

El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP

MARÍA ROS Y HÉCTOR M. GRAD
Universidad Complutense de Madrid



Resumen

La estructura, la jerarquía del sistema de valores personales y el significado del valor trabajo son estudiadas aplicando la teoría de Schwartz (Schwartz & Bilsky, 1987, 1990) sobre la estructura motivacional del sistema de valores.

Una muestra de profesores de EGB (N = 179) y otra de estudiantes del CAP (N = 193) respondieron a la versión castellana del SVS (Schwartz, 1987). La estructura de las puntuaciones de importancia atribuidas a los valores fue analizada mediante SVS (Guttman, 1968) y las medias de estas puntuaciones fueron comparadas mediante estadísticos convencionales.

Los resultados muestran que la jerarquía y la estructura de valores son similares en ambas muestras. Sin embargo, el análisis del significado del valor trabajo revela distintos patrones de asociación con otros valores como resultado de la distinta experiencia ocupacional de ambos colectivos.

Palabras clave: valores, trabajo.

Abstract

The structure of the personal value system and the meaning of the value work are studied applying Schwartz's theory on the motivational structure of the value system (Schwartz & Bilsky, 1987, 1990).

A sample of elementary teachers (N = 179) and other of CAP students (N = 193) answered the Spanish version of the SVS (Schwartz, 1987). The structure of the important ratings assigned to the values of this questionnaire was analyzed by SSA (Guttman, 1968), and the mean ratings were compared.

Results show that the hierarchy and the structure of values are similar for both samples. However, the analyses of the meanings of the value work discloses different patterns of association to other values as a function of different occupational experience.

Keywords: values, work.

- Agradecimientos:*
1. Agradecemos los valiosos comentarios del Prof. Shalom Schwartz a las versiones previas de este artículo y su colaboración en el procesamiento del SSA, y al Prof. José Luis Alvaro su colaboración en la obtención de los datos.
 2. Esta investigación fue financiada por el proyecto PBS88-0632 de la C.I.C.Y.T.

Dirección del autor: Departamento de Psicología Social. Facultad de C.C.P.P. y Sociología. Universidad Complutense de Madrid.

RESUMEN

La estructura y la jerarquía del sistema de valores personales son estudiadas aplicando la teoría de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1987, 1990) sobre la estructura motivacional del sistema de valores. Se presta especial atención al significado del valor «trabajo» en ese contexto, examinando sus asociaciones motivacionales a otros valores. Las hipótesis específicas para este examen se basan en un revisión de fuentes teóricas y empíricas sobre el significado y la importancia del trabajo, en referencia a la influencia de las dimensiones estructurales de la experiencia ocupacional.

Una muestra de profesores de EGB (N = 179) y otra de estudiantes del CAP (N = 193) respondieron a la versión castellana del SVS (Schwartz, 1987). La estructura a la versión castellana del SVS (Schwartz, 1987). La estructura de las puntuaciones de importancia atribuidas a los valores de ese cuestionario fue analizada mediante Smallest Space Analysis (Guttman, 1968), y las medias de esas puntuaciones fueron comparadas mediante métodos estadísticos convencionales.

Debido a la autoselección ocupacional, los profesores y los estudiantes de profesorado comparten las relaciones entre los tipos motivacionales que estructuran su sistema de valores: «trascendencia» vs. «promoción personal», y «conservación» vs. «apertura al cambio». Además, ellos manifiestan jerarquías de valores virtualmente idénticas. Ambas muestras otorgan la mayor importancia a valores que reflejan las motivaciones Autodirección, Universalismo y Benevolencia, rechazando valores relacionados a las motivaciones Estimulación, Tradición y, especialmente, Poder.

De acuerdo a nuestras hipótesis, el efecto socializador de la experiencia ocupacional influye en el significado del trabajo, por lo que la experiencia docente de los profesores resulta en una configuración de las asociaciones motivacionales del valor «trabajo» diferente a la encontrada en los estudiantes del CAP (para quienes esa experiencia es aún hipotética). Para los profesores en ejercicio, el significado principal del valor «trabajo» está asociado a la motivación Benevolencia, y en general a los valores colectivistas de «trascendencia» y «conservación». Para los estudiantes, «trabajo» está moderadamente asociado a casi todos los tipos motivacionales, tanto colectivistas como individualistas.

Asimismo, se destacan los paralelismos y las divergencias entre los resultados de este estudio y otros estudios empíricos sobre el significado y la importancia del trabajo.

Finalmente, se señalan las limitaciones de este estudio para la apreciación fiable de las motivaciones que subyacen tras los valores estudiados y para la estimación válida de las influencias de las demandas situacionales del puesto de trabajo sobre el significado motivacional del «trabajo». Se concluye proponiendo los diseños de estudios apropiados para superar esas limitaciones.

1. INTRODUCCION

El objetivo de este estudio es examinar el «trabajo» como valor en relación al marco comprensivo del sistema de valores personales. Para ello, analizaremos los efectos de la experiencia ocupacional en la enseñanza sobre el significado

del trabajo. Procederemos comparando el significado del trabajo como valor entre profesores en activo con el que tiene entre estudiantes de profesorado.

En la literatura sobre organizaciones, el significado del trabajo es generalmente medido por medio de preguntas directas sobre la importancia de diferentes características o resultados deseados del trabajo. Por otro lado, las operacionalizaciones más sofisticadas de la centralidad del trabajo (MOW, 1987) han incluido tanto su importancia absoluta como valor aislado como su importancia en relación a otros ámbitos de vida (familia, ocio, comunidad, religión).

Nosotros aplicaremos una aproximación indirecta, que estudiará el significado del trabajo mediante el examen de las asociaciones del valor «trabajo» con otros valores del sistema personal de valores. Para hacerlo, utilizaremos como marco teórico y metodológico la teoría de Schwartz (Schawartz, 1990; Schwartz y Bilsky, 1987, 1990) sobre la estructura del sistema de valores personales.

Primero presentaremos el modelo de estructura del sistema de valores. A continuación examinaremos el significado del trabajo y la influencia de la experiencia ocupacional sobre su configuración, según se refleja en fuentes teóricas y empíricas relevantes. Al hacerlo, relacionaremos los distintos aspectos del significado del trabajo con los tipos motivacionales de valores propuestos por Schwartz. Finalmente, enunciaremos hipótesis específicas sobre la diferente configuración del significado del trabajo para profesores y para estudiantes de profesorado, basándose en sus diferentes experiencias dentro de la carrera docente.

1.1. *Una teoría estructural de la escala de valores personales*

Los valores son un tema central en la Sociología y la Psicología Social. Son constructos psicosociales que parecen expresar la relación más general, estable e integral entre el individuo y la sociedad. Rokeach (1973) definió los valores como metas individuales —creencias generales interrelacionadas y jerárquicamente estructuradas, así como internamente consistentes.

Recientemente, Schwartz y Bilsky (1987, 1990) han propuesto un modelo teórico para la estructura universal de los valores humanos (en adelante, MSB). Según la teoría de Schwartz, el sistema de valores personales está organizado por las relaciones estructurales entre diez motivaciones básicas: Seguridad, Poder Social, Logros, Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Conformidad y Tradición (ver la definición de los tipos motivacionales en el Apéndice A).

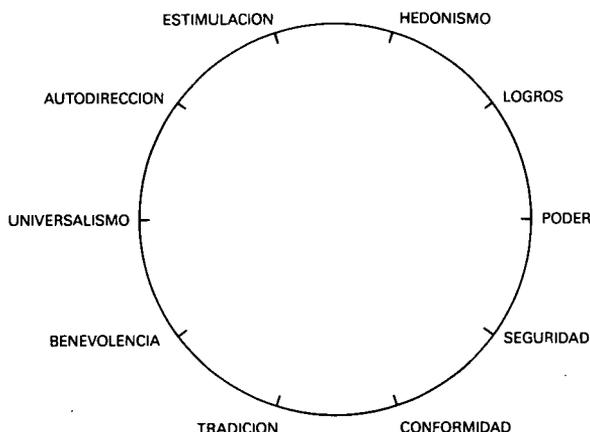
Schwartz y Bilsky plantean que las relaciones entre los tipos motivacionales son determinadas por limitaciones lógicas y prácticas. Esas relaciones dinámicas implican compatibilidad (por ej., entre Conformidad y Tradición) o contradicción (por ej., entre Poder y Universalismo) en la consecución de valores que reflejen diferentes motivaciones. En primer lugar, los tipos motivacionales están organizados por el interés al que sirven. Poder, Logros, Hedonismo, Estimulación y Autodirección sirven a intereses individualistas; en tanto que Conformidad, Tradición y Benevolencia sirven a intereses colectivistas; y Universalismo y Seguridad sirven a ambos intereses. Schwartz (1990) desarrolla un segundo principio organizador. Según éste, los distintos tipos motivacionales comparten objetivos más generales de Trascendencia (Universalismo y Benevolencia), Conservación (Tradición, Conformidad y Seguridad); Promoción personal (Poder, Logros y Hedonismo) y Apertura al cambio (Autodirección y Estimulación). Finalmente, estos objetivos compartidos definen dos dimensiones bipo-

lares: Trascendencia vs. Promoción personal, y Conservación vs. Apertura al cambio.

La Figura 1 representa gráficamente la estructura resultante de las relaciones dinámicas entre los tipos motivacionales (las motivaciones compatibles aparecen contiguas, en tanto las contradictorias aparecen contrapuestas).

FIGURA 1

Estructura motivacional del sistema de valores personales, según Schwartz (1990)



2. VALORES Y TRABAJO

La experiencia ocupacional y educativa influye en el peso relativo de cada una de las motivaciones relacionadas con el «trabajo», es decir, en la configuración del significado del trabajo para la persona. Pasaremos a presentar alguna evidencia empírica sobre los aspectos del significado del trabajo y su diferente configuración para profesores y estudiantes.

2.1. *El significado del trabajo: Antecedentes teóricos y empíricos*

Numerosos estudios teóricos y empíricos han analizado el significado del trabajo desde dos perspectivas relacionadas: primera, las funciones sociales y psicológicas que el trabajo tiene para las personas y, segunda, las características del puesto y el ambiente laboral que influyen en la satisfacción con el trabajo. Una revisión de las principales fuentes teóricas de ambas perspectivas revela que la ausencia de un marco teórico integrador ha resultado en la proliferación de categorías de análisis, en unos casos complementarias y en otros redundantes.

Consecuentemente, en ausencia de una teoría bien articulada del significado del trabajo, los estudios empíricos adoptan estrategias heurísticas pragmáticas, que dificultan el desarrollo y verificación de un modelo integral del significado del trabajo y su relación con la experiencia personal.

La aplicación de la teoría de Schwartz nos permitirá sistematizar esas categorías, integrándolas en un único marco conceptual.

Estudios considerados. En nuestra revisión teórica consideramos la teoría de las funciones latentes de Jahoda (1981, 1982) y su desarrollo reciente por Warr (1987) como exponentes de la perspectiva de las funciones del trabajo; y el modelo bidimensional de Herzberg (1966; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959) como representante de la perspectiva de la satisfacción con el trabajo.

Explícita o implícitamente, la dicotomía de Herzberg entre aspectos extrínsecos e intrínsecos del puesto de trabajo y las cinco funciones latentes del trabajo según Jahoda (estructurar el tiempo diario, compartir experiencias y contactos sociales fuera de la familia nuclear, vincular al individuo con metas y objetivos sociales colectivos, definir aspectos del status y la identidad personal, e imponer actividad regular) están presentes en casi todo estudio empírico del tema. Esos estudios frecuentemente enfocan el significado del trabajo comparando características o resultados del puesto de trabajo en términos de su importancia relativa para el empleado —denominando «valores del trabajo» a esas escalas.

La relación entre valores y trabajo ha sido el foco de dos recientes proyectos internacionales, que realizaron estudios descriptivos del significado del trabajo desde el enfoque de «valores del trabajo»: en el primero, Harding, Phillips y Fogarty (EVSSG, 1986) informan sobre una encuesta general de valores en 12 países de Europa Occidental. Una muestra de 12.463 personas participó en este estudio. Los datos fueron analizados a un nivel general, que concibe a todos los encuestados como una única muestra paneuropea.

Centrándonos en los valores del trabajo, los investigadores solicitaron que se indicase qué características (de entre una lista de 15) consideraban personalmente importantes en un puesto de trabajo. Un análisis factorial sobre estas preferencias de características produjo los siguientes tres factores: Desarrollo personal (iniciativa, logros y responsabilidad personal), Agrado (trabajo sin presiones, con buenos horarios, abundancia de días libres y buenas relaciones personales), y «Seguridad y recompensa» (seguridad en el empleo, buen salario y oportunidades de promoción).

El proyecto «Meaning of Work» (MOW, 1987) se refiere a la misma cuestión, además de permitirnos comparar la centralidad del trabajo y el peso relativo de cada dimensión de su significado para profesores y estudiantes. Este proyecto tomó dos muestras en cada uno de siete países (Bélgica, EEUU, Holanda, Israel, Japón, R.F.A. y Yugoslavia): una muestra representativa y otra de 10 grupos ocupacionales. El muestreo por grupos-objeto resultó en una mejor equiparación transnacional de muestras según sexo, edad y antecedentes educativos.

Este proyecto adoptó explícitamente (p. 15-16) un modelo heurístico pragmático compuesto por tres constructos de significado principales, que vinculan los individuos al fenómeno del trabajo (p. 15-16). Esos constructos fueron «centralidad del trabajo», «normas sociales respecto al trabajo» y «resultados y metas valorados en el trabajo».

El MOW realizó un análisis de factores de todos los grupos-objeto combinados (N total = 5993), introduciendo conjuntamente las diferentes respuestas sobre la importancia de trabajar, las normas sociales respecto al trabajo, la importancia relativa de las funciones y características del trabajo y un cuarto constructo de «identificación con el rol laboral». De ese análisis surgieron 13 factores

que reflejaron en gran medida la estructura dada por los instrumentos usados para medir los diferentes constructos conceptuales. Seis de esos factores incluyeron exclusivamente respuestas respecto a las preferencias entre diferentes resultados valorados y metas del trabajo, por lo que sólo nos referiremos a ellos: Ingresos, Expresivo (autonomía, concordancia entre las habilidades personales y las exigencias del puesto, trabajo interesante, variedad), Contacto interpersonal (contactos interesantes y buenas relaciones con supervisores y compañeros de trabajo), Confort (buenas condiciones físicas de trabajo, horarios convenientes, mínima dedicación de tiempo al trabajo), Oportunidades de aprendizaje y mejora (aprendizaje, promoción, logro de posición y prestigio social) y Servicio social y religioso (sirve a la sociedad).

2.2. *El significado del trabajo: Revisión y síntesis motivacional*

Desde una primera aproximación, podemos verificar que el trabajo es un concepto polisémico, que puede ser asociado a casi cualquier motivación humana (ver Tabla 1):

TABLA 1
Asociaciones motivacionales del Trabajo y su importancia relativa
(los paréntesis se refieren a las notas de pie de página)

CLAVE: BE = Benevolencia		UN = Universalismo						
AD = Autodirección	ES = Estimulación	HE = Hedonismo						
LO = Logros	PO = Poder	SE = Seguridad						
TR = Tradición	CR = Conformidad							
<i>Motivaciones relacionadas con el TRABAJO</i>	SE	PO	LO	ES	AD	UN	BE	CR
<i>Estudios Factoriales</i>								
<i>MOW:</i>								
Ingresos		X						
Expresivo				X(1)	X			
Contacto Interpersonal		X(2)						
Confort								—(3)
Oportunidades de Aprendizaje y Mejora			X(4)					
Servicio a la Sociedad						X		
<i>Harding, Phillips & Fogarty:</i>								
Desarrollo Personal				X				
Agrado								—(3)
Seguridad y Recompensa		X	X					
<i>Prioridades en las Funciones del Trabajo (según el MOW)</i>								
	(5)	(6)	(7)					
Profesores de EGB	3	2	6		1	4		5
Estudiantes de FP	5	6	1		4	2		3

NOTAS:

- (1) El factor «Expresivo» incluye elementos de «Variedad», que reflejan Estimulación.
- (2) El factor «Contactos Interpersonales» contiene elementos de «Afilación», relacionados a Seguridad.
- (3) Los factores de «Confort» y «Agrado» se refieren la motivación de Hedonismo, opuesta a la Conformidad.
- (4) El factor «Oportunidades de Aprendizaje y Mejora» incluye elementos de prestigio y posición social, que reflejan Poder.
- (5) Afilación.
- (6) Ingresos.
- (7) Prestigio, Status, Promoción y Aprendizaje.

Seguridad. Conceptualmente, primero, el trabajo contribuye a la seguridad física y material, personal y social de las personas.

Segundo, el trabajo proporciona a la persona información sobre su acción (sobre los resultados de la conducta, sobre el futuro y sobre la conducta normativamente requerida) que le permite reducir la incertidumbre o ambigüedad en su ambiente (Warr, 1987). Esta clarificación ambiental responde tanto a motivaciones de Seguridad como de Autodirección.

Finalmente, la situación laboral proporciona oportunidades para el contacto interpersonal, esencial para las necesidades de afiliación.

Los estudios empíricos han identificado factores relacionados con «Seguridad y recompensa», en Harding et al., e «Ingreso», en el MOW. Además, la seguridad relacionada a las necesidades de afiliación es el principal significado motivacional del factor «Contacto interpersonal» en el MOW.

Poder. Una de las funciones manifiestas del trabajo es ser fuente de riqueza, posición e influencia social. Esta motivación se refleja en los factores apuntados de retribución económica en Harding et al. y el MOW.

Logros. La situación laboral proporciona a las personas oportunidades para demostrar competencia socialmente regulada, al aplicar destreza que ya poseen o para adquirir nuevas habilidades.

Esta motivación se refleja en el factor «Oportunidad de aprender y mejorar» en el MOW, y por «Desarrollo personal» (combinando esta motivación con la de Autodirección) en Harding et al.

Estimulación. El trabajo implica la imposición de demandas situacionales, ritmos y desafíos para el individuo, además de un aumento en la variedad de esquemas de conducta, y de contextos ambientales y sociales en su conducta.

La variedad es incluida, por el análisis del MOW, en un ítem del factor «Expresivo» (aunque este factor recoge, principalmente, elementos de Autodirección).

Autodirección. Herzberg y Warr destacan que el control y dominio de actividades y sucesos, la independencia y la creatividad son características intrínsecas del ambiente laboral. Esta motivación es fundamental en la conformación de los factores «Desarrollo personal» y «Expresivo», en Harding et al. y el MOW, respectivamente.

Universalismo. En un plano general, la experiencia laboral vincula a las personas con metas y objetivos colectivos (Jahoda). En un plano personal, el trabajo puede facilitar la actualización y el desarrollo personal (Herzberg).

La faceta general de esta dimensión subyace bajo el aspecto de utilidad social del trabajo en el factor «Servicio social y religioso» del MOW. Aunque la contribución a la madurez personal es central a las teorías de Herzberg y Jahoda sobre el significado del trabajo, ninguno de los estudios empíricos reseñados incluye ningún ítem directamente referido a estos aspectos del trabajo —como identidad laboral, autoenriquecimiento o realización—. Sin embargo, estas contribuciones del trabajo a la actualización personal han surgido significativamente en el MOW, del análisis de contenido de una pregunta abierta sobre las funciones del trabajo.

Benevolencia. Otra función de los contactos interpersonales en el trabajo es alcanzar colectivamente metas difíciles de lograr individualmente, además de de-

sarrollar las habilidades interpersonales. Esta función es considerada por Jahoda y Warr, y también aparece en los estudios empíricos considerados.

Conformidad. Warr (1987) desarrolla la función latente de estructuración del tiempo planteada por Jahoda, en el sentido de que el trabajo impone una estructuración temporal tanto externa como interna a la actividad laboral.

La estructuración externa se expresa en términos de la distribución del tiempo de trabajo en relación con el dedicado a otras áreas de la vida (con los cuales las demandas de dedicación son generalmente conflictivas). La estructuración intrínseca al trabajo comprende los patrones temporales, como ritmos, rutinas y ciclos de trabajo (este aspecto es el considerado, por ejemplo, por Kohn y Schooler, 1983).

La literatura sobre significado del trabajo suele considerar el polo opuesto de esta dimensión: la ausencia de demandas, reflejada en buenos horarios y condiciones de trabajo. Lógicamente, estos aspectos de la experiencia laboral se relacionan con la motivación Hedonista, opuesta a la Conformidad. En los estudios empíricos reseñados, los factores de «Agrado» (Harding et al.) y «Confort» (buenas condiciones de trabajo, horarios convenientes, y su opuesto, el tiempo ocupado por el trabajo en el MOW) expresan la preferencia de demandas «débiles» en el trabajo, como esparcimiento y facilidades en las condiciones temporales, en oposición a la estructuración del tiempo en el trabajo. Por tanto, estos factores pueden relacionarse a la polaridad motivacional *Hedonismo* (expresado en preferencia de demandas relajadas) vs. *Conformidad* (en la estructuración del tiempo).

Resumen. Las diferentes fuentes reseñadas sugieren que «trabajo» tiene un complejo conjunto de significados motivacionales que pueden reflejar tanto intereses individuales como colectivistas. De una u otra manera, el valor «trabajo» puede asociarse a todas las motivaciones básicas postuladas por Schwartz (excepto Tradición): Seguridad, Poder, Logros, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia y Conformidad (o su opuesta, Hedonismo).

2.3. *La importancia del trabajo y sus componentes motivacionales*

El proyecto MOW nos permite estudiar la prioridad asignada por profesores de EGB, y por estudiantes de formación técnico-profesional (equivalente a FP) al trabajo y sus diferentes funciones y características, y comparar esas jerarquías de los componentes del significado del trabajo con las de otros grupos ocupacionales. Profesores y estudiantes valoraron al trabajo de manera similar, asignándole una importancia media en su vida (medias de 5.29 y 5.15 en una escala de 1 a 7, respectivamente).

Centrándonos en las funciones del trabajo, los profesores consideraron los aspectos intrínsecos del trabajo (Autodirección) como los más importantes. Luego aparecieron la provisión de ingresos (Seguridad/Poder), contactos sociales interesantes (Seguridad-afiliación), servicio a la sociedad (Universalismo), estructuración del tiempo (Conformidad), y prestigio y status (Poder). Los estudiantes de FP apreciaron en primer lugar la provisión de prestigio y status (Poder), luego el servicio a la sociedad (Universalismo), la estructuración del tiempo (Conformidad), los aspectos intrínsecos (Autodirección), los contactos sociales (Seguridad-afiliación) e ingresos (Seguridad/Poder).

Comparando estas prioridades con las de otros grupos profesionales, los profesores han asignado el menor peso en el significado del trabajo a las motivaciones Seguridad, Poder y Logros (ingreso, promoción) y el mayor peso a la motivación de Autodirección. En interesante contraste, los estudiantes fueron los que asignaron el peso más bajo a Autodirección (autonomía y concordancia entre habilidades y tarea) y el más alto a Logros (promoción).

2.4. *Los efectos de la experiencia ocupacional en el significado del trabajo*

Los trabajos de Kohn y sus colaboradores (1983) y el estudio previo de Mortimer y Lorence (1979) nos ayudan a comprender las fuentes de esa configuración diferente del significado del trabajo en profesores y estudiantes.

Kohn y Schooler (1983) han mostrado que la prioridad que la persona asigna a valores de Autodirección (vs. Conformidad) es influenciada por las dimensiones estructurales de la situación del trabajo. De esta manera, las orientaciones valorativas de las personas en el trabajo son consecuencia tanto de la selección ocupacional (la autoselección de las personas a un puesto de trabajo), como del proceso de socialización ocupacional (las influencias a largo plazo de las condiciones de trabajo sobre el sistema personal de valores). Estas influencias se reflejan en las diferencias respecto a la importancia del «trabajo» y la configuración de su significado en distintas ocupaciones, encontradas en los estudios empíricos (apuntadas en el epígrafe anterior). Por tanto, el significado motivacional del trabajo puede ser afectado por los condicionantes estructurales de la situación de trabajo.

Mortimer y Lorence (1979) han estudiado la influencia relativa de la selección ocupacional y de la socialización ocupacional, sobre la estabilidad y el cambio de las siguientes dimensiones de los valores relacionados con un puesto de trabajo: Extrínseca (ingresos, prestigio y seguridad), Intrínseca (interés, desafío, autonomía y responsabilidad) y Orientación hacia las personas (posibilidad de trabajar con gente, ser ayuda para otros o ser útil a la sociedad).

Una muestra de 512 hombres, estudiantes de universidad, contestaron a un cuestionario durante su último año de estudios y 10 años después. Las dimensiones valorativas fueron analizadas como predictoras y resultantes del ingreso, la autonomía y el contacto social en el puesto de trabajo, según el informe de los participantes.

Los principales resultados de los efectos de la socialización ocupacional sobre el cambio de valores apuntaron la influencia diferencial de las condiciones de trabajo sobre los valores personales. Por una parte, los trabajos con alta puntuación en las dimensiones de Ingresos y Autonomía reforzaron las orientaciones Extrínseca e Intrínseca en los valores del trabajo, respectivamente. La importancia de estas dimensiones tendió a incrementarse con el tiempo. Por otra parte, la orientación hacia las personas tendió a reducirse con el paso del tiempo. Es más, los puestos de trabajo caracterizados por niveles altos en la dimensión Contacto social no tuvieron ningún impacto socializador sobre la Orientación hacia las personas en los valores del trabajo.

Por tanto, en términos de las motivaciones universales establecidas por Schwartz (1987, 1990), la dimensión Ingresos de un puesto de trabajo parece reforzar las motivaciones Poder y Seguridad (valores de trabajo extrínsecos). Además, la dimensión Autonomía de un trabajo parece reforzar los valores de trabajo intrínsecos, que reflejan Autodirección y Estimulación. Por último, los

contactos sociales en el trabajo no afectan a valores relacionados con las motivaciones de Seguridad (Afilación) y Benevolencia (Solidaridad) que subyacen tras la Orientación hacia la gente. La relación de estos aspectos motivacionales con el significado del trabajo se debilita a través del tiempo, pero este cambio no está relacionado con ninguna dimensión estructural del puesto de trabajo, de acuerdo con Mortimer y Lorence.

3. CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESORADO EN ESPAÑA

El sistema educacional en España comprende una red pública y otra privada. Casi $2/3$ de los profesores trabajan en escuelas públicas, y el resto en las privadas. Los que trabajan en escuelas públicas tienen plaza en propiedad, tras superar las oposiciones, y salarios un 20% mayores que los que trabajan en escuelas privadas.

La enseñanza en EGB requiere una diplomatura. La enseñanza a nivel medio requiere una licenciatura y un Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP).

Respecto a la distribución por sexos, 62% de los profesores de EGB son mujeres. En la EEMM, los dos sexos están representados por igual (Riviére y colaboradores, 1989).

La enseñanza, como profesión, ha sido caracterizada como una semi-profesión, burocráticamente organizada. Esto significa un alto grado de seguridad, ingresos medios y baja autonomía en el puesto de trabajo; la movilidad social en el empleo no se obtiene a través de logros personales sino a través de la antigüedad en el puesto y la promoción en la administración escolar. La enseñanza también implica una interacción permanente con un grupo y, por tanto, un alto nivel de contacto interpersonal (Simpson y Simpson, 1969).

En España, el trabajo de los profesores de EGB y BUP tiene un bajo nivel de autonomía con respecto a los contenidos de las clases. El Ministerio de Educación es responsable de la coordinación nacional de los contenidos de la enseñanza en la educación primaria y secundaria. La autonomía de los profesores se ve reducida, por tanto, al ritmo y estilo de enseñanza de esos contenidos.

Un estudio reciente, realizado en España (Ros y otros, 1989), se centra en la percepción por los profesores de diferentes dimensiones en sus condiciones de trabajo, tales como estilos de enseñanza, autonomía y salario. Una muestra nacional representativa de 930 profesores de enseñanza secundaria contestaron a un cuestionario relacionado con estos y otros temas de sus condiciones de trabajo. Los resultados principales han mostrado que los profesores sostienen tener un grado alto de autonomía en la toma de decisiones sobre la organización de la clase, las actividades y la evaluación de los estudiantes, el ritmo y el desarrollo curricular, y la frecuencia de información a los padres acerca de sus alumnos.

Sin embargo, dos variables, edad y experiencia en la enseñanza, modifican este patrón general. Los profesores más jóvenes (menores de 30 años de edad) y aquellos con una experiencia docente menor a cinco años afirman que tienen un bajo grado de autonomía en la toma de decisiones educativa en sus clases.

Con respecto al salario, sólo $1/4$ de la muestra estaban completamente satisfechos. El resto mostraba un grado moderado o bajo de satisfacción con su salario.

4. HIPOTESIS

Hasta aquí hemos descrito las influencias de la experiencia ocupacional sobre el significado motivacional asociado al valor «trabajo» en los profesores. Otra cuestión es en qué sentido se diferencian los profesores y los estudiantes de CAP en estos significados motivacionales. Para contestar a esta pregunta podemos suponer que ambos grupos tienen, originalmente, una estructura similar de valores, debido a su selección ocupacional y a la similitud en los antecedentes socioeconómicos y educativos. Por tanto, siguiendo a Mortimer y Lorence (1979), podemos atribuir la diferencia estructural entre estudiantes y profesores en la configuración de las asociaciones motivacionales del valor «trabajo» a la influencia socializadora del trabajo docente.

Por una parte, para los estudiantes, para los que el trabajo como profesores es todavía hipotético, muchos tipos diferentes de valores pueden relacionarse con el «trabajo». Principalmente, por supuesto, el trabajo puede ser visto como la vía en la cual ellos van a dejar su impronta en la sociedad, o van a conseguir logros personal y socialmente valorados. Por tanto, el significado primario del trabajo puede asociarse a la motivación de «Logros», pero no tendría por qué estar relacionado negativamente con otros tipos de valores afines a esa motivación (Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Poder). De hecho, estudiantes con diferentes metas de vida podrían, todos, percibir el trabajo como el camino por el cual podrían conseguir sus metas, ya que carecen del conocimiento de las limitaciones que la realidad de la profesión docente impone sobre la consecución de sus metas. Estas limitaciones pueden dificultar o incluso imposibilitar la expresión de aquellas metas personales a través de la profesión de enseñanza. Por tanto, para los estudiantes, «trabajo» podría estar moderadamente relacionado con la mayoría de los otros valores personales, ya que la ausencia de experiencia en la enseñanza de los estudiantes de CAP daría por resultado una configuración difusa de asociaciones motivacionales al valor «trabajo».

Por otra parte, los profesores han estado más expuestos a adoptar sus valores a sus propias condiciones de trabajo. Ellos estarían más condicionados por los determinantes estructurales de su experiencia docente, es decir, por el alto grado de relación interpersonal, ingresos medios y baja autonomía. Por tanto, para ellos, el valor del trabajo estaría menos relacionado con tipos motivacionales individualistas tales como Poder, Logros o Hedonismo y, consecuentemente, estaría más relacionado a motivaciones colectivistas tales como Benevolencia, Universalismo, Tradición o Conformidad.

Es más: dado que los profesores participantes en nuestro estudio son jóvenes y con escasa experiencia profesional, suponemos que sus expectativas de autonomía serán superiores a la realidad. Consecuentemente, esperamos que el significado que le atribuyan al trabajo esté relacionado de forma especialmente negativa con los tipos motivacionales que implican un alto grado de autonomía en el trabajo, tales como Estimulación y Autodirección, como resultado de la confrontación de esas expectativas con la realidad de la tarea docente.

5. METODO

5.1. Muestras

Se tomaron dos muestras, una de profesores de EGB y la otra de estudiantes del curso de posgraduados para la obtención del Certificado de Aptitud Do-

cente (CAP), durante el año académico 1988-89. En la primera muestra, 179 profesoras de primer a octavo curso completaron el cuestionario en sus escuelas y durante un seminario de verano. La muestra de estudiantes de profesorado incluye a 193 licenciados de diversas carreras en las universidades Complutense y Autónoma de Madrid.

Las muestras se diferencian en la situación laboral y edad (la media de la edad es de 30 años para los profesores y de 25 para los estudiantes del CAP). Las muestras son notablemente similares con respecto a la distribución por sexos (78% de los profesores y 74% de los estudiantes son mujeres), nivel educativo y orientaciones políticas.

5.2. *Instrumento*

Las dos muestras completaron el cuestionario de valores desarrollado por Schwartz (Schwartz Value Survey - SVS; Schwartz, 1987). La versión castellana fue traducida y verificada mediante el método de traducción inversa a los originales inglés y hebreo por los autores de esta comunicación (el cuestionario es presentado en el Apéndice B).

El SVS solicita a los encuestados puntuar en qué medida cada valor del cuestionario es importante como un principio que guía su vida personal. Los valores son presentados en dos listas: la primera incluye 30 valores terminales, y la segunda 26 valores instrumentales (siguiendo la distinción entre estados finales y modos de conducta, respectivamente, de Rokeach, 1973). Estos son puntuados en una escala entre «opuesto a mis valores» (—1) y «de suprema importancia» (7).

Hemos modificado el SVS agregándose dos valores terminales: «Trabajo (ganarse dignamente la vida)» e «Identidad Nacional (definición como pueblo)». Con el objeto de conseguir la máxima distancia entre los nuevos valores y los valores originales que pudieran reflejar motivaciones altamente relacionadas, «Trabajo» fue situado después del quinto valor original («Libertad»), e «Identidad Nacional» después del 24.º valor del SVS («Unidad con la naturaleza»).

5.3. *Procedimiento*

El SVS fue administrado en sesiones de grupos pequeños, en las cuales se les pidió a las personas colaborar con un estudio transcultural sobre los valores del profesorado. El cuestionario fue completado aproximadamente en 20 minutos.

5.4. *Análisis*

Los tipos motivacionales reflejados en los valores organizan la estructura de relaciones entre cada par de valores. Por tanto, los análisis del significado motivacional del valor «trabajo» en cada muestra estuvieron basados en la matriz de correlaciones de Pearson entre las puntuaciones de importancia de los valores del SVS. La matriz de cada muestra fue analizada por medio de SSA (Smallest Space Analysis, Guttman, 1968; Canter, 1985). Para una justificación de la aplicación de SSA para el análisis transcultural de la estructura del sistema de valores, véase Schwartz y Bilsky (1990).

El SVS está basado en un modelo teórico que pronostica una estructura de cuatro dimensiones para los valores. Esta estructura emerge de la combinación

de dos facetas de valores: el tipo de meta (distinción entre valores terminales e instrumentales) y los tipos motivacionales. Cada una de las facetas implica dos dimensiones independientes en la definición estructural de valores. De todas maneras, hemos preferido analizar la solución bidimensional del SSA. Por una parte, otras facetas de los valores pueden perturbar la representación de la faceta de dominios motivacionales, causando un coeficiente de alienación más alto (éste es un índice del sesgo que resulta de la representación espacial en SSA de los coeficientes de intercorrelación). Sin embargo, por otra parte, esta representación permite una referencia más directa a las interrelaciones originales entre valores. En la medida en que los tipos motivacionales son la faceta más saliente del significado de los valores, esta representación será suficiente para identificarlos.

La evaluación del significado motivacional de los valores nos permitirá determinar su equivalencia conceptual entre nuestras dos muestras. Esta es una condición previa para llegar a conclusiones válidas en la comparación de las jerarquías de las motivaciones valorativas de los profesores y los estudiantes de profesorado. Por tanto, para la comparación de estas jerarquías, construiremos los índices motivacionales basándonos exclusivamente en aquellos valores cuyo significado es compartido por los profesores y los alumnos de CAP.

Con el objeto de eliminar posibles efectos de escala (alineamientos de respuesta por consentimiento, negativismo, variabilidad), los índices motivacionales contrastados estarán basados en la estandarización, dentro de cada individuo, de las puntuaciones originales de los valores. Esta transformación retiene el orden otorgado a la importancia de los valores dentro de cada persona, y una medida de la intensidad relativa de las diferencias de importancia (para una discusión de este procedimiento de estandarización, véase Bond, 1988).

6. RESULTADOS

6.1. *Tipos Motivacionales: Contenido*

La proyección de la solución bidimensional del SSA para la matriz de intercorrelaciones entre las puntuaciones de profesores y estudiantes del CAP a los valores del SVS resultó interpretable aplicando la teoría de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1987; actualizada en Schwartz, 1987, 1990). El coeficiente de alienación fue .27 para la representación de ambas matrices de intercorrelaciones.

Tal como se muestra en las Figuras 2 y 3, los tipos motivacionales forman regiones diferenciadas que emergen de un origen común (para la correspondencia entre los valores del SVS y los números identificatorios de las variables en los mapas de SSA, véase la Tabla 2). Los tipos motivacionales de Universalismo, Benevolencia, Autodirección, Hedonismo, Logros, Poder y Seguridad aparecen como regiones diferenciadas en nuestras dos muestras. En el análisis de los estudiantes, la motivación de Estimulación aparece combinada con Hedonismo en un único campo (aunque en este caso, podemos identificar dos regiones concéntricas). Finalmente, los estudiantes del CAP no distinguen entre las motivaciones percibidas por ellos como conformidad a limitaciones sociales: Conformidad y Tradición surgen combinados en un único dominio motivacional.

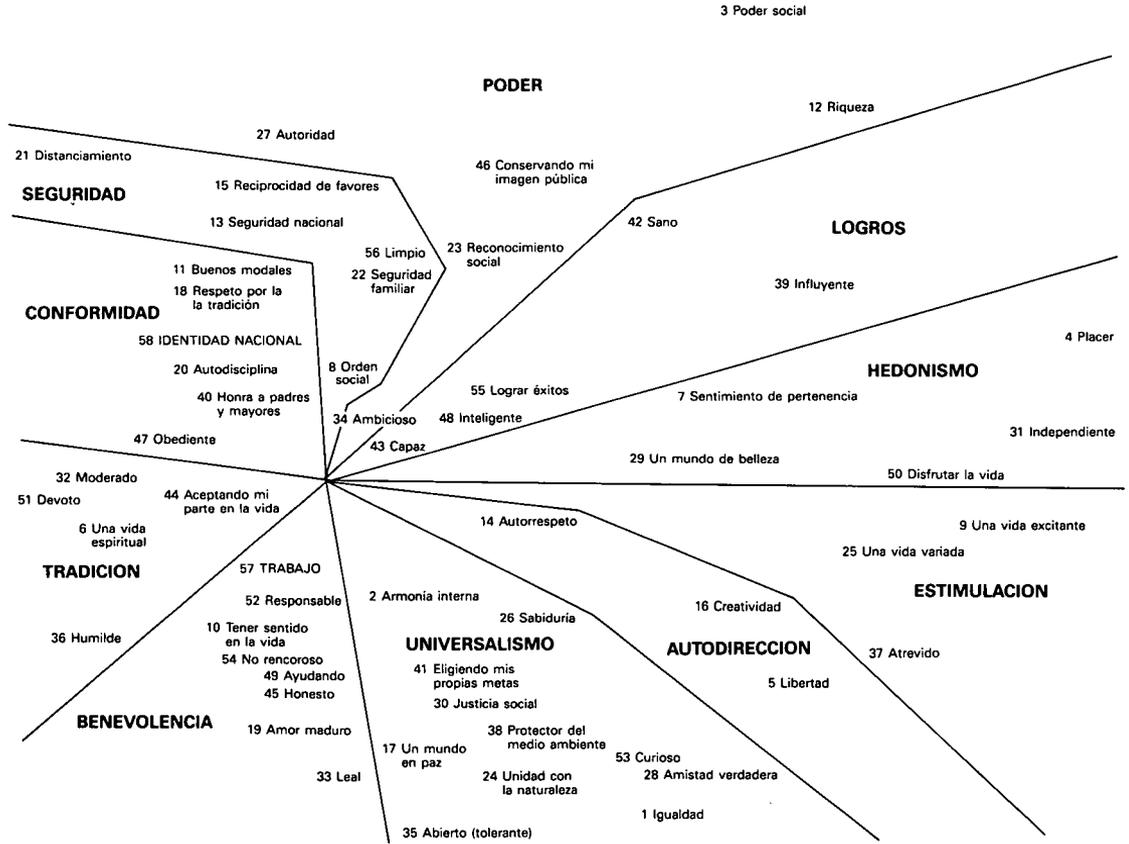
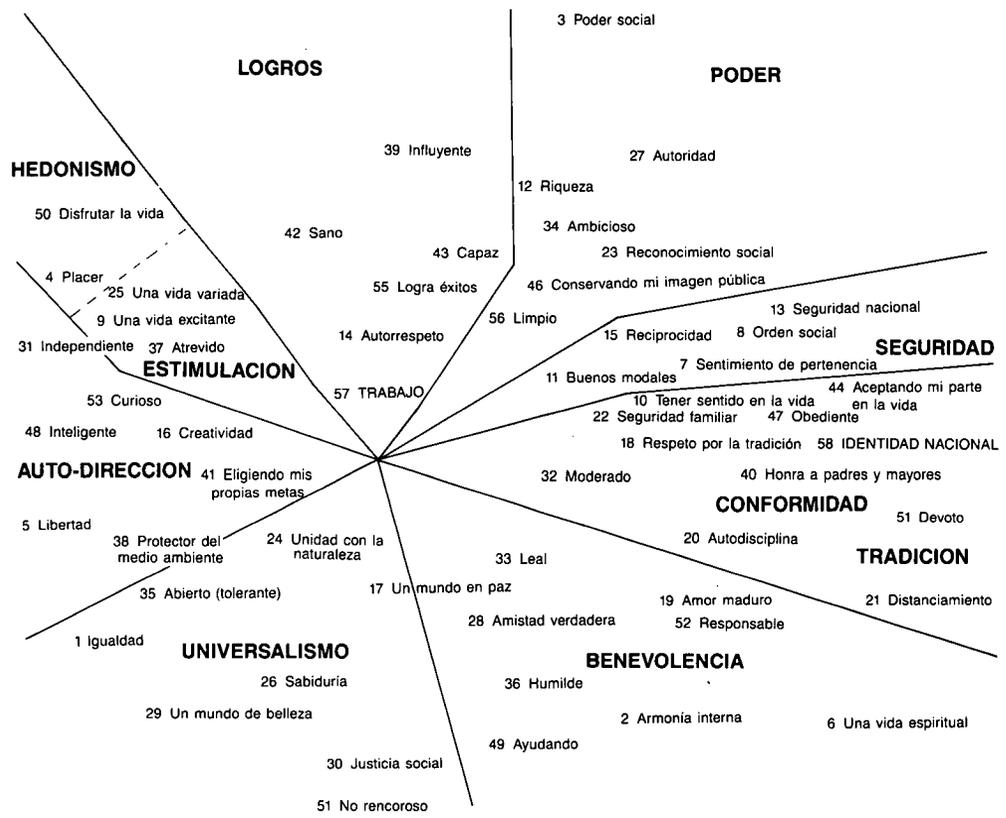


FIGURA II
SSA de los valores del SVS para los profesores.



SSA de los valores del SVS para los alumnos del CAP. FIGURA III.

En el análisis de la muestra de profesores, 47 de los 56 valores aparecen en regiones que apoyan a las motivaciones postuladas teóricamente por Schwartz; mientras que entre los estudiantes, 52 valores corresponden a los tipos postulados. En la Tabla 2 se presentan las motivaciones predichas y la ubicación obtenida para cada valor en profesores y estudiantes de CAP.

TABLA 2

Ubicaciones predichas y observadas de valores en tipos motivacionales.

CLAVE: BE = Benevolencia	UN = Universalismo
AD = Auto-dirección	ES = Estimulación
LO = Logros	HE = Hedonismo
TR = Tradición	PO = Poder
	SE = Seguridad
	CR = Conformidad

Ubicaciones observadas: Las letras mayúsculas indican ubicación inequívoca. Minúsculas en paréntesis indican ubicación cercana al límite entre regiones, donde las expectativas previas sugieren que el valor puede pertenecer al tipo motivacional entre paréntesis. El subrayado indica una ubicación diferente a la predicha por Schwartz (1987, 1990).

Valores	Predicción	Profesores (N = 179)	Estudiantes (N = 193)
1 Igualdad	UN	UN	UN
2 Armonía interna	UN/BE	UN	BE
3 Poder social	PO	PO	PO
4 Placer	HE	HE	HE + ES
5 Libertad	AD	AD	AD
6 Una vida espiritual	BE/TR	TR	BE (cr + tr)
7 Sentimiento de pertenencia	SE	HE	SE
8 Orden social	SE	SE	SE
9 Una vida excitante	ES	ES	HE + ES
10 Tener sentido en la vida	BE/TR	BE	TR
11 Buenos modales	CR	CR	SE (cr + tr)
12 Riqueza	PO	PO	PO
13 Seguridad nacional	SE	SE	SE
14 Autorrespeto	AD	AD	LO
15 Reciprocidad de favores	SE	SE	SE
16 Creatividad	AD	AD	AD
17 Un mundo en paz	UN	UN	UN
18 Respeto por la tradición	TR	CR	CR + TR
19 Amor maduro	BE	BE	BE
20 Autodisciplina	CR	CR	CR + TR
21 Distanciamiento (de las inquietudes mundanas)	TR/BE	SE	CR + TR (be)
22 Seguridad familiar	SE	SE	CR + TR (se)
23 Reconocimiento social	PO	PO	PO
24 Unidad con la naturaleza	UN	UN	UN
25 Una vida variada	ES	ES	HE + ES
26 Sabiduría	UN	UN	UN
27 Autoridad	PO	PO	PO
28 Amistad verdadera	BE	UN	BE
29 Un mundo de belleza	UN	HE	UN
30 Justicia social	UN	UN	UN
31 Independiente	AD	HE	AD
32 Moderado	TR	TR	CR + TR
33 Leal	BE/CR	BE	BE
34 Ambicioso	LO	PO	PO

Valores	Predicción	Profesores (N = 179)	Estudiantes (N = 193)
35 Abierto (tolerante)	UN	UN	UN
36 Humilde	TR	TR	BE
37 Atrevido	ES	ES	HE + ES
38 Protector del medio ambiente	UN	UN	UN
39 Influyente	LO/PO	LO	LO
40 Honra a padres y mayores	TR/CR	CR	CR + TR
41 Eligiendo mis propias metas	AD	UN	AD
42 Sano	SE/LO	LO	LO
43 Capaz	LO	LO	LO
44 Aceptando mi parte en la vida	TR	TR	CR + TR
45 Honesto	BE	BE	BE
46 Conservando mi imagen pública	PO	PO	PO
47 Obediente	CR	CR	CR + TR
48 Inteligente	LO/AD	LO	AD
49 Ayudando	BE	BE	BE
50 Disfrutar la vida	HE	HE	HE + ES
51 Devoto	TR	TR	CR + TR
52 Responsable	BE/CR	BE	BE
53 Curioso	AD	UN	AD
54 No rencoroso	BE	BE	UN (be)
55 Logra éxitos	LO	LO	LO
56 Limpio	SE	SE	POW
57 TRABAJO		BE/TR	LO/AD
58 IDENTIDAD NACIONAL		CR	CR + TR

Podemos clasificar los valores desplazados en dos categorías. La primera categoría incluye sólo un valor, «ambicioso», que en nuestras dos muestras tiene la misma ubicación (Poder en lugar de Logros). Esta consistencia en la ubicación del valor sugiere que éste puede reflejar una motivación idiosincrática para nuestras muestras.

Un segundo grupo de valores aparece en los tipos universalmente predichos sólo en una de nuestras muestras. Ocho valores aparecen en ubicaciones distintas a su significado motivacional predicho en la muestra de profesores y tres lo hacen en la muestra de estudiantes. Al tener diferente significado motivacional en cada muestra, estos valores no son conceptualmente equivalentes entre profesores y estudiantes de CAP: para los profesores, estos valores y su ubicación real son los siguientes: «sentimiento de pertenencia» (Seguridad), «mundo de belleza» (Universalismo) e «independiente» (Autodirección) en Hedonismo; «respeto por la tradición» (Tradición) en Conformidad; «distanciamiento» (Tradición) en Seguridad; «amistad verdadera» (Benevolencia), «eligiendo mis propias metas» y «curioso» (Autodirección) en Universalismo. Para los estudiantes, «autorespeto» (Autodirección) aparece junto a los valores de Logro «humilde» (Tradición), en Benevolencia, y «limpio» (Seguridad), en Poder.

6.2. Tipos Motivacionales: Estructura

Los tipos motivacionales están organizados en un orden circular que apoya las relaciones estructurales entre dominios motivacionales postuladas por Schwartz. Los tipos motivacionales que son compatibles, por ser factible su realización simultánea, aparecen como regiones adyacentes: así, Benevolencia, Conformidad y Tradición aparecen contiguos porque reflejan intereses colectivistas;

Autodirección, Estimulación, Hedonismo, Logros y Poder aparecen contiguos porque reflejan intereses individualistas. Además, Hedonismo, Logros y Poder aparecen adyacentes por estar relacionados con «promoción personal», y Auto-dirección y Estimulación son compatibles por compartir una «apertura al cambio». Por último, Benevolencia y Universalismo aparecen contiguos porque reflejan «trascendencia», y finalmente, Seguridad, Conformidad y Tradición son adyacentes por compartir objetivos de «conservación».

Los tipos motivacionales que, según Schwartz y Bilsky, son práctica o lógicamente contradictorios aparecen separados por, como mínimo, dos dominios: Autodirección y Estimulación vs. Conformidad; Hedonismo, Logros y Poder vs. Benevolencia. La contradicción estructural entre Universalismo y Conformidad aparece en la muestra de profesores, y es apoyada menos terminantemente por el análisis de los estudiantes —pues esas motivaciones están separadas por la región de Benevolencia y por valores de Tradición que aparecen combinados con los de Conformidad.

6.3. Las jerarquías de valores de profesores y estudiantes del CAP

La importancia media de las puntuaciones de valores estandarizadas individualmente para profesores y estudiantes del CAP se presentan en la Tabla 3 (para ítems) y Tabla 4 (para índices motivacionales).

TABLA 3

Importancia de valores del SVS en profesores en ejercicio y estudiantes del CAP: Media y desviación típica de las puntuaciones individuales estandarizadas.

VALORES	Profesores Media	(N = 158) D.T.	Estudiantes Media	(N = 173) D.T.	
1 Igualdad	.83	.69	.88	.69	
2 Armonía interna	.91	.55	.86	.69	
3 Poder social	-1.75	.85	-1.67	.77	
4 Placer	-.04	.93	-.03	.77	
5 Libertad	1.03	.54	1.08	.58	
6 Una vida espiritual	-.24	.87	-.41	.97	
7 Sentimiento de pertenencia	-.29	.76	-.22	.71	
8 Orden social	-.31	.73	-.33	.77	
9 Una vida excitante	-.36	.94	-.29	.83	
10 Tener sentido en la vida	.57	.76	.65	.68	
11 Buenos modales	-.40	.72	-.29	.66	
12 Riqueza	-.71	.81	-.57	.73	
13 Seguridad nacional	-1.15	.82	-.98	.87	
14 Autorrespeto	.51	.63	.71	.55	(1)
15 Reciprocidad de favores	-.45	.84	-.59	.75	
16 Creatividad	.38	.62	.42	.70	
17 Un mundo en paz	.95	.61	.76	.68	(1)
18 Respeto por la tradición	-.63	.79	-.76	.75	
19 Amor maduro	.39	.80	.34	.85	
20 Autodisciplina	-.48	.81	-.55	.81	

VALORES	Profesores Media	(N = 158) D.T.	Estudiantes Media	(N = 173) D.T.
21 Distanciamiento (de las inquietudes mundanas)	-1.26	.91	-1.28	.79
22 Seguridad familiar	.48	.68	.50	.66
23 Reconocimiento social	-.08	.66	-.08	.68
24 Unidad con la naturaleza	.11	.73	-.06	.76
25 Una vida variada	-.39	.80	-.28	.89
26 Sabiduría	.40	.67	.49	.66
27 Autoridad	-1.42	.78	-1.36	.75
28 Amistad verdadera	.85	.49	.86	.57
29 Un mundo de belleza	.28	.68	.11	.73
30 Justicia social	.80	.57	.72	.64
31 Independiente	.41	.81	.39	.85
32 Moderado	-.18	.71	-.17	.82
33 Leal	.70	.59	.76	.58
34 Ambicioso	-.48	.86	-.26	.84
35 Abierto (tolerante)	.65	.67	.71	.63
36 Humilde	-.37	.80	-.48	.80
37 Atrevido	-.61	.82	-.57	.83
38 Protector del medio ambiente	.26	.76	.14	.73
39 Influyente	-.85	.74	-.91	.81
40 Honra a padres y mayores	.01	.73	-.11	.74
41 Eligiendo mis propias metas	.53	.58	.54	.68
42 Sano	.68	.72	.68	.79
43 Capaz	.46	.56	.62	.60
44 Aceptando mi parte en la vida	-.14	.84	-.39	.83
45 Honesto	.55	.63	.63	.59
46 Conservando mi imagen pública	-.82	.75	-.92	.74
47 Obediente	-.21	.77	-.33	.78
48 Inteligente	.44	.65	.56	.66
49 Ayudando	.43	.65	.27	.67
50 Disfrutar la vida	.33	.83	.37	.79
51 Devoto	-1.18	1.07	-1.11	1.00
52 Responsable	.54	.63	.58	.65
53 Curioso	.13	.77	.10	.80
54 No rencoroso	.22	.71	.13	.76
55 Logra éxitos	-.05	.64	.03	.62
56 Limpio	.13	.75	.24	.66
57 TRABAJO	.82	.59	.85	.57
58 IDENTIDAD NACIONAL	-.94	.75	-.97	.79
Media general: Escala original	3.99	1.97	3.75	2.06

NOTAS:

(1) La diferencia entre profesores y estudiantes es significativa a $p < .01$.(2) Esta diferencia es significativa a $p < .01$, pero no se mantiene cuando la edad es controlada.

TABLA 4

Prioridades valorativas en profesores y estudiantes

Media y desviación típica de las puntuaciones individuales estandarizadas (para cada individuo)

	Profesores Media	(N = 158) D.T.	Estudiantes Media	(N = 173) D.T.	
<i>Motivaciones básicas</i>					
Universalismo	.57	.33	.52	.35	(1)
Benevolencia	.47	.34	.45	.30	
Tradición	-.50	.56	-.56	.54	
Conformidad	-.27	.46	-.32	.43	
Seguridad	-.36	.46	-.35	.46	
Poder	.96	.42	-.92	.41	
Logros	-.15	.43	-.09	.45	
Hedonismo	.15	.78	.17	.66	
Estimulación	-.46	.70	-.38	.70	
Autodirección	.71	.43	.75	.47	
<i>Objetivos generales</i>					
Trascendencia	.52	.25	.49	.24	(1)
Conservación	-.37	.33	-.41	.32	
Promoción personal	-.32	.39	-.28	.32	
Apertura al cambio	.13	.45	.18	.46	
<i>Intereses</i>					
Colectivismo	-.10	.31	-.14	.29	
Individualismo	-.14	.34	-.09	.30	
Ambos (Colectiv. e Indiv.)	.11	.23	.09	.26	
Media general: Escala original	3.99	1.97	3.75	2.06	

NOTAS:

(1) La diferencia entre profesores y estudiantes es significativa a $p < .05$ cuando la edad es controlada.

Tal como se muestra en la Tabla 3, la selección de la carrera ocupacional de nuestras muestras se refleja en una destacada similitud en las prioridades valorativas de profesores y de estudiantes del CAP. Las medias de las puntuaciones estandarizadas están casi totalmente correlacionadas (hay un $r = .99$, $p < .001$, entre las 58 medias de profesores y estudiantes), y hay solamente cuatro diferencias de importancia significativas (a $p < .01$) entre los 58 valores del cuestionario: los profesores asignan mayor importancia a dos valores colectivistas, «un mundo en paz» (.95 vs. .76, $t = 2.62$, d.f. = 329, $p < .01$) y «aceptando mi parte en la vida» (-.14 vs. -.39, $t = 2.77$, d.f. = 329, $p < .01$). Sin embargo, para el último valor, este efecto no resulta de las diferentes situaciones laborales sino de la diferencia de edades entre nuestras muestras, porque es eliminado cuando se controla esta variable personal. Podemos atribuir esta diferencia a todas las experiencias de vida que ejercen su influencia sobre las personas y están condensadas en su edad.

Los estudiantes asignan una prioridad superior a dos valores individualistas, «capaz» (.62 vs. .46, $t = 2.49$, d.f. = 329, $p < .01$) y «autorespeto» (.71 vs. .51, $t = 2.99$, d.f. = 329, $p < .01$). Estos resultados se mantienen cuando se controla la edad de los encuestados. Sin embargo, la diferencia en la importancia atribuida a «autorespeto» encubre un significado diferente para el valor en cada una de las muestras (refleja Autodirección, para los profesores, y Logros, para los estudiantes).

A continuación, examinaremos los índices motivacionales (Tabla 4); los índices comprenden sólo aquellos valores que tienen, en nuestras dos muestras, una ubicación coincidente con la predicción del SBM (ver la composición de los índices en Apéndice C). De acuerdo con estos índices, ambas muestras asignan la mayor prioridad a Autodirección, seguida por las motivaciones de Universalismo y Benevolencia. Ambas muestras ubican los valores asociados a Estimulación y Tradición al final de su escala de valores, y los valores que reflejan Poder son especialmente rechazados.

6.4. *El significado del valor «trabajo»*

El análisis SSA nos muestra un patrón ligeramente diferente de significados motivacionales para el valor «trabajo» entre nuestras dos muestras. Para los profesores, el «trabajo» aparece en el dominio motivacional Benevolencia, próximo a valores tales como «sentido en la vida» y «responsable»; y además, cercano a valores de Tradición tales como «aceptando mi parte en la vida», «humilde» y «vida espiritual». El examen de las correlaciones de Pearson entre «trabajo» y los índices motivacionales (presentadas en la Tabla 5) muestra claramente esta situación: «trabajo» está relacionado con los dominios de valores que sirven a intereses colectivistas (que comparten los objetivos de «trascendencia» y «conservación»). Estos resultados sugieren que el trabajo es visto por los profesores como expresión de abnegación y sumisión a las circunstancias de la vida, más que de búsqueda de la mejora y el cambio personal.

TABLA 5

Correlaciones de Pearson entre el valor «Trabajo» y los índices motivacionales de valores en profesores y estudiantes del CAP

	Profesores (N = 158)	Estudiantes (N = 174)
<i>Motivaciones básicas</i>		
Universalismo	.43 *	.40 *
Benevolencia	.47 *	.27 *
Tradición	.36 *	.08
Conformidad	.52 *	.19 *
Seguridad	.43 *	.27 *
Poder	.10	.22 *
Logros	.28 *	.14 *
Hedonismo	-.10	.25 *
Estimulación	-.05	.14 *
Autodirección	.10	.41 *
<i>Objetivos generales</i>		
Trascendencia	.49 *	.39 *
Conservación	.52 *	.21 *
Promoción personal	.11	.28 *
Apertura al cambio	.01	.29 *
<i>Intereses</i>		
Colectivismo	.54 *	.20 *
Individualismo	.08	.33 *
Ambos (Colectiv. e Indiv.)	.55 *	.41 *

* $p < .05$

El SSA muestra que, para los estudiantes de CAP, el «trabajo» está ubicado justo en el centro de la estructura de los tipos motivacionales, lo que sugiere que está relacionado con varias motivaciones con intensidad similar. En general, las correlaciones de «trabajo» con otros valores son más débiles para los estudiantes que para los profesores (la media de estas correlaciones con «trabajo» son .16 y .24, respectivamente). Los valores más cercanos a «trabajo» en su significado son «autorrespeto» y «eligiendo mis propias metas».

La correlación de Pearson entre «trabajo» y los índices motivacionales muestra (ver Tabla 5) que los estudiantes perciben el trabajo como una oportunidad para expresar diversos valores que comparten objetivos de trascendencia, de promoción personal y cambio, aportando todavía bases para el autorrespeto. En general, ellos relacionan el trabajo tanto con valores individualistas como colectivistas.

En conclusión, la comparación de los diferentes significados del valor «trabajo» para profesores y para estudiantes del CAP muestra que para los primeros el trabajo significa trascendencia y abnegación, quizás en oposición a autodirección, hedonismo y poder. Para los estudiantes no existe tal incompatibilidad por obtener estas metas por medio del trabajo. A un nivel general, para los estudiantes, el trabajo está relacionado con valores individualistas, mientras que no está relacionado con este tipo de valores para los profesores. Estos resultados son consistentes con nuestras hipótesis acerca de las constricciones estructurales sobre la experiencia docente.

6.5. *La importancia del valor «trabajo»*

Hemos hallado que «trabajo» está valorado por los profesores y los estudiantes de manera similar. Está colocado entre los más altos en la jerarquía de valores —después de «libertad», «armonía interna», «amistad verdadera», «igualdad», y «un mundo en paz» (para los estudiantes, este último valor no precede a «trabajo»)—. Las muestras no se diferencian estadísticamente respecto a la importancia asignada a «trabajo». La media de las puntuaciones estandarizadas es .82 y .85 para profesores y alumnos del CAP, respectivamente. No obstante, nuestro análisis de los significados motivacionales que subyacen bajo el «trabajo» ha evidenciado que estas medias similares son producto de un arreglo/ordenamiento diferente de las fuentes motivacionales. Por tanto, la similitud en importancia encubre una diferencia en el significado del trabajo.

7. DISCUSION

La aplicación de la teoría de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1987; Schwartz, 1990) ha resultado útil para examinar la equivalencia conceptual de los valores de profesores y de estudiantes del CAP, para comprender sus prioridades valorativas en un marco más amplio (superando las limitaciones de la comparación de valores aislados del contexto del sistema personal de valores), y para estudiar, en particular, el significado del «trabajo» como valor, dentro de ese marco teórico comprensivo. También nos ha permitido ordenar en un único marco conceptual las diferentes estructuras factoriales que surgen de distintos estudios sobre el significado del trabajo.

El estudio de la estructura del sistema de valores en dos muestras españolas, de profesores y de estudiantes del CAP, muestra un patrón similar de tipos mo-

tivacionales, que apoya la teoría universal postulada por Schwartz. Los tipos motivacionales que aparecen, y las relaciones dinámicas entre ellos, aportan un apoyo general a la teoría a priori sobre la estructura universal de los valores.

Una de las distinciones sobre tipos motivacionales no ha sido totalmente confirmada: para los estudiantes, Conformidad y Tradición no están diferenciados en dos regiones separadas. Ellos perciben estas motivaciones básicas como relacionadas, conformando una región compartida de conformidad a las limitaciones sociales. Consecuentemente, la contradicción estructural entre las motivaciones de Universalismo vs. Conformidad no es apoyada inequívocamente en nuestros estudiantes, porque estos tipos motivacionales no están opuestos sino separados por sólo una región (Benevolencia).

Debido a la autoselección ocupacional, los profesores y los estudiantes del CAP en nuestras muestras comparten una estructura similar de motivaciones en su sistema de valores. Es más, ellos tienen jerarquías de valores virtualmente idénticas y otorgan la mayor importancia a valores de Autodirección, Universalismo y Benevolencia, rechazando los valores relacionados a Estimulación, Tradición y, especialmente, Poder.

Hemos estudiado el significado motivacional del valor «trabajo» aplicando el modelo de la estructura del sistema personal de valores. En consistencia con nuestras hipótesis, para los profesores en ejercicio, el significado principal del trabajo está relacionado con la motivación Benevolencia, y en general con valores colectivistas de «trascendencia» y de «conservación». Para los estudiantes, el «trabajo» está moderadamente correlacionado con la mayor parte de los otros valores. Esta diferencia en el significado del trabajo es destacada por el hecho de que «trabajo» no está relacionado con valores individualistas para los profesores, mientras que lo está significativamente para los estudiantes del CAP.

En suma, la experiencia ocupacional de la tarea docente conduce a un cambio sustancial en la percepción del «trabajo». Esta última percepción es consistente con la situación que caracteriza a la docencia en España. Por tanto, podemos atribuir este cambio al efecto socializador del puesto de trabajo.

Tal como se señala en estudios previos (Harding et al., 1986; MOW, 1987), nuestro estudio —utilizando un enfoque indirecto, no obstrusivo— señala una similitud en la importancia del trabajo, y una diferencia en su significado para los profesores en ejercicio y los estudiantes de profesorado. No obstante, hemos encontrado que el sentido individualista reflejado en valores de trabajo «intrínsecos» y «extrínsecos» no se encuentra entre los significados principales del trabajo para los profesores; ni Poder es el primer significado del trabajo para los estudiantes del CAP.

Una de las conclusiones que podemos extraer a partir del MOW y de nuestro propio estudio es que el significado motivacional del «trabajo» está probablemente influenciado por las demandas situacionales del puesto de trabajo. Para estimar esta influencia con validez, se requiere un cuidadoso control de la edad, la experiencia educacional y la elección de carrera, y sería deseable un diseño longitudinal en lugar de uno transversal. Por esta razón, consideramos la presente investigación como exploratoria, que debe ser extendida tanto transversalmente, por la comparación con otros grupos ocupacionales, como longitudinalmente, siguiendo el desarrollo de las carreras ocupacionales.

Finalmente, el contenido de los tipos motivacionales fue sustentado por, al menos, 47 de los 56 valores del SVS. Algunos de los valores que aparecieron en motivaciones diferentes a las predichas universalmente lo hicieron en dife-

rentes categorías motivacionales para profesores y estudiantes. Por tanto, para estimar de manera fiable las motivaciones que subyacen tras los valores que se revelaron conceptualmente no equivalentes en este estudio, vemos justificada, también, la necesidad de su replicación en poblaciones diferentes de profesores y estudiantes de profesorado —tarea en la que estamos actualmente implicados.

Referencias

- BALDAMUS, W. (1961). *Efficiency and effort: An analysis of industrial administration*. Londres: Tavistock Pub.
- BOND, M. (1988). Finding the universal dimensions of individual variation in multicultural studies of values: The Rokeach and Chinese Value Surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1.009-1.015.
- CANTER, D. (Ed.). (1985). *Facet theory: Approaches to social research*. Nueva York: Springer-Verlag.
- C.I.S. (1988). *Relaciones Interpersonales: Actitudes y valores en la España de los 80*. Madrid: C.I.S.
- FREUD, S. (1930). *Civilization and its discontents*. Londres Hogarth Press.
- GUTTMAN, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33, 469-506.
- HARDING, S. Phillips, D. & Fogarty, M. (1986). *Contrasting Values in Western Europe*. Londres: McMillan Press Ltd.
- HERZBERG, F. (1966). *Work and the nature of man*. Chicago, Ill.: World Pub. Co.
- HERZBERG, F.; Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- HOFSTEDE, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- JAHODA, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36 (2), 184-191.
- JAHODA, M. (1982). *Employment and unemployment: A Social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. (Existe traducción al castellano: *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata, 1987).
- KHON, M. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality*. Norwood, NJ: Ablex.
- MASLOW, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper.
- MORTIMER, T. & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84, 1.361-1.385.
- MOW (1987). *The Meaning of Working*. Londres, Academic
- RIVIÉRE, A.; Muñoz-Repiso, M.; Gil, G.; Ferrandis, A.; Lausin, P.; López, M.; Medrano, G. & Rodríguez, M. (1988). *El Sistema Educativo Español*. Madrid: Centro de Publicaciones, M.E.C..
- ROKEACH, M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.
- ROS, M., MUÑOZ-REPISO, M., MÉNDEZ, A. M. & ROMERO, B. (1989) *Interacción didáctica en la Educación Secundaria*. Madrid: Centro de Publicaciones, M.E.C..
- SCHWARTZ, S. H. (1987). *An invitation to collaborate in cross-cultural research on values*. Manuscrito inédito. Jerusalén, The Hebrew University.
- SCHWARTZ, S. H. (1990). *Mailing of the cross-cultural project on values*. Manuscrito inédito. Jerusalén, The Hebrew University.
- SCHWARTZ, S. H. & BILSKY, W. (1987). Towards a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- SCHWARTZ, S. H. & BILSKY, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- SIMPSON, R. L. & SIMPSON, I. H. (1969). Women bureaucracy in the semi-professions. En A. Etzioni (Ed.): *The semi-professions an their organization*. Nueva York: Free Press.
- TRIANDIS, H. C.; BONTEMPO, R.; Villarreal, M. J.; Asai, M. & Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- WARR, P. (1987). Job characteristics and mental health. En P. Warr (Ed.): *Psychology at work (3rd. Ed.)*. Harmondsworth, Penguin.

APENDICE A

Definición de los tipos motivacionales de valores.
(Los paréntesis contienen ejemplos para cada categoría)

- Poder:** Posición y prestigio social, control o dominio sobre personas o recursos. (Poder social, riqueza, autoridad, conservar la imagen pública, reconocimiento social).
- Logros:** Se refiere al éxito personal como resultado de demostrar competencia de acuerdo a las normas culturales (esa competencia revierte, por tanto, en aprobación social). (Ambicioso, logra éxitos, capaz).
- Hedonismo:** Placer o gratificación sensual para la persona. (Placer, disfrutar de la vida).
- Estimulación:** Excitación, variedad, novedad y desafíos en la vida. (Una vida variada, una vida excitante, atrevido).
- Autodirección:** Independencia en la acción y el pensamiento. (Creatividad, libertad, curioso, independiente, elegir mis propias metas).
- Universalismo:** Comprensión, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de *toda* la gente y para la Naturaleza. (Amplitud de miras, justicia social, igualdad, un mundo en paz, un mundo de belleza, unidad con la naturaleza, sabiduría, abierto, protector del medio ambiente).
- Benevolencia:** Preocupación por el bienestar de la gente con la que uno está en contacto personal frecuente (es decir, con gente próxima con la que interactuamos cotidianamente, más que con todos los demás). (Honesto, leal, ayuda, no rencoroso).
- Tradición:** Respeto a, compromiso con y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o la religión imponen a la persona. (Aceptando mi parte en la vida, devoto, respeto a la tradición, humilde, moderado).
- Conformidad:** Limitación de las acciones, inclinaciones e impulsos que pueden trastornar/inquietar o dañar a otros y violar expectativas o normas sociales. La definición enfatiza los aspectos de autolimitación en la interacción cotidiana con personas cercanas. (Obediente, autodisciplina, buenos modales, honra a los padres y mayores).
- Seguridad:** Se refiere a seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona. (Seguridad familiar, seguridad nacional orden social, limpio, reciprocidad de favores, sentimiento de pertenencia).

APENDICE B

Cuestionario de valores (versión castellana SVS)

CUESTIONARIO DE VALORES. INSTRUCCIONES

En este cuestionario tendrás que preguntarte: «¿Qué valores son más importantes para *mí* como principios que guían *mí* vida, y qué valores son menos importantes para *mí*?» En las páginas siguientes existen dos listas de valores. Estos valores proceden de diferentes culturas. En el paréntesis próximo a cada valor hay una explicación que puede ayudarte a comprender su significado.

Tu tarea consiste en evaluar la importancia que cada valor tiene para ti como principio-guía en tu vida. Utiliza la escala siguiente:

- 0___ significa que el valor no es nada importante, que no es relevante como principio-guía para ti.
3___ significa que el valor es importante.
6___ significa que el valor es muy importante.

Cuanto mayor es el número (0, 1, 2, 3, 4, 5, 6) más importante es el valor como principio-guía en *tú* vida.

—1 utilízalo para indicar cualquier valor opuesto a los principios que te guían.

7 utilízalo para indicar un valor de suprema importancia como principio-guía en tu vida; generalmente no hay más de dos valores de este tipo.

En el espacio anterior a cada valor, escribe el número (—1, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7) que indique la importancia que tiene ese valor para ti personalmente. Trata de distinguir todo lo posible entre los valores usando todos los números. Por supuesto, tendrás que usar los números más de una vez.

COMO PRINCIPIO-GUIA EN MI VIDA, este valor es:

opuesto								de suprema
a mis	nada						muy	importancia
valores	importante		importante			importante		
-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Antes de empezar, lee los valores del 1 al 32, elige el que sea más importante para ti y evalúa su importancia. A continuación, elige el valor que sea más opuesto a tus valores y evalúalo -1. Si no existe tal valor, elige el valor menos importante, y evalúalo 0 o 1, de acuerdo a su importancia. Luego evalúa el resto de valores (hasta el 32).

LISTA I DE VALORES

- 1 ___ IGUALDAD (igualdad de oportunidades para todos)
- 2 ___ ARMONIA INTERNA (en paz conmigo mismo)
- 3 ___ PODER SOCIAL (control sobre los demás, dominio)
- 4 ___ PLACER (gratificación de deseos)
- 5 ___ LIBERTAD (libertad de acción y pensamiento)
- 6 ___ TRABAJO (ganarse dignamente la vida)
- 7 ___ UNA VIDA ESPIRITUAL (énfasis en aspectos espirituales no materiales)
- 8 ___ SENTIMIENTO DE PERTENENCIA (sentimiento de que otros se preocupan por mí)
- 9 ___ ORDEN SOCIAL (estabilidad de la sociedad)
- 10 ___ UNA VIDA EXCITANTE (experiencias estimulantes)
- 11 ___ TENER SENTIDO EN LA VIDA (una meta en la vida)
- 12 ___ BUENOS MODALES (cortesía, buenas maneras)
- 13 ___ RIQUEZA (posesiones materiales, dinero)
- 14 ___ SEGURIDAD NACIONAL (protección de mi nación de enemigos)
- 15 ___ AUTORRESPECTO (creer en mi propia valía)
- 16 ___ RECIPROCIDAD DE FAVORES (evitar estar en deuda con los demás)
- 17 ___ CREATIVIDAD (originalidad, imaginación)
- 18 ___ UN MUNDO EN PAZ (libre de guerras y conflictos)
- 19 ___ RESPETO POR LA TRADICION (mantener las costumbres conservadas a lo largo del tiempo)
- 20 ___ AMOR MADURO (relación profunda de intimidad emocional y espiritual)
- 21 ___ AUTODISCIPLINA (autocontrol, resistencia a las tentaciones)
- 22 ___ DISTANCIAMIENTO (de las inquietudes mundanas)
- 23 ___ SEGURIDAD FAMILIAR (seguridad para los seres que amo)
- 24 ___ RECONOCIMIENTO SOCIAL (respeto, aprobación de los demás)
- 25 ___ UNION CON LA NATURALEZA (integrarse con la naturaleza)
- 26 ___ IDENTIDAD NACIONAL (definición como pueblo)
- 27 ___ UNA VIDA VARIADA (llena de desafíos, novedad y cambio)
- 28 ___ SABIDURIA (comprensión madura de la vida)
- 29 ___ AUTORIDAD (el derecho a liderar o mandar)
- 30 ___ AMISTAD VERDADERA (amigos cercanos que me apoyen)
- 31 ___ UN MUNDO DE BELLEZA (belleza en la naturaleza y en las artes)
- 32 ___ JUSTICIA SOCIAL (corregir injusticias, preocuparse de los débiles)

LISTA II DE VALORES

Ahora evalúa la importancia de cada uno de los valores siguientes como principios-guía en *tú* vida. Estos valores están formulados como formas de conducta que pueden ser más o menos importantes para ti. De nuevo trata de distinguir todo lo posible entre los valores utilizando todos los números.

Antes de empezar, lee todos los valores del 33 al 58, elige el que sea más importante para ti y evalúa su importancia. A continuación, elige el valor que sea más opuesto a tus valores, o si no existe tal valor elige el menos importante y evalúalo -1, 0 ó 1, de acuerdo a su importancia. Luego evalúa el resto de los valores.

¿Cuál de los siguientes partidos políticos es el más cercano a tus ideas? (redondea).

- Alianza Popular
- Centro Democrático Social
- Partido Socialista Obrero Español
- Partido Comunista
- Otro, ¿cuál? _____

APENDICE C

Composición de los índices motivacionales de valores
(Los paréntesis indican el orden en el cuestionario)

Motivaciones básicas:

UNiversalismo: Igualdad (1), Un mundo en paz (18), Unión con la naturaleza (25), Sabiduría (28), Justicia social (32), Abierto (37), Portector del medio ambiente (40)

BEnevolencia: Amor maduro (20), Leal (35), Honesto (47), Ayudando (51), Responsable (54), No rencoroso (56).

TRadición: Moderado (34), Aceptando mi parte en la vida (46), Devoto (53).

ConfoRmidad: Buenos modales (12), Autodisciplina (21), Honra a los padres y mayores (42), Obediente (49).

SEguridad: Orden social (9), Seguridad nacional (14), Reciprocidad de favores (16), Seguridad familiar (23).

POder: Poder social (3), Riqueza (13), Reconocimiento social (24), Autoridad (29), Conservando mi imagen pública (48).

LOGros: Influyente (41), Capaz (45), Logra éxitos (57).

HEdonismo: Placer (4), Disfrutar la vida (52).

ESTimulación: Una vida excitante (10), Una vida variada (27), Atrevido (39).

Autodirección: Libertad (5), Creatividad (17).

Objetivos generales:

Trascendencia: Universalismo, Benevolencia.

Conservación: Tradición, Conformidad, Seguridad.

Promoción personal: Poder, Logros, Hedonismo.

Apertura al cambio: Estimulación, Autodirección.

Intereses:

Colectivismo: Benevolencia, Tradición, Conformidad.

Individualismo: Poder, Logros, Hedonismo, Estimulación, Autodirección.

Ambos (Colectivismo e Individualismo): Seguridad, Universalismo.