valoración de las recompensas intrínsecas.

Al margen de esta hipótesis, en la que se distinguirán las situaciones laborales concretas, en los análisis de las relaciones entre las orientaciones laborales y las restantes variables explicativas se tendrá en cuenta si se está analizando a la población total, a la población activa o a los inactivos, para confirmar si existen diferencias en los resultados de las relaciones entre variables en caso de utilizar diferentes partes de la muestra.

4. Relación entre los valores laborales y los valores a nivel general

La existencia de una relación entre los valores laborales y los valores a nivel general suscita un claro consenso entre todos los autores que se ocupan del tema, tanto desde un punto de vista teórico como empírico (Cherrington, 1980; Rose, 1985; Yankelovich, 1985 y 1994; Inglehart, 1991 y 1998; Zanders, 1994; Russell, 1998; Ros, Schwartz y Surkiss, 1999). Dicha relación pone de manifiesto la existencia de una coherencia entre ambos niveles, de modo que a los valores materialistas les corresponderán preferencias laborales vinculadas a la seguridad y el salario o, dicho de otro modo, en una situación en la que prevalecen los valores del éxito material lo que interesa es contar con un trabajo que permita mejorar el nivel de vida, mientras que a medida que se incremente el apoyo de los valores expresivos o postmaterialistas aumentará en el ámbito laboral la preocupación por que el trabajo permita el desarrollo personal y favorezca la calidad de vida.

Esta relación de coherencia entre valores a nivel general y valores laborales llevaría a esperar que las personas que eligen los valores postmaterialistas o expresivos sean las que más probablemente elijan las recompensas del trabajo relativas al desarrollo personal, es decir que tendrán orientaciones laborales más intrínsecas que las personas que suscriben los valores materialistas o del éxito material.

5. Relación entre los valores laborales y el género

Como señalan Gallie, *et al*. (1998: 187), la mayoría de las teorías sobre los valores del trabajo, se desarrollaron en un momento en el que el grueso de la población activa era masculino. Uno de los cambios más importantes en los años recientes ha sido el aumento del empleo femenino. Por ello cabría analizar las posibles diferencias de orientaciones hacia el trabajo entre varones y mujeres.

Las justificaciones teóricas para explicar las diferencias por género en los valores laborales se pueden agrupar, como señalan Rowe y Snizek (1995), en dos enfoques: el modelo de la socialización y el modelo estructural.

El modelo de la socialización sostiene que las diferencias observadas en los valores laborales reflejan los patrones tradicionales asignados a cada género, mientras que, por el contrario, el modelo estructural afirma que tales diferencias son un reflejo del acceso diferencial de varones y mujeres al sistema de recompensas laborales y a las posiciones jerárquicas.

En distintos estudios sobre el tema (Dex, 1988; de Vaus y McAllister, 1991; Rowe y Snizek, 1995 y Abu-Saad, 1997) se concluye que los estereotipos sobre las orientaciones hacia el trabajo de varones y mujeres resultan inapropiados, bien porque las diferencias encontradas son muy escasas o bien porque, en caso de existir, se debilitan al establecer controles por distintas variables relacionadas con el modelo de la socialización o, sobre todo, con el modelo estructural.

De todos modos, en los estudios de Yankelovich (1985), el grupo MOW (1987), Zanders (1994) y Campo Ladero (2003), se detectan ciertas diferencias que parecen apuntar a que las mujeres parecen más interesadas por aspectos relativos al confort y las relaciones interpersonales que los varones, estando estos más orientados a aspectos como la seguridad laboral y la autonomía. Por tanto cabría explorar la existencia de diferencias en las orientaciones de varones y mujeres y, en caso de existir, si se mantienen al tener en cuenta otras variables explicativas.

6. Relación entre los valores laborales y la categoría profesional

Los resultados de Goldthorpe *et al.* (1968) muestran una ligera diferencia entre las distintas categorías profesionales analizadas, de modo que los que se sitúan en un nivel ocupacional inferior tienden a mantener posturas más instrumentales. El grupo MOW (1987) también detecta diferencias en la valoración del salario, que se considera más importante cuanto menor es el nivel ocupacional. Por su parte, Zanders (1994) reseña que hay una mayor insistencia en los aspectos relativos al desarrollo personal en el trabajo cuanto mayor es la categoría profesional.

En relación con estos hallazgos cabría esperar que las personas situadas en posiciones ocupacionales más altas tiendan a valorar las recompensas intrínsecas en mayor medida que las personas situadas en posiciones ocupacionales inferiores. Aunque la categoría profesional está fuertemente relacionada con el nivel de estudios se espera que esta variable tenga un efecto independiente, puesto que recoge de alguna manera las características del puesto de trabajo y, por tanto, las expectativas que pueden plantearse en el terreno laboral.

7. Relación entre los valores laborales y el nivel de ingresos

Cuando la influencia de la situación económica sobre los valores laborales se analiza a nivel individual es preciso referirse al nivel de ingresos. Distintos autores como Yankelovich (1985 y 1994), Inglehart (1991 y 1998) e incluso Rokeach (1973), señalan que, precisamente, entre las personas que se encuentran en posiciones más

boyantes cabría esperar una orientación más expresiva, al tener sus necesidades básicas cubiertas, pudiendo así verse libres para aspirar a una experiencia laboral creativa, enriquecedora e interesante.

Por lo tanto, a nivel individual, sería de esperar que las personas con mayores niveles de ingresos presenten una mayor inclinación hacia las orientaciones laborales intrínsecas.

8. Relación entre los valores laborales y la edad

Esta es una relación que ha sido analizada por un buen número de autores y que constituye el centro de la explicación del cambio de valores en muchos casos. Pero también es una de las variables para las que existe una mayor variedad de perspectivas a la hora de explicar el impacto de la edad sobre los valores laborales.

Algunos autores como Inglehart (1991 y 1998), Abramson e Inglehart (1992) y Yankelovich (1985 y 1994) sostienen que el reemplazo generacional es el mecanismo por el que se produce el cambio en los valores de una población[35], por tanto ha de existir una diferencia entre los valores de los jóvenes y los mayores de modo que los más jóvenes tenderán a ser más expresivos que los mayores. El propio Inglehart, cuando distingue tres posibles efectos -generación, período y ciclo vital-, obtiene resultados que apuntan al efecto generación como la explicación más plausible del cambio de valores a nivel general.

En el estudio de Cherrington (1980) se encuentran claras diferencias entre los valores laborales de los trabajadores jóvenes y los maduros. De hecho Cherrington también alude al cambio generacional como explicación del declive de la ética del trabajo que encuentra en su estudio. De todos modos debe tenerse en cuenta que el concepto de ética del trabajo de Cherrington se acerca a la concepción de la ética protestante del trabajo, bajo la cual no se espera una satisfacción directa con la tarea, ni el disfrute

[35] Inglehart se refiere a los valores que aquí hemos denominado generales, no a los valores u orientaciones laborales.

inmediato de los beneficios del mismo, lo que podría entrar en contradicción tanto con los valores que aquí se han denominado intrínsecos como con los extrínsecos o instrumentales.

Goldthorpe *et al.* (1968) no aluden directamente a la edad sino a la posición en el ciclo vital, junto con las cargas familiares, como un factor para entender la orientación predominantemente instrumental que encuentran en su análisis.

El grupo de investigación MOW (1987) también detecta en sus datos algunas diferencias en los valores laborales por grupos de edad, sin embargo apuntan a la posible influencia del ciclo vital o la situación de los trabajadores en el mundo laboral más que al efecto de la edad en sí misma.

Por otra parte, en los estudios de Zanders (1994) y de Russell (1998) se analizan los valores laborales por grupos de edad, partiendo del supuesto teórico de que los más jóvenes tenderán a ser más intrínsecos, pero no encuentran diferencias significativas a nivel empírico.

Quizá sea un error pensar que la edad y los valores laborales siguen la misma pauta que la edad y los valores generales, es decir, considerar que la relación entre los valores laborales y la edad sea siempre "positiva", o, en otras palabras, que los más jóvenes son más intrínsecos y los mayores más extrínsecos. Puede ser que este fenómeno se dé en algunos países, como puede ser España, quizá por un efecto combinado de la edad y del nivel educativo al ser éste mucho más elevado entre las generaciones más jóvenes.

Dada la variedad de enfoques y resultados cabría plantearse, en principio, si en realidad existe una relación entre las orientaciones laborales y la edad, intentando distinguir los efectos de la edad como efecto generación, efecto ciclo vital o efecto período.

8.1. El efecto cohorte o generación asume que hay diferencias en los valores laborales de los distintos grupos definidos por año de nacimiento, y que tales diferencias se mantendrán en el tiempo. En general se asume que hay una relación lineal entre edad y valores laborales de modo que las últimas cohortes serán más intrínsecas y las primeras más extrínsecas. Sin embargo, habría que matizar este supuesto de relación lineal puesto que se está dando por sentado que las personas han sido socializadas en condiciones socioeconómicas de creciente estabilidad y bienestar, supuesto que pudiera no ser cierto.

8.2. El efecto ciclo vital supone que las personas mantienen diferentes valores, tanto en el ámbito general como en el laboral, dependiendo de su posición a lo largo de la vida, es decir, por ejemplo, si están en situación de establecer un hogar y una familia, en situación de madurez y estabilidad o en etapa de jubilación.

Aunque se puede establecer un supuesto de linealidad, de modo que los más jóvenes son más intrínsecos, pero se van haciendo más extrínsecos a medida que maduran, habría que considerar también la posibilidad de que la relación entre la edad y los valores laborales pudiera ser curvilínea. Quizás los más jóvenes, que inician su andadura en el mercado laboral, estén preocupados ante todo por la estabilidad y mejora de las condiciones laborales, pero, una vez superada esta etapa, los trabajadores -si han logrado un salario y una estabilidad satisfactorios- comiencen a plantearse nuevas demandas respecto al trabajo, como la satisfacción de las necesidades de autorrealización y calidad de vida en el trabajo, para llegar a una etapa final en la vida laboral en la que se percibe que ya se ha alcanzado la situación máxima en la carrera profesional y, de nuevo, cobren importancia las recompensas extrínsecas de cara a la jubilación.

8.3. El efecto período supone que las diferencias de los valores laborales entre las personas de distintos grupos de edad no son significativas y lo que en realidad varía es el momento en el que se lleva a cabo la recogida de datos, es decir que en realidad se propone que el efecto más fuerte sobre las orientaciones laborales es el de las condiciones del “entorno”.

3. METODOLOGÍA

En este capítulo se tratarán los aspectos previos al análisis de datos así como los métodos que se van a seguir para contrastar las hipótesis propuestas. En primer lugar se describirá la base de datos que se va a utilizar. A continuación, se detallarán las variables empleadas, distinguiendo las que se usarán tal como se han recogido originalmente, las que han de ser recodificadas y aquellas que se han construido tanto previamente a este análisis como en el mismo. Además se especificarán los tipos de análisis, bivariante y multivariante, que se llevarán a cabo, explicando las técnicas descriptivas empleadas y los procedimientos que se utilizarán para resumir las relaciones entre las variables independientes y la dependiente.

3.1. Bases de datos

Los datos que se analizarán a continuación están tomados de la Encuesta Europea de Valores (EEV) para los tres años en que se ha llevado a cabo en España: 1981, 1990 y 1999[36]. En estos tres años se han recogido muestras con tamaños superiores a 1200 entrevistas en cada año, utilizando las sucesivas versiones de los cuestionarios de la EEV. Para ajustar las distribuciones de las muestras a las distribuciones poblacionales en cuanto a las dos variables habituales de clasificación (grupos de edad y género) se dispone de las ponderaciones necesarias en cada caso, que se mantendrán a lo largo de todo el análisis de los datos.

[36] En los años 1995 y 2000 se ha realizado la recogida de datos para España de la Encuesta Mundial de Valores, cuyo cuestionario es en gran medida semejante al de la EEV. Sin embargo, no se ha podido utilizar esta información ya que la pregunta de la que se obtiene el índice intrínseco-extrínseco, que se utilizará como variable dependiente en la presente investigación, constaba de un número diferente de ítems y por lo tanto sus resultados no son comparables con los de la EEV.

3.2. Variables y recodificaciones

Las variables independientes que se emplearán en el análisis de datos son: el género, el nivel de estudios, la edad, la categoría profesional, la situación laboral, el nivel de ingresos familiares, el índice de materialismo-postmaterialismo y el año de realización de la encuesta. En cuanto a la variable dependiente, se procederá a la construcción de un índice de orientaciones laborales, tal como se describe en este apartado.

A continuación se detallarán las transformaciones que se han llevado a cabo en algunas de las variables independientes. Tales transformaciones obedecen, en general, a la necesidad de agrupar categorías de variables que inicialmente resultan excesivamente pormenorizadas y producen tamaños muestrales demasiado reducidos en algunos grupos, como sucede con el nivel de ingresos familiares, la categoría profesional, el nivel de estudios y la edad. También se describirá otra transformación, ya incluida en la base de datos de la EEV, que consiste en el cálculo de una nueva variable basada en otras originalmente recogidas, como es el caso del índice de materialismo-postmaterialismo.

3.2.1. Índice intrínseco-extrínseco

El análisis de datos que se llevará a cabo se centra en una variable dependiente que se ha denominado índice intrínseco-extrínseco. Dicha variable resume la información de diez variables dicotómicas, incluidas en una pregunta de los cuestionarios de cada uno de los años.

La redacción de dicha pregunta pide a las personas entrevistadas que mencionen cuáles son las características que consideran importantes en un trabajo de una lista que se les ofrece, sin pedir un máximo o un mínimo de respuestas, es decir, pueden señalarse todas o ninguna de las características.

En los distintos estudios que se han revisado más arriba se proponen múltiples formas de resumen de las variables que se refieren a las características más valoradas o

importantes del trabajo. En algunos casos es posible, dado el número de variables, crear índices diferentes para diversos aspectos del trabajo. Incluso en ocasiones se analizan cada una de las recompensas del trabajo por separado. Pero estos tipos de análisis parten de formulaciones de preguntas que suelen pedir al entrevistado que asigne una valoración a cada una de las características a analizar, por su grado de importancia, o bien se le pide que las ordene, desde la que considera más importante hasta la menos importante.

Sin embargo, en nuestro caso, por la especial formulación de la pregunta, hay que tener en cuenta que, al mencionar unas características y no mencionar otras, en realidad se está realizando una elección implícita y el hecho de que se mencionen más características de un tipo que de otro indica una determinada orientación hacia el trabajo.

En este punto cabe mencionar además la aportación de Van Schuur (1997: 163), que señala que en el campo de los valores sociales caben dos posibles alternativas, que se corresponden con las visiones de Lenski y Herzberg. En el primer caso se considera que los aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo son los polos o extremos de un continuo, mientras que en el segundo caso se considera que los aspectos intrínsecos y extrínsecos reflejan dos conceptos no relacionados, denominados en la terminología de Herzberg "motivadores" y "factores de higiene". Tras un minucioso análisis Van Schuur (1997: 170) concluye que la primera alternativa resulta preferible[37] y por tanto debe considerarse que los aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo deben constituir los extremos de un continuo unidimensional, en el que cada persona realiza un balance, aunque el punto de equilibrio puede diferir de unas personas a otras.

Por estas razones, hemos optado por calcular un índice único siguiendo en parte el esquema planteado por Lindseth y Listaugh (1994) y por Riffault y Tchernia (2002). Para ello, en primer lugar se han de dividir las características del trabajo en dos grandes

[37] Según este autor, el hecho de que en algunos análisis factoriales se detecten dos factores distintos se debe a que las variables a las que se aplica dicha técnica no están medidas al nivel necesario y, por ello se obtiene un factor "extra".

grupos, por una parte aquellas que se refieren al desarrollo de la tarea en sí misma o, dicho de otro modo, las características intrínsecas y, por otra parte, las que rodean a la tarea o que pueden considerarse recompensas extrínsecas. La agrupación se ha fundamentado en las consideraciones teóricas expuestas más arriba.

Así, el grupo de las **características intrínsecas** engloba cinco aspectos, que según la redacción del cuestionario son: “un trabajo que ofrezca la oportunidad de utilizar la iniciativa”, “un trabajo en el que crea que pueda llegar a hacer algo”, “un trabajo de responsabilidad”, “un trabajo interesante” y “un trabajo adaptado a mis conocimientos y capacidades”.

En el grupo de las **características extrínsecas** se encuentran otros cinco aspectos: “un buen sueldo o salario”, “un trabajo no demasiado agobiante”, “alta seguridad en el empleo”, “buen horario” y “vacaciones y días festivos abundantes”.

Una vez identificado el grupo al que pertenece cada una de las variables se ha contabilizado el número de menciones de cada grupo. El rango de variación va desde un máximo de cinco posibles menciones en cada grupo a ninguna. A continuación al número de menciones de variables intrínsecas se le resta el número de menciones de variables extrínsecas, de modo que un valor positivo significa que se menciona un mayor número de recompensas intrínsecas y un valor negativo que se han mencionado más recompensas extrínsecas.

Al llegar a este punto ya se ha obtenido un índice que muestra hacia qué orientación se inclina cada entrevistado. Sin embargo, a la hora de establecer comparaciones entre distintas personas, hay que tener en cuenta que no todas están contestando el mismo número de variables. Por ello se ha dividido la diferencia señalada anteriormente entre el número total de respuestas de cada persona entrevistada. De este modo el índice final varía desde un mínimo de –1 hasta un máximo de +1. El valor –1 indica que el total de variables mencionadas por la persona pertenecen al grupo de las características extrínsecas, mientras que el valor +1 significa que todas las variables mencionadas pertenecen al grupo de las características intrínsecas.

Los puntos intermedios entre -1 y +1 indican el grado en que cada entrevistado se orienta hacia una postura extrínseca, cuanto más se acerca a -1, o hacia una postura intrínseca, cuanto más se aproxima a +1, siendo el valor 0 el que señala el equilibrio entre las elecciones de uno y otro grupos, es decir que se han mencionado el mismo número de recompensas intrínsecas que extrínsecas, o lo que podría denominarse una postura mixta.

Una forma alternativa de lectura del índice podría ser que si una persona obtiene, por ejemplo, el valor -0.33 ha elegido un 33% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas, mientras que si el valor fuese +0.25 indicaría que la persona entrevistada muestra una orientación hacia el extremo intrínseco, al haber elegido un 25% más de recompensas de este tipo que del extrínseco.

3.2.2. Nivel de estudios

La información disponible sobre el nivel de estudios se refiere al número de años de formación académica de los entrevistados que, partiendo de diez categorías iniciales, se agrupó en cuatro: estudios muy bajos, estudios bajos, estudios medios y estudios altos, para conseguir tamaños muestrales suficientemente grandes.

3.2.3. Categoría profesional

La variable categoría profesional se ha construido reagrupando las respuestas de los entrevistados a una pregunta sobre la profesión o actividad económica que desempeña o desempeñó y, en caso de que tenga o haya tenido más de un trabajo, se refiere sólo a la actividad principal.

La pregunta referente a la categoría profesional se formuló sólo a las personas que, en el momento de realización de la encuesta, estaban desempeñando un trabajo remunerado o en situación de jubilación, es decir a los ocupados y jubilados. Para los estudiantes,

amas de casa y personas en situación de desempleo no se obtuvo información sobre si han desempeñado o no un trabajo remunerado y cuál era, en su caso, la categoría profesional.

El criterio de agrupación de la variable inicial ha sido mantener el máximo de categorías posibles que tuviesen un tamaño muestral suficiente y, en caso de tener que fundir algunas categorías por contar con un reducido número de casos, se ha buscado agrupar categorías que tuviesen un significado semejante.

Así, las trece categorías de la variable original han dado paso a ocho, que se resumen a continuación.

La primera categoría, “empresarios y directivos”, reúne los dos primeros ítems de la variable de origen, en las que se distinguían, por una parte, a los empresarios y directivos de establecimientos con 10 o más trabajadores y, por otra, a los empresarios y directivos de establecimientos con menos de 10 empleados.

La segunda categoría, “profesionales”, es exactamente igual a la tercera categoría de la variable original, en la que se englobaban a abogados, contables, profesores, etc.

La tercera categoría, “trabajadores no manuales”, agrupa a las categorías cuarta, quinta, sexta y decimosegunda iniciales, que se referían respectivamente a empleados no manuales que supervisan a otras personas (incluidos mandos intermedios), empleados no manuales que no supervisan, capataces y supervisores, y miembros de las Fuerzas Armadas y personal de seguridad. Esta última categoría es de difícil ubicación en la escala de ocupaciones, tanto en la original como en la recodificada, por cuanto en ella pueden tener cabida trabajadores de muy distinto rango, sin embargo se ha optado por incluirla en este apartado intermedio, suponiendo, además, que las posibles distorsiones que pudiera provocar serán de escasa repercusión dado el reducido número de casos.

La cuarta categoría de la nueva clasificación, “trabajadores manuales especializados”, se corresponde exactamente con la séptima categoría de la variable de origen.

El quinto punto de la nueva escala, “trabajadores manuales semi-especializados” recoge los ítems originales octavo y décimo, es decir precisamente a los trabajadores manuales semi-especializados y a los agricultores.

La sexta categoría, “trabajadores manuales no especializados”, agrupa las categorías iniciales novena y decimoprimera, esto es a los trabajadores manuales no especializados o peones y a los trabajadores agrícolas o jornaleros.

En la séptima y última categoría se recoge a las personas a las que no se les preguntó sobre su actividad profesional, ya que como se indicó más arriba esta cuestión sólo se formuló a los ocupados y jubilados.

3.2.4. Nivel de ingresos

Otra de las variables que ha tenido que ser recodificada es la referida a los ingresos. La primera cuestión que hay que tener en cuenta sobre esta variable es que no recoge los ingresos de la persona entrevistada, sino que se refiere al conjunto total de los ingresos del hogar y, además, no existe ninguna pregunta en el cuestionario que permita saber cuál es el número de personas que componen el hogar ni el de las que contribuyen al total de los ingresos familiares. Por estas razones los resultados relativos a esta variable han de interpretarse con cierta cautela.

En cuanto a su nivel de medición, la variable original es de tipo ordinal. La pregunta del cuestionario ofrece una escala de diez intervalos, de amplitudes desiguales y con cantidades que varían según el año de recogida de los datos. Los resultados se han recodificado en cinco posiciones: ingresos muy bajos, bajos, medios, altos y muy altos.

El criterio de dicha recodificación ha sido, por supuesto, la combinación de categorías adyacentes y que las categorías de la nueva escala no estuviesen excesivamente desproporcionadas, en orden a mantener grupos con un tamaño razonable una vez que se divida la población total en población activa e inactivos.

3.2.5. Edad

La variable edad tal como se recogió originalmente en la base de datos es una variable métrica, puesto que en el cuestionario se preguntó por el número de años cumplidos. Sin embargo, después de un análisis previo de las relaciones entre el índice intrínseco-extrínseco y la edad, introducida como una variable continua, se rechazó la linealidad de tal relación y se optó por incluir la edad como una variable categórica, por lo que fue preciso recodificarla en grupos.

La estrategia de recodificación de esta variable obedece al intento de distinguir los tres efectos que se han diferenciado teóricamente: efecto generación o cohorte, efecto ciclo vital y efecto período (Mason *et al.*, 1973). Para explicar el tipo de recodificación que se ha llevado a cabo con la variable edad y la diferencia entre los tres efectos se desarrollan a continuación una serie de tablas con el tipo de resultados que teóricamente se obtendrían si sólo actuase uno de los efectos cada vez.

El efecto generación o cohorte supone que cada grupo de edad tiene unos valores que comparte con el resto de los componentes de su generación, que los distingue del resto de las generaciones, y asume que dichos valores son estables en el tiempo, de modo que si se entrevistase a los mismos sujetos en varios momentos del tiempo los resultados serían constantes para cada generación.

La tabla 3.1 representa un ejemplo de los resultados que se obtendrían en una situación en la que sólo influye el efecto generación o cohorte, para tres momentos del tiempo. Para una variable cualquiera, por ejemplo el hecho de que las personas mencionen o no la importancia de la seguridad del trabajo, se muestran en la tabla los porcentajes de los que sí lo han mencionado. Las casillas vacías se deben o bien a que la cohorte todavía no ha entrado a formar parte de la muestra, por ser demasiado jóvenes, o bien que ya no forma parte de ella, por haber fallecido la mayoría de sus componentes.

Si en lugar de trabajar con la tabla de efecto generación por grupos definidos por el año de nacimiento se tuviese en cuenta la edad de las personas en el momento de la

realización de la encuesta, el efecto generación tendría la estructura planteada en la tabla 3.2.

Tabla 3.1. Ejemplo de efecto generación puro, con grupos definidos por año de nacimiento

Cohortes (Años de nacimiento)	Momento 1	Momento 2	Momento 3
1905 o antes	57	-	-
1916-1925	64	64	-
1926-1935	70	70	70
1936-1945	72	72	72
1946-1955	66	66	66
1956-1965	63	63	63
1966-1975	-	58	58
1976-1985	-	-	55

Tabla 3.2. Ejemplo de efecto generación puro, con grupos definidos por edad

Edad	Momento 1	Momento 2	Momento 3
65 años o más	57	64	70
55-64	64	70	72
45-54	70	72	66
35-44	72	66	63
25-34	66	63	58
Menos de 25 años	63	58	55

En esta tabla se observa que los porcentajes se van desplazando en diagonal hacia la casilla inmediatamente superior de la derecha, puesto que se supone que el tiempo que transcurre entre los momentos de la recogida de datos coincide con la amplitud de los grupos de edad, diez años, por lo que las personas que tienen, por ejemplo, entre 45 y 54 años en el momento 1 de la recogida de datos, diez años más tarde, es decir en el momento 2, tendrán entre 55 y 64 años.

El efecto ciclo vital puro supone que las personas tienen unos valores que van cambiando a medida que transcurre su existencia, de modo que las personas que tienen las mismas edades en dos momentos del tiempo se parecen más entre sí que las que tienen diferentes edades en el mismo momento del tiempo.

En la tabla 3.3 se observa que los porcentajes se van desplazando en diagonal hacia la casilla que se encuentra una posición hacia abajo y a la derecha, para indicar que los valores van asociados no al año de nacimiento sino a la edad cronológica de las personas.

Tabla 3.3. Ejemplo de efecto ciclo vital puro, con grupos definidos por año de nacimiento

Cohortes (Años de nacimiento)	**Momento 1**	**Momento 2**	**Momento 3**
1905 o antes	57	-	-
1916-1925	64	57	-
1926-1935	70	64	57
1936-1945	72	70	64
1946-1955	66	72	70
1956-1965	63	66	72
1966-1975	-	63	66
1976-1985	-	-	63

Este fenómeno es quizá más visible en la tabla 3.4, en la que se muestra de nuevo el efecto ciclo vital, pero esta vez en relación a los grupos de edad. Se observa aquí que todos los grupos de edad mantienen los mismos valores en distintos momentos del tiempo.

Tabla 3.4. Ejemplo del efecto ciclo vital puro, con grupos definidos por edad

Edad	Momento 1	Momento 2	Momento 3
65 años o más	57	57	57
55-64	64	64	64
45-54	70	70	70
35-44	72	72	72
25-34	66	66	66
Menos de 25 años	63	63	63

Por último, el efecto período supone que los valores dependen de la situación de la coyuntura en cada momento de la recogida de datos, por tanto las puntuaciones obtenidas por los distintos grupos, ya sean definidos por su año de nacimiento (Tabla 3.5) o por su edad cronológica (Tabla 3.6) serán semejantes a los de otros grupos en el mismo momento del tiempo y diferentes a los de las otras recogidas de datos.

Tabla 3.5. Ejemplo del efecto período puro, con grupos definidos por año de nacimiento

Cohortes (Años de nacimiento)	Momento 1	Momento 2	Momento 3
1905 o antes	70	65	60
1916-1925	70	65	60
1926-1935	70	65	60
1936-1945	70	65	60
1946-1955	70	65	60
1956-1965	70	65	60
1966-1975	70	65	60
1976-1985	70	65	60

Tabla 3.6. Ejemplo del efecto período puro, con grupos definidos por edad

Edad	Momento 1	Momento 2	Momento 3
65 años o más	70	65	60
55-64	70	65	60
45-54	70	65	60
35-44	70	65	60
25-34	70	65	60
Menos de 25 años	70	65	60

Una vez aclarados los distintos efectos a los que pueden dar lugar las variables relativas a la edad, se procedió a recodificar la variable original en grupos, para poder analizar las diferencias entre los efectos generación, ciclo vital y período. Las bases de datos tienen separaciones temporales semejantes, de aproximadamente diez años, por ello se ha optado por establecer seis grupos de edad, que permiten apreciar los distintos efectos. La mayoría de estos grupos abarca diez años, excepto el primero, que comprende de 18 a 24 años, y el último, que recoge a las personas que tienen 65 o más años.

Además de la edad también se ha recodificado el año de nacimiento. Para que los grupos definidos por año de nacimiento, es decir las cohortes o generaciones, se pareciesen lo más posible a los grupos de edad y para evitar que algunas cohortes tuviesen un tamaño muy reducido se ha optado por realizar las agrupaciones de diez en diez años, con excepción de las generaciones primera y última correspondientes a cada año. Así, de forma aproximada, las correspondencias entre grupos de edad y años de nacimiento en cada recogida de datos se muestran en la tabla 3.7.

Debe tenerse en cuenta que en las generaciones de más edad se incluyen a todos los nacidos antes del año límite que, en concreto, recogen para 1981 a los nacidos entre 1901 y 1915, en 1990 a los nacidos entre 1901 y 1925 y en 1999 a los nacidos entre 1910 y 1935.

Tabla 3.7. Correspondencias aproximadas entre grupos de edad y cohortes por año de nacimiento para cada encuesta (según las etiquetas de la variable recodificada)

Grupos de edad	Año 1981	Año 1990	Año 1999
Grupo 1: 18-24	1956-1965	1966-1975	1976-1985
Grupo 2: 25-34	1946-1955	1956-1965	1966-1975
Grupo 3: 35-44	1936-1945	1946-1955	1956-1965
Grupo 4: 45-54	1926-1935	1936-1945	1946-1955
Grupo 5: 55-64	1916-1925	1926-1935	1936-1945
Grupo 6: 65 o +	1915 o antes	1925 o antes	1935 o antes

A pesar de que, en cada año, el primer grupo de edad, de 18 a 24, incluye un total de siete años, las etiquetas correspondientes a los años de nacimiento se han expresado como de diez años, aunque contengan la información de las personas que han nacido durante esos siete años. El motivo para alterar la amplitud de la etiqueta a diez años es poder visualizar el efecto generación en posteriores recogidas de datos. En cada encuesta los límites efectivos de los años de nacimiento para la generación de menor edad son: en 1981 los nacidos entre 1956 y 1963, en 1990 los nacidos entre 1966 y 1972 y en 1999 los nacidos entre 1976 y 1981.

3.2.6. Índice de materialismo-postmaterialismo

En los estudios realizados por Inglehart se construyen dos variables que resumen las elecciones sobre los valores materialistas y postmaterialistas como indicadores de los valores generales de las poblaciones. De hecho la teoría del cambio de valores según este autor se basa en el paso de un tipo de valores a otro.

Estas dos variables se calculan utilizando las respuestas de una serie de preguntas que ha variado en las distintas oleadas de recogida de datos de la EEV. Desde las primeras formulaciones del cuestionario se vienen introduciendo dos preguntas sobre los objetivos prioritarios que debería intentar alcanzar el país. Combinando la información de estas dos preguntas se elabora el índice de materialismo-postmaterialismo de 4 ítems. Desde 1990 se han introducido en los cuestionarios de la EEV cuatro preguntas más sobre el mismo tema que permiten construir otro índice de materialismo-postmaterialismo que, en este caso, abarca 12 ítems. Sin embargo, puesto que en nuestro análisis se incluirán datos anteriores a 1990 es necesario optar por el índice de 4 ítems al ser el único disponible para todos los años.

En concreto, este índice de 4 ítems, se basa en las elecciones de las personas entrevistadas sobre cuál debería ser, en primer y segundo lugar, el objetivo prioritario del país de entre una serie de cuatro posibles alternativas, que aparecen en los cuestionarios con la siguiente redacción:

1. Mantener el orden en el país.
2. Dar a la gente mayor participación en las decisiones importantes del Gobierno.
3. Luchar contra la subida de los precios.
4. Proteger la libertad de expresión.

La asignación de los distintos ítems a los valores materialistas o postmaterialistas que hace Inglehart (1991: 136-139) se basa en la jerarquía de las necesidades de Maslow, de modo que se distinguen, por una parte, las necesidades fisiológicas o materialistas y, por otra, las necesidades sociales y de actualización o postmaterialistas. Así, los aspectos

materialistas engloban cuestiones relativas a la seguridad económica (lucha contra la subida de los precios) y a la seguridad física (mantenimiento del orden); mientras que los aspectos postmaterialistas dan cuenta de temas relativos al sentido de pertenencia o autoestima (que la propia opinión influya más sobre el gobierno) y relacionados con el ámbito estético e intelectual (libertad de expresión).

Para la construcción del índice, se combinan las respuestas sobre el objetivo señalado en primer y segundo lugar, dando lugar tres posibles posiciones: los materialistas, que son los que eligen las dos opciones correspondientes a este tipo de valores, es decir la primera y la tercera; los postmaterialistas que eligen las dos opciones correspondientes a este tipo de valores, es decir la segunda y la cuarta, y los mixtos que eligen una opción de cada tipo.

3.3. Métodos de análisis

En este apartado se explicará, en primer lugar, la distinción entre los diferentes tipos de población en los que se dividirá la muestra (total, activa e inactivos) y a qué obedece su diferenciación, para describir, a continuación, las herramientas utilizadas para el análisis de los datos, tanto desde la perspectiva bivariante como desde la multivariante.

3.3.1. Tipos de población: total, activa e inactivos

Uno de los problemas que impide comparar los resultados de distintos estudios sobre valores y actitudes hacia el trabajo deriva del hecho de que no siempre se analiza el mismo tipo de universo. En algunos casos se estudia la población total, en otros la población activa y, en ocasiones, sólo el grupo de los ocupados.

La definición de población activa que se emplea aquí es la que se utiliza por parte del INE. Se considera población activa al conjunto de personas que están en edad y condiciones de trabajar, es decir a las personas de 16 o más años que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. La población activa se subdivide en ocupados y parados.

Los ocupados son las personas de 16 o más años que desempeñan un trabajo a cambio de una retribución. Se clasifican en asalariados y no asalariados. Los asalariados se dividen atendiendo a la duración de la jornada en trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial.

Según el cuestionario los trabajadores a tiempo completo son los asalariados que trabajan 30 o más horas a la semana, mientras que los trabajadores a tiempo parcial son los asalariados que trabajan menos de 30 horas semanales. Los ocupados no asalariados se han denominado autónomos.

Los parados son las personas de 16 o más años que, estando sin trabajo, se encuentran disponibles para trabajar y están buscando empleo activamente.

Por último, los inactivos son la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores, es decir los estudiantes, amas de casa y jubilados.

Conviene aclarar que en el análisis de datos se maneja información que proviene de una muestra, pero en los distintos apartados se hará referencia a los términos población total, población activa e inactivos, como reflejo de la procedencia de cada una de las muestras o submuestras.

En los apartados referidos a cada una de las variables independientes, así como en el análisis multivariante, se presentarán los resultados obtenidos para cada tipo de población, en primer lugar para la población total, después para la población activa y, por último, para los inactivos. Así se podrá percibir si existen diferencias en las relaciones entre el índice intrínseco-extrínseco y las variables explicativas por el hecho de que se analicen distintos tipos de poblaciones.

3.3.2. Análisis bivariante

En primer lugar se llevará a cabo un análisis bivariante de las relaciones entre la variable dependiente, es decir el índice intrínseco-extrínseco, y cada una de las variables explicativas que se desprenden de las hipótesis enunciadas más arriba: nivel de estudios, situación laboral, materialismo-postmaterialismo, género, categoría profesional, nivel de ingresos familiares y edad.

El análisis bivariante comenzará con el cálculo de las medias del índice de orientaciones laborales para cada año y un análisis de la varianza para comprobar si existen diferencias significativas entre las medias de los grupos definidos por cada variable independiente. En los resultados de los análisis de la varianza se tendrá en cuenta el valor del nivel de significación, que representa la probabilidad de cometer un error de tipo I, es decir de equivocarse al rechazar la hipótesis nula, que en este caso es la que

supone que no hay diferencias en el índice entre cada uno de los grupos definidos por las categorías de cada variable independiente.

Este análisis se acompañará de dos tipos de representaciones gráficas. En el primero se presentarán las medias del índice para cada una de las categorías de las variables independientes, por años, con la intención de comprobar si la ubicación de las medias de las categorías se corresponde con las propuestas planteadas en las hipótesis. La segunda representación mostrará las medias el índice en cada año, para cada una de las categorías de las variables independientes, con el objeto de analizar el impacto del paso de unos años a otros en las orientaciones laborales.

Además de este análisis descriptivo, en el que se consideran cada uno de los años por separado, se pretende integrar en un modelo resumen el efecto que cada variable independiente tiene sobre el índice, teniendo en cuenta a la vez la información recogida en los tres años.

Para ello se procederá a elaborar distintos modelos de regresión, que se compararán para llegar a establecer cual de ellos es el más adecuado en cada caso. En concreto, se elaborará para cada variable independiente un modelo que denominaremos “puro”, que supone el mismo efecto de cada categoría de la variable independiente en el índice, sin importar el momento en que haya sido realizada la encuesta. Por otra parte, se estimará un modelo “general”, basado en la idea de que cada categoría de cada variable independiente puede tener un efecto distinto dependiendo del momento del tiempo en que se haya realizado la recogida de datos. Además, se estimará un modelo “efecto período”, elaborado bajo el supuesto de que la variación en el índice se debe exclusivamente al momento en que ha sido recogida la información. Por último, se estimará un modelo denominado “mixto” en el que se incluirá la variable independiente considerada en cada momento, suponiendo que cada una de sus categorías tiene una influencia constante en el tiempo sobre la variable dependiente, y una información sobre el año de recogida de los datos. Una vez estimados los cuatro modelos para cada variable, y para cada tipo de población, se procederá a la comparación y selección del modelo más conveniente.

Para llevar a cabo dicha comparación se efectuarán varias pruebas de decisión estadística, primero entre el modelo general -que se considera sin restricciones y por ello en la fórmula aparece identificado con el subíndice SR- y los otros tres -que establecen algún tipo de restricción y por ello se identifican con el subíndice R-, empleando un test F. Para ello se tendrán en cuenta las sumas de cuadrados del error en cada modelo, así como los grados de libertad y la diferencia del número de parámetros empleados en cada regresión, según la fórmula:

$$F^{*} = \frac{\left(SCE_{R} - SCE_{SR}\right) \Big/ \left(gl_{SR} - gl_{R}\right)}{SCE_{SR} \Big/ gl_{SR}}$$

Esta prueba estadística sigue una distribución F, con (gl_{sr} - gl_{r}) grados de libertad en el numerador y (gl_{sr}) grados de libertad en el denominador. Por tanto una vez calculado el valor de la prueba estadística se procederá a calcular el nivel de significación correspondiente. Si el nivel de significación es mayor o igual al 5% (0.05), no se podrá rechazar la hipótesis nula[38], que implica que el modelo que se está considerando con alguna restricción -ya sea el puro, el de efecto período o el mixto- puede emplearse sin incrementar la suma de cuadrados del error de forma significativa frente al modelo sin restringir o general. Sin embargo, si el nivel de significación es inferior al 5%, se rechazará la hipótesis nula, por lo que se mantendrá el modelo sin restringir o modelo "general", puesto que en caso contrario se estaría utilizando un modelo con una cantidad de variación inexplicada significativamente mayor.

Una vez realizada la anterior comparación, en el supuesto de que se seleccione el modelo "mixto" se llevará a cabo otra comparación, en la que el modelo mixto pasará a

[38] La hipótesis nula difiere cuando se compara el modelo general con el modelo puro, con el modelo efecto período o con el modelo mixto. En el primer caso, se supone que los valores de los parámetros son diferentes para cada categoría de la variable independiente, pero constantes en el tiempo; en el segundo caso se supone que los valores de los parámetros son diferentes para cada año, pero constantes para las diferentes categorías de la variable independiente; en el último caso se supone que los valores de los parámetros son diferentes para cada categoría de la variable independiente, aunque constantes en el tiempo, pero que se incluyen los parámetros correspondientes al efecto del año en que ha sido efectuada la recogida de los datos.

jugar el papel de modelo sin restricción y los dos modelos puros (el de efecto período y el de la variable considerada con efectos constantes en el tiempo) se tomarán como modelos que introducen restricciones, siguiendo el procedimiento descrito en los párrafos anteriores.

Como resultado de estas comparaciones se llegará a seleccionar un modelo final, que resumirá la relación entre el índice intrínseco-extrínseco y cada variable independiente.

3.3.3. Análisis multivariante

Una vez llevado a cabo el análisis bivariante, en el que se busca dar respuesta a las hipótesis planteadas sobre la relación entre el índice de orientaciones laborales y varias variables independientes por separado, se va a tratar de elaborar un modelo de regresión multivariante que resuma, del modo más parsimonioso posible, las relaciones de las variables independientes con el índice.

El punto de partida será un modelo inicial que consistirá en una ecuación de regresión en la que se incluirán todas las variables independientes[39] que se han empleado en los análisis bivariantes, permitiendo que su efecto varíe en el tiempo. Es decir, se tendrán en cuenta las variables correspondientes a nivel de estudios, situación laboral, materialismo-postmaterialismo, género, categoría profesional, nivel de ingresos[40] y edad, todas ellas con coeficientes distintos por años y, además, el efecto período, que se identificará con el año en que fue realizada la recogida de datos.

[39] Aunque en el análisis bivariante para algunas de las variables independientes, como el género, no se han obtenido resultados que muestren un impacto significativo sobre la variable dependiente, se ha optado por incluirlas en el modelo general, para no descartar la posibilidad de que jueguen un papel explicativo adicional al conjugarlas con otras variables independientes, mientras que si efectivamente no tienen ningún efecto sobre el índice de orientaciones laborales serán eliminadas en el proceso de depuración.

[40] El hecho de introducir el nivel de ingresos en el modelo inicial reduce notablemente el tamaño de la muestra, debido al elevado número de no respuestas que se producen en esta pregunta. Por ello se han construido dos modelos iniciales, uno incluyendo las variables correspondientes al nivel de ingresos y otro sin incluirlas. Puesto que los resultados obtenidos por ambos procedimientos son similares se ha optado por presentar en la sección de análisis multivariante los modelos correspondientes a la muestra de mayor tamaño, es decir el modelo que no incluye el nivel de ingresos familiares como variable explicativa.

Puesto que las variables independientes con las que estamos trabajando son de tipo categórico, a cada una de ellas le corresponderá un bloque de variables ficticias (*dummy variables*) compuesto por tantas como categorías tenga la variable independiente y, además, teniendo en cuenta que en el modelo inicial se permite que haya un impacto variable en cada momento del tiempo, habrá que introducir una variable ficticia por cada categoría en cada año. Por ejemplo, al considerar el nivel de estudios, puesto que se han establecido cuatro niveles (muy bajo, bajo, medio y alto) y son tres los años para los que se dispone de información, tendríamos que usar doce variables ficticias.

Dado que la estimación del modelo así lo requiere, es necesario eliminar una de las categorías de cada variable independiente o, lo que es lo mismo, una de las variables ficticias, para evitar problemas de multicolinearidad. Se ha eliminado la primera categoría en todos los casos, es decir que, por ejemplo, en el caso del nivel de estudios se ha eliminado la categoría "muy bajo" para cada uno de los tres años. Esta eliminación no presupone que el índice tome el mismo valor para el nivel de estudios muy bajo en todos los años considerados, puesto que en el modelo se incluyen las variables ficticias correspondientes al año de recogida de los datos.

Debe recordarse en este punto que el hecho de eliminar alguna categoría en el proceso de estimación no significa que se prescinda de la misma, es decir que no se eliminan del análisis los casos que cumplen dicha característica, ni tampoco implica que el modelo de regresión ofrezca resultados en los que no se tenga en cuenta la categoría eliminada. La eliminación ha de realizarse puesto que en caso contrario habría redundancia entre los coeficientes y se alcanzaría el límite de tolerancia.

Para seleccionar el modelo multivariante final se partirá del modelo inicial descrito más arriba y se seguirá un método de eliminación sucesiva[41].

[41] Este procedimiento es semejante al método de "regresión hacia atrás" que lleva a cabo SPSS de forma automática. Sin embargo en este caso el tipo de variables con el que se trabaja no permite la utilización del procedimiento automático y ha de realizarse un proceso secuencial.

En el primer paso del proceso de eliminación se estimarán tantas ecuaciones de regresión como variables independientes haya en el modelo inicial. En cada una de ella se permite que todas las variables independientes, excepto una, tengan sobre el índice un impacto diferente en el tiempo. Es decir, que en cada una de esas ecuaciones una de las variables independientes tendrá un efecto constante en el tiempo. Por ejemplo, si la variable independiente que ha de tener efecto constante en el tiempo es el nivel de estudios, el número de variables ficticias que le corresponderán será de cuatro y no de doce, como en el ejemplo mencionado más arriba, en el que se permitía que cada categoría variase en el tiempo. No obstante, por los motivos antes referidos, en la estimación de la ecuación se ha de eliminar una de las variables ficticias, por lo que el número de parámetros correspondientes al nivel de estudios, en este ejemplo, será de tres y no de cuatro.

Una vez obtenidos los resultados de dichas ecuaciones, se llevará a cabo una prueba de decisión estadística por cada una de ellas, semejante a la planteada más arriba para seleccionar los modelos bivariantes, para concluir si es posible eliminar los efectos cambiantes en el tiempo de algunas de las variables independientes. En caso de que sea posible más de una eliminación, se elegirá la que presente el resultado más desfavorable al rechazo de la hipótesis nula en la prueba de decisión estadística, es decir que haya alcanzado el mayor nivel de significación (que en cualquier caso ha de ser superior al 5%). Cuando se decide la eliminación se retiran de la ecuación los efectos variables en el tiempo de la correspondiente variable independiente, pero permanecerán en la ecuación las variables ficticias que dan cuenta de su efecto constante en el tiempo.

A continuación se repite el proceso, estimando otra vez tantas ecuaciones de regresión como variables independientes permanezcan en el modelo, teniendo en cuenta, como punto de comparación, la eliminación que se ha seleccionado en el paso anterior. En relación a la variable independiente cuyo efecto cambiante en el tiempo se ha eliminado en el paso anterior se estimará una ecuación en la que se elimina por completo el efecto de dicha variable. En las ecuaciones restantes se introducen los efectos constantes en el tiempo para la variable independiente antes mencionada y se intentan eliminar los efectos cambiantes en el tiempo para todas las otras variables independientes. A partir

de aquí se continúa como en el primer paso, siguiendo del mismo modo tantas veces como sea necesario. La posible eliminación del año de recogida de los datos sólo se considerará cuando se hayan excluido del modelo todos los efectos cambiantes en el tiempo del resto de las variables independientes. Cuando ya no existan efectos temporales o variables independientes susceptibles de eliminación, porque en todas las ecuaciones de regresión se obtiene un nivel de significación superior al 5%, se detendrá el proceso, llegando así a la propuesta de modelo multivariante final.

Antes de interpretar los resultados de este modelo se realizará una comprobación que consistirá en reintroducir las variables independientes que se han ido eliminando a lo largo del proceso, para confirmar si en algún caso se incrementa la capacidad explicativa del modelo por el hecho de añadir alguna de estas variables. La razón de esta última comprobación radica en que es posible que, en un momento dado del proceso, una variable no añada una explicación significativa del índice, pero que al haber eliminado algunas de las variables incluidas en el modelo en dicho momento la variable que había sido eliminada con anterioridad sí juegue un papel importante en la explicación del índice. Tras esta comprobación se obtendrá el modelo multivariante final estimado.

El resultado de la estimación ha de interpretarse, como se ha hecho en el caso de los análisis bivariantes, teniendo en cuenta que los coeficientes obtenidos están en relación a la categoría de referencia, es decir que si, por ejemplo, se trabaja con la variable de nivel de estudios los coeficientes que se estiman serán los de nivel bajo, medio y alto y han de interpretarse respecto al nivel muy bajo.

Para poder dar información sobre los coeficientes de todas las categorías de cada variable independiente resultará necesario recalcular los coeficientes diferenciales y su interpretación será distinta a la de los coeficientes obtenidos directamente del modelo de regresión estimado.

Los coeficientes diferenciales muestran el impacto de todas las categorías de cada variable independiente sobre el índice y, puesto que en conjunto suman cero para cada

variable, indican cuáles de las categorías tienen un impacto positivo o negativo sobre el índice, sin necesidad de tener en cuenta la categoría de referencia, o lo que es lo mismo, considerando una media general del modelo.

4. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

En este capítulo se recoge, en primer lugar, una breve descripción univariante de la variable dependiente, es decir, del índice intrínseco-extrínseco. Después se presentarán los resultados del análisis bivariante, en los que el índice se relaciona con cada una de las variables independientes y, por último, se tratará de conseguir un modelo que integre las relaciones del índice y todas las variables independientes por medio del análisis multivariante.

4.1. Resultados univariantes

Los datos de la Encuesta Europea de Valores disponibles para España abarcan un período de diecinueve años en los que se ha recogido la información necesaria para construir el índice de orientaciones laborales en tres ocasiones. Como ya se ha descrito en el apartado de metodología, para la elaboración de dicho índice se emplean las respuestas obtenidas para una pregunta en la que se pide a los entrevistados que mencionen las recompensas del trabajo que consideran importantes, información que se presenta en la tabla 4.1.

Tabla 4.1. Porcentajes de menciones de las recompensas del trabajo por años

	1981		**1990**		**1999**	
	%	n	%	n	%	n
Recompensas Extrínsecas:						
Buen salario	80.8	1677	79.1	1581	85.3	1001
Trabajo no agobiante	38.4	798	38.5	770	39.9	468
Alta seguridad en el empleo	66.1	1372	66.7	1333	76.4	896
Buen horario	47.4	985	45.9	917	62.1	728
Vacaciones y festivos abundantes	36.9	766	32.2	644	35.0	410
Recompensas Intrínsecas:						
Usar la iniciativa	37.7	783	35.1	701	35.8	420
Trabajo que permita el logro	37.9	786	38.6	772	48.8	572
Trabajo de responsabilidad	37.0	769	32.2	644	36.8	432
Trabajo interesante	44.9	933	47.4	948	54.4	638
Trabajo adaptado a conocimientos	53.8	1116	49.3	985	56.5	663

En conjunto se observa que las recompensas más mencionadas se encuentran en el grupo de las extrínsecas. Las dos recompensas que obtienen un mayor número de menciones en todos los años son el salario y la seguridad en el empleo, ambas pertenecientes al grupo definido como extrínseco. En este grupo se observa una cierta

estabilidad en los porcentajes de respuesta, si bien, llama la atención que para las dos recompensas antes mencionadas se alcanzan porcentajes más elevados en 1999 que en los otros dos años. Una evolución semejante se aprecia en el caso de la característica que hace referencia a un buen horario, que pasa de porcentajes de respuesta inferiores al 50%, tanto en 1981 como en 1990, a obtener más de un 60% de menciones en 1999.

En cuanto a las recompensas intrínsecas, la más mencionada es la que se refiere a que el trabajo esté adaptado a los conocimientos y habilidades de la persona. Por otra parte, el hecho de que el trabajo sea interesante o que ofrezca la oportunidad de lograr algo son dos de las recompensas del grupo intrínseco que van obteniendo un número creciente de respuestas al cabo de los diecinueve años analizados.

La variable dependiente que se va a analizar es el índice intrínseco-extrínseco, que resume la información de las diez recompensas antes mencionadas y cuyo rango teórico de variación oscila entre -1 y +1. La puntuación extrema negativa indicaría una orientación completamente extrínseca y, por el contrario, el valor extremo positivo una orientación completamente intrínseca.

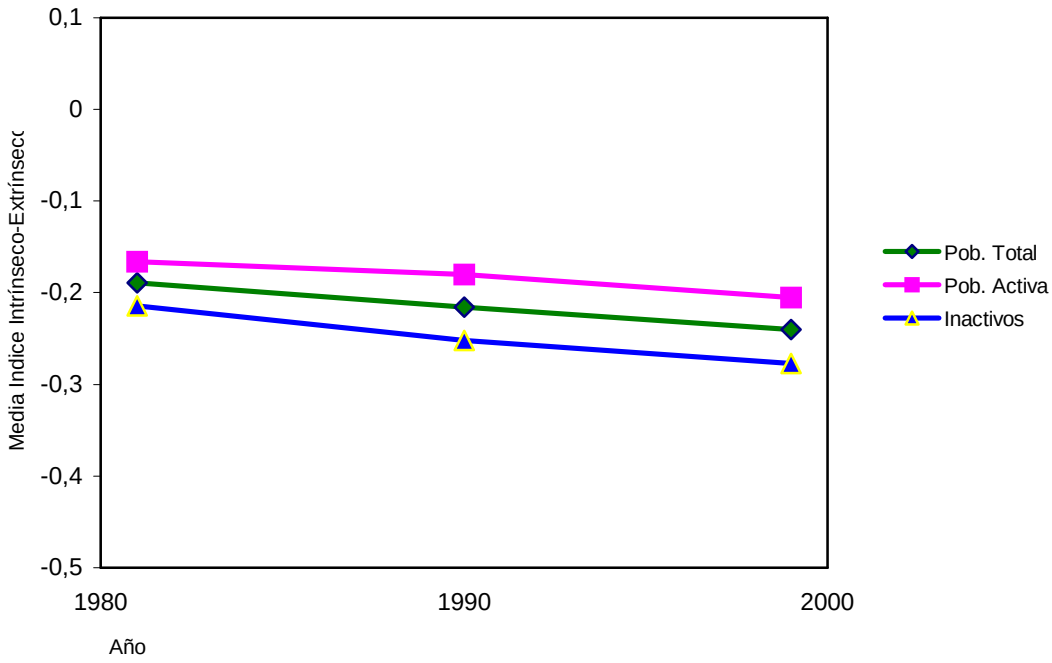
Con los datos disponibles para España, se han calculado las puntuaciones medias del índice para los tres tipos de población -total, activa o inactivos- y para todos los años analizados (Tabla 4.2. y Gráfico 4.1). Los resultados muestran que las medias toman valores negativos en todos los casos, lo que indica una orientación relativamente extrínseca, como ya se había apuntado para las recompensas del trabajo consideradas separadamente.

Tabla 4.2. Medias del Índice Intrínseco-extrínseco por Año y Tipo de Población

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Población total	-0.189	2076	-0.216	1998	-0.240	1173
Población activa	-0.166	1055	-0.180	1007	-0.205	598
Inactivos	-0.214	1021	-0.252	992	-0.277	575

Gráfico 4.1

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Tipos de Población



Las orientaciones laborales de los tres tipos de población siguen una evolución temporal semejante[42], con ligeros cambios hacia posiciones más extrínsecas, tanto al pasar de 1981 a 1990 como de 1990 a 1999.

Como puede observarse en el gráfico 4.1 las puntuaciones de los tres tipos de poblaciones son semejantes, aunque, para cada año, la población activa es la que presenta las medias menos extrínsecas y los inactivos las más extrínsecas.

Como se ha señalado más arriba, distintos autores -Yankelovich (1985 y 1994) e Inglehart (1991 y 1998)- sostienen que existe una vinculación entre las condiciones

[42] Aunque en los gráficos y en los comentarios se referirá el cambio experimentado entre dos años como la variación absoluta del índice de orientaciones laborales no se debe inferir de ello que la evolución temporal sea necesariamente lineal, sino que es posible que se produzcan oscilaciones que no es posible conocer dada la ausencia de información para los años intermedios.

socioeconómicas de un país y los valores a nivel general y que, además, esta relación también puede extenderse al ámbito laboral. De cumplirse esta relación cabría esperar que a medida que la situación socioeconómica de un país va mejorando sería previsible una mayor tendencia hacia orientaciones laborales más intrínsecas.

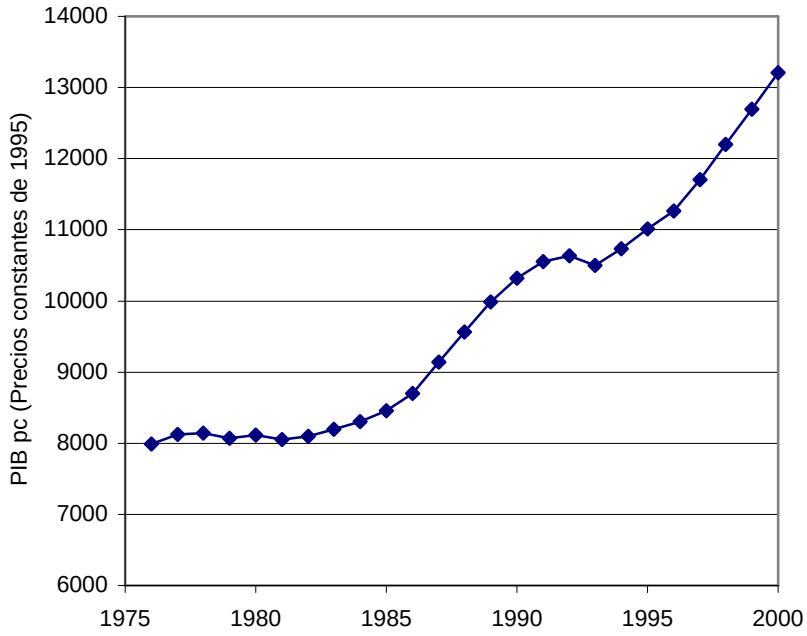
Para testar esta hipótesis sería necesario disponer de largas series temporales, en las que, una vez controlados los efectos cíclicos, se pudiera comprobar si se produce el cambio previsto a medida que las condiciones de un país van cambiando.

Desafortunadamente no disponemos de tales series temporales, pero sí es posible caracterizar las distintas situaciones en que se llevaron a cabo las tres recogidas de datos en España, durante un período de diecinueve años. En concreto, se analizará la evolución del Producto Interior Bruto (PIB), como indicador del nivel de desarrollo, y de la tasa de desempleo, como indicador de la situación del mercado laboral.

Entre 1980 y 2000 se ha producido un fuerte crecimiento del PIB per cápita (PIB pc) en España con un ritmo medio anual de crecimiento del 3,17% (Herrero, Soler y Villar, 2004: 124). En efecto, desde 1981 a 2000 se ha producido un aumento notable del PIB pc (Gráfico 4.2), lo que sería congruente con un giro de las orientaciones laborales hacia posiciones más intrínsecas. Aunque se emplea aquí el PIB como el aspecto que refleja más claramente el desarrollo económico, también utilizando otros indicadores de modernización (Requena, 2002: 1036) -la disminución del tamaño medio de los hogares, el aumento de las ganancias medias por trabajador al mes, el aumento del nivel de urbanización, el aumento del nivel educativo, el aumento del grado de alfabetización y la disminución de la población activa en el sector primario y otros indicadores demográficos como los referidos a la situación de la mujer en España- se aprecia la clara tendencia hacia mayores niveles de desarrollo en España desde 1981.

Sin embargo, no se aprecia tal evolución en el índice de orientaciones laborales en España que, a pesar del crecimiento económico experimentado durante los diecinueve años analizados, se mantiene estable y con una ligera tendencia hacia posiciones incluso más extrínsecas.

Gráfico 4.2
Evolución de PIBpc en España 1976-2000

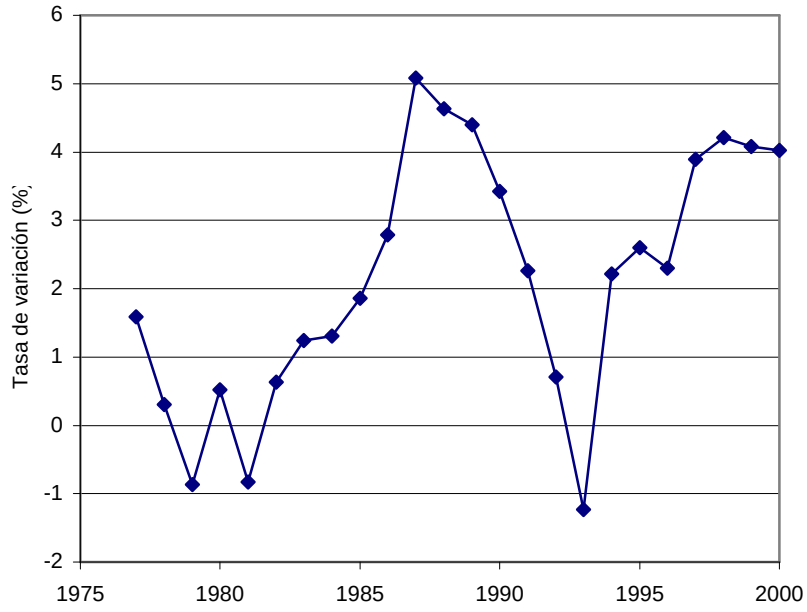


Fuente: INE

El primer año analizado, 1981, se caracteriza por ser un momento de crisis económica, de hecho se puede observar que es uno de los dos años del período que va de 1981 a 1999 en que se produce una variación negativa del PIB pc (Gráfico 4.3). El segundo año para el que se dispone de información del índice intrínseco-extrínseco, 1990, si bien es un momento de cierta ralentización del crecimiento económico, puede considerarse como un año de buenos resultados, en el que el crecimiento del PIB pc es cercano a la media del período 1981-2000, y que se enmarca en la etapa que va de 1985 a 1992 que supuso una fuerte expansión de la economía española. Por último, el año 1999 se encuentra en un período expansivo con tasas de crecimiento del PIB pc por encima de las experimentadas durante los diecinueve años considerados.

Si el índice de orientaciones laborales se comportase de forma semejante a la evolución del PIB del país cabría esperar que en los años 1990 y 1999 se girase más hacia posturas intrínsecas y no que se acentuasen las posiciones extrínsecas tras períodos de crecimiento económico.

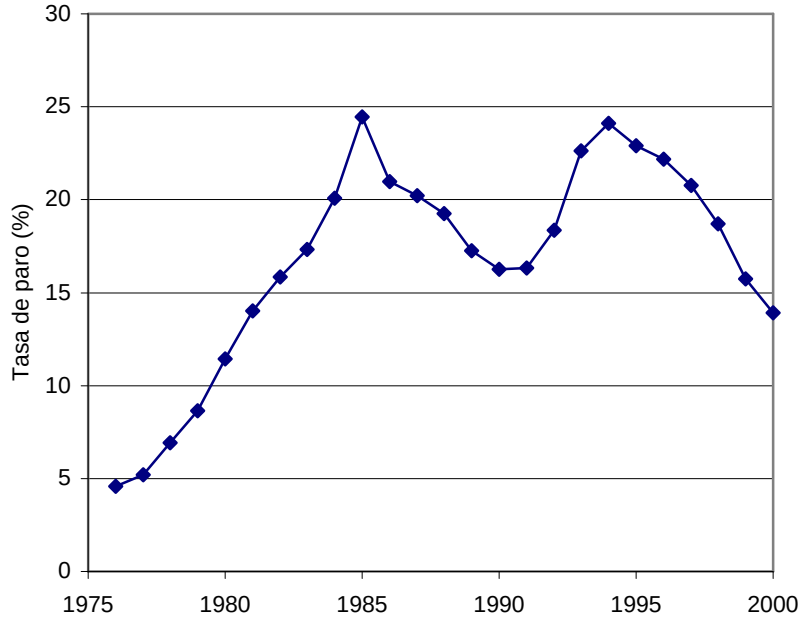
Gráfico 4.3
Tasa de variación del PIBpc en España 1976-2000



Fuente: INE

Por otra parte, cabría plantearse la posible relación del índice intrínseco-extrínseco y la evolución del mercado laboral, medida por la tasa de desempleo. Como puede observarse en el gráfico 4.4, la tasa de paro en el primer año de la recogida de datos del índice de orientaciones laborales se acerca al 15%, tras varios de años en los que se han producido aumentos en las tasas de desempleo. En 1990 la tasa de paro es superior a la de 1981, un 16.24%, aunque dicha cifra se alcanza después de una etapa de descenso del desempleo que había tocado techo en 1985. En 1999 la tasa media de paro se situó en el 15.75%, tras una serie de años de reducción de las cifras de desempleados.

Gráfico 4.4
Evolución de la tasa de paro en España 1976-2000



Fuente: INE

Tal vez la estabilidad del índice de orientaciones laborales sea coherente con la coincidencia de las tasas de paro en los tres años analizados. Pero, a pesar de dicha coincidencia, hay que tener en cuenta que la situación del mercado laboral es muy diferente en los tres momentos del tiempo. Las condiciones previas a 1981 son de incrementos continuados de las tasas de paro, mientras que a 1990 y a 1999 se llega tras reducciones de las tasas de paro, por lo que, aunque el valor absoluto de la cifra de paro es semejante en los tres años, no lo es la evolución del mercado laboral. La situación de 1981 es de un empeoramiento relativo de las condiciones del mercado, al contrario que en los otros dos años considerados. En consecuencia, cabría esperar que las orientaciones laborales fuesen relativamente más intrínsecas en 1990 y 1999 que en 1981, sin embargo, en los datos analizados se observa una ligera tendencia hacia posiciones relativamente más extrínsecas.

A la vista de los datos, no parece existir una relación directa e inmediata entre las orientaciones laborales y las principales macromagnitudes económicas. Esta falta de

concordancia puede deberse, entre otros muchos factores, a que las orientaciones hacia el trabajo, que reflejan valores, no reaccionen al mismo ritmo que los indicadores económicos. Además, el reducido número de observaciones del índice no permite realizar un análisis pormenorizado de la evolución temporal en relación a las condiciones del entorno.

En cualquier caso, no cabe duda de que las orientaciones laborales en España presentan una clara estabilidad dentro de posiciones extrínsecas, en contra del esperado auge de las orientaciones intrínsecas previsto teóricamente.

4.2. Resultados bivariantes

A continuación se describen los resultados de los distintos análisis bivariantes que se han realizado con el índice intrínseco-extrínseco y cada una de las variables independientes, diferenciando, en cada caso los distintos tipos de población: total, activa e inactivos.

4.2.1. Nivel de estudios

El nivel de estudios es una de las variables que más se ha utilizado como explicativa en los estudios sobre valores y actitudes laborales, como se ha señalado más arriba, pues en la mayoría de las aportaciones teóricas o empíricas se ha encontrado un impacto positivo del nivel educativo sobre la orientación hacia posturas intrínsecas o expresivas. Por ello, tal como se recoge en las hipótesis, cabe esperar que las personas con niveles de estudios más elevados sean las que presenten una mayor tendencia a valorar las recompensas intrínsecas.

4.2.1.1. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: población total

En primer lugar se han calculado, para cada año, las medias del índice intrínseco-extrínseco para cada grupo definido por el nivel de estudios y se ha llevado a cabo un análisis de la varianza para comprobar si las medias del índice son significativamente distintas para todos los años y todos los grupos (Tabla 4.3).

Tabla 4.3. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Estudios y Año. Población Total

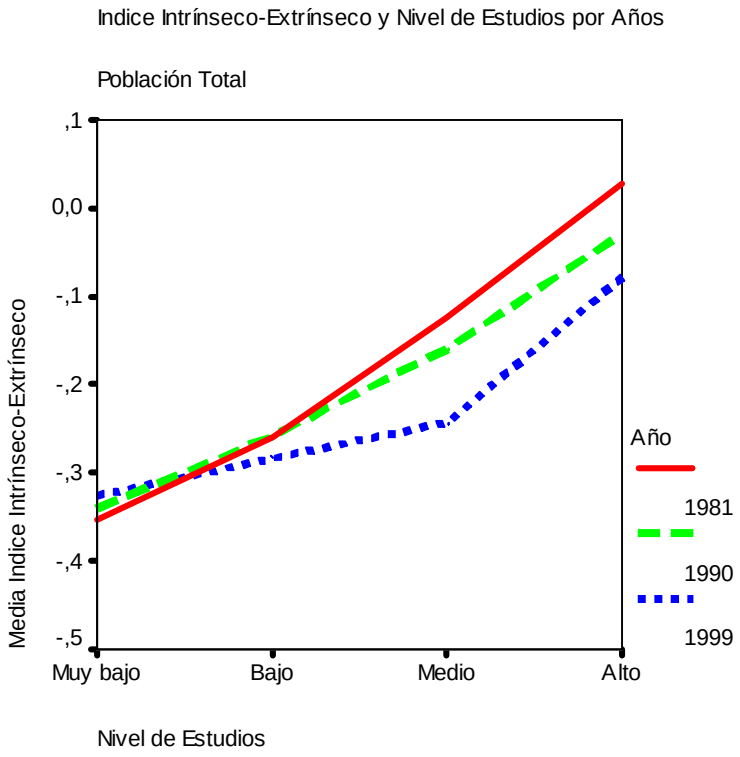
	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajo	-0.352	506	-0.340	402	-0.326	229
Bajo	-0.261	628	-0.258	575	-0.284	300
Medio	-0.124	506	-0.159	440	-0.243	297
Alto	0.027	435	-0.029	335	-0.078	248
Resultados Anova: F	47.471		24.319		13.261	
Nivel de significación	1.481 e-29		2.042 e-15		1.669 e-8	

En efecto, las medias del índice intrínseco-extrínseco son distintas por grupos de nivel de estudios en cada uno de los años considerados, aunque cabe destacar que los niveles de significación son cada vez más altos, lo que parece indicar que el poder diferenciador

del nivel de estudios está disminuyendo a medida que transcurre el tiempo o, dicho de otro modo, que las personas parecen ser más homogéneas en sus percepciones de las características importantes en un trabajo, aunque tengan diferentes niveles de estudios.

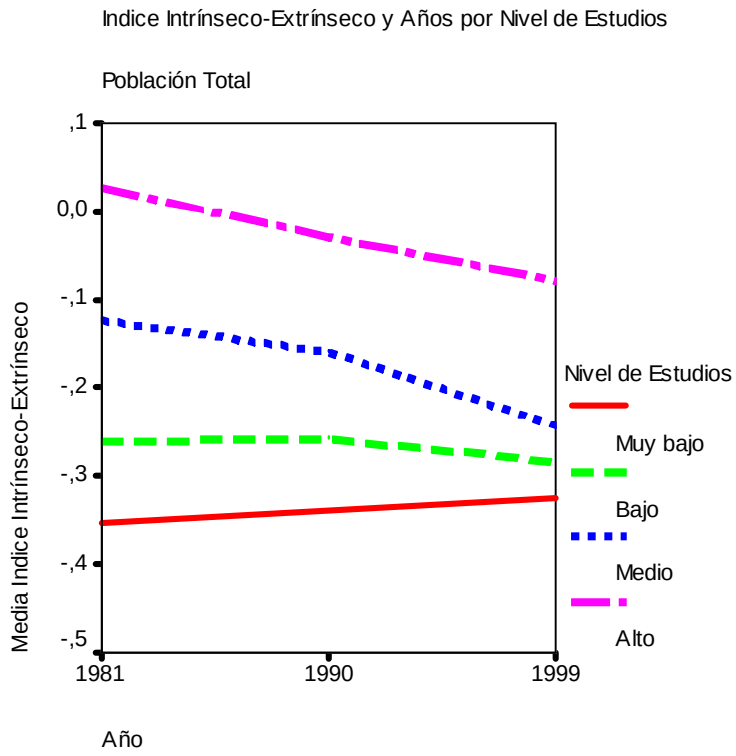
A pesar de ello, puede afirmarse que cuanto mayor es el nivel de estudios más alto es el valor medio del índice intrínseco-extrínseco para todos los años, tal como se pone de manifiesto en el gráfico 4.5, en el que se observa claramente como se da una progresión creciente en cada una de las líneas, que representan los distintos años.

Gráfico 4.5



Sin embargo, al analizar la evolución temporal del impacto del nivel de estudios en el índice intrínseco-extrínseco (Gráfico 4.6) se observan dos aspectos diferentes. Por una parte, tal como se ha constatado antes, las líneas de las distintas categorías del nivel de estudios aparecen correctamente situadas, es decir cada línea correspondiente a un nivel de estudios más alto se sitúa, en todos los momentos del tiempo, a una mayor altura que la de niveles de estudios menores.

Gráfico 4.6



Por otra parte, se aprecian diferentes tendencias en la evolución temporal de las distintas categorías de nivel de estudios. En concreto, puede apreciarse que la línea correspondiente al nivel de estudios muy bajo se mantiene prácticamente estable, si bien presenta una ligera inclinación positiva, es decir que, al considerar la trayectoria de los últimos diecinueve años, se aprecia que las personas con nivel de estudios muy bajos, aunque siguen ocupando posiciones más extrínsecas en comparación con las que tienen mayores niveles de estudios, han experimentado una evolución que les hace un poco menos extrínsecas en 1999 que en 1981.

La evolución del trazo para el nivel de estudios bajo también muestra pocos cambios en los tres años analizados, los puntos correspondientes a 1981 y 1990 se encuentran casi a la misma altura mientras que se aprecia un reducido descenso al pasar al año 1999. A diferencia de lo que sucede con el nivel de estudios muy bajo, al comparar a las personas con estudios bajos en 1981 con las del mismo nivel de estudios en 1999, éstas

son relativamente más extrínsecas que aquellas, aunque las diferencias no son muy acusadas.

La progresión seguida por las categorías de estudios medios y estudios altos es similar. En ambos casos se observan caídas en la puntuación del índice desde 1981 a 1999, si bien dicho descenso es más homogéneo en la categoría de estudios altos, mientras que en el grupo de estudios medios el descenso es muy leve al pasar de 1981 a 1990 y más intenso entre 1990 y 1999. Al comparar los dos años extremos puede concluirse que tanto las personas con niveles de estudios medios como las de nivel de estudios altos son relativamente más extrínsecas al final del período analizado.

En resumen, el análisis descriptivo de la población total refleja, en términos generales, que con la evolución en el tiempo parece haber una tendencia hacia posturas más extrínsecas, excepto en el grupo de nivel de estudios muy bajos. Como consecuencia de tal evolución, se experimenta una convergencia de los valores medios del índice intrínseco-extrínseco en el tiempo, de modo que los grupos definidos por el nivel de estudios no se encuentran tan distanciados entre sí en 1999 como lo estaban en 1981. De todos modos sigue manteniéndose el orden esperado en las puntuaciones, puesto que las personas con mayores niveles de estudios presentan una mayor tendencia a posiciones intrínsecas que las personas con niveles de estudios más bajos, en cualquiera de los años analizados.

Tras el análisis descriptivo de la relación entre el nivel de estudios y el índice intrínseco-extrínseco por años, tal como se avanzaba en el apartado de metodología, se han estimado cuatro modelos de regresión: un modelo general, un modelo mixto y dos modelos puros, uno de nivel de estudios y otro de efecto período. En el modelo general se asume que cada categoría del nivel de estudios puede tener un impacto sobre el índice de orientaciones laborales que varía en el tiempo; en el modelo mixto se supone que cada categoría del nivel de estudios ejerce un efecto constante en el tiempo sobre el índice al que se suma el efecto del momento en que se han recogido los datos; en el modelo puro de efecto nivel de estudios se incluye el impacto de cada categoría del nivel de estudios constante en el tiempo y, por último, en el modelo puro de efecto

período se considera únicamente el efecto del momento en que ha sido llevada a cabo la recogida de datos.

Los cuatro modelos resultaron ser estadísticamente significativos (Tabla 4.4). Al proceder a la comparación entre los cuatro modelos se observa que el modelo puro de nivel de estudios deja una parte significativa de la variación sin explicar que sí es recogida por el modelo general. El mismo resultado se obtiene al comparar el modelo general con el modelo puro de efecto período, que se basa en la idea de que las diferencias en el índice se deben únicamente al momento en que se ha realizado la encuesta. Sin embargo, al comparar el modelo mixto, en el que se tienen en cuenta la influencia del momento en que se realizó la recogida de datos y el nivel de estudios con un efecto constante en el tiempo, con el modelo general, el modelo mixto no puede ser rechazado, es decir que no se pierde una cantidad de explicación significativa por el hecho de pasar del modelo general al modelo mixto[43].

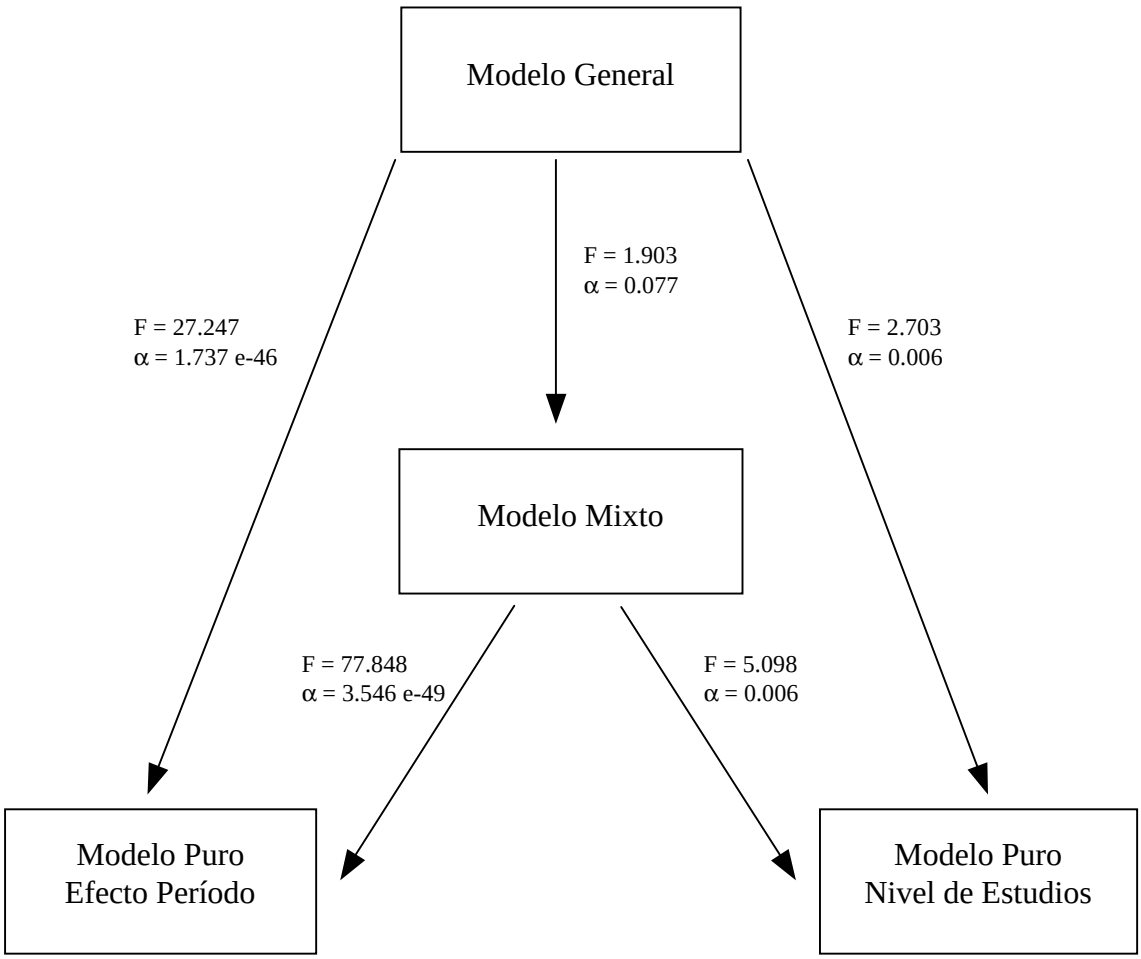
A continuación se contrastan los dos modelos puros, el de efecto período y el de efecto nivel de estudios constante en el tiempo, frente al modelo mixto, con el resultado de que los dos modelos puros pueden ser rechazados frente al modelo mixto.

Por lo tanto se llega a la conclusión de que el modelo mixto de nivel de estudios y efecto período es el preferible de los cuatro considerados, es decir que la relación entre la elección de recompensas intrínsecas o extrínsecas y el nivel de estudios puede resumirse en un modelo en el que el impacto de cada una de las categorías del nivel de estudios es constante en el tiempo, pero hay que tener en cuenta el efecto del momento en que se ha llevado a cabo la recogida de datos.

[43] Debe recordarse en este punto que el nivel de significación se ha fijado en el 5%, es decir 0,05 en términos unitarios. Por tanto, para que un modelo pueda ser simplificado por otro el nivel de significación de la prueba estadística debe ser superior al 5%, lo que implica que no es posible rechazar la hipótesis nula que establece la igualdad de los modelos, o, dicho de otro modo, que el modelo que se propone como simplificación no pierde una cantidad significativa de poder explicativo frente al modelo que se pretende simplificar.

Tabla 4.4. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Nivel de Estudios	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1241.579	1244.511	1247.132	1304.550
Grados de libertad	4835	4841	4843	4844
Nº parámetros	11	5	3	2
R^2 corregido	0.047	0.046	0.045	0.001
F	22.882	48.002	76.476	3.087
Nivel de significación	2.336 e-46	1.265 e-48	2.505 e-48	0.046



El modelo mixto estimado (Tabla 4.5) muestra una serie de coeficientes que deben interpretarse teniendo en cuenta que el valor de la constante refleja la puntuación que obtendría una persona con las características correspondientes a las categorías que se han eliminado para poder efectuar la estimación. Las categorías eliminadas son el primer año y el primer grupo de nivel de estudios, es decir que la constante indica que para una persona con nivel de estudios muy bajos en 1981 se estima que elegirá un 32% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas.

Tabla 4.5. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.318	0.018	-17.755	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.016	0.018	-0.909	0.364
1999	-0.055	0.018	-3.126	0.002
Nivel de estudios (Grupo Ref.: Muy bajo)				
Bajo	0.074	0.020	3.652	0.000
Medio	0.166	0.012	7.906	0.000
Alto	0.316	0.022	14.348	0.000

El hecho de que los coeficientes de cada año sean negativos recoge la tendencia general hacia posturas más extrínsecas, en concreto en el año 1990 se estima que para todos los grupos de nivel de estudios se produce un giro de un 1.6% hacia el extremo extrínseco con respecto a sus puntuaciones de 1981, y dicho cambio será de un 5.5% al pasar de 1981 a 1999.

Todos los coeficientes correspondientes a los distintos niveles de estudios son positivos, lo que indica una relación creciente entre el nivel de estudios y las orientaciones laborales. Dichos coeficientes han de ser sumados a la constante y al del año para

formar la puntuación estimada de las personas cuyos niveles de estudios son diferentes a la categoría eliminada. Por ejemplo, para una persona con nivel de estudios medios en el año 1990 el valor estimado del índice sería -0.168, valor que se obtiene sumando a la constante (-0.318) el coeficiente del año 1990 (-0.016) y el del nivel de estudios medio (0.166), es decir que su orientación es un 17% más extrínseca que intrínseca, mientras que una persona con un nivel de estudios alto en el mismo año obtendría una puntuación estimada del índice de -0.018, es decir que prácticamente se encuentra en el punto de equilibrio entre las recompensas intrínsecas y extrínsecas, pues sólo se desvía un 1.8% hacia el extremo extrínseco.

La lectura de los coeficientes estimados para las distintas categorías de nivel de estudios muestra que las personas con niveles de estudios bajos son un 7% menos extrínsecas que las de nivel de estudios muy bajos. Por otra parte, las de nivel de estudios medios son casi un 17% menos extrínsecas que las de nivel de estudios muy bajos y las de estudios altos son cerca de un 32% menos extrínsecas que las de estudios muy bajos.

En resumen, las estimaciones predicen que la puntuación del índice será más elevada cuanto mayor sea el nivel de estudios. Este impacto, sumado a la situación general del momento en que se ha llevado a cabo cada encuesta, que se recoge en el efecto período, hace que todos los niveles de estudios presenten una mayor inclinación hacia las recompensas extrínsecas, especialmente acusada entre los dos niveles de estudios más bajos, y de forma más intensa en los últimos años, con puntuaciones que oscilan aproximadamente entre un 24 y un 37% hacia el extremo extrínseco. A medida que nos movemos hacia niveles de estudios más elevados se aprecia una tendencia hacia puntuaciones cercanas al cero, es decir a posiciones de equilibrio entre los extremos intrínseco y extrínseco, como es el caso del nivel de estudios alto en el primer año considerado.

4.2.1.2. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: población activa

En líneas generales, al analizar por separado la población activa se obtienen resultados semejantes a los de la población total.

Las medias del índice intrínseco-extrínseco (Tabla 4.6) para cada uno de los años considerados son significativamente diferentes al establecer los grupos por distintos niveles de estudios, aunque el nivel de significación parece ir en descenso, tal como sucedía en la población total. También se observa que, en general, las medias del índice siguen el orden esperado para los distintos niveles de estudios (Gráfico 4.7), con una clara excepción: en 1999 la media del grupo de estudios muy bajos es superior tanto a la del grupo de estudios bajos como a la del grupo de estudios medios.

Tabla 4.6. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Estudios y Año. Población Activa

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajo	-0.296	195	-0.304	117	-0.197	52
Bajo	-0.287	306	-0.251	301	-0.258	151
Medio	-0.136	309	-0.149	305	-0.252	227
Alto	0.053	244	-0.006	187	-0.068	143
Resultados Anova: F	23.227		11.311		5.427	
Nivel de significación	1.465 e-14		2.742 e-7		1.100 e-3	

En la evolución temporal del impacto del nivel de estudios en el índice intrínseco-extrínseco para la población activa (Gráfico 4.8) se observan prácticamente las mismas tendencias que se habían resaltado para la población total, con algunas particularidades. En primer lugar, la línea correspondiente al nivel de estudios muy bajo ya no se eleva entre 1981 y 1990, sino que presenta un ligero descenso. Además puede apreciarse que para este grupo de estudios muy bajos la media del índice en 1999 experimenta un claro ascenso.

Gráfico 4.7

Indice Intrínseco-Extrínseco y Nivel de Estudios por Años

Población Activa

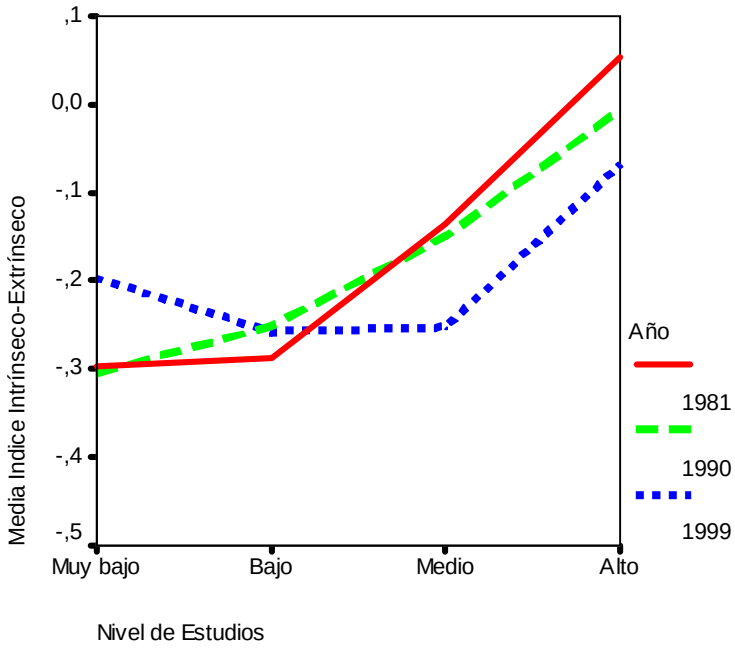
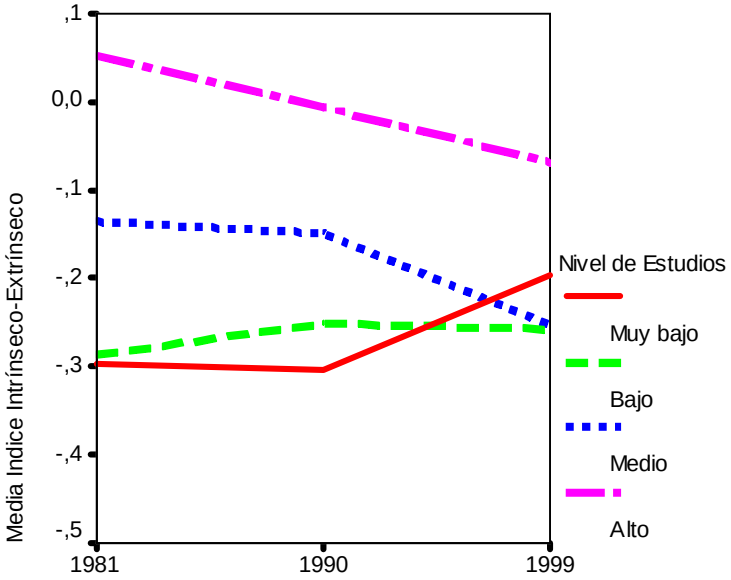


Gráfico 4.8

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Nivel de Estudios

Población Activa



En la población activa, sigue siendo cierto que las personas con nivel de estudios muy bajos presentan posiciones más extrínsecas en comparación con las que tienen niveles de estudios altos, pero han experimentado una evolución que les hace relativamente menos extrínsecos en 1999 que en 1981, aventajando su puntuación en 1999 a las personas con niveles de estudios bajos y medios. También se observa que el grupo de nivel de estudios bajos tiene una puntuación relativamente menos extrínseca en 1999 que en 1981, aunque la diferencia es muy reducida.

Los otros dos grupos de nivel de estudios obtienen puntuaciones más extrínsecas al cabo de los diecinueve años analizados, con una tendencia similar a la observada en la población total, pues es más lineal en el caso del nivel de estudios alto, mientras que para el nivel de estudios medio el descenso es menos intenso entre 1981 y 1990 que entre 1990 y 1999.

En cuanto al análisis de regresión se obtienen resultados diferentes a los de la población total (Tabla 4.7). En primer lugar, solo tres de los cuatro modelos resultaron ser estadísticamente significativos. Puesto que el modelo puro de efecto período no ha resultado ser significativo no se procede a su comparación con el resto de los modelos. Al comparar el modelo general con los otros dos modelos se concluye que es posible rechazar tanto el modelo puro de nivel de estudios con efectos constantes en el tiempo como el modelo mixto en el que se suman los efectos de nivel de estudios y del período. Por tanto, el modelo de resumen más adecuado es el modelo general, al no ser posible su simplificación en ninguno de los otros modelos.

Los coeficientes estimados del modelo general (Tabla 4.8) permiten reproducir la tabla de medias para la población activa. Partiendo de una constante que es la categoría seleccionada como punto de comparación y que corresponde al primer año y el primer nivel de estudios, se pueden recalcular las medias de cada grupo de nivel de estudios para cada año simplemente sumando el coeficiente respectivo. Pero, además de servir para estimar la puntuación de cada grupo de nivel de estudios en cada año, estos coeficientes indican las diferencias existentes entre los niveles de estudios para cada uno de los años considerados. Así, en el año 1981, en comparación con una persona con

nivel de estudios muy bajos, las de estudios bajos estarían casi un 1% menos inclinadas hacia las recompensas extrínsecas que a las intrínsecas; las de nivel de estudios medios serían un 16% menos extrínsecas que las de nivel de estudios muy bajos y las de nivel de estudios altos obtendrían una puntuación casi un 35% menos extrínseca que las de nivel de estudios muy bajos.

Tabla 4.7. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Población Activa

	Modelo General	**Modelo Mixto**	**Modelo Puro Nivel de Estudios**	**Modelo Puro Efecto Período**
SCE	647.655	651.119	652.478	677.381
Grados de libertad	2508	2514	2516	2517
Nº parámetros	11	5	3	2
R^2 corregido	0.041	0.038	0.037	0.000
F	10.695	20.785	32.850	1.213
Nivel de significación	1.686 e-19	2.104 e-20	8.003 e-21	0.298

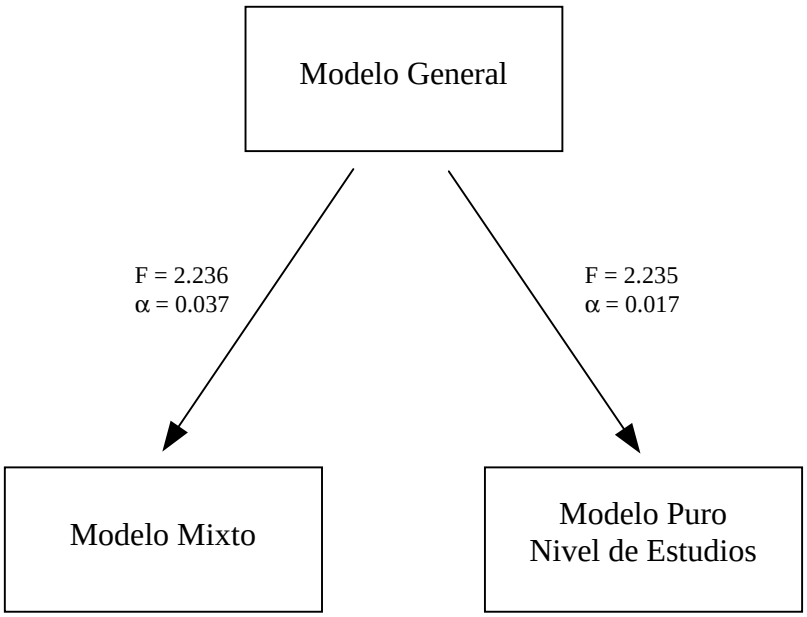


Tabla 4.8. Modelo de regresión general del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Población Activa

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.296	0.040	-7.422	0.000
Nivel de estudios por año (Grupo Ref.: Muy bajo-1981)				
Bajo-1981	0.010	0.051	0.191	0.849
Medio-1981	0.160	0.051	3.147	0.002
Alto-1981	0.349	0.054	6.512	0.000
Muy Bajo-1990	-0.008	0.064	-0.123	0.902
Bajo-1990	0.045	0.051	0.884	0.377
Medio-1990	0.147	0.051	2.904	0.004
Alto-1990	0.290	0.056	5.140	0.000
Muy Bajo-1999	0.100	0.070	1.418	0.156
Bajo-1999	0.039	0.052	0.739	0.460
Medio-1999	0.044	0.049	0.904	0.366
Alto-1999	0.228	0.053	4.305	0.000

Los dos coeficientes del nivel de estudios muy bajo indican la tendencia de evolución temporal para este grupo que, de acuerdo con los resultados comentados más arriba, consiste en un ligero descenso, de un 0.8%, al pasar de 1981 a 1990 y en un ascenso de un 10% al pasar de 1990 a 1999.

El resto de los coeficientes para niveles de estudios superiores a muy bajo y años distintos a 1981, indican que en 1990 el nivel de estudios bajo obtendrá una puntuación un 5.3% menos extrínseca que el grupo de nivel de estudios muy bajo, los de nivel de estudios medios serán un 15.5% menos extrínsecos que los de nivel de estudios muy bajos y la puntuación del grupo de nivel de estudios altos se orientará casi un 30% menos hacia el extremo extrínseco que en el caso del grupo de nivel de estudios muy bajo. Como puede apreciarse las diferencias en 1990 son menos acusadas que en 1981 entre los dos grupos de nivel de estudios más altos y el grupo de estudios muy bajo,

aunque se sigue manteniendo el orden, en el sentido de que a mayor nivel de estudios menor es la inclinación hacia las recompensas extrínsecas. Sin embargo, en 1999 dicho orden se altera, pues sólo hay un grupo de nivel de estudios que puntúa por encima del de nivel de estudios muy bajo: los de nivel de estudios muy alto tendrán en 1999 una orientación laboral casi un 13% menos extrínseca que los de nivel de estudios muy bajos, mientras que, en dicho año, los de nivel de estudios bajos y medios serán respectivamente un 6% y un 5.6% más extrínsecos que los de nivel de estudios muy bajos.

Por tanto, en la población activa, las estimaciones predicen que, cuanto mayor sea el nivel de estudios, más elevada será la puntuación del índice, excepto en el año 1999, en el que sólo es cierto que los de nivel de estudios altos son menos extrínsecos que los demás.

4.2.1.3. Nivel de estudios e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

Al considerar por separado el grupo de inactivos se obtienen unos resultados muy similares a los de la población total. Como puede comprobarse en la tabla 4.9 y el gráfico 4.9, las medias del índice intrínseco-extrínseco son significativamente distintas en cada uno de los años al distinguir entre los cuatro grupos definidos por nivel de estudios y, además, siguen el orden esperado, de modo que se observa una tendencia a que las personas inactivas con mayores niveles de estudios obtengan puntuaciones más elevadas que las de los grupos con menores niveles de estudios.

La evolución temporal del índice para casi todos los niveles de estudios (Gráfico 4.10) indica una tendencia hacia posturas más extrínsecas, con la única excepción del grupo de nivel de estudios muy bajo, en el que se observa un giro hacia posiciones ligeramente menos extrínsecas.

Tabla 4.9. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Estudios y Año. Inactivos

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajo	-0.387	311	-0.355	285	-0.344	149
Bajo	-0.236	322	-0.265	274	-0.304	134
Medio	-0.105	196	-0.182	135	-0.216	69
Alto	-0.006	191	-0.057	148	-0.102	103
Resultados Anova: F	25.220		10.907		6.246	
Nivel de significación	9.659 e-16		4.946 e-7		3.672 e-4	

Gráfico 4.9

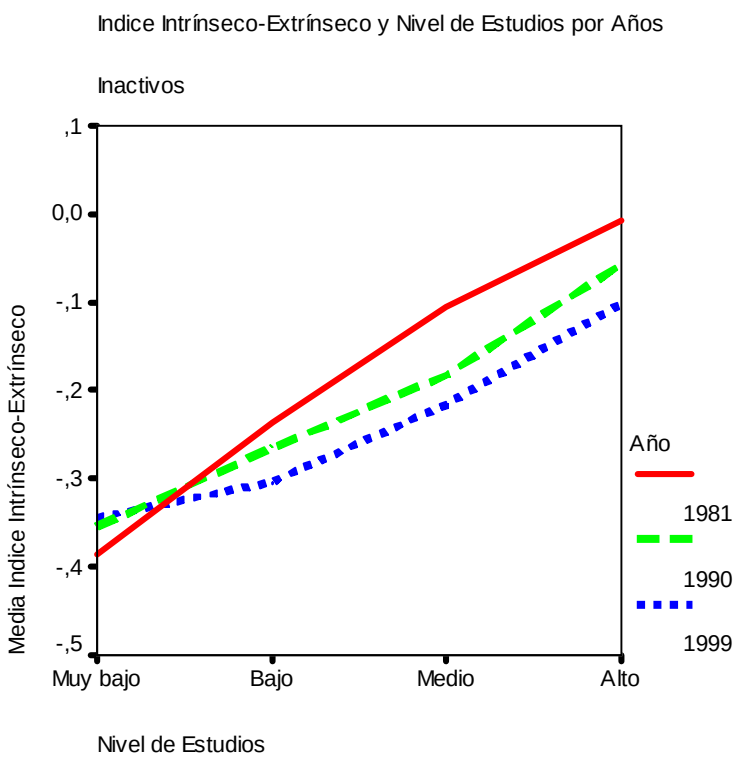
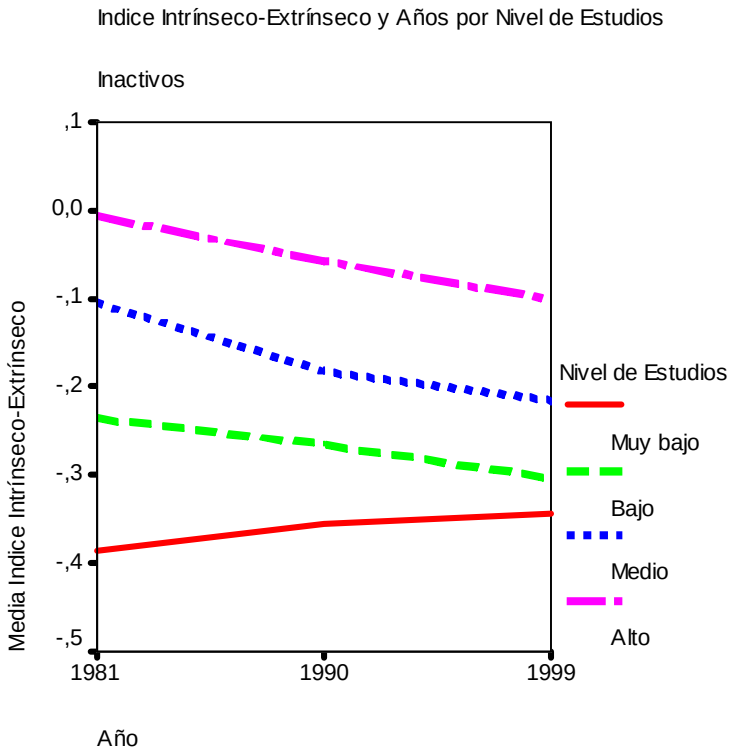


Gráfico 4.10

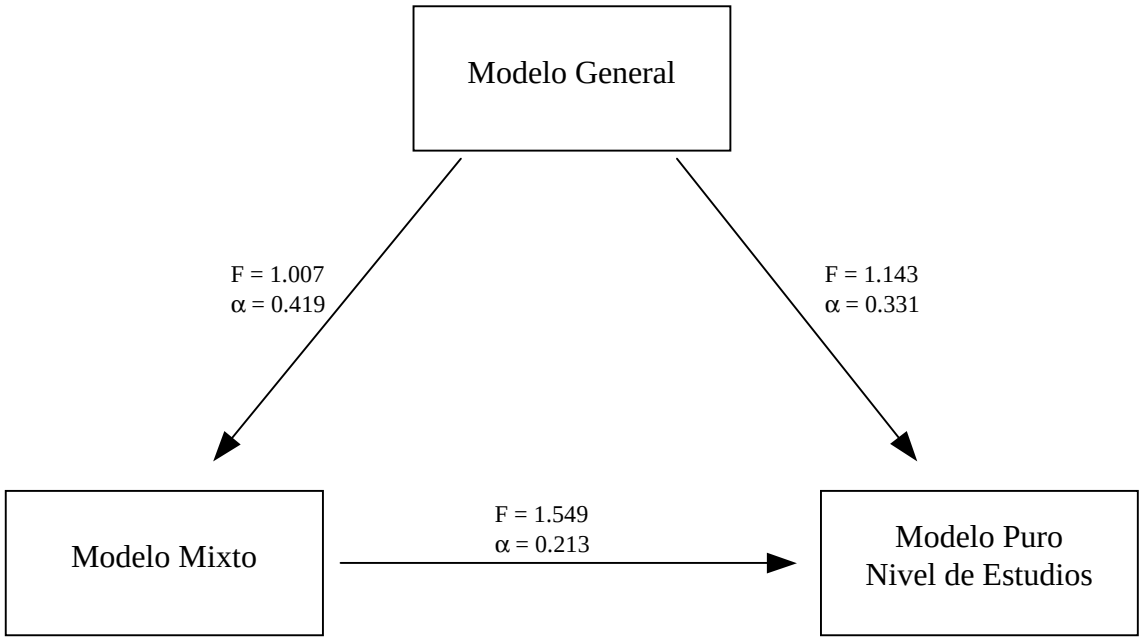


Por último, tres de los cuatro modelos de regresión estimados resultaron ser estadísticamente significativos para el colectivo de inactivos (Tabla 4.10). El modelo puro de efecto período no se ha comparado con los demás por no ser significativo. Al establecer los contrastes entre los otros tres modelos, se concluye, en primer lugar, que es posible simplificar el modelo general tanto en el modelo mixto como en el modelo puro de nivel de estudios. Al comparar estos dos modelos entre sí, se observa que la reducción del modelo mixto en el modelo puro no supone una pérdida significativa de poder explicativo, por lo que el modelo puro de nivel de estudios es el modo más adecuado para resumir la relación entre dicha variable independiente y el índice intrínseco-extrínseco.

Este modelo puro incluye únicamente las distintas categorías de nivel estudios como variables explicativas de las orientaciones laborales (Tabla 4.11). Tal como se observa en los coeficientes, se estima que el índice intrínseco-extrínseco será más elevado, es decir menos extrínseco, cuanto mayor sea el nivel de estudios, sin tener en cuenta el año en que se ha realizado la recogida de los datos.

Tabla 4.10. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Inactivos

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Nivel de Estudios	Modelo Puro Efecto Período
SCE	575.009	576.556	577.349	605.713
Grados de libertad	2246	2252	2254	2255
Nº parámetros	11	5	3	2
R^2 corregido	0.047	0.047	0.047	0.000
F	11.191	23.412	37.969	1.506
Nivel de significación	1.739 e-20	5.309 e-23	6.215 e-24	0.222



Entre los inactivos, el nivel de estudios tiene una relación positiva con el índice intrínseco-extrínseco. Tomando como referencia el nivel de estudios más bajo, se observa que a medida que vamos situándonos en niveles de estudios más elevados, el índice va alcanzando valores más cercanos al equilibrio entre las recompensas intrínsecas y extrínsecas. En concreto, cuando el nivel de estudios considerado es el bajo, la inclinación hacia el extremo extrínseco es un 10% menor que en el caso del

nivel de estudios muy bajo. Esta misma relación es de un 20% para el nivel de estudios medio y de cerca del 31% para los estudios altos.

Tabla 4.11. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Estudios. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.363	0.019	-19.346	0.000
Nivel de estudios (Grupo Ref.: Muy bajo)				
Bajo	0.098	0.027	3.656	0.000
Medio	0.204	0.032	6.399	0.000
Alto	0.308	0.031	10.104	0.000

En resumen, al analizar los distintos tipos de población desde una perspectiva descriptiva se aprecia que en general hay una relación positiva entre el nivel de estudios y el índice de orientaciones laborales, aunque parece haber un descenso en el tiempo del poder discriminante de la variable independiente. Además, se observa que el paso de unos años a otros tiene una influencia distinta en los diferentes niveles de estudios, de modo que para los niveles de estudios más altos se tiende hacia puntuaciones más extrínsecas al final de los diecinueve años analizados y lo contrario sucede en el caso del nivel de estudios más bajo.

En la población total, el modelo de regresión mixto, que se emplea para recoger la relación entre el índice de orientaciones laborales y la variable independiente en todos los años, muestra que, en general, se puede asumir un impacto del nivel de estudios positivo y constante en el tiempo pero, para explicar la variación del índice, es necesario tener en cuenta el momento en que se ha llevado a cabo la recogida de los datos.

En la población activa no es posible simplificar el modelo general, lo que indica que no se puede asumir que el impacto del nivel de estudios sobre las orientaciones laborales sea constante en el tiempo.

En cuanto a los inactivos, el modelo de regresión seleccionado es el puro de nivel de estudios, por lo que se puede suponer que en este colectivo hay un impacto positivo aproximadamente constante del nivel de estudios sobre las orientaciones laborales, independientemente del momento de realización de la encuesta.

4.2.2. Situación laboral

En este apartado se analizará la relación entre la orientación hacia las recompensas intrínsecas o extrínsecas y la situación laboral de los entrevistados. En todos los apartados referidos a otras variables independientes se establece una distinción entre los resultados obtenidos para población total, población activa e inactivos, puesto que no siempre se abordan las mismas poblaciones en los distintos estudios sobre valores y actitudes laborales. Pero en este momento, además de distinguir si se trata de población activa o de la de inactivos, se hará referencia a la situación laboral concreta de cada persona entrevistada.

La hipótesis presentada respecto a esta variable independiente es, en parte, exploratoria pues, en principio, trata de establecer la existencia de diferencias en las orientaciones intrínsecas o extrínsecas de los distintos grupos definidos por su situación laboral. Pero, además, en base a otras hipótesis, como la de la escasez, y a resultados de otros estudios, se plantea que sería de esperar una tendencia hacia posturas más extrínsecas entre jubilados, amas de casa y parados, mientras que entre los trabajadores y, sobre todo, estudiantes se esperaría una mayor valoración de las recompensas intrínsecas.

4.2.2.1. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: población total

El análisis de la varianza (Tabla 4.12) muestra que las medias del índice intrínseco-extrínseco son significativamente distintas para los grupos definidos por su situación laboral en los tres años considerados, aunque el nivel de significación es mucho mayor en el último año, en el que prácticamente roza el límite del 5%. Estos resultados parecen indicar que en 1999 se está produciendo un acercamiento entre las orientaciones hacia el trabajo, independientemente de que se ocupe una situación laboral u otra.

Como se desprende de la tabla de medias y del gráfico 4.11, existen ciertas diferencias y similitudes en la relación entre el índice intrínseco-extrínseco y la situación laboral en los tres años analizados. De forma resumida podría decirse, por una parte, que en casi todos los años los jubilados se sitúan en la postura más extrínseca, excepto en 1999, que

la ocupan las amas de casa, mientras que la postura más intrínseca la ocupan los trabajadores a tiempo parcial en 1981 y los estudiantes tanto en 1990 como en 1999.

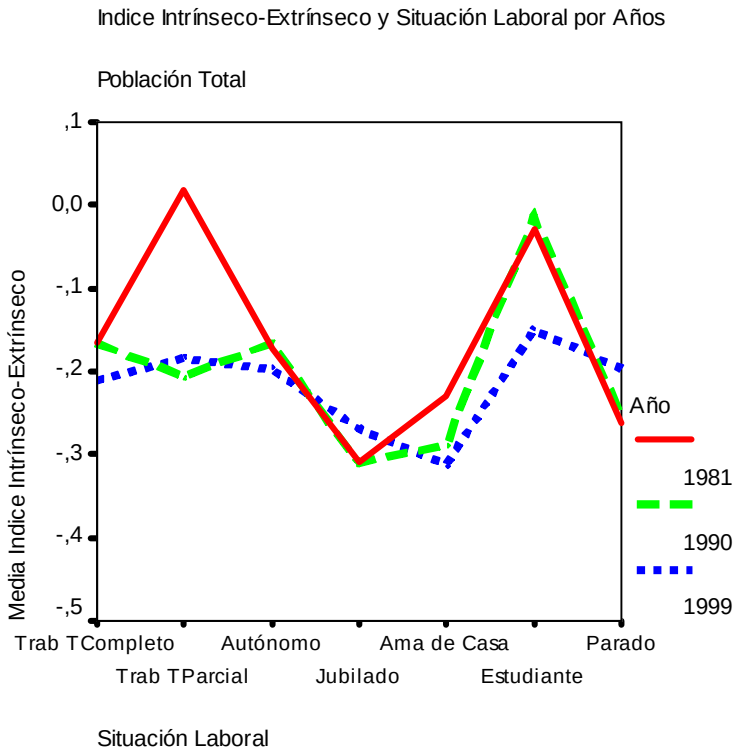
Tabla 4.12. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Situación Laboral y Año. Población Total

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Trabaja tiempo completo	-0.164	584	-0.167	658	-0.211	384
Trabaja tiempo parcial	0.019	69	-0.206	81	-0.184	41
Autónomo	-0.174	284	-0.166	149	-0.197	83
Jubilado	-0.309	192	-0.310	322	-0.269	179
Ama de casa	-0.231	669	-0.288	506	-0.312	247
Estudiante	-0.028	160	-0.014	152	-0.150	96
Parado	-0.261	117	-0.255	119	-0.196	90
Resultados Anova: F	7.017		8.156		2.170	
Nivel de significación	2.091 e-7		9.865 e-9		0.044	

Analizando de forma más pormenorizada el orden de las puntuaciones medias de cada año se puede apreciar una cierta coherencia con la hipótesis planteada. En 1981 se aprecian dos picos claros, correspondientes a los trabajadores a tiempo parcial y a los estudiantes, que obtienen puntuaciones medias cercanas al equilibrio entre las orientaciones intrínsecas y extrínsecas; a continuación se encuentran los trabajadores a tiempo completo y los autónomos, con posturas más extrínsecas que los dos grupos anteriores, seguidos de las amas de casa, los parados y los jubilados que se sitúan respectivamente cada vez más hacia el extremo extrínseco.

En 1990 el grupo más destacado en cuanto a su orientación menos extrínseca que los demás es el de los estudiantes, seguidos por los autónomos y los trabajadores a tiempo completo, que obtienen puntuaciones muy semejantes entre sí. En posiciones relativamente más extrínsecas se sitúan los trabajadores a tiempo parcial y, a mayor distancia, los parados, las amas de casa y los jubilados.

Gráfico 4.11



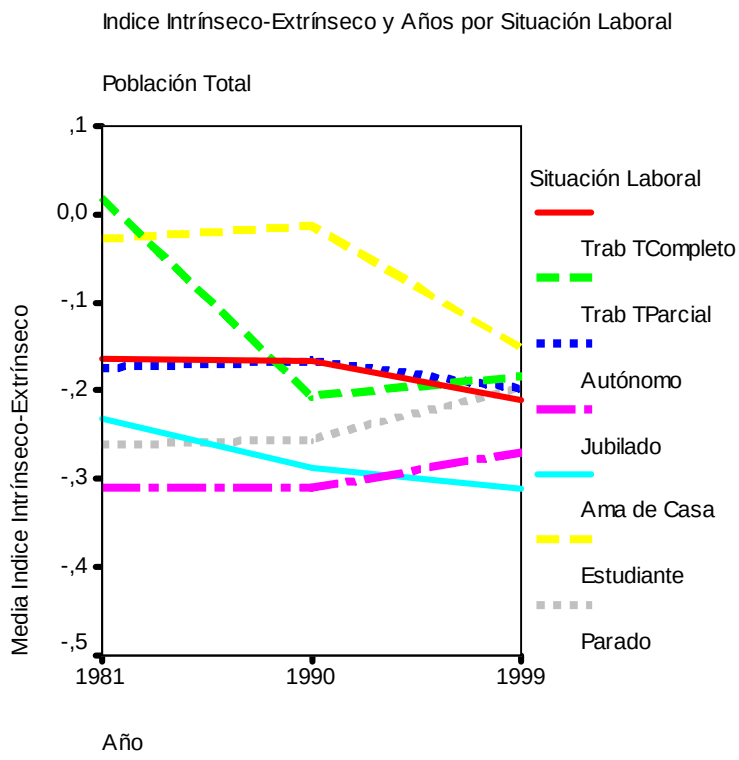
Como puede observarse, en estos dos años las posiciones más extrínsecas corresponden a parados, amas de casa y jubilados, mientras que las posiciones relativamente menos extrínsecas las ocupan los estudiantes y las distintas modalidades de población activa. En 1999 se puede aplicar este resumen general si bien hay que hacer constar que los trabajadores a tiempo completo se incluyen ahora entre los tres grupos de menores puntuaciones y que los parados pasan a ocupar posiciones relativamente más elevadas en relación con los otros grupos definidos por situación laboral.

En la mayoría de las situaciones laborales se produce una tendencia hacia orientaciones más extrínsecas al cabo de los diecinueve años analizados. Utilizando el gráfico 4.12 se puede analizar con más detalle la evolución en el tiempo de cada una de las situaciones laborales.

El paso de 1981 a 1990 produce descensos en el índice intrínseco-extrínseco en cuatro de las situaciones laborales: trabajadores a tiempo completo, jubilados, amas de casa y trabajadores a tiempo parcial, si bien en los dos primeros grupos los descensos del

índice son prácticamente inapreciables, mientras que en los dos últimos las reducciones del índice son más notables, especialmente entre los trabajadores a tiempo parcial. Para el resto de las situaciones laborales, es decir los autónomos, los parados y los estudiantes, se aprecian ligeros aumentos en el valor medio de índice.

Gráfico 4.12



En el siguiente período, de 1990 a 1999, se observan descensos del índice entre los trabajadores a tiempo completo, autónomos, amas de casa y estudiantes, siendo el cambio más apreciable en el último grupo. Por otra parte, los trabajadores a tiempo parcial, los jubilados y los parados muestran orientaciones laborales relativamente menos extrínsecas en 1999 que en 1990.

Como consecuencia de dichas evoluciones puede observarse que la tendencia general al cabo de los diecinueve años analizados es hacia posiciones más extrínsecas, pues tal cambio se puede aplicar a los trabajadores a tiempo completo, los trabajadores a tiempo parcial, los autónomos, las amas de casa y los estudiantes. Los únicos grupos que

obtienen puntuaciones menos extrínsecas en 1999 que en 1981 son los jubilados y los parados.

Por último, es de destacar el hecho de que en el año 1999 todas las situaciones laborales se agrupan en un intervalo de valores más estrecho que en los otros dos años considerados, lo que parece reforzar la idea de convergencia respecto a las orientaciones laborales, tal como sucedía en el apartado referido al nivel de estudios.

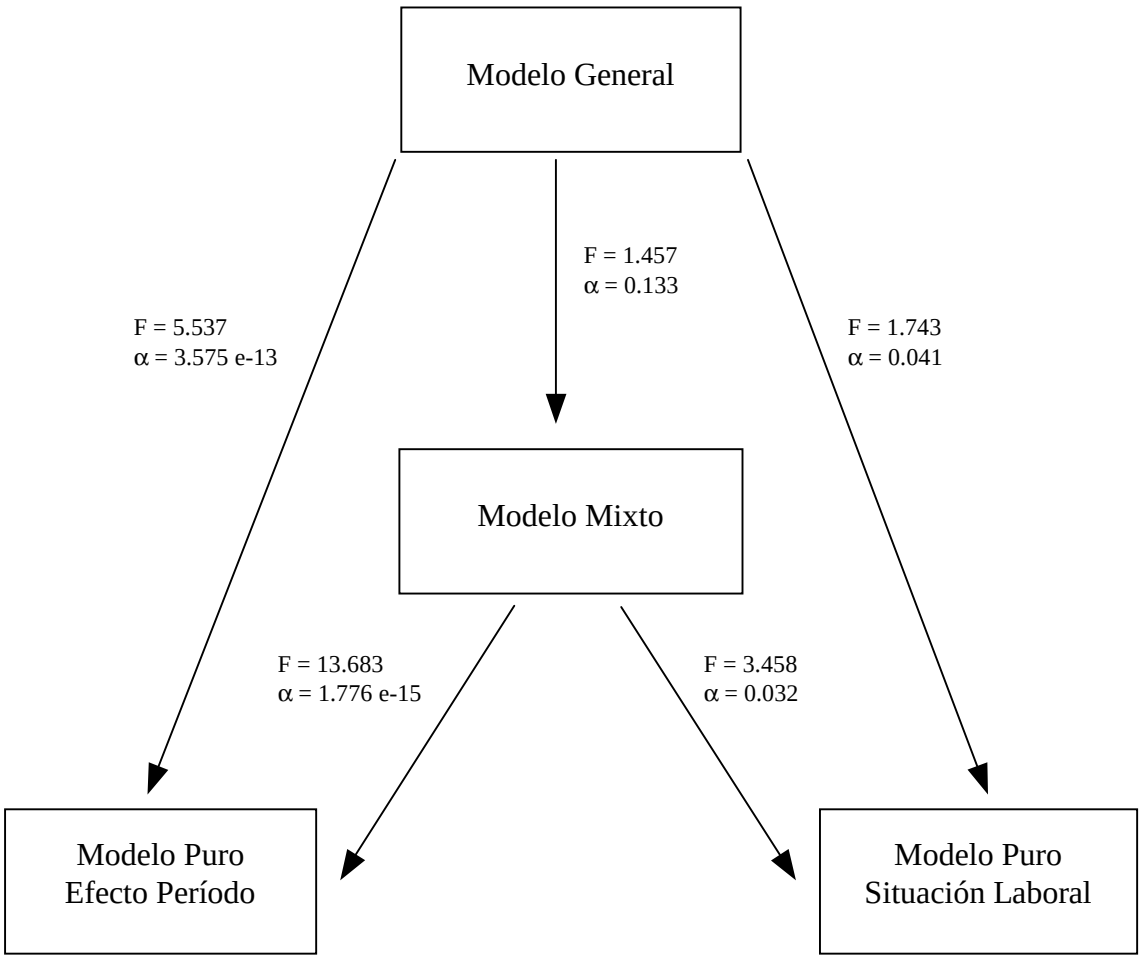
Para intentar resumir la relación entre las orientaciones hacia el trabajo y la situación laboral, se han estimado los cuatro modelos de regresión: modelo general de situación laboral con efectos variables en el tiempo, el modelo puro de situación laboral con efectos constantes en el tiempo, el modelo puro efecto período y el modelo mixto de efecto situación laboral y efecto período, obteniendo resultados significativos en todos los casos (Tabla 4.13).

Al contrastar los dos modelos puros, de efecto período y de situación laboral con efectos constantes en el tiempo, frente al modelo general se llega a la conclusión de que ambos modelos pueden ser rechazados o, dicho de otro modo, que no es posible reducir el modelo general sin perder una parte importante de poder explicativo. Sin embargo se obtiene un resultado inverso al comparar el modelo general con el modelo mixto, por lo tanto es posible simplificar el modelo en el que se incluyen los efectos de la situación laboral permitiendo su variación en el tiempo en un modelo mixto sin que ello implique una reducción significativa de la capacidad explicativa.

El modelo mixto también prevalece en su comparación con los modelos de efectos puros, por lo que se llega a la conclusión de que el modelo mixto de situación laboral y efecto período es el preferible de los cuatro considerados; es decir que la relación entre la elección de recompensas intrínsecas o extrínsecas y la situación laboral puede resumirse en un modelo en el que el impacto de cada una de las categorías laborales es constante en el tiempo, pero hay que tener en cuenta el efecto del momento en que se ha llevado a cabo la recogida de datos.

Tabla 4.13. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Situación Laboral. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Situación Laboral	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1353.852	1358.494	1360.332	1380.316
Grados de libertad	5099	5111	5113	5117
Nº parámetros	20	8	6	2
R^2 corregido	0.017	0.015	0.015	0.001
F	5.308	11.074	13.599	3.193
Nivel de significación	1.423 e-13	1.249 e-15	2.239 e-15	0.041



Los coeficientes estimados del modelo mixto para la población total resumen la relación entre la situación laboral y la valoración de las recompensas del trabajo de forma coherente con la hipótesis planteada (Tabla 4.14). El grupo de estudiantes es el que presenta el mayor valor del índice-intrínseco extrínseco para cada año y los jubilados son los que obtienen las puntuaciones más extrínsecas, seguidos de las amas de casa, mientras que los que pertenecen a la población activa -trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, autónomos y parados- presentan puntuaciones intermedias aunque bastante semejantes entre sí.

Tabla 4.14. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Situación Laboral. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.156	0.017	-9.312	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.026	0.018	-1.448	0.148
1999	-0.047	0.018	-2.627	0.009
Situación laboral (Grupo Ref.: Trabaja a tiempo completo)				
Trabaja tiempo parcial	0.050	0.040	1.274	0.203
Autónomo	-0.003	0.027	-0.110	0.912
Jubilado	-0.110	0.023	-4.749	0.000
Ama de casa	-0.094	0.019	-4.942	0.000
Estudiante	0.115	0.029	4.019	0.000
Parado	-0.050	0.031	-1.629	0.103

En concreto, en relación al punto de referencia compuesto por los trabajadores a tiempo completo, se observa que hay diferencias muy escasas en cuanto al índice de orientaciones laborales por parte de los trabajadores a tiempo parcial, que se muestran un 5% más intrínsecos, por parte de los autónomos que se decantan casi un 0.3% más hacia las recompensas extrínsecas y entre los parados, que se orientan un 5% más hacia

el extremo extrínseco. En los grupos restantes se aprecian distancias más notables, pues las amas de casa y los jubilados se orientan respectivamente un 9.4% y un 11% más hacia lo extrínseco y los estudiantes un 11.5% más a lo intrínseco que los trabajadores a tiempo completo.

El paso de 1981 a 1990 prácticamente no altera las medias de los grupos definidos por situación laboral, dado que el coeficiente de 1990 -que indica la diferencia respecto al año de referencia, es decir, 1981- es de un 2.6% negativo, es decir una ligerísima tendencia hacia el extremo extrínseco en 1990 con respecto a 1981. El cambio es algo más perceptible al comparar el año 1999 con 1981, pues se estima que las medias del índice descenderán en casi un 5% para todos los grupos definidos por situación laboral.

Por tanto, el resumen que ofrece el modelo de regresión mixto para la población total presenta a las distintas situaciones laborales ordenadas según lo esperado, de modo que se orientan más hacia lo extrínseco los jubilados, amas de casa y parados, mientras que la posición más intrínseca corresponde a los estudiantes y las personas con trabajo remunerado que ocupan puestos intermedios, siempre teniendo en cuenta la influencia de los factores del entorno, que se incluyen al considerar el año en que se ha llevado a cabo la recogida de datos.

4.2.2.2. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: población activa

Por el carácter especial de la variable, los resultados descriptivos sobre las medias del índice intrínseco-extrínseco y su evolución temporal para trabajadores a tiempo completo, trabajadores a tiempo parcial, autónomos y parados que se ha comentado más arriba se vuelve a repetir exactamente al diferenciar a la población activa (Tabla 4.15 y Gráficos 4.13 y 4.14).

Sin embargo, el análisis de la varianza ofrece resultados diferentes al trabajar con la población activa por separado (Tabla 4.15). A diferencia de lo que sucedía con la población total, al calcular las medias del índice intrínseco-extrínseco en los distintos grupos definidos por la situación laboral entre la población activa, sólo se aprecian

diferencias significativas en el primer año. En los otros dos años analizados, y especialmente en 1999, las medias del índice se agrupan en una franja reducida de valores para los cuatro grupos de la población activa, lo que se traduce en que no sea posible concluir que existan diferencias significativas.

Tabla 4.15. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Situación Laboral y Año. Población Activa

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Trabaja tiempo completo	-0.164	584	-0.167	658	-0.211	384
Trabaja tiempo parcial	0.019	69	-0.206	81	-0.184	41
Autónomo	-0.174	284	-0.166	149	-0.197	83
Parado	-0.261	117	-0.255	119	-0.196	90
Resultados Anova: F	3.866		1.027		0.065	
Nivel de significación	0.009		0.380		0.978	

Gráfico 4.13

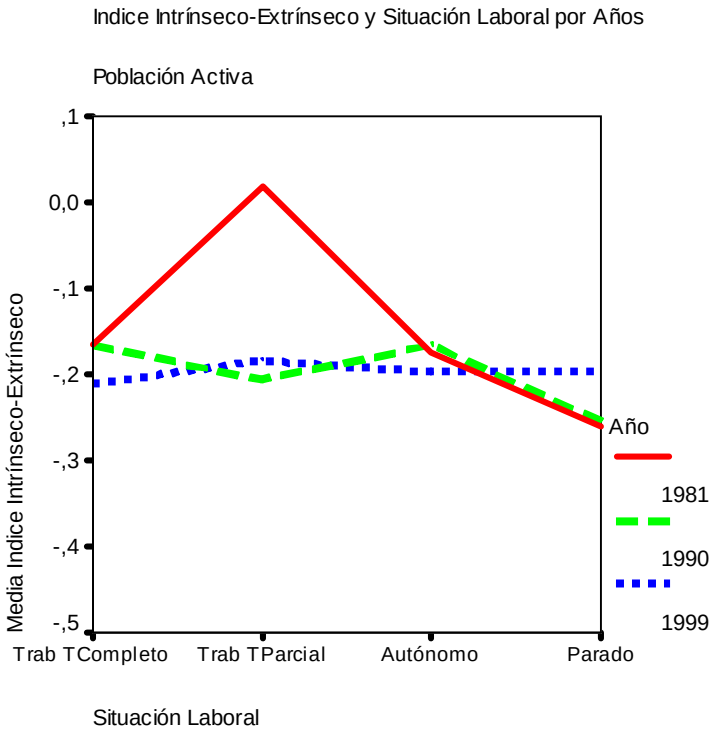


Gráfico 4.14

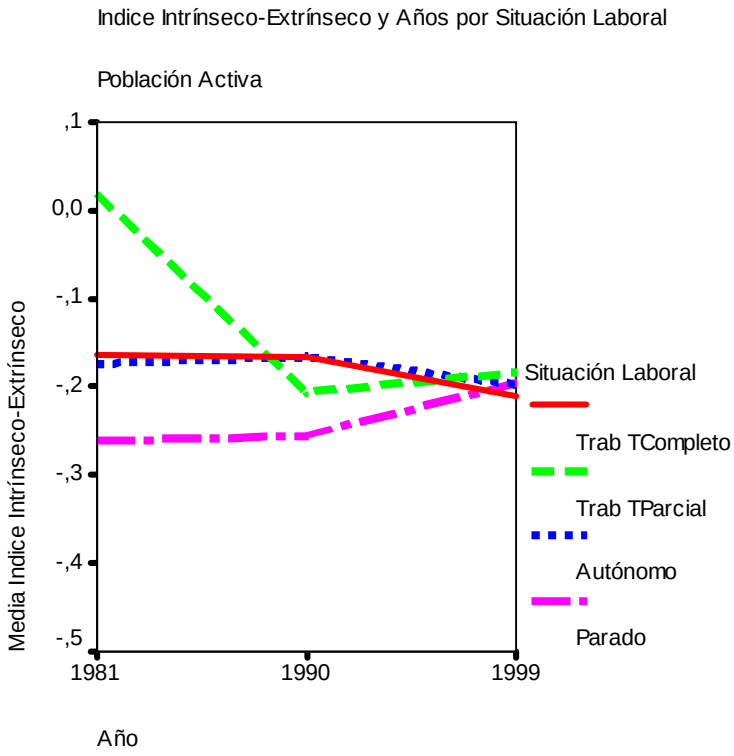


Tabla 4.16. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Situación Laboral. Población Activa

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Situación Laboral	Modelo Puro Efecto Período
SCE	705.034	707.415	708.037	708.722
Grados de libertad	2630	2636	2638	2639
Nº parámetros	11	5	3	2
R^2 corregido	0.002	0.001	0.001	0.000
F	1.488	1.495	1.719	1.300
Nivel de significación	0.129	0.188	0.161	0.273

También se obtienen resultados diferentes a los de la población total al estimar los cuatro modelos de regresión para resumir la relación de las orientaciones hacia el trabajo y la situación laboral entre la población activa (Tabla 4.16). En este caso ninguno de los modelos resultó ser estadísticamente significativo, lo que resulta

coherente con la información obtenida en el análisis de la varianza para dos de los tres años. Por tanto no se selecciona ningún modelo de resumen, lo que puede interpretarse como que no existen diferencias destacadas entre las orientaciones laborales de los grupos definidos por la situación laboral entre la población activa.

4.2.2.3. Situación laboral e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

Al igual que sucedía en el caso de la población activa, al considerar por separado la parte de la población correspondiente a las personas inactivas los resultados descriptivos sobre las medias del índice intrínseco-extrínseco y su evolución temporal para jubilados, amas de casa y estudiantes que se han comentado más arriba se vuelven a repetir exactamente al trabajar con los inactivos (Tabla 4.17 y Gráficos 4.15 y 4.16).

Tabla 4.17. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Situación Laboral y Año. Inactivos

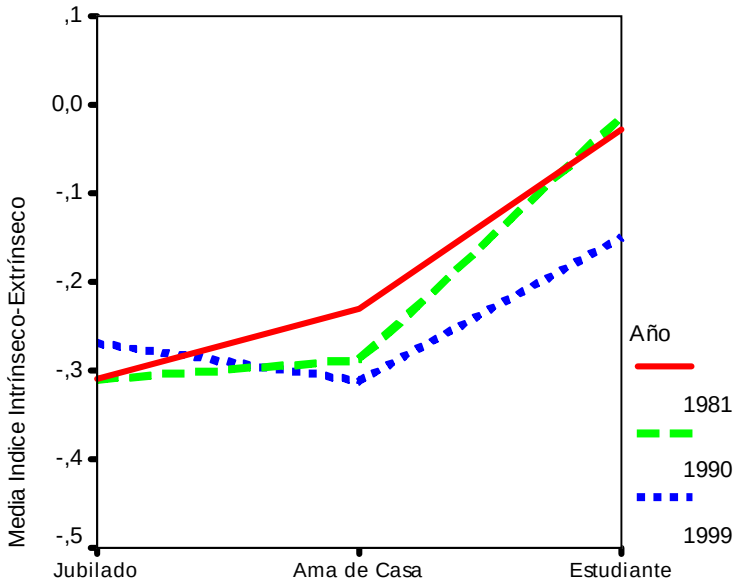
	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Jubilado	-0.309	192	-0.310	322	-0.269	179
Ama de casa	-0.231	669	-0.288	506	-0.312	247
Estudiante	-0.028	160	-0.014	152	-0.150	96
Resultados Anova: F	13.470		18.187		4.032	
Nivel de significación	1.684 e-6		1.757 e-8		0.018	

En el gráfico 4.15 se observa, como ya se ha señalado antes, que el grupo de estudiantes es el que presenta las puntuaciones más intrínsecas de entre los inactivos, mientras que, en casi todos los años, los jubilados son los más extrínsecos. Pero lo que llama la atención de este gráfico es que la línea correspondiente a 1999 presenta diferencias entre los tres grupos considerados de mucha menor magnitud que en los otros dos años. Este fenómeno se refleja también en el gráfico 4.16, pues en el último punto las tres líneas se aproximan entre sí mucho más que en los dos años anteriores.

Gráfico 4.15

Indice Intrínseco-Extrínseco y Situación Laboral por Años

Inactivos

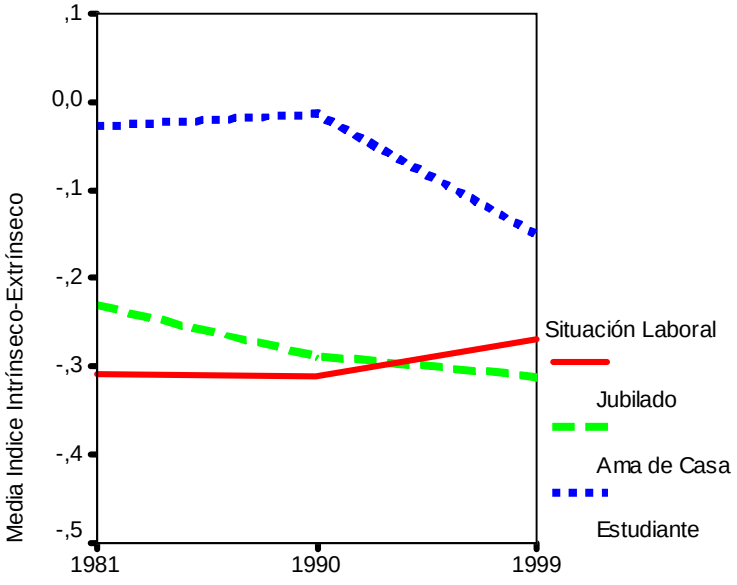


Situación Laboral

Gráfico 4.16

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Situación Laboral

Inactivos



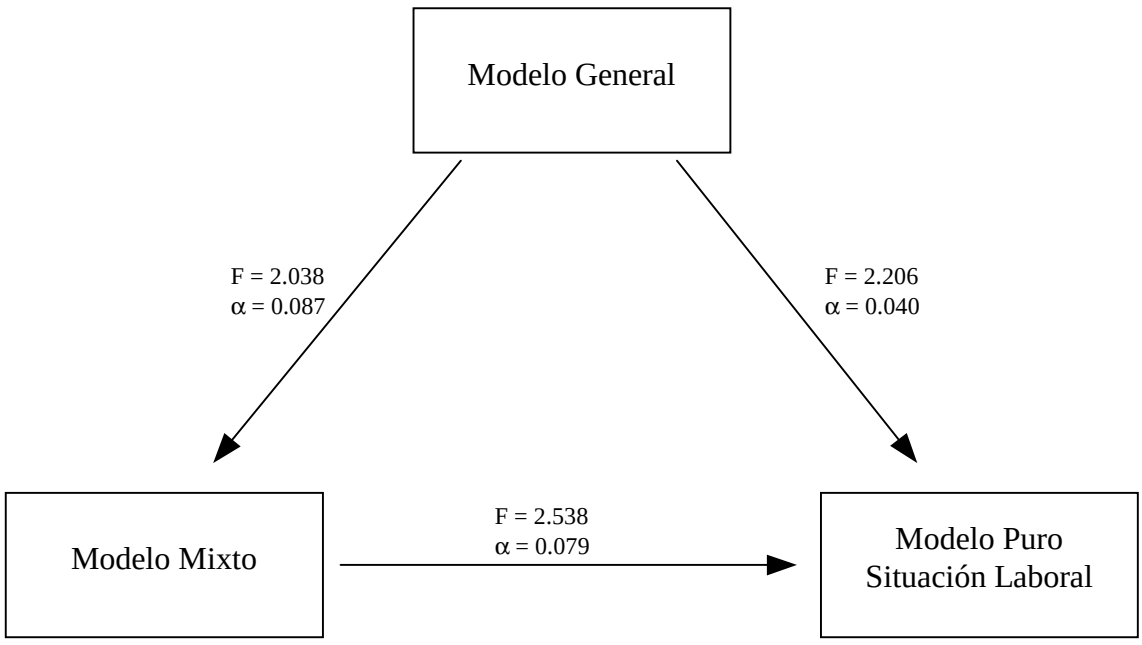
Año

Esta convergencia del último año se refleja también en el hecho de que en el análisis de la varianza (Tabla 4.17) las medias del índice resulten ser significativamente diferentes en todos los años, pero con un nivel de significación mucho más elevado en 1999.

Al estimar los cuatro modelos de regresión para la parte inactiva de la población, se observa que el modelo puro de efecto período no ha resultado estadísticamente significativo, por lo que se excluye de las comparaciones con los otros tres modelos (Tabla 4.18).

Tabla 4.18. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Situación Laboral. Inactivos

	Modelo General	**Modelo Mixto**	**Modelo Puro Situación Laboral**	**Modelo Puro Efecto Período**
SCE	648.818	650.960	652.296	666.724
Grados de libertad	2469	2473	2475	2475
Nº parámetros	8	4	2	2
R^2 corregido	0.026	0.024	0.023	0.001
F	9.121	16.177	29.779	2.352
Nivel de significación	1.965 e-12	4.387 e-13	1.600 e-13	0.095



Al comparar el modelo general con el modelo puro de situación laboral y con el modelo mixto de situación laboral y período se concluye que es posible optar por la simplificación que ofrece el modelo mixto. En la comparación posterior del modelo mixto con el modelo puro se obtiene que el modelo puro puede resumir la información del modelo mixto, por lo que resulta seleccionado.

Los resultados de los coeficientes del modelo puro estimado para los inactivos establece el orden esperado en cuanto a las orientaciones laborales para los distintos grupos de situación laboral (Tabla 4.19). Así, entre los inactivos, se muestra que los jubilados y las amas de casa se asemejan bastante en sus orientaciones laborales, pues la diferencia de sus índices indica que las amas de casa son un 2.3% más intrínsecas que los jubilados. Los estudiantes sí muestran claras diferencias respecto a los jubilados ya que son casi un 23% más intrínsecos que éstos.

Tabla 4.19. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Situación Laboral. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.294	0.019	-15.241	0.000
Situación laboral (Grupo Ref.: Jubilados)				
Ama de casa	0.023	0.024	0.987	0.324
Estudiante	0.228	0.032	7.151	0.000

En resumen, se han detectado diferencias en las valoraciones de las recompensas del trabajo dependiendo de la situación laboral. Dichas diferencias son más notables, y se mantienen en todos los años, cuando se considera la población total, resultando congruentes con los hallazgos de estudios previos. Sin embargo al dividir la población total en activos e inactivos tales diferencias se desvanecen entre la población activa, lo que pareciera indicar que las diferencias encontradas en la población total se deben en parte al hecho de estar incluyendo a la vez personas que participan y que no participan en el mercado laboral.

El análisis de regresión muestra que en la población total y en los inactivos la relación entre la situación laboral y el índice intrínseco-extrínseco se puede resumir teniendo en cuenta la citada situación laboral y, en el caso de la población total, incluyendo también el año de recogida de los datos. Además, los resultados son congruentes con las hipótesis, pues se aprecia una mayor tendencia hacia el extremo intrínseco por parte de los estudiantes y hacia el extremo extrínseco entre los jubilados y las amas de casa, ubicándose las personas con un trabajo remunerado en posiciones intermedias. Por otra parte, en el caso de la población activa, la situación laboral no aporta información adicional que explique el comportamiento del índice, es decir que entre los activos no se aprecian claras diferencias en sus orientaciones hacia el trabajo cuando se agrupan por situación laboral.

4.2.3. Materialismo-postmaterialismo

La introducción de esta variable en el análisis obedece a la hipótesis que asume la existencia de una relación entre los valores a nivel general y los valores en el ámbito del trabajo. Aplicando esa idea cabría esperar que se produzca una concordancia o sintonía entre los ejes materialismo-postmaterialismo[44] e intrínseco-extrínseco, de modo que entre las personas con mayor tendencia hacia los valores postmaterialistas exista una mayor adhesión hacia los valores intrínsecos en el ámbito laboral, mientras que los materialistas valoren preferentemente las recompensas extrínsecas.

4.2.3.1. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: población total

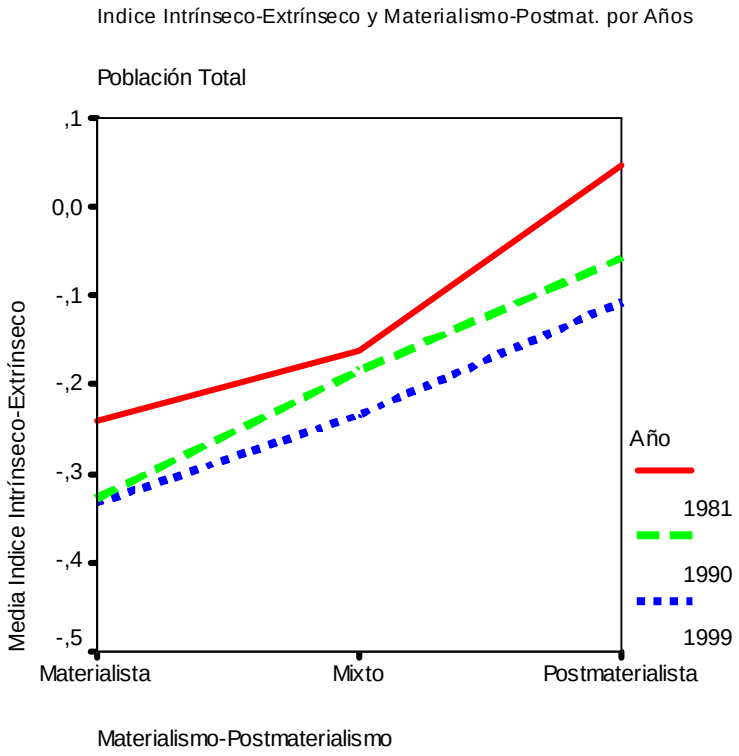
Una vez calculadas las medias para cada grupo definido por sus preferencias valorativas generales para cada año (Tabla 4.20), los resultados del análisis de la varianza confirman que dichas medias resultan ser significativamente distintas. Además, y como puede observarse también en el gráfico 4.17, las medias del índice intrínseco-extrínseco son más elevadas a medida que se pasa del extremo materialista al postmaterialista.

Tabla 4.20. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Materialismo-Postmaterialismo y Año. Población Total

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Materialista	-0.242	960	-0.327	470	-0.333	245
Mixto	-0.162	775	-0.184	977	-0.234	594
Postmaterialista	0.046	178	-0.058	364	-0.107	213
Resultados Anova: F	23.058		27.605		13.443	
Nivel de significación	1.274 e-10		1.551 e-12		1.719 e-6	

[44] Se utiliza aquí el índice de materialismo-postmaterialismo de 4 items empleado por Inglehart, que se ha descrito detalladamente en el apartado de metodología.

Gráfico 4.17

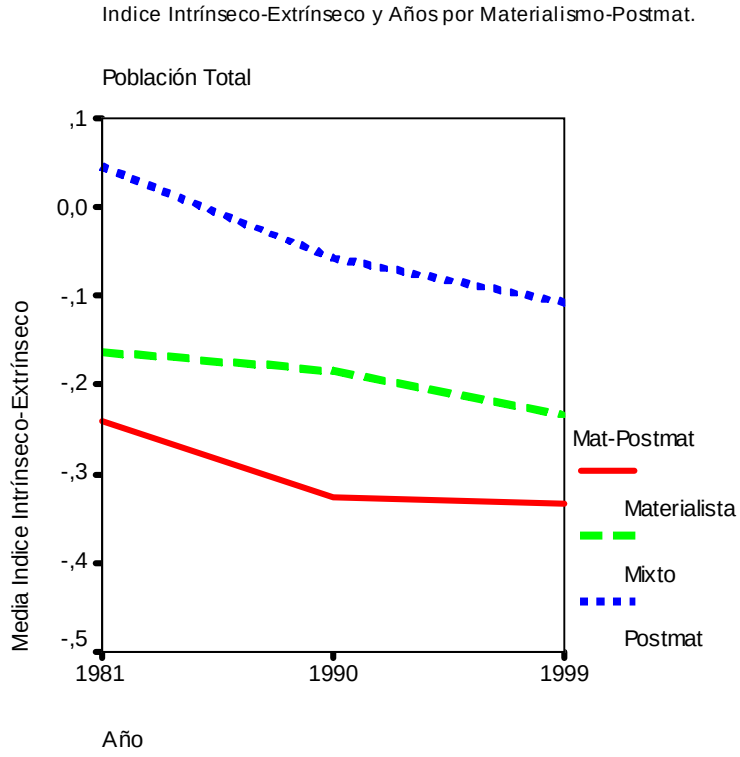


La comparación de los tres años muestra que, si bien en todos la relación entre los valores generales y las orientaciones laborales tiene la misma dirección creciente, la altura de las líneas es ligeramente diferente. El año que presenta un mayor auge para las orientaciones intrínsecas es 1981, situándose los trazos para 1990 y 1999 con posiciones relativamente más extrínsecas para todos los grupos definidos por el índice de materialismo-postmaterialismo. Además se observa que la pendiente de la curva del último año es menos pronunciada que en los otros casos, por lo que el nivel de significación de la diferencia de las medias es más elevado que en los dos primeros años, es decir que en 1999 hay una mayor homogeneidad en las orientaciones laborales a pesar de que los entrevistados sostengan distintos valores a nivel general.

Al seguir la evolución temporal de cada uno de los grupos definidos por la variable independiente (Gráfico 4.18), se vuelve a constatar que, efectivamente, el orden en que aparecen las líneas es el propuesto desde el punto de vista teórico, situándose más arriba los postmaterialistas, seguidos de los mixtos y, por último, de los materialistas. No obstante, se aprecia que las condiciones del entorno afectan de forma diferente a cada

grupo. Todos acusan un descenso al pasar de 1981 a 1990, que es menos intenso para los mixtos, más acusado para los materialistas y, sobre todo, para los postmaterialistas. También se observa que todos los grupos experimentan un nuevo descenso de sus puntuaciones en 1999, que es casi de la misma intensidad para los mixtos y los postmaterialistas y prácticamente inapreciable para los materialistas.

Gráfico 4.18



Al considerar el período de los diecinueve años se observa que todos los grupos obtienen en 1999 puntuaciones relativamente más extrínsecas que en 1981, siendo el descenso total algo más acusado para los postmaterialistas, produciéndose en el último año analizado una cierta convergencia de las orientaciones laborales, como se había comentado para las variables independientes estudiadas más arriba.

Los cuatro modelos de regresión para la variable materialismo-postmaterialismo resultaron ser estadísticamente significativos (Tabla 4.21). Pero al comparar el modelo general con los otros tres se concluye que el primero es preferible al modelo puro de efecto período y al modelo puro de materialismo-postmaterialismo con efectos constantes en el tiempo. Sin embargo, el modelo mixto, que conjuga el efecto período y el materialismo-postmaterialismo, resultó ser preferible al modelo general. También se concluye que el modelo puro de efecto período y el modelo puro de materialismo-postmaterialismo pueden ser rechazados al compararlos con el modelo mixto. Por lo tanto, el modelo que prevalece, en este caso, como más adecuado para explicar las variaciones del índice intrínseco-extrínseco es el que combina el efecto período con el efecto de la variable independiente considerada en este apartado.

Los coeficientes estimados para el modelo de regresión mixto (Tabla 4.22) muestran que en caso de considerar a una persona materialista su índice intrínseco-extrínseco sería siempre negativo, es decir que en todos los años se obtendría una mayor valoración de las recompensas extrínsecas que de las intrínsecas. Dicha puntuación se acerca un 25% más al extremo extrínseco en el año inicial y aumenta su tendencia al polo extrínseco hasta un 30% en 1990 y un 34% en 1999. Esta misma progresión será la estimada para los otros grupos definidos por sus valores a nivel general, pues los coeficientes de cada año indican las diferencias entre los años analizados. Es decir, tomando como base el año 1981, la media del índice se hace un 5% más extrínseca en 1990 y un 9% en 1999.

El hecho de que las personas entrevistadas muestren en sus valores generales una orientación materialista contribuye a que en el ámbito laboral las preferencias se inclinen hacia las recompensas extrínsecas y, a medida que nos movemos hacia las personas cuya orientación en valores generales es mixta o postmaterialista se producen desplazamientos en la media del índice hacia puntuaciones relativamente más intrínsecas. Así, los mixtos se mostrarán casi un 11% menos extrínsecos que los materialistas y los postmaterialistas serán un 25% menos extrínsecos, o más intrínsecos, que los materialistas.

Tabla 4.21. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-Postmaterialismo. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Materialismo-Postmaterial.	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1218.392	1219.476	1225.928	1251.079
Grados de libertad	4723	4727	4729	4729
Nº parámetros	8	4	2	2
R^2 corregido	0.026	0.026	0.021	0.001
F	16.797	32.541	52.323	3.737
Nivel de significación	8.253 e-25	8.426 e-27	3.343 e-23	0.024

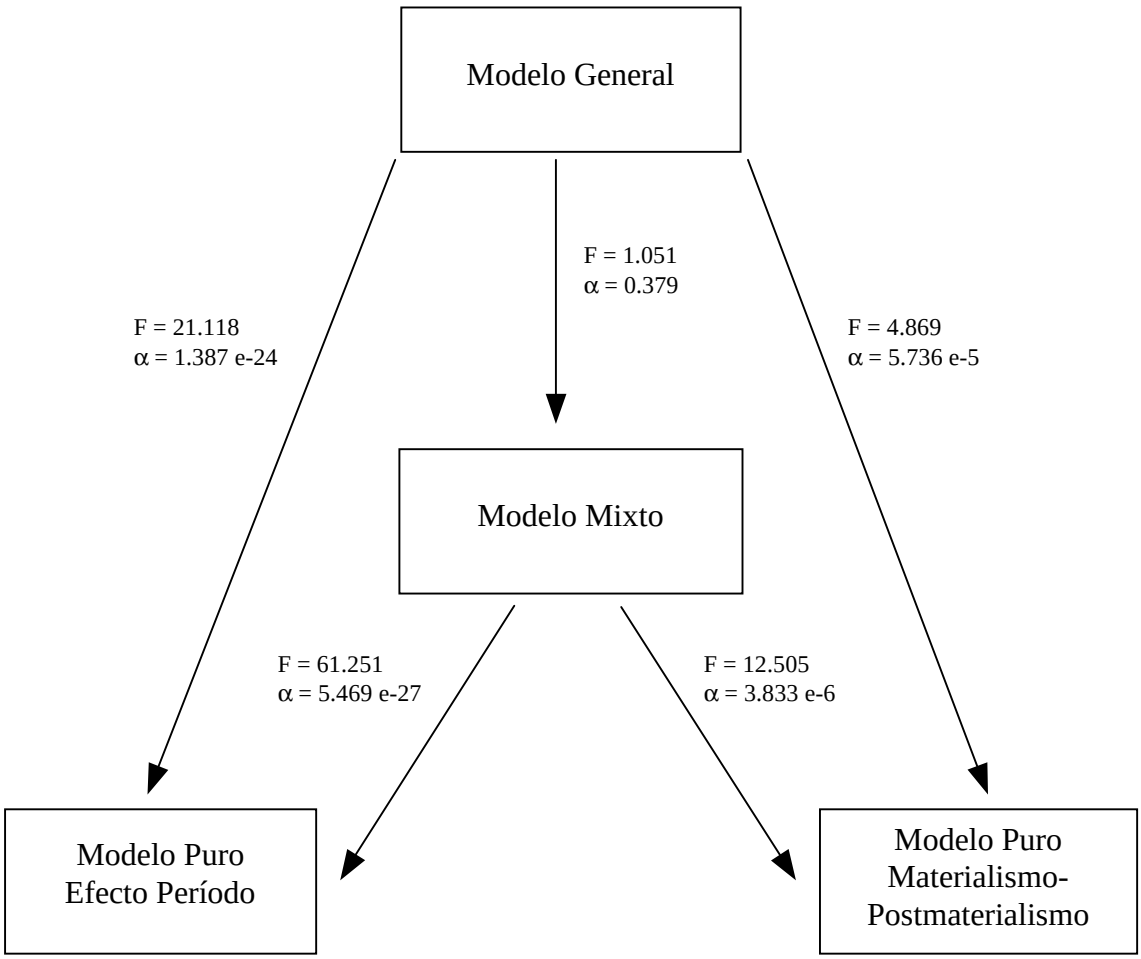


Tabla 4.22. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-postmaterialismo. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.249	0.015	-16.515	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.054	0.019	-2.937	0.003
1999	-0.093	0.019	-4.986	0.000
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.107	0.017	6.302	0.000
Postmaterialista	0.251	0.023	11.001	0.000

En resumen, se aprecia una congruencia entre los valores generales y las orientaciones laborales en el sentido esperado: los postmaterialistas tenderán a valorar relativamente más los aspectos intrínsecos del trabajo, como se pone de manifiesto en que las puntuaciones estimadas del índice intrínseco-extrínseco sean, para este grupo muy cercanas al punto de equilibrio. No obstante, se producen variaciones en las medias debido al impacto de las condiciones generales en que se lleva a cabo la recogida de datos.

4.2.3.2. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: población activa

Las medias del índice intrínseco-extrínseco de los grupos definidos por los valores a nivel general siguen el mismo orden que en la población total, de modo que los más intrínsecos son los postmaterialistas y los más extrínsecos los materialistas, aunque las diferencias entre las medias sólo resultan significativamente distintas en los dos primeros años analizados (Tabla 4.23).

Tabla 4.23. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Materialismo-Postmaterialismo y Año. Población Activa

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Materialista	-0.237	405	-0.286	182	-0.281	86
Mixto	-0.146	454	-0.171	518	-0.197	326
Postmaterialista	0.028	117	-0.085	239	-0.141	134
Resultados Anova: F	11.475		7.603		2.304	
Nivel de significación	1.186 e-5		5.303 e-4		0.101	

Tanto en la evolución de cada año para las tres categorías (Gráfico 4.19) como en la progresión de las tres categorías durante los tres años (Gráfico 4.20), se observa un comportamiento muy similar al de la población total, si bien la evolución global hacia las orientaciones extrínsecas es más leve entre los materialistas y los mixtos y más intensa entre los postmaterialistas de lo que se apreciaba en al población total.

Gráfico 4.19

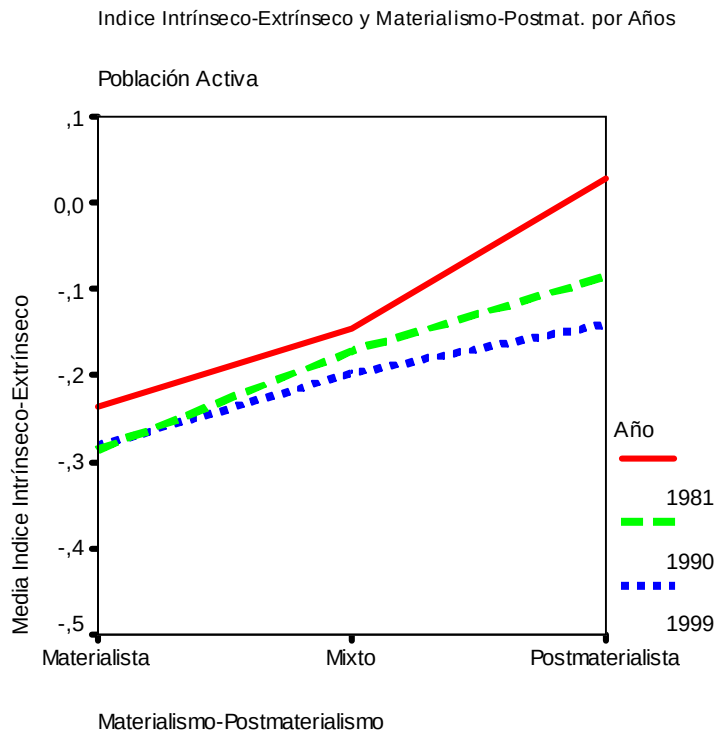
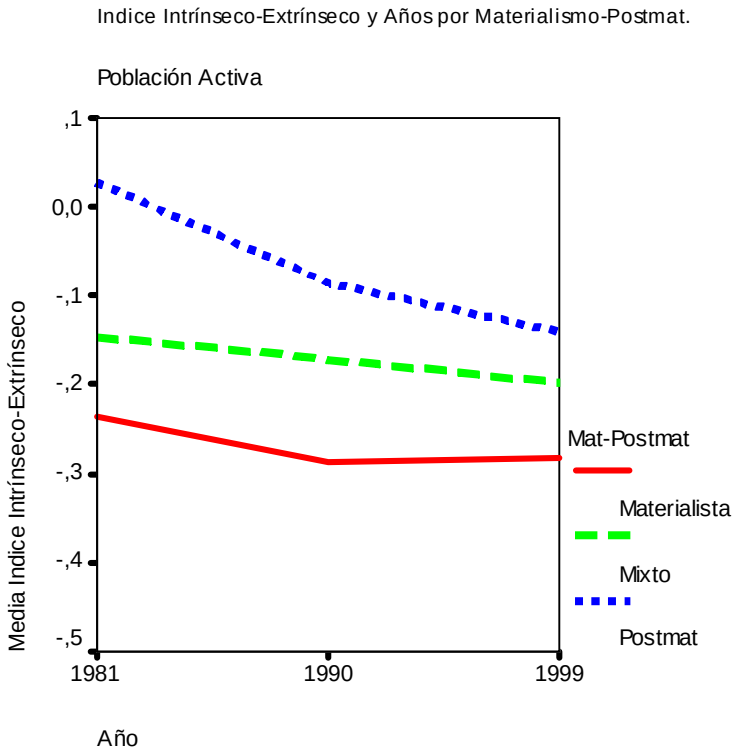


Gráfico 4.20

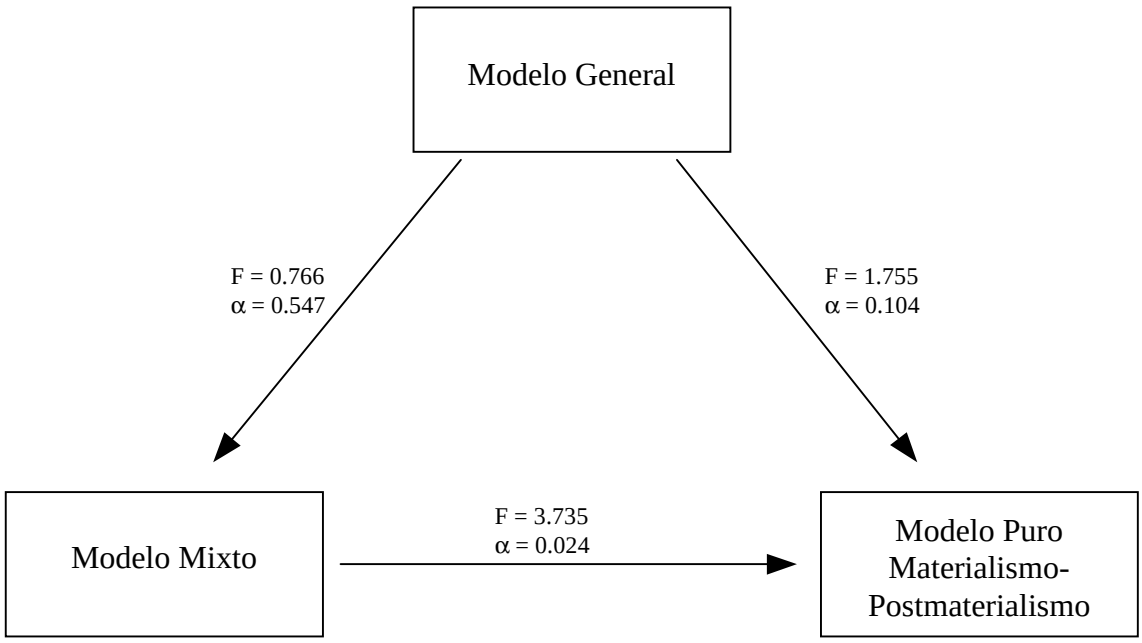


Una vez estimados los cuatro modelos de regresión para la población activa se observa que el modelo puro de efecto período no resulta ser estadísticamente significativo por lo que se excluye de las comparaciones con los otros tres modelos (Tabla 4.24). En la primera comparación se observa que es posible simplificar el modelo general utilizando tanto el modelo mixto como el modelo puro, pero, en la segunda comparación se concluye que el modelo puro de materialismo-postmaterialismo pierde una cantidad significativa de poder explicativo frente al modelo mixto, que es el seleccionado finalmente.

Los coeficientes del modelo mixto de regresión para la población activa muestran una situación semejante a la de la población total (Tabla 4.25). De nuevo se observa que las puntuaciones estimadas sitúan a los materialistas en posiciones más extrínsecas que se van haciendo relativamente más intrínsecas a medida que se consideran los grupos de mixtos y de postmaterialistas. En concreto, los mixtos son un 10% más intrínsecos que los materialistas y la mayor diferencia se encuentra con los postmaterialistas, que, en término medio, serán un 19% más intrínsecos que los materialistas.

Tabla 4.24. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-Postmaterialismo. Población Activa

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Materialismo-Postmaterial.	Modelo Puro Efecto Período
SCE	637.054	637.857	639.813	647.687
Grados de libertad	2432	2436	2438	2438
Nº parámetros	8	4	2	2
R^2 corregido	0.014	0.014	0.012	0.000
F	5.314	9.865	15.958	0.942
Nivel de significación	1.244 e-6	6.454 e-8	1.301 e-7	0.390



Estas diferencias entre los grupos han de sumarse al impacto que cada año tiene sobre las orientaciones laborales para conseguir la puntuación total estimada en cada momento. Tal como muestran los coeficientes de regresión, en el año 1990 las respuestas se vuelven un 4% más extrínsecas y en 1999 dicha tendencia hacia el extremo extrínseco es de un 7%, siempre en referencia al año inicial.

Tabla 4.25. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-postmaterialismo. Población activa

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.233	0.023	-10.097	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.043	0.026	-1.671	0.095
1999	-0.071	0.026	-2.720	0.007
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.100	0.026	3.920	0.000
Postmaterialista	0.193	0.032	6.108	0.000

Por tanto, entre la población activa se observa que, una vez considerada la situación general de la que da cuenta el año de realización de la encuesta, se experimenta una relación positiva entre los valores generales y las orientaciones laborales.

4.2.3.3. Materialismo-postmaterialismo e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

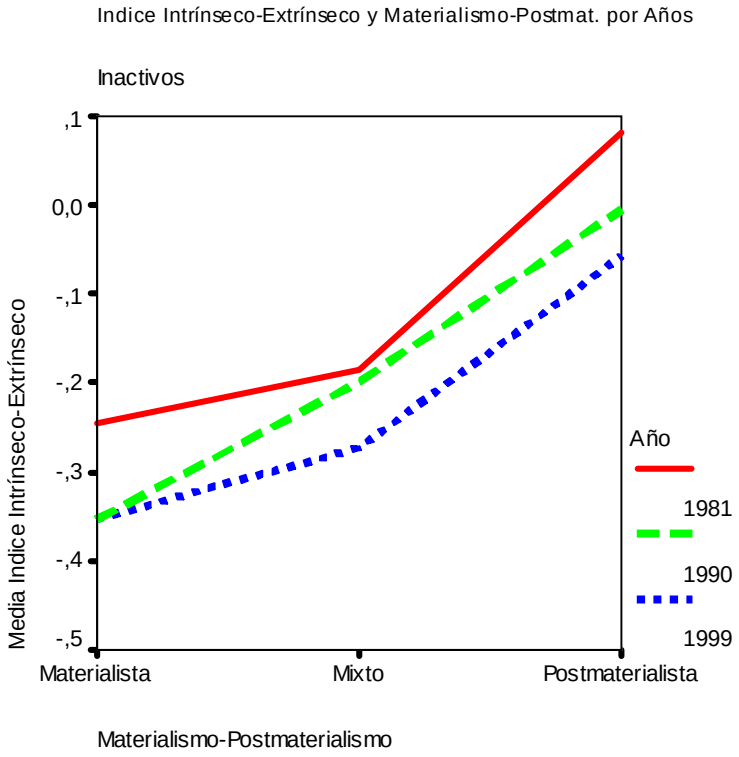
Al considerar por separado la parte inactiva de la población, las medias del índice intrínseco-extrínseco de los grupos definidos por sus valores generales siguen el orden esperado y son significativamente distintas en todos los años analizados (Tabla 4.26).

En efecto, como puede observarse en el gráfico 4.21, los trazos de los tres años presentan pendientes positivas, especialmente clara en 1990, indicando que se produce una mayor preferencia por las orientaciones extrínsecas entre los materialistas que entre los mixtos y, sobre todo, los postmaterialistas.

Tabla 4.26. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Materialismo-Postmaterialismo y Año. Inactivos

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Materialista	-0.245	554	-0.353	288	-0.353	132
Mixto	-0.185	321	-0.198	459	-0.272	252
Postmaterialista	0.081	61	-0.005	126	-0.058	77
Resultados Anova: F	10.889		20.080		10.471	
Nivel de significación	2.114 e-5		2.984 e-9		3.576 e-5	

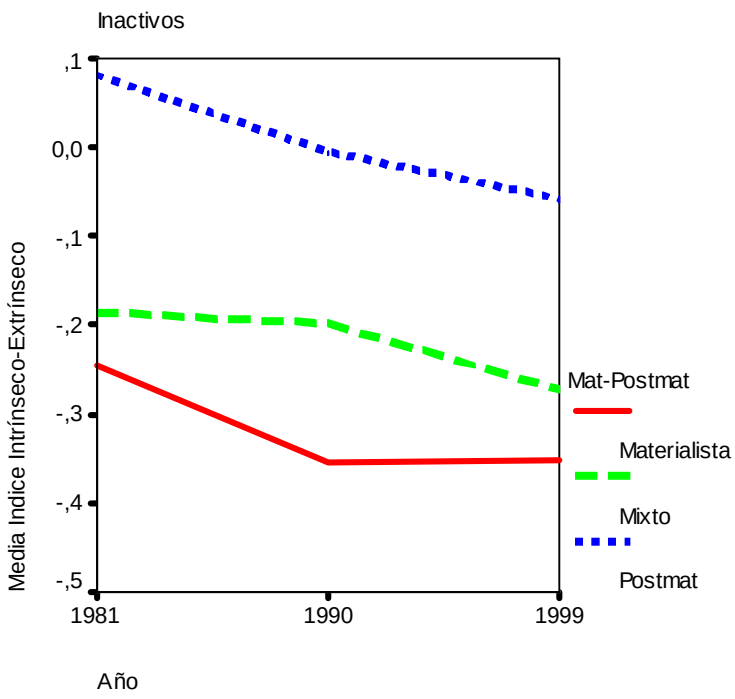
Gráfico 4.21



Esta idea se refleja también en el gráfico 4.22, en el que las líneas siguen una tendencia muy similar a la de la población total, de modo que todos los grupos obtienen al final del período de los diecinueve años analizados puntuaciones inferiores que al principio,

tendencia que resulta algo más acusada entre los postmaterialistas y de menor intensidad entre los mixtos.

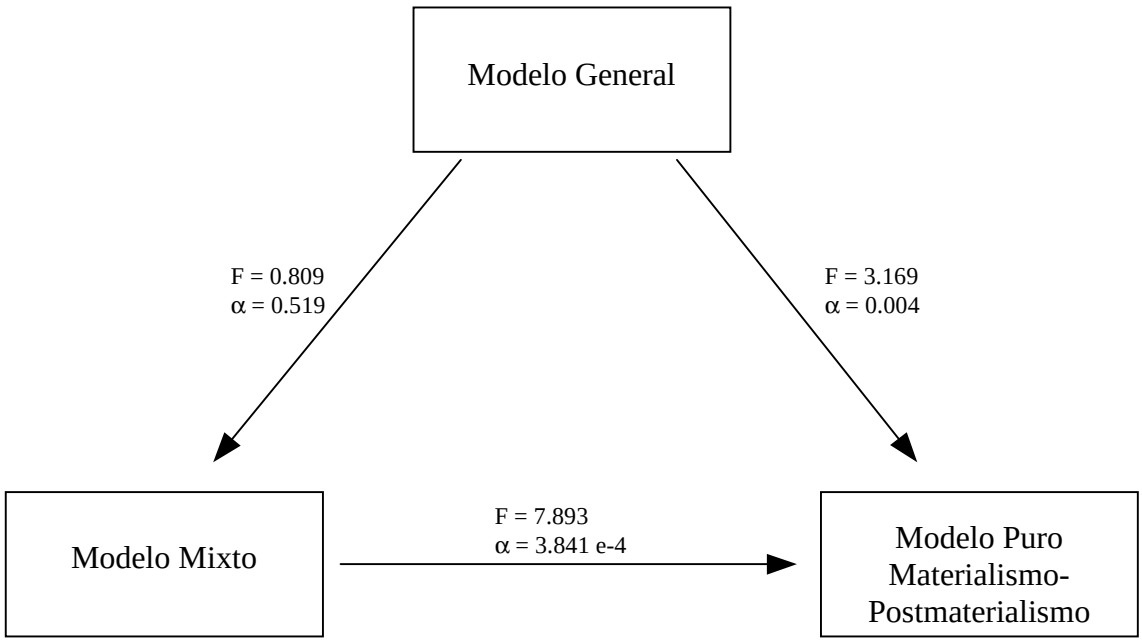
Gráfico 4.22



En cuanto al análisis de regresión, al igual que en la población activa, el modelo puro de efecto período no es estadísticamente significativo, por lo que no se tiene en cuenta al realizar las pruebas de decisión sobre la posibilidad de simplificación del modelo general (Tabla 4.27). En el proceso de simplificación se concluye que el modelo general se puede reducir utilizando el modelo mixto, pero no es posible proceder a la reducción del modelo mixto empleando el modelo puro de materialismo-postmaterialismo. En consecuencia, se opta por resumir la relación de las orientaciones laborales y los valores a nivel general empleando un modelo en el que se conjuguen dichos valores con el año de realización de la recogida de datos.

Tabla 4.27. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-Postmaterialismo. Inactivos

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Materialismo-Postmaterial	Modelo Puro Efecto Período
SCE	565.299	566.125	570.154	586.446
Grados de libertad	2214	2218	2220	2220
Nº parámetros	8	4	2	2
R^2 corregido	0.035	0.035	0.029	0.001
F	10.931	21.061	34.016	2.227
Nivel de significación	3.176 e-15	4.620 e-17	2.812 e-15	0.108



De nuevo, como ya se ha visto en los apartados correspondientes a la población total y a la población activa, la estimación del modelo mixto para los inactivos muestra una relación positiva entre los valores de tipo general y las preferencias por distintas recompensas laborales (Tabla 4.28). Los materialistas obtienen medias del índice intrínseco-extrínseco más bajas en todos los años, alcanzando puntuaciones negativas que indican que se elige un mayor número de recompensas extrínsecas que intrínsecas.

Los valores para el grupo de materialistas señalan que en el año 1981 se produce una tendencia extrínseca cercana al 26%, que alcanza casi el 32% en 1990 y el 36.6% en 1999.

Tabla 4.28. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Materialismo-postmaterialismo. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.258	0.020	-12.680	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.061	0.026	-2.309	0.021
1999	-0.108	0.027	-3.960	0.000
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.099	0.024	4.177	0.000
Postmaterialista	0.317	0.036	8.888	0.000

Los coeficientes de los años hacen patente el hecho de que se produce una mayor insistencia en las preferencias extrínsecas, del 6% en 1990 y casi del 11% en 1999, siempre en referencia al año base, 1981.

El paso de posturas materialistas a posturas mixtas en el ámbito valorativo general tiene un impacto sobre las orientaciones laborales de casi el 10% hacia posiciones más intrínsecas. Las estimaciones del modelo indican que los postmaterialistas serán casi un 32% más intrínsecos que los materialistas.

Por lo tanto, entre los inactivos, del mismo modo que en las otras poblaciones analizadas, y una vez considerada la situación general del momento de la recogida de datos, se aprecia la existencia de una relación entre los valores generales y los valores

en el ámbito laboral que sigue la pauta esperada, es decir se produce una congruencia entre ambas esferas.

En los tres tipos de poblaciones analizados se ha observado una concordancia entre los valores generales y las orientaciones laborales. Tanto en el análisis de regresión como en el análisis descriptivo se ha encontrado que hay una mayor tendencia hacia posturas intrínsecas entre las personas que sostienen valores de tipo postmaterialista.

4.2.4. Género

En los estudios pioneros sobre orientaciones y valores laborales, como por ejemplo el de Goldthorpe, no se incluía a las mujeres, posiblemente debido a que los mercados laborales del momento estaban fundamentalmente formados por varones. Sí son incluidas, sin embargo, en análisis posteriores, como los de Yankelovich y el equipo MOW, en los que se han encontrado ciertas diferencias que indican que las mujeres suelen parecer más interesadas en el ámbito del confort -en concreto en lo relativo al horario- y de las relaciones interpersonales, mientras que los varones le suelen dar más importancia a la seguridad laboral y a la autonomía. Para ello debería contarse con una medida de las orientaciones laborales que distinguiese los aspectos citados. Sin embargo, la variable dependiente que se está empleado, el índice intrínseco-extrínseco, no permite afinar dichas diferencias. Aunque lo relativo al confort estaría recogido en los aspectos extrínsecos, por lo que pudiera esperarse que las puntuaciones de las mujeres se orientasen a tal dirección, también es cierto que las recompensas más importantes para los varones contienen tanto aspectos extrínsecos (seguridad laboral) como intrínsecos (autonomía).

Por todo ello, en principio, podría plantearse sencillamente la existencia de diferencias en las orientaciones de varones y mujeres, de forma exploratoria, sin anticipar ningún tipo concreto de asociación.

4.2.4.1. Género e índice intrínseco-extrínseco: población total

El análisis descriptivo muestra que en el primer año considerado las mujeres obtienen una media del índice intrínseco-extrínseco algo más elevada que los varones, es decir que se muestran relativamente más intrínsecas, mientras que en los dos años restantes sucede lo contrario, es decir que los varones aparecen como relativamente más intrínsecos que las mujeres (Tabla 4.29). Sin embargo el análisis de la varianza indica que tales diferencias sólo pueden considerarse estadísticamente significativas en el año 1990, pues los niveles de significación de 1981 y 1999 son ampliamente superiores al 5% que se ha fijado como límite. Este hecho se refleja con gran claridad en el gráfico

4.23, en el que todas las líneas son prácticamente horizontales, y la única que tiene una inclinación ligeramente más perceptible es la correspondiente a 1990. El gráfico 4.24 también corrobora esta lectura, pues las distancias entre las medias de los índices de varones y mujeres son muy escasas, resultando algo más acusada la de 1990.

Tabla 4.29. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Género y Año. Población Total

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Varón	-0.197	1014	-0.182	941	-0.222	572
Mujer	-0.182	1062	-0.246	1058	-0.257	601
Resultados Anova: F	0.419		7.126		1.586	
Nivel de significación	0.517		0.008		0.208	

Gráfico 4.23

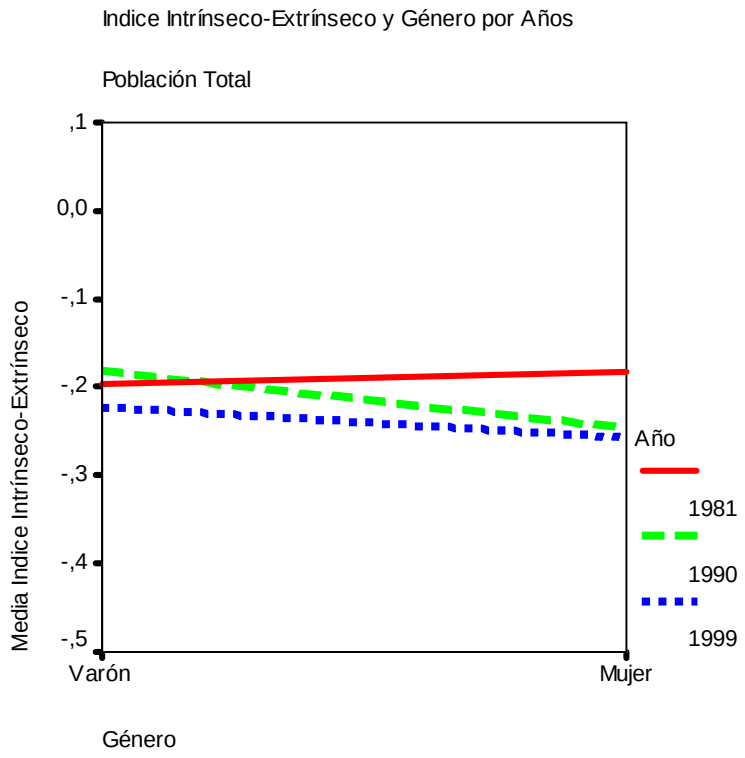
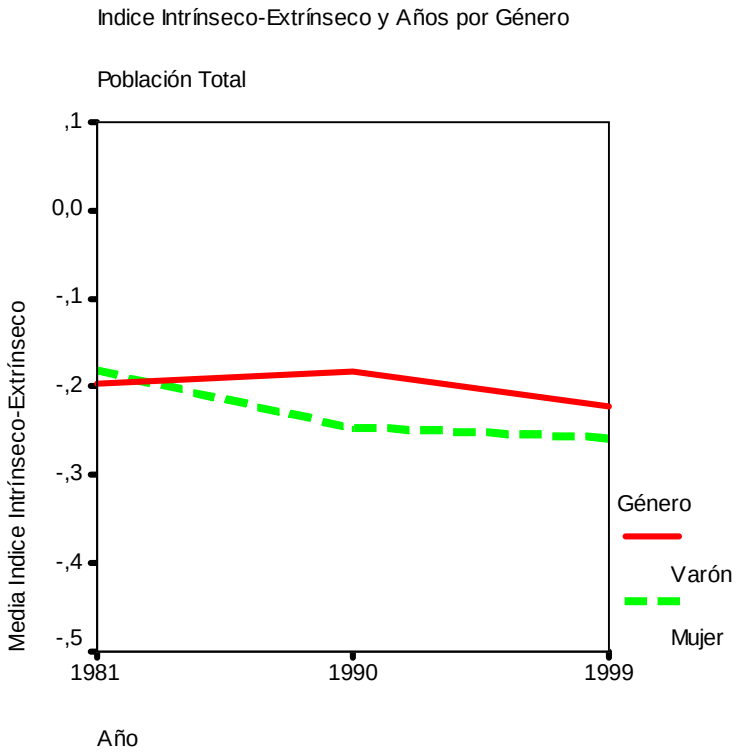


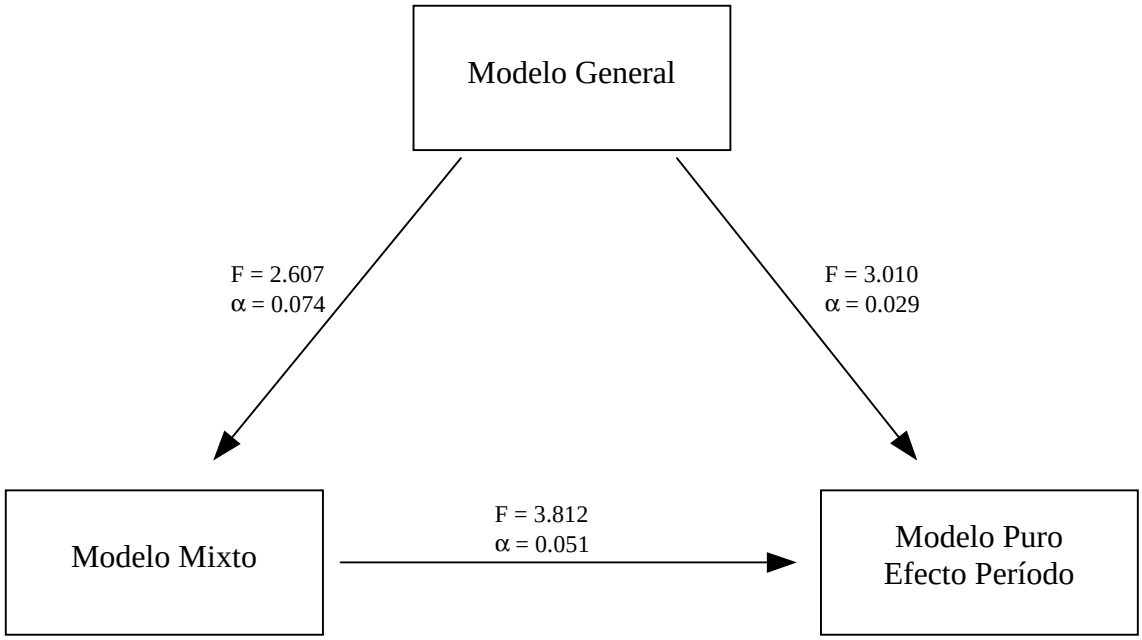
Gráfico 4.24



Una vez calculados los cuatro modelos de regresión (Tabla 4.30), se observa, en primer lugar, que el modelo puro de efecto género no resultó ser estadísticamente significativo, lo que es congruente con la información obtenida del análisis de la varianza. Excluyendo el modelo puro de efecto género, en la primera comparación se concluye que es posible resumir el modelo general empleando el modelo mixto de efecto género y período. En la comparación siguiente, se observa que no se pierde una cantidad relevante de información al simplificar el modelo mixto utilizando el modelo puro de efecto período. Por lo tanto concluiremos que el modelo puro de efecto período recoge una cantidad suficiente de información para discriminar las puntuaciones del índice intrínseco-extrínseco, es decir que la variable género no aporta una cantidad significativa de explicación a la simple información sobre el momento en que se ha realizado la recogida de datos. Puesto que ninguno de los modelos que incluyen la variable género ha resultado significativo, no se presenta un modelo de regresión en este apartado.

Tabla 4.30. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Género. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Género	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1400.874	1402.278	1404.536	1403.305
Grados de libertad	5203	5205	5207	5206
Nº parámetros	5	3	1	2
R^2 corregido	0.002	0.002	0.001	0.001
F	3.486	4.068	3.819	4.194
Nivel de significación	0.004	0.007	0.051	0.015



4.2.4.2. Género e índice intrínseco-extrínseco: población activa

Al analizar las medias por género y año entre la población activa (Tabla 4.31) se observa que las mujeres parecen ser relativamente más intrínsecas que los varones en los años 1981 y 1999, aunque tales diferencias sólo resultan significativas para el primer año. Esta situación hace que en el gráfico 4.25 todas las líneas sean casi paralelas al eje de abscisas, con la excepción de la correspondiente a 1981, que presenta una mayor

inclinación y que en el gráfico 4.26 los trazos correspondientes a varones y mujeres estén casi superpuestos en 1999, encontrándose algo más separados en 1990 y sobre todo en 1981. Por lo tanto, excepto la primera diferencia, que indica que los varones son algo más extrínsecos que las mujeres, no se encuentran en la población activa notables diferencias en las valoraciones de las recompensas del trabajo al tener en cuenta el género.

Tabla 4.31. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Género y Año. Población Activa

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Varón	-0.187	783	-0.165	665	-0.211	374
Mujer	-0.105	272	-0.210	342	-0.195	224
Resultados Anova: F	4.493		1.607		0.161	
Nivel de significación	0.034		0.205		0.688	

Gráfico 4.25

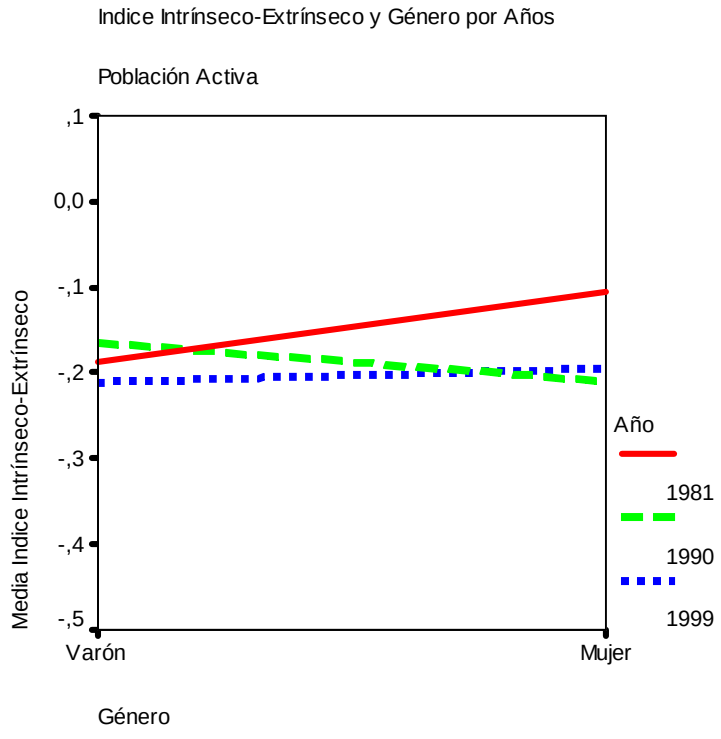
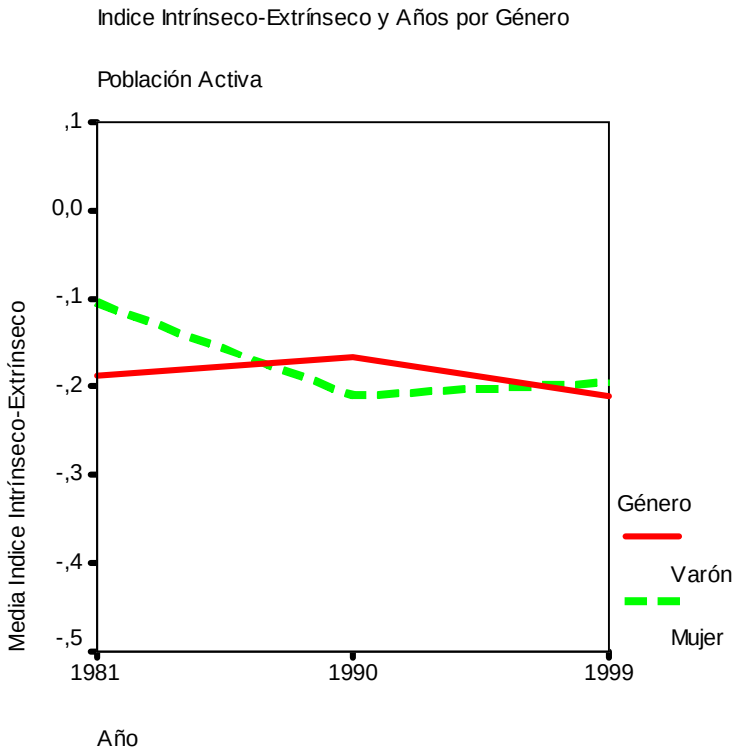


Gráfico 4.26



Al estimar los cuatro modelos de regresión ninguno de ellos resultó ser estadísticamente significativo, lo que es coherente con la información obtenida en el análisis de la varianza para dos de los tres años (Tabla 4.32). Por tanto no se selecciona ningún modelo de resumen, lo que puede interpretarse como que, en la población activa, la variable género no ofrece diferencias destacadas en el índice de orientaciones laborales.

Tabla 4.32. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Género. Población Activa

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Género	Modelo Puro Efecto Período
SCE	707.159	708.603	709.352	708.722
Grados de libertad	2636	2638	2640	2639
Nº parámetros	5	3	1	2
R^2 corregido	0.001	0.001	0.000	0.000
F	1.687	1.014	0.255	1.300
Nivel de significación	0.134	0.385	0.614	0.273

4.2.4.3. Género e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

Al analizar por separado a los inactivos las mujeres aparecen como relativamente más intrínsecas que los varones sólo en el primer año analizado (Tabla 4.33). Pero las diferencias entre las medias del índice intrínseco-extrínseco por género no resultan ser significativas en ninguno de los años. De hecho, en los gráficos referidos a la parte inactiva de la población (Gráfico 4.27 y 4.28) las líneas correspondientes a cada año son prácticamente planas y los trazos de varones y mujeres están casi superpuestos.

Tabla 4.33. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Género y Año. Inactivos

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Varón	-0.232	231	-0.223	276	-0.240	196
Mujer	-0.208	790	-0.264	715	-0.284	326
Resultados Anova: F	0.370		1.125		1.078	
Nivel de significación	0.543		0.289		0.300	

Del mismo modo que en el caso de la población activa, ninguno de los modelos de regresión estimados resultó estadísticamente significativo (Tabla 4.34), lo que reitera la escasa contribución de la variable género a la explicación de las orientaciones laborales.

Gráfico 4.27

Indice Intrínseco-Extrínseco y Género por Años

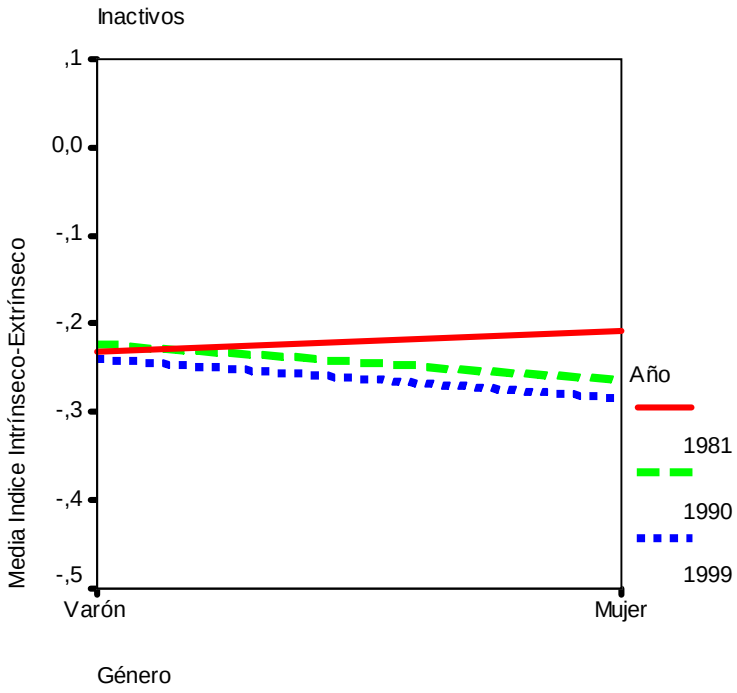


Gráfico 4.28

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Género

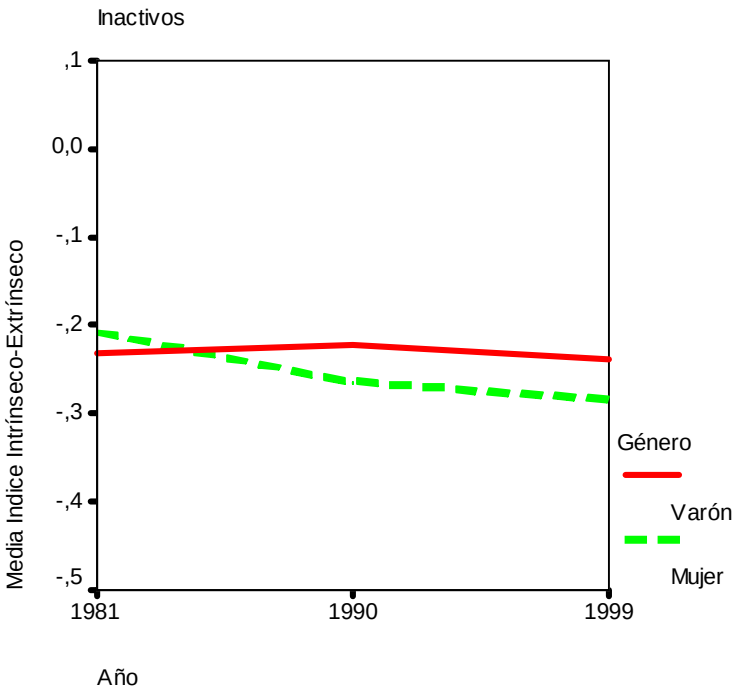


Tabla 4.34. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Género. Inactivos

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Género	Modelo Puro Efecto Período
SCE	670.167	670.639	672.032	670.907
Grados de libertad	2482	2484	2486	2485
Nº parámetros	5	3	1	2
R^2 corregido	0.001	0.001	0.000	0.001
F	1.486	1.895	0.525	2.345
Nivel de significación	0.191	0.128	0.469	0.096

En consecuencia, podría decirse, a modo de resumen, que el índice intrínseco-extrínseco es prácticamente igual para varones y mujeres. El hecho de que en ninguna de las poblaciones analizadas prevalezca un modelo que incluya la distinción por género muestra la escasa relación de esta variable con la valoración de las recompensas laborales. Estos resultados son consistentes con los encontrados por ejemplo por Abu-Saad, 1997, que señala que sus hallazgos no presentan un patrón consistente de diferencias en los valores laborales basados en el género y que deberían revisarse las explicaciones tradicionales que sostienen que varones y mujeres presentan distintos valores laborales.

4.2.5. Categoría Profesional

La ocupación o categoría profesional se ha incluido en este análisis por su posible relación con los valores laborales. Desde los primeros estudios sobre las orientaciones hacia el trabajo se partía de la premisa de que los trabajadores en puestos de mayor responsabilidad y con mayor autonomía concederían mayor importancia a las recompensas intrínsecas que los empleados en trabajos rutinarios. De hecho, en algunas investigaciones se establece la diferencia entre trabajadores manuales ("blue collar") y no manuales ("white collar") y se alude a su grado de especialización, o se tiene en cuenta si desempeñan o no tareas de supervisión, encontrando posturas más extrínsecas entre los trabajadores manuales y que no realizan tareas de supervisión.

Por tanto, cabrá esperar que entre las personas que desarrollan trabajos con mayor grado de autonomía y responsabilidad se dé una mayor tendencia hacia posturas más intrínsecas y, por el contrario, que los trabajadores que desempeñan empleos menos cualificados se centren sobre todo en los aspectos extrínsecos del trabajo.

No se puede decir si en realidad es el tipo de puesto de trabajo el que determina las orientaciones laborales del trabajador o si precisamente es el hecho de que una persona tenga unos determinados valores laborales lo que influye en que se decante por un empleo u otro. En realidad, posiblemente ambos fenómenos estén interrelacionados. El que una persona no valore la responsabilidad o la autorrealización en el trabajo, sino que anteponga el tiempo dedicado a su familia, puede disuadirle de emprender una carrera profesional que exija una elevada dedicación. Por el contrario, las personas inclinadas hacia tareas interesantes y que permitan el desarrollo de sus habilidades pueden elegir trabajos absorbentes que requieran sacrificar ciertas recompensas extrínsecas, como un buen horario, muchas vacaciones y días festivos e incluso, a veces, un buen salario.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que existe una elevada relación entre el nivel de estudios y la actividad profesional de una persona, por tanto pudiera haber un efecto combinado de ambas variables, que haga que se refuercen mutuamente, de modo que

cuando se une un elevado nivel de estudios con una ocupación de responsabilidad y cierta autonomía, cabría esperar una mayor insistencia en las recompensas intrínsecas.

Antes de proceder al análisis de los datos en este apartado, es preciso recordar que la pregunta referente a la categoría profesional se formula sólo a las personas que, en el momento de realización de la encuesta, están desempeñando un trabajo remunerado o en situación de jubilación, es decir a los ocupados y jubilados. Para los estudiantes, amas de casa y personas en situación de desempleo no se obtiene información sobre si han desempeñado o no un trabajo remunerado y cuál era, en su caso, la categoría profesional. Por este motivo, sólo se analizará el impacto de la categoría profesional en la población total y en la población activa, puesto que entre los inactivos, en la mayor parte de los casos no se ha recogido la información sobre la variable independiente, que en muchas ocasiones resultaría no aplicable.

En el análisis de las relaciones entre la categoría profesional y las orientaciones laborales, tanto en la población total como en la población activa, se ha tenido en cuenta la posibilidad de que la existencia de un grupo para el que no consta el tipo de trabajo pudiera introducir diferencias notables en los resultados generales. Por ello, se realizó una comparación entre ambos grupos –uno para el que consta la ocupación y otro para el que no consta-, concluyendo que no existen diferencias significativas en cuanto a sus orientaciones laborales, es decir que las diferencias encontradas entre todos los grupos definidos por la categoría profesional no se deben a que se añada el grupo de los que no están trabajando en la actualidad y no son jubilados.

4.2.5.1. Categoría profesional e índice intrínseco-extrínseco: población total

El tipo de relación entre la categoría profesional y la valoración de las recompensas del trabajo es, en general, coherente con las premisas planteadas. Al calcular las medias del índice intrínseco-extrínseco por grupos de categoría profesional y años (Tabla 4.35) se comprueba que existen diferencias significativas en todos los años analizados y que el colectivo que presenta la media más elevada, la más intrínseca, es el de los

profesionales, mientras que en las posiciones más extrínsecas se encuentran los grupos de trabajadores manuales, sobre todo cuanto menor es el grado de especialización.

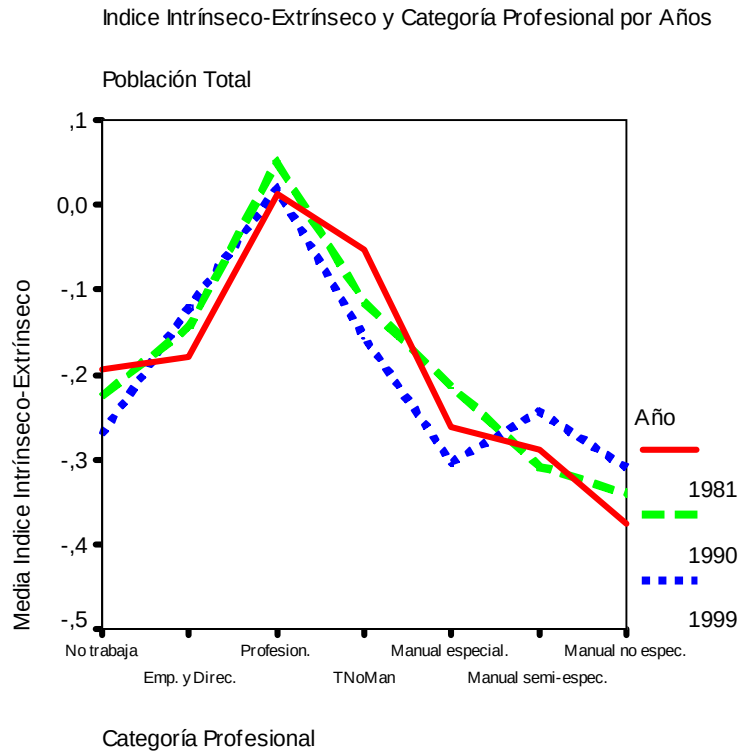
Tabla 4.35. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Categoría Profesional y Año. Población Total

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Empresarios y directivos	-0.179	153	-0.143	142	-0.121	84
Profesionales	0.012	109	0.050	91	0.019	64
Trabajador no manual	-0.053	345	-0.115	276	-0.156	116
Manual especializado	-0.262	141	-0.214	272	-0.304	150
Manual semi-especializado	-0.290	300	-0.308	180	-0.244	94
Manual no especializado	-0.376	144	-0.340	323	-0.310	165
No trabaja	-0.193	882	-0.225	713	-0.271	500
Resultados Anova: F	11.554		9.751		6.181	
Nivel de significación	9.328 e-13		1.306 e-10		2.132 e-6	

Como puede observarse en el gráfico 4.29, las ocupaciones se ordenan en cuanto a sus orientaciones laborales de un modo similar en todos los años, aunque con algunas variaciones. En concreto, en el año 1981, el orden que siguen los grupos definidos por categoría profesional en la población total es: profesionales, trabajadores no manuales, empresarios y directivos, trabajadores manuales especializados, trabajadores manuales semi-especializados y trabajadores manuales no especializados. El grupo de los que no han trabajado o para los que no consta su ocupación se sitúa en una posición intermedia entre los empresarios y los trabajadores manuales especializados. En 1990 el orden es el mismo, con la única diferencia de que el grupo para el que no consta la ocupación se coloca en una posición algo inferior, entre los trabajadores manuales especializados y los semi-especializados. Por último, en 1999, se altera ligeramente la disposición de los grupos, pues el segundo lugar, tras los profesionales, lo ocupan los empresarios y directivos, de modo que los trabajadores no manuales se colocan en la tercera posición; además los trabajadores manuales semi-especializados obtienen una puntuación

superior a la de los trabajadores manuales especializados. Los que responden que no trabajan se sitúan en posiciones intermedias, con orientaciones, en general, menos extrínsecas que los trabajadores manuales.

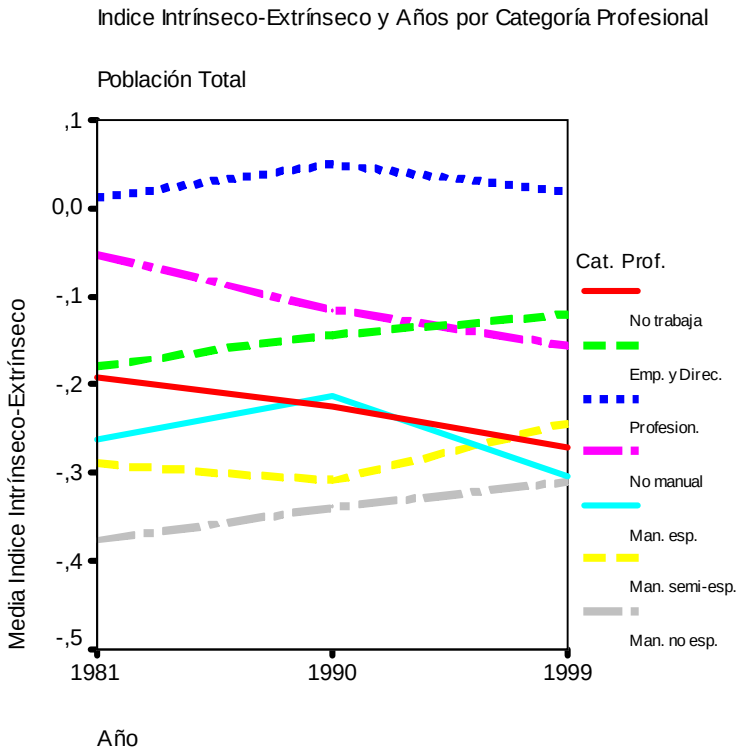
Gráfico 4.29



En cuanto al análisis temporal se observan distintos patrones de evolución de las orientaciones laborales de los grupos definidos por la categoría profesional, aunque, en general, se aprecia una cierta estabilidad en las puntuaciones (Gráfico 4.30). En el paso de 1981 a 1990 cuatros grupos, el de los profesionales, el de los empresarios y directivos, el de los trabajadores manuales especializados y el de los trabajadores manuales no especializados, presentan una tendencia hacia posturas relativamente menos extrínsecas, mientras que los otros dos, los trabajadores no manuales y los trabajadores manuales semi-especializados, obtienen puntuaciones más extrínsecas. Esta misma tendencia es la que siguen las personas que no trabajan. Al comparar los resultados de 1990 con los de 1999, se observa que tres grupos, los empresarios y directivos, los trabajadores manuales semi-especializados y los trabajadores manuales no especializados, evolucionan hacia posturas relativamente menos extrínsecas,

mientras que los otros tres, los profesionales, los trabajadores no manuales y los trabajadores manuales especializados, se colocan en posiciones algo más extrínsecas. En este período, los que no trabajan obtienen puntuaciones ligeramente más extrínsecas.

Gráfico 4.30



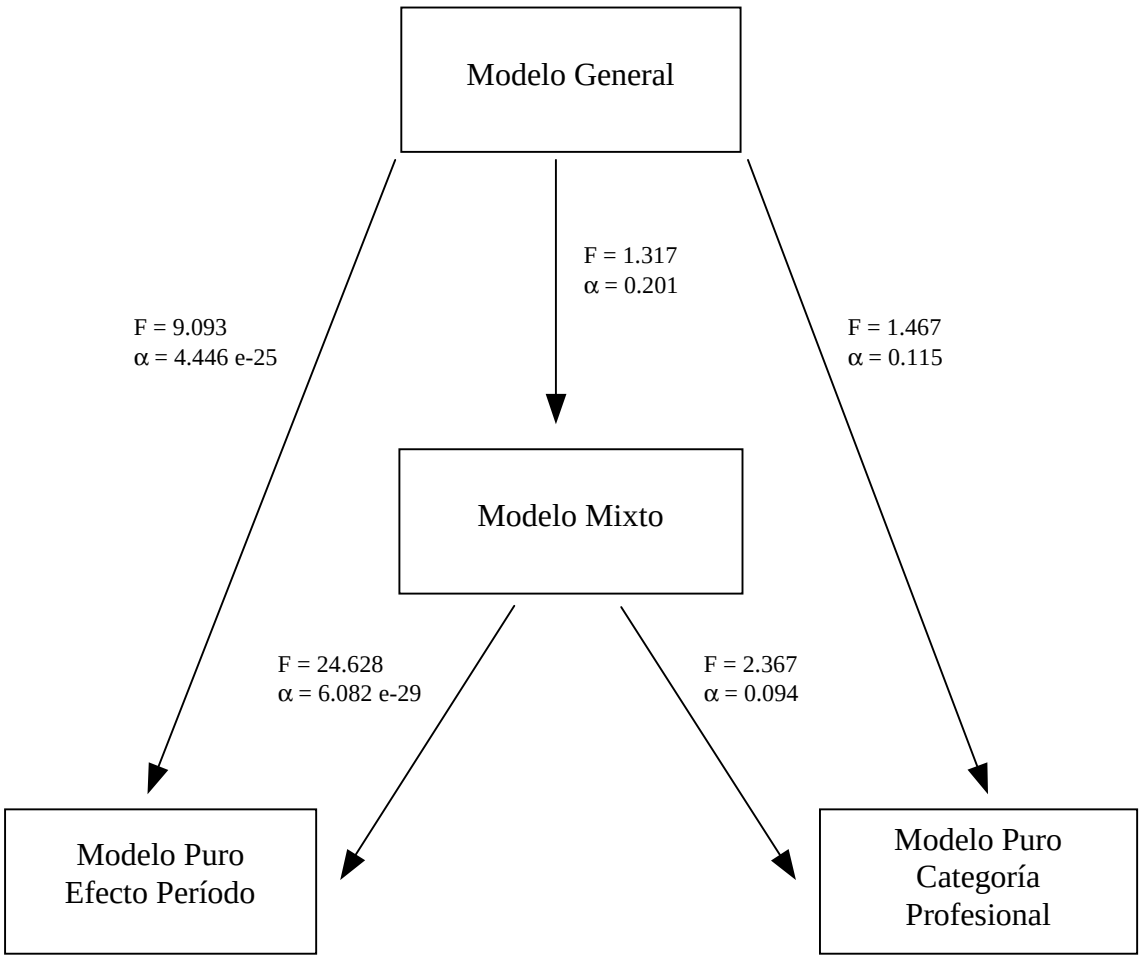
Por tanto, considerando la evolución de los diecinueve años, los profesionales, los empresarios y directivos, los trabajadores manuales semi-especializados y los no especializados experimentan una trayectoria ascendente, aunque de escasa magnitud, mientras que los trabajadores no manuales, los trabajadores manuales especializados y los que no trabajan, siguen una pauta descendente.

Al estimar los cuatro modelos de regresión calculados para la categoría profesional (Tabla 4.36) se observa, en primer lugar, que todos resultan ser estadísticamente significativos. En la comparación del modelo general con los otros tres se concluye que no es posible simplificar el modelo general utilizando el modelo puro de efecto período, pero sí es posible utilizar el modelo puro de categoría profesional con efectos constantes en el tiempo o el modelo mixto de efecto período y categoría profesional. En la segunda

fase de comparaciones se comprueba que el modelo mixto puede ser simplificado en el modelo puro de categoría profesional, que se selecciona como resumen de la relación entre las orientaciones laborales y la ocupación.

Tabla 4.36. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Categoría Profesional. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Categoría Profesional	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1360.386	1364.529	1365.771	1403.305
Grados de libertad	5188	5200	5202	5206
Nº parámetros	20	8	6	2
R^2 corregido	0.028	0.028	0.027	0.001
F	8.615	19.549	25.263	4.194
Nivel de significación	9.481 e-26	2.634 e-29	1.002 e-29	0.015



El modelo puro de categoría profesional (Tabla 4.37) muestra que el grupo más intrínseco es el de los profesionales, seguido del grupo de trabajadores no manuales. Estos dos colectivos obtienen coeficientes positivos, por lo que se estima que tienen unas orientaciones laborales más intrínsecas que el grupo de referencia, es decir los empresarios y directivos. Con puntuaciones inferiores a las del grupo de referencia se encuentran los trabajadores manuales, siendo relativamente más extrínsecas cuanto menor es el nivel de especialización. El grupo para el que no consta la categoría profesional se encuentran muy cercanos, aunque con una puntuación ligeramente inferior, al grupo de referencia.

Tabla 4.37. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Categoría Profesional. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.148	0.026	-5.592	0.000
Categoría profesional (Grupo Ref.: Empresarios y directivos)				
Profesionales	0.173	0.041	4.215	0.000
Trabajador no manual	0.048	0.033	1.470	0.142
Manual especializado	-0.111	0.034	-3.262	0.001
Manual semi-especial.	-0.135	0.034	-3.946	0.000
Manual no especial.	-0.187	0.033	-5.640	0.000
No trabaja	-0.082	0.029	-2.864	0.004

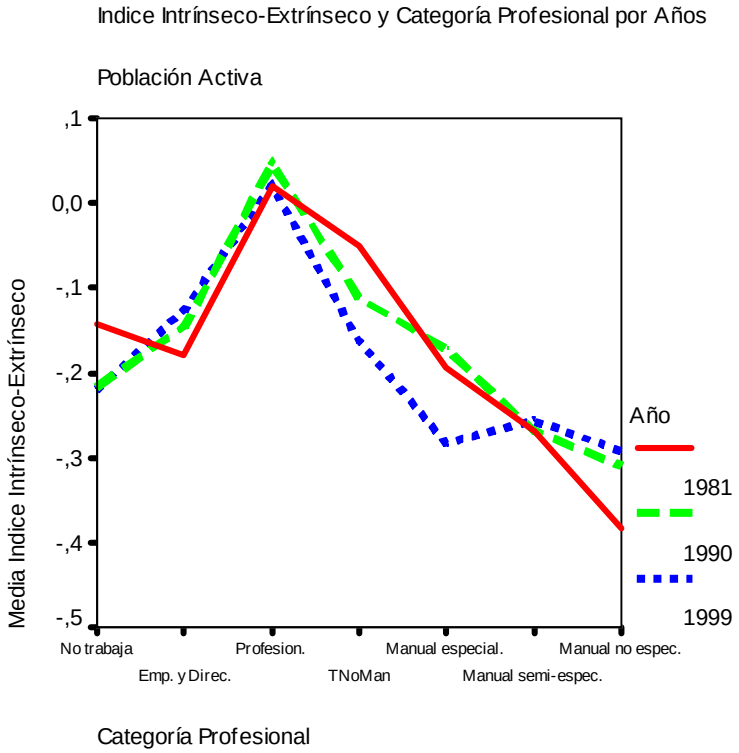
4.2.5.2. Categoría profesional e índice intrínseco-extrínseco: población activa

Las medias del índice intrínseco-extrínseco por grupos de categoría profesional y años para la población activa (Tabla 4.38) también resultan estadísticamente significativas en todos los años analizados y, de nuevo se observa una ordenación coherente con la hipótesis planteada.

Tabla 4.38. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Categoría Profesional y Año. Población Activa

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Empresarios y directivos	-0.178	149	-0.146	123	-0.126	75
Profesionales	0.019	102	0.046	84	0.021	54
Trabajador no manual	-0.051	300	-0.112	220	-0.163	98
Manual especializado	-0.195	113	-0.172	191	-0.283	113
Manual semi-especializado	-0.268	238	-0.268	120	-0.256	61
Manual no especializado	-0.384	113	-0.310	209	-0.292	102
No trabaja	-0.142	38	-0.217	60	-0.219	95
Resultados Anova: F	8.977		6.127		3.851	
Nivel de significación	1.399 e-9		2.553 e-6		8.806 e-4	

Gráfico 4.31



En 1981 la ordenación de las medias por categorías profesionales para la población activa (Gráfico 4.31) es semejante a la que se obtuvo para la población total, de modo que los profesionales aparecen como los menos extrínsecos, seguidos por los trabajadores no manuales y el colectivo formado por los empresarios y directivos. Con puntuaciones cada vez más cercanas al extremo extrínseco se sitúan los trabajadores manuales especializados, los trabajadores manuales semi-especializados y, por último, trabajadores manuales no especializados. Los que no trabajan se colocan entre los trabajadores no manuales y los empresarios y directivos.

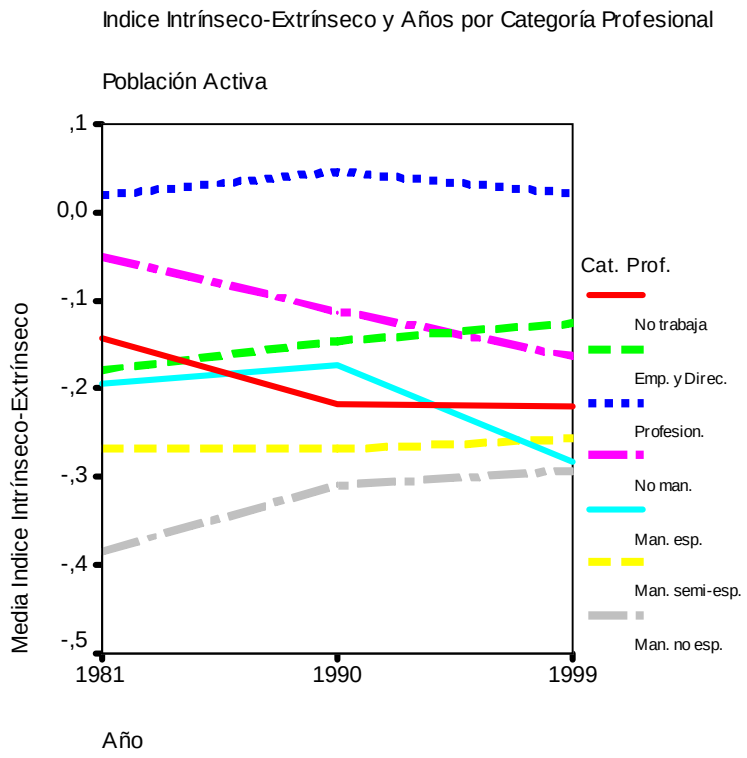
En 1990 el orden de las categorías profesionales es igual al de 1981 y sólo se produce un cambio en la posición de los que no tienen trabajo, que se sitúan entre los trabajadores manuales especializados y los semi-especializados.

En 1999, como también sucedía en la población total, se produce un mayor número de variaciones. El grupo que se sitúa como el relativamente menos extrínseco sigue siendo el de los profesionales, pero a continuación se sitúan los empresarios y directivos, seguidos por los trabajadores no manuales, que pasan de la segunda a la tercera posición. Entre los trabajadores manuales hay una alteración del orden pues los semi-especializados obtienen una puntuación menos extrínseca que los especializados. Las personas que no tienen trabajo se sitúan en una posición intermedia, por debajo de los trabajadores no manuales. A pesar de estas variaciones, se sigue manteniendo la tendencia general de acuerdo con la que las orientaciones más extrínsecas se corresponden con las categorías profesionales de menor autonomía y responsabilidad.

En la población activa se producen diferentes tipos de evolución temporal de las orientaciones labores según la categoría profesional (Gráfico 4.32). Por una parte los trabajadores no manuales presentan posiciones cada vez más extrínsecas, tanto en el período de 1981 a 1990 como en el de 1990 a 1999. El patrón que siguen las medias anuales para los empresarios y directivos, así como para los trabajadores manuales no especializados, es de dos ascensos, tanto al pasar de 1981 a 1990 como de 1990 a 1999. Por otra parte, los profesionales y los trabajadores manuales especializados experimentan un aumento de sus medias, al pasar de 1981 a 1990 y un descenso en el

período de 1990 a 1999, que es mucho más acusado para los trabajadores manuales especializados. Los trabajadores manuales semi-especializados mantienen la misma puntuación en 1990 que en 1981 y experimentan un ascenso en 1999. Los que no trabajan obtienen puntuaciones cada vez más extrínsecas en ambos períodos.

Gráfico 4.32



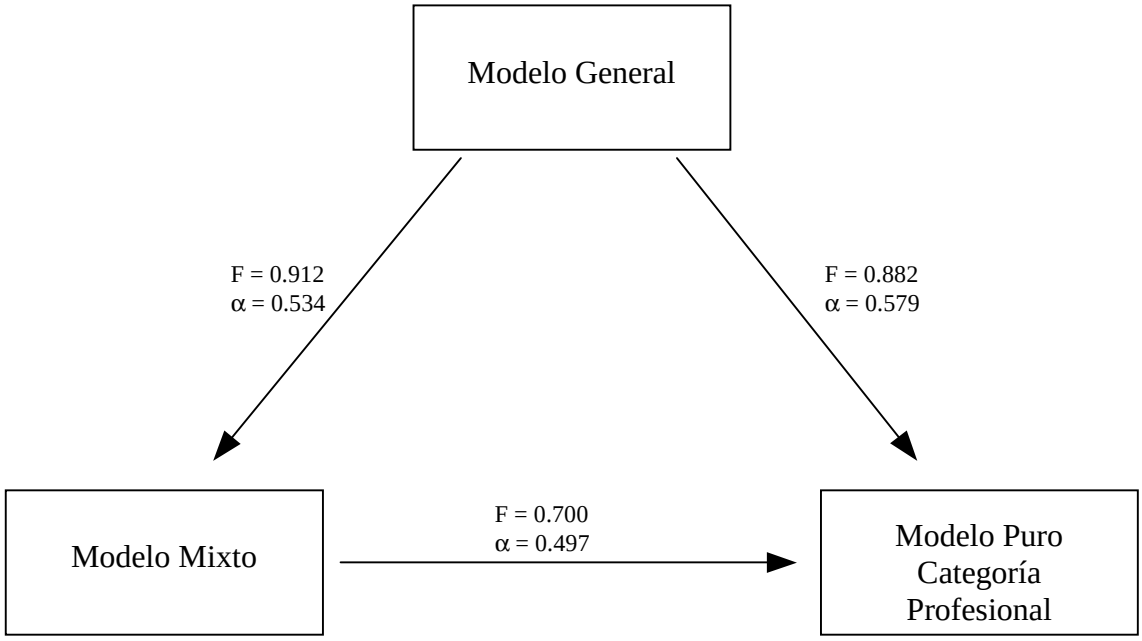
En resumen, se observa que, al cabo de los diecinueve años analizados, en cuatro grupos se alcanzan posiciones más intrínsecas que al principio, este es el caso de los profesionales, los empresarios y directivos, los trabajadores manuales semi-especializados y los no especializados, siendo el cambio más apreciable en el último grupo. El resto de los colectivos definidos por la categoría profesional terminan el período con una puntuación relativamente más extrínseca.

Al estimar los cuatro modelos de regresión calculados para la categoría profesional el modelo efecto período no resulta estadísticamente significativo, por lo que se excluye de la comparación con los otros tres (Tabla 4.39). En la primera comparación se observa que el modelo general podría ser simplificando utilizando tanto el modelo mixto como

el modelo puro de categoría profesional. En la segunda comparación se comprueba que el modelo puro no reduce considerablemente el poder explicativo del modelo mixto, por lo que se selecciona dicho modelo puro como resumen de la relación entre la categoría profesional y las orientaciones laborales.

Tabla 4.39. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Categoría Profesional. Población Activa

	Modelo General	**Modelo Mixto**	**Modelo Puro Categoría Profesional**	**Modelo Puro Efecto Período**
SCE	679.614	682.452	682.815	708.722
Grados de libertad	2621	2633	2635	2639
Nº parámetros	20	8	6	2
R^2 corregido	0.035	0.035	0.035	0.000
F	5.748	13.007	17.114	1.300
Nivel de significación	5.806 e-15	1.536 e-18	1.703 e-19	0.273



Los resultados del modelo puro para la población activa son coherentes con los supuestos planteados en la hipótesis inicial (Tabla 4.40). Los coeficientes estimados muestran que los dos grupos más intrínsecos son el de los profesionales y el de los trabajadores no manuales. Este último colectivo apenas se diferencia del grupo de referencia, el de los directivos y empresarios, aunque su puntuación es algo mayor. En concreto, teniendo en cuenta el valor del grupo de referencia, recogido en el término constante, se estima que los profesionales se orientarán casi un 3% hacia el extremo intrínseco, mientras que los trabajadores no manuales y los empresarios y directivos se inclinarán hacia el extremo extrínseco en un 10% y un 15% respectivamente. A continuación se encuentran los colectivos de los trabajadores manuales, que se orientan más hacia el extremo extrínseco cuanto menor es su grado de especialización. Así, los trabajadores manuales especializados, los manuales semi-especializados y los no especializados muestran una mayor preferencia por las recompensas extrínsecas que se estima en un 22%, un 26.6% y un 32% respectivamente Las personas que no tienen trabajo se colocan prácticamente al mismo nivel que el grupo de referencia.

Tabla 4.40. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Categoría Profesional. Población activa

	Coeficiente de regresión	**Error típico**	**t-ratio**	**Nivel de significación**
Constante	-0.151	0.028	-5.488	0.000
Categoría profesional (Grupo Ref.: Empresarios y directivos)				
Profesionales	0.179	0.043	4.172	0.000
Trabajador no manual	0.052	0.035	1.510	0.131
Manual especializado	-0.070	0.037	-1.895	0.058
Manual semi-especial.	-0.115	0.038	-3.044	0.002
Manual no especial.	-0.169	0.037	-4.576	0.000
No trabaja	-0.057	0.044	-1.307	0.191

A modo de resumen, podría decirse que, en términos generales, los resultados obtenidos indican que existen diferencias significativas entre las orientaciones laborales de los grupos definidos por su categoría profesional. Además el efecto de la variable independiente sobre el índice intrínseco-extrínseco parece congruente con los hallazgos de investigaciones anteriores y con la dirección propuesta desde un punto de vista teórico.

De acuerdo con el resumen de los modelos de regresión, los profesionales son el grupo más intrínseco todos los años y en los dos tipos de población considerados. Una posible explicación podría vincularse al hecho de que precisamente son los profesionales los que, además de tener por definición mayores niveles de estudios, desempeñan tareas que pueden permitir el desarrollo de las habilidades personales y la autorrealización en el mundo laboral, además de ser los que pueden gozar de una mayor autonomía en el puesto de trabajo, de modo que incluso pueden fijar su propio ritmo de actividad y, a veces, su horario. Como señalan Natale, Sora y O'Neill: "El trabajo que contiene un alto nivel de autonomía probablemente será visto como una actividad agradable que proporciona un desahogo para la auto-expresión. Por el contrario, el trabajo que controla al trabajador probablemente será visto como una obligación desafortunada pero necesaria para la existencia." (1995: 1).

Por otra parte, en nuestro análisis se observa que los trabajadores manuales, del mismo modo que los trabajadores instrumentales descritos por Goldthorpe *et. al.*, suelen presentar una mayor tendencia hacia posturas más extrínsecas, con mayor intensidad cuanto menor es el grado de especialización, en contraposición con los trabajadores no manuales y los directivos.

Pudiera parece extraño que los empresarios y directivos no aparezcan siempre entre las posiciones más intrínsecas. Tal vez los altos directivos y empresarios de grandes empresas, que en la pregunta original del cuestionario estarían agrupados en el primer ítem ("Empresario/Directivo de establecimiento con más de 10 empleados"), sean más intrínsecos incluso que los profesionales, porque su posición en la escala jerárquica o su control del entorno laboral les lleva a plantearse el trabajo como un modo de vida y, en

consecuencia, prácticamente no perciban diferencias entre las esferas laboral o profesional y privada. Sin embargo, puesto que en las muestras se han encontrado muy pocos casos en este nivel se han refundido con los directivos y empresarios de establecimientos de menos de 10 empleados, que pueden ser en muchos casos autónomos con pequeños establecimientos y menores niveles de estudios, lo que hace variar la media del grupo hacia este segundo colectivo que es mucho más numeroso.

4.2.6. Nivel de ingresos familiares

Tanto desde una perspectiva teórica como de los resultados de algunos estudios previos, se deriva la existencia de una relación entre el nivel de ingresos y los valores a nivel general, de modo que cuando los ingresos alcanzan un determinado nivel se tiende a poner un mayor énfasis en cuestiones relacionadas con valores expresivos, al darse por supuesta la cobertura de las necesidades de supervivencia. Si los valores del trabajo siguen la misma pauta que los valores generales, cabría esperar también que cuanto mayores sean los ingresos de una persona, mayor importancia se le concederá a las recompensas intrínsecas del trabajo.

Al analizar el efecto de la variable disponible para el nivel de ingresos, debe recordarse que no se están midiendo exactamente los ingresos de la persona que responde, sino que se refiere a los ingresos totales del hogar y que, desafortunadamente, no se puede saber el número de personas que lo componen, por lo que los resultados deben ser interpretados con cierta cautela. Además esta es la variable independiente que presenta un mayor volumen de no respuesta de todas las analizadas. Puesto que en este apartado se están analizando las relaciones bivariantes entre las orientaciones laborales y cada una de las variables independientes, la estrategia será, como ya se avanzaba en la sección de metodología, analizar exclusivamente aquellos casos en los que se dispone de información para el nivel de ingresos familiares.

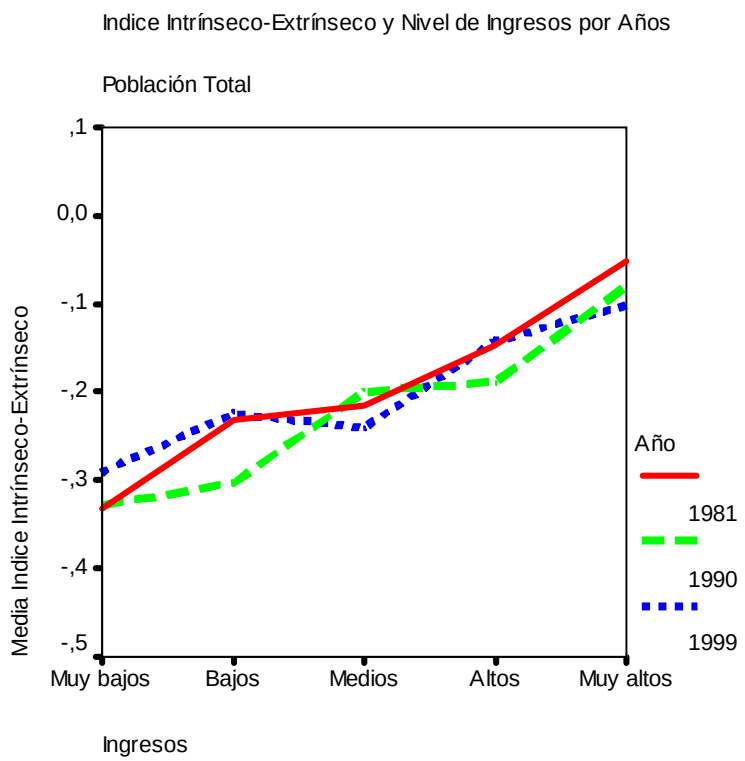
4.2.6.1. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: población total

El análisis de la varianza muestra que las medias del índice intrínseco-extrínseco resultan significativamente diferentes para cada año entre los cinco grupos definidos por el nivel de ingresos familiares, aunque el nivel de significación aumenta sensiblemente para el último año analizado (Tabla 4.41).

Tabla 4.41. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Ingresos Familiares y Año. Población Total

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajos	-0.331	388	-0.329	322	-0.291	228
Bajos	-0.232	324	-0.304	267	-0.224	166
Medios	-0.216	356	-0.199	318	-0.240	113
Altos	-0.147	446	-0.189	476	-0.142	189
Muy altos	-0.053	201	-0.080	259	-0.101	98
Resultados Anova: F	11.366		9.998		4.371	
Nivel de significación	4.177 e-9		5.396 e-8		1.678 e-3	

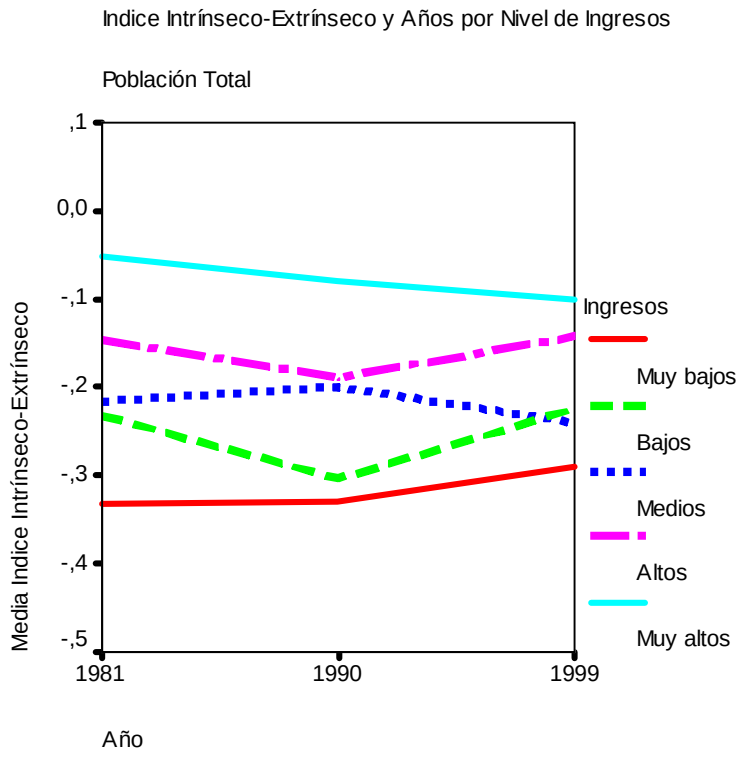
Gráfico 4.33



Los resultados indican que, en general, los grupos de personas que refieren menores niveles de ingresos familiares presentan, tal como cabría esperar desde la perspectiva teórica, posturas más extrínsecas que las personas a las que corresponden mayores ingresos familiares (Gráfico 4.33). En todos los años se sigue la misma pauta creciente y, además, se aprecia que los trazos prácticamente se superponen, lo que parece indicar una estabilidad de la relación entre los ingresos y las orientaciones laborales en el tiempo. La única excepción al orden creciente se produce en el año 1999, en el que la media del grupo de ingresos bajos es ligeramente más elevada que la del grupo de ingresos medios.

En cuanto a la evolución temporal de cada una de las categorías (Gráfico 4.34), debe recordarse que en cada año se han empleado escalas distintas en la pregunta de ingresos, por tanto los resultados deben interpretarse con ciertas reservas. A pesar de ello, al cabo de los diecinueve años analizados, no se aprecian grandes diferencias en las medias de cada uno de los grupos definidos por el nivel de ingresos familiares.

Gráfico 4.34



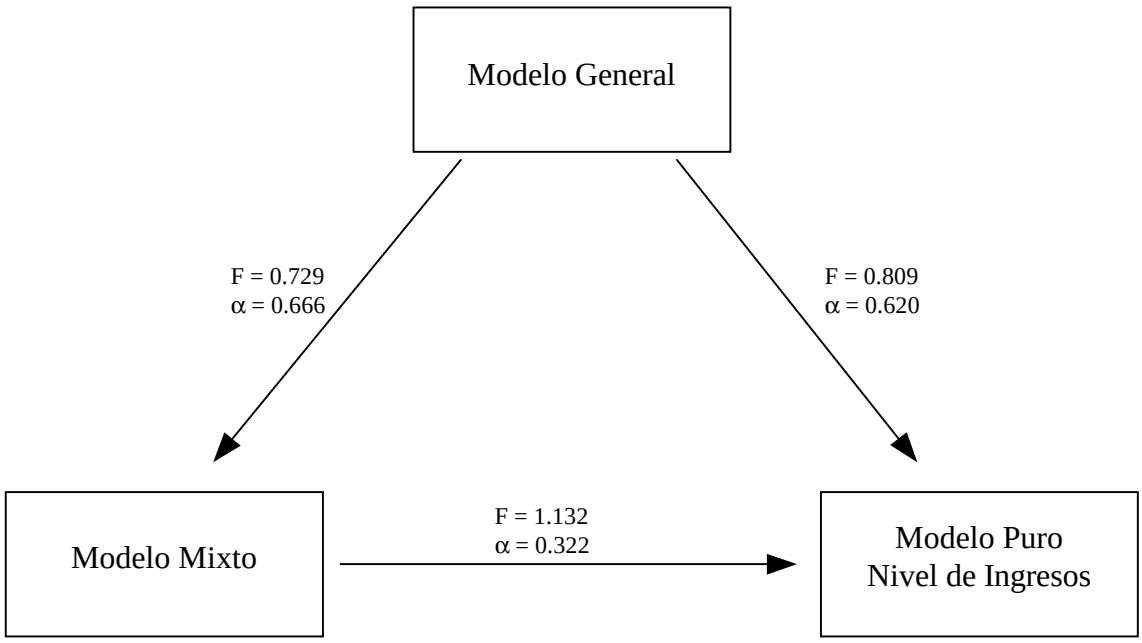
En concreto, los grupos de ingresos bajos y altos presentan evoluciones similares, con descensos en la media del índice intrínseco-extrínseco al pasar de 1981 a 1990 y aumentos en el paso de 1990 a 1999. El grupo de ingresos medios evoluciona a la inversa de estos dos grupos, es decir que primero gira hacia posiciones menos extrínsecas, pero después vuelve a situarse en posiciones más extrínsecas. En cuanto al grupo de ingresos muy bajos la evolución en cada uno de los períodos es creciente y en el grupo de ingresos muy altos se observan dos descensos de la media de orientaciones laborales.

Como consecuencia de tales evoluciones, al final del período de los diecinueve años analizados hay tres grupos que alcanzan una puntuación más intrínseca que al inicio: el de ingresos muy bajos, el de ingresos bajos y el de ingresos altos, si bien la diferencia es apreciable sólo entre los de ingresos muy bajos. Por otra parte, el grupo de ingresos medios y el de ingresos muy altos presentan en 1999 puntuaciones ligeramente más extrínsecas que en 1981, siendo este fenómeno más acusado en el grupo de ingresos muy altos. El hecho de que los dos grupos de los extremos en las categorías de ingresos familiares, es decir el de ingresos muy bajos y el de ingresos muy altos, evolucionen de forma inversa hace que en el último año la relación entre los ingresos y las orientaciones laborales reduzca su poder explicativo.

Para la población total se han calculado los cuatro modelos de regresión, resultando ser todos estadísticamente significativos excepto en el caso del modelo puro de efecto período, por lo que éste se excluye de la comparación con los otros tres modelos (Tabla 4.42). En la comparación del modelo general con los otros dos modelos se concluye que el primero puede ser resumido utilizando tanto el modelo puro de ingresos con efectos constantes en el tiempo como el modelo mixto que incluye el efecto período y el efecto del nivel de ingresos familiares. En la segunda comparación se observa que no hay una pérdida significativa de poder explicativo al reducir el modelo mixto empleando el modelo puro de nivel de ingresos, por lo que éste último resultó elegido.

Tabla 4.42. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Población Total

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Nivel de Ingresos	Modelo Puro Efecto Período
SCE	1042.610	1044.122	1044.709	1068.380
Grados de libertad	4020	4028	4030	4032
Nº parámetros	14	6	4	2
R^2 corregido	0.021	0.021	0.021	0.000
F	7.126	15.664	22.929	0.200
Nivel de significación	8.430 e-15	7.380 e-18	9.309 e-19	0.819



La estimación del modelo de regresión puro presenta un resumen de la relación entre las variables analizadas, de modo que se produce un aumento del índice intrínseco-extrínseco a medida que se pasa de los niveles de ingresos familiares más bajos a los más altos (Tabla 4.43).

Tabla 4.43. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.316	0.017	-19.033	0.000
Nivel de ingresos (Grupo Ref.: Muy bajos)				
Bajos	0.064	0.025	2.570	0.010
Medios	0.101	0.025	4.025	0.000
Altos	0.154	0.023	6.754	0.000
Muy altos	0.239	0.028	8.672	0.000

Por tanto, para el nivel de ingresos familiares más bajo, que es el grupo de referencia, se obtiene la menor media del índice que, en concreto, indica que este colectivo se inclina casi un 32% más hacia lo extrínseco que hacia lo intrínseco. El hecho de pasar de un nivel de ingresos familiares más bajo a otro más elevado tiene un impacto positivo sobre la valoración de las recompensas del trabajo. Así, el paso del grupo de referencia a cada uno de los siguientes niveles hace aumentar la media del índice, de modo que se estima que el grupo de nivel de ingresos bajos se situará en una posición que se inclina un 25% más hacia las recompensas extrínsecas que a las intrínsecas, siendo la puntuación para el grupo de ingresos medios del 21.5% y para los grupos de ingresos altos y muy altos del 16% y 8% respectivamente.

Los coeficientes estimados muestran, en resumen, que todos los grupos prefieren un mayor número de recompensas extrínsecas que intrínsecas, pero que esta preferencia es más acusada entre los grupos de menores niveles de ingresos y para alcanzar puntuaciones cercanas al equilibrio entre los dos extremos de la variable dependiente es necesario acercarse a los grupos de mayores niveles de ingresos.

4.2.6.2. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: población activa

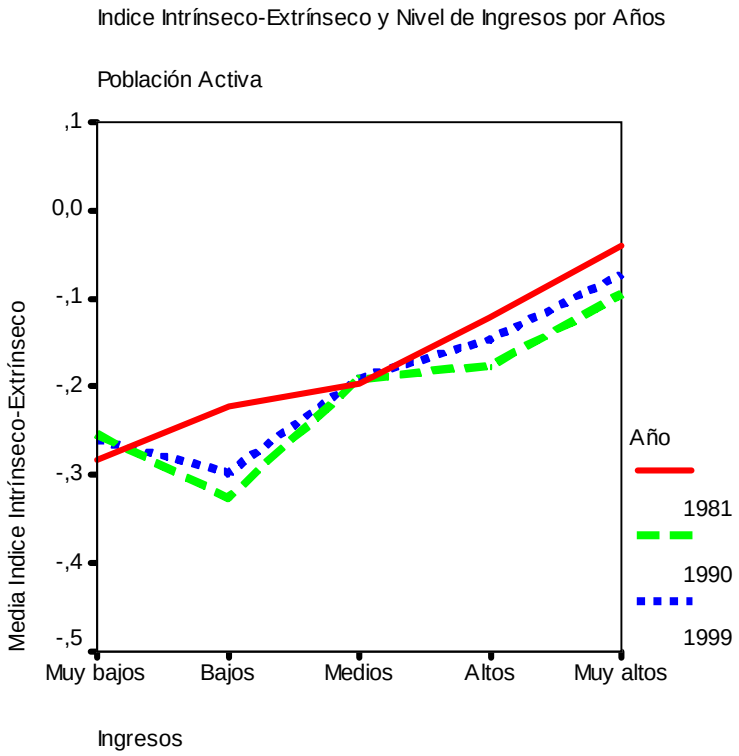
Al considerar por separado a la población activa, las medias del índice por grupos de nivel de ingresos y año resultan significativamente distintas en todos los casos (Tabla 4.44). Además resulta notable el mayor tamaño de los niveles de significación en el análisis de la población activa con respecto a los obtenidos para la población total, lo que indica que, aunque esta variable independiente ofrece grupos con orientaciones laborales diferentes, no tiene un poder discriminante tan fuerte como cuando se considera la población total.

Tabla 4.44. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Ingresos Familiares y Año. Población Activa

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajos	-0.282	150	-0.254	78	-0.260	66
Bajos	-0.221	167	-0.325	113	-0.297	79
Medios	-0.197	205	-0.191	177	-0.190	63
Altos	-0.122	254	-0.176	289	-0.146	118
Muy altos	-0.040	122	-0.095	176	-0.073	69
Resultados Anova: F	4.409		3.602		2.752	
Nivel de significación	0.002		0.006		0.028	

Si bien se observa una cierta tendencia a que las puntuaciones de los grupos con mayores ingresos tiendan a posiciones más intrínsecas, se detectan algunas excepciones, de modo que sólo puede decirse que, en general, las puntuaciones más extrínsecas les corresponden a los dos grupos de menores niveles de ingresos mientras que las puntuaciones más intrínsecas las obtienen, en la mayor parte de los casos, los grupos de ingresos altos o muy altos (Gráfico 4.35).

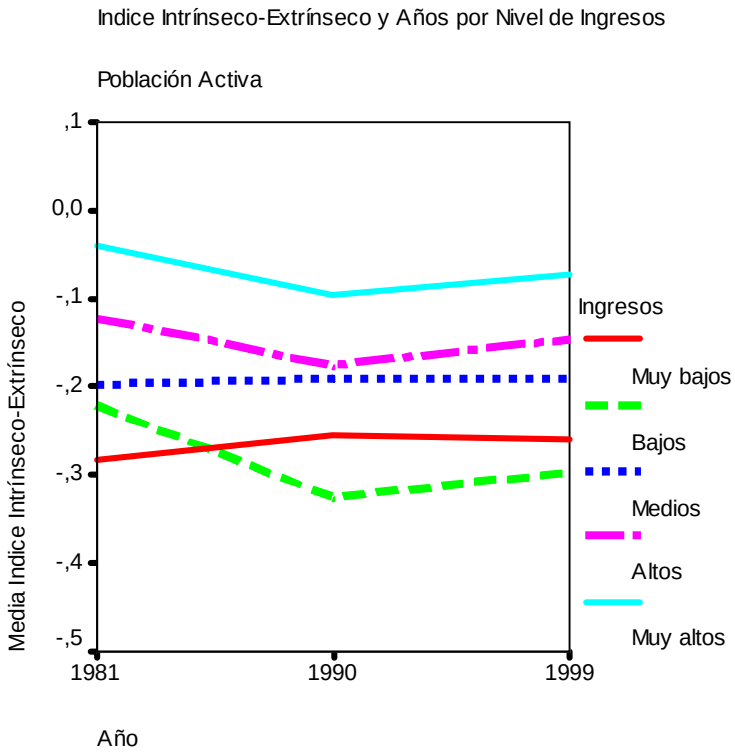
Gráfico 4.35



En concreto, 1981 es el único año en el que las medias del índice intrínseco-extrínseco siguen el orden esperado. Sin embargo, en 1990 y en 1999 se observa que la media del grupo de ingresos muy bajos es mayor que la de ingresos bajos, siguiendo los demás grupos la tendencia ascendente esperada.

En la evolución temporal de cada una de las categorías de la población activa se observa, al igual que en la población total, una serie de altibajos, pero con resultados poco llamativos, pues en general la media del índice no experimenta cambios notables para cada grupo con el paso del tiempo (Gráfico 4.36). El grupo de ingresos medios prácticamente no varía en el período analizado; en el grupo de ingresos muy bajos se observa una tendencia ligeramente creciente, si bien en el paso de 1990 a 1999 se da un retroceso apenas apreciable. El resto de los grupos alcanzan al final de los diecinueve años puntuaciones algo menores, lo que resulta más claro en el grupo de ingresos bajos, cuya media desciende notablemente al pasar de 1981 a 1990.

Gráfico 4.36

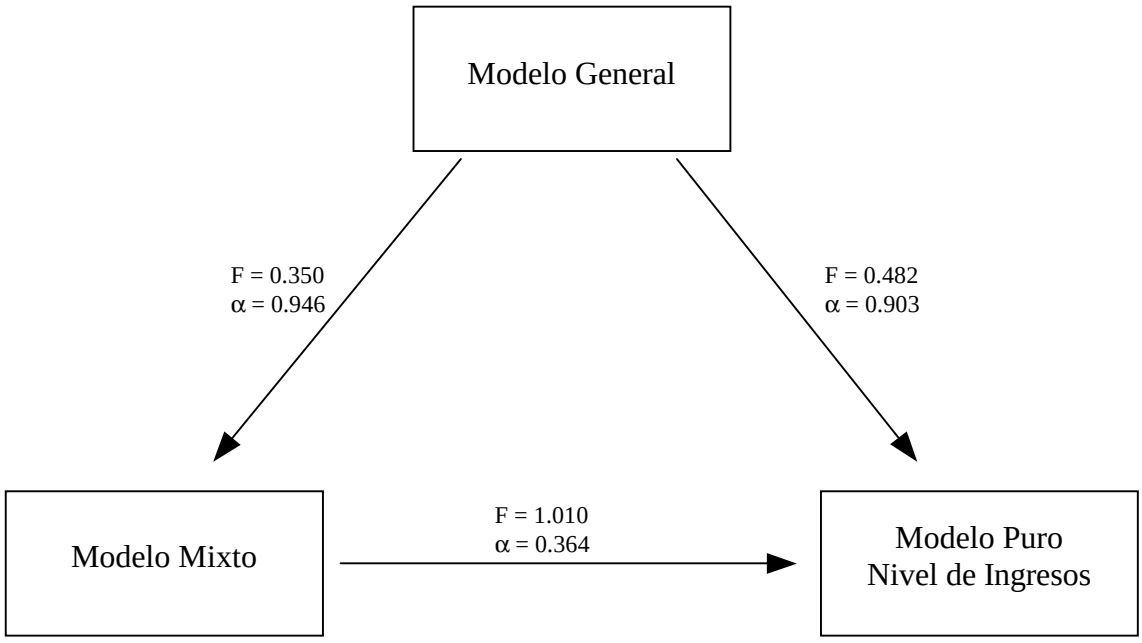


Para la población activa también se han calculado los cuatro modelos de regresión, obteniendo un resultado semejante al de la población total (Tabla 4.45). El modelo puro de efecto período se excluye de las comparaciones con los otros modelos, por no resultar estadísticamente significativo. La conclusión final es que puede emplearse el modelo puro de nivel de ingresos, pues no reduce considerablemente el poder explicativo frente al modelo general ni al modelo mixto.

Los resultados de la estimación del modelo puro para la población activa son, en general, similares a los de la población total, aunque presentan algunas características distintivas (Tabla 4.46).

Tabla 4.45. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Población Activa

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Nivel de Ingresos	Modelo Puro Efecto Período
SCE	543.438	544.183	544.719	554.784
Grados de libertad	2043	2051	2053	2055
Nº parámetros	14	6	4	2
R^2 corregido	0.014	0.016	0.016	0.000
F	3.081	6.739	9.604	0.235
Nivel de significación	9.181 e-5	4.392 e-7	1.080 e-7	0.790



En términos globales puede afirmarse, como sucedía en la población total, que las puntuaciones más intrínsecas corresponden a los grupos de mayores niveles de ingresos familiares y que las posturas más extrínsecas aparecen entre los grupos de menores niveles de ingresos familiares. Sin embargo, respecto a esta última afirmación debemos matizar que el grupo más extrínseco en cada año no es el de nivel de ingresos muy bajos sino el siguiente, es decir el de ingresos bajos, como se desprende del valor negativo del coeficiente del nivel de ingresos bajos que indica que la estimación del índice para este

grupo sería aproximadamente un 0.7% más extrínseca que en el grupo de ingresos familiares muy bajos. El resto de los coeficientes para el nivel de ingresos siguen la secuencia esperada. Al pasar al grupo de ingresos medios las orientaciones laborales serían cerca de un 7.5% más intrínsecas que en el colectivo de ingresos muy bajos, y esta relación sería de un 12% para los ingresos altos y de casi un 20% para los muy altos.

Por tanto, considerando el valor del coeficiente para el grupo de referencia, el modelo de regresión indica que las orientaciones laborales de todos los grupos se inclinan más hacia el extremo extrínseco que al intrínseco, siendo la puntuación más extrema la del grupo de ingresos bajos, que se sitúan en el 27.5%, seguido del grupo de ingresos muy bajos, con el 26.8%, el de ingresos medios, que elige un 19% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas, el de ingresos altos, que se sitúa en el 15% hacia el extremo extrínseco y el de ingresos muy altos, que sólo elige un 7% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas.

Tabla 4.46. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Población activa

	Coeficiente de regresión	**Error típico**	**t-ratio**	**Nivel de significación**
Constante	-0.268	0.030	-8.868	0.000
Nivel de ingresos (Grupo Ref.: Muy bajos)				
Bajos	-0.007	0.041	-0.178	0.859
Medios	0.075	0.039	1.905	0.057
Altos	0.118	0.036	3.243	0.001
Muy altos	0.195	0.041	4.793	0.000

En resumen, el modelo de regresión para la población activa propone que los grupos de ingresos familiares más elevados mostrarán una mayor tendencia relativa hacia las recompensas intrínsecas, mientras que los de ingresos bajos y, en menor medida, los de

ingresos muy bajos, se mostrarán más proclives a enfatizar un mayor número relativo de recompensas extrínsecas.

4.2.6.3. Nivel de ingresos familiares e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

Entre los inactivos se observa que en los tres años analizados las medias de los grupos definidos por nivel de ingresos resultan significativas, aunque el nivel de significación es mucho más elevado en el último año (Tabla 4.47).

Tabla 4.47. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Nivel de Ingresos Familiares y Año. Inactivos

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
Muy bajos	-0.362	238	-0.352	244	-0.289	129
Bajos	-0.244	157	-0.288	155	-0.145	81
Medios	-0.241	151	-0.210	141	-0.309	47
Altos	-0.180	191	-0.209	187	-0.124	70
Muy altos	-0.073	79	-0.047	83	-0.174	27
Resultados Anova: F	6.094		5.814		2.757	
Nivel de significación	7.817 e-5		1.292 e-4		0.028	

Como se puede observar en la representación gráfica, en la parte inactiva de la población, en los años 1981 y 1990 las medias del índice siguen el orden ascendente esperado (Gráfico 4.37). Sin embargo, en 1999 se aprecian una serie de altibajos, que alteran la secuencia obtenida para los otros dos años. En concreto, en 1999 el grupo de ingresos medios es el que presenta la puntuación más extrínseca y el colectivo de ingresos muy altos no es el que tiene la mayor media, sino que se sitúa a un nivel inferior que el grupo de ingresos altos e, incluso, que el grupo de ingresos bajos. En este año cabe destacar que se trabaja con menores tamaños muestrales y que es en el que se ha producido una mayor incidencia proporcional de la no respuesta a la pregunta, lo que puede estar favoreciendo la inestabilidad de los resultados.

Gráfico 4.37

Indice Intrínseco-Extrínseco y Nivel de Ingresos por Años

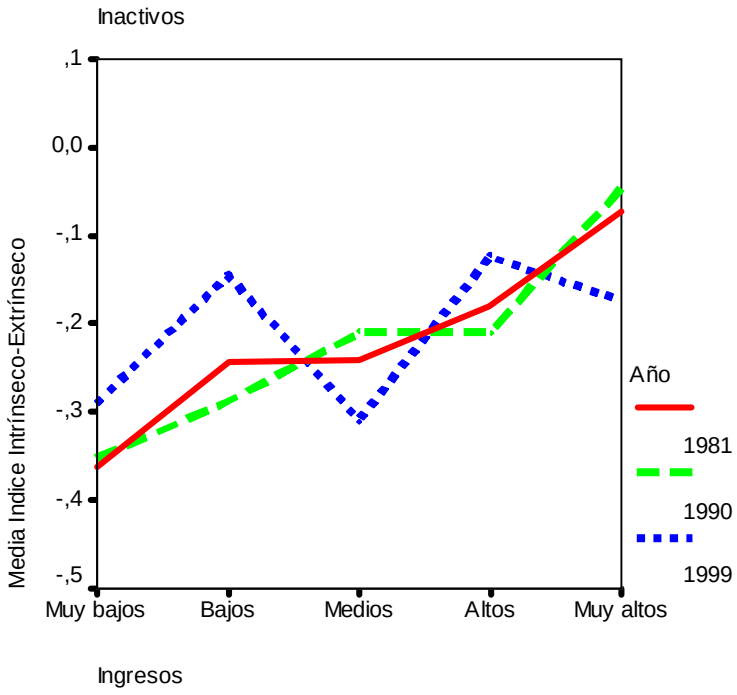
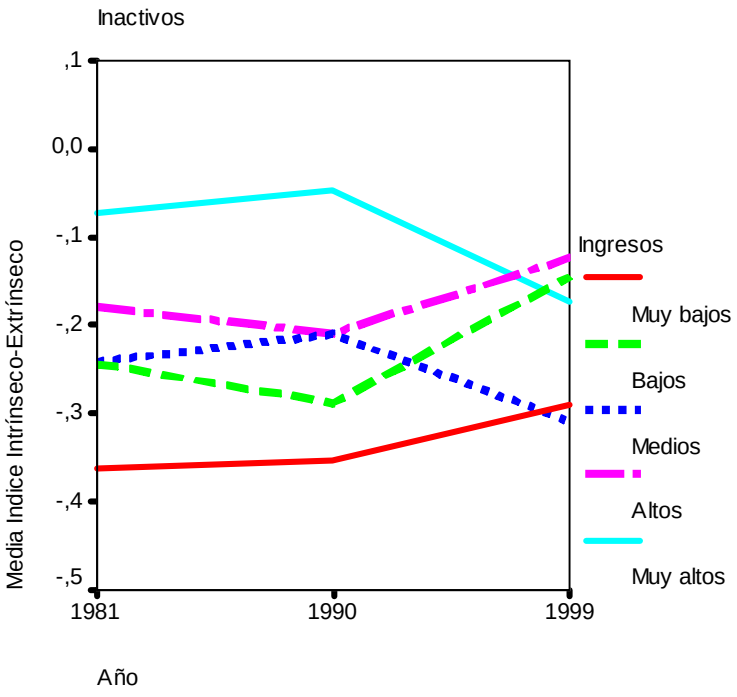


Gráfico 4.38

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Nivel de Ingresos



La evolución en el tiempo de cada una de las categorías de los inactivos presenta diferencias más notables que la observada para los otros tipos de población (Gráfico 4.38).

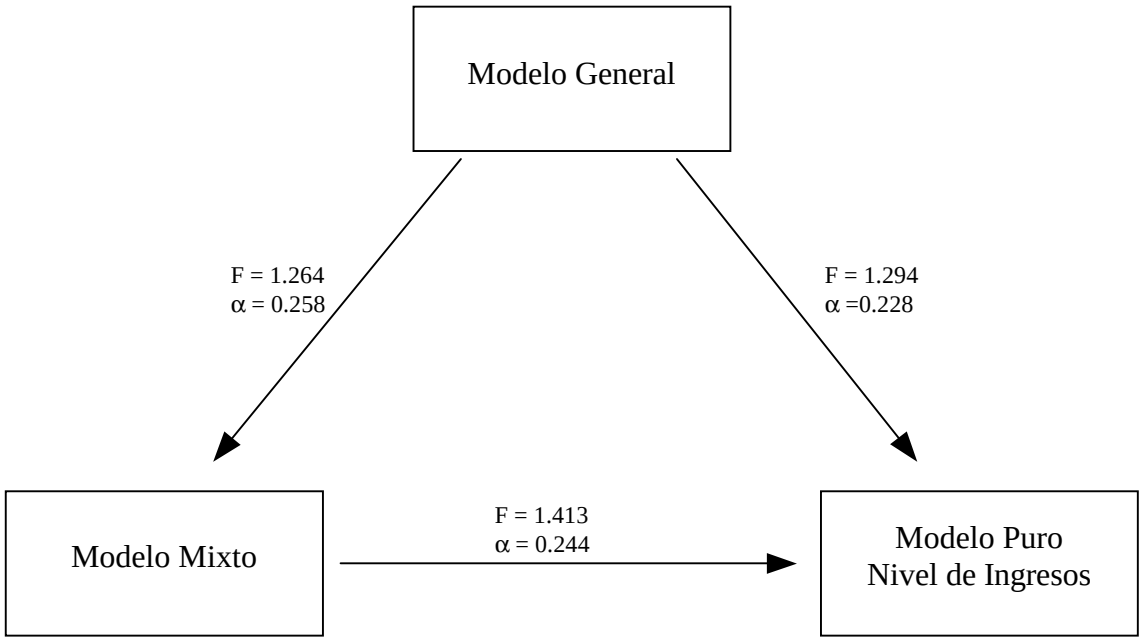
En tres de los grupos se aprecian incrementos del índice de orientaciones laborales al cabo de los diecinueve años analizados, se trata de los grupos de ingresos muy bajos, bajos y altos. Entre los inactivos con ingresos muy bajos se aprecia un ligero incremento entre 1981 y 1990, que se intensifica al pasar de 1990 a 1999. En el grupo de ingresos bajos se da un ligero retroceso en el primer período que se ve compensado con creces por el perceptible giro hacia posiciones menos extrínsecas que se produce de 1990 a 1999. Entre los de ingresos altos también se observa un descenso seguido de un ascenso en las puntuaciones pero, en ambos casos, de menor magnitud que en el grupo de ingresos bajos.

En los otros dos grupos, de ingresos medios e ingresos muy altos, se observa un giro hacia posiciones más extrínsecas al cabo de los diecinueve años, fenómeno que se produce con mayor intensidad en el colectivo de ingresos muy altos. La evolución de ambos grupos es semejante, pues pasan de 1981 a 1990 con puntuaciones relativamente menos extrínsecas, pero estos incrementos se ven sobrepasados por los decrementos experimentados al comparar los datos de 1990 con los de 1999, lo que es más llamativo entre los de ingresos muy altos.

Para los inactivos también se han calculado los cuatro modelos de regresión, obteniendo, al igual que en los análisis para las poblaciones total y activa, la conclusión de que el modelo puro de efecto período no resulta estadísticamente significativo por lo que se excluye de las comparaciones con los otros modelos (Tabla 4.48). Al comparar el modelo general con los otros dos se aprecia que es posible simplificar dicho modelo general empleando o bien el modelo mixto de nivel de ingresos y año o bien el modelo puro de nivel de ingresos. En la comparación entre el modelo mixto y el modelo puro se concluye que el segundo no pierde una cantidad significativa de poder explicativo respecto al primero, por lo que se selecciona el modelo puro como resumen de la relación entre el nivel de ingresos y las orientaciones laborales.

Tabla 4.48. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Inactivos

	Modelo General	Modelo Mixto	Modelo Puro Nivel de Ingresos	Modelo Puro Efecto Período
SCE	480.338	482.901	483.618	494.702
Grados de libertad	1895	1903	1905	1907
Nº parámetros	14	6	4	2
R^2 corregido	0.023	0.022	0.021	0.000
F	4.154	8.000	11.288	0.735
Nivel de significación	3.247 e-7	1.520 e-8	4.705 e-9	0.479



Los resultados del modelo de regresión puro para los inactivos siguen una pauta coherente con los resultados esperados, si bien con una ligera alteración en el orden del coeficiente para el grupo de ingresos medios (Tabla 4.49). El grupo que se estima como relativamente más extrínseco es el de ingresos muy bajos, que es el grupo de referencia, mientras que los otros grupos van obteniendo puntuaciones menos extrínsecas a medida que nos acercamos a los grupos con mayores niveles de ingresos familiares, siguiendo prácticamente sin alteración el orden de la variable independiente.

Tabla 4.49. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Nivel de Ingresos Familiares. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.335	0.021	-16.329	0.000
Nivel de ingresos (Grupo Ref.: Muy bajos)				
Bajos	0.107	0.033	3.260	0.001
Medios	0.091	0.035	2.613	0.009
Altos	0.158	0.032	4.954	0.000
Muy altos	0.250	0.043	5.815	0.000

En concreto, para el colectivo de inactivos y tomando como punto de referencia el grupo de menores ingresos familiares, se observa que al pasar al grupo de ingresos bajos el índice intrínseco-extrínseco se hace un 10.7% más intrínseco, los de ingresos medios serán un 9% más intrínsecos que los de ingresos muy bajos y esta misma relación será de casi el 16% para los de ingresos altos y de un 25% para los ingresos muy altos. Por tanto, las puntuaciones estimadas serán, siempre con una orientación hacia el extremo extrínseco, del 33.5% para los de ingresos muy bajos, de casi el 23% para el grupo de ingresos bajos, del 24.4% para los ingresos medios, de casi el 18% para los ingresos altos y del 8.5% para los ingresos muy altos.

En resumen, y a pesar de todas las precauciones con que deben interpretarse los resultados para esta variable por las peculiaridades antes mencionadas, parece que hay una tendencia general a que los valores laborales se vean influidos por el nivel de ingresos en la dirección esperada teóricamente. Es decir, que a mayor nivel de ingresos se observan orientaciones hacia el trabajo relativamente menos extrínsecas.

4.2.7. Edad

La edad es la variable independiente sobre la que se plantea una mayor controversia, tanto en lo referente a su impacto sobre los valores generales como sobre las orientaciones laborales.

Distintos autores (Cherrington, 1980; Yankelovich, 1985 y 1994; Inglehart, 1991 y 1998) señalan que la edad es una de las variables con más impacto sobre los valores y, precisamente, la responsable del cambio de valores a través del reemplazo generacional. Dan por supuesto que las personas conservan los valores en que fueron socializadas, lo que se traduce en un apoyo de la explicación que ofrece el efecto generación. De esta hipótesis del efecto generación o cohorte se desprende que los más jóvenes tenderán a enfatizar, en el ámbito general, los valores expresivos y también supone que habrá una cierta tendencia a que esos valores se mantengan constantes a lo largo del tiempo. Esta tendencia asume una mejora progresiva de las condiciones socioeconómicas en el momento de la socialización.

La aplicación de esta hipótesis del efecto generación en el ámbito laboral implica que las cohortes de menos edad mostrarán orientaciones más intrínsecas y que las mantendrán a lo largo del tiempo. Por ello, en los modelos de regresión ha de introducirse una restricción que consiste en que los grupos definidos por su año de nacimiento, es decir las cohortes o generaciones, conservarán los mismos valores del índice a lo largo del tiempo.

En concreto, esta restricción se introduce en el modelo suponiendo que, por ejemplo, el grupo de personas que en 1980 tenían entre 25 y 34 años, tendrán en 1990 entre 35 y 44 años, por lo que los parámetros para ambos grupos (que se corresponderían en cualquier momento del tiempo a los que han nacido entre 1946 y 1955) se consideran iguales. Por esta razón el número de parámetros de este modelo se fija en 8 (Tabla 4.50), que se corresponden a las 6 cohortes de la primera encuesta de 1981, más una nueva cohorte que se introduce en la encuesta de 1990 y otra en 1999.

Tabla 4.50. Valores hipotéticos de los parámetros asumiendo las restricciones del efecto generación

Grupos de edad	Año 1981	Año 1990	Año 1999
Grupo 1: 18-24	$A_{1,1}$	$A_{1,2}$	$A_{1,3}$
Grupo 2: 25-34	$A_{2,1}$	$A_{1,1}$	$A_{1,2}$
Grupo 3: 35-44	$A_{3,1}$	$A_{2,1}$	$A_{1,1}$
Grupo 4: 45-54	$A_{4,1}$	$A_{3,1}$	$A_{2,1}$
Grupo 5: 55-64	$A_{5,1}$	$A_{4,1}$	$A_{3,1}$
Grupo 6: 65 o +	$A_{6,1}$	$A_{5,1}$	$A_{4,1}$

Sin embargo existen otros puntos de vista (Super y Sverko, 1995) que sostienen que la edad no ejerce un efecto generación, sino ciclo vital, es decir que las personas no mantienen los mismos valores a lo largo de la vida, sino que éstos van transformándose con el paso del tiempo.

Este efecto ciclo vital también tiene una serie de implicaciones que deben trasladarse a los modelos de regresión. El supuesto de partida sostiene que lo que incide en los valores de una persona es su edad cronológica y que a medida que su edad cambia también cambian sus valores. Por lo tanto se introduce una restricción en el modelo de regresión que hace que se mantenga el mismo parámetro para todas las personas que se encuentran en el mismo grupo de edad, sin importar en que momento hayan nacido o en que momento se haya llevado a cabo la recogida de datos. Por ejemplo, se fijarán como iguales los parámetros de las personas que tienen entre 25 y 34 años, independientemente de si la muestra corresponde a 1981, a 1990 o a 1999. Puesto que en la recodificación de la variable edad se han diferenciado 6 grupos (Tabla 4.51), este será el número de parámetros del modelo efecto ciclo vital.

Tabla 4.51. Valores hipotéticos de los parámetros asumiendo las restricciones del efecto ciclo vital

Grupos de edad	Año 1981	Año 1990	Año 1999
Grupo 1: 18-24	$B_{1,1}$	$B_{1,1}$	$B_{1,1}$
Grupo 2: 25-34	$B_{2,1}$	$B_{2,1}$	$B_{2,1}$
Grupo 3: 35-44	$B_{3,1}$	$B_{3,1}$	$B_{3,1}$
Grupo 4: 45-54	$B_{4,1}$	$B_{4,1}$	$B_{4,1}$
Grupo 5: 55-64	$B_{5,1}$	$B_{5,1}$	$B_{5,1}$
Grupo 6: 65 o +	$B_{6,1}$	$B_{6,1}$	$B_{6,1}$

Aún existe otro efecto vinculado al tiempo, el período, que se debe al impacto de las condiciones del entorno. Este efecto, en su versión pura o más extrema, daría por supuesto que las variaciones en los resultados son debidas al momento en que se realizó la recogida de datos y no a otras variables independientes (la edad, la generación o cualquier otra). El efecto período, que se ha venido testando frente a los modelos de regresión de otras variables independientes, supone que lo único que se ha de tener en cuenta para explicar los cambios en el índice intrínseco-extrínseco es el año de realización de la encuesta (Tabla 4.52). Por lo tanto el modelo sólo tendrá tres parámetros, que es el número de encuestas disponibles.

Tabla 4.52. Valores hipotéticos de los parámetros asumiendo las restricciones del efecto período

Grupos de edad	Año 1981	Año 1990	Año 1999
Grupo 1: 18-24	B_1	B_2	B_3
Grupo 2: 25-34	B_1	B_2	B_3
Grupo 3: 35-44	B_1	B_2	B_3
Grupo 4: 45-54	B_1	B_2	B_3
Grupo 5: 55-64	B_1	B_2	B_3
Grupo 6: 65 o +	B_1	B_2	B_3

En los apartados siguientes se intentarán distinguir los tres efectos asociados a la variable edad en la población total, la población activa y los inactivos. Para ello se estimarán tres modelos puros: el de efecto ciclo vital, el de efecto generación y el de efecto período. Además se tendrán en cuenta los dos modelos mixtos correspondientes a los efectos de generación y de ciclo vital, en los que se incluye el impacto del año de realización de la encuesta. Estos cinco modelos se compararán con el modelo general que, al igual que en las otras variables independientes, es aquel en el que no se han introducido supuestos restrictivos, es decir que se permite la variación de los parámetros de cada grupo de edad, en el sentido de ciclo vital o en su vertiente de generación, en cada recogida de datos.

4.2.7.1. Edad e índice intrínseco-extrínseco: población total

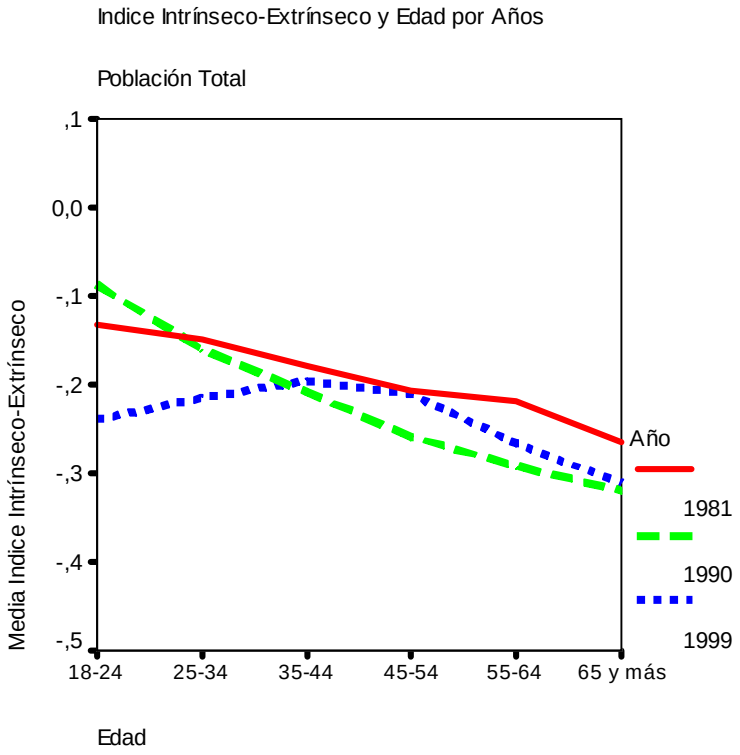
Al calcular las medias del índice intrínseco-extrínseco, diferenciando entre seis grupos de edad y el año de realización de la encuesta (Tabla 4.53) se observa que dichas medias resultan significativamente diferentes en 1981 y 1990, con más claridad en el segundo año.

Tabla 4.53. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Edad y Año. Población Total

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
18-24	-0.132	339	-0.088	335	-0.239	167
25-34	-0.149	389	-0.160	411	-0.215	249
35-44	-0.180	372	-0.208	342	-0.196	195
45-54	-0.207	383	-0.259	286	-0.211	168
55-64	-0.218	281	-0.292	288	-0.266	174
65 y más	-0.265	311	-0.319	336	-0.311	220
Resultados Anova: F	2.683		8.878		1.695	
Nivel de significación	0.020		2.389 e-8		0.133	

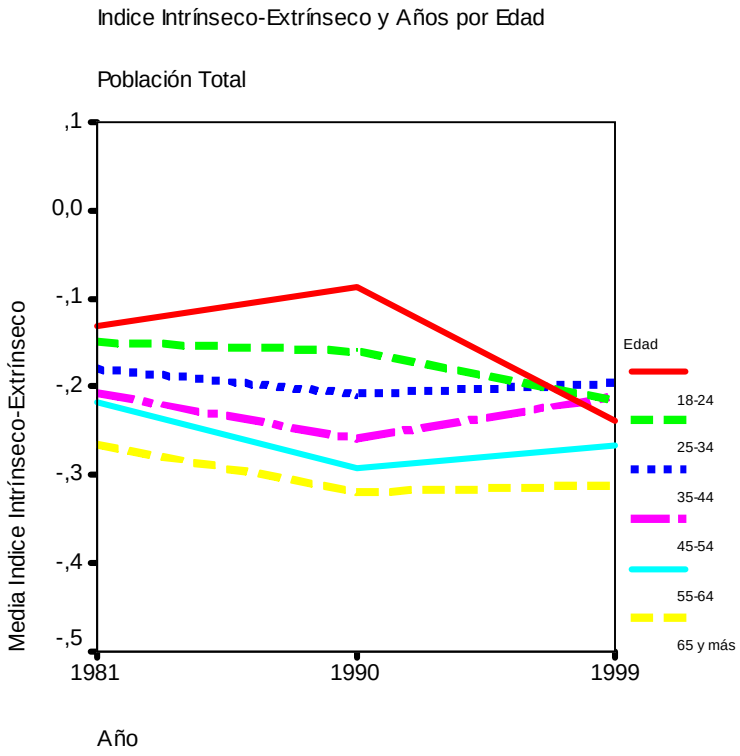
En el gráfico 4.39, las líneas correspondientes a 1981 y 1990 presentan una sucesión de valores en el sentido esperado desde un punto de vista teórico, de modo que los resultados del índice de orientaciones laborales son más elevados para los grupos de menor edad que para los grupos de edades más avanzadas, siendo este fenómeno más patente en 1990. Por el contrario, en el año 1999 ya no se aprecia dicha tendencia general decreciente, las diferencias entre unos grupos y otros son menos acusadas y no siguen el orden esperado.

Gráfico 4.39



En cuanto a la evolución temporal de cada una de las categorías se obtiene un resultado general: todos los grupos de edad alcanzan al cabo de los diecinueve años analizados una media del índice intrínseco-extrínseco inferior a la del inicio del período (Gráfico 4.40). Sin embargo este descenso del índice es más pronunciado entre los más jóvenes, por lo que en 1999, año en el que no se encuentran diferencias significativas por edad, algunos de los grupos de menos edad, en concreto los de 18 a 24 años, son más extrínsecos que algunos grupos de más edad, como los de 25 a 34, de 35 a 44 y de 45 a 54 años.

Gráfico 4.40



Si se analiza con más detalle la evolución temporal de las orientaciones laborales por grupos de edad, se observa que al pasar de 1981 a 1990 prácticamente todos los grupos experimentaron un giro hacia posiciones más extrínsecas, salvo en el caso de los más jóvenes que presentan un desplazamiento hacia posturas más intrínsecas. En el siguiente período, de 1990 a 1999, la mayoría de los grupos muestran un ligero aumento de sus medias, que no compensa el retroceso de la década anterior, si bien en los dos grupos de menos edad se produce un cambio hacia posiciones más extrínsecas, que es más acusado entre los más jóvenes.

Además de analizar la relación entre el índice intrínseco-extrínseco y los grupos de edad, se llevó a cabo una exploración de la asociación entre el índice y los grupos definidos como cohortes por año de nacimiento (Tabla 4.54). Este tipo de análisis, cuando se realiza año a año, ofrece resultados muy similares a los obtenidos para los grupos de edad. Sin embargo, puesto que se había planteado una sub-hipótesis sobre el efecto cohorte o generación, este enfoque resulta interesante, sobre todo cuando se considera la evolución de cada cohorte en el tiempo.

Tabla 4.54. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Generación y Año. Población Total

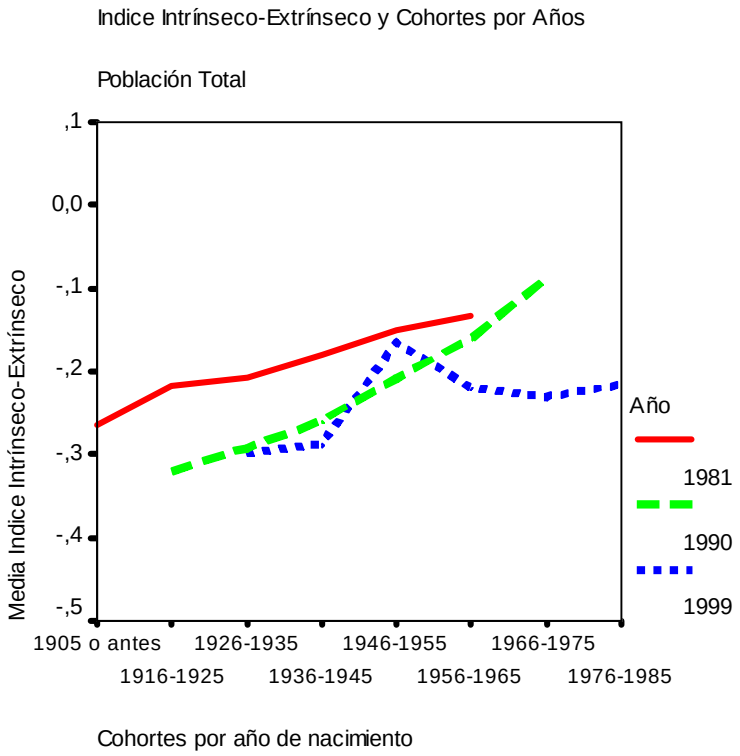
	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
1905 o antes	-0.265	312	-	-	-	-
1916-1925	-0.218	281	-0.319	336	-	-
1926-1935	-0.207	383	-0.292	288	-0.299	241
1936-1945	-0.180	372	-0.259	286	-0.287	177
1946-1955	-0.149	389	-0.208	342	-0.165	166
1956-1965	-0.132	339	-0.160	411	-0.220	197
1966-1975	-	-	-0.088	335	-0.231	255
1976-1985	-	-	-	-	-0.216	137
Resultados Anova: F	2.696		8.878		2.073	
Nivel de significación	0.020		2.389 e-8		0.066	

Los resultados para cohortes por año de nacimiento, son muy similares a los obtenidos para los grupos de edad y, al igual que en este caso, se encuentra que las medias de las cohortes son significativamente distintas en los dos primeros años analizados.

El gráfico 4.41 ofrece la información sobre la evolución de las orientaciones hacia el trabajo por generaciones y años, para la población total. De cumplirse el efecto generación puro cabría esperar que las líneas de cada año se superpusiesen, como resultado de la igualdad en las orientaciones laborales de las personas de una misma cohorte a lo largo del tiempo.

Si se produjese un efecto generación junto con un efecto período, sería previsible que las líneas de cada uno de los años fuesen paralelas entre sí, pero que se encontrasen a distintos niveles, dependiendo de las condiciones generales del momento en que se lleve a cabo la recogida de datos.

Gráfico 4.41



Sin embargo, en la representación se observa que, además de que el trazo de cada año se encuentra a distintos niveles que los de otros años, reflejando la existencia de un cierto efecto período, no es cierto que se produzca una similitud en la forma de las líneas. En los dos primeros años analizados se percibe una tendencia general ascendente, que pudiera sostener la teoría del efecto ciclo vital, es decir que los más jóvenes dan mayor importancia a las recompensas intrínsecas del trabajo que las personas de mayor edad. Esta tendencia no se presenta en los datos del año 1999, que no parece sugerir un efecto del ciclo vital, lo que es coherente con el hecho de que ni teniendo en cuenta la variable edad ni la variable generación se obtengan medias significativamente distintas del índice intrínseco-extrínseco.

Para la población total se han estimado, como se explicó más arriba, los seis modelos de regresión: el modelo general, con el que se comparan en principio todos los demás, el de efecto ciclo vital, que recoge el efecto puro de la edad cronológica, el de efecto generación, que recoge el efecto puro de las cohortes, el de efecto período, que da cuenta de la situación del momento en que se ha efectuado la recogida de datos, el

modelo mixto de ciclo vital y período y el modelo mixto de generación y período. Los seis modelos resultan ser estadísticamente significativos (Tabla 4.55).

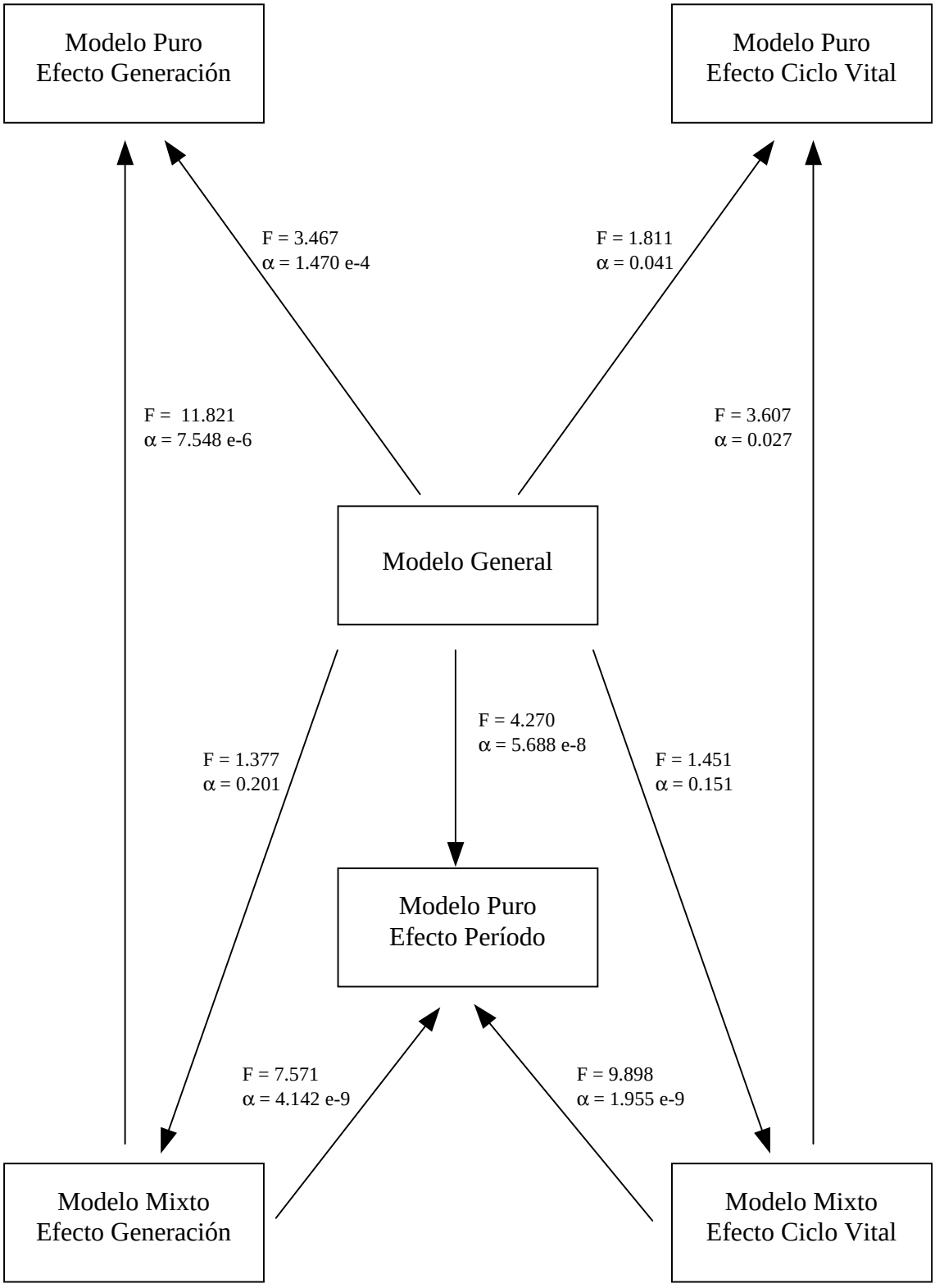
Al establecer las comparaciones del modelo general con los otros cinco el primero resultó preferible frente a los modelos puros de efecto período, de ciclo vital y de generación. Sin embargo no pudieron rechazarse frente al modelo general ni el modelo mixto de generación, ni el modelo mixto de ciclo vital. A continuación se procedió a comparar el modelo mixto de ciclo vital frente a los modelos puros de ciclo vital y de efecto período, resultando rechazados los dos modelos puros frente al mixto. Por otra parte se contrastaron los modelos puros de efecto generación y de efecto período frente al modelo mixto de efecto generación resultando ser éste último el preferible.

Por lo tanto el resultado de estas comparaciones llevaría a seleccionar, por una parte, el modelo mixto de efecto ciclo vital y, por otra, el modelo mixto de efecto generación. Ambos modelos no se han contrastado uno frente a otro por tratarse de formulaciones no anidadas, es decir que ninguno de los dos puede considerarse el caso general y el otro el restringido para poder calcular una prueba de decisión estadística, del mismo modo en que se ha venido realizando hasta ahora.

Tabla 4.55. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Población Total

	Modelo General	**Modelo Mixto Efecto Ciclo Vital**	**Modelo Mixto Efecto Generación**	**Modelo Puro Efecto Ciclo Vital**	**Modelo Puro Efecto Generación**	**Modelo Puro Efecto Período**
SCE	1386.202	1390.078	1389.144	1392.006	1395.461	1403.305
Grados de libertad	5191	5201	5199	5203	5201	5206
Nº parámetros	17	7	9	5	7	2
R^2 corregido	0.011	0.010	0.010	0.009	0.006	0.001
F	4.266	8.279	6.830	10.137	5.381	4.194
Nivel de significación	9.276 e-9	4.417 e-10	8.057 e-10	1.118 e-9	3.693 e-6	0.015

Tabla 4.55 (Continuación). Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Población Total



El modelo mixto de efecto ciclo vital resume la relación entre el índice de orientaciones laborales y la edad, teniendo en cuenta el año de la recogida de datos, de modo que, en general, se observa una menor tendencia hacia el extremo más extrínseco por parte de los más jóvenes, mientras que a medida que aumenta la edad las posturas se acercan más al polo extrínseco (Tabla 4.56).

Tabla 4.56. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.125	0.021	-6.062	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.026	0.018	-1.489	0.137
1999	-0.047	0.018	-2.682	0.007
Grupos de edad (Grupo Ref.: 18-24)				
25-34	-0.025	0.024	-1.050	0.294
35-44	-0.045	0.025	-1.813	0.070
45-54	-0.076	0.026	-2.984	0.003
55-64	-0.109	0.026	-4.181	0.000
65 y más	-0.149	0.025	-5.931	0.000

Puesto que los grupos de referencia corresponden, por una parte, a las personas entre 18 y 24 años y, por otra, al primer año analizado, el coeficiente de la constante debe interpretarse como la puntuación de dicho grupo de edad en 1981. Por ello puede decirse que los más jóvenes se inclinan un 12.5% más hacia lo extrínseco que hacia lo intrínseco en 1981 y que en 1990 ocupan una posición muy similar, puesto que eligen un 15% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas. En 1999 la postura de los más jóvenes se vuelve más extrínseca pues alcanza una puntuación negativa del 17%.

Los coeficientes estimados para cada año señalan la diferencia que cada año supone sobre las orientaciones de los distintos grupos de edad: en el año 1990 no existe una gran diferencia respecto a 1981, pues las puntuaciones se acercan un 2.6% más hacia lo extrínseco, mientras que en 1999 las medias se hacen casi un 5% más extrínsecas que en 1981.

Por otra parte, los coeficientes de los grupos de edad indican la diferencia respecto al grupo de referencia de cada uno de los colectivos definidos por su edad. El grupo de referencia, de 18 a 24 años, es el que presenta la media de orientaciones laborales relativamente más intrínseca y todos los otros grupos de edad obtienen coeficientes negativos, que indican una mayor inclinación hacia las recompensas extrínsecas a medida que la edad va aumentando.

En la tabla 4.57 se presenta el modelo mixto de regresión que resume la relación entre el índice intrínseco-extrínseco y las generaciones por año de nacimiento. En este caso se han tomado como grupos de referencia el primer año analizado y la generación más joven incluida en la base de datos del primer año, es decir los nacidos entre 1956 y 1965. Por tanto, el coeficiente de la constante se corresponde con la estimación del índice para la generación de 1956 a 1965 en 1981.

Según los resultados, la generación de 1956 a 1965 se inclina hacia el polo extrínseco en todos los años, pero con más intensidad a medida que transcurren los años, pues elige casi un 12% más de recompensas extrínsecas que intrínsecas en 1981, y en 1990 y 1999 dicho porcentaje alcanza un 17.4% y un 21.5% respectivamente. Estas estimaciones se consiguen sumando a la constante los coeficientes de cada uno de los años, que también se pueden interpretar de forma alternativa como la diferencia entre las puntuaciones de todas las generaciones entre los distintos años para los que existen datos disponibles. Así, al pasar de 1981 a 1990 las puntuaciones de las generaciones se hacen un 5.6% más extrínsecas y en 1999 las orientaciones de las generaciones son casi un 10% más extrínsecas que en 1981.

Tabla 4.57. Modelo de regresión mixto del Índice Intrínseco-extrínseco y Generación. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.118	0.021	-5.722	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.056	0.019	-2.991	0.003
1999	-0.097	0.020	-4.841	0.000
Grupos de edad (Grupo Ref.: 1956-1965)				
1915 o antes	-0.147	0.038	-3.850	0.000
1916-1925	-0.125	0.029	-4.364	0.000
1926-1935	-0.095	0.024	-3.940	0.000
1936-1945	-0.072	0.025	-2.901	0.004
1946-1955	-0.009	0.024	-0.370	0.711
1966-1975	0.029	0.027	1.075	0.282
1976-1985	-0.001	0.042	-0.019	0.985

En cuanto a los coeficientes de las generaciones y teniendo en cuenta que se ha elegido como categoría de referencia el grupo de los nacidos entre 1956 y 1965, cabría esperar que, de existir una relación lineal entre el índice de orientaciones laborales y el año de nacimiento, las generaciones anteriores a la del grupo de referencia obtuviesen puntuaciones más extrínsecas y las posteriores alcanzasen valores más intrínsecos. Esta expectativa se cumple en general, pues a grandes rasgos es posible afirmar que las puntuaciones menos extrínsecas se obtienen entre las generaciones más cercanas y que las orientaciones más extrínsecas se observan entre las cohortes más lejanas, si bien la generación más joven presenta una leve alteración de dicha tendencia. De todos modos hay que tener en cuenta que los coeficientes de las últimas cohortes no muestran grandes diferencias respecto al grupo de referencia, como queda de manifiesto en el hecho de que no resultan estadísticamente significativos.

Los resultados obtenidos en los modelos de regresión indican que el modelo mixto de efecto ciclo vital muestra unos coeficientes acordes con el supuesto teórico, de modo que los más jóvenes son los que tienen una inclinación mayor hacia el extremo intrínseco. Tampoco puede descartarse que el modelo de efecto generación ofrezca una explicación plausible de la relación entre la edad y las orientaciones laborales, pero que puede estar reflejando el efecto del ciclo vital, pues como se ha visto hay una progresión del índice hacia posturas más extrínsecas a medida que se consideran cohortes que han nacido en años anteriores.

De ser cierta la explicación teórica del efecto generación cabría esperar que las orientaciones laborales de la población en su conjunto hubiesen cambiado hacia posiciones relativamente menos extrínsecas, como consecuencia de que las generaciones que han nacido en años más recientes muestran una tendencia menor hacia las posiciones extrínsecas que las generaciones precedentes. Sin embargo, en los datos que se están manejando aquí se observa una tendencia a la estabilidad de las orientaciones laborales en los últimos diecinueve años, con un ligero giro hacia posturas relativamente más extrínsecas. Ello llevaría a pensar que el efecto generación, en caso de existir, es muy débil y que la relación detectada en el modelo de regresión no es sino una réplica del efecto ciclo vital. Por último, no debe olvidarse que para dilucidar la disyuntiva entre el efecto ciclo vital y el efecto generación sería deseable contar con un mayor número de recogidas de datos y que, además, las relaciones entre las orientaciones laborales y las variables relativas a la edad en cualquiera de sus formulaciones parecen estar debilitándose en la actualidad.

4.2.7.2. Edad e índice intrínseco-extrínseco: población activa

Si se calculan, para la población activa, las medias de los cinco grupos de edad[45] en cada año (Tabla 4.58), el análisis de la varianza indica que no existen diferencias significativas de las medias en ningún año. Puede observase en el gráfico 4.42 como las

[45] Aunque se está usando aquí la misma categorización de la variable edad de seis grupos que se ha usado en el apartado de la población total, el número de grupos se reduce a cinco en la población activa puesto que los mayores de 65 años, que componen el sexto grupo de edad, están en su mayoría jubilados.

líneas de los tres años presentan ciertas oscilaciones, pero no marcan una tendencia clara. Incluso en 1999 se aprecia que los grupos de menos edad presentan orientaciones laborales relativamente más extrínsecas que los grupos de más edad, en contra de lo que cabría esperar de acuerdo con las premisas teóricas.

Tabla 4.58. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Edad y Año. Población Activa

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
18-24	-0.189	164	-0.158	180	-0.268	86
25-34	-0.139	274	-0.150	312	-0.221	192
35-44	-0.137	227	-0.176	231	-0.152	145
45-54	-0.186	238	-0.249	163	-0.199	99
55-64	-0.226	123	-0.206	114	-0.195	68
Resultados Anova: F	0.846		1.081		0.900	
Nivel de significación	0.496		0.364		0.463	

En cuanto a la evolución temporal, prácticamente todos los grupos obtienen puntuaciones en el índice intrínseco-extrínseco inferiores al cabo de los diecinueve años analizados, con la única excepción del grupo de 55 a 64 años, que en 1999 tiene una media ligeramente superior a la de 1981 (Gráfico 4.43).

En concreto, el grupo de 55 a 64 años es el único que experimenta dos aumentos consecutivos del índice. Entre los grupos de 35 a 44 y de 45 a 54 años se produce un descenso de la puntuación al pasar de 1981 a 1990 y un incremento en 1999, aunque no de igual magnitud que el descenso anterior. En el grupo de 25 a 34 años se dan dos descensos consecutivos y en el de 18 a 24 años se produce un ligero ascenso entre 1981 y 1990 que resulta claramente sobrepasado por el descenso experimentado en 1999.

Gráfico 4.42

Indice Intrínseco-Extrínseco y Edad por Años

Población Activa

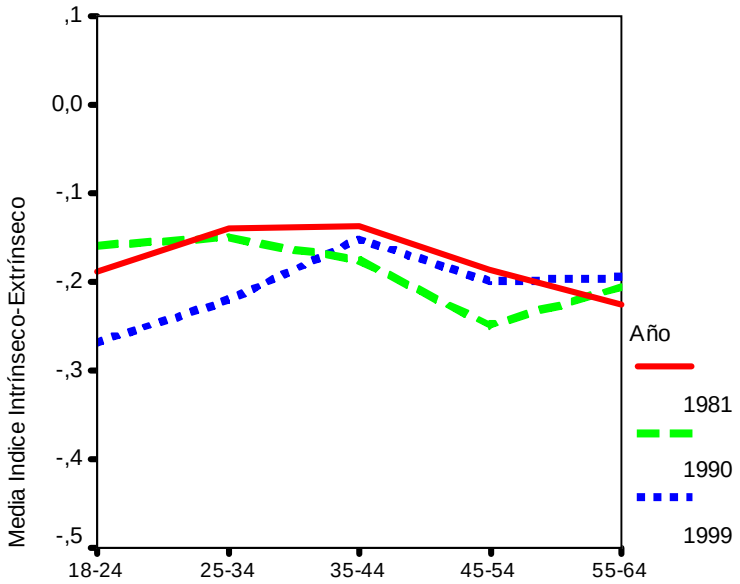
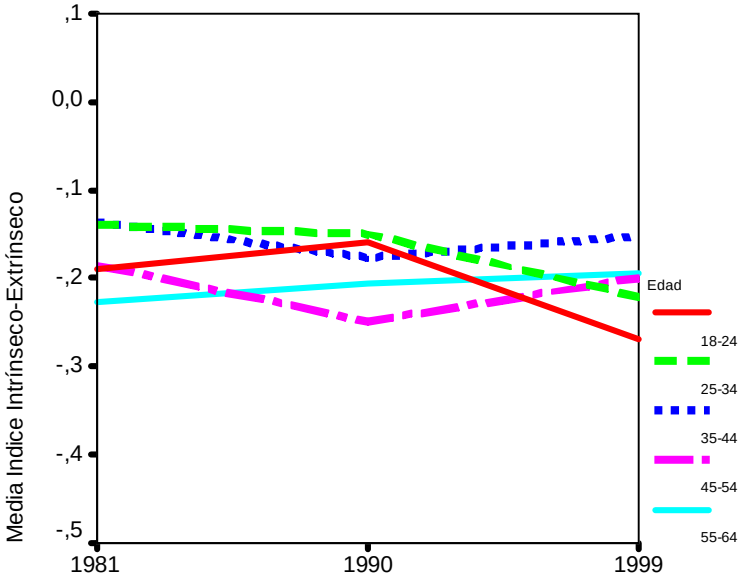


Gráfico 4.43

Indice Intrínseco-Extrínseco y Años por Edad

Población Activa



Al igual que sucedía al analizar los grupos de edad, tampoco se obtienen diferencias significativas para la población activa entre las medias de los grupos definidos por generaciones (año de nacimiento) en ninguno de los años analizados (Tabla 4.59). Se observa como las oscilaciones para cada año no siguen un patrón determinado.

Tabla 4.59. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Generación y Año. Población Activa

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
1916-1925	-0.226	123	-	-	-	-
1926-1935	-0.186	238	-0.206	114	-	-
1936-1945	-0.137	227	-0.249	163	-0.226	77
1946-1955	-0.139	274	-0.176	231	-0.152	102
1956-1965	-0.189	164	-0.150	312	-0.170	150
1966-1975	-	-	-0.158	180	-0.224	190
1976-1985	-	-	-	-	-0.279	68
Resultados Anova: F	0.846		1.081		1.043	
Nivel de significación	0.496		0.364		0.384	

La representación gráfica facilita la interpretación de este resultado al mostrar como las líneas correspondientes a los tres momentos del tiempo no presentan formas similares y tampoco se constatan fuertes diferencias entre los máximos y mínimos, lo que produce que el análisis de la varianza no detecte una relación significativa entre las generaciones y las orientaciones laborales (Gráfico 4.44).

Para la población activa se han calculado los seis modelos de regresión, al igual que en la población total, pero en este caso se comprueba, en congruencia con la información obtenida para el análisis de la varianza, que ninguno de ellos resulta ser estadísticamente significativo (Tabla 4.60).

Gráfico 4.44

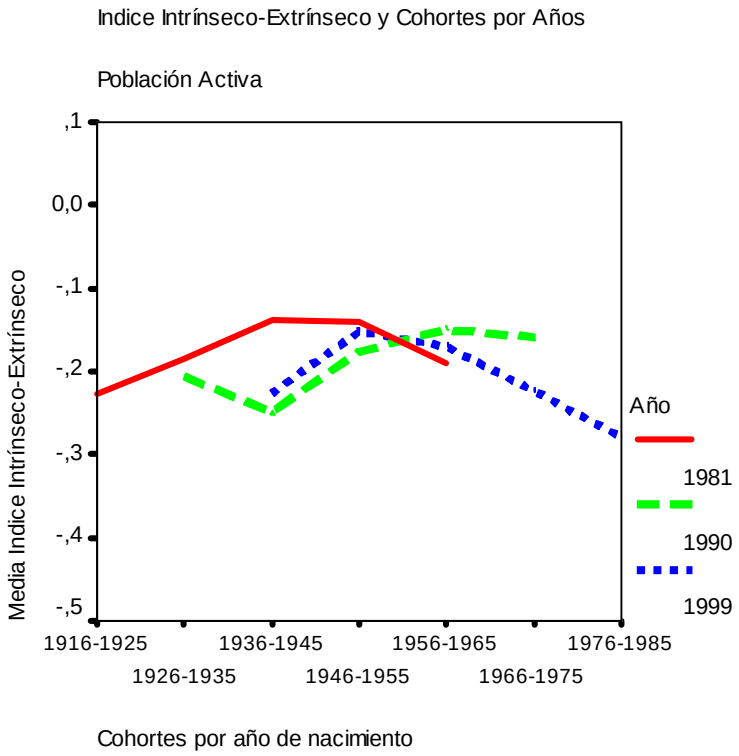


Tabla 4.60. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Población Activa

	Modelo General	Modelo Mixto Efecto Ciclo Vital	Modelo Mixto Efecto Generación	Modelo Puro Efecto Ciclo Vital	Modelo Puro Efecto Generación	Modelo Puro Efecto Período
SCE	691.649	693.421	692.878	694.131	693.359	694.749
Grados de libertad	2581	2589	2587	2591	2589	2593
Nº parámetros	14	6	8	4	6	2
R^2 corregido	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
F	0.986	1.198	1.152	1.134	1.237	1.114
Nivel de significación	0.465	0.304	0.325	0.339	0.284	0.328

De los datos obtenidos se deduce que el efecto de la edad, ya sea en su versión de ciclo vital o en su versión de efecto generación o cohorte, no ofrece información relevante para diferenciar las orientaciones laborales entre los componentes de la población

activa, es decir, que no existen claras diferencias en las preferencias por las distintas recompensas del trabajo, entre las personas que están trabajando o buscando trabajo, por el hecho de pertenecer a unas generaciones o grupos de edad determinados.

4.2.7.3. Edad e índice intrínseco-extrínseco: inactivos

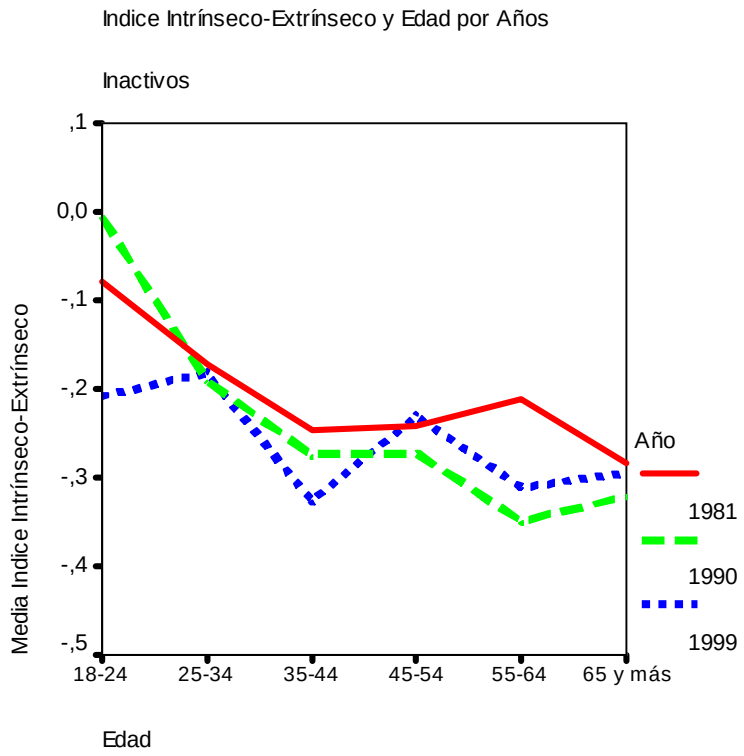
Al igual que sucedía en la población total, el análisis de la varianza indica que entre los inactivos se obtienen medias significativamente diferentes entre los distintos grupos de edad para el índice de orientaciones laborales en los dos primeros años analizados (Tabla 4.61).

Tabla 4.61. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Edad y Año. Inactivos

	1981		**1990**		**1999**	
	Media	n	Media	n	Media	n
18-24	-0.078	174	-0.006	155	-0.209	81
25-34	-0.173	115	-0.191	100	-0.182	56
35-44	-0.247	145	-0.274	111	-0.326	49
45-54	-0.242	145	-0.273	123	-0.231	66
55-64	-0.212	158	-0.349	173	-0.311	100
65 y más	-0.283	284	-0.322	329	-0.295	170
Resultados Anova: F	3.601		9.200		1.133	
Nivel de significación	3.110 e-3		1.433 e-8		0.342	

Al representar gráficamente los resultados (Gráfico 4.45) se observa como la dirección de las medias del índice intrínseco-extrínseco es, en los dos primeros años, la esperada teóricamente, es decir que los grupos más jóvenes obtienen, en general, puntuaciones más intrínsecas y los grupos de más edad tienden a situarse en posiciones más extrínsecas. Dicha tendencia se percibe en los trazos de 1981 y, especialmente, de 1990. Sin embargo la línea correspondiente a 1999 presenta una serie de altibajos que no ofrecen una tendencia general semejante a la de los dos años anteriores.

Gráfico 4.45



El paso de 1981 a 1990 produce prácticamente en todos los grupos de edad de los inactivos un giro hacia posiciones más extrínsecas, con la única excepción del grupo de 18 a 24 años (Gráfico 4.46). Sin embargo en el período de 1990 a 1999 se observan distintos tipos de evolución según los grupos de edad. En cuatro de los seis grupos se experimenta un paso hacia posiciones relativamente menos extrínsecas, mientras que en los grupos de 35 a 44 años y de 18 a 24 años la tendencia es hacia el extremo extrínseco, con mayor intensidad en el último grupo mencionado. Al considerar el período completo de los diecinueve años se observa que la tónica general es hacia un descenso del índice, especialmente entre el grupo de menos edad, y con la única excepción del grupo de 45 a 54 años.

Gráfico 4.46

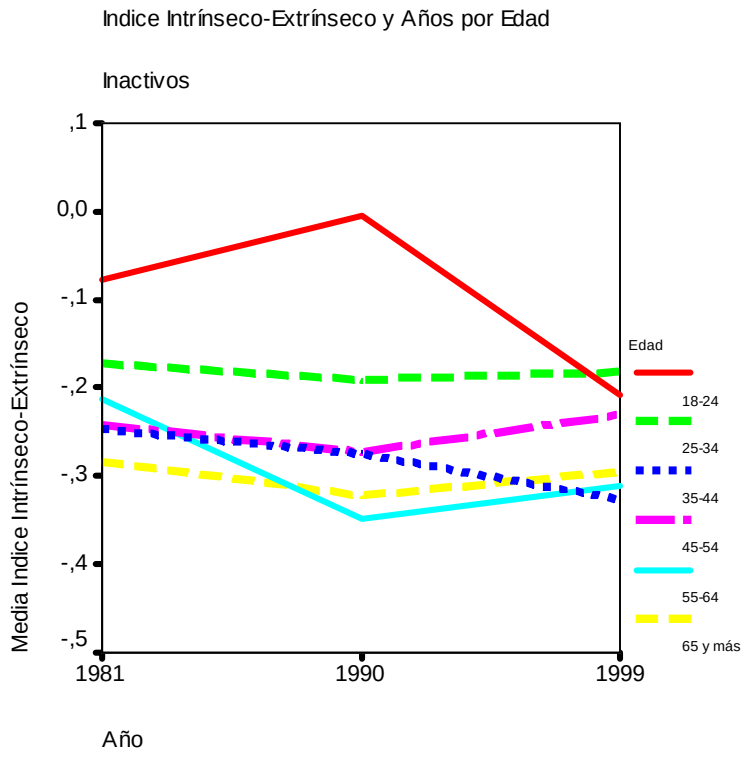


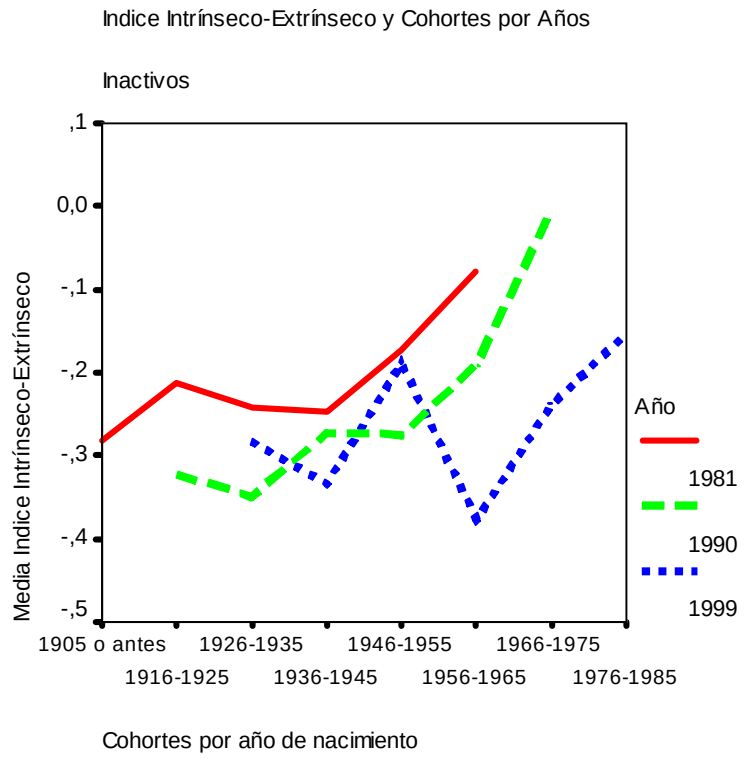
Tabla 4.62. Medias y análisis de la varianza del Índice Intrínseco-extrínseco por Generación y Año. Inactivos

	1981		1990		1999	
	Media	n	Media	n	Media	n
1905 o antes	-0.283	284	-	-	-	-
1916-1925	-0.212	158	-0.322	329	-	-
1926-1935	-0.242	145	-0.349	173	-0.283	187
1936-1945	-0.247	145	-0.273	123	-0.334	95
1946-1955	-0.173	115	-0.274	111	-0.189	60
1956-1965	-0.078	174	-0.191	100	-0.377	47
1966-1975	-	-	-0.006	155	-0.239	64
1976-1985	-	-	-	-	-0.153	69
Resultados Anova: F	3.601		9.200		2.114	
Nivel de significación	3.110 e-3		1.433 e-8		0.062	

Al analizar las generaciones por años entre los inactivos (Tabla 4.62) de nuevo se obtiene el resultado de que existen diferencias significativas entre las medias del índice en los dos primeros años.

Las líneas de 1981 y 1990 presentan una serie de oscilaciones (Gráfico 4.47), con ciertas diferencias entre los mínimos y los máximos, que son más notables en 1990. En el año 1999, a pesar de los altibajos, no hay grandes variaciones entre los valores extremos y no se observa un patrón definido.

Gráfico 4.47



No parece que las generaciones de inactivos muestren una evolución temporal de modo que las líneas de cada año se superpongan, lo que indicaría un efecto generación puro, ni que se desplacen paralelamente, lo que vendría producido por una conjunción del efecto generación y el efecto período. Más bien parece que en los dos primeros años el comportamiento de los trazos corresponde al efecto del ciclo vital combinado con el efecto período, pues se aprecia una cierta tendencia a que las puntuaciones de los grupos

jóvenes sean más intrínsecas que las de los grupos de más edad, con desplazamientos en el tiempo.

Los resultados del análisis de regresión para el grupo de inactivos indican que de los seis modelos estimados los cinco primeros son estadísticamente significativos, mientras que el modelo puro de efecto período sobrepasa el nivel de significación exigido, por lo que no se incluirá en las comparaciones entre modelos (Tabla 4.63). En la primera comparación, se llega a la conclusión de que el modelo mixto de ciclo vital y el modelo puro de ciclo vital no reducen considerablemente la cantidad de explicación ofrecida por el modelo general, por lo que podrían considerarse posibles formas de resumen. Por el contrario, tanto el modelo mixto de efecto generación como el modelo puro de efecto generación pierden excesiva cantidad de explicación respecto al modelo general, por lo que no se consideran formas adecuadas de simplificación. En la segunda fase de comparación se aprecia que el modelo puro de efecto ciclo vital no reduce sustancialmente la explicación del modelo mixto de ciclo vital, por lo que aquél resulta seleccionado como modelo de resumen de la relación entre las orientaciones laborales y las variables relativas a la edad.

El modelo puro de efecto ciclo vital muestra de forma resumida la relación entre la edad y el índice de orientaciones laborales (Tabla 4.64). El coeficiente de la constante refleja la estimación del índice para el grupo de referencia, de 18 a 24 años, y los coeficientes correspondientes a los grupos de edad muestran las diferencias respecto a la categoría de referencia. Todos los coeficientes son negativos, de modo que para todos los grupos de edad se estima que se situarán en posiciones relativamente más extrínsecas que el grupo de menos edad. Además, la magnitud de los coeficientes indica que, en general, se sigue el orden esperado, de modo que las orientaciones relativamente más extrínsecas se aprecian entre los grupos de más edad, con una alteración del orden en el grupo de 35 a 44 años, que resulta más extrínseco que el grupo de edad siguiente.

Tabla 4.63. Comparación de distintos modelos de regresión del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Inactivos

	Modelo General	Modelo Mixto Efecto Ciclo Vital	Modelo Mixto Efecto Generación	Modelo Puro Efecto Ciclo Vital	Modelo Puro Efecto Generación	Modelo Puro Efecto Período
SCE	653.396	657.058	657.751	658.057	662.049	670.907
Grados de libertad	2470	2480	2478	2482	2480	2485
Nº parámetros	17	7	9	5	7	2
R^2 corregido	0.021	0.020	0.018	0.019	0.012	0.001
F	4.176	8.150	6.037	10.649	5.418	2.345
Nivel de significación	1.994 e-8	7.643 e-10	2.039 e-8	3.851 e-10	3.487 e-6	0.096

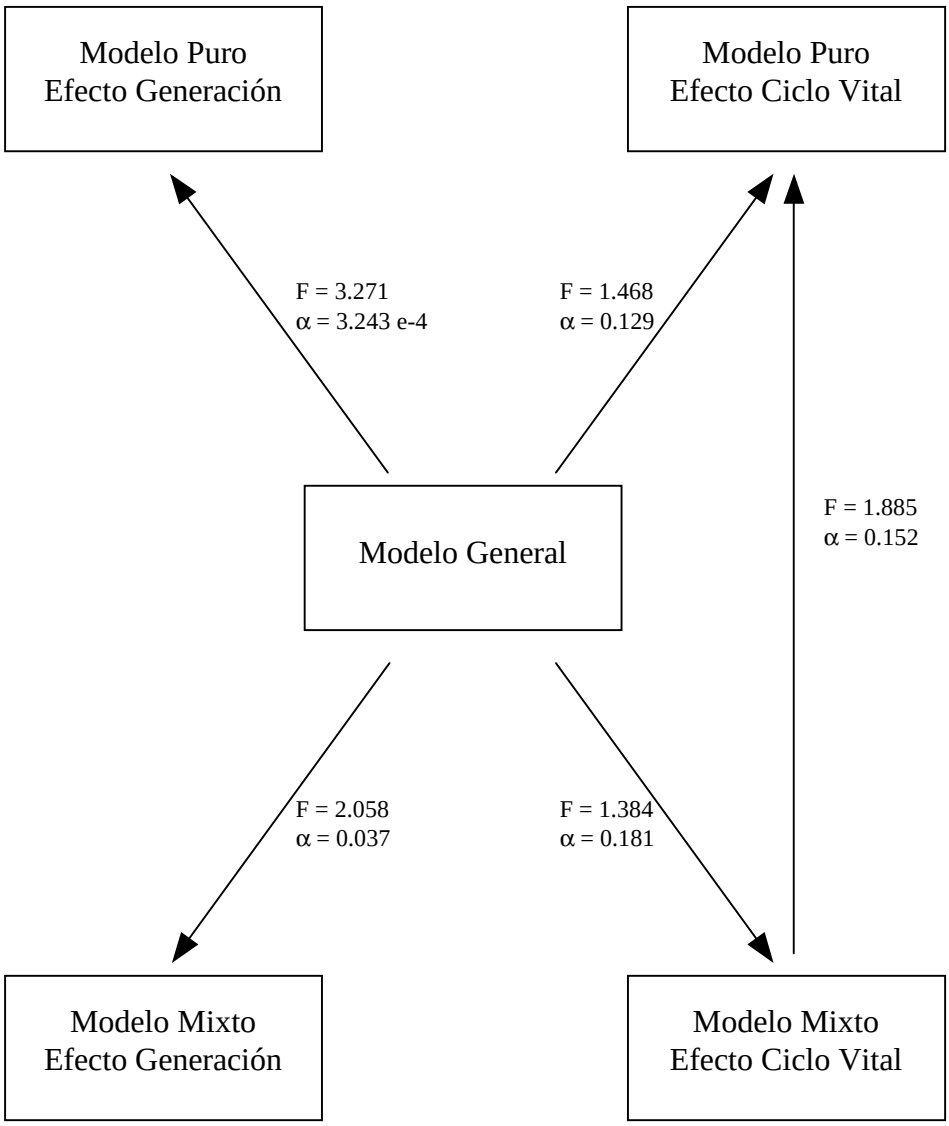


Tabla 4.64. Modelo de regresión puro del Índice Intrínseco-extrínseco y Edad. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.093	0.026	-3.615	0.000
Grupos de edad (Grupo Ref.: 18-24)				
25-34	-0.088	0.041	-2.167	0.030
35-44	-0.183	0.040	-4.612	0.000
45-54	-0.155	0.038	-4.048	0.000
55-64	-0.201	0.036	-5.629	0.000
65 y más	-0.208	0.032	-6.576	0.000

En resumen, la tendencia general, tanto para la población total como para los inactivos, indica una propensión a que los valores extrínsecos sean más enfatizados por los grupos de más edad y que los más jóvenes se inclinen algo más hacia los aspectos intrínsecos. Estos resultados podrían sostener la teoría del ciclo vital a pesar de que las puntuaciones de cada grupo de edad no son semejantes en las distintas encuestas.

En cuanto a la población activa, ninguna de las formulaciones de la edad en sus distintas variantes ofrece una pauta que distinga las orientaciones laborales. Este hecho puede provocar que la relación detectada entre la edad y las orientaciones laborales en la población total se deba a que se están considerando conjuntamente las dos partes de la población: los activos, entre los que, considerados aisladamente, no se aprecia relación entre las dos variables y los inactivos que incluyen a personas de muy distinta situación en relación a la experiencia laboral. Precisamente entre los inactivos, para los que sí se observa una relación entre la edad y el índice intrínseco-extrínseco, se encuentran los más jóvenes, muchos de los cuales nunca han trabajado pero esperan hacerlo, y las personas de más edad, que en muchos casos sí han trabajado pero ya no lo hacen. Es justamente entre estos dos grupos extremos donde cabe encontrar más diferencias, que pueden en parte deberse a la combinación de la edad cronológica y a la situación y experiencia en relación al mercado laboral.

4.3. Un modelo de resumen: análisis multivariante

Hasta aquí se han analizado las relaciones del índice intrínseco-extrínseco con cada una de las variables independientes por separado. En general se han corroborado las hipótesis planteadas sobre dichas relaciones bivariantes.

En este apartado se trata de ir un paso más adelante y elaborar un modelo multivariante en el que en principio se incluirán, como explicativas del índice, todas las variables que se han considerado independientes en los análisis bivariantes. Dicho modelo se depurará para retener finalmente sólo las variables que mayor impacto tengan en la explicación del índice de orientaciones laborales, tal como se ha expuesto en el capítulo de metodología.

Para estimar el modelo de partida se han considerado únicamente los casos en los que se cuenta con una respuesta válida en cada una de las variables, tanto la dependiente como las independientes. Como se ha comentado en la sección de análisis bivariante, la variable referida al nivel de ingresos familiares presenta un elevado número de no respuestas. Por ello se ha llevado a cabo el proceso de selección de los modelos multivariantes finales teniendo en cuenta, por una parte la muestra con respuestas válidas para todas las variables y, por otra, la muestra que tiene respuestas válidas para todas las variables excluyendo el nivel de ingresos familiares. Puesto que los modelos finales a los que se llega en ambos casos son similares, se ha optado por presentar los resultados que se refieren al conjunto de variables independientes a excepción del nivel de ingresos familiares, pues la muestra válida en este caso es mayor.

El proceso de selección del modelo multivariante final comienza con la estimación de un modelo general en el que se incluyen los bloques de variables ficticias correspondientes a las variables independientes con efectos cambiantes en el tiempo -edad, nivel de estudios, situación laboral, categoría profesional, género y materialismo-postmaterialismo-, y el bloque de las variables ficticias referidas al año de realización de la encuesta.

Como ya se avanzaba en el capítulo de metodología, para poder estimar dicho modelo ha de eliminarse una de las variables ficticias de los bloques correspondientes a cada variable independiente. Así, por ejemplo, en el caso de trabajar con el año de realización de la encuesta se elimina la variable ficticia del primer año y si se trata del nivel de estudios con efectos cambiantes en el tiempo se elimina el nivel de estudios más bajo, lo que supone eliminar dicho nivel para cada uno de los años.

A continuación se estiman seis ecuaciones[46] de modo que en cada una se permite que todas las variables tengan efectos diferentes en el tiempo, como en el modelo de partida, excepto un bloque de variables, que se mantiene con efectos constantes en el tiempo. Cada una de estas ecuaciones se compara con la inicial para comprobar si es posible eliminar el efecto cambiante en el tiempo de algún bloque de variables independientes, para ello se ha de obtener un nivel de significación en la prueba de decisión estadística superior al 5%. La prueba estadística empleada es semejante a la utilizada en la selección de los modelos de regresión bivariantes de modo que un nivel de significación superior al 5% indica que no es posible rechazar la hipótesis nula, que supone la constancia en el tiempo de los parámetros del bloque o, lo que es lo mismo, que se pueden eliminar los efectos variables en el tiempo. En esta primera fase se eliminarán los efectos cambiantes en el tiempo de la variable que obtenga un nivel de significación más elevado, siempre que sea superior al 5%.

A continuación se sigue el mismo proceso hasta llegar a un modelo en el que ya no se pueden eliminar más efectos cambiantes en el tiempo o más variables independientes. El efecto del año de realización de la encuesta ha de mantenerse en el modelo hasta que se hayan eliminado todos los efectos cambiantes en el tiempo del resto de las variables. De llegar a esta situación se plantearía la posible eliminación del efecto del año.

Una vez llevadas a cabo todas las posibles eliminaciones se realizará una última comprobación, que consiste en intentar introducir en el modelo las variables que se han eliminado a lo largo del proceso, para descartar que ninguna de las que se han

[46] En el caso de los inactivos el número de ecuaciones se reduce a cinco, pues no se puede incluir la categoría profesional por no disponer de datos para dicho colectivo.

suprimido en fases iniciales pudiera jugar un papel importante con el último conjunto de variables retenido en el modelo final. El sistema de reintroducción de variables en el modelo es similar, aunque a la inversa, al sistema de eliminación. Se estima una serie de ecuaciones en las que se añade al modelo final uno a uno los bloque correspondientes a las variables que han sido eliminadas y se comparan los resultados con los del modelo final por medio de la misma prueba de decisión estadística. Si el nivel de significación es superior al 5% no será posible reintroducir la variable en el modelo y se llegará así a los modelos multivariantes finales que se presentan a continuación.

4.3.1. Resultados multivariantes para la población total

Para llegar a obtener el modelo multivariante final para la población total se ha llevado a cabo un proceso de selección o depuración, tal como se ha descrito más arriba. El orden en el que se han producido las eliminaciones ha sido: efecto cambiante en el tiempo del índice de materialismo-postmaterialismo, efecto cambiante en el tiempo del género, efecto del género, efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral, efecto de la situación laboral, efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional, efecto cambiante en el tiempo de la edad, efecto de la edad y, por último, efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios.[47]

Tras las eliminaciones anteriores se comprueba que no puede eliminarse ninguna de las cuatro variables independientes restantes, pues al estimar las cuatro ecuaciones, con tres bloques de variables ficticias cada una, se observa que en todos los casos se rechaza la hipótesis nula que sostiene que los parámetros son cero.

El modelo multivariante final para la población total consta de cuatro bloques de variables: nivel de estudios, categoría profesional y materialismo-postmaterialismo, todos ellos con efectos constantes en el tiempo, y un bloque para el año de realización de la encuesta.

Una vez obtenido el modelo final se ha realizado una última comprobación, intentando incluir los bloques de variables ficticias que habían sido eliminados en el proceso, confirmando que en ninguno de los casos se incrementa de modo significativo la explicación del índice intrínseco-extrínseco.[48] Por ello se concluye que el modelo multivariante final es el que incluye la información del año de realización de la encuesta y los efectos constantes en el tiempo del nivel de estudios, de la orientación materialista-postmaterialista y de la categoría profesional (Tabla 4.65).

[47] Para mayor detalle sobre el proceso de selección véase Anexo A.1.

[48] En concreto se ha intentado volver a incluir en el modelo los bloques de la situación laboral, del género y de la edad.

Tabla 4.65. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes estimados. Población total

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.267	0.033	-8.047	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.029	0.019	-1.540	0.124
1999	-0.072	0.019	-3.761	0.000
Nivel de estudios (Grupo Ref.: Muy bajo)				
Bajo	0.054	0.021	2.547	0.011
Medio	0.098	0.022	4.366	0.000
Alto	0.206	0.025	8.122	0.000
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.077	0.018	4.398	0.000
Postmaterialista	0.171	0.024	7.143	0.000
Categoría profesional (Grupo Ref.: Empresarios y directivos)				
Profesionales	0.058	0.044	1.326	0.185
Trabajador no manual	0.001	0.034	0.001	0.999
Manual especializado	-0.074	0.035	-2.116	0.034
Manual semi-especial.	-0.092	0.035	-2.608	0.009
Manual no especial.	-0.117	0.035	-3.366	0.001
No trabaja	-0.059	0.029	-2.017	0.044

La interpretación de los coeficientes obtenidos directamente de la estimación debe realizarse, como se ha explicado más arriba, teniendo en cuenta que en todos los bloques de variables, se elimina la primera categoría. Por tanto, el coeficiente

correspondiente a la constante indica el valor de la media para las situaciones relativas a todas las primeras categorías de las variables independientes.

En concreto, la puntuación de la constante de -0.267 significa que se estima que una persona con nivel de estudios muy bajos, con categoría profesional de directivo o empresario, que en el terreno de los valores generales elige una postura materialista tendrá, en el año 1981, una orientación laboral de un 26.7% hacia el extremo extrínseco.

Para obtener las puntuaciones estimadas de las personas cuyas características difieren de las de los grupos de referencia bastará con sumar al coeficiente de la constante los coeficientes de cada una de las variables ficticias correspondientes a dichas características. Así, por ejemplo, si deseásemos calcular la posición en el índice intrínseco-extrínseco de una persona con un nivel de estudios alto, que desempeña un trabajo como profesional, cuyos valores a nivel general se ubican en la categoría de postmaterialista y en el año 1981, tendríamos que considerar el valor de la constante (-0.267) y sumarle los coeficientes 0.206; 0.058 y 0.171 de modo que el resultado sería aproximadamente 0.168. Por tanto una persona de dichas características se orientaría casi un 17% más hacia el extremo intrínseco que al extrínseco. Si la persona que estuviésemos considerando tuviese exactamente las mismas características que la anterior excepto que el momento del tiempo correspondiese al año 1990 habría que tener en cuenta el coeficiente de este año (-0.029) y su índice intrínseco-extrínseco estimado sería de 0.139, es decir que su orientación laboral estaría situada un 14% hacia el extremo intrínseco. En 1999 el valor del índice descendería a 0.096, es decir que las personas de estas características tendrían una orientación de casi un 10% hacia el extremo intrínseco.

El modelo estima una reducción del índice de orientaciones laborales a lo largo del tiempo, puesto que los coeficientes de 1990 y 1999 son negativos. En concreto, tomando como referencia el año 1981, el índice se desplazará en 1990 un 3% hacia el extremo extrínseco y dicho desplazamiento será de un 7.2% para el año 1999.

En cuanto al nivel de estudios, se estima que a medida que éste aumente habrá una mayor tendencia hacia posiciones más intrínsecas. Si comparamos a dos personas para las que sólo difiere su nivel de estudios, estimaríamos que cuando el nivel de estudios es bajo la orientación laboral será de un 5.4% más intrínseca que si el nivel de estudios es muy bajo, mientras que si una persona tiene un nivel de estudios medio y otra un nivel de estudios muy bajo, esperaríamos que la primera fuese casi un 10% más intrínseca que la otra. De forma análoga, para una persona con nivel de estudios alto predeciríamos una posición un 20.6% más intrínseca que para una persona con nivel de estudios muy bajo. Es preciso destacar que aunque se pueden establecer diferencias entre los coeficientes de cada una de las categorías de cada variable independiente y que se puede llegar a conocer la puntuación estimada en cada situación, no se pueden interpretar los coeficientes en un sentido absoluto, para ello será necesario recalcular los coeficientes diferenciales del modelo teórico, tal como se comentará más adelante.

En cuanto a los coeficientes estimados para el bloque de categoría profesional, en general se observa que siguen el orden esperado desde un punto de vista teórico, pues los valores negativos comienzan a aparecer y su impacto es mayor a medida que desciende el nivel de cualificación. De hecho sólo hay una categoría, la de los profesionales, para la que se predice claramente una mayor tendencia hacia las recompensas intrínsecas que para los directivos y empresarios, que es la categoría de referencia. Los trabajadores no manuales constituyen un grupo para el que se estima una orientación laboral prácticamente igual que para la categoría de referencia. Los trabajadores manuales presentan coeficientes negativos que indican que sus orientaciones laborales son más extrínsecas que las de los directivos y empresarios, en un 7.4% para los especializados y aproximadamente un 9% y un 12% para los trabajadores semi-especializados y los no especializados respectivamente. Para las personas que en el momento de la encuesta no tienen trabajo se estima una orientación laboral un 6% más extrínseca que para la categoría de referencia.

Por otra parte, el tener una postura mixta en la escala de materialismo-postmaterialismo hace que las orientaciones laborales se inclinen hacia el extremo intrínseco en un 7.7% frente a la situación de los materialistas. Si la comparación se establece entre los

postmaterialistas y los materialistas cabría esperar que los primeros fuesen un 17% más intrínsecos que los segundos.

Otra forma diferente de interpretar los resultados del modelo de regresión sería transformando los coeficientes obtenidos directamente de la estimación en los coeficientes del modelo teórico o estructural, es decir los coeficientes diferenciales, que mostrarán el impacto, ya no en términos relativos sino absolutos, de cada categoría de los bloques de las variables independientes sobre el índice intrínseco-extrínseco (Tabla 4.66).

Tabla 4.66. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes diferenciales. Población total

Media general: -0.169			
Año		**Materialismo-postmaterialismo**	
1981	0.034	Materialista	-0.083
1990	0.005	Mixto	-0.006
1999	-0.038	Postmaterialista	0.088
Nivel de estudios		**Categoría profesional**	
Muy bajo	-0.090	Empresarios y directivos	0.040
Bajo	-0.035	Profesionales	0.100
Medio	0.009	Trabajador no manual	0.040
Alto	0.116	Manual especializado	-0.033
		Manual semi-especializado	-0.051
		Manual no especializado	-0.077
		No trabaja	-0.019

Una vez calculados los coeficientes diferenciales se obtiene que para la población total se estima una media del índice de aproximadamente -0.169. Este valor indica que por el hecho de formar parte de la población total, en cualquiera de los años analizados y sin tener en cuenta cuál sea el valor de cada una de las variables independientes, se supone que la media global del índice se sitúa en un 17% hacia el extremo extrínseco. A partir

de este dato, los coeficientes diferenciales muestran la influencia de cada variable en el índice, de modo que, por ejemplo, al observar los valores para las categorías del bloque materialismo-postmaterialismo se deduce que una persona cuyos valores generales se identifiquen con el materialismo verá reducido su índice de orientaciones laborales en un 8.3%, dicha reducción será de un 0.6% para los mixtos, mientras que los postmaterialistas tendrán un índice de orientaciones laborales que aumentará en casi un 9% hacia el polo intrínseco.

En cuanto al impacto de los distintos años se observa que tanto 1981 como 1990 ejercen una influencia positiva en el índice intrínseco-extrínseco, de mayor intensidad en el primero de los años y prácticamente inapreciable en el segundo, pues lo incrementan en un 3.4 y un 0.5% respectivamente. Por otra parte, 1999 tiene un efecto negativo sobre las orientaciones laborales, ya que el índice se reducirá en un 3.8%.

Los coeficientes diferenciales de nivel de estudios muestran, como ya era patente en el caso de los coeficientes estimados del modelo, que cuanto más elevado es el nivel de estudios mayor es la tendencia hacia las orientaciones laborales intrínsecas y viceversa. Entre las personas con nivel de estudios muy bajos el índice descenderá en un 9% y entre los de nivel de estudios bajos dicho descenso será de un 3.5%. Por el contrario, si se considera a las personas con niveles de estudios medios y altos el índice intrínseco-extrínseco aumentará un 0.9% y un 11.6% respectivamente.

En cuanto a los coeficientes diferenciales para la categoría profesional se observa que los tres primeros grupos tienen un efecto positivo en el índice de orientaciones laborales. El grupo que ejerce un mayor impacto positivo es el de los profesionales, para el que se estima que contribuye a incrementar el índice en un 10%. En cuanto al colectivo de los empresarios y directivos y el de los trabajadores no manuales, se obtiene el mismo valor del coeficiente diferencial que indica que en ambos casos se produce un efecto positivo en las orientaciones laborales de un 4%.[49]

[49] En el análisis bivariante, el modelo de regresión puro para la población total mostraba a los profesionales como el grupo más intrínseco, seguido de los trabajadores no manuales y del colectivo de empresarios y directivos, mientras que en el modelo multivariante los dos últimos grupos se sitúan al mismo nivel. Todas las demás categorías profesionales siguen el mismo orden en ambos modelos. Tal vez la explicación de la ligera diferencia del orden radique en el hecho de que en el modelo bivariante de

El resto de las categorías profesionales inciden negativamente en el índice de orientaciones laborales, o lo que es lo mismo tienden a situar a los trabajadores en mayor medida hacia el extremo extrínseco. En el caso de los trabajadores manuales especializados dicho impacto no es muy elevado (3.3%), pero resulta más intenso para los trabajadores semi-especializados y los no especializados, para los que el índice disminuye en un 5.1% y un 7.7% respectivamente. Las personas que no trabajaban en el momento de la encuesta se encuentran muy cerca de la media, pues su orientación laboral sería sólo un 1.9% más extrínseca.

Los resultados obtenidos en el modelo multivariante para la población total son coherentes con los resultados alcanzados en el análisis bivariante. Se observa que hay una relación positiva sobre las orientaciones laborales del nivel de estudios, del índice de materialismo-postmaterialismo y de la categoría profesional. Los efectos de dichas variables, que ya se habían constatado por separado, se mantienen aunque se incluyan todas estas variables en la ecuación, lo que indica que ejercen efectos independientes sobre el índice intrínseco-extrínseco.

En resumen, las personas con niveles de estudios más elevados, las que se identifican en un ámbito general con los valores postmaterialistas y las que ocupan categorías profesionales más elevadas tienen más probabilidades de orientarse relativamente más hacia el extremo intrínseco que las personas que no comparten estas características. Además ha de tenerse en cuenta que en la población total se mantiene el efecto del año de realización de la encuesta. Dicho efecto indica que las orientaciones laborales tienden hacia posturas cada vez más extrínsecas.

---

categoría profesional no se está teniendo en cuenta el impacto del nivel de estudios y por ello los trabajadores no manuales, que presentan mayores niveles educativos que los empresarios y directivos, aparecen como relativamente más intrínsecos al reflejar la combinación de los efectos de nivel de estudios con la categoría profesional.

4.3.2. Resultados multivariantes para la población activa

Al igual que en el caso de la población total, para la población activa se ha estimado un modelo de regresión multivariante, permitiendo que los efectos de las variables independientes cambien en el tiempo. Dicho modelo se someterá a un proceso de poda o eliminación de efectos cambiantes en el tiempo y, en su caso, de eliminación de bloques completos de variables, con las mismas características que el llevado a cabo para la población total.

Para la población activa el orden de eliminación ha sido: efecto cambiante en el tiempo del índice de materialismo-postmaterialismo, efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional, efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral, efecto de la situación laboral, efecto cambiante en el tiempo de la edad, efecto de la edad, efecto cambiante en el tiempo del género, efecto del género, efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios y, por último, efecto del año de realización de la encuesta.[50]

Por tanto el modelo multivariante final retenido para la población activa recoge tres grupos de variables: nivel de estudios, categoría profesional y materialismo-postmaterialismo, todos ellos con efectos constantes en el tiempo.

Una vez obtenido el modelo final se ha realizado una última comprobación, intentando incluir los bloques de variables que habían sido eliminados en el proceso[51], confirmando que en ninguno de los casos se incrementa de modo significativo la explicación del índice intrínseco-extrínseco por el hecho de añadir alguno de los bloques mencionados.

Por ello se concluye que el modelo multivariante final para la población activa incluye los efectos constantes en el tiempo del nivel de estudios, de la categoría profesional y de la orientación materialista-postmaterialista (Tabla 4.67).

[50] Para mayor detalle sobre el proceso de selección véase Anexo A.2.

[51] En concreto se ha intentado volver a incluir en el modelo los bloques del año de realización de la encuesta, de la situación laboral, del género y de la edad.

Tabla 4.67. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes estimados. Población activa

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.242	0.042	-5.776	0.000
Nivel de estudios (Grupo Ref.: Muy bajo)				
Bajo	-0.009	0.035	-0.249	0.804
Medio	0.029	0.035	0.840	0.401
Alto	0.145	0.041	3.555	0.000
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.074	0.025	2.934	0.003
Postmaterialista	0.146	0.032	4.614	0.000
Categoría profesional (Grupo Ref.: Empresarios y directivos)				
Profesionales	0.064	0.049	1.324	0.186
Trabajador no manual	0.009	0.036	0.250	0.803
Manual especializado	-0.070	0.038	-1.831	0.067
Manual semi-especial.	-0.096	0.039	-2.451	0.014
Manual no especial.	-0.134	0.039	-3.432	0.001
No trabaja	-0.089	0.045	-1.951	0.051

Este modelo se asemeja al de la población total en que contiene los efectos constantes en el tiempo del nivel de estudios, de la categoría profesional y del índice de materialismo-postmaterialismo, pero se diferencia en que no incluye el bloque de variables del año de recogida de los datos.

Para la interpretación de los coeficientes directamente obtenidos de la estimación del modelo multivariante para la población activa hay que partir del valor de la constante, que resume la puntuación de todos los casos de referencia. En concreto, para la

población activa se obtiene un coeficiente constante de -0.242 que se corresponde con la puntuación estimada para una persona con nivel de estudios muy bajos, con categoría profesional de directivo o empresario y que en el terreno de los valores generales elige una postura materialista. Por tanto una persona con las características citadas tendrá una orientación laboral que se sitúa un 24% hacia el extremo extrínseco.

Los coeficientes estimados para los niveles de estudios siguen, en general, la tendencia esperada que supone una relación positiva con el índice de orientaciones laborales. El orden sólo se ve alterado por el hecho de que para el nivel de estudios bajo se estima un coeficiente del índice ligeramente inferior (menos de un 1%) que para el nivel de estudios muy bajo, es decir que las orientaciones laborales de las personas activas con niveles de estudios muy bajos y bajos son muy similares, si bien el segundo colectivo se coloca en una posición algo más extrínseca que el primero. Esta alteración no hace sino reflejar lo observado en el análisis descriptivo bivariante para la población activa, como se ha expuesto más arriba. En efecto, en el análisis bivariante se detectaba que en el año 1999 no se mantiene estrictamente el orden de las medias del índice de orientaciones laborales, sino que sólo se puede mantener que la puntuación relativamente menos extrínseca le corresponde al grupo de nivel de estudios más elevado.

En cuanto a los coeficientes estimados para el bloque de variables relativas al índice de materialismo-postmaterialismo entre la población activa se obtienen resultados coincidentes con la propuesta teórica. Siendo constantes las demás características, al comparar a una persona de tendencia mixta con otra de tendencia materialista se estima que la primera sería un 7.4% más intrínseca que la segunda. En caso de que la comparación se llevase a cabo entre una persona materialista y una postmaterialista, estimaríamos que ésta última tendría un índice de orientaciones laborales superior en un 14.6% al de la primera.

Al analizar los valores obtenidos para la categoría profesional se observa que hay un grupo cuya puntuación en el índice es superior a la de los directivos y empresarios, que es el grupo de referencia. Se trata de los profesionales, cuyas orientaciones laborales serán un 6.4% más intrínsecas que la del grupo de referencia. Para los trabajadores no

manuales se obtiene una posición positiva del 0.9%, lo que significa que su situación en el índice intrínseco-extrínseco es aproximadamente la misma que la de los empresarios y directivos.

Para el resto de las categorías profesionales se estima que el índice intrínseco-extrínseco es inferior que para los directivos y empresarios, tendencia que resulta más acusada a medida que nos acercamos a los grupos con menor cualificación. En concreto, los trabajadores manuales especializados serán un 7% más extrínsecos que los directivos, los semi-especializados serán casi un 10% más extrínsecos que los directivos y el descenso alcanza aproximadamente un 13% al comparar a los trabajadores manuales no especializados con el grupo de referencia. Las personas que no tenían trabajo en el momento de la entrevista se sitúan en una posición un 9% más extrínseca que el grupo de referencia.

Un modo alternativo de interpretar los resultados del modelo multivariante es a través de los coeficientes diferenciales que se corresponden con el modelo estructural (Tabla 4.68).

Tabla 4.68. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes diferenciales. Población activa

Media general: -0.172			
Nivel de estudios		**Categoría profesional**	
Muy bajo	-0.041	Empresarios y directivos	0.045
Bajo	-0.050	Profesionales	0.109
Medio	-0.012	Trabajador no manual	0.054
Alto	0.104	Manual especializado	-0.025
		Manual semi-especializado	-0.051
Materialismo-postmaterialismo		Manual no especializado	-0.089
		No trabaja	-0.044
Materialista	-0.073		
Mixto	0.001		
Postmaterialista	0.073		

El valor de la media general de este modelo indica que para la población activa el índice intrínseco-extrínseco tendrá un valor aproximado de -0.172, lo que debe interpretarse como que una persona perteneciente a este grupo tendrá como promedio una orientación laboral que se inclina un 17% hacia el extremo extrínseco. Partiendo de esta puntuación, los coeficientes diferenciales muestran la influencia que cada característica ejerce sobre el índice.

Los coeficientes diferenciales del nivel de estudios muestran que entre las personas de nivel educativo más elevado se produce una orientación un 10% más intrínseca que para la media general. Entre los otros niveles de estudios se aprecian tendencias más extrínsecas, que son de menor intensidad para el grupo de nivel de estudios medios, en concreto de un 1.2% hacia el extremo extrínseco, y de mayor relieve entre los de niveles de estudios bajos y muy bajos, que se inclinarán hacia el polo extrínseco un 5% y un 4.1% respectivamente. Como ya se había comentado más arriba el orden de los coeficientes no coincide exactamente con lo esperado, al estimar que las personas con estudios bajos serán ligeramente más extrínsecas que las que tienen estudios muy bajos.

Los valores para las categorías del bloque materialismo-postmaterialismo en la población activa señalan que en el caso de seleccionar a una persona cuyos valores generales se identifiquen con el materialismo su índice de orientaciones laborales se reducirán en un 7.3%, dicha reducción será prácticamente inapreciable para los mixtos (0.1%), mientras que los postmaterialistas tendrán un índice de orientaciones laborales que aumentará en un 7.3% hacia el polo intrínseco.

Los coeficientes diferenciales para la categoría profesional indican que los tres primeros grupos tienen un efecto positivo en el índice intrínseco-extrínseco. El grupo con mayor impacto positivo es el de los profesionales, para el que se estima que contribuyen a incrementar el índice en casi un 11%. Los trabajadores no manuales y los empresarios obtienen puntuaciones positivas que les colocan en posiciones menos extrínsecas que la media, en concreto un 5.4% y un 4.5% respectivamente.

Para el resto de las categorías profesionales los coeficientes diferenciales muestran un impacto negativo sobre las orientaciones laborales, si bien la intensidad de dicho efecto es mayor a medida que se consideran los grupos con menores niveles de cualificación. Así, para los trabajadores manuales especializados el índice se orienta un 2.5% hacia el extremo extrínseco y dicha tendencia se hace más patente para los trabajadores manuales semi-especializados y, sobre todo, los no especializados, cuyas posiciones se hacen respectivamente un 5% y un 9% más extrínsecas que la media. En cuanto a las personas que no trabajaban en el momento de la entrevista se aprecia una situación semejante a la de los trabajadores manuales semi-especializados, puesto que se sitúan en una posición un 4.4% más extrínseca que la media.

Los resultados obtenidos en el modelo multivariante para la población activa son coherentes con los alcanzados en el análisis bivariante. Se observa que hay una relación positiva sobre las orientaciones laborales del índice de materialismo-postmaterialismo, de la categoría profesional y del nivel de estudios. Los efectos de dichas variables, que ya se habían constatado por separado, se mantienen aunque se incluyan todas estas variables en la ecuación, lo que indica que ejercen efectos independientes sobre el índice intrínseco-extrínseco. Por tanto cuanto mayor sea el nivel de estudios, más elevada la categoría profesional y más tiendan las personas a identificarse con los valores postmaterialistas en el ámbito general, más probable será que se produzca una orientación laboral relativamente más intrínseca.

4.3.3. Resultados multivariantes para inactivos

Al igual que en los casos anteriores, para el colectivo de inactivos se ha estimado un modelo de regresión multivariante general, en el que se incluyen todas las variables independientes con efectos cambiantes en el tiempo. Dicho modelo se someterá a un proceso de eliminación de efectos cambiantes en el tiempo y, en su caso, de eliminación de bloques completos de variables, del mismo que el realizado para los otros tipos de población.[52]

Para los inactivos el orden de eliminación ha sido: efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral, efecto de la situación laboral, efecto cambiante en el tiempo del índice de materialismo-postmaterialismo, efecto cambiante en el tiempo de la edad, efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios, efecto cambiante en el tiempo del género, efecto del género y, por último, efecto de la edad.[53]

El modelo final para los inactivos consta de tres bloques de variables: nivel de estudios y materialismo-postmaterialismo, en ambos casos con efectos constantes en el tiempo, y el efecto del año en que se realiza la recogida de datos.

Una vez obtenido el modelo final se ha realizado una última comprobación, intentando incluir los bloques de variables que habían sido eliminados en el proceso[54], confirmando que en ninguno de los casos se incrementa de modo significativo la explicación del índice intrínseco-extrínseco por el hecho de añadir alguno de los bloques mencionados.

[52] Puesto que la estimación del modelo así lo requiere, y del mismo modo que en los tipos de población antes analizados, es preciso eliminar una categoría o, lo que es lo mismo, una variable ficticia de cada bloque de variables. Hasta ahora, tanto para la población total como para la población activa, en todos los bloques de variables se ha eliminado la primera categoría. Sin embargo, en este apartado, al estar trabajando sólo con los inactivos, hay que eliminar una categoría distinta en el grupo de variables referido a la situación laboral, ya que la primera -correspondiente a los trabajadores a tiempo completo- ya no está incluida en la submuestra. Por tanto se procede a prescindir de la primera categoría para la situación laboral de entre los inactivos, que es la de jubilados.
La variable categoría profesional no se puede incluir en el modelo pues no se ha recogido dicha información para el colectivo de inactivos.

[53] Para mayor detalle sobre el proceso de selección véase Anexo A.3.

[54] En concreto se ha intentado volver a incluir en el modelo los bloques de la situación laboral, del género y de la edad.

Por ello se concluye que el modelo multivariante final es el que incluye la información del año de realización de la encuesta y los efectos constantes en el tiempo del nivel de estudios y de la orientación materialista-postmaterialista (Tabla 4.69).

Tabla 4.69. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes estimados. Inactivos

	Coeficiente de regresión	Error típico	t-ratio	Nivel de significación
Constante	-0.353	0.026	-13.542	0.000
Año (Grupo Ref.: 1981)				
1990	-0.039	0.027	-1.435	0.151
1999	-0.088	0.028	-3.154	0.002
Nivel de estudios (Grupo Ref.: Muy bajo)				
Bajo	0.098	0.028	3.546	0.000
Medio	0.163	0.033	5.000	0.000
Alto	0.241	0.032	7.430	0.000
Materialismo-postmaterialismo (Grupo Ref.: Materialista)				
Mixto	0.074	0.024	3.025	0.003
Postmaterialista	0.224	0.038	5.882	0.000

El coeficiente de la constante indica que entre los inactivos un persona que se corresponda a los grupos de referencia tendrá una puntuación de -0.353, es decir que si consideramos a una persona que en 1981 tiene un nivel de estudios muy bajo y elige opciones materialistas, su posición en el índice de orientaciones laborales se inclinará un 35% hacia el extremo extrínseco.

Los coeficientes estimados para los años indican que si todas las otras variables se mantienen constantes, el valor del índice será ligeramente inferior (cerca de un 4%) en

1990 que en 1981 y que las orientaciones laborales se volverán todavía más extrínsecas si comparamos los datos de 1999 con los de 1981, pues el índice descenderá casi un 9%.

En cuanto al nivel de estudios, se observa como a medida que éste aumenta se espera que haya una mayor tendencia hacia posiciones más intrínsecas. Si comparamos a dos personas para las que sólo difiere su nivel de estudios, de modo que una tuviese un nivel bajo y la otra un nivel muy bajo, estimaríamos que la orientación laboral de la primera será un 10% más intrínseca que la segunda. De forma análoga, para una persona con nivel de estudios medio predeciríamos una posición un 16% más intrínseca que en una persona con nivel de estudios muy bajo y esperaríamos que una persona con un nivel de estudios alto fuese un 24% más intrínseca que una con nivel de estudios muy bajo.

Por otra parte, en el grupo de los inactivos, el tener una postura mixta en la escala de materialismo-postmaterialismo hace que las orientaciones laborales se inclinen hacia el extremo intrínseco en aproximadamente un 7% frente a la situación de los materialistas. Si la comparación se establece entre los postmaterialistas y los materialistas cabría esperar que los primeros fuesen un 22% más intrínsecos que los segundos.

Una vez calculados los coeficientes diferenciales para los inactivos se estima una media del índice de aproximadamente -0.170 (Tabla 4.70). Esta puntuación indica que, por el hecho de formar parte del colectivo de inactivos, en cualquiera de los años analizados y sin tener en cuenta el valor que tome cada una de las variables independientes, la media global del índice se sitúa un 17% hacia el extremo extrínseco. A partir de este dato, los coeficientes diferenciales muestran la influencia de cada variable en el índice.

Al observar los coeficientes para las categorías del bloque materialismo-postmaterialismo se deduce que una persona cuyos valores generales se identifiquen con el materialismo verá reducido su índice de orientaciones laborales en casi un 10%; dicha reducción será de un 2.6% para los mixtos y los postmaterialistas tendrán un índice de orientaciones laborales que se situará un 12.5% más hacia el polo intrínseco que la media.

Tabla 4.70. Modelo final de regresión multivariante del Índice Intrínseco-extrínseco. Coeficientes diferenciales. Inactivos

Media general: -0.170			
Año		**Materialismo-postmaterialismo**	
1981	0.042	Materialista	-0.099
1990	0.003	Mixto	-0.026
1999	-0.045	Postmaterialista	0.125
Nivel de estudios			
Muy bajo	-0.126		
Bajo	-0.027		
Medio	0.037		
Alto	0.115		

Los coeficientes diferenciales de nivel de estudios muestran, como ya era patente en el caso de los coeficientes directamente estimados por el modelo, que cuanto más elevado es el nivel de estudios mayor es la tendencia hacia las orientaciones laborales intrínsecas. Entre las personas con nivel de estudios muy bajo el índice descenderá en casi un 13% y entre los de nivel de estudios bajo dicho descenso será de un 2.7%. Por el contrario, si se considera a las personas con niveles de estudios medios y altos el índice intrínseco-extrínseco aumentarán un 3.7% y un 11.5% respectivamente.

El impacto de los distintos años refleja, tal como ya se ha comentado, que las posiciones se hacen relativamente más extrínsecas con el paso del tiempo. El primer año, 1981, supone un incremento de la media del índice de un 4.2% y esta diferencia se reduce en el segundo año, en el que la media se ve aumentada en un 0.3%. Por otra parte, el año 1999 tiene un efecto negativo sobre el índice de orientaciones laborales, pues supone un descenso de la media de un 4.5%.

Los resultados obtenidos en el modelo multivariante para los inactivos son semejantes a los alcanzados en el análisis bivariante. Se observa que hay una relación positiva sobre

las orientaciones laborales del nivel de estudios y del índice de materialismo-postmaterialismo y que el efecto de ambas variables puede considerarse independiente. El modelo final muestra que las personas con niveles de estudios más elevados y las que se identifican en un ámbito general con los valores postmaterialistas tienen más probabilidades de ocupar posiciones relativamente más intrínsecas que las personas que no comparten estas características. En cuanto al año de realización de la encuesta, se aprecia que tiene un impacto negativo sobre el índice intrínseco-extrínseco, es decir que en los años más recientes se produce un desplazamiento hacia posiciones relativamente más extrínsecas.

En resumen, como se desprende del análisis multivariante, las variables que más inciden en el índice de orientaciones laborales son el nivel de estudios, la categoría profesional, el índice de materialismo-postmaterialismo y el año de realización de la encuesta. En los tres tipos de poblaciones se obtienen modelos similares. En la población activa se aprecia una diferencia respecto al modelo multivariante de la población total, puesto que el año de realización de la encuesta no parece tener un efecto independiente. En el caso de los inactivos la diferencia respecto a la población total consiste en que no se incluye el efecto de la categoría profesional, puesto que no se dispone de ese dato para el colectivo considerado. En ninguno de los tipos de poblaciones se aprecia una incidencia notable sobre el índice por parte de las variables que diferencian a las personas por género, situación laboral y edad. Dicho de otro modo, estas variables no añaden una explicación adicional a la que ofrecen las variables retenidas en los modelos multivariantes.

La interpretación de los coeficientes, tanto los estimados directamente en los modelos de regresión como los diferenciales, indica que la relación entre las orientaciones laborales y las variables independientes es coherente, en términos generales, con las hipótesis planteadas. En concreto, cuanto mayor es el nivel de estudios, más elevada la posición en la escala de categoría profesional y más se inclinan los valores generales hacia posturas postmaterialistas, más probable es que, en el ámbito laboral, se elijan orientaciones relativamente más intrínsecas que en ausencia de las características mencionadas.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación ha sido analizar las orientaciones laborales en España, en distintos momentos del tiempo, y sus relaciones con algunas variables sociodemográficas, a nivel individual.

La definición y operacionalización de las orientaciones laborales supone, tal como se recoge en las aportaciones revisadas en el marco teórico, que del trabajo, entendido como actividad remunerada en el mercado laboral, se pueden obtener distintos tipos de recompensas, que en la tradición sociológica se vienen agrupando en la dimensión intrínseco-extrínseco. Teniendo en cuenta las bases de datos disponibles (Encuesta Europea de Valores 1981, 1990 y 1999) se ha elaborado un índice para resumir las recompensas del trabajo, distinguiendo entre las de tipo intrínseco (vinculadas a la propia tarea y basadas en el supuesto de que en el trabajo en sí mismo es una experiencia enriquecedora para la persona y que permite su desarrollo y realización) y las de tipo extrínseco (referidas a aspectos externos al trabajo y basadas en la idea de que el trabajo es un medio para obtener otros fines). Así se ha llegado a la construcción de la variable dependiente a analizar que se denominó índice intrínseco-extrínseco. La ventaja de este índice, en relación a otros que han sido utilizados en distintos estudios, consiste en que permite ubicar a cada persona en un punto concreto que informa sobre su posición relativa en cuanto a la importancia de las recompensas intrínsecas y extrínsecas del trabajo, facilitando la comparación de los distintos grupos sociales y la evolución temporal de las orientaciones laborales.

El procedimiento empleado para analizar el índice intrínseco-extrínseco consistió en llevar a cabo, en primer lugar, un análisis descriptivo univariante, para proceder a continuación con el análisis bivariante y el multivariante. En el primer caso se trata de dar una medida de resumen del índice, la media, y su evolución en el tiempo. En los análisis bivariantes se explora la relación entre el índice intrínseco-extrínseco y cada una de las variables independientes, primero año a año, por medio de un análisis de la varianza y de la representación gráfica de la relación entre las variables, y después intentando resumir la información de los tres años disponibles en un modelo de regresión. El análisis multivariante parte de un modelo general en el que se incluyen todas las variables independientes y se va depurando sucesivamente hasta retener en el

modelo final sólo las variables independientes que añaden una cantidad significativa de explicación del índice. Todos los análisis se han llevado a cabo tomando en primer lugar la muestra que se corresponde con la población total y después distinguiendo las partes referidas a la población activa y a los inactivos.

Un primer hallazgo consiste en que las orientaciones laborales en España tienden hacia el extremo extrínseco: los datos indican que se selecciona un mayor número de recompensas de tipo extrínseco que de tipo intrínseco.

En la **primera hipótesis** planteada, acerca del impacto de la situación económica sobre las orientaciones laborales, se proponía que a medida que mejoran las condiciones socioeconómicas de un país sería de esperar un mayor auge de las orientaciones intrínsecas. Puesto que no se dispone de una larga serie temporal no es posible testar la hipótesis de la relación entre las orientaciones laborales y la situación socioeconómica de modo formal, pero sí es posible decir que no se aprecia una relación directa y de tipo inmediato entre ambas variables.

Lo que sí se pone de manifiesto, en contra de lo que cabría esperar teóricamente, es que **la tendencia de las orientaciones laborales en el período analizado ha sido hacia posturas relativamente más extrínsecas, a pesar del notable crecimiento económico experimentado en España**.

Estos resultados parecen avalar que, en España, se respalda la idea de Goldthorpe de que el trabajo se enmarca en el terreno de lo instrumental y no apoyan la visión de autores como Yankelovich o Inglehart que suponen que a lo largo del tiempo, y por la influencia de condiciones económicas cada vez más boyantes, se producirá un aumento de las orientaciones intrínsecas. Tal vez los autores que aluden a una mayor insistencia en los aspectos intrínsecos del trabajo estén teniendo en cuenta únicamente dichos aspectos y no el conjunto total de recompensas del trabajo. En efecto, si se analizan una a una dichas recompensas, se observa un incremento en el tiempo del porcentaje de personas que consideran importantes algunas recompensas intrínsecas como que el "trabajo sea interesante", pero no hay que olvidar que también se producen incrementos

en los porcentajes de personas que señalan la importancia de un buen número de recompensas extrínsecas como que el “trabajo sea seguro” o no comporte riesgos de desempleo, que ofrezca un “buen salario” y que tenga un “buen horario”.

En la **segunda hipótesis** se planteaba que existirá una relación entre el nivel de estudios y las orientaciones laborales y que dicha relación será de tipo positivo, es decir que se supone que entre las personas con niveles de estudios más elevados cabrá esperar posiciones relativamente más intrínsecas (o menos extrínsecas) que entre las personas que cuentan con menores niveles de estudios.

En términos generales puede decirse que tal relación ha sido constatada en los datos que aquí se han analizado. En el análisis descriptivo de los datos año a año se aprecia que las medias del índice son mayores, esto es que las posiciones son menos extrínsecas, a medida que se consideran los grupos de niveles de estudios más elevados. Este tipo de relación, acorde con lo propuesto en la hipótesis, se mantiene prácticamente en todos los tipos de población y para todos los años analizados. Sin embargo, la variable parece disminuir su poder explicativo a lo largo del tiempo, o dicho de otro modo, las personas parecen ser más homogéneas en sus percepciones de las recompensas del trabajo a pesar de tener distintos niveles educativos, puesto que las diferencias del índice de orientaciones laborales por nivel de estudios en 1999 son menores que en 1990 o en 1981.

Los resultados obtenidos año a año son corroborados por el análisis de regresión bivariante en el que se agrupa toda la información disponible en un único modelo. Los resultados del análisis de regresión vuelven a mostrar, con ciertas particularidades para cada tipo de población, que a mayor nivel de estudios la puntuación media del índice de orientaciones laborales se sitúa en posiciones relativamente más intrínsecas. El resumen para la población total indica que el orden de las medias es el propuesto teóricamente, es decir que a mayor nivel de estudios se observa una orientación relativamente menos extrínseca y, además, incluye el impacto del momento en que se realiza la recogida de datos, de modo que a medida que avanzamos en el tiempo las orientaciones laborales parecen ir inclinándose algo más hacia el extremo extrínseco. El resumen para la

población activa mantiene que hay un impacto del nivel de estudios que varía para cada año, pero sigue manteniéndose, en general, que a mayor nivel de estudios menor inclinación hacia el extremo extrínseco. En cuanto al resumen del grupo de inactivos se mantiene que hay una relación entre el nivel de estudios y las orientaciones laborales que puede considerarse constante en el tiempo y que sigue la dirección propuesta teóricamente.

Tal como se esperaba en la hipótesis planteada en relación al nivel de estudios, **en España se aprecia que las orientaciones laborales son relativamente más intrínsecas cuanto mayor es el nivel de estudios**. Quizá tal relación se deba a que las personas con mayores niveles de estudios pueden aspirar a unos puestos de trabajo en los que sea posible el desarrollo de las potencialidades y búsqueda de la autorrealización, mientras que las personas con menores niveles de estudios tengan menos posibilidades de alcanzar tales empleos por lo que limitan sus aspiraciones a aspectos de tipo más extrínseco. Tal vez la relación se deba a que tras una etapa de educación formal prolongada se haya aprendido que es importante la búsqueda de la autorrealización y que dicha autorrealización se puede conseguir en el entorno laboral.

La **tercera hipótesis** planteada proponía que existirán distintas orientaciones hacia el trabajo entre los grupos definidos por su situación laboral, de modo que las posturas más extrínsecas serán adoptadas por los jubilados, las amas de casa y los parados y las más intrínsecas por las personas que desempeñan un trabajo remunerado y, especialmente, por los estudiantes.

De forma consistente con esta hipótesis, los datos para España muestran que hay una relación entre las orientaciones hacia el trabajo y la situación laboral, cuando se considera el conjunto de la muestra que refleja a la población total. Las medias del índice intrínseco-extrínseco se ordenan, en general, de acuerdo con la secuencia esperada, si bien hay algunas particularidades en cada uno de los años. Como se desprende del análisis descriptivo, dicha relación es más fuerte en los dos primeros años analizados y es menos intensa en la última recogida de datos. El resumen que ofrece el análisis de regresión indica que en la población total las orientaciones laborales se

ordenan de modo congruente con el planteamiento teórico, pues **se aprecia una mayor tendencia relativa hacia el extremo intrínseco por parte de los estudiantes y hacia el extremo extrínseco entre los jubilados, las amas de casa y los parados, ubicándose las personas con un trabajo remunerado en posiciones intermedias**. Además en el modelo de regresión obtenido también se recoge el impacto del momento de la realización de la encuesta, de modo que las orientaciones laborales de todos los grupos definidos por situación laboral se van haciendo relativamente más extrínsecas al pasar de 1981 a 1990 y de 1990 a 1999.

Al considerar por separado la parte de la muestra que representa a la población activa, el análisis descriptivo sólo muestra diferencias notorias en las orientaciones hacia el trabajo de los distintos colectivos que componen la población activa para el primer año, en el que destacan los trabajadores a tiempo parcial como menos extrínsecos que el resto de los colectivos de la población activa. Sin embargo, en los otros dos años las diferencias ya no son apreciables y se produce una convergencia de las orientaciones laborales de todos los grupos de la población activa. La ausencia de diferencias notables entre la población activa repercute en el hecho de que el análisis de regresión no encuentra ningún modelo en el que se incluyan las distintas situaciones laborales que resulte ser significativo.

El análisis descriptivo de los inactivos ofrece resultados similares a los obtenidos para la población total: se aprecian diferencias significativas en las orientaciones hacia el trabajo para los distintos grupos definidos por situación laboral, pero la intensidad de la relación se reduce en el último año considerado. Aún así el modelo de regresión resume la relación entre la situación laboral de los inactivos y las orientaciones laborales de modo coherente con la hipótesis planteada, pues sitúa a los estudiantes en posiciones relativamente menos extrínsecas que las amas de casa y a estas en posiciones relativamente menos extrínsecas que los jubilados.

La **cuarta hipótesis** enunciada establece una relación de coherencia entre los valores a nivel general y las orientaciones laborales, es decir, que será de esperar que las personas

que eligen los valores postmaterialistas sean las que se orienten hacia posturas más intrínsecas en el ámbito laboral.

En los tres tipos de población -total, activa e inactivos- **se encuentra una concordancia entre las orientaciones laborales y los valores a nivel general, utilizando como indicador de estos últimos el índice de materialismo-postmaterialismo empleado por Inglehart.** Esta relación se produce en la dirección esperada ya que en el análisis descriptivo año a año **hay una mayor tendencia hacia las orientaciones intrínsecas entre las personas que sostienen valores postmaterialistas y una mayor insistencia en los aspectos extrínsecos del trabajo entre los materialistas.**

Sin embargo cabe matizar que en la población activa el análisis descriptivo indica que las diferencias en las orientaciones laborales son menos intensas en la última recogida de datos, puesto que en el año 1999 no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre las medias del índice intrínseco-extrínseco.

El análisis de regresión ofrece resultados semejantes para los tres tipos de población, que son acordes con la hipótesis planteada. En los modelos de resumen que agrupan la información de todos los años se observa que los materialistas se sitúan en las posiciones más extrínsecas y los postmaterialistas ocupan lugares relativamente más intrínsecos, aunque con distintos puntos de partida dependiendo del momento de recogida de los datos, de modo que las puntuaciones de todos los grupos tienden a ser más extrínsecas a lo largo del tiempo.

La **quinta hipótesis** planteaba la posible relación entre el género y las orientaciones laborales, de modo que trataba de detectar posibles diferencias entre las valoraciones de las recompensas del trabajo de los varones y las mujeres. Sin embargo, no se han encontrado relaciones estadísticamente significativas entre ambas variables. En el análisis descriptivo por años se observa que las diferencias entre las medias del índice intrínseco-extrínseco de varones y mujeres no son significativas prácticamente para

ninguno de los años, con las únicas excepciones de la población total en 1990 y de la población activa en 1981.

En el análisis de regresión se concluye que ninguno de los modelos en los que se incluye la variable género ofrece un buen resumen para explicar las orientaciones laborales.

Por tanto los resultados, tanto los descriptivos año a año como de los del análisis de regresión que conjugan la información de los tres años, indican que **la variable género no aporta información que permita distinguir de forma eficiente las orientaciones laborales de las personas**. Esta conclusión no implica necesariamente que las opiniones de varones y mujeres sean iguales a la hora de valorar cada una de las recompensas del trabajo por separado (aunque en nuestros datos tampoco se detectan claras diferencias), sino que al considerar la orientación laboral en conjunto no se aprecian diferencias por género.

La **sexta hipótesis** suponía que a mayor categoría profesional más fuerte será la tendencia hacia orientaciones laborales de tipo intrínseco.

Los resultados del análisis descriptivo obtenidos para España señalan que existen diferencias significativas entre las orientaciones laborales de los grupos definidos por su categoría profesional, resultando congruentes con los hallazgos de investigaciones anteriores referidas en la revisión de la literatura y con la dirección propuesta desde un punto de vista teórico.

Se observa que los profesionales son el grupo menos extrínseco en los tres años analizados y tanto en la población total como en la activa (en esta variable no se dispone de información que permita analizar, por separado, a los inactivos). Por otra parte, los trabajadores manuales suelen presentar una mayor tendencia hacia posturas más extrínsecas, con mayor intensidad cuanto menor es el grado de especialización, en contraposición con los trabajadores no manuales y los directivos.

El análisis de regresión muestra resultados semejantes tanto para la población total como para la población activa. En ambos casos se llega a un modelo de resumen en el que la relación entre las orientaciones laborales y la categoría profesional sigue, en términos generales, la pauta supuesta en la hipótesis de partida, es decir que el grupo relativamente más intrínseco es el de los profesionales, mientras que los más extrínsecos son los trabajadores manuales, especialmente cuanto menor es su nivel de especialización.

Por tanto se confirma la existencia de una relación entre la categoría profesional y las orientaciones laborales, en el sentido de que **en las categorías profesionales en las que es más frecuente que el trabajo se desempeñe con un mayor grado de autonomía y responsabilidad será más probable que las posiciones sean relativamente más intrínsecas**.

En la **séptima hipótesis** se recogen los planteamientos teóricos y empíricos de investigaciones anteriores que sugieren que las personas con mayores niveles de ingresos presentarán una mayor inclinación hacia las orientaciones intrínsecas, pues se supone que cuando se alcanza un determinado nivel de ingresos se dará por supuesta la cobertura de las necesidades de supervivencia y se podrán plantear las necesidades vinculadas a aspectos expresivos, como se desprendería de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

En general, en España, se puede afirmar que el impacto del nivel de ingresos familiares sobre las orientaciones laborales sigue una pauta coherente con dichos planteamientos. De todos modos es preciso matizar en algunos aspectos esta generalización.

En el análisis descriptivo por años de la población total se observa que las medias del índice de orientaciones laborales son relativamente menos extrínsecas a medida que consideramos grupos con mayores niveles de ingresos familiares, si bien las diferencias de las medias son menos claras en el año 1999.

Entre la población activa también se aprecian diferencias entre las medias del índice de orientaciones laborales para los grupos definidos por nivel de ingresos, pero tales diferencias son mucho menos significativas que en la población total. Estos resultados parecen indicar que entre los activos el nivel de ingresos no tiene tanta capacidad para discriminar las orientaciones laborales como entre la población total. Además, también en la población activa, se observa una excepción en el orden esperado de las medias del índice intrínseco-extrínseco, puesto que las personas con nivel de ingresos muy bajos se muestran menos extrínsecas que las personas con nivel de ingresos bajos, en 1990 y 1999.

Entre los inactivos se obtiene el orden esperado en los dos primeros años analizados, es decir que a mayor nivel de ingresos las orientaciones laborales son relativamente menos extrínsecas. Sin embargo en 1999 se producen algunas alteraciones en el orden de las puntuaciones medias, si bien hay que tener en cuenta que dicho año los tamaños muestrales para los inactivos son bastante reducidos.

El análisis de regresión presenta un resumen similar para todos los tipos de población, en el que, en general, **a medida que aumenta el nivel de ingresos familiares va aumentando también la tendencia a mostrar orientaciones laborales relativamente más intrínsecas**, aunque en la población activa y los inactivos se observan ligeras peculiaridades que, no obstante, no afectan excesivamente a la dirección de la relación en los términos esperados. En concreto, en la población activa se observa que el grupo de ingresos muy bajos es algo menos extrínseco que el de ingresos bajos y que entre los inactivos el grupo de ingresos medios es algo más extrínseco que el de ingresos bajos. Como puede observarse las alteraciones de orden se producen siempre entre grupos adyacentes.

En resumen, a pesar de que la variable nivel de ingresos es la que presenta la tasa más elevada de no respuesta, que está recogiendo los ingresos familiares y que no consta el número de miembros del hogar, ni el número de personas que aportan ingresos, sigue la pauta esperada en su relación con las orientaciones laborales.

En la **octava hipótesis** se plantean las posibles relaciones entre las orientaciones laborales y la edad. Pero en el impacto de las variables relacionadas con la edad pueden distinguirse tres posibles efectos: el efecto ciclo vital, el efecto generación o cohorte y el efecto período.

El efecto ciclo vital supone que las orientaciones de las personas estarán relacionadas con la situación de la posición que ocupa la persona a lo largo de la vida, pudiendo haber diferencias por el hecho de estar estableciendo un hogar y una familia, en situación de madurez o en la etapa de jubilación. En general, se suele asumir un supuesto de linealidad, en el sentido de las orientaciones laborales de los más jóvenes se sitúan en posiciones relativamente más intrínsecas que las de las personas de más edad, aunque podría considerarse la posibilidad de que la relación no fuese lineal, sino sólo cambiante en distintas etapas de la vida.

El efecto generación o cohorte asume que habrá diferencias entre las orientaciones laborales de los grupos definidos por año de nacimiento y que tales diferencias se mantendrán en el tiempo. Además bajo el supuesto de que la situación económica en la que se han socializado las distintas generaciones ha ido mejorando, podría suponerse que las generaciones que han nacido en fechas más cercanas a la actualidad sean relativamente más intrínsecas que las que han sido socializadas hace más tiempo.

Por otra parte, el efecto período plantea que las diferencias en las orientaciones laborales son debidas únicamente a que los datos han sido recogidos en distintos momentos del tiempo y que no hay un efecto de la edad en ninguna de sus dos variantes.

Los resultados de la relación entre las orientaciones laborales y la edad para España difieren según el tipo de población analizado. En los casos de la población total y la de inactivos, el análisis descriptivo por años indica que en las dos primeras recogidas de datos existen claras diferencias en las orientaciones laborales tanto entre los grupos definidos por edad como entre los definidos por generación. Las medias se colocan, en general, siguiendo el orden esperado en las hipótesis, de modo que los grupos más

jóvenes y las últimas cohortes son relativamente más intrínsecos que los grupos de más edad y las primeras cohortes. Sin embargo, esta tendencia no se mantiene en 1999 pues, además de que ya no existen diferencias tan claras en las medias de los grupos, cuando se analizan las medias por grupos de edad se observa que no son los más jóvenes los que presentan las orientaciones laborales relativamente más intrínsecas.

Al resumir la información de todos los años para la población total en el análisis de regresión se llega a la conclusión de que tanto el modelo que recoge el efecto ciclo vital junto con el efecto período como el modelo que recoge el efecto generación junto con el efecto período pueden ser utilizados para describir la relación entre la edad y las orientaciones laborales.

En el primer modelo, de ciclo vital, se tiene en cuenta el año de recogida de los datos y la edad cronológica de las personas. Dicho modelo indica una **propensión general a que los grupos de más edad se sitúen en posiciones más extrínsecas y que los más jóvenes ocupen posiciones menos extrínsecas**. Estos resultados podrían sostener la teoría del ciclo vital pero matizada por el efecto período, es decir, el año de recogida de los datos, puesto que las puntuaciones de cada grupo de edad no son semejantes en las distintas encuestas sino que se vuelven algo más extrínsecas con el paso del tiempo.

En el segundo modelo, de efecto generación, se tiene en cuenta, junto con el año de realización de la encuesta, el año de nacimiento de los entrevistados. Al considerar dicho modelo se observa que **hay una tendencia a que las generaciones más recientes presenten orientaciones laborales relativamente más intrínsecas en relación a las generaciones más lejanas**, aunque se observa que la última generación no sigue exactamente la tendencia general. Además las orientaciones laborales de cada generación se desplazan ligeramente hacia el extremo extrínseco a medida que nos situamos en años más recientes.

En el caso de la parte de la población referida a los inactivos el modelo de resumen es el de ciclo vital, que tiene en cuenta únicamente la edad cronológica de las personas. En dicho modelo se estima que, en general, las orientaciones laborales serán más

extrínsecas entre los grupos de más edad y que irán alcanzando puntuaciones menos extrínsecas entre los grupos más jóvenes.

En cuanto a la población activa, el análisis descriptivo no ofrece claras distinciones de las orientaciones laborales ni por grupos de edad ni por generaciones para ninguno de los años considerados separadamente, aunque se observa que hay una relación ligeramente curvilínea, y que en 1999 el grupo más joven es el más extrínseco. Los resultados del análisis de regresión indican que ninguna de las formulaciones de la edad, es decir, ni el efecto ciclo vital, ni el efecto generación aportan información relevante para distinguir las orientaciones laborales entre los componentes de la población activa.

De estos resultados se desprende que la relación detectada entre la edad y las orientaciones laborales en la población total probablemente se debe al hecho de que se están analizando conjuntamente las dos partes de la población: los activos, entre los que, considerados aisladamente, no se aprecia relación entre las dos variables y los inactivos que incluyen a personas de muy distinta situación en relación a la experiencia laboral. Precisamente entre los inactivos, para los que sí se observa una relación entre la edad y el índice intrínseco-extrínseco, se encuentran los más jóvenes, muchos de los cuales nunca han trabajado pero esperan hacerlo, y las personas de más edad, que en muchos casos sí han trabajado pero ya no lo hacen. Es justamente entre estos dos grupos extremos donde cabe encontrar más diferencias, que pueden deberse a la combinación de la edad cronológica, la generación en que han sido socializadas las personas, la situación laboral y la experiencia en el mercado de trabajo, por mencionar únicamente variables directamente relacionadas con la edad.

Tras la comprobación de las distintas hipótesis planteadas, que proponían relaciones entre el índice de orientaciones laborales y cada una de las variables independientes por separado, se ha elaborado **un modelo multivariante que engloba a todas las variables independientes**: nivel de estudios, situación laboral, índice de materialismo-postmaterialismo, género, categoría profesional, nivel de ingresos y edad, permitiendo que cada una de ellas tenga un efecto cambiante en el tiempo, y el año de recogida de los datos. Este modelo general se ha simplificado para llegar a un modelo que resumiera

las relaciones de la manera más parsimoniosa posible, reteniendo en el modelo el mínimo número de variables independientes significativas.

Esta estrategia pretendía seleccionar las variables que tuviesen más impacto sobre el índice de orientaciones laborales y, además, dilucidar algunas cuestiones planteadas en el análisis bivariante, sobre las posibles interrelaciones de algunas de las variables explicativas, fundamentalmente entre el nivel de estudios, la edad y la categoría profesional.

Los modelos finales para los distintos tipos de población considerados son semejantes, aunque presentan ligeras variaciones.

En el **modelo final multivariante para la población total** se retienen cuatro grupos de variables: el **nivel de estudios, la categoría profesional y el índice de materialismo-postmaterialismo,** todos ellos con efectos constantes en el tiempo, **y, además, el año de recogida de la información**.

En la **población activa** se obtiene un **modelo final multivariante** que se diferencia del de la población total en que no se retiene el año de recogida de los datos, por tanto incluye el **nivel de estudios, la categoría profesional y el índice de materialismo-postmaterialismo**, todos ellos con efectos constantes en el tiempo.

Entre los **inactivos** el **modelo multivariante final** es semejante al de la población total y la única diferencia es que no se incluye la categoría profesional, por no existir información sobre esta variable para las personas que forman el colectivo de inactivos. Así, el modelo final contiene el **nivel de estudios y el índice de materialismo-postmaterialismo**, ambos con efectos constantes en el tiempo, **y el año de recogida de la información**, como variables explicativas de las orientaciones laborales.

A pesar de estas ligeras diferencias, los resultados obtenidos para los tres tipos de población muestran relaciones semejantes entre el índice de orientaciones laborales y las variables independientes.

En ninguno de los tipos de poblaciones se aprecia una incidencia significativa sobre el índice por parte de las variables que diferencian a las personas por género, situación laboral, nivel de ingresos familiares y edad. Dicho de otro modo, aunque algunas de estas variables resultaban útiles en los análisis bivariantes no añaden una explicación adicional a la que ofrecen las variables retenidas en los modelos multivariantes finales.

En este punto es posible retomar dos cuestiones mencionadas en el planteamiento de las hipótesis. En primer lugar, en la hipótesis sobre la categoría profesional se planteaba la posibilidad de que esta variable no permaneciese en el análisis multivariante al incluir el nivel de estudios, por la elevada correlación que existe entre las dos variables. Pues bien, los resultados indican que existen efectos independientes de la categoría profesional y del nivel de estudios, ya que ambas variables son retenidas en todos los modelos multivariantes. En segundo lugar, se había planteado una disyuntiva sobre cuál de entre dos variables, el nivel de estudios o la edad, tiene un mayor impacto sobre las orientaciones laborales, puesto que es precisamente entre los jóvenes donde hay una mayor proporción de personas con niveles de estudios más altos. El hecho de que en todos los modelos se haya eliminado la edad resuelve la cuestión a favor del nivel de estudios.

La interpretación de los coeficientes multivariantes indica que la relación entre las orientaciones laborales y las variables independientes es coherente, en términos generales, con las hipótesis planteadas y con los resultados del análisis bivariante.

En concreto, **se observa que el nivel de estudios, la categoría profesional y el índice de materialismo-postmaterialismo tienen un impacto positivo sobre las orientaciones laborales: las personas con niveles de estudios más elevados, las que desempeñan un trabajo con un alto grado de autonomía y responsabilidad y las que se identifican en un ámbito general con los valores postmaterialistas tienen más probabilidades de orientarse hacia posturas menos extrínsecas que las personas que no comparten estas características.**

Además, en el caso de la población total y de los inactivos, todas estas relaciones deben matizarse teniendo en cuenta el momento en que se ha llevado a cabo la recogida de datos, pues se aprecia una tendencia a que todos los grupos se orienten paulatinamente hacia posiciones relativamente más extrínsecas.

De los hallazgos descritos más arriba se desprende una **conclusión general: las orientaciones laborales en España están relacionadas con el nivel de estudios, la categoría profesional y los valores generales, en la dirección propuesta teóricamente, pero hay que matizar que dichas orientaciones laborales se sitúan, para todos los colectivos, en posiciones extrínsecas que persisten, e incluso se intensifican, en el curso de los diecinueve años analizados.**

Esta trayectoria de las orientaciones laborales en España puede interpretarse a la luz de las corrientes teóricas recogidas en la revisión de la literatura.

Desde el punto de vista de Inglehart y Yankelovich, se sostiene la existencia de un cambio de valores en las sociedades occidentales, debido al desarrollo económico, al bienestar social y la estabilidad política experimentados tras la II Guerra Mundial, pasando de los valores modernos, materialistas o del éxito material a los valores postmodernos, postmaterialistas o expresivos. Este cambio de valores supone, entre otros aspectos, la búsqueda de la satisfacción de necesidades de autorrealización y autoestima, es decir de las necesidades secundarias en la jerarquía propuesta por Maslow, en tanto que se dan por satisfechas las necesidades primarias de supervivencia y seguridad. Al trasladar este cambio de valores al ámbito laboral cabría esperar que se produjese una expansión de las orientaciones intrínsecas del trabajo, acorde a las demandas de necesidades secundarias.

Por otra parte, las aportaciones de Goldthorpe y cols. subrayan que las orientaciones laborales deben enmarcarse en relación al cambio operado en el significado atribuido al trabajo, que pasa de ser considerado un valor final (en el sentido de la ética protestante) a un valor instrumental. Desde esta perspectiva las variaciones en las orientaciones laborales dependerán de factores contextuales concretos tanto a nivel micro o individual

(características personales y del puesto de trabajo) como a nivel macro o agregado (características del mercado laboral, tipos de contratos, etc.).

Precisamente el carácter instrumental del trabajo permite matizar algunos aspectos que pudieran parecer contradictorios en la combinación de la teoría y los hallazgos empíricos. Dicho carácter instrumental implica que del trabajo se pueden obtener distintas recompensas, de tipo extrínseco o intrínseco, y que su grado de importancia dependerá de las expectativas percibidas sobre la consecución de dichas recompensas, así como de su utilidad.

Si las orientaciones laborales se inclinan hacia el extremo extrínseco más que al intrínseco, como es el caso de España, habrá que suponer que las condiciones actuales del trabajo no facilitan la consecución de las recompensas intrínsecas en el ámbito laboral y, por tanto, dichas demandas se desplazan a otros ámbitos en los que la búsqueda de la autorrealización y la expresividad no se vea tan dificultada, como puede ser en las relaciones de familia, de amistad o en el tiempo libre. Por tanto es posible sostener la hipótesis del cambio general hacia los valores de autorrealización junto con un incremento de las orientaciones extrínsecas en el trabajo, si tenemos en cuenta que el trabajo se considera como un medio para la obtención de recursos económicos que permitan el desarrollo personal y la búsqueda de la autorrealización en esferas externas al mundo laboral de un modo más eficaz.

Tal vez podría apreciarse un cambio hacia orientaciones laborales más intrínsecas en España si además de mantener un elevado grado de desarrollo económico y de seguridad se produjesen cambios en otros factores específicos del ámbito laboral que probablemente están incidiendo en la persistencia de las orientaciones laborales extrínsecas. No hay que olvidar el hecho de que en España durante las últimas dos décadas del siglo veinte se han experimentado, a pesar de las fluctuaciones, unas tasas de paro mucho más elevadas que en etapas anteriores y que en el mercado laboral se han venido implantando de forma creciente nuevas modalidades de contratos temporales. Ambos fenómenos, a los que la población no estaba habituada, pueden repercutir en una sensación de inestabilidad laboral, en el temor de perder el empleo y

en una disminución del compromiso por parte de los trabajadores hacia el empleador o la organización que no les garantiza la estabilidad, frenando el posible avance de las orientaciones intrínsecas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramson, P. R. e Inglehart, R. (1992): “Generational Replacement and Value Change in Eight West European Societies” en: **British Journal of Political Science**, Vol. 22 (Págs. 183-228).

Abu-Saad, I. (1997): “Gender as a Determinant of Work Values among University Students in Israel” en: **Journal of Social Psychology**, Vol. 137 (Págs. 749-763).

Adizes, I. (1994): **Ciclos de vida de la organización**. Ediciones Díaz de Santos, S. A., Madrid.

Alderfer, C. P. (1972): **Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings**. Free Press, New York.

Alonso, L. E. (2000): **Trabajo y posmodernidad : el empleo débil**. Editorial Fundamentos, Madrid.

Alonso, L. E. (2004): “La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión” en **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, nº 107 (Págs. 21-48).

Antoine, J. (1996): **Valeurs de societé et stratégies des enterprises. Essai de prospective**. PUF, París.

Ayerbe, M. (2000): “El trabajo” en: Orizo, F. A. y Elzo, J. (Dirs.): **España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999**. Universidad de Deusto. Fundación Santa María, Madrid (Págs. 157-179).

Ayllón Trujillo, M. T.; Vieyra Medrano, A.; Rubio González, R. y Rey Álvarez, I. (2002): “Cambios en el mercado laboral, en el valor del trabajo y en las identidades. Una aproximación desde el análisis del discurso” en: **Scripta Nova, Revista**

Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (120).

Baker, D.; Halman, L. y Vloet, A. (1992): **The European Values Study 1981-1990. Summary Report**. Gordon Cook Foundation, Londres.

Beck, U. (2000): **La democracia y sus enemigos. Textos escogidos**. Paidós, Barcelona.

Beltrán, M. (1998): "Valores" en: Giner, S.; Lamo de Espinosa, E. y Torres, C. (Eds.): **Diccionario de Sociología**. Alianza Editorial, Madrid (Págs. 811-812).

Bernstein, P. (1997): **American Work Values: Their Origin and Development**. State University of New York Press, Albany.

Braverman, H. (1974): **Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century**. Monthly Review Press. New York.

Campo Ladero, M. J. (2003): **Relaciones interpersonales: valores y actitudes de los españoles en el nuevo milenio**. Opiniones y Actitudes nº 46. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Cherrington, D. J. (1980): **The Work Ethic. Working Values and Values that Work**. Amacom, New York.

Claver Cortés, E.; Gascó Gascó, J. L. y Llopis Taverner, J. (1996): **Los recursos humanos en la empresa**. Civitas Ediciones, Madrid. (2ª Ed.)

Dahrendorf, R. (1996): **La cuadratura del círculo. Bienestar económico, cohesión social y libertad política**. Fondo de Cultura Económica, Méjico.

Dawis, R. V. (1990): "Vocational Interests, Values, and Preferences" en: Dunnette, M. D. y Hough, L. M. (Eds.): **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Vol. 2 (2ª Ed.), Consulting Psychologists Press, Palo Alto (Págs. 833-871).

De Vaus, D. y McAllister, I. (1991): "Gender and Work Orientation" en: **Work and Occupations**, Vol. 18 (Págs. 72-94).

Del Pino Artacho, J. y Bericat Alastuey, E. (1996): **Valores sociales en la cultura andaluza: encuesta mundial de valores, Andalucía 1996**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Dex, S. (1988): **Women's Attitudes towards Work**. St. Martin's Press, New York.

Díez Nicolás, J. (1994): "Postmaterialismo y desarrollo económico en España" en: Díez Nicolás, J. e Inglehart, R. (Eds.): **Tendencias mundiales de cambio en los valores sociales y políticos**. Fundesco, Madrid (Págs. 125-155).

Dose, J. J. (1997): "Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization" en: **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol. 70 (Págs. 219-240).

Duch, R. M. y Taylor, M. A. (1993): "Postmaterialism and the Economic Condition" en **American Journal of Political Science**, Vol. 37 (Págs. 747-779).

Eagly, A. H. y Chaiken, S. (1993): **The Psychology of Attitudes**. Harcourt Brace College Publishers, Forth Worth.

Eder, K. (1992): "Culture and Crisis. Making Sense of the Crisis of the Work Society" en: Münch, R. y Smelser, N. J. (Eds.): **Theory of Culture**. University of California Press, Berkeley (Págs. 366-399).

Elzo, J. (2002): “Para una sociología del estudio de los valores” en: VV.AA.: **La sociedad: teoría e investigación empírica. Estudios en homenaje a José Jiménez Blanco**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid (Págs. 819-839).

Ester, P. (1999): “Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective” en: **Applied Psychology**, Vol. 48 (Págs. 1-22).

Ester, P., Halman, L. y de Moor, R. (Eds.) (1994): **The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America**. Tilburg University Press, Tilburg, The Netherlands.

Ferreira-Marques, J. y Miranda, M. J, (1995): “Developing the Work Importance Study” en: Super, D. E. y Sverko, B. (Eds.): **Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study**. Jossey-Bass, San Francisco (Págs. 62-74)

Gallie, D.; White, M.; Cheng, Y. y Tomlison, M. (1998): **Restructuring the Employment Relationship**. Oxford University Press, Oxford.

García Ferrando, M. y Ariño Villarroya, A. (1998): **Los nuevos valores de los valencianos. La Comunidad Valenciana en la Encuesta Mundial de Valores**. Fundació Bancaja, Valencia.

García Ferrando, M. y Ariño Villarroya, A. (2001): **Postmodernidad y autonomía de los valores de los valencianos 2000**. Fundació Bancaja, Valencia.

Garmedia, J. A.: “Gestionar la organización en sistema” en: Garmendia, J. A. y Parra Luna, F.: **Sociología industrial y de los recursos humanos**. Taurus, Madrid (Págs. 93-128).

Garzón Pérez, A. y Garcés Ferrer, J. (1989): "Hacia una conceptualización del valor" en: Rodríguez, A. y Seoane, J. (Coords.): **Creencias, actitudes y valores**. Ed. Alambra, Madrid (Págs. 365-407).

Goldthorpe, J. H.; Lockwood, D.; Bechhofer, F. y Platt, J. (1968): **The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour**. Cambridge University Press, Cambridge.

González Blasco, P. (1994): "Reflexiones sobre los valores y su uso en la sociología" en: Kaiero, A. (Ed.): **Valores y estilos de vida en nuestras sociedades en transformación**. Universidad de Deusto, Vizcaya (Págs. 15-42).

Gutknecht, D. B. y Miller, J. R. (1986): **The Organizational and Human Resources Sourcebook**. University Press of America, Lanham, 1986.

Halman, L. y de Moor, R. (1994): "Comparative Research on Values" en: Ester, P., Halman, L. y de Moor, R. (Eds.): **The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America**. Tilburg University Press, Tilburg, The Netherlands (Págs. 21-36).

Harding, S. D. y Hikspoors, F. J. (1995): "New Work Values: in Theory and in Practice" en: **International Journal of Social Sciences**, Vol. 145 (Págs. 441-455).

Harpaz, I. (1990): "The Importance of Work Goals: An International Perspective" en **Journal of International Business Studies**, Vol. 21 (Págs. 75-95).

Hechter, M.; Nadel, L. y Michod, R. E. (Eds.) (1993): **The Origin of Values**. Aldine de Gruyter, New York.

Hechter, M. (1994): "The Role of Values in Rational Choice Theory" en: **Rationality and Society**, Vol. 6 (Págs. 318-333).

Herrero, C.; Soler, A. y Villar, A. (2004): **Capital humano y desarrollo humano en España, sus Comunidades Autónomas y sus Provincias. 1980-2000**. IVIE, Valencia.

Herrero, M. (2003): "Globalización y autogobierno: una cuestión de filosofía política" en: Herrero, M. (Coord.): **Sociedad del trabajo y sociedad del conocimiento en la era de la globalización**. Pearson-Prentice Hall, Madrid (Págs. 185-195).

Herzberg, F. (1966): **Work and the Nature of Man**, World Publishing Company, New York.

Hofstede, G. (1999): **Culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia**. Alianza Editorial, Madrid.

Iglesias de Ussel, J. (2001): "Cultura del trabajo y trabajo a tiempo parcial" en: VV.AA.: **Estructura y cambio social. Libro homenaje a Salustiano del Campo**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Inglehart, R. (1971): "The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Postindustrial Societies" en: **American Political Science Review**, Vol. 65 (Págs. 991-1017).

Inglehart, R. (1977): **The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics**. Princeton University Press, Princeton.

Inglehart, R. (1991): **El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Inglehart, R. (1998): **Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Inglehart, R. y Baker, W. E. (2000): “Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values” en: **American Sociological Review**, Vol. 65 (Págs. 19-51).

Jahoda, M. (1987): **Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico**. Ediciones Morata, Madrid. (1ª Edición en inglés 1982).

Kluckhohn, C. *et al.* (1968): “Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción” en Parsons, T y Shils, E. A.: **Hacia una teoría general de la acción**. Editorial Kapelusz, Buenos Aires (Págs. 435-485) (1ª Edición en inglés 1951).

Lindseth, O. H. y Listhaug, O.(1994): “Religion and Work Values in the 1990s: A Comparative Study of Western Europe and North America” en: **Psychologia et Sociologia Religionum**, Vol. 10 (Págs. 85-97).

Lipovetsky, G. (1994): **El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos**. Anagrama, Barcelona (1ª Edición en francés 1992).

Lozares, C.; Carrasquer, P. y Domínguez, M. (1998): “Las representaciones en el mundo de la vida cotidiana” en: **Papers**, Vol. 55 (Págs. 131-149).

Lucas Marín, A. y García Ruiz, P. (2002): **Sociología de las organizaciones**. McGraw-Hill/Interamericana de España, Madrid.

Magun, V. y Yanowitch, M. (1998): “Work Values in Russian Society” en: **Russian Social Science Review**, Vol. 39 (Págs. 20-39).

Maslow, A. H. (1991): **Motivación y personalidad**. Ediciones Díaz de Santos, Madrid. (1ª Edición en inglés 1954).

Mason, K. O.; Mason, W. M.; Winsborough, H. H. y Poole, W. K. (1973): “Some Methodological Issues in Cohort Analysis of Archival Data” en: **American Sociological Review**, Vol. 38 (Págs. 242-258).

Méda, D. (1998): **El trabajo. Un valor en peligro de extinción**. Gedisa Editorial, Barcelona.

Mendras, H. (1999): **Sociología de la Europa Occidental**. Alianza Editorial, Madrid.

Miguélez, F. y Torns, T. (1998): “Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana” en: **Papers**, Vol. 55 (Págs. 9-25).

MOW International Research Team (1987): **The Meaning of Working**. Academic Press, London.

Naredo, J. M. (2002): “Configuración y crisis del mito del trabajo” en: **Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (2).

Natale, S. M.; Sora, J. W. y O’Neill, W. (1995): “The Meanings of Work” en: Natale, S. M. y Rothschild, B. M. (Eds.): **Values, Work, Education: The Meanings of Work**. Ed. Rodopi, Ámsterdam (Págs. 1-12).

Noguera, J. A. (2002): “El concepto de trabajo y la teoría social crítica” en: **Papers**, Vol. 68 (Págs. 141-168).

Offe, C. (1985): **Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics**. Polity Press, Cambridge.

Offe, C. y de Deken, J. (2000): “Trabajo, ocio y participación social” en: S. Muñoz Machado, J. L. García Delgado y L. González Seara (Dirs.): **Las estructuras del bienestar en Europa**. Escuela Libre Editorial. Civitas, Madrid (Págs. 593-611).

Pérez Adán, J. (1997): **Socioeconomía**. Editorial Trotta, Madrid.

Requena Santos, F. (2002): "Cambio de valores y desarrollo" en VV.AA.: **La sociedad: teoría e investigación empírica. Estudios en homenaje a José Jiménez Blanco**. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid (Págs. 1027-1049).

Riffault, H. y Tchernia, J. F. (2002): "Les Européens et le travail: un rapport plus personnel" en: **Futuribles**, nº 227 (Págs. 63-80).

Rifkin, J. (1996): **El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era**. Paidós, Barcelona.

Róbert, P. y Medgyesi, M. (2002): "Satisfaction with Work in an European Perspective: Center and Periphery, "Old" and "New" Market Economies Compared" Ponencia presentada en el XV Congreso Mundial de Sociología de la ISA, Brisbane, Australia 7-13 Julio 2002.

Rokeach, M. (1986): **Beliefs, Attitudes and Values. A Theory of Organization and Change**. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. (1ª Edición 1968).

Rokeach, M. (1973): **The Nature of the Human Values**. The Free Press, New York.

Ros, M; Schwartz, S. H. y Surkiss, S. (1999): "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work" en: **Applied Psychology**, Vol. 48 (Págs. 49-71).

Rose, M. (1985): **Re-working the Work Ethic. Economic Values and Socio-Cultural Politics**. Batsford Academic and Educational, London.

Rowe, R. y Snizek, W. E. (1995): "Gender Differences in Work Values" en: **Work & Occupations**, Vol. 22 (Págs. 215-230).

Russell, H. (1998): “The Rewards of Work”, en: Roger Jowell, R.; Curtice, J.; Park, A.; Brook, L.; Thomson, K. y Bryson, C. (Eds.): **British -and European- Social Attitudes. How Britain Differs. The 15th Report**. Social and Community Planning Research. Ashgate Publishing Limited, Adershot, England (Págs. 77-100).

Sánchez Asiaín, J. A. (1996): **Hacia una nueva cultura del trabajo**. Discurso del acto de investidura Doctor Honoris Causa por la Universidad del País Vasco. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco.

Sayers (1988): “The Need to Work: a Perspective from Philosophy” en: Pahl, R. (Ed.): **On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches**. Basil Blackwell, Oxford.

Schaff, A. (1995): “¿Qué futuro nos aguarda? La segunda revolución industrial”. **Textos de Sociología**. Departamento de Sociología II (Estructura y Procesos Sociales). Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. UNED, Madrid.

Schwartz, B.(1993): “On the Creation and Destruction of Value” en Hechter, M.; Nadel, L. y Michod, R. E. (Eds.): **The Origin of Values**. Aldine de Gruyter, New York (Págs. 151-186).

Schwartz, S. H. (1999): “A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work” en **Applied Psychology**, Vol. 48 (Págs. 23-48).

Smith, P. B. y Schwartz, S. H. (1997): “Values” en: Berry, J. M.; Segall, M. H. y Kagitcibasi, C. (Eds.): **Handbook of Cross-Cultural Psychology**. Vol. 3, Allyn and Bacon, Boston (Págs. 77-118).

Super, D. E. y Sverko, B. (Eds.) (1995): **Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study**. Jossey-Bass, San Francisco.

Sverko, B. y Super, D. E. (1995): “The Findings of the Work Importance Study” en: Super, D. E. y Sverko, B. (Eds.): **Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study**. Jossey-Bass, San Francisco (Págs. 349-358).

Sverko, B. y Vizek-Vidović, V. (1995): “Studies of the Meaning of Work: Approaches, Models and Some of the Findings” en: Super, D. E. y Sverko, B. (Eds.): **Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study**. Jossey-Bass, San Francisco (Págs. 3-21).

Tiger, L. (1993): “Morality Recapitulates Phylogeny” en: Hechter, M.; Nadel, L. y Michod, R. E. (Eds.): **The Origin of Values**. Aldine de Gruyter, New York (Págs. 319-331).

Van Deth, J. W. y Scarbrough, E. (Eds.) (1995): **The Impact of Values**. Oxford University Press, Oxford.

Van Hoof, J. J. (2002): “Work as a Central Life Interest in Post-Industrial Society. Recent Changes in the Centrality of Work in the Netherlands” Ponencia presentada en el XV Congreso Mundial de Sociología de la ISA, Brisbane, Australia 7-13 Julio 2002.

Van Schuur, W. H. (1997): “Intrinsic and Extrinsic Work Values as a Single Unfolding Scale” en: Rost, J. y Langeheine, R. (Eds.): **Applications of Latent Trait and Latent Class Models in the Social Sciences**. Waxman, New York (Págs. 163-171).

Veira Veira, J. L. (1998): “La cultura del trabajo y el cambio de valores” en: **Sociológica**, Vol. 3 (Págs. 23-38).

Veira Veira J. L. (2002): “Valores y actitudes laborales: hacia una nueva cultura del trabajo” en Pérez Vilariño J. y Bouzada Fernández, X. (Eds.): **Las encrucijadas del cambio social: homenaje al profesor José Luis Sequeiros Tizón**. Centro de

Investigaciones Sociológicas. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Vigo. Vigo (Págs. 99-113).

Veira Veira, J. L. y Muñoz Goy, C. (2004): "Valores y actitudes hacia el trabajo en Europa Occidental" en: **Revista Española de Sociología**, nº 4 (Págs. 51-66).

Watson, T. (1995): **Trabajo y sociedad. Manual introductorio a la sociología del trabajo, industrial y de la empresa**. Ed. Hacer, Barcelona.

Williams, R. M. Jr. (1979): "Change and Stability in Values and Value Systems: A Sociological Perspective" en: Rokeach, M.: **Understanding Human Values. Individual and Societal**. The Free Press, New York (Págs. 15-46).

Yankelovich, D.; Zetterberg, H.; Strümpel, B. y Shanks, M (1985): **The World at Work. An International Report on Jobs, Productivity and Human Values**. Octagon Books, New York.

Yankelovich, D. (1994): "How Changes in the Economy are Reshaping American Values" en: Aaron, H. J.; Mann, T. E. y Taylor, T.: **Values and Public Policy**. Brookings Books, Washington.

Zanders, H. (1994): "Changing Work Values" en: Ester, P., Halman, L. y de Moor, R. (Eds.): **The Individualizing Society. Value Change in Europe and North America**. Tilburg University Press, Tilburg, The Netherlands (Págs. 129-153).

7. ANEXOS

RESULTADOS DETALLADOS DEL PROCESO SECUENCIAL DE BÚSQUEDA DE ESPECIFICACIÓN DEL MODELO MULTIVARIANTE

ANEXO A.1. POBLACIÓN TOTAL

PASO 1

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.155
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.118
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	0.332
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.081
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.386
Efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	**0.601**
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	

PASO 2

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.156
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.103
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	0.334
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.075
Efecto cambiante en el tiempo del género	**0.363**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	1.470 e-13
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del género	

PASO 3

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.169
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.100
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	0.231
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.075
Efecto del género	**0.667**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	1.453 e-13
Resultado: eliminar efecto del género	

PASO 4

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.172
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.098
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	**0.225**
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.069
Efecto del materialismo-postmaterialismo	1.537 e-13
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	

PASO 5

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.231
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.100
Efecto de la situación laboral	**0.639**
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.267
Efecto del materialismo-postmaterialismo	5.757 e-13
Resultado: eliminar efecto de la situación laboral	

PASO 6

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.232
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.100
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	**0.334**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	3.941 e-13
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	

PASO 7

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	**0.301**
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.109
Efecto de la categoría profesional	8.174 e-4
Efecto del materialismo-postmaterialismo	5.401 e-13
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la edad	

PASO 8

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto de la edad	**0.290**
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.067
Efecto de la categoría profesional	7.670 e-4
Efecto del materialismo-postmaterialismo	3.669 e-13
Resultado: eliminar efecto de la edad	

PASO 9

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	**0.056**
Efecto de la categoría profesional	5.712 e-5
Efecto del materialismo-postmaterialismo	4.147 e-12
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	

PASO 10

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del año	7.267 e-4
Efecto del nivel de estudios	5.773 e-15
Efecto de la categoría profesional	4.174 e-5
Efecto del materialismo-postmaterialismo	6.473 e-12
Resultado: no es posible ninguna eliminación	

PASO 11

Posibles inclusiones	Nivel de significación
Efecto de la edad	0.248
Efecto de la situación laboral	0.918
Efecto del genero	0.651
Resultado: no es posible ninguna inclusión	

MODELO MULTIVARIANTE FINAL PARA LA POBLACIÓN TOTAL

Variables indepedientes:

Año de realización de la encuesta
Nivel de estudios
Categoría profesional
Materialismo-postmaterialismo

Resumen del modelo:

SCE	1112.326
R	0.241
R^2 corregido	0.056
Grados de libertad	4468
Nº parámetros	13
F	21.269
Nivel de significación	8.618 e-50

ANEXO A.2. POBLACIÓN ACTIVA

PASO 1

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.383
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.420
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	0.283
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	0.545
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.375
Efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	**0.904**
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	

PASO 2

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.402
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.394
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	0.284
Efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	**0.525**
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.383
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.873 e-6
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la categoría profesional	

PASO 3

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.389
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.307
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	**0.757**
Efecto de la categoría profesional	0.007
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.288
Efecto del materialismo-postmaterialismo	5.005 e-6
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	

PASO 4

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.431
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.254
Efecto de la situación laboral	**0.882**
Efecto de la categoría profesional	0.006
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.152
Efecto del materialismo-postmaterialismo	5.344 e-6
Resultado: eliminar efecto de la situación laboral	

PASO 5

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	**0.433**
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.252
Efecto de la categoría profesional	0.003
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.146
Efecto del materialismo-postmaterialismo	5.395 e-6
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la edad	

PASO 6

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto de la edad	**0.655**
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.077
Efecto de la categoría profesional	0.003
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.182
Efecto del materialismo-postmaterialismo	4.847 e-6
Resultado: eliminar efecto de la edad	

PASO 7

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.083
Efecto de la categoría profesional	0.001
Efecto cambiante en el tiempo del género	**0.191**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	7.968 e-6
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del género	

PASO 8

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.074
Efecto de la categoría profesional	0.001
Efecto del género	**0.686**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	8.784 e-6
Resultado: eliminar efecto del género	

PASO 9

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	**0.074**
Efecto de la categoría profesional	0.001
Efecto del materialismo-postmaterialismo	9.211 e-6
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	

PASO 10

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del año	**0.142**
Efecto del nivel de estudios	2.489 e-5
Efecto de la categoría profesional	2.371 e-4
Efecto del materialismo-postmaterialismo	1.016 e-5
Resultado: eliminar efecto del año	

PASO 11

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del nivel de estudios	3.962 e-5
Efecto de la categoría profesional	7.045 e-5
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.379 e-5
Resultado: no es posible ninguna eliminación	

PASO 12

Posibles inclusiones	Nivel de significación
Efecto del año	0.142
Efecto de la edad	0.797
Efecto de la situación laboral	0.790
Efecto del genero	0.789
Resultado: no es posible ninguna inclusión	

MODELO MULTIVARIANTE FINAL PARA LA POBLACIÓN ACTIVA

Variables indepedientes:

Nivel de estudios
Categoría profesional
Materialismo-postmaterialismo

Resumen del modelo:

SCE	590.525
R	0.232
R^2 corregido	0.049
Grados de libertad	2356
Nº parámetros	11
F	12.184
Nivel de significación	1.314 e-22

ANEXO A.3. INACTIVOS

PASO 1

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.468
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.170
Efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	**0.901**
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.719
Efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	0.457
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la situación laboral	

PASO 2

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.335
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.098
Efecto de la situación laboral	**0.475**
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.317
Efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	0.431
Resultado: eliminar efecto de la situación laboral	

PASO 3

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	0.297
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.085
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.350
Efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	**0.437**
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del materialismo-postmaterialismo	

PASO 4

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto cambiante en el tiempo de la edad	**0.297**
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	0.093
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.295
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.099 e-9
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo de la edad	

PASO 5

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto de la edad	0.070
Efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	**0.299**
Efecto cambiante en el tiempo del género	0.240
Efecto del materialismo-postmaterialismo	7.591 e-10
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del nivel de estudios	

PASO 6

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto de la edad	0.073
Efecto del nivel de estudios	8.183 e-12
Efecto cambiante en el tiempo del género	**0.286**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	1.414 e-9
Resultado: eliminar efecto cambiante en el tiempo del género	

PASO 7

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del año	0.005
Efecto de la edad	0.078
Efecto del nivel de estudios	7.647 e-12
Efecto del género	**0.296**
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.047 e-9
Resultado: eliminar efecto del género	

PASO 8

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del año	0.003
Efecto de la edad	**0.114**
Efecto del nivel de estudios	1.287 e-11
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.923 e-9
Resultado: eliminar efecto de la edad	

PASO 9

Posibles simplificaciones	Nivel de significación
Efecto del año	6.850 e-3
Efecto del nivel de estudios	6.202 e-13
Efecto del materialismo-postmaterialismo	2.774 e-8
Resultado: no es posible ninguna eliminación	

PASO 10

Posibles inclusiones	Nivel de significación
Efecto de la edad	0.114
Efecto de la situación laboral	0.676
Efecto del genero	0.776
Resultado: no es posible ninguna inclusión	

MODELO MULTIVARIANTE FINAL PARA INACTIVOS

Variables indepedientes:

Año de realización de la encuesta
Nivel de estudios
Materialismo-postmaterialismo

Resumen del modelo:

SCE	590.672
R	0.249
R^2 corregido	0.062
Grados de libertad	2070
Nº parámetros	7
F	19.545
Nivel de significación	1.763 e-25