

JUNTA DE ANDALUCÍA

EL PROCESO DE ADAPTACION DE LOS JOVENES

al entorno laboral de las nuevas tecnologías



Dirección General
de Trabajo y Seguridad Social
Consejería
de Trabajo

Nº 13

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE TRABAJO

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**EL PROCESO DE ADAPTACION
DE LOS JOVENES
AL ENTORNO LABORAL
DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS**

**EL PROCESO DE ADAPTACION
DE LOS JOVENES AL ENTORNO LABORAL
DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS**

Edita: JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE TRABAJO
Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

Coordina: Servicio de Condiciones de Trabajo

© JUNTA DE ANDALUCIA

Dep. Legal: SE-1444-1990

Imprime: PAO, Suministros Gráficos, S. A. - SEVILLA

Fotocomposición: FOANSA

**EL PROCESO DE ADAPTACION
DE LOS JOVENES AL ENTORNO LABORAL
DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS**

Autores: Miguel Barón Duque

María Paz Marín Suárez

Dirección: Lourdes Munduate Jaca

Profesor Titular Psicología Social

Universidad de Sevilla

Investigación subvencionada por:

Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía

INDICE

PRESENTACION	11
INTRODUCCION	13
CAPITULO I: LAS IMPLICACIONES DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS EN EL AMBITO LABORAL	15
1. INTRODUCCION	15
2. DEFINICION Y EVOLUCION DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS	16
3. AUTOMATIZACION	17
3.1. De la Mecanización a la Automatización	17
3.2. La Automatización en el Proceso Industrial	18
3.2.1. El Control Numérico	19
3.2.2. Los Robots Industriales	19
3.3. La Sustitución de Funciones del Trabajo por la Máquina	21
4. INFORMATIZACION	21
5. EFECTOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS SOBRE LA FORMACION, EL CONTENIDO DEL TRABAJO Y EL MODELO DE ORGANIZACION	22
5.1. La Formación ante las Nuevas Tecnologías	22
5.2. La Nueva Programación de Tareas y la Adaptación de las Cualificaciones	23
5.3. Grupos Implicados en el proceso de Cambio	24
5.4. Repercusiones para el Modelo de Organización	25
6. ESTADO ACTUAL DE LOS PROCESOS DE AUTOMATIZACION E INFORMATIZACION	26
7. RESUMEN	26

CAPITULO 2: EL PROCESO DE ADAPTACION DE LOS JOVENES AL ENTORNO LABORAL: LA SOCIALIZACION LABORAL	29
1. INTRODUCCION	29
2. FASES PRINCIPALES DEL PROCESO DE SOCIALIZACION LABORAL	30
3. TACTICAS DE SOCIALIZACION EN LAS ORGANIZACIONES	32
4. APROXIMACIONES TEORICAS AL PROCESO DE SOCIALIZACION LABORAL	35
4.1. La Teoría de la Incongruencia Mental	35
4.2. Teorías en base a las Expectativas y Valores	37
4.3. Teorías Motivacionales	37
5. REACCIONES DE LOS INDIVIDUOS ANTE LA SOCIALIZACION LABORAL	39
6. RESUMEN	39
CAPITULO 3: OBJETIVOS, DISEÑO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	41
1. INTRODUCCION Y MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION	41
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	42
3. MODELO CENTRAL DE LA INVESTIGACION	43
3.1. Variables del Modelo	44
3.1.1. Personalidad Laboral	44
3.1.1.1. Centralidad en el Trabajo	45
3.1.1.2. Normas Societales en el Trabajo	45
3.1.1.3. Resultados Valiosos del Trabajo	45
3.1.1.4. Aspectos importantes del Trabajo	45
3.1.1.5. Definición de Trabajo	45
3.1.1.6. Habilidad Personal	45
3.1.1.7. Locus de Control	46
3.1.1.8. Datos Biográficos	46
3.1.2. Ambiente Laboral	46
3.1.2.1. Relaciones Interpersonales	46
3.1.2.2. Características del Puesto de Trabajo	47
3.1.2.3. Habilidades Laborales	48
3.1.2.4. Calidad Organizacional	48
3.1.2.5. Tácticas de Socialización	48
3.1.3. Resultados de los Procesos de Socialización Laboral	49
3.1.3.1. Desajustes	49
3.1.3.2. Conflicto y Ambigüedad del rol	49
3.1.3.3. Satisfacción Laboral	50
3.1.3.4. Bienestar General	50
3.1.3.5. Conducta de Búsqueda	50
3.1.3.6. Conducta Interpersonal	51
3.1.3.7. Esfuerzo	51
3.1.3.8. Estrategias de Mejora	51
3.1.3.9. Patrón de Carrera	52
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	52

5. METODO	53
5.1. Descripción de la Muestra	53
5.2. Composición de la Muestra	55
5.3. Descripción de los Instrumentos de Medida	55
6. RESUMEN	56
CAPITULO 4: PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS	57
1. DATOS PERSONALES	57
2. PATRON DE CARRERA	60
3. PRACTICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO	63
4. HABILIDADES LABORALES	64
5. NORMAS SOCIETALES DEL TRABAJO	65
6. ASPECTOS IMPORTANTES DEL TRABAJO	65
7. RESULTADOS VALIOSOS DEL TRABAJO	66
8. CENTRALIDAD RELATIVA DEL TRABAJO	66
9. CENTRALIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJO	67
10. DEFINICION DE TRABAJO	67
11. ESFUERZO	68
12. HABILIDADES PERSONALES	69
13. MEJORA DE ESTRATEGIAS DE CARRERA	69
14. MEJORA DE ESTRATEGIAS DE INNOVACION	70
15. CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DEL ROL	71
16. RELACIONES CON SUPERIORES Y COMPAÑEROS	71
17. CALIDAD ORGANIZACIONAL	72
18. TACTICAS DE SOCIALIZACION	72
19. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO	73
20. DESAJUSTES	74
21. SATISFACCION	75
22. BIENESTAR PSICOLOGICO	75
23. LOCUS DE CONTROL	75

24. SATISFACCION GENERAL	76
25. DISCUSION	76
CAPITULO 5: CONCLUSIONES	79
1. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	79
BIBLIOGRAFIA	83
ANEXO-I	89
ANEXO-II	119

PRESENTACION

Dentro de los Programas desarrollados por la Consejería de Fomento y Trabajo en el área de **CONDICIONES DE TRABAJO**, se encuentra la concesión de becas destinadas a la realización de trabajos de investigación o estudio en las materias propias del área citada, con la finalidad de fomentar la profundización en temas preventivos y de aplicación al control de la siniestralidad laboral y a la mejora efectiva de las condiciones de trabajo, en su sentido más amplio, en Andalucía.

Si se definen las **CONDICIONES DE TRABAJO** como el conjunto de factores que actúan sobre la persona que trabaja, determinando su actividad y provocando unas consecuencias, tanto para el propio individuo como para el sistema que lo rodea, el conocimiento de estos factores, su análisis desde diversas perspectivas y el estudio de medidas tendentes a acentuar sus características positivas en detrimento de las negativas, permitirá la mejora de la calidad de vida laboral, lo que redundará en una mejora de la calidad de vida de la sociedad en la que estamos inmersos.

En esta línea, el presente trabajo, que versa sobre **EL PROCESO DE ADAPTACION DE LOS JOVENES AL ENTORNO LABORAL DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS**, se realiza un estudio detallado de las características de éstas, de su evolución a través del tiempo, así como de la influencia que la automatización y la informatización tienen sobre el trabajo, con la aparición de nuevos problemas, entre los que toma importancia la adaptación del trabajador a una función determinada.

Sevilla, junio de 1990
RAMON MARRERO GOMEZ
Director General de Trabajo
y Seguridad Social

INTRODUCCION

El presente trabajo representa un pequeño capítulo en la línea de investigación que sobre la Socialización laboral de los jóvenes se está realizando en España. Esta línea de investigación forma parte, a su vez, de una investigación internacional que se está llevando a cabo por diversos países europeos, Israel y Estados Unidos, sobre los procesos de Socialización de los jóvenes al integrarse a una organización donde se haya realizado la implantación de Nuevas Tecnologías, desde una perspectiva longitudinal y transnacional. Del objetivo de la investigación surge el título original en inglés del proyecto: W.O.S.Y. (Work Organizations Socialization of Youngsters).

El grupo de investigación WOSY, International Research Team, tiene como Director del proyecto en España a D. José María Peiró Silla, Catedrático de Psicología Social de la Universidad de Valencia. En nuestro país, el grupo de investigación WOSY está constituido por cuatro equipos, los cuales están ubicados en: Barcelona, La Laguna (Tenerife), Valencia y Sevilla.

El equipo WOSY Sevilla está constituido por: D.^a Lourdes Munduate Jaca, Coordinadora del grupo; y D.^a Aurora Aqueda Borrero, D.^a Ana Guil Bozal, D.^a María de la Paz Marín Suárez y D. José Luis Suárez Hurtado, como miembros del equipo.

En la revisión teórica realizada para esta investigación, subvencionada por la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, se han utilizado textos ya publicados o de próxima aparición, tanto de los miembros del equipo WOSY de Sevilla como del equipo WOSY de Valencia.

En el trabajo que se presenta se ha tratado de sintetizar y articular todas estas revisiones e investigaciones con un propósito de integración en el análisis del Proceso de Adaptación de los jóvenes al entorno laboral de las Nuevas Tecnologías.

Agradecemos la colaboración constante prestada por el equipo WOSY de Valencia, en la preparación del cuestionario, así como en la elaboración de la guía del entrevistador, que ha sido de gran ayuda para todos los entrevistadores en la labor llevada a cabo para realizar este trabajo.

CAPITULO 1

LAS IMPLICACIONES DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS EN EL AMBITO LABORAL*

1. INTRODUCCION

Una de las características que mejor ha simbolizado los cambios sociales surgidos desde comienzos de la segunda mitad del presente siglo ha sido el progresivo desarrollo y afianzamiento de las Nuevas Tecnologías, en sus distintas acepciones: robótica, informática, automatización, cibernética, etc.

En torno al término Nuevas Tecnologías han surgido dos posturas consideradas antagónicas, las cuales centran su interés en las consecuencias que sobre la sociedad tienen las nuevas tecnologías.

Para la primera, las Nuevas Tecnologías liberarán al hombre de la servidumbre del trabajo permitiendo dedicar mayor parte de su tiempo al ocio (Blanch y Salleras, 1988). A su vez, repercutirán en la producción, llevando a una mayor diversidad de productos y ofertando servicios más baratos y de mayor calidad (Blanchard, 1985). Los efectos perjudiciales de la implantación de las Nuevas Tecnologías serán dominados, a la larga, por la sociedad en la cual se implantan. En suma, las Nuevas Tecnologías repercutirán en un incremento de la calidad de vida de toda la población mundial (Blanch y Salleras, 1988).

Por su parte, los más pesimistas aducen como riesgos: un aumento del paro, una mayor rigidez social, una trivialización de todas las actividades favoreciendo un incremento de la importancia de las actividades automatizadas e informatizadas (Pazos Sierra, 1985; Blanch y Salleras, 1988). Otra reflexión de este último grupo se refiere a la importancia de la persona en la toma de decisiones. Según ellos, el empleado queda reducido a una simple pieza del engranaje donde las Nuevas Tecnologías son la parte fundamental (Pazos Sierra, 1985).

A la primera acusación: «las Nuevas Tecnologías crean paro», algunos autores responden que los países más «inforrobotizados», EE.UU., Suecia, Japón... han sido los que mejor han superado la crisis pasada. Además, es precisamente la industria robótica-informática la que genera actualmente mayor número de nuevos puestos de trabajo (Pazos Sierra, 1985). Uniendo a todo esto el hecho que la industria de un país no tiene otra opción que adoptar técnicas más eficaces cuando las aplican sus competidores extranjeros (Argyle, 1977; Blanchard, 1985 y Pazos Sierra, 1985).

En el presente trabajo se tratará de realizar un breve repaso a las características principales de las Nuevas Tecnologías, desde una perspectiva psicosocial, así como las influencias que la automatización y la

* Adaptación de la Revisión realizada por L. Munduate sobre: «Las implicaciones socio-laborales de las Nuevas Tecnologías», para su publicación en el Manual de J. M. Peiró (Dr.) (en prensa): *La Intervención en las Organizaciones*.

informatización tienen sobre el contenido del trabajo y las repercusiones en la formación y el modelo de organización, para centrarnos posteriormente en sus implicaciones para la adaptación de los jóvenes a dicho entorno de trabajo.

2. DEFINICION Y EVOLUCION DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS

Para analizar los efectos de las Nuevas Tecnologías en el ámbito organizacional se hace preciso una breve ordenación de los conceptos anteriormente citados. Para los propósitos que nos interesan, definiremos las *Nuevas Tecnologías* como «un equipamiento automatizado que economiza mano de obra y utiliza la microelectrónica y otras técnicas avanzadas (Guardiola y Rupérez, 1984). Castells et al. (1984) caracterizan la microelectrónica como la miniaturización de los componentes convencionales de la electrónica dentro de dispositivos de reducidas dimensiones. Esta posibilidad, basada en el comportamiento físico de materiales semiconductores, tiene unas consecuencias importantes, como la reducción del coste por componente, la disminución espectacular del espacio ocupado, el bajísimo consumo de energía comparado con las soluciones basadas en componentes convencionales y el incremento de la capacidad de tratamiento de información en la unidad de tiempo, gracias al menor tiempo de conmutación, por señalar las más relevantes.

Entre los años 1959-60, el descubrimiento de los circuitos integrados marcó un nuevo hito. Sin embargo, es el microprocesador, en 1971, el que supone un cambio cualitativo importante. Gracias al microprocesador, en un pequeño dado —chip— de 6 milímetros cuadrados por 0,01 milímetro de espesor, se podía contar con un ordenador con la unidad de proceso, la unidad de control y cierta capacidad de memoria. Esto aumentó, en proporciones insospechadas, las posibilidades de uso de la microelectrónica. Consecuentemente, la microelectrónica es el núcleo portador de la auténtica revolución de enormes consecuencias. La posibilidad de tratar la información con un coste reducido y a unos volúmenes crecientes, hace más interesante su uso en los más variados sectores y aplicaciones. Por esto, la microelectrónica es la tecnología fundamentalmente portadora de los cambios cualitativos que inciden en los demás sectores económicos.

Esta tecnología se difunde y se materializa a través de la Informática y las Telecomunicaciones, entre otros mecanismos (Castells et al., 1986). No obstante, no trataremos de analizar los cambios producidos ante la implantación de todas las Nuevas Tecnologías como el láser, la biotecnología, las energías renovables o los nuevos materiales (para sus aplicaciones y nivel de desarrollo en España, ver Castells et al., 1986), sino de centrarnos en los amplios terrenos de la automatización y de la informatización.

Podemos afirmar que la automatización es una tecnología nueva, ya que apareció tan sólo hace unas décadas, aunque ha sido ahora, gracias al desarrollo de la microelectrónica, lo que ha llevado a creer que la automatización ha sido revolucionada, y que en un futuro se pueden esperar cambios verdaderamente explosivos.

Algera y Koopman (1984) definen la *automatización* como el uso de recursos técnicos avanzados en procesos o subprocesos total o parcialmente autorregulados, lo que elimina en gran medida la intervención directa humana en el proceso de producción. En los últimos años, esta definición referida a la automatización del sistema industrial, ha comenzado a referirse también a los sistemas de procesamiento informático, especialmente en el sector de oficinas. Sin embargo, algunos autores como Montmollin (1985) siguen realizando una distinción entre automatización e informatización, entendiéndola primera como la introducción de bucles de regulación (actualmente electrónicos) en los procesos físico-químicos. Los ejemplos más importantes son los procesos continuos (centrales térmicas, refinerías, siderurgia, etc.). Al igual que éstos, nos encontramos con los procesos secuenciales, cada vez más generalizados (robots, máquinas, etc.).

Por *informatización* se entiende la introducción de las calculadoras electrónicas, herramientas puestas a disposición de los operadores a través, en general, de un teclado y de una pantalla. Estas herramientas van a permitir resolver problemas de tratamiento de información, investigaciones, desplazamientos, cálculos, y han sido implantados generalmente en las oficinas. En el lado opuesto, autores como Castells et al. (1986), Orero, Gross y Arizmendi (1987), incluyen en el denominador común de la automatización, las técnicas de penetración de las Nuevas Tecnologías en los procesos industriales y de oficinas, analizando separadamente, la «automatización de la producción industrial» y la «automatización de oficinas, ofimática o burótica». Nos centraremos en primer lugar en la automatización, para más tarde pasar a la informatización, sin olvidar la distinción hecha por estos últimos autores.

3. AUTOMATIZACION

Es posible que el propio nombre de automatización conjure, en la mente de las personas no sofisticadas tecnológicamente, dos imágenes totalmente opuestas, que pueden ser consideradas como extremadamente exageradas, si no incorrectas. En el lado negativo, la automatización es vista como una colección de máquinas tiránicas y autosuficientes, y quizás algo peor, ofreciendo una invitación a una dictadura tecnológica que usurpe el poder y construya una sociedad a su imagen, ayudada por oportunistas y calculadores genios de los ordenadores. La clásica película de Charles Chaplin, «Modern Times», muestra la subyugación del hombre a la máquina en el entorno laboral, y otra serie de novelas y películas en la actualidad abordan el tema de una sociedad basada en los ordenadores que llegan a situaciones insospechadas y fuera de toda lógica.

Quizás se den también falacias semejantes en la imagen positiva del automatismo: máquinas silenciosas, infalibles, eficientes, totalmente dependientes, al servicio del hombre, eliminadoras del error humano y ofreciendo unas alternativas de efectividad en cuanto a salud y costos que superan la fragilidad y el capricho humano. El sueño clásico de los ingenieros tradicionales ha consistido en eliminar el error humano eliminando sus raíces. No es nada extraño que el público en general exprese su escepticismo sobre la infalibilidad de los automatismos, ni que se sienta inquieto e incluso amedrantado ante sus consecuencias (Wiener y Curry, 1980).

Tratando de evitar precisamente esta concepción extremista de las funciones, las posibilidades y las limitaciones de cualquier sistema automatizado, abordaremos a continuación el origen, la evolución y las características actuales del trabajo automatizado.

Resulta difícil precisar las raíces históricas del proceso de automatización, aunque pueden ser de utilidad los datos referentes al telar totalmente automático surgido en 1801 y el regulador de vapor de J. Watt en 1788. Sin embargo, no se puede encontrar un tratamiento riguroso de la automatización hasta mediados del presente siglo.

La sistematización de los estudios posteriores sobre el tema lleva a establecer dos aproximaciones que Gómez Uranga (1987) denomina «aproximación técnica», cercana a las ciencias técnicas, caracterizada por considerar la automatización como un cambio en las herramientas y métodos de producción, y «aproximación organizacional», basada en las ciencias sociales (especialmente en la Sociología), en la que se trata de analizar las consecuencias sociales del proceso de automatización. El planteamiento general de esta concepción de corte sociológico, consistirá en dar una preponderancia analítica a la naturaleza de los cambios sociales que son inducidos por el proceso que nos ocupa, y concretamente, sobre ciertos aspectos organizacionales y sociales que hacen referencia al universo del trabajo como las condiciones del trabajo, adaptación al trabajo, cualificación del trabajador, tiempo de trabajo versus tiempo de ocio, posiciones de las organizaciones sindicales y sociales, etc. (Algera y Koopman, 1984; Gómez Uranga, 1987). Evidentemente, es este último aspecto el que nos interesa, pero como ha señalado Dufourt (1980), la organización automatizada, a pesar de tender a emanciparse del determinismo tecnológico (Peiró, 1986), no se comprende a no ser que sea por referencia a la evolución técnica. Realizamos por tanto, un sucinto análisis de esta evolución técnica, para posteriormente centrarnos en el perfil organizacional. Se precisa señalar a este respecto que las aportaciones de la Psicología Cognitiva Experimental han colaborado a mejorar el desarrollo de las interacciones de los sistemas hombre-máquina, al sugerir las pautas de adaptación de los sistemas técnicos a los modos habituales en que sus usuarios atienden, perciben, piensan, recuerdan, deciden y responden, en definitiva, al modo en que una persona procesa información (Wickens, 1984).

3.1. De la mecanización a la automatización

Con el título «La Superación de la Mecanización», Hirschhorn (1987) analiza el surgimiento y evolución de la automatización, recordándonos la descripción que realiza Sigfried Giedion (1948), el gran historiador de la mecanización, de una fábrica de chasis de automóviles: «Se trabaja el material, se le hace retroceder y avanzar por la fábrica valiéndose de aparatos transportadores de los tipos más diversos, en un proceso continuo... en ese proceso, cuadros de tiempos de enorme precisión regulan la cooperación automática de instrumentos compuestos —como el átomo o un sistema planetario— de elementos que son independientes, pero que gravitan unos en torno a otros conforme a sus propias leyes intrínsecas» (Giedion, 1948, p. 121, cfr. Hirschhorn, 1987).

Sin embargo, continúa Hirschhorn (1987), «esa estructura era sumamente rígida. La adaptación de esos conjuntos de máquinas a las variaciones de las condiciones de producción (nivel térmico, vibración o intensidad de uso), de la calidad de los inputs o de las características de los productos resultaba costosa y exigía el concurso de trabajadores cualificados y no cualificados... La tecnología cibernética parecía satisfacer las expectativas que no fue capaz de hacer realidad la tecnología mecánica. Los técnicos podían diseñar sistemas de control que respondían de forma flexible a modificaciones imprevisibles de las condiciones del medio. Los sensores podían detectar ligeras variaciones de magnitud de las vibraciones, la temperatura, la presión y la velocidad, y regular automáticamente el funcionamiento de la máquina. Era posible volver a programar el ordenador de control para modificar el movimiento de las herramientas de corte de la máquina en función de las características de las piezas a mecanizar o de los productos. El único cometido de los trabajadores consistía en vigilar la máquina» (Hirschhorn, 1987, pp. 13-14).

Posteriormente, las nuevas concepciones cibernéticas de los problemas en el universo físico, permitieron el diseño de la máquina de vapor y de la válvula de vacío. El regulador de la máquina de vapor de J. Watt, constituyó la primera aplicación de la retroalimentación. En este dispositivo, a la máquina se le habían unido unos brazos pesados, de modo que cuando aquella giraba a mayor velocidad, esos brazos giraban también con mayor rapidez. Sin embargo, los brazos estaban montados sobre pivotes que le permitían elevarse al girar, por efecto de la fuerza centrífuga; a su vez, los brazos accionaban una válvula que dejaba pasar energía a la máquina, de suerte que la válvula se cerraba progresivamente a medida que los brazos se elevaban y la velocidad aumentaba. Al cerrarse la válvula, la máquina recibía menor cantidad de energía, y giraba más lentamente. Los brazos descendían, la válvula se abría y dejaba pasar una cantidad mayor de energía. De esta forma, su velocidad de rotación se mantenía dentro de estrechos límites, dependiendo del peso de los brazos, de su longitud, y del acañamiento de la válvula. El regulador controlaba la velocidad de la máquina aplicando el principio de retroalimentación, al menos a primer vista.

A su vez, la válvula de vacío —que era una puerta electrónica— hizo posible la aplicación de dispositivos de control por retroalimentación a sistemas de máquinas. Estos dos instrumentos cumplieron funciones análogas en la historia de la tecnología. La primera permitió a los ingenieros utilizar la energía acumulada, impulsando la tecnología de las conexiones mecánicas, y la válvula les permitió obtener, estructurar y utilizar la información, impulsando la Teoría de la retroalimentación cibernética. La invención y la aplicación de la válvula implicaba la organización de la tecnología sobre nuevos fundamentos no mecánicos.

Consecuentemente, y según la evolución señalada, cuando la máquina sustituye el trabajo directo que realiza el hombre, se puede hablar de mecanización, y en cambio, cuando la máquina es capaz de controlar las operaciones que efectúa, e incluso corregir sus propios errores, se hablará de automatización. Ciertamente, la mayoría de las definiciones tecnicistas coinciden en el papel central que juega la electrónica en los procesos automatizados, de tal manera que automatización puede considerarse como mecanización más electrónica (Tourret, 1982; Montmollin, 1985; Gómez Uranga, 1987; Hirschhorn, 1987).

3.2. La automatización en el proceso industrial

Una preocupación constante en la evolución tecnológica ha sido la automatización de los procesos productivos de todo tipo. De cualquier modo, ha sido la llegada de la electrónica y la informática la que ha introducido cambios cualitativos de grandes dimensiones en todos los sectores productores de bienes y servicios.

Es, una vez más, la microelectrónica la fuente principal de desarrollo tecnológico, posibilitando que las desarrolladas técnicas mecánicas se apliquen con una potencialidad mucho mayor que antes, con resultados espectaculares tanto en la productividad como en la calidad de los nuevos productos obtenidos.

Castells et al. (1986) plantean un esquema general al que responden todos los equipos o sistemas que componen este sector, a pesar de la gran disparidad existente. En este sentido, y aceptando que todo equipo o sistema automatizado está destinado a actuar sobre un entorno físico, se puede considerar que el mismo está constituido por equipos que resuelven tres tareas:

- Captación de información.
- Elaboración y Procesamiento de la información.
- Actuación sobre el entorno.

Los CAPTADORES de información son tan variados como los mismos procesos sobre los que se debe actuar. Pueden ser sensores que miden magnitudes físicas y ambientales, como presión, tempera-

tura, humedad, contaminación, etc.; también se trata de tacómetros que determinan la velocidad de un motor, detectores táctiles que captan la posición de una pieza o el límite de desplazamiento de la parte móvil de una máquina, etc. En todos los casos citados el captador cumple la misión de medir o detectar un fenómeno y convertir ese dato en información binaria (digital) para su posterior tratamiento.

Una vez recogidos los datos por el captador son enviados al PROCESADOR, el cual puede consistir en un complejo ordenador, en un simple microprocesador o incluso en un dispositivo electrónico mucho menos flexible, que interpreta unos pocos estados o situaciones de entrada (temperatura por encima o por debajo de un nivel, humedad alta o baja, etc.) y resuelve entre dos o varias posibilidades de salida. Naturalmente, la complejidad dependerá de la dificultad del proceso, pero es necesario indicar que no siempre un automatismo industrial se corresponde con una solución sofisticada y compleja.

En tercer lugar, las decisiones tomadas por el procesador deben desembocar en una ACTUACION SOBRE EL ENTORNO. Esta actuación puede consistir en una simple señal luminosa o acústica que avise a un operador, o bien generar una respuesta automática tal como poner en marcha un motor, provocar un desplazamiento o cambiar la posición de una pieza, controlar el funcionamiento de un torno, etc.

En los sistemas de producción encontramos distintas máquinas o sistemas automatizados —control numérico, robot, sistemas de control, sistemas de gestión, etc.— (ver Castells et al., 1986). No obstante, aun siendo interesante el estudio de todas ellas, nos centraremos en las dos primeras.

3.2.1. El control numérico

Las máquinas herramientas han sido tradicionalmente uno de los eslabones clave en la Industria basada en la maquinaria, ya que ellas son los medios a través de los cuales se construyen todas las máquinas, incluyendo las propias máquinas herramientas.

En un principio, estas máquinas eran una poderosa herramienta, dotada de mayor potencia y precisión que el hombre, para la producción de piezas de máquinas —tornos, fresadoras, etc.—, pero eran herramientas manejadas y controladas por un obrero especializado, altamente experto, que en realidad era el poseedor de la técnica y del conocimiento preciso para el correcto funcionamiento de la máquina.

En 1952, la Aviación Norteamericana y el Instituto de Tecnología de Massachussets produjeron la primera máquina herramienta de control numérico, en la cual se aplicaba el principio de retroalimentación. Esta consistía en un dispositivo eléctrico que daba órdenes a la máquina según la secuencia que estaba grabada en un cinta de papel. El aparato permitía codificar instrucciones sumamente complejas. El especialista sólo era necesario para grabar la cinta, ya que la misma cinta podía servir para diferentes máquinas o para repetir la operación en la misma máquina, pero ya sin la participación del especialista.

En los años 70, el progreso de la tecnología de la información llevó a la introducción del ordenador para el control de la máquina, lo que se conoce como «control numérico por ordenador» (C.N.C.) o el «control numérico directo» (C.N.D.). Esta introducción supone, para Gómez Uranga (1986), transformaciones cualitativas importantes en las funciones y organización del trabajo.

En el proceso de evolución se dan una serie de características técnicas, como son:

- La máquina es capaz de modificar el producto en función de ciertos datos recibidos del medio a través de captadores sensores, es decir, se produce un control adaptativo.
- Se sustituyen los sistemas de control optomagnéticos (cintas magnéticas principalmente) por sistemas informáticos constituidos por procesadores y memorias; se da pues, un control informático.

De este modo, del control numérico de máquinas simples se ha ido pasando a máquinas polivalentes que simultáneamente realizan varias de las funciones clásicas (torno, fresa, prensa, taladro, etc.).

Estos niveles de integración mayor han obligado a las empresas a utilizar un personal altamente cualificado en técnicas de automatización integral.

3.2.2. Los robots industriales

En el conjunto de equipos y sistemas, cuyo objeto es la Automatización Industrial, encontramos como un elemento más a los Robots industriales. No obstante, como Castells et al. (1986) señalan, la importancia de sus efectos técnicos, económicos y sociales en la organización del trabajo y de la producción hace que incluso se refleje en el lenguaje. Así ocurre que se habla de Robótica para referirse, en muchas ocasiones, al conjunto de la Automatización cuando ésta sobrepasa ampliamente la mera introducción del Robot.

El R.I.A. (Robot Institute of America) define al Robot como «un aparato manipulador reprogramable y multifuncional, destinado a manejar material, piezas, herramientas o dispositivos especializados,

mediante programas de movimientos variables que le permiten realizar una variedad de tareas». Si bien existen diversos tipos y modalidades de robots (Noko y Okada, 1983), históricamente podemos establecer dos generaciones distintas, caracterizándose la primera por ser programables y realizar múltiples tareas, y la segunda por su capacidad de retroacción que le permite captar el entorno, tomar información e interpretarla, planificar y ejecutar una meta encomendada. Así, a diferencia de los robots de la primera generación que eran incapaces de adaptarse a un medio variable, esta capacidad sensorial e inteligente les permite realizar tareas en medios diversos (Goodman y Argote, 1984).

Es posible agrupar en dos grandes líneas las distintas tareas objeto de sustitución por los robots; éstas son, en primer lugar, las referidas al mantenimiento y aprovisionamiento de otros medios de producción, como la carga y descarga de máquinas y la manipulación de metales, y las relativas al ensamblaje de varios elementos que componen un conjunto productivo, como la soldadura por puntos, la soldadura al arco o la pintura con spray, todas ellas caracterizadas por ser tareas repetitivas realizadas en un medio hostil y peligroso en la mayor parte de los casos. Como García Gascón (1987) nos dice: «Los robots toman a su cargo la parte pesada, sucia, monótona e insalubre del trabajo». Así, por ejemplo, la pintura con spray es considerada como una tarea muy desagradable, con el agravante de que algunos disolventes son tóxicos e inflamables e incluso algunos componentes sospechosos de ser cancerígenos, y cuya ejecución conlleva un nivel de ruidos muy elevado.

La aplicación de los robots varía en función de las capacidades requeridas para los mismos, en el sentido de que no todos los robots necesitan tener la misma proporción de capacidades manipulativas, sensoriales, locomotivas o ejecutivas (Harmon, 1980). Soldar, pintar y transportar, por ejemplo, requieren típicos movimientos relativamente sencillos de los brazos, y con la simple adición de sensores, estos robots pueden ser más controlables y sus movimientos más precisos (Parsons y Kearsley, 1982). En operaciones más complejas se requieren robots denominados de la Segunda Generación, los cuales permiten la restitución de las consignas emitidas.

En la introducción de los robots industriales, tres son las razones más citadas por los diversos directivos de las compañías estudiadas en una investigación realizada por el Consejo de Evaluación Económica Japonés en 1982 y recogido por Noko y Okada (1983). Estas son: la reducción del costo de producción, la expansión de la capacidad de producción y el incremento de la precisión y mejora de la calidad. La eliminación de tareas que los trabajadores no desean realizar o consideradas peligrosas para éstos, fueron otras razones dadas en dicha investigación. Sin embargo, la reducción de los costos y la mejora de la calidad de los productos son las dos razones mayoritariamente aducidas como relevantes por los directivos (Parsons y Kearsley, 1982; Gómez Uranga, 1987).

El incremento en el uso de los robots, en grandes proporciones, ha creado un creciente interés por el impacto social de la robótica, al igual que por las demás tecnologías, en relación a la influencia en el volumen de empleo en la sociedad, el tipo de educación y formación adecuadas para los empleados implicados, las ventajas económicas que puedan derivarse de su implantación, etc. De todas estas áreas, nos centraremos en aquellas que tienen mayor relevancia.

3.3. La sustitución de funciones del trabajo por la máquina

Anteriormente se ha indicado que en los procesos de automatización e informatización se produce una sustitución de las funciones del hombre por la máquina, pero este proceso de sustitución se asemeja más a un continuo, en el cual en uno de los extremos se encontrarían los equipos de integración —como se dan en los procesos continuos de producción—, en el centro los equipos para la concepción y el apoyo de tareas —como el diseño asistido por ordenador—, y en el otro extremo se hallarían los equipos de sustitución del trabajo, como los robots (Wickens, 1984).

A consecuencia de la gran complejidad que supone, para el ordenador humano, la regulación y control de ciertos procesos, las limitaciones físicas de los operadores y para evitar funciones peligrosas, como la manipulación radiactiva, surge la automatización tanto en los procesos de producción como en las oficinas. Para Gómez Uranga (1987), en estos sistemas convergen dos grupos de trabajadores: los que preparan las tareas a realizar (como ingenieros, técnicos y cuadros) y los encargados de la fabricación y mantenimiento, y de realizar las tareas (obreros y trabajadores). Sobre estos últimos se centrará posteriormente nuestro trabajo de campo, porque hemos considerado que sobre ellos precisamente se ciernen los cambios originados por la implantación de las Nuevas Tecnologías como los automatismos y la informatización.

4. INFORMACION

La cultura contemporánea está marcada por una tecnología computacional. Las sociedades avanzadas son consideradas por la O.C.D.E. como «Sociedades de Información», predominando en ellas las llamadas «Industrias del conocimiento». Esto ha dado lugar a una circulación intensa de la información, debidamente procesada, codificada y estructurada automáticamente (Pazos Sierra, 1985).

Conviene recordar que hemos entendido por *Informatización* «el tratamiento automatizado de la información». El desarrollo de estas técnicas informáticas aplicadas al puesto de trabajo influye de manera decisiva sobre la automatización del trabajo administrativo y de oficina (Fernández Rodríguez, 1985).

La automatización de la Oficina, Ofimática o Burótica abarca todo un conjunto de equipos, sistemas o metodologías que han sido introducidas en la oficina provocando una serie de cambios sustanciales (Castells et al., 1986). El incremento de la productividad de los trabajos administrativos, para reducir costes, es el efecto más solicitado a este tipo de equipos. El incremento de productividad y el cambio de organización del trabajo en la oficina, en general, se ha producido más lentamente que en la esfera de la producción industrial. Por esto, podemos pensar que los efectos beneficiosos que las Nuevas Tecnologías han tenido sobre la calidad y los costos de producción de los principales artículos de consumo han hecho volver la vista hacia las tareas administrativas cuyo coste representa una parte cada vez mayor en la estructura de costes de las empresas. Sin embargo, al hablar de incrementos de productividad no debe pensarse exclusivamente en el personal poco cualificado. Por el contrario, son los profesionales y ejecutivos los que verán alterada, en mayor medida, su forma de trabajar en el futuro, ya que las aplicaciones de equipos automatizados en las oficinas se proponen ahorrar en las actividades que ocupan la mayor parte de su tiempo (comunicación, distribución y recuperación de documentos, pensar, analizar, etc.).

En la implantación de los equipos automatizados en oficinas, Castells et al. (1986) distinguen dos niveles:

- a) En un primer nivel, se pretende aumentar la productividad con una simple sustitución de los equipos convencionales por otros más modernos, los cuales realizan las mismas funciones aunque de forma más eficiente.
- b) El segundo nivel implica un cambio cualitativo, puesto que supone una concepción distinta de la organización del trabajo. El equipo informático es una herramienta de trabajo para los puestos de trabajo técnicos, gerenciales y de dirección, además de los administrativos.

Todo esto puede facilitar la reintegración de las funciones en la oficina, y una abolición parcial de la división diaria del trabajo, debido a la flexibilidad que aporta el equipamiento basado en la microelectrónica (Ruiz Quintanilla, 1987).

En este siglo, el desarrollo de la informática es uno de los más revolucionarios y sorprendentes fenómenos en el campo de la ciencia. La incorporación de la informática en las empresas supone un impacto para la estructura social organizacional (D'Adamo, 1988). Para Barreiro (1985), las características específicas de la informática que hacen que exista este impacto son:

- a) La informática no es neutra. Todas las soluciones tienen implicaciones directas en el empleo, en los costes y en los medios. Un sencillo ejemplo de esta falta de neutralidad son los cajeros automáticos y los ordenadores.
- b) La informática es estratégica; es decir, define el futuro. De conocerla —no sólo de usarla— depende el futuro de las organizaciones y de las personas. Y, por supuesto, de los Estados. Un ejemplo de ello es la actitud de Canadá prohibiendo por ley que los datos de su país residieran en un país vecino, fuera de sus fronteras, por más económica que resultara su explotación en ese caso.
- c) La tecnología se diseña fuera de nuestras fronteras en su mayor parte, con nuestra infraestructura en material industrial informático y con el P.E.I.N., la capacidad de liderazgo que nos queda como país en la informática se concreta en los terrenos del logical, de la ingeniería de sistemas y de la teleinformática.
- d) La tecnología, entre ellas la Informática, necesita de una cierta capacidad financiera. No es casual que la tecnología se desarrolle fuerte en épocas de riqueza o en países ricos, aunque la época no lo sea.

Para Wernecke (1983) el impacto de las Nuevas Tecnologías en trabajos de oficinas se resume en las siguientes conclusiones:

- a) El ritmo de introducción de la Nuevas Tecnologías ha sido moderado. El uso de nuevos equipos ha sido menos general en Europa que en América del Norte.

- b) La aplicación de la Microelectrónica en la banca, los seguros y la administración no ha acarreado grandes pérdidas de empleos. Ello es debido a la lentitud relativa de su difusión y al crecimiento de la demanda en ese dominio.
- c) Las técnicas informáticas hacen que disminuya el número de empleos de oficina poco cualificados, exigiendo al personal el concebir, organizar y encontrar soluciones a los problemas.
- d) De todo esto, se infiere que los cambios deben empezar en la escuela, donde se debe estimular a los jóvenes a realizar más asignaturas técnicas, con el fin de adquirir la capacidad analítica necesaria para conseguir trabajos más interesantes.
- e) La elevación de los niveles de conocimiento no garantiza una buena transición al trabajo de oficina moderno. La Nueva Tecnología facilita también la especialización y fragmentación de las tareas, que podrían llegar a centrarse más en el trabajo manual que en el mental, con puestos de trabajo cada vez más estructurados, centralizados y despersonalizados. Por otra parte, los sistemas electrónicos pueden utilizarse para descentralizar el trabajo de oficina, dando cabida a una mayor autonomía o libertad de juicio del trabajador y haciendo, en consecuencia, más agradable y enriquecedor el trabajo. Pero la adopción de la Microelectrónica no producirá por sí sola esos resultados: todo dependerá de la forma como se organice el trabajo y de la posibilidad de organizar la oficina moderna, a fin de sacar provecho de los perfiles de puestos de trabajo más favorables.

5. EFECTOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS SOBRE LA FORMACION, EL CONTENIDO DEL TRABAJO Y EL MODELO DE ORGANIZACION

Las conclusiones de la reunión de expertos convocada por la O.I.T. (1987), sobre las repercusiones de las Nuevas Tecnologías a estos respectos son las siguientes:

- a) La introducción de nuevas tecnologías pueden afectar a todos los aspectos de la vida laboral. Infiere en las responsabilidades del trabajador, en los requisitos de cualificación, en el contenido del puesto de trabajo, en la carga de trabajo tanto física como mental, en las perspectivas profesionales, en las comunicaciones y relaciones sociales en el trabajo.
- b) La introducción de Nuevas Tecnologías puede aumentar las responsabilidades del trabajador y su grado de libertad en el tema de decisiones sobre su puesto. Esta introducción puede ir acompañada de una fragmentación y especialización del trabajo y de la consiguiente reducción del alcance de esa libertad de decisión.
- c) Las Nuevas Tecnologías casi siempre alteran, en mayor o en menor medida, la naturaleza de las cualificaciones requeridas para los puestos de trabajo. En algunos casos, han ofrecido la oportunidad de desarrollar estas cualificaciones. En otros, los requisitos de cualificación han disminuido considerablemente. Estos dos tipos de efectos pueden ocurrir en la misma empresa.
- d) La automatización altera frecuentemente la naturaleza de las cargas de trabajo. Gracias a ella se han eliminado muchas tareas extenuables y arriesgadas.
- e) Los requisitos de cualificación y los modelos organizativos no son siempre compatibles con el contenido de los puestos de trabajo resultantes de Nuevas Tecnologías.
- f) La introducción de Nuevas Tecnologías pueden favorecer la interdependencia de tareas y el trabajo en grupo. Así, contribuye a promover la comunicación y cooperación entre los trabajadores. Sin embargo, en algunos centros de trabajo muy automatizados es posible que los trabajadores se encuentren aislados.
- g) Algunos de los efectos descritos contribuyen a crear tensión en el trabajo, quizás ligada a ciertos problemas serios de salud. Un factor fundamental que determina el grado de tensión en el trabajo es el grado de control que el trabajador ejerce sobre aspectos de su puesto.

En el contexto de las Nuevas Tecnologías, el importe de las inversiones de capital aumenta en relación con el de los costes salariales, la adquisición de nuevos conocimientos adquiere mayor importancia que la capacitación adquirida, y el hecho de que un trabajador alcance una comprensión tácita de un sistema determinado de máquinas adquiere mayor importancia que sus conocimientos generales.

5.1. La formación ante las Nuevas Tecnologías

Las sociedades desarrolladas en la actualidad incrementan los niveles educativos y de formación de sus poblaciones, pero el desarrollo de las Nuevas Tecnologías les plantea nuevos problemas: el aprendi-

zaje previo no es ya el factor esencial a la hora de medir el valor del trabajo, sino que cobra una importancia relevante la capacidad de adaptación del trabajador a una función determinada (Gómez Uranga, 1987; Hirschhorn, 1987).

Un estudio, realizado en 1983, de la Universidad de Stanford para el Instituto Nacional de Educación (cfr. Harris, 1985) sobre las implicaciones educativas de la alta tecnología, señala que ya que no podemos predecir el tipo de tareas que las personas tendremos que realizar en los próximos cuarenta años, es mejor procurar conseguir una mejor educación general que cultive la capacidad de adaptarse a diversas ocupaciones.

En este sentido, Hirschhorn (1987) realiza una serie de propuestas que pueden ayudar a crear esta capacidad de adaptación a diferentes funciones de trabajo y mantener, no obstante, su capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas. Estas propuestas, sintéticamente, recogen los siguientes aspectos:

- a) Un conocimiento sintético del entorno de trabajo. Al referirnos a la nueva formación requerida por los trabajadores ante la automatización e informatización, es preciso señalar que no es suficiente ni adecuada, una mayor formación teórica que les permita comprender los problemas de los procesos en los que intervienen.

La posibilidad de establecer un diagnóstico depende de la capacidad de situar los problemas, de ingerir las causas a partir de los síntomas y de cotejar las hipótesis resultantes con nuestros propios conocimientos analíticos. La aplicación de un método de aprendizaje y formación sintético permite establecer con claridad al tipo de problema que se enfrenta y los datos pertinentes del mismo.

- b) El desarrollo de la capacidad de diagnóstico, a través de una percepción global de los procesos, un conocimiento heurístico de las relaciones de producción y una comprensión teórica de los procesos de producción. El conocimiento heurístico —entendido como el conjunto de hábitos mentales referidos a un sistema concreto— ayuda al trabajador a adoptar las decisiones corrientes en el trabajo sin dejar de prestar una atención consciente y selectiva a objetivos a largo plazo, como la calidad. El carácter global de la percepción permite a la conciencia periférica captar datos anómalos, que sin esa globalidad tal vez pasarían desapercibidos por su carácter imprevisto. Por último, la comprensión teórica ayuda al trabajador a entender los datos anómalos y le permite prescindir de las normas de actuación preestablecidas y establecer otras adecuadas a la nueva situación.
- c) La concienciación sobre la adquisición de conocimientos. Para desarrollar la capacidad de aprendizaje, los trabajadores deben entender el modo en que adquieren conciencia de los hechos; la progresiva integración de la amplitud de actuación, la globalidad de la percepción y la profundidad teórica, pueden permitir al trabajador una mayor conciencia de su medio de trabajo y una reflexión sobre sus propios actos y su proceso de aprendizaje. Algunos aspectos del diseño del trabajo pueden facilitar, como a continuación veremos, esta labor.

5.2. La nueva programación de tareas y la adaptación de las cualificaciones.

Para la configuración de un medio favorable al aprendizaje, que redunde a su vez positivamente sobre el funcionamiento eficaz del sistema, Hirschhorn (1987) propone incidir sobre algunos aspectos del diseño del trabajo:

- a) La integración de trabajo y planificación. Los trabajadores adquieren una comprensión más profunda del trabajo cuando se amplía su horizonte de planificación, es decir, cuando asimilan los ciclos cada vez más amplios. A medida que adoptan una perspectiva más amplia, los trabajadores cobran una conciencia cada vez mayor de las diferencias en las características operativas del trabajo. Al asimilar esa nueva información, los trabajadores no sólo incrementan sus conocimientos sobre el conjunto del sistema, sino que al reevaluar sus antiguas concepciones por comparación con las actuales, cobran también conciencia del propio proceso de formación.
- b) Un carácter dinámico de la asignación de funciones. La distribución de funciones entre los dispositivos de control o el ordenador, de un lado, y el operador, de otro, debe tener un carácter dinámico, basado en las necesidades de formación del trabajador y en las exigencias del funcionamiento eficaz del sistema. Al proceder a la distribución de funciones, se precisa considerar conjuntamente las necesidades de formación y el funcionamiento eficaz del sistema. En la medida que lo permitan las necesidades del equipo, debe darse al trabajador la posibilidad de elegir el momento y la forma de intervenir en una planificación más amplia o en aspectos concretos de la dinámica de la planta u oficina. Para aprovecharse plenamente de ese sistema de asignación flexible, los trabajadores tienen que concebirse a sí mismos como aprendices (Hirschhorn, 1987).

Ahora bien, si el cambio tecnológico pone de manifiesto las nuevas necesidades de formación, y de diseño del trabajo, parece también importante incidir sobre las modificaciones que las nuevas tecnologías, concretamente automatización e informatización, ejercen sobre la estructura de las cualificaciones existentes.

Ante las implicaciones de la automatización e informatización, como sucede en otros aspectos, se plantean más preguntas que respuestas y soluciones adecuadas. ¿En qué medida las cualificaciones de los trabajadores se ven modificadas por la automatización y por la informatización? ¿En qué medida las nuevas competencias implican nuevas cualificaciones? ¿Cómo habría que proceder ante esta evolución necesaria? ¿Qué representan las «carreras» en las empresas fuertemente automatizadas e informatizadas? (Montmollin, 1985). La primera precisión a señalar a este respecto es que no parece existir una identidad entre lo que se origina en el sistema educativo y aquello que se incorpora al ámbito laboral, produciéndose una inadaptación entre la formación adquirida y el empleo ocupado (Rambo, 1982; Harris, 1985; Gómez Uranga, 1987; MOW, International Research Team, 1987). Existe pues, un fuerte divorcio entre la escuela y la empresa (Mejía Miruri, 1985). En una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo Español, recogida por Gómez Uranga (1987), sólo la mitad o menos de los entrevistados consiguieron puestos de trabajo adecuado a los estudios que poseían. En otra encuesta realizada por la misma institución a los directivos de empresas, y recogida también por Gómez Uranga, se observa que para la mayoría de los empresarios consultados la formación general que poseen los recién titulados para ocupar el empleo correspondiente resulta insuficiente, y sobre todo carente de contenido práctico. Uno de los factores más importantes que incide en ese desfase entre los conocimientos adquiridos, concretamente en las universidades y otros centros de estudio, y la formación estrictamente requerida en trabajos automatizados (tanto en la producción como en las oficinas), es sin duda el rápido desarrollo tecnológico, que hace obsoletas las formaciones ya adquiridas anteriormente. En el caso de la automatización, el desfase es evidente en la mayor parte de los países (Gómez Uranga, 1987).

Compete la responsabilidad a todas la Instituciones políticas, a la Universidad y a la Comunidad en general, crear programas que informen a los jóvenes de las ocupaciones emergentes y ayudarlos a prepararse para los nuevos roles. Los directivos de las organizaciones pueden contribuir en gran medida en este proceso, proveyendo los indicadores de la orientación de las nuevas oportunidades vocacionales y la descripción de las nuevas actividades, y consecuentemente colaborando en el diseño del sistema educativo o de formación adecuados (Harris, 1985).

5.3. Grupos implicados en el proceso de cambio

Hasta ahora se ha considerado la formación y el aprendizaje como algo imprescindible para el usuario, pero algunos autores (Algera y Koopman, 1984, 1989; Harris, 1985; Gómez Uranga, 1987; Algera, Koopman y Vijlbrief, 1989) señalan que los grupos implicados en el proceso de cambio son diversos, enfatizando fundamentalmente el de los directivos y el de los usuarios. Realmente, el grupo de los usuarios está compuesto por varios subgrupos. Para precisar el término señalaremos que con el mismo se recoge a los operarios que están directamente en contacto con el nuevo sistema y cuyo trabajo puede cambiar considerablemente como resultado de la automatización o de la informatización. Si bien el término se puede hacer extensible a la dirección de la organización, la mayoría de los autores consideran a este respecto que los directivos tienen un rol diferente en cuanto a las implicaciones en los procesos de automatización e informatización. Según Harris (1985), la revolución que suponen las nuevas tecnologías para este grupo, no implican sólo tareas de dirección, sino también el modo de organizar el contenido y la forma de enseñar y formar a los miembros de la organización. Su principal cometido, en este sentido, consiste en crear una cultura del aprendizaje que contribuya a un desarrollo continuado tanto personal como profesional de los empleados. Por tanto, los líderes de la organización postindustrial deberán buscar medios alternativos de educación y formación, más allá de los sistemas tradicionales y formales, en línea con las propuestas realizadas anteriormente sobre la formación en el trabajo innovador.

Consecuentemente, si bien la formación para la adaptación al cambio debe situarse a todos los niveles de la organización, serán los llamados líderes —ejecutivos y directivos— quienes deberán tener prioridad a este respecto, ya que ellos asumirán la responsabilidad de preparar a sus colaboradores para los cambios que requiere la cultura del trabajo. Para Harris (1985), es precisamente este grupo el que puede ofrecer la posibilidad de reducir la laguna existente entre lo que se está ofreciendo en las escuelas profesionales, en las universidades y los colegios e instituciones privadas, y lo que realmente es relevante en una sociedad postindustrial. Lo mismo puede decirse de los seminarios y cursos de formación que se im-

parten en las organizaciones actualmente, refiriéndonos no precisamente al contenido de dichos cursos, lo que en ocasiones también puede ser arcaico, sino más bien al propio concepto de «formación». Así, por ejemplo, los programas de formación tanto en una central nuclear como en cualquier otro tipo de organización tradicional, tienden a separar capacitación y trabajo, y sin embargo, para responder a las innovaciones del cambio tecnológico se precisa integrar ambos conceptos. Los sistemas de formación basados en un esquema sociotécnico de la organización posibilitan esta necesidad de integración.

5.4. Repercusiones para el modelo de organización

Diversos autores (Algera y Koopman, 1984; Harris, 1985; Gustavsen, 1987; Hirschhorn, 1987), ante las implicaciones que la automatización e información tienen, proponen una aproximación sociotécnica, en la cual la participación de los trabajadores a lo largo de todo el proceso sea algo a tener muy en cuenta. Para Algera y Koopman (1984) el hecho de que los objetivos del proyecto de automatización sólo se alcancen en una pequeña proporción, es debido a que el sistema no se basa en realidad en los deseos, dificultades y capacidades de los usuarios de la organización, ni se crea un sistema de apoyo entre los mismos durante la fase de preparación e introducción, con lo que se propicia la falta de aceptación del cambio, produciéndose una desadaptación.

La culpa de esta situación, para algunos autores recogidos por Algera y Koopman (1984), es debida a la situación predominante ocupada por los diseñadores en los proyectos de automatización e informatización, sin considerar las implicaciones que para los aspectos personales y sociales de los usuarios va a reportar esta actitud tecnicista. A su vez, una sistemática filosofía de la dirección que tiende a crear tareas que estén despojadas de cualquier tipo de elaboración intelectual, donde el conocimiento del proceso de trabajo esté centralizado en el equipo directivo, es también responsable de esta situación.

Ciertos aspectos favorecen la incorporación de los futuros usuarios a los proyectos de automatización e informatización, entre los que habría que destacar la necesidad de aceptación del nuevo sistema por parte de éstos, por lo que el tipo de implicación en la preparación, el desarrollo y la introducción del nuevo proyecto, va a tener una gran influencia en este sentido y consecuentemente en la efectividad del nuevo sistema (Oppelland y Kolf, 1980; Land et al., 1980; Gustavsen, 1987).

Otro argumento a favor de la participación es el hecho de que los usuarios tienen una serie de conocimientos y experiencias específicas que pueden, a menudo, mejorar considerablemente el proyecto de introducción de las nuevas tecnologías. Su motivación para facilitar y cooperar en el mismo depende en gran medida del modo en que han sido informados y consultados durante la fase de preparación del proyecto (Edström, 1977; Reunión de Expertos, 1987).

Pero, para ser efectivas, todas estas propuestas deben estar englobadas en un modelo de organización que considere las aportaciones de los sistemas sociotécnicos para, de esta forma, permitir una integración entre aprendizaje y trabajo, necesaria para cualquier aspecto del nuevo concepto de formación (Rambo, 1982; Algera y Koopman, 1984).

Hirschhorn (1987) recoge algunas de las características comunes de las organizaciones que asumen un modelo sociotécnico, y pueden sintetizarse en los aspectos siguientes:

- A los trabajadores no se les paga un salario, sino un sueldo que varía en función no del rendimiento del trabajador, sino del volumen de conocimiento adquirido. El sistema de retribución en función de los conocimientos prácticos se basa en la clasificación de conocimientos prácticos en diversas agrupaciones. Las agrupaciones retributivas se fijan en la mayoría de las empresas en función de un conjunto completo de tipos de operaciones concretas.
- Los trabajadores son agrupados en distintos equipos en función de las secciones. Estos grupos responden a la interdependencia técnica de las diversas tareas dentro de un sector concreto de la empresa. En la mayoría de las empresas, los grupos realizan una serie de funciones que permiten a los trabajadores desarrollar nuevas capacidades técnicas y sociales. De esta forma, a diferencia de los trabajadores de los medios industriales tradicionales, regulan el sistema de las relaciones sociales dentro del grupo y entre los diversos grupos, llevando a cabo las operaciones técnicas en las empresas.
- Los trabajadores adiestran a otros y pasan en rotación por los grupos para aprender a realizar íntegramente todas las tareas. En consecuencia, los trabajadores y sus grupos negocian con otros grupos acuerdos de cesión provisional de trabajadores. El adiestramiento del personal transferido se realiza para compensar los traslados del propio departamento a cualquier otro, y si bien dicho adiestramiento puede ser realizado por cualquiera de los miembros del grupo que conozca su tra-

bajo, generalmente cada grupo posee un trabajador encargado de orientar a los nuevos miembros, el cual desarrolla su función bajo la supervisión del coordinador de formación.

- La evaluación de los trabajadores para obtener aumentos de retribución corre a cargo de otros trabajadores, orientados generalmente por un coordinador de formación.
- Las funciones de los supervisores varían en las distintas empresas. En algunas, actúan como coordinadores incorporados a grupos concretos, en otras se encargan de un ámbito funcional, como el de la formación o el de la seguridad e higiene en el trabajo.
- En pocas empresas de este tipo los trabajadores están sindicados, ya que es más fácil identificarse con los grupos, el sistema social y la empresa en su conjunto que con los sindicatos.
- Por último, el diseño atribuye a los miembros funciones «matriciales» o interconectadas. Así, por ejemplo, el coordinador de compras del equipo actúa en estrecha conexión con el supervisor de compras, los coordinadores de otros grupos, su propio grupo y el departamento de compras, y adquiere un conocimiento amplio de las actividades de ese sector.

6. ESTADO ACTUAL DE LOS PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN E INFORMATIZACIÓN

La primera cuestión que se plantea es la evaluación del estado actual de las implicaciones de los procesos de automatización e informatización en las organizaciones. Para Wickens (1984) resultan evidentes algunos de los beneficios potenciales del proceso, de modo que en la mayoría de los análisis subsiguientes a algún incidente se concluye que «...en caso de que tal y tal funciones se hubiesen automatizado o informatizado, entonces el operador humano no hubiese tenido la oportunidad de realizar el desatino que produjo el incidente». Por otra parte, se dan algunos accidentes e incidentes que pueden ser potencialmente atribuidos al efecto directo o indirecto de la automatización o informatización en sí. El problema radica en que, ni los ejemplos donde el error humano es obvio ni aquéllos en que la automatización o informatización resulta problemática, pueden por sí mismos proveer evidencia objetiva de si la automatización o informatización en su conjunto es positiva o negativa. De cualquier modo, una evaluación objetiva de los méritos generales de la automatización o de la informatización debe considerar aquellas situaciones en las que el resultado exitoso del trabajo haya sido realizado tanto por sistemas automatizados o informatizados como por operadores humanos. En este sentido, para obtener datos relevantes se precisa conocer la medida en la que el sistema manual y automático o informatizado pueden realizar tipos de tareas equivalentes. No obstante, mientras es relativamente fácil obtener este tipo de control en las investigaciones de laboratorio, resulta difícil recogerlos en el mundo real.

Un ejemplo específico de la ausencia de datos complementarios necesarios para evaluar la automatización y la informatización, son los propuestos por Wiener y Curry (1981) relacionados con las señales de aproximación con el terreno en la aviación. Este sistema de alarma que avisa al piloto si el avión está volando demasiado cercano a la tierra o si se está aproximando demasiado deprisa a la misma, ha sido criticado por los pilotos por sus falsas alarmas y otro tipo de dificultades con el sistema, poniendo así de manifiesto los fallos de la automatización e informatización en ese contexto (Lerner, 1983). Sin embargo, como Wickens (1984) señala, resulta imposible de documentar cuántas catástrofes potenciales se han podido evitar gracias a la presencia de estas señales de aviso en el tráfico aéreo actual. Las estadísticas sobre la proporción de accidentes reducidos, desde su incorporación en 1974, sugieren que a pesar de los fallos, las ventajas de sus aportaciones resultan evidentes.

Dada la ausencia de datos relativos a las operaciones normales tanto de los sistemas automáticos e informatizados como manuales, resulta difícil establecer empíricamente si la automatización o la informatización es mejor o peor que la ejecución manual en determinados contextos. Lo que es posible, de cualquier modo, es una evaluación de las implicaciones que sobre el usuario suponen estos sistemas automáticos e informatizados.

7. RESUMEN

La implantación de Nuevas Tecnologías, especialmente la automatización y la informatización, en empresas con jóvenes trabajadores, influye en la vida laboral de éstos. De este modo, se ven afectados aspectos del trabajo tales como son: las responsabilidades del trabajador, los requisitos de cualificación, las relaciones sociales en el trabajo, etc.

Al producirse un cambio en la concepción y contenido del trabajo a consecuencia de la introducción de las Nuevas Tecnologías, surge, por ello, la necesidad de vincular la implantación de las Nuevas Tecnologías a las peculiaridades de cada organización del trabajo en una empresa. La formación o cualificación es un elemento considerado de interés no sólo por los propios trabajadores, sino por la organización, al optimizar las posibilidades de las Nuevas Tecnologías a través de plantillas más capacitadas.

Las Nuevas Tecnologías pueden tener un efecto positivo sobre los usuarios, si se utilizan adecuadamente; sin embargo, un uso desordenado puede ocasionar efectos nocivos sobre las condiciones de empleo, seguridad y salud de los trabajadores.

El impacto que las Nuevas Tecnologías tienen sobre las condiciones de trabajo y los trabajadores constituye una cuestión principal, si bien estas consecuencias hasta la actualidad se muestran muy inciertas.

CAPITULO 2

EL PROCESO DE ADAPTACION DE LOS JOVENES AL ENTORNO LABORAL: LA SOCIALIZACION LABORAL

1. INTRODUCCION

En las sociedades industrializadas, el trabajo preocupa y afecta, de uno u otro modo, la vida de la mayor parte de las personas (M.O.W., International Research Team, 1987). Los cambios en normas y valores, junto con las tendencias económicas y la nueva revolución tecnológica, juegan un importante papel en los cambios que están ocurriendo en la ética del trabajo y en las actitudes hacia el trabajo, así como en la adaptación al trabajo, en general, y especialmente entre los jóvenes (Yankelovich, 1979; Cherington, 1980; Harpaz, 1983, 1987).

Para Katz (1978), en todo trabajo se atraviesan tres períodos:

- a) Socialización. En este período, lo más relevante para las personas es la importancia misma del trabajo y la retroinformación.
- b) Innovación. En el período de innovación, para los sujetos todas las características del trabajo son importantes.
- c) Adaptación. En la adaptación, los factores contextuales llegan a ser relativamente relevantes.

Los jóvenes, desde sus primeros meses de trabajo, atraviesan, pues, el período de socialización laboral. Este, a su vez, se asienta en el concepto de adaptación al trabajo, el cual no debe entenderse sólo como el producto de un mecanismo de conformación al medio, sino que incluye el de transformación al mismo. Este concepto, socialización laboral, va a permitirnos una mejor comprensión del individuo y de los grupos dentro de la organización (Peiró, 1986).

Child (1954) define el PROCESO DE SOCIALIZACION como aquel «proceso mediante el que un individuo nacido con potenciales comportamentales de amplísimo rango, es llevado a desarrollar conductas reales confinadas dentro de un rango mucho más limitado, el rango de lo que resulta habitual y aceptable de acuerdo con los estándares de su grupo».

Estos procesos de socialización ocurren a lo largo de toda la vida, dándose también en la edad adulta. Para Brimm (1966), la socialización en la edad adulta es «la forma en la que un individuo aprende la conducta apropiada a su posición en el grupo a través de la interacción con otros que mantienen unas creencias normativas acerca de cómo debería ser su rol y que le recompensan o castigan por las acciones correctas o incorrectas.

En el contexto organizacional, se define la *Socialización laboral* como «el proceso de aprendizaje de conductas, conocimientos, habilidades, destrezas (técnicas y sociales), actitudes, normas y valores e ideologías que se producen antes de incorporarse al trabajo, y durante la vida laboral y ocupacional propiamente dicha» (Peiró, 1986; Harpaz, 1987; Ruiz Quintanilla, 1987; Selva, 1988). Todos estos cambios se producen mediante procesos constantes de interacción y negociación entre el individuo y los diversos agentes de socialización (familia, escuela, compañeros, etc.) y especialmente las propias organizaciones laborales (Peiró, 1986; Feij, 1987; Peiró, 1988).

Según Schein (1977), los contenidos transmitidos mediante la socialización laboral son:

- Las *metas* fundamentales de la organización.
- Las *responsabilidades* del miembro en el rol que le adjudica la organización.
- Las *pautas de conducta* necesarias para su desempeño eficaz y
- Un conjunto de reglas o principios concernientes a la *conservación de la identidad y la integridad* de la organización.

La socialización laboral del individuo en un momento determinado puede ser descrita mediante un conjunto de variables relevantes para el desempeño laboral: *elementos básicos de socialización laboral*. El conjunto de variables o constructos se halla incluido en la definición de socialización laboral del joven: conjunto de conductas, normas, actitudes, valores, habilidades técnicas y sociales, y aptitudes relevantes para el desempeño en el trabajo y en las organizaciones a lo largo del desarrollo de la carrera. Las variables consideradas bajo este conjunto son: dimensiones societales del trabajo, centralidad en el trabajo y madurez vocacional.

Por otro lado, determinados aspectos actitudinales, motivacionales o conductuales, pueden tener una importancia decisiva durante el período de transición de la escuela al trabajo. Estos aspectos, pertenecientes al bagaje de socialización del sujeto, son cambiantes en función de las características situacionales de la transición y conviene, por tanto, considerarlos como *elementos de socialización relevantes para la transición* (Palaci, 1988 y Selva, 1988).

El proceso de socialización laboral se da a lo largo de toda la vida (life span), aunque en períodos determinados son más intensos que en otros, por ejemplo, durante la juventud, ya que es el período en el que se produce la incorporación al trabajo, una de las transiciones en el paso hacia la vida adulta (Peiró, 1988; Peiró et al., 1988).

Según Peiró (1986), en la incorporación al trabajo, es el período inmediatamente posterior, los primeros meses, el de mayor intensidad. Ellos, caracterizados por la provisionalidad, configuran buena parte de la conducta del individuo en la organización. Todo esto nos plantea el problema de las fases de la socialización laboral.

2. FASES PRINCIPALES DEL PROCESO DE SOCIALIZACION LABORAL

La complejidad del proceso de socialización en la organización dificulta una descripción detallada de las fases que intervienen en ella (Peiró, 1986). Por ello, diversos autores, como Porter, Lawler y Hackman (1975), Feldman (1976) y Frese (1982), entre otros, sintetizan el proceso en tres fases adoptando para ello un terminología «evolutiva». Estas fases son: antes del ingreso, el ingreso y la fase de cambio y adquisición.

a) La fase *PRE-LABORAL* supone una ocasión privilegiada para que el sujeto defina su propio futuro profesional y así, orientarse hacia la vida laboral. Se inicia mucho antes de ingresar en la organización. De este modo, la educación, el contacto con organizaciones, la familia, etc., contribuyen a la adquisición de valores, actitudes, expectativas y comportamientos importantes en la organización (Peiró, 1986; Sarchielli, 1987).

Numerosos estudios se han centrado en este período de formación tanto escolar como profesional, en identificar un conjunto de «disposiciones de base» (Sarchielli, 1987) capaces de guiar el comportamiento del sujeto en el ámbito laboral, siendo productos de la *SOCIALIZACION ANTICIPATORIA* o de la *Socialización PARA el trabajo*. Otros estudios son clasificados en dos grandes grupos diferenciados en base a la posición frente al siguiente problema: si los aprendizajes realizados durante el período formativo en un contexto particular pueden ser mantenidos y transferidos directamente al ámbito laboral. Este primer grupo, utilizando un modelo de inducción, presupone que todo lo transmitido durante un riguroso programa de estudios e, indirectamente, a través de la relación con los profesores y las experiencias de aprendizaje, constituye la base de su futuro comportamiento profesional. Los fracasos en la socializa-

ción —en la adaptación— se deberán, pues, a la inadecuación de las expectativas manifestadas por los docentes, o a las incongruencias entre lo transmitido por ellos y lo experimentado por los alumnos en las relaciones con los demás que constituyen posteriores miembros complementarios del conjunto del rol (Sarchielli, 1987).

Para el segundo grupo, la experiencia formativa es analizada como un sistema social, independientemente del grupo profesional de referencia, sin sobrevalorar, como en el anterior modelo, la integración y la complementariedad del grupo de estudiantes como grupo con intereses comunes, buscando conseguir sus propios fines en la situación formativa específica adoptando comportamientos adaptados a dichos fines. Esto implica que el estilo adoptado, las orientaciones y valores asumidos serán mantenidos en el contexto laboral, en el cual existirán diferencias de estatus y poder, incluso bastante consistentes respecto a las actuales.

El proceso de socialización en la fase formativa ayuda, pues, a comprender el comportamiento en la escuela —y no en el futuro laboral— y sobre todo la manera en la que el sujeto tiende a afrontar sus problemas actuales.

Al término de esta fase, los sujetos se van a enfrentar directamente a la vida profesional, frecuentemente imposibilitados para, de forma adecuada, proyectar las sucesivas fases del itinerario social personal y así mantener un rol activo frente a las aportaciones del ámbito organizativo en cuyo seno están a punto de ingresar (Sarchielli, 1987).

En este período, inmediatamente anterior al ingreso, el sujeto va a iniciar contactos con la organización. Durante la selección de personal, se formalizarán e intensificarán dichos contactos, pudiéndose distorsionar la percepción del sujeto por parte de la organización y la de ésta por parte de aquél (Peiró, 1986).

Operativamente, según Sarchielli (1987), podemos «medir» en esta fase el funcionamiento de la socialización mediante dos variables:

- El grado de realismo con el que el sujeto se encuentra para imaginar la vida laboral en un contexto organizacional concreto; esto supone una elaboración de información que permitirá contrabalancear unas imágenes profesionales fantasiosas.
- El grado de congruencia entre las necesidades y las capacidades del sujeto y los recursos presentes en el contexto organizativo asumido como referente. Supone para el sujeto una toma de decisión y la atribución de un significado al trabajo elegido.

Cuando el sujeto entra en la organización, ésta desarrolla una socialización específica, la cual debe tener en cuenta el bagaje (conocimientos, habilidades, ideas, actitudes, expectativas, etc.) que el individuo aporta.

b) La fase de *INGRESO* en el trabajo supone una ubicación del sujeto en su puesto de trabajo. En este momento, el sujeto se da cuenta de las demandas organizativas y se plantea el problema de ser «miembro activo» de la organización. Se da, pues, un intercambio o un proceso de interacción y negociación entre las expectativas, valores y otras características del sujeto y la organización, persiguiendo ésta un ajuste del individuo al puesto mediante reglas, normas, etc., mientras que el sujeto trata de hacer compatibles estas exigencias con sus expectativas, necesidades y características personales (Peiró, 1986).

La situación va a variar dependiendo de la relación que exista entre ambos conjuntos de expectativas (Schein, 1977). Si el nuevo miembro acepta previamente las normas de la organización, el proceso de socialización implica una reafirmación de esas normas mediante la comunicación, el ejemplo de personas-claves y las instrucciones de supervisores y entrenadores. Si el nuevo miembro llega a la organización con valores y pautas de conductas divergentes de los que la organización espera, entonces, la socialización supone en un primer momento una fase destructiva. En esta fase el sujeto percibe el juicio negativo dado a la organización y la necesidad de redefinirse a sí mismo y a sus propios medios de acción en función del rol a asumir y por el cual es acogido y reforzado incluso de forma mecánica (Sarchielli, 1987).

Mortimer y Lorence (1979) categorizaron las investigaciones empíricas que afrontan el tema de la socialización en esta fase en dos grupos: aquellas que adoptan el modelo de la «selección ocupacional» y aquellos que hacen referencia a la «hipótesis de la socialización ocupacional».

El primer grupo de investigaciones parte del supuesto según el cual el individuo que ingresa en un trabajo lo selecciona sobre la base de las características psicológicas formadas durante el período escolar, las cuales constituirán su identidad profesional y sustentarán su futura carrera profesional. El segundo grupo presupone una influencia directa de la experiencia laboral sobre los sujetos desde el inicio de su relación con el trabajo. Feldman (1976) y Wanous (1977) subrayan que los cambios personales consecuen-

tes al ingreso laboral hablan de «efectos organizativos», los cuales deberán ser individualizados y analizados para que así se facilite la inserción laboral en el trabajo y guiar positivamente las sucesivas fases del proceso de socialización.

Esta fase requiere para su culminación dos factores, los cuales no siempre se encuentran bajo control de la organización. El primero es el nivel de motivación del empleado en el momento del ingreso. El individuo puede abandonar la organización, si este nivel es bajo. El segundo factor es el grado en que la organización puede «cautivar» al nuevo miembro. Esto se intenta de múltiples formas: por constricciones legales, a través de la creación de fuertes compromisos psicológicos con la organización o mediante una serie de «ventajas» que hacen que el individuo quede «comprometido» con ella, dado que las perdería si la abandonase (Peiró, 1986).

La fase de iniciación laboral va a poner a prueba la capacidad de presencia activa y de negociación del nuevo miembro con respecto a su propio destino social y laboral. Esta fase parece tener un importante peso sobre el futuro comportamiento laboral del sujeto y sobre sus posibilidades de desarrollo personal en la organización en la cual ha ingresado.

c) La fase tercera, de *CAMBIO Y ADQUISICION DE LOS NUEVOS PATRONES DE CONDUCTA*, hace referencia a la experiencia laboral. Se produce una Socialización *EN* el trabajo (Peiró et al., 1988). En ella se da una flexibilidad y disponibilidad al cambio.

Esta tercera fase, bastante amplia y operativamente mal definida, adquiere un rol específico que podríamos definir de empuje a la «metamorfosis» (Van Maanen, 1976); es decir, el sujeto es llamado, continuamente, a buscar los comportamientos más apropiados (o aquéllos más tolerados), los cuales le permitirán afrontar los distintos problemas que la vida laboral ofrece, aún sin tener a su disposición esquemas comportamentales ya probados y consolidados por la experiencia.

Caplow (1964) sintetiza en cuatro apartados los cambios más relevantes:

1. Modificación en la autoimagen, resultante de la interacción con el rol organizacional.
2. Se producen relaciones interpersonales nuevas, abandonando algunas anteriores. Se pertenece a nuevos grupos de trabajo (Sarchielli, 1987). De esta forma, los miembros de la organización al interactuar con el nuevo miembro, transmiten las normas y expectativas de la organización y determinan el momento en el cual el individuo alcanza la socialización adecuada.
3. El nuevo miembro adquiere nuevos valores internalizándolos progresivamente, dando lugar a una reorganización cognitiva y emocional (Sarchielli, 1987). Puede ocurrir que el sujeto no adquiera el grado de socialización adecuado si surgen conflictos importantes entre sus valores y los transmitidos por la organización, los cuales trata de imponerle.
4. Por último, el individuo aprende y realiza nuevos modos de comportamientos y nuevos patrones de conducta en función de los roles que ha de desempeñar. Ello exige una diferente valoración, del propio espacio de acción (Sarchielli, 1987).

Este conjunto de cambios pretenden hacer más previsibles y concordes los comportamientos del nuevo miembro con los fines de la organización (Peiró, 1986). El nivel de exigencia de la organización y el grado de presión ejercida varían en función de los comportamientos de que se trate. Schein (1971) distingue tres tipos de comportamientos según su necesidad de adquisición: comportamientos centrales, relevantes y periféricos. En este sentido, la presión es mucho más intensa en el primer caso y menor en el último.

Cuando las dificultades cognitivas y emocionales debidas al ingreso en el trabajo se han superado, y se puede dar cuenta de los recursos presentes, la situación laboral puede llegar a ser para la persona una importante ocasión de acceso a nuevas formas de identidad social y a una oportunidad concreta para verificar las dimensiones y las actitudes que la conforman.

Las fases de la socialización anteriormente expuestas, hacen referencia al ingreso en la organización, sin embargo, con ciertos matices, se da también cuando se produce un cambio de puesto (ascenso o descenso), desocupación momentánea, cambio en los contenidos del trabajo, llegada de nuevos colegas o nuevo jefe y ante la proximidad de la jubilación (Peiró, 1986; Sarchielli, 1987).

3. TACTICAS DE SOCIALIZACION EN LAS ORGANIZACIONES

Las tácticas de socialización son formas de organizar las experiencias de los individuos que se incorporan a una organización o que realizan una transición de un rol a otro (Peiró, 1986). Representan, además, un conjunto de sucesos que tratan de influir sobre el comportamiento de estos individuos. Son procesos similares al entrenamiento, al aprendizaje..., pero con un carácter más específico.

Desde una perspectiva globalizadora, estableceremos las dimensiones principales que caracterizan las tácticas de socialización. Van Maanen y Shein (1979) distinguen cinco dimensiones en los procesos de socialización:

- a) *Tácticas de socialización individual versus tácticas colectivas.* Las tácticas de socialización colectiva son aquellas que reúnen a todos los individuos que han de traspasar un límite determinado —obtención o cambio de rol— para someterlos a una serie de experiencias que faciliten y orienten este paso. Estos jóvenes comparten, pues, un conjunto de experiencias comunes. Por su parte, en las tácticas de socialización individual cada nuevo miembro tiene un conjunto de experiencias únicas.
- b) *Tácticas formales de socialización versus tácticas informales.* Las tácticas formales de socialización son aquellas en las que el nuevo miembro es segregado de los otros miembros de la organización para que realice un conjunto de experiencias especialmente preparadas para su socialización. Por el contrario, las tácticas informales de socialización no establecen explícitamente esta separación ni programas específicos, esto no significa necesariamente menor eficacia. La cual va a depender del contexto, el contenido y el individuo, entre otros factores.
- c) *Tácticas de carácter secuencial versus tácticas de socialización aleatorias.* Las tácticas de socialización secuencial son aquellas que establecen y especifican pasos discretos e identificables como requisitos para poder desempeñar los roles requeridos. En el lado contrario, las de socialización aleatorias, no especifican la secuencia de pasos que conducen al desempeño del rol para el que se pretende socializar al individuo. Por lo general, los profesionales de una organización requieren un período considerable de socialización secuencial incluso antes de ingresar en ella (los estudios superiores son requisito imprescindible para el desempeño de determinados roles).
- d) *Tácticas de socialización rígida y fijas versus tácticas de carácter variable.* Esta dimensión hace referencia al grado de concreción temporal de las tácticas. Son rígidos o fijos aquellos procesos que proporcionan información precisa del tiempo requerido para realizar un determinado paso dentro del proceso completo. Por otro lado, las tácticas de carácter variable no proporcionan suficientes indicios para conocer anteriormente cuándo se superará un determinado paso dentro del proceso.
- e) *Tácticas de «investidura» versus tácticas de «despojamiento».* Esta dimensión clasifica las tácticas de socialización en función del grado en que confirman la identidad del nuevo miembro o por el contrario, la transforman. Las tácticas de «investidura» ratifican y potencian las características personales que los nuevos miembros aportan para el desempeño del rol y reconocen su viabilidad y utilidad. La organización no pretende cambiar al nuevo miembro que va a desempeñar el rol sino aprovechar sus capacidades y habilidades para ese desempeño. Las tácticas de «despojamiento» buscan la eliminación o neutralización de ciertas características del individuo que la organización ve como negativas y perjudiciales para el desempeño del nuevo rol.

Las dimensiones presentadas permiten clasificar un buen número de tácticas de socialización organizacional. Unas dimensiones no son incompatibles con otras, de modo que una misma táctica puede ser ubicada en distintas dimensiones al mismo tiempo. No obstante, la existencia de una determinada estructura empírica que agrupe determinadas características en factores, parece muy probable, aunque no se han desarrollado hasta el momento investigaciones empíricas al respecto (Peiró, 1986). Por su parte, Van Maanen y Schein (1979) han establecido una cierta relación entre algunos conjuntos de características de las tácticas de socialización empleadas y el tipo de orientación del individuo en el desempeño del rol (ver figura 1).

FIGURA 1: Tácticas de Socialización Organizacional (Van Maanen y Schein, 1979)

Características de las tácticas utilizadas por el agente socializador (nueva)	TIPO DE TRANSICION DE LIMITES			ORIENTACION HACIA LA INNOVACION PRODUCIDA POR LA TACTICA		
	Funcional (grupo y org.)	Jerárquica (nivel en la org.)	Grupo Social	de custodia Status Quo y conformidad	de contenido contenido y procedimientos	Fallante Objetivos del cambio metas, más proactivas
1. Socialización colectiva: grupo de jóvenes que comparten un conjunto de experiencias comunes VS Socialización individual: cada miembro nuevo tiene un conjunto de experiencias únicas	X foco de atención en la tarea	X en los valores	X énfasis en la asignación de puestos, la identificación y compromiso, identif. de cohorte	bastante frecuente	a veces	infrecuente pero posible
2. Proceso de socialización formal: la gente nueva está separada de los miembros de la organización con experiencia mientras pasan por las experiencias diseñadas para ellos VS Proceso de socialización informal: no se establece ningún rol específico para el nuevo miembro; no existe una diferenciación rígida entre los miembros nuevos y los experimentados	X	X alto riesgo o gran compromiso de los recursos y tipos de tareas de la organiz.	X	bastante frecuente (más valores tradicionales)	a veces (método ensayo-error)	bastante frecuente
3. Pasos secuencias en el proceso de socialización (los pasos discretos conducen hacia un rol específico; los pasos precedentes se consideran cruciales para el paso siguiente) VS Pasos aleatorios en el proceso de socialización. Secuencias de pasos desconocidas o cambiantes.	X	X	X		bastante frecuente	bastante frecuente
4. Proceso de socialización rígido. Pautas temporales establecidas para completar un estadio determinado. Reforzamiento de intervalo fijo. VS Proceso de socialización variable. Más situacional, refuerzo de intervalo variable.		X	X	bastante frecuente	bastante frecuente	
5. Procesos de socialización de investidura. Acepta a las nuevas personas tal como son en cuanto a las destrezas, valores, etc. que aportan al trabajo u organ. Se pone el énfasis en el ajuste entre los reclutados que entran y el puesto de trabajo. VS Procesos de socialización de despojamiento. Niega la utilidad de ciertas características del nuevo miembro.	X enfoque en la asignación de puestos			bastante frecuente si se refuerza las conductas estables del rol		bastante frecuente si se refuerza la contribución única

4. APROXIMACIONES TEORICAS AL PROCESO DE SOCIALIZACION LABORAL

En estos momentos, una de las mayores preocupaciones en este campo es la búsqueda de una Teoría general, la cual integre el conjunto de las distintas variables intervinientes en el proceso de socialización. Dicha teoría o teorías deben tener en cuenta una serie de requisitos: en primer lugar, la Teoría debe referirse a los procesos de adaptación de las personas pasando por una etapa de transición. En segundo lugar, debe tener en cuenta el conjunto de acciones cognitivas que la gente utiliza para restablecer el equilibrio en el sistema cognitivo, el cual puede verse alterado a consecuencia de los cambios de posición. En estas transiciones tienen lugar ciertos procesos de desocialización; por ejemplo, unos valores determinados se dejan de un lado para adoptar roles y valores nuevos. Se produce, pues, un enfrentamiento entre ideales y estándares, por un lado, y la percepción de la realidad, por otro. El resultado de todo ello es que se puede producir una fuerte incertidumbre sobre la identidad personal y social. En último lugar, la Teoría debe decir algo sobre las posibles estrategias para resaltar la eventual incongruencia o desequilibrio (Feij, 1987).

Tres teorías parecen contemplar los criterios anteriormente mencionados, y así predecir o explicar las diferencias comportamentales entre la gente al enfrentarse a situaciones de transición:

1. Teorías de la disonancia cognitiva, como la formulada por Festinger (1957). Tazelaar ha formulado recientemente una variante de estas teorías.
 2. Teorías de las expectativas y valores, como la desarrollada por Wiener (1974). El concepto de atribución causal (locus de control) es importante en esta teoría.
 3. Teorías de la Motivación, el modelo de McClellan (1985) es un buen ejemplo de ellas.
- A continuación presentaremos resumidamente cada una de estas teorías.

4.1. La teoría de la incongruencia mental

La teoría de la incongruencia mental ha sido elaborada por el sociólogo holandés Tazelaar (Tazelaar, 1982; Tazelaar y Springers, 1984). Es una teoría general que explica la conducta —sus cambios— y los cambios mentales de los individuos.

La teoría de la incongruencia mental parte de la disonancia cognitiva formulada por Festinger y está conectada con las teorías de costes/beneficios desarrolladas por las ciencias económicas. Es pues, una teoría del equilibrio cognitivo con cierto sabor economicista (Feij, 1987).

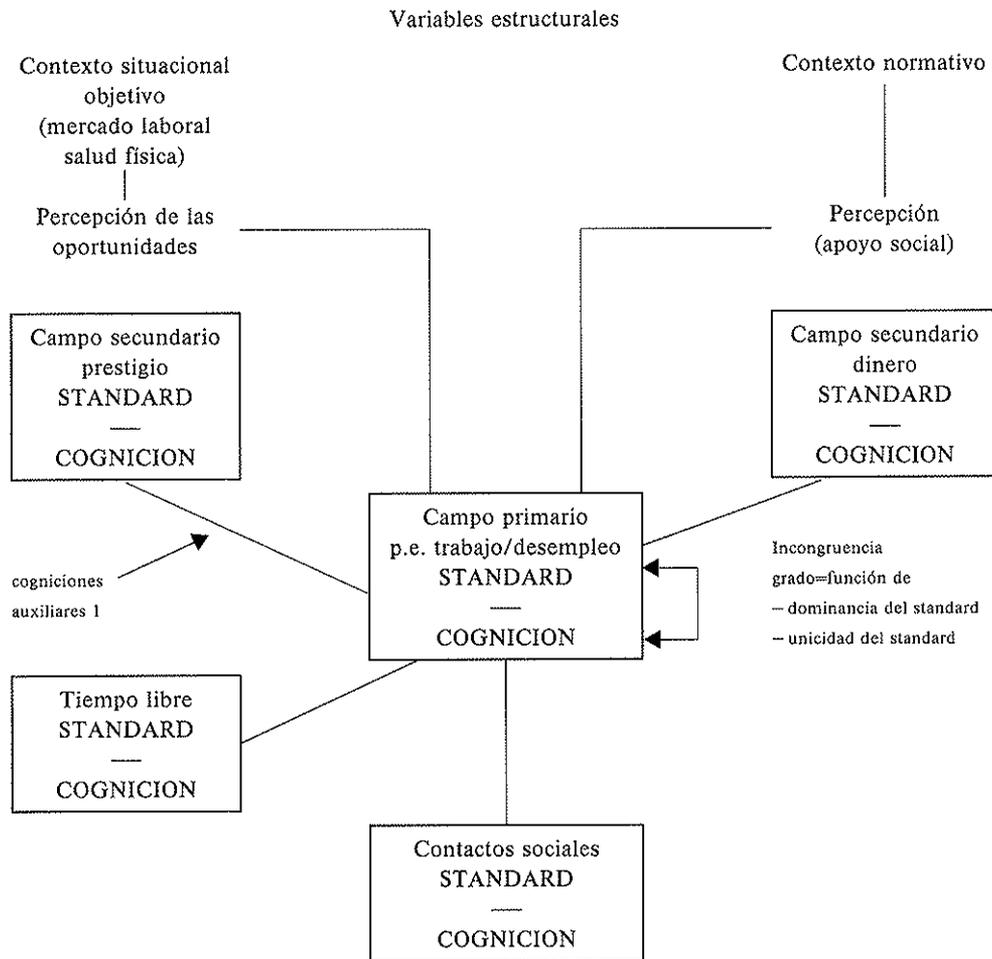
Es esta teoría, para predecir o explicar la conducta hay que tener en cuenta dos tipos de condiciones centrales:

- a) Las posibilidades o imposibilidades objetivas de un individuo para comportarse de cierta forma: las llamadas «posibilidades de acción», aludiendo tanto a los aspectos estructurales de la situación de una persona como a sus características físicas y a la red social de la cual el individuo forma parte.
- b) La disposición del individuo para comportarse de determinada forma. Esta va a venir determinada por el standard primario (p. ej. ambición, aspiración, demanda, método, norma) concerniente a una situación deseable en un campo particular, como el empleo y el desempleo y la cognición primaria del individuo con respecto a ese campo (p. ej. asunciones, conocimientos o expectativas).

Según esta teoría, habrá «incongruencia mental» cuando se produzca una diferencia entre la cognición primaria y el standard primario. La magnitud de la incongruencia primaria vendrá determinada por dos factores: primero, la dominancia del standard (o sea, la deseabilidad o atractivo de la meta o standard) y, segundo, la unicidad o rango de la cognición (es decir, el grado en el que la cognición es específica para cada sujeto).

El punto central de la presente teoría (ver Figura 2) supone que, ante una incongruencia, el individuo intentará, por cualquier medio, reducirla. Los intentos por reducir la incongruencia no sólo van a depender de la magnitud de ella, sino de otros factores involucrados. Los cambios que se producen en el cambio primario (trabajo/desempleo) tienen consecuencias sobre los llamados campos secundarios (p. ej. contactos sociales, etc.).

FIGURA 2: La Teoría de la incongruencia mental



Fuente: Tazelaar (1986), adaptado de Peiró y Moret, (1987).

De acuerdo con esta teoría, nos encontramos con, al menos, cuatro campos secundarios, que son importantes para cualquiera de los campos primarios estudiados. Los cuatro campos secundarios son: dinero, tiempo libre, status social y contactos sociales. La influencia que los cambios en los campos primarios tienen sobre los campos secundarios pueden determinarse midiendo las llamadas cogniciones auxiliares, las cuales conectan ambos campos. Las cogniciones auxiliares pueden ser determinadas también para grupos particulares.

Por último, la elección de una determinada estrategia para reducir la incongruencia está influida por dos factores: la percepción de las oportunidades que una situación particular ofrece (espacio de acción percibido) y la percepción del apoyo social. Debemos, pues, tener en cuenta la tensión en el sistema mental.

Las distintas estrategias o formas por las cuales una persona puede reducir esa tensión en el sistema mental son:

1. La adaptación del standard a las cogniciones.
2. La adaptación de las cogniciones al standard por medio del cambio conductual.
3. La adaptación de las cogniciones al standard a través de «mecanismos cognitivos» (p. ej. racionalizaciones).
4. La no reducción de la tensión, que conduce al stress.
5. La no reducción de la tensión, sin stress.

Tazelaar (1982) diseñó un modelo matemático con el cual se pueden estimar las probabilidades de las distintas reacciones: el impulso hacia la acción (p. ej. la frecuencia de solicitud de un empleo), el cambio de los niveles (p. ej. la importancia del trabajo) o el stress.

La teoría de la incongruencia mental puede ser utilizada para predecir la conducta individual y el cambio conductual y mental. Esta teoría se aplica al trabajo y a las relaciones, midiendo estándares primarios y los secundarios, las cogniciones e incongruencias al igual que las posibilidades de acción y el apoyo social percibido y objetivo. Es, pues, una teoría atractiva, pudiendo incorporar algunas variables del significado del trabajo: la centralidad del trabajo, los resultados valiosos del trabajo y las metas del trabajo. No obstante, el porqué las personas tienen unos estándares particulares —valores, identidad social, autoconceptos— o tienen percepciones diferentes de su situación son cuestiones que la teoría no contesta. Para responder a estas cuestiones resultan más adecuadas las teorías de la personalidad, teorías de las preferencias o teorías del aprendizaje social. A este respecto, el status socio-económico y la educación son factores predictivos muy potentes (Feij, 1987).

4.2. Teorías de las expectativas y valores

Originalmente, la teoría de expectativas y valores es una teoría atribucional con respecto a la motivación de logro. En estas teorías, la tendencia conductual (o motivación) es considerada como una función multiplicativa de las expectativas de una persona de alcanzar una meta determinada y el valor o fuerza de atracción de dicha fuerza (ver Munduate, 1984).

En el caso del desempleo o de la adaptación, la teoría de las expectativas y valores implica que la motivación para buscar un empleo, o para lograr la adaptación, puede estar relacionada con las expectativas que una persona tenga en relación a que sus esfuerzos se conviertan en lo deseado (empleo o adaptación, respectivamente) y con el atractivo o aversión percibido en la propia naturaleza del empleo (Feather y Davenport, 1981). La expectativa real va a depender de las expectativas previas y de la medida en la que el sujeto atribuya la causa del éxito o fracaso a factores invariables o estables o a factores variables. En otras palabras, de acuerdo con Weiner (1985), las atribuciones son muy importantes. A veces se utilizan otras dimensiones de la atribución causal del éxito o fracaso; ello ocurre en las atribuciones o factores internos (factores de la persona como la habilidad o el esfuerzo) o a factores externos (como la dificultad de la tarea o la suerte). Este concepto es conocido como «locus de causalidad», siendo importante en las teorías de aprendizaje social (Feij, 1987).

Unida a esta teoría se encuentran las teorías del desamparo aprendido de Seligman (ver Weiner y Litmanadizes, 1980). Las personas que confieren un alto valor al trabajo y a la vez tienen unas elevadas expectativas de encontrar un empleo o de lograr la adaptación, quedarán muy frustradas si fracasan en el intento.

Comparando la teoría de las expectativas y valores con la de la incongruencia mental de Tazelaar, el concepto de «valor» parece estar relacionado fuertemente con el concepto de «importancia relativa del campo primario». Similarmente, puede existir una estrecha relación entre los conceptos de expectativa y «posibilidades de acción». Ambas teorías tienen un fuerte sabor cognitivo.

En las teorías de expectativas y valores, algunas variables mediacionales son consideradas importantes, como por ejemplo: los estilos de afrontamiento; de hecho, la propia atribución causal puede ser vista como una forma de afrontamiento cognitivo, pero además, el apoyo social es un factor importante, puesto que puede ayudar a un sujeto a afrontar las experiencias de fracaso. La búsqueda de apoyo social puede verse también como un estilo de afrontamiento.

4.3. Teorías Motivacionales

Las teorías motivacionales están caracterizadas por la asunción de un determinado número de motivos o necesidades humanas fundamentales, como la necesidad de logro y la necesidad de afiliación, que pueden ser consideradas como variables de personalidad más o menos estables, importantes para nuestro campo de estudio: la adaptación (y dentro de ella la socialización) en el trabajo y en las relaciones.

La teoría de McClelland pertenece a este grupo de teorías, incorporando en su más reciente versión (McClelland, 1985 a,b) (Figura 3) la teoría de las expectativas y valores. Esta teoría trata de predecir la fuerza del impulso a actuar, el cual, junto con las oportunidades para actuar que ofrece el ambiente, produce una respuesta que se interpreta por el sujeto de varias formas. La retroalimentación de estas interpretaciones influye en varios aspectos de la secuencia motivación-acción.

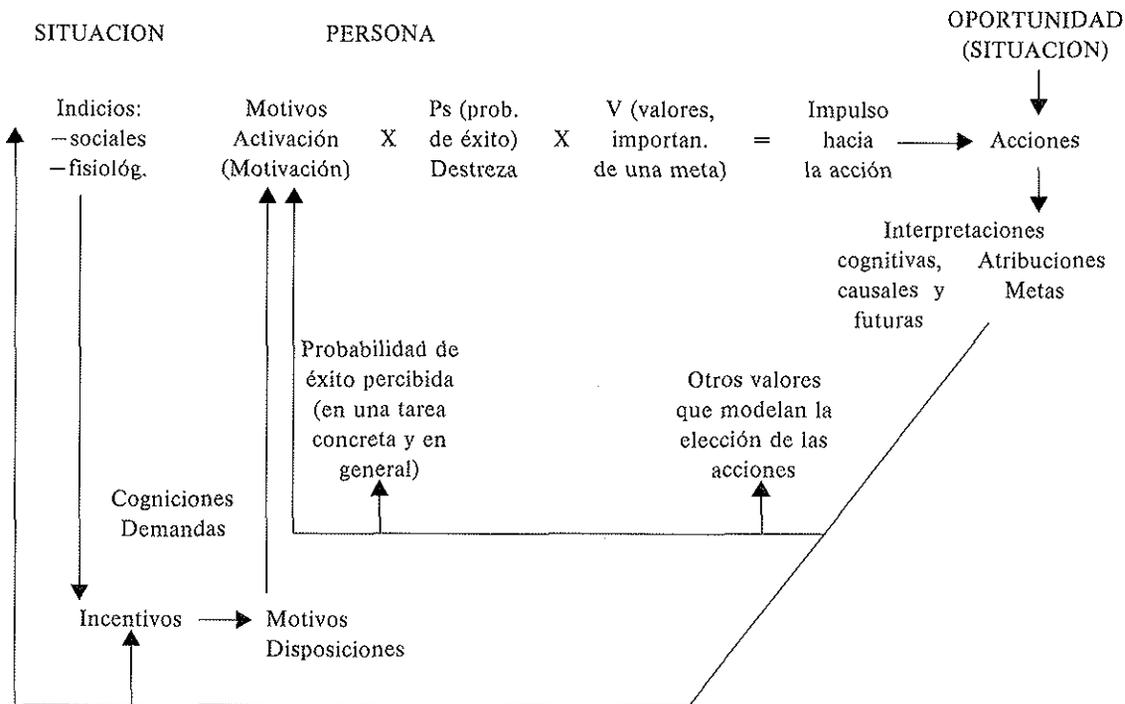
Este modelo es muy amplio, pudiendo situar dentro de él los conceptos centrales de las dos teorías anteriormente mencionadas (p. ej. las expectativas, las limitaciones objetivas y subjetivas de acción, las atribuciones causales y el valor que se atribuye al trabajo o a una relación particular).

Un aspecto importante de la reciente teoría de McClelland es que asume la existencia de necesidades y preferencias innatas y parcialmente inconscientes. Es decir, la motivación para satisfacer una necesidad no siempre está determinada por procesos cognitivos, expectativas y valores. Ese aspecto puede ser importante al estudiar las diferencias de sexo respecto al trabajo y las relaciones. Las diferencias entre los roles sexuales, las diferentes valoraciones del trabajo y de las relaciones por parte de hombres y mujeres, pueden ser debidas a la necesidad de logro y a la necesidad de afiliación, respectivamente, y por los valores subjetivos o normas culturales más amplias.

Dentro de la carrera ocupacional, en función del sexo, existen, incluso, diferencias respecto a las estrategias de ejecución, las cuales pueden orientarse más hacia el logro (en los hombres) o hacia las relaciones (en el caso de las mujeres).

En cada una de las distintas teorías expuestas, la expectativa de éxito en el logro de una meta y la importancia de la meta, son aspectos claves, aunque en la forma de evaluarlos presenta ciertas diferencias. Además, las predicciones hechas por cada teoría resultan muy similares: una fuerte motivación o tendencia a actuar en el caso de unas expectativas altas de éxito y una importancia elevada vinculada al éxito (consecución de la meta).

FIGURA 3: El rol de las variables cognitivas en la secuencia motivación-acción



Fuente: McClelland (1985), adaptado de Peiró y Moret, (1987).

Las teorías de Tazelaar (1982) y Weiner (1974) tienen en común que hacen predicciones sobre las causas de las dolencias psicológicas (depresión); por ejemplo, cuando la importancia de la meta es grande (fuerte activación de un motivo en la teoría de McClelland (1985), pero las expectativas de alcanzar una meta son bajas. Estas tres teorías son orientadas hacia la cognición, pero junto a esto, particularmente en la teoría de McClelland (1985), se presta atención a un componente afectivo y parcialmente inconsciente, mediante la acentuación de los motivos humanos como variables centrales (Feij, 1987).

5. REACCIONES DE LOS INDIVIDUOS ANTE LA SOCIALIZACION LABORAL

Al incorporar un nuevo miembro, la organización va a intentar influirlo para que responda a sus necesidades, y así contribuya a la consecución de los fines organizativos y coordine, para ello, sus actividades con las de otros miembros. Debemos, por tanto, considerar las respuestas de los nuevos miembros ante esa influencia.

Las reacciones van a depender, en gran medida, de los factores motivacionales que los individuos tengan para permanecer en la organización y de las posibilidades que ésta tenga para mantenerlos (Peiró, 1986). El nuevo miembro, mediante sus respuestas, procurará lograr satisfacer sus propias necesidades y acomodar su rol a sus características, intereses y actitudes personales.

En la consecución de la adaptación podemos encontrar grandes diferencias. Las respuestas de los individuos pueden ir desde la conformidad total al rol, aceptando todos los valores y normas, al rechazo total o rebelión. Para Schein (1977) las dos reacciones son resultado de una socialización (o de una adaptación) malograda y son disfuncionales para el individuo y/o para la organización.

Esas dos reacciones forman parte de un continuo, en el cual, entre ellos, se produce una socialización cuyos resultados son funcionales permitiendo una «personalización» del sujeto (Bakke, 1953), una «innovación creadora» (Schein, 1977) y una adecuada «individualización» (Porter, Lawler y Hackman, 1975).

Dentro de este continuo, Van Maanen y Schein (1979) distinguen varios tipos de respuestas:

- Una respuesta «conservadora» cercana al conformismo. El nuevo miembro apenas cuestiona las normas, conocimientos y misiones asociadas al rol (Peiró, 1986).
- Una respuesta «innovadora». El nuevo miembro intentará cambiar los «contenidos» del rol, o sea, las estrategias o conocimientos característicos a éste, aún sin cuestionar los objetivos finales.
- Una respuesta «innovadora del rol o del puesto», produciendo una «rebelión» aun dentro de límites funcionales. El sujeto trata de modificar tanto los conocimientos y procedimientos asociados a su rol como las finalidades perseguidas.

Para Peiró (1986), el proceso de socialización debe procurar un equilibrio entre la continuidad y la innovación. Una reacción excesivamente conformista no permite a los nuevos miembros expresar sus características personales, produciendo una socialización insatisfactoria, la cual también se va a dar en la organización, puesto que ésta no logrará tener suficiente flexibilidad para su adaptación ante situaciones, tecnologías o entornos cambiantes. Por otro lado, una innovación excesiva en un determinado rol provocará un grave desajuste en el sistema de roles, debido a que en un sistema las modificaciones producidas en una parte o componente van a repercutir siempre sobre el resto y requieren un proceso de acomodación.

6. RESUMEN

El Proceso de Adaptación de los jóvenes al entorno laboral de las Nuevas Tecnologías, especialmente el proceso de Socialización laboral, supone un proceso de aprendizaje de conductas, conocimientos, actitudes, normas..., el cual se produce antes de la incorporación al trabajo y durante la vida laboral del joven y de los adultos.

El Proceso de Socialización laboral tiene mayor intensidad en el período de ingreso del joven a la organización, en el cual se produce un proceso de interacción y negociación entre las expectativas y valores del joven y las de la organización. El joven puede llegar a la organización con valores y pautas de conductas distintos a los esperados por ella; suponiendo en un primer momento, la socialización, una fase destructiva de dichos valores y conductas; de este modo, el joven asumirá el rol para él designado por la organización. Por otro lado, puede suceder que el joven acepte las normas de la organización, siendo la socialización, entonces, una reafirmación de dichas normas.

El proceso de adaptación del joven durante el ingreso a una organización tiene importantes implicaciones sobre el futuro comportamiento del joven en el entorno laboral y sobre las posibilidades de desarrollo personal en la organización.

Al ingresar en una organización y durante la adquisición de su rol laboral, se producen en el joven una serie de cambios, considerados relevantes: se modifica su autoimagen, produciéndose en él una reorganización cognitiva; conoce a personas nuevas, estableciendo relaciones que le reportarán un conocimiento de las normas y expectativas de la organización, utilizando a los compañeros para ello, etc. Todos estos cambios tienen como objetivo el lograr una mejor adaptación al nuevo rol laboral por parte de los jóvenes, que posteriormente analizaremos concretamente en el entorno de las nuevas tecnologías.

CAPITULO 3

OBJETIVOS, DISEÑO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. INTRODUCCION Y MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION

El proceso de Socialización laboral y sus resultados, como por ejemplo el llegar a integrarse en la fuerza laboral, puede ser contemplado como un fundamento importante de todas las sociedades industriales (Dubin, 1956; MOW, International Research Team, 1987). Además, existe un amplio reconocimiento de la importancia del rol laboral para el desarrollo humano general desde la Psicología Social, la Psicología Clínica y la Psicología Evolutiva. Una parte importante del desarrollo cognitivo, social, moral y de la personalidad de los adolescentes tiene lugar en el contexto laboral (Henry, 1975; Graen, 1976; Mortimer y Lorence, 1979; Kohn y Schooler; 1983, MOW, International Research Team, 1987). Sin embargo, importantes investigadores en el campo concluyen que la socialización laboral permanece poco comprendida, siendo un proceso investigado inadecuadamente (Osipow, 1983; Supper, 1985).

A finales de 1983, diversos miembros del equipo internacional de investigación del Proyecto MOW (Meaning of Working) —cuyo objetivo primordial era realizar un estudio comparativo entre diversas naciones sobre la importancia y el significado del trabajo dada al trabajo, utilizando para ello dos muestras: una representativa de cada país y la otra compuesta por diez grupos comunes en cada país: desempleados, jubilados, ingenieros químicos, maestros, trabajadores autónomos, metalúrgicos, empleados de oficina, trabajadores textiles, estudiantes y trabajadores eventuales—, utilizando los conocimientos obtenidos en dicha investigación sobre el significado del trabajo, iniciaron un proyecto transnacional sobre la Socialización laboral de Joven (W.O.S.Y.), inscribiéndose la presente investigación dentro de este proyecto.

En el grupo W.O.S.Y. se tratará con la diversidad de los jóvenes subrayando los distintos procesos de cambio debidos a su actuación en ambientes laborales automatizados e informatizados. Este estudio internacional puede ser distinguido de otros estudios en este mismo campo por cinco aspectos concretos:

1. En esta investigación están colaborando Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones, Sociólogos y Psicólogos Vocacionales, con el propósito de describir y explicar el desarrollo del rol laboral en la juventud. El enfoque está centrado en jóvenes trabajadores y no en jóvenes desempleados.
2. El uso de variables y escalas con una validez empíricamente probada, que serán capaces de sintetizar los resultados de investigaciones previas y avanzar en el conocimiento de la Socialización laboral de la juventud. Las variables consisten en diversas medidas de los constructos del significado del trabajo. Estas medidas han sido utilizadas en estudios sobre la personalidad laboral realizados con muestras representativas compuestas por cerca de 15.000 sujetos de ocho países (MOW, International Research Team, 1987).
3. Explicitan el uso de la perspectiva del desarrollo del ciclo vital y de consideraciones metodológicas para formular la estructura conceptual y el diseño de la investigación.
4. El alcance internacional del estudio permite un máximo de variabilidad en el proceso de socialización. Por ejemplo, los países participantes difieren en sistemas y políticas educativas, políticas e intervenciones gubernamentales, esquemas de entrenamientos de empresas, tácticas de socialización, mercados de trabajo, política social paralela con el empleo juvenil. Estas mismas diferencias pueden ser recogidas en las distintas Comunidades o nacionalidades de los distintos países. En nuestra investigación, en particular, el estudio está centrado en la Comunidad Andaluza.
5. La inclusión de un amplio rango de medidas sobre los resultados del desarrollo permiten una descripción más completa y relevante de la variabilidad de las consecuencias del proceso de Socialización Laboral.

El *objetivo general* del Proyecto de Investigación W.O.S.Y. es estudiar el desarrollo del rol laboral en dos grupos de adolescentes y jóvenes adultos durante los dos primeros años de su incorporación a la población activa en trabajos de jornada completa y en puestos de trabajo con diversos grados de implantación de sistemas automatizados e informatizados. La socialización durante este período en este entorno laboral concreto puede tener una influencia y un impacto especial, ya que se trata de la primera experiencia en el mundo del trabajo. En suma, este período puede tener una importancia decisiva para el desarrollo personal posterior de la población juvenil en términos de cualificación y personalidad laboral (Vondracek y Lerner, 1982; England, 1983; Kohn y Schooler, 1983).

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Como se deduce del capítulo anterior, la Socialización laboral es considerada como un proceso continuo, dinámico e interactivo (incluyendo aprendizajes, adaptación, imitación, búsquedas y conflictos) entre la juventud y su ambiente laboral en un período de tiempo sociohistórico particular. En consecuencia, existen diferencias respecto a la dinámica de la socialización laboral y sus consecuencias para los jóvenes que ingresan en la fuerza laboral en diferentes períodos temporales o entre jóvenes de diferentes países.

La teoría reconoce que la juventud, mediante su personalidad y su conducta laboral, es un agente activo de su propia socialización laboral. Por tanto, la socialización laboral es una capacidad individual que se desarrolla durante toda la vida. El proceso influye en el desarrollo de la personalidad laboral de los jóvenes, en sus disposiciones conductuales y los resultados del comienzo de la carrera; es decir, el patrón de cambios resultante en la juventud y las relaciones entre la juventud y su ambiente laboral. De este modo, la socialización es también un resultado.

Los diversos estudios longitudinales sobre la socialización laboral han sido realizados por Psicólogos, Sociólogos y Economistas (Supper et al., 1957; Bachman et al., 1970; Parnes y Sproat, 1977; Duncan y Morgan, 1981; Riccobono et al., 1891; Kohn y Schooler, 1983). Sin embargo, el conocimiento de la diversidad y la naturaleza altamente individual del proceso de socialización laboral carece todavía de una descripción y explicación del desarrollo del rol laboral.

El *Objetivo Básico* del presente estudio, es analizar cómo la Personalidad Laboral, el Ambiente Laboral, los Resultados del Proceso de Socialización Laboral y las variables en ellos incluidas, influyen en el Proceso de Adaptación, especialmente en el Proceso de Socialización Laboral, del joven al entorno de las Nuevas Tecnologías.

3. MODELO CENTRAL DE LA INVESTIGACION

El contexto conceptual de esta investigación especifica tres conjuntos fundamentales de conceptos y su interrelación, teniendo en cuenta un contexto sociohistórico durante un período temporal de tres años. No obstante, el trabajo que se presenta se limita al primer momento de la evaluación del Proceso de Adaptación. Las otras dos evaluaciones se realizarán respectivamente a los nueve y a los dos años de este primer contacto, y quedan por tanto, fuera del marco temporal del trabajo que se presenta.

A. *Personalidad laboral*

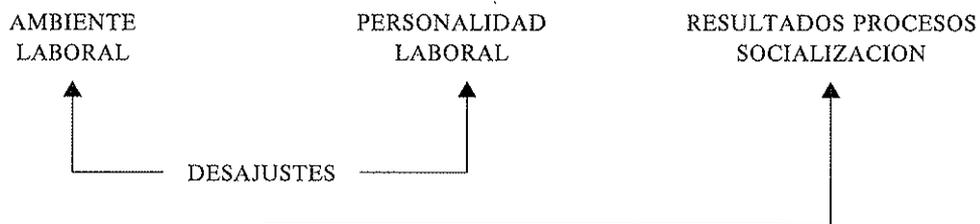
La PERSONALIDAD LABORAL es un resultado del desarrollo individual que influye en el modo de procesar información por parte de la juventud y responde a una serie de señales y claves. La personalidad laboral incluye: la centralidad del trabajo, normas societales del trabajo, resultados valiosos del trabajo, aspectos importantes del trabajo, definición de trabajo, habilidad personal, locus de control y datos biográficos.

B. *Ambiente laboral*

El AMBIENTE LABORAL sintetiza e incorpora las principales influencias contextuales sobre el desarrollo humano desde el campo sociológico, económico y psicológico. El ambiente laboral incluye: relaciones interpersonales, características del puesto de trabajo, habilidades laborales, calidad de la organización y tácticas de socialización.

C. *Resultados de los procesos de socialización laboral*

Los RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE SOCIALIZACION LABORAL referidos a roles individuales y laborales. Dentro de ellos incluimos: desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación subsiguiente (resolución de desajustes), expresados en el contexto del conflicto ambigüedad del rol, satisfacción laboral y bienestar general. Los desajustes van a generar conductas de búsqueda, conductas interpersonales, esfuerzo, estrategias de mejora y el patrón de carrera.



3.1. Variables del modelo

Las relaciones conceptuales entre los diversos constructos y variables, tanto inter como entre, son complejas. En primer lugar, la interacción entre la personalidad laboral y el ambiente laboral produce una acomodación o unos desajustes con sus correspondientes conductas. La naturaleza de dichos resultados y el feedback consecuente influyen a su vez la personalidad y el ambiente laboral.

Los constructos y relaciones entre el entorno laboral, las características personales y la acomodación quedan delimitadas tal como muestra la tabla siguiente:

ENTORNO	CARACTERISTICAS PERSONALES	ACOMODACION
mercado laboral	datos personales personalidad laboral	personalidad laboral
eventos signific. de la carrera	estrategia de mejora conducta de búsqueda	patrón de carrera esfuerzo-iniciativa
conflicto y ambig. del rol		conflicto y ambig. del rol
relaciones interp.		
caract. del puesto de trabajo		
habilidades	habilidades	satisfacción
calidad organización		bienestar general
tácticas de socialización	desajustes	

3.1.1. Personalidad laboral

La PERSONALIDAD LABORAL incluye básicamente los cinco constructos derivados del proyecto sobre el Significado del Trabajo (M.O.W.):

3.1.1.1. Centralidad en el trabajo: es definida como el grado de importancia general que el hecho de trabajar tiene en la vida del individuo en un momento dado (Claes, 1987). El integrarse plenamente en el trabajo es un valor desarrollado mediante un proceso de consistencia cognitiva basado en una comparación entre el trabajo como una actividad y las percepciones de sí mismo. Este concepto es similar al interés central de la vida de Dubin (1956), a la teoría de los escenarios comportamentales de Barker (1968) y a la teoría de los procesos interpersonales de Heider (1958).

En la presente investigación determinaremos la centralidad del trabajo mediante dos cuestiones. En la primera utilizaremos un marco de referencia con niveles comparativos que comprenden el propio trabajo frente a otras áreas importantes de la vida (nos referimos a la centralidad *RELATIVA* del trabajo). La segunda es una estimación *ABSOLUTA* de esta centralidad sobre una escala de siete puntos tomando como referencia al propio sujeto.

3.1.1.2. *Normas societales del trabajo*: son normativas estándares que implican una serie de derechos por parte de los empleados, así como una serie de obligaciones recíprocas entre éstos y las organizaciones y la propia sociedad. Las teorías de los mercados internos de trabajo (Doeringer y Piore, 1971) incluyen estas normas estandarizadas como gobernadoras de las relaciones de trabajo y los procesos de cambio.

3.1.1.3. *Resultados valiosos del trabajo*: se refieren al significado que el trabajo tiene para el sujeto. Entre ellos caben los siguientes:

- a) El trabajo proporciona prestigio y categoría.
- b) Trabajar proporciona unos ingresos necesarios.
- c) El trabajo mantiene a las personas ocupadas.
- d) Permite mantener contactos interesantes con otras personas.
- e) Supone una buena oportunidad para servir a la sociedad.
- f) El trabajo en sí mismo es interesante y satisfactorio.

3.1.1.4. *Aspectos importantes del trabajo*: al igual que en las distintas taxonomías sobre aspectos importantes del trabajo (Dubin, 1976; Hulin y Triandis, 1981) se incluyen once aspectos considerados relevantes. Estos aspectos del trabajo expresan el modo de vida deseada en el trabajo por los jóvenes. Los aspectos importantes del trabajo son:

- a) Un trabajo INTERESANTE, es decir, que te guste.
- b) Unas buenas relaciones INTERPERSONALES (con supervisores y compañeros).
- c) Un buen AJUSTE entre las exigencias del trabajo, la preparación y experiencia.
- d) Una buena VARIEDAD en el trabajo.
- e) Muchas oportunidades de APRENDER cosas nuevas.
- f) Buenas CONDICIONES físicas de trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido).
- g) Un HORARIO adecuado.
- h) Un buen SUELDO.
- i) Mucha AUTONOMIA (que pueda decidir cómo hacer el trabajo).
- j) Buenas oportunidades de ASCENSO o PROMOCION.
- k) Buena ESTABILIDAD en el empleo.

3.1.1.5. *Definición de trabajo*: este concepto no es fácil de definir. El American College Dictionary da cuarenta y seis significados de la palabra trabajo. Parte de la complejidad en la definición de trabajo resulta del hecho de que esta palabra no tiene el mismo significado y función para todo el mundo. En la voluminosa y diseminada literatura sobre el tema encontramos tres clases de definiciones:

- a) Motivos o razones para realizar la actividad del trabajo.
- b) Resultados personales o estado resultante directamente de las actividades del trabajo.
- c) Represión o controles relevantes en el contexto o para el rendimiento en el trabajo.

Un ejemplo de la primera categoría son las definiciones suministradas por Firth (1948), Dubin (1956), Anderson (1961) y Braude (1975). Incluyen, en sus definiciones, motivos económicos, de supervivencia, etc. La segunda categoría comprende: esfuerzo psíquico y mental, sentido de pertenencia, identidad personal y relaciones sociales (Weiss y Kahn, 1960; Shimmin, 1966). En la última categoría se incluyen: obligación, control y coacción (Friedman, 1961 y Miller, 1980).

3.1.1.6. *Habilidad personal*: son una serie de habilidades de los jóvenes, consideradas relevantes en el desarrollo del rol en el trabajo. Gracias a estas habilidades que el joven posee, puede realizar adecuadamente su trabajo. Mediante este constructo podemos averiguar qué es lo que el joven puede hacer y qué conocimientos y destrezas son consideradas por ellos más importantes en su trabajo (W.O.S.Y., International Research Team, 1988).

El término *Habilidad Individual* lo entendemos como la percepción que el sujeto tiene de sus propias habilidades en relación al grado en el que éste puede realizar bien una determinada tarea.

Entre estas Habilidades personales se encuentran habilidades psicomotoras, comportamentales y competencias cognitivas, todas ellas necesarias para actuar expertamente en el trabajo. Algunas de estas habilidades son:

- a) Comparar objetos por su tamaño y forma o representártelos.
- b) Comprobar con rapidez y precisión combinaciones de letras y números.

- c) Descubrir relaciones entre objetos, patrones o diseños.
- d) Persuadir o cooperar con otros para realizar tareas (comunicarse con otros sobre las actividades relacionadas con el trabajo, de modo que puedan comprender y actuar de acuerdo con su información, consejo o instrucciones).
- e) Mover los dedos, manos o brazos de manera precisa y coordinada con lo que se ve u oye.
- f) Comprender documentación o instrucciones escritas para obtener información.
- g) Comprender y responder correctamente a instrucciones, información u orientaciones que le den.

3.1.1.7. *Locus de Control*: es definido como la atribución causal de los actos y conductas propias y de sus consecuencias (Ruiz-Quintanilla, 1987); es decir, consideramos el Locus de Control como el grado en el que los jóvenes están de acuerdo con ciertas atribuciones referidas al trabajo y al empleo. Entre estas atribuciones encontramos:

- a) La mala suerte es la causa de que alguna gente sea pobre.
- b) Conseguir un empleo depende de mi habilidad.
- c) Tener éxito en el trabajo es una cuestión de suerte.
- d) Progresar en el trabajo depende de otras personas.
- e) La gente pobre lo es frecuentemente por su culpa.
- f) La posibilidad de conseguir un empleo depende del lugar donde uno viva.

3.1.1.8. *Datos biográficos*: se consideran, en primer lugar, aquellos datos referentes a la filiación --día, mes, año y lugar de nacimiento; sexo; estado civil; número de hijos; servicio militar; domicilio actual y un domicilio adicional-- así como una serie de datos complementarios como son: qué personas le prestan apoyo financiero y en qué medida, el nivel de estudios más elevado completado (aunque no lo haya finalizado), la fecha de finalización de estudios, si posee o no el título o certificado de los estudios realizados, el área en la cual ha recibido entrenamiento profesional, los años que ha estado en período de formación y por último, si ha tenido algún empleo anterior al actual, especificando el tipo de empleo.

Todos estos datos nos darán una mejor perspectiva de la historia individual y de la situación actual del sujeto.

3.1.2. *Ambiente laboral*

En el AMBIENTE LABORAL encontramos:

3.1.2.1. *Relaciones interpersonales*: son consideradas como categorías especiales de influencia social, las cuales inciden en el desarrollo del rol en el trabajo. Dentro de ellas vamos a considerar: las relaciones con los superiores y las relaciones con los compañeros.

- a) *Relaciones con los superiores*. Los superiores proporcionan al joven consejos y aclaran expectativas referentes a los requerimientos del trabajo. Al joven se le asigna un trabajo que ocasione el desarrollo de sus habilidades y aliente su aprendizaje. Sin embargo, ante situaciones nuevas, el joven puede, inicialmente, no desear tal reto y procurar rebajar en gran medida la variedad de las tareas en el trabajo. Los supervisores pueden comprender esto y asignar, en un principio, subtareas para ir progresivamente obligando al joven a aprender el trabajo completo. Este es un medio de desarrollo secuencial en el trabajo. El desarrollo secuencial en el trabajo hace pasar al joven por una serie de tareas, ajustando el nivel de «reto» a un nivel común de habilidad.
- b) *Relaciones con los compañeros*. Los compañeros juegan un papel importante en la socialización del joven. Las relaciones con los compañeros representan una de las relaciones más importantes en el desarrollo laboral (Storr, 1963; Khan y Antonucci, 1980). Desde el punto de vista social y psicológico, el contacto con los compañeros supone un importante proceso en el que el joven adquiere nuevas conductas, valoraciones, normas y el sentido positivo del trabajo (Ziller, 1964).

Las relaciones con los compañeros, al igual que las relaciones con los superiores, parecen tener para algunos jóvenes una «función crítica». En una organización jerárquica, los jóvenes tendrán más compañeros que superiores; cuando los superiores tengan un control grande, la frecuencia y duración de contactos con sus empleados será corta (Guest, 1955-56). En una organización con una falta de jerarquización en las relaciones entre compañeros, será más fácil la comunicación, el apoyo y la colaboración entre ellos, que si se tratase de relaciones superior-subordinado.

El apoyo de los compañeros se encuentra en dos tipos de teorías, según Kahn y Antonucci (1980): Teoría de la unión, la cual conexas el trato directo con el apoyo en las relaciones, y Teorías en la que el trato y el apoyo son un recurso en situaciones nuevas.

Las interacciones con los compañeros configuran y mantienen el sentido de valía personal del joven, sirviendo, a su vez, de función crítica psicológica de acuerdo con el locus de control del joven (Likert, 1961, 1967). El efecto producido por las malas interacciones es reducir la eficacia y el concepto de sí mismo del joven.

El apoyo de los compañeros se observa como especialmente importante durante el período de transición (Khan y Antonucci, 1980). El apoyo de los compañeros no tiene que ser mostrado por todos o la mayoría de ellos, es suficiente que uno o unos pocos compañeros se muestren deseosos de proporcionarlo (Khan y Antonucci, 1980). Esta conducta, por parte de los compañeros, puede ser un soporte emocional y una fuente de feedback para el joven teniendo un efecto importante sobre las dimensiones de la personalidad laboral.

Tanto los compañeros como los supervisores pueden ser fuentes de feedback, éste ayuda al joven a aumentar su eficacia, así como a buscar distintas alternativas o planes de carrera, aclarando el tipo de conducta apropiada. A través del feedback se reduce la ambigüedad del rol en el trabajo.

Las tácticas de socialización influyen en el apoyo de los compañeros, ya que mientras que con el jefe y superiores se utilizan prácticas formales o institucionales de socialización, con los compañeros, estas tácticas son informales o individualizadas.

3.1.2.2. Características del puesto de trabajo: los primeros empleos o el cambio de un empleo a otro pueden afectar a niveles cognitivos, afectivos y conductuales. Las características de los empleos están demostrando tener efectos longitudinales y concurrentes sobre la personalidad laboral, las relaciones afectivas en el trabajo, el comportamiento como miembro de un grupo y los patrones de carrera (Bray, Campbell y Grant, 1974; Katz, 1978, Mortimer y Lorence, 1979; Kohn y Schooler, 1983; M.O.W. International Research Team, 1987).

Cuatro categorías de las características de los empleos parecen tener influencias importantes sobre la socialización:

- Condiciones temporales.
- Contexto objetivo.
- Características subjetivas.
- Condiciones negativas.

- a) Las Condiciones temporales incluyen aspectos del horario tales como cambios de horario, horas extras y trabajos de fin de semana. Los horarios de trabajo pueden incrementar o disminuir las exigencias conflictivas en la vida de las personas. Dichos horarios se relacionan con la valoración del ocio, con dimensiones éticas del trabajo y con el comportamiento del sujeto como miembro de un grupo (Golembiewski, Hills y Kagna, 1974). Los horarios flexibles han demostrado relacionarse con el autocontrol y la discreción del empleo (Dunham y Hawk, 1977; Fottler, 1977). Las investigaciones indican que los jóvenes prefieren trabajar por la tarde o cambiar a la noche y responden favorablemente a horarios flexibles de trabajo (Dunham y Hawk, 1977 y Mahoney, 1978).
- b) El Contexto objetivo del empleo se refiere al *ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO*, el cual consiste en valorar los empleos en tres dimensiones: DATOS, PERSONAS Y COSAS, componentes del trabajo (Fine y Wiley, 1971). El contenido del empleo se basa en varias premisas referidas a los empleos y las características de los empleos:
 - b.1) Las obligaciones laborales se pueden ordenar mediante los tres principios (Datos, Personas y Cosas). Estos son resultados finales del trabajo.
 - b.2) Cada trabajador funciona de forma única, en la relación con las cosas, con las personas, con los datos, etc.
 - b.3) Todos los empleos requieren que el trabajador se relacione con cada una de esas dimensiones en algún grado.
 - b.4) Existe un control finito de funciones que los trabajadores pueden realizar sobre cada dimensión.
 - b.5) Las funciones incluidas en cada principio jerárquico forman a su vez conjuntos ordenados.
 - b.6) Las tres jerarquías dan dos niveles para el empleo; nivel o *complejidad* relativa en relación a Personas, Datos y Cosas, y *orientación* o implicación proporcional con los Datos, Personas y Cosas.

Los sistemas conceptuales (datos) pueden implicar una mayor complejidad o abstracción mientras que los sistemas de seres vivos (personas) o no vivos (cosas) ofrecen una mayor diversidad. Los sistemas vivos pueden implicar un mayor grado de complejidad y apertura que los no vivos. Por esto, estas cualidades de Datos, Personas y Cosas pueden interactuar con varios de los atributos de la Personalidad laboral en su influencia sobre los Resultados de la socialización.

- c) Las Características subjetivas son los aspectos psicológicos que los jóvenes experimentan a diario en su puesto de trabajo. Las características del empleo y las relaciones sociales pueden ser importantes para ayudar a establecer y mantener sentimientos de aceptación personal. Las características subjetivas del empleo han demostrado relacionarse también con el funcionamiento psicológico y el desarrollo de la socialización.
- d) Las Condiciones negativas de empleo incluyen conflictos en el desempeño laboral, ambigüedad y malas condiciones físicas de trabajo. Los jóvenes que trabajan constantemente bajo presiones de temperatura o con altos niveles de ruidos tendrán dificultades de interacción social y reducirán la posibilidad de recibir apoyo de sus compañeros. Sin apoyo social la conducta como miembro del grupo probablemente será negativa y realizará menos esfuerzos por relacionarse con los demás debido a que es más difícil desarrollar actitudes en estas condiciones (W.O.S.Y., International Research Team, 1988).

3.1.2.3. Habilidades laborales: se refiere a las habilidades requeridas por el sujeto para realizar adecuadamente su trabajo. Algunas de estas habilidades son:

- a) Comprender palabras y utilizarlas adecuadamente.
- b) Trabajar con números y utilizarlos para resolver problemas.
- c) Comprender y aplicar principios mecánicos.
- d) Mover todo el cuerpo, con precisión, rapidez y agilidad.
- e) Interpretar y comprender planos, gráficos u otros materiales que no utilicen palabras como medio básico de indicar lo que hay que hacer.
- f) Tener buenos conocimientos de gramática, reglas de puntuación y ortografía.

3.1.2.4. Calidad organizacional: tiene un considerable interés empírico y conceptual para los economistas y sociólogos del trabajo (Kalleberg y Sorensen, 1979; Andrisani, 1980). Entre los distintos aspectos teóricos de la calidad organizacional, nos centraremos en tres: La calidad de los compañeros, el entrenamiento y las secuencias de trabajo.

En el trabajo, pueden existir dos tipos de secuencias laborales. Las secuencias cortas de trabajo son aquellas en las que el joven realiza continuamente la misma tarea. Por su parte, en las secuencias largas de trabajo, el joven realiza distintas tareas en el mismo trabajo.

Las secuencias cortas de trabajo requieren, por parte del sujeto, las mismas habilidades. En las secuencias largas de trabajo, el joven desarrolla diversos conocimientos y habilidades al ir realizando distintas tareas.

Las secuencias de trabajo nos reportarán conocimientos sobre si el joven en su puesto de trabajo, gracias a las habilidades y conocimientos adquiridos en su actual trabajo, puede promocionarse a otro puesto de trabajo. Así, como al aprender tareas sencillas, le encargan otras más difíciles.

La calidad de los compañeros se define como la posible existencia en el grupo de trabajo de jóvenes con niveles bajos de cualificación y conocimientos. Se refiere también a si los empleados han tenido dificultades en sus profesiones, como por ejemplo, desempleo o una falta de formación.

Con respecto al último apartado, el entrenamiento y la orientación de los jóvenes, recogido en múltiples investigaciones y teorías (Osterman, 1980), veremos si la organización tiene interés en el aprendizaje de habilidades nuevas o más complejas, y si la organización brinda a los jóvenes la oportunidad de cambiar de puesto de trabajo para aprender nuevas destrezas y conocimientos.

3.1.2.5. Tácticas de Socialización: cuando un joven (con o sin experiencia laboral) ingresa en una organización le faltan bastantes conocimientos para comprender y realizar su trabajo. Las tácticas de socialización son un conjunto de métodos o procedimientos utilizados por los compañeros, superiores y otros responsables que sirven como profesores al joven. Los distintos métodos y procedimientos son vehículos que comunican al joven una información de cara a facilitarle el aprendizaje, incluyendo aspectos cognitivos, afectivos y conductuales. El término *tácticas de socialización* alude al modo cómo compañeros, superiores y responsables organizan el aprendizaje de estas experiencias para el joven (Van Maanen y

Schein, 1979). Para los anteriores autores, por ejemplo, las tácticas formales o institucionales proporcionan nuevos empleados con conocimientos y experiencias comunes con la intención de producir un mayor número de respuestas estandarizadas. Por contraste, las tácticas individuales proporcionan al joven un grupo único de experiencias aprendidas que producen una mayor heterogeneidad en sus respuestas.

Van Maanen y Schein (1979) señalan la tendencia de las prácticas institucionalizadas de socialización de desarrollar un patrón único de respuestas, mientras que en las tácticas de socialización informales, los sujetos desarrollarán mayor innovación en los roles y en sus respuestas. Las prácticas de socialización individuales tienden a elicitar respuestas más innovadoras, alientan al joven a proponer e iniciar nuevos procedimientos o métodos de trabajo o a mejorarlos. Los resultados de estas tácticas influyen más positivamente sobre los niveles de esfuerzo, la innovación de tareas, las conductas interpersonales y sobre la autonomía (Nicholson, 1984).

Las tácticas de socialización difieren según el contexto en el que se presente la información al joven, el contenido de la información proporcionada y los factores sociales envueltos en la presentación de la información.

3.1.3. Resultados de los procesos de socialización laboral

El conjunto de los RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE SOCIALIZACION LABORAL incluye:

3.1.3.1. Desajustes: entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación subsiguiente (resolución de los desajustes).

Los jóvenes, mediante las prácticas de búsqueda de empleo, intentan lograr dos tipos de información acerca del mercado de trabajo. La primera información es relativa a las oportunidades de trabajo y la segunda se refiere a los empleos específicos (Wanous, 1980). Los jóvenes necesitan información sobre algunas características del trabajo en la organización.

En una investigación realizada en la Ford Motors Company, se puso de manifiesto que de tres a cinco de los aspectos importantes del trabajo son considerados por los nuevos empleados como metas personales (Dunnete, Arvey y Banas, 1973). Estos autores, establecieron que existía un gran desajuste entre los aspectos importantes de trabajo y lo que el joven esperaba en su primer empleo.

Hemos considerado a los Desajustes como la comparación que los jóvenes realizan entre las expectativas actuales en el trabajo y las que tenían antes de comenzar en él, con respecto a los aspectos importantes del trabajo.

En la búsqueda de empleo se obtiene poca información acerca de los aspectos intrínsecos del trabajo (variedad, autonomía en el trabajo, ...), aunque un poco más que de los aspectos extrínsecos (paga, condiciones físicas, etc.) (Wanous, 1980). Los aspectos intrínsecos del trabajo son considerados por los empleados como los más importantes (M.O.W., International Research Team, 1987).

3.1.3.2. Conflicto y ambigüedad del rol: la *ambigüedad del rol* es el grado de incertidumbre que el joven tiene respecto al rol que desempeña. La incertidumbre está producida por una falta de información, que puede estar provocada por deficiencias objetivas o deficiencias en los canales de comunicación (Peiró, 1986). Es decir, los miembros del conjunto del rol no dejan al joven saber cuáles son sus expectativas o cuál es la información necesaria para desempeñar el rol, bien sea porque no tienen la información o bien porque no se la quieren dar (Schein, 1982).

La ambigüedad en los roles puede encontrarse en múltiples áreas, las más frecuentes son: los límites de las competencias de los roles, los procedimientos y medios para desempeñar el trabajo, los criterios y métodos de evaluación del propio trabajo, y las expectativas de los miembros del conjunto del rol sobre su propio desempeño.

La ambigüedad del rol produce una baja satisfacción en su desempeño y un incremento de la tensión y del stress (Peiró, 1986). Existe cierta evidencia referente a la reducción de la eficacia debido a la ambigüedad del rol (Cohen, 1959). Pero no todos los efectos son negativos, la ambigüedad del rol permite una cierta flexibilidad en el desempeño del rol en función de la situación y facilita la solución de los conflictos (Hollander, 1964).

En los *Conflictos de rol* los miembros del conjunto de roles tienen expectativas diferentes respecto a la persona que desempeña el rol (Schein, 1982). Peiró (1986) distingue dos tipos de conflictos de rol, el con-

flicto del tipo intra-rol y el conflicto inter-rol. Particularmente nos centraremos en el primer tipo. Los conflictos intra-rol son aquellos que surgen cuando existen discrepancias entre las expectativas del rol y de la persona o a una falta de congruencia entre el rol y las capacidades, necesidades o valores de la persona; también se producen cuando las expectativas de los distintos miembros son incompatibles entre sí, de modo que si el joven satisface a unos no podrá satisfacer a otros. El último tipo de conflicto intra-rol es aquel en el cual el joven desarrolla expectativas contradictorias entre sí.

Al igual que en la ambigüedad del rol, los efectos de los conflictos del rol producen un decremento en la eficacia del desempeño del rol, una mayor tensión fisiológica y stress (McLean, 1974).

3.1.3.3. Satisfacción laboral: implica una comparación entre los valores personales o metas y la experiencia. La importancia del valor o de la meta influye poderosamente en la forma o función de la satisfacción en el trabajo. La satisfacción laboral la abordaremos desde dos instrumentos: en el primero mediremos *Satisfacción*, es decir cuán satisfechos se encuentran los sujetos con distintos aspectos del trabajo, como son:

- a) El sueldo o paga que recibe al realizar su trabajo.
- b) La forma en la que el empleo proporciona un futuro seguro.
- c) La amistad de los compañeros de trabajo.
- d) La competencia del supervisor a la hora de tomar decisiones.

En el segundo instrumento, mediante una escala de cinco valores, mediremos el grado de *Satisfacción General* que el sujeto tiene en su empleo actual.

3.1.3.4. Bienestar general: este primer período se caracteriza por la toma de nuevos roles y cambios en las orientaciones por parte de los jóvenes hasta conseguir un rol adecuado. Los jóvenes tendrán que hacer frente a nuevos y cambiantes ambientes laborales. No todos los cambios o transiciones tendrán implicaciones negativas para la salud.

Las consecuencias positivas, nulas o negativas de los cambios sobre el Bienestar dependerán de las habilidades de la juventud y de sus circunstancias en su ambiente laboral. Las tácticas de socialización, los sucesos significativos en el trabajo y el conflicto del rol pueden influir sobre el Bienestar General (Van Maanen y Schein, 1979; Brim y Ryff, 1980).

Por todo esto, se considera al Bienestar General no sólo como un importante indicador de las interacciones juventud-ambiente, sino como una variable intermediaria importante en procesos que relacionan la personalidad en el trabajo de los jóvenes, el ambiente laboral y otros resultados del desarrollo del rol en el Trabajo.

3.1.3.5. Conducta de búsqueda: influyen en la situación del empleo, la cantidad de tiempo empleado en obtener trabajo, la adecuación entre la personalidad laboral y las características del trabajo (Wanous, 1980). Las prácticas y conductas de búsqueda son un importante constructo en las teorías de la «Rotación del trabajador» (March y Simon, 1958; Mobley, 1977,; Muchinsky y Morrow, 1980), movilidad profesional (Granovetter, 1975) y toma de decisión de la profesión (Supper et al., 1957; Holland, 1972).

Es probable que existan diferencias en cuanto a cuán sistemáticos o azarosos son los jóvenes en la búsqueda de trabajo. Por ejemplo, Osterman (1980) encuentra que la experiencia o inexperiencia laboral de la juventud influye en la naturaleza sistemática o azarosa de sus prácticas de búsqueda.

Las condiciones económicas generales y la demanda de jóvenes por parte de los empresarios puede variar con arreglo a la ocupación y al número de primeras firmas en el mercado. Este factor hace la búsqueda más probabilística y más o menos sistemática para los jóvenes en términos de influencia sobre el desarrollo del rol laboral.

Una dimensión de la búsqueda es la *directividad o enfoque*. La juventud puede variar en su enfoque por medio de la extensión con la que planifican su búsqueda de trabajo. La juventud que planifica cuidadosamente puede aceptar sólo trabajos que se adapten a sus valores y metas laborales, y puede ser más restrictiva en el enfoque de su búsqueda. Pueden estar más seguros sobre qué quieren hacer pero menos dispuestos a aceptar un trabajo que no se adapte a su personalidad laboral (Stafford y Jackson, 1983). En consecuencia, pueden lograr una mayor congruencia entre sus habilidades o motivos y los requerimientos del trabajo y recompensa una vez empleados, pero experimentan una gran incongruencia entre el deseo de estar empleado y el estado de empleado que da el mercado laboral. Así, la juventud que se diferencia en el enfoque de su búsqueda variará, probablemente, en el desarrollo de sus metas.

Las prácticas de búsqueda de empleo implican un estado de incertidumbre (Berlyne, 1965). Por esta razón es importante conocer la *PERCEPCION DEL MERCADO LABORAL* que los jóvenes poseen. Una dimensión en las percepciones del mercado laboral son las perspectivas de empleo (Dreher y Dougherty, 1980).

Las percepciones de la juventud acerca de la probabilidad de empleo es reflejo de las condiciones económicas generales y de las oportunidades del mercado laboral. Estas oportunidades están influenciadas por la preparación en la escuela, la disposición del joven a emigrar o a abandonar su hogar, etc.

El término Percepción del mercado laboral lo consideramos como las posibilidades que tenían los jóvenes de encontrar un empleo interesante, en una empresa de su preferencia y en el tipo de trabajo para el cual han recibido entrenamiento o tienen experiencia, antes de encontrar su actual empleo.

Las percepciones del mercado laboral están directamente influenciadas por las prácticas y conductas de búsqueda de empleo.

3.1.3.6. Conducta interpersonal: durante el período inicial del desarrollo del rol laboral, la cooperación, el conflicto y la aceptación por los demás son resultados importantes para los jóvenes. Mead (1930) reconoció que los nuevos empleados aprenden las argucias relativas a su nueva situación a través de la interacción con sus compañeros y supervisores. Las relaciones sociales pueden ser importantes para los jóvenes al formular una perspectiva acerca de qué es esperado y aceptado en un rol determinado. Un joven puede cambiar la naturaleza positiva o negativa de las actitudes sociales y conductuales en relación a los otros.

Estas respuestas interpersonales son particularmente influyentes por la interacción entre las prácticas de socialización, el apoyo de los superiores y compañeros, y las dimensiones de la personalidad laboral tales como las normas societales y las metas interpersonales del trabajo.

3.1.3.7. Esfuerzo: éste puede ser visto desde la perspectiva de los jóvenes y de los directivos o desde la experiencia de los empleados. Desde el punto de vista del joven, los niveles de esfuerzo, particularmente el esfuerzo por encima del mínimo requerido por el trabajo, las horas extras, el esfuerzo relativo a los compañeros o el nivel común de esfuerzos, el relativo a niveles de esfuerzo presentes o pasados de trabajo, representan una competencia basada en estrategias para ayudar a mejorar futuras perspectivas de trabajo.

El uso de niveles de esfuerzo como una adaptación o mejora de estrategias ha sido discutido en revisiones de la Teoría de la carrera y en investigaciones sobre movilidad de carrera (Hall, 1976; Gould, 1979). Los niveles de esfuerzo por encima del mínimo son considerados importantes por los patronos, supervisores y en ciertas organizaciones, por los empleados. Altos niveles de esfuerzo influyen considerablemente sobre los niveles de producción y a través de estos resultados sobre el prestigio personal y la seguridad.

3.1.3.8. Estrategias de mejora: varios modelos recientes del desarrollo del puesto de trabajo admiten la posibilidad de que el individuo es activo al intentar influir y modificar su situación de trabajo (tarea, relaciones interpersonales,...) en lugar de responder pasivamente a ello (Schein, 1971; Kohn y Schooler, 1983).

Se distinguen dos clases de innovación en la que los jóvenes pueden comprometerse para modificar su situación laboral. La primera es la *Innovación de la tarea o de los contenidos*, la cual se corresponde básicamente con la frecuencia con la que se crean nuevos procedimientos de trabajo o formas de hacer la tarea o hacer sugerencias acerca de distintas o mejores formas de realizar el trabajo. Para Feldman (1976) estas innovaciones de tarea suponen un mejor desarrollo del rol laboral estando influenciado por las relaciones con los supervisores y compañeros así como por la retroalimentación positiva. Las prácticas de socialización más formales influyen en las conductas de innovación de tareas (Van Maanen y Schein, 1979).

La segunda clase de innovación es la *Innovación de carrera*. Esta conducta es productiva, ya que se producen una serie de contactos con el grupo de trabajo o con la organización con el fin de obtener información para progresar en la carrera. Es decir, el joven busca guía o consejo de los otros y puede recibirlo desde ellos. Un tipo de novedad de carrera sería que el joven pudiera llegar a ser profesor de otros. Feldman (1976) encontró en un estudio realizado, que proveer de guía o consejo a otros es considerado por los nuevos empleados como ilegítimo hasta que éstos no hubieran adquirido un mejor conocimiento de sus trabajos y establecido relaciones con sus superiores y compañeros. El guiar o aconsejar a otros no parece ser una respuesta particularmente fuerte en este primer período de trabajo.

El planificar la carrera y los comportamientos de búsqueda son formas en las cuales el contexto modifica la conducta. Cuanto mayor es la búsqueda, probablemente los jóvenes experimentarán más las tácticas institucionales de socialización (formales, fijas y serias). Por ello, cuanto más se practica la socialización en la institución, mayor es el compromiso de la juventud con la organización, pero menor es su comportamiento de innovación de tareas (Whitely, 1987).

3.1.3.9. Patrón de carrera: la juventud tiene muy poco desarrollados los proyectos de trabajo o de carrera al comenzar a trabajar (Hall, 1976). Después de estar trabajando durante un período de seis meses a dos años pueden tener suficiente información y experiencia para comenzar a pensar sobre su futuro trabajo. Pueden pensar acerca de su futuro, del desarrollo de algunas metas laborales en el presente año o los siguientes, buscando consejo o experiencias que le ayuden a clarificar la dirección a seguir en su trabajo.

La conducta de planificar la carrera representa una estrategia importante para el ascenso. Cuando un grupo de jóvenes tiene planes, éstos pueden influir en las decisiones de los otros de tal modo que reciban consejo, formación o entrenamiento y experiencia, los cuales fortalecerán el desarrollo del rol en el trabajo.

4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El estudio completo del Proceso de Socialización laboral de los jóvenes se llevará a cabo mediante un DISEÑO LONGITUDINAL de seguimiento de los grupos de la muestra a lo largo de un periodo que abarca desde el comienzo de la carrera laboral (edad aproximada entre los 17 y 23 años) hasta dos años después.

Este diseño incluye tres momentos temporales de recolección de datos que quedan denominados como Tiempo 1 (t1), Tiempo 2 (t2) y Tiempo 3 (t3). El primer momento de medición (t1) comprende un período correspondiente entre los 3 y 9 meses de estar trabajando en el primer empleo (a tiempo y paga completos); el segundo momento (t2) se llevará a cabo entre los 9 y 12 meses después del tiempo 1; por último, el tercer momento de la medición (t3) se situará en torno a dos años después del t1 (ver cuadro).

	mínimo	máximo
TIEMPO 1 (t1):	3 meses (primer empleo)	9 meses (primer empleo)
TIEMPO 2 (t2):	9 meses desde t1	12 meses desde t1
TIEMPO 3 (t3):	2 años de t1	2años de t1

En el trabajo que se presenta, los datos analizados son los referentes a t1. Realizamos un ESTUDIO DESCRIPTIVO de los resultados hallados en este primer momento de evaluación, que coincide con la incorporación de los jóvenes al mundo laboral.

El CUESTIONARIO utilizado en la medición de los constructos de la investigación ha sido probado y validado en investigaciones anteriores. Los distintos instrumentos han sido elaborados en base a la literatura existente sobre el tema. Entre septiembre y diciembre de 1987 se llevó a cabo un ESTUDIO PILOTO con el fin de perfilar la prueba final y evidenciar las diferencias o la bondad de los instrumentos, y la problemática aparejada al diseño y la accesibilidad a los grupos de la muestra, en el que se incluía ya una muestra de Andalucía.

5. METODO

5.1. Descripción de la muestra

La muestra está constituida por jóvenes en primer empleo cuyas edades están comprendidas entre los 17 y 23 años, realizando su trabajo en organizaciones tanto públicas como privadas de 40 o más empleados, donde se han implantado diversos grados de innovación tecnológica.

Los dos grupos ocupacionales objeto de la investigación son:

1. *Usuarios y operadores de SISTEMAS DE INFORMACION complejos.*
2. *Operadores de máquinas y herramientas que desarrollan su actividad en PROCESOS DE PRODUCCION y MANUFACTURACION.*

Los criterios utilizados por el equipo de investigación internacional de estos grupos han sido las siguientes:

- Se trata de ocupaciones con cierta tasa de cambio tecnológico importante en el futuro.
- Son ocupaciones con un entrenamiento específico, lo que asegura una estandarización de la muestra.
- Son empleos que requieren un nivel bajo de cualificación y destrezas.
- La composición por sexos en ambas ocupaciones refleja los distintos patrones de carrera de hombres y mujeres.
- Son ocupaciones con un mercado laboral de gran actividad que permite centrarse en los empleados en lugar de en los desempleados.

A continuación describiremos las características de los sujetos por grupos que componen la muestra:

1. OPERADORES Y USUARIOS DE SISTEMAS DE INFORMACION

El grupo de operadores y usuarios de sistemas de información son jóvenes que trabajan en oficinas automatizadas.

1.1. Antigüedad

La antigüedad de los jóvenes en la empresa está comprendida entre los 3 y 9 meses.

1.2. Tipo de Empleo

Empleados/as en su primer empleo a TIEMPO COMPLETO, con un mínimo de un 60% dedicado a actividades laborales y un 40% de máximo como tiempo de formación.

1.3. Paga o Sueldo

El sueldo es COMPLETO, aunque en él existan descuentos por formación.

1.4. Historia Laboral

El empleo actual es su primer empleo a tiempo completo. Es decir, acaban de finalizar su período de formación o sólo han tenido esporádicamente empleos a tiempo parcial, de fin de semana o similares.

1.5. Tipo de Puesto de Trabajo

En este apartado se especifica la actividad laboral que realizan los sujetos. Dentro de este grupo incluimos:

- Operador-Procesador de textos.
 - Mecnógrafo/a.
 - Télex, teletipo, Fax, etc.
 - Mini o micro ordenadores.
 - Oficinistas.
- Operador-Procesador de datos.
 - Manejo de equipos que clasifiquen, ordenen, calculen, realicen sumarios y registren datos.

Quedan excluidos los programadores y personas con alta cualificación informática.

1.6. *Tamaño de la Empresa*

El número de empleados es igual o superior a 40. La razón por la que se elige este número es porque en empresas con éste o superior número se dan relaciones industriales formalizadas.

1.7. *Tipo de Organización*

Se han incluido tanto Empresas de la Administración Pública como Empresas Privadas.

1.8. *Composición por Sexos*

La mayoría de la composición de este grupo son mujeres.

2. OPERADORES DE MAQUINAS Y HERRAMIENTAS EN PROCESOS DE PRODUCCION O MANUFACTURACION

2.1. *Antigüedad*

La antigüedad del empleado en la empresa está comprendida ENTRE 3 Y 9 MESES.

2.2. *Tipo de Empleo*

Empleados/as en su primer empleo a TIEMPO COMPLETO (con un mínimo del 60 % del tiempo dedicado a actividades laborales y el 40 % restante como máximo a tiempo de formación).

2.3. *Paga o Sueldo*

El sueldo o paga es COMPLETO (aunque existan descuentos por formación).

2.4. *Historia Laboral*

El empleo actual es su primer empleo a tiempo completo. Es decir, acaban de finalizar su período de formación o sólo han tenido esporádicamente empleos a tiempo parcial, de fin de semana o similares.

2.5. *Tipo de Puesto de Trabajo*

En el presente apartado especificamos la actividad laboral desempeñada por los sujetos. Incluimos en este grupo:

- Operadores de máquinas de fundición en coquilla. Estas máquinas son un tipo de fundición mecanizadas (coquilla, inyección, etc.)
- Operadores de máquinas de hacer moldes (moldeadores). Son operadores que confeccionan moldes y plantillas.
- Tornero-Fresador. Ambos realizan un trabajo similar. Se diferencian en el tipo de herramientas utilizadas y en su funcionamiento. La FRESA es una rueda dentada que se mueve mientras la pieza permanece fija. En el TORNO son las piezas las que se mueven.
- Matricero. Son sujetos que confeccionan núcleos o noyos (moldes que poseen partes huecas). Su actividad es muy similar a la de los moldeadores, se trata de una especialización de éstos.
- Ajustador-Montador. El Ajustador confecciona y coloca piezas unas dentro de otras sin soldadura. El Montador une unas piezas a otras para formar la estructura de una pieza.
- Soldador. Este puede utilizar soldadores eléctricos, de plasma, etc.
- Cortador. Pudiendo utilizar sopletes, cortadores láser, etc.

De este grupo han quedado excluidos:

- Operarios relacionados con la mecánica del automóvil.
- Montadores de equipos electrónicos.
- Operadores de robots.
- Operadores de prensas mecánicas.
- Montadores exclusivamente.

2.6. Tamaño de la Empresa

El número de empleados en la empresa es igual o superior a 40. El elegir este número es debido a que en empresas con éste o superior número se producen relaciones industriales formalizadas.

2.7. Tipo de Organización

Los sujetos pertenecen a Empresas privadas aunque en ellas se incluyen las Empresas pertenecientes al I.N.I. En cuanto al tipo de Industrias, éstas son:

- Industrias del metal:
 - Empresas metalúrgicas tales como: Altos Hornos, fundiciones, talleres,... (manipulación de máquinas a un nivel medio-alto, transformación de materias primas, fabricación en bruto de engranajes, estructuras, etc.).
 - Empresas del metal (en sentido amplio): Astilleros, ferrocarriles, aeroplanos, automóviles, línea blanca, etc.
- Otro tipo de Industria:
 - Cualquier tipo de Industria que desarrolle las actividades objetivo (excluidas las que tengan implantados procesos de producción continua).

2.8. Composición por Sexos

La composición en este grupo es predominantemente de varones.

5.2. Composición de la Muestra

La composición total de la muestra empleada es de noventa y cinco sujetos, cincuenta y tres de los cuales pertenecen al grupo de los operarios y usuarios de los sistemas de información y los cuarenta y dos restante pertenecen al segundo grupo (ver cuadro). Los datos de diez de los sujetos grupo —operadores de máquinas y herramientas en procesos de producción o manufacturación— han sido recogidos en Guipuzcoa, debido a las dificultades en encontrar sujetos con las características previstas por el estudio en Andalucía.

	USUARIOS-OPERAD. SIST. INFORMACION	OPERAD. MAQUINAS PROC. PRODUCCION
N. TOTAL	95	
N. X GRUPO	53	42
COMP. X SEXO	Predominio de mujeres	Mayoría de hombres
ORGANIZACION		Predominantemente de Industrias del Metal

5.3. Descripción del instrumento de medida (Ver anexo -I-)

El CUESTIONARIO W.O.S.Y. está compuesto por veinticuatro instrumentos de recogida de datos relacionados con el contexto conceptual de la investigación (personalidad laboral, ambiente laboral y socialización laboral). Todos estos instrumentos han sido cuidadosamente seleccionados en función de su fiabilidad de medida, su consistencia interna elevada y su validez para medir los constructos seleccionados.

Los instrumentos contenidos en el cuestionario son los siguientes:

1. Datos Personales.
2. Patrón de Carrera y Jornada Laboral.
3. Prácticas de Búsqueda de Empleo y Percepción del Mercado Laboral.

4. Habilidades Personales.
5. Normas Societales del Trabajo.
6. Aspectos Importantes del Trabajo.
7. Resultados Valiosos del Trabajo.
8. Centralidad Relativa del Trabajo.
9. Centralidad Absoluta del Trabajo.
10. Definición de Trabajo.
11. Esfuerzo.
12. Habilidades Individuales.
13. Mejora de las Estrategias de Carrera.
14. Mejora de las Estrategias de Innovación de Contenidos.
15. Conflicto y Ambigüedad del Rol.
16. Relaciones con Superiores y Compañeros.
17. Calidad de la Organización.
18. Tácticas de Socialización.
19. Análisis del Puesto de Trabajo.
20. Desajustes.
21. Satisfacción.
22. Bienestar Psicológico (G.H.Q.).
23. Locus de Control.
24. Satisfacción General.

El cuestionario W.O.S.Y. se ha elaborado en forma de PROTOCOLO que contiene los 24 instrumentos de la prueba más los datos de identificación de cada sujeto.

Se ha utilizado un protocolo de respuestas para cada sujeto, y su composición es la siguiente:

- Instrumentos.
- Items.
- Escalas de respuestas con tarjetas (ver cuestionario con tarjetas incluidas).
- Espacios de codificación de respuestas (Código).
- Espacios reservados para el proceso de datos (Columnas y Variables).
- Aplicación (Entrevista, Autoaplicación y Libre opción).

Los instrumentos del cuestionario se clasifican en tres tipos atendiendo a su APLICACION:

- ENTREVISTA. El entrevistador maneja el protocolo, lee y aclara los ítems del instrumento.
- AUTOAPLICADO. El propio entrevistado lee y escribe las respuestas correspondientes en el lugar destinado para ello.
- LIBRE OPCION. En función del interés, motivación y nivel de comprensión del entrevistado, el entrevistador decidirá según propio criterio si procede la entrevista o la autoaplicación.

6. RESUMEN

En el capítulo hemos presentado los objetivos, el diseño y la metodología de estudio.

El objetivo básico del estudio consiste en explorar el Proceso de Adaptación al trabajo, mediante la Socialización Laboral, de jóvenes empleados en organizaciones con cierto grado de innovación tecnológica.

El presente trabajo es un estudio descriptivo de los resultados hallados. La muestra está compuesta por noventa y cinco jóvenes, cincuenta y tres de los cuales pertenecen al grupo de usuarios de sistemas de información y los cuarenta y tres restantes son operarios en máquinas y herramientas en Procesos de Producción. Todos estos jóvenes están trabajando en un primer empleo a tiempo completo en organizaciones de cuarenta o más empleados.

Las variables utilizadas se encuentran dentro de tres grandes conceptos fundamentales: la Personalidad Laboral, el Ambiente Laboral y los Resultados de los Procesos de Socialización Laboral.

El objetivo de estudio es, pues, analizar cómo estos tres conceptos fundamentales y las variables en ellos incluidas influyen en la Adaptación del joven al entorno laboral de las Nuevas Tecnologías.

CAPITULO 4

PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

1. DATOS PERSONALES

El análisis de los datos referentes a este instrumento nos ha proporcionado los siguientes resultados.

En este instrumento la primera variable tratada ha sido el AÑO DE NACIMIENTO. Hemos hallado que existe una diferencia significativa entre ambos grupos. En el primer grupo, los sujetos nacieron, de media, en el año 1966, mientras que los jóvenes del segundo grupo nacieron en el año 1967. Esto implica que los jóvenes usuarios de sistemas de información son, por término medio, un año mayor que los jóvenes operarios en procesos de Producción.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Año de Nacimiento	66,76	1,651	66,33	1,583	67,28	1,597	2,895

En relación al SEXO, observamos que en el grupo de usuarios de sistemas de información existe un predominio de mujeres, un 77,36%, siendo los varones una mínima parte (22,64%) en este grupo. Por el contrario, en el segundo grupo, el total de los sujetos son varones, esto repercute en la muestra total, de modo que el porcentaje de varones es un 56,84%, mientras la población de mujeres es menor, sólo un 43,16%.

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	
Hombres	22,64	100,00	56,84
Mujeres	77,36	0,00	43,16
Total	100,00	100,00	

La tercera variable analizada es el ESTADO CIVIL. Encontramos que la mayor parte de los Sujetos en ambos grupos están solteros (94,74 %), mientras que una minoría —un 5,26 %— han contraído nupcias. Estos resultados demuestran la tendencia actual a retrasar la edad a la que se accede al matrimonio.

	<i>Solterola</i>	<i>Casadola</i>	
Usuarios S. Inform.	94,34	5,66	100,00
Operarios P. Prod.	95,24	4,76	100,00
Total	94,74	5,26	100,00

Idénticos resultados hallamos en relación a la CONVIVENCIA. Un 94,74 % de los sujetos vivían con sus padres y el porcentaje restante, un 5,26 %, lo hacían con su pareja.

En el STATUS DE EMPLEO DE LA PAREJA, distinguimos dos tipos de estatus de empleo: las parejas podían estar trabajando o no trabajar. En el grupo de usuarios de sistemas informáticos, todos los sujetos que declararon estar casados, sus respectivas parejas trabajan, un 5,66 %. En el segundo grupo, ocurre lo contrario, el mismo porcentaje de sujetos casados se corresponden con el porcentaje de parejas no trabajadoras, el 4,76 %.

	<i>Solteros</i>	<i>Trabaja</i>	<i>No trabaja</i>	
Usuario S. Infor.	94,34	5,66	0,00	100,00
Operario P. Prod.	95,24	0,00	4,76	100,00
Total	94,74	3,16	2,11	

En cuanto al NUMERO DE HIJOS, no existen diferencias significativas entre ambos grupos. Siendo la media de hijos de 0,098 en el grupo de usuarios de sistemas de Información y 0,024 en el grupo de operarios en sistemas de Producción. La media total es de 0,065 hijos.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Número de hijos	0,065	0,288	0,098	0,361	0,024	0,154	1,254

En los datos personales incluimos el SERVICIO MILITAR, de modo que los jóvenes podían haberlo cumplido, estar esperando cumplirlo, cumpliéndolo o estar exento de realizarlo. De los varones usuarios de tecnología informática, el 11,32 % han cumplido el servicio militar y el mismo porcentaje de sujetos están exento de cumplirlo. En el segundo grupo, operarios de Procesos de Producción, un 45,24 % de los sujetos han cumplido el servicio militar, un 30,95 % está esperando hacerlo, un 4,76 % lo está cumpliendo y el 19,05 % restante está exento de realizarlo.

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Mujeres	77,36	0,00	43,16
Cumplido	11,32	45,24	26,32
Esperando hacerlo	0,00	30,95	13,68
Cumplíendolo	0,00	4,76	2,11
Exento	11,32	19,05	14,74
	100,00	100,00	100,00

Otro aspecto analizado fue el NIVEL DE ESTUDIOS. Los sujetos de nuestro estudio podían haber estudiado E.G.B., B.U.P., o F.P., un grado medio universitario o un grado superior universitario. Como era de esperar, la gran parte de los sujetos, un 81,05 %, en ambos grupos, han estudiado B.U.P. o F.P.. En el grupo de usuarios de sistemas informáticos, nos encontramos con sujetos que tienen un nivel de estudios mayor al exigido para estas ocupaciones, un 15,09 % de ellos ha estudiado un diplomatura universitaria y un 1,89 % una licenciatura universitaria, caso que no ocurre en el grupo de operarios de sistemas automatizados en la Producción.

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
E.G.B.	7,55	11,90	9,47
B.U.P. o F.P.	75,47	88,10	81,05
Grado medio	15,09	0,00	8,42
Grado superior	1,89	0,00	1,05
	100,00	100,00	100,00

De todos los jóvenes, un 82,11 % tienen la TITULACION exigida al nivel de estudios que realizaron, mientras que un 16,84 % no la poseen. En el grupo de usuarios de sistemas informáticos, un 84,91 % tienen dicha titulación, un 13,21 % no la tienen, el 1,89 % restante no contestó o no fue válida su respuesta. En el segundo grupo, el porcentaje de jóvenes con titulación es de un 78,57 % y el 21,43 % restante no la poseen. De ello se deduce que en el grupo de operarios de procesos de Producción hay menor número de sujetos con la titulación adecuada al nivel de estudios realizados, es decir, un mayor número de jóvenes han finalizado sus estudios.

	<i>N. C.</i>	<i>Sí</i>	<i>No</i>
Usuario S. Infor.	1,89	84,91	13,21
Operario P. Prod.	0,00	78,57	21,43
Total	1,05	82,21	16,84

En cuanto al AÑO DE FINALIZACION DE LOS ESTUDIOS, no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, siendo 1985 en el último trimestre, el año, de media, de finalización de los estudios para la muestra total.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Año de Finalización	85,98	2,209	85,64	2,226	86,42	2,135	1,721

Analizamos el PERIODO DE FORMACION OCUPACIONAL, medido en años, hallando diferencias significativas entre ambos grupos. Los sujetos del primer grupo han tenido de media un tiempo de dos años de formación ocupacional, siendo tres años el período de formación realizado por los jóvenes del segundo grupo. Por lo cual, los operarios de procesos de Producción han realizado un período mayor de formación ocupacional que los usuarios de sistemas informáticos.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Años de Form. Ocup.	2,86	2,083	2,49	2,130	3,31	1,957	1,929

El último aspecto recogido en los Datos personales ha sido el EMPLEO ANTERIOR de los jóvenes. Examinamos si los sujetos habían tenido un empleo anterior y el tipo de empleo. Así, hemos visto si el empleo anterior era a tiempo parcial, un trabajo de estudiante (en prácticas), un trabajo de vacaciones, un trabajo a tiempo parcial más un trabajo de estudiante, un trabajo parcial más un trabajo de vacaciones, un trabajo de estudiante más un trabajo de vacaciones o un trabajo a tiempo parcial más un trabajo de vacaciones más un trabajo de estudiante.

En el grupo de los usuarios de sistemas informáticos, un 50,94 % de los sujetos no habían tenido ningún empleo anterior frente al 33,33 % en el otro grupo. El porcentaje de sujetos que habían realizado algún trabajo a tiempo parcial es de un 22,64 % en el primer grupo y de un 33,33 % en el segundo. Los jóvenes que habían trabajado de estudiante, es decir, un trabajo en prácticas, en el primer grupo es sólo de un 9,43 % frente al 19,05 % del segundo grupo. En vacaciones ocurre exactamente igual, los sujetos del segundo grupo han realizado mayor número de trabajos que los del primer grupo. Sucede lo contrario respecto a trabajos a tiempo parcial más un trabajo de estudiante, son los jóvenes pertenecientes al primer grupo los que realizan más estos trabajos. En cuanto a trabajo a tiempo parcial más un trabajo de vacaciones, ningún sujeto del segundo grupo los ha realizado, ocurriendo lo contrario en trabajo de estudiantes más trabajos de vacaciones, en el cual, ningún sujeto del primer grupo los ha desempeñado.

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	1,89	2,38	2,11
No	50,94	33,33	43,16
A tiempo Parcial	22,64	33,33	27,37
Tr. Estudiante	9,43	19,05	13,68
Tr. Vacaciones	1,89	4,76	3,16
Tr. Parc. + Tr. Est.	9,43	4,76	7,37
Tr. Parc. + Tr. Vac.	3,77	0,00	2,11
Tr. Est. + Tr. Vac.	0,00	2,38	1,05

2. PATRON DE CARRERA

En este instrumento hemos recogido las actividades laborales que los jóvenes pertenecientes a la muestra han desarrollado en los últimos dos años. Así, durante el período comprendido entre octubre-diciembre de 1986 y enero-marzo de 1987, la gran parte de los jóvenes en ambos grupos, realizaban estudios coherentes con el trabajo que actualmente desempeñan. En ambos períodos, un grupo de jóvenes, además del estudio, trabajaban aunque con un predominio de los estudios. Sin embargo, entre enero y marzo de 1987, una proporción media de jóvenes trabajaban temporalmente.

En el período comprendido entre abril y junio de 1987, la mayor parte de los jóvenes operarios en procesos de Producción seguían realizando sus estudios. Por su parte, los usuarios de sistemas de Información trabajaban temporalmente, aunque un grupo de ellos continuaba estudiando. Entre junio y septiembre del mismo año, los jóvenes del grupo primero realizaban estudios coherentes con su actual puesto de trabajo y un grupo dentro de ellos, estaba trabajando temporalmente. En el grupo de operarios en procesos de Producción, la mayoría de los jóvenes realizan dos actividades distintas. De este modo, una parte de ellos estudiaban y trabajaban conjuntamente (aunque existiendo un predominio de los estudios) y en igual proporción, los jóvenes restantes cumplían con el servicio militar o civil.

Los jóvenes, entre octubre y diciembre de 1987, en general, siguen sus estudios; aunque en el primer grupo un porcentaje de los jóvenes además de estudiar trabajan y en el segundo grupo, ciertos jóvenes están trabajando de forma estable.

En los períodos comprendidos desde enero hasta septiembre de 1988, cada vez es mayor el porcentaje de jóvenes que acceden a un puesto de trabajo estable, aunque sin dejar, por ello, de estudiar.

Actualmente, la mayor parte de los jóvenes están trabajando de manera estable, y algunos temporalmente. Un porcentaje considerable de sujetos sigue estudiando.

OCTUBRE-DICIEMBRE 1986

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	7,55	0,00	4,21
Tr. Es. T. Comp.	5,66	7,14	6,32
Tr. Es. T. Parc.	1,89	2,38	2,11
Tr. Temporal	13,21	11,90	12,63
Estud. Coher.	35,85	33,33	34,74
Estud. Incoh.	3,77	9,52	6,32
Est. + Tr. (Est.)	16,98	14,29	15,79
Tr.+ Est. (Tr.)	3,77	2,38	3,16
Sin Tr. (buscando)	9,43	9,52	9,47
Sin Tr. (sin busc.)	0,00	4,76	2,11
Servic. Militar	1,89	4,76	3,16
	100,00	100,00	100,00

ENERO-MARZO 1987

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	5,66	0,00	3,16
Tr. Es. T. Comp.	5,66	7,14	6,32
Tr. Es. T. Parc.	7,55	2,38	5,26
Tr. Temporal	11,32	14,29	12,63
Estud. Coher.	37,74	33,33	35,79
Estud. Incoh.	3,77	9,52	6,32
Est.+ Tr. (Est.)	11,32	14,29	12,63
Tr. + Est. (Tr.)	7,55	2,38	5,26
Sin Tr. (buscando)	7,55	7,14	7,37
Servic. Militar	0,00	9,52	4,21
Vacaciones	1,89	0,00	1,05
	100,00	100,00	100,00

ABRIL-JUNIO 1987

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	5,66	0,00	3,16
Tr. Es. T. Comp.	5,66	9,52	7,37
Tr. Es. T. Parc.	11,32	4,76	8,42
Tr. Temporal	28,30	11,90	21,05
Estud. Coher.	11,32	19,05	14,74
Estud. Incoh.	1,89	2,38	2,11
Est. + Tr. (Est.)	5,66	7,14	6,32
Tr. + Est. (Tr.)	5,66	2,38	4,21
Sin Tr. (buscando)	5,66	7,14	6,32
Servic. Militar	0,00	21,43	9,47
Vacaciones	18,87	14,29	16,84
	100,00	100,00	100,00

JULIO-SEPTIEMBRE 1987

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	5,66	0,00	3,16
Tr. Es. T. Comp.	5,66	11,90	8,42
Tr. Es. T. Parc.	13,21	9,52	11,58
Tr. Temporal	15,09	7,14	11,58
Estud. Coher.	28,30	11,90	21,05
Estud. Incoh.	3,77	7,14	5,26
Est. + Tr. (Est.)	11,32	19,05	14,74
Tr. + Est. (Tr.)	11,32	2,38	7,37
Sin Tr. (buscando)	3,77	9,52	6,32
Sin Tr. (sin busc.)	1,89	2,38	2,11
Servic. Militar	0,00	19,05	8,42
	100,00	100,00	100,00

OCTUBRE-DICIEMBRE 1987

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	5,66	0,00	3,16
Tr. Es. T. Comp.	7,55	14,29	10,53
Tr. Es. T. Parc.	13,21	12,29	13,68
Tr. Temporal	7,55	7,14	7,37
Estud. Coher.	16,98	7,14	12,63
Estud. Incoh.	3,77	7,14	5,26
Est. + Tr. (Est.)	16,98	19,05	17,89
Tr. + Est. (Tr.)	15,09	0,00	8,42
Sin Tr. (buscando)	5,66	11,90	8,42
Sin Tr. (sin busc.)	7,55	0,00	4,21
Servic. Militar	0,00	19,05	8,42
	100,00	100,00	100,00

ENERO-MARZO 1988

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	3,77	0,00	2,11
Tr. Es. T. Comp.	20,75	21,43	21,05
Tr. Es. T. Parc.	5,66	11,90	8,42
Tr. Temporal	15,09	9,52	12,63
Estud. Coher.	15,09	7,14	11,58
Estud. Incoh.	1,89	9,52	5,26
Est. + Tr. (Est.)	11,32	19,05	14,74
Tr.+ Est. (Tr.)	15,09	0,00	8,42
Sin Tr. (buscando)	11,32	7,14	9,47
Servic. Militar	0,00	14,29	6,32
	100,00	100,00	100,00

ABRIL-JUNIO 1988

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Tr. Es. T. Comp.	32,08	50,00	40,00
Tr. Es. T. Parc.	7,55	4,76	6,32
Tr. Temporal	22,64	14,29	18,95
Estud. Coher.	3,77	7,14	6,32
Est. + Tr. (Est.)	5,66	7,14	6,32
Tr. + Est. (Tr.)	11,32	2,38	7,37
Sin Tr. (buscando)	9,43	2,38	6,32
Servic. Militar	0,00	4,76	2,11
Vacaciones	7,55	7,14	7,37
	100,00	100,00	100,00

JUNIO-SEPTIEMBRE 1988

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Tr. Es. T. Comp.	50,94	76,19	62,11
Tr. Es. T. Parc.	7,55	4,76	6,32
Tr. Temporal	22,64	14,29	18,95
Est. + Tr. (Est.)	1,89	0,00	1,05
Tr. + Est. (Tr.)	16,98	4,76	11,58
	100,00	100,00	100,00

ACTUALMENTE

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
No Contesta	0,00	2,38	1,05
Tr. Es. T. Comp.	47,17	35,71	42,11
Tr. Es. T. Parc.	16,98	16,67	16,84
Tr. Temporal	22,64	21,43	22,11
Estud. Coher.	13,21	21,43	16,84
Estud. Incoh.	0,00	2,38	1,05
	100,00	100,00	100,00

3. PRACTICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO

Las prácticas o conductas de búsqueda de empleo, las definimos, en el capítulo anterior, como el grado en el que los jóvenes realizan ciertas conductas dirigidas a obtener un empleo.

Así, los jóvenes usuarios de sistemas informáticos, buscaban sistemáticamente empresas con trabajos adecuados a su preparación y se preparaban preguntas que aclarar en las entrevistas de selección. Mientras que los jóvenes operarios de Producción, realizaban poco o nada, respectivamente, estas conductas. Sin embargo, ambos apenas planificaban con detalle su búsqueda de trabajo, ni utilizaban procedimientos concretos de búsqueda de información.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Planificadas con detalle	2,17	1,188	2,01	1,118	2,36	1,260	1,416
Utiliz. Proced. concretos	2,17	1,206	2,22	1,219	2,09	1,200	0,512
Prepar. Pregun. para aclarar	1,72	1,186	5,00	1,830	1,58	1,095	10.671
Busc. Sistem. Empr. Adecuad.	2,44	1,478	5,00	2,283	2,65	1,559	5.668

Junto a este instrumento incluimos la PERCEPCION DEL MERCADO LABORAL. Entre los dos grupos no encontramos ninguna diferencia significativa. Los jóvenes de los dos grupos creían tener malas posibilidades para encontrar un empleo interesante, en una empresa de su preferencia y en el tipo de trabajo para el que habían recibido entrenamiento, antes de encontrar su actual empleo.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Encont. empl. interesante	2,55	1,118	2,56	1,083	2,54	1,173	0,077
Encont. empl. Empr. Prefer.	2,34	1,165	2,41	1,216	2,26	1,106	0,632
Encont. empl. adec. Exper.	2,62	1,209	2,65	1,251	2,59	1,170	0,235

4. HABILIDADES LABORALES

Los análisis realizados muestran la existencia de claras diferencias significativas entre los dos grupos con respecto a las habilidades laborales necesarias en el puesto de trabajo.

De esta forma, los usuarios de sistemas informatizados consideran necesario, en un nivel medio, el comprender palabras y utilizarlas adecuadamente; tener buenos conocimientos de gramática, reglas de puntuación y ortografía; trabajar con números y utilizarlos para resolver problemas; así como, el comprobar con rapidez y precisión combinaciones de letras y números. Dichos jóvenes creen bastante necesario comprender documentación o instrucciones escritas para obtener información y comprender y responder correctamente a instrucciones, información u orientaciones que le han proporcionado.

Los jóvenes operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción consideran medianamente necesario descubrir relaciones entre objetos, patrones o diseños; comprender y aplicar principios mecánicos; comparar objetos por su tamaño y forma, o representarlos; mover todo el cuerpo con precisión, rapidez y agilidad e interpretar y comprender planos, gráficos u otros materiales que no utilicen palabras como medio básico para indicar lo que hay que hacer.

El mover los dedos, manos o brazos de manera precisa y coordinada con lo que se ve u oye y el persuadir o cooperar con otros para realizar tareas (comunicarse con otros sobre las actividades relacionadas con el trabajo, de modo que puedan comprender y actuar de acuerdo con su información, consejo o instrucción), son habilidades laborales consideradas medianamente necesarias por ambos grupos de jóvenes.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Compr. palab. util. adecuad.	3,10	1,292	3,45	1,153	2,66	1,337	3,070
Desc. rel. obj., patron.	2,88	1,487	2,45	1,162	3,42	1,346	3,782
Trab. Núm. util. Probl.	3,25	1,429	3,52	1,310	2,90	1,511	2,148
Comp. rapid. núm. y letras	2,80	1,404	3,32	1,298	2,14	1,260	4,445
Comp. y aplic. ppios. mecán.	3,06	1,529	2,52	1,648	3,73	1,037	4,143
Comp. obj. por tam., forma	2,24	1,471	1,43	0,772	3,26	1,515	7,616
Mover cuerpo, rap., precisión	2,68	1,475	1,96	1,143	3,59	1,345	6,378
Mover dedos, manos coordin.	3,77	1,281	3,96	1,126	3,54	1,435	1,468
Buen conoc. gram., punt., etc.	2,82	1,650	3,79	1,335	1,59	1,206	7,960
Comp. docum. obten. inform.	3,66	1,318	4,28	0,907	2,88	1,347	6,043
Interp. y comp. plan., gráf., etc.	2,78	1,508	2,28	1,336	3,42	1,484	5,468
Pers. o Cooper. realiz. tareas	3,88	1,086	3,96	1,102	3,78	1,071	0,782
Comp. y Resp. a instr., inform.	4,01	0,984	4,28	0,744	3,66	1,141	3,175

5. NORMAS SOCIETALES DEL TRABAJO

En las normas societales del trabajo tratamos de recoger el grado de acuerdo o desacuerdo, por parte de los jóvenes, con una serie de medidas realizadas en el trabajo.

Ambos grupos están de acuerdo con una serie de afirmaciones como: que es la empresa la responsable de actualizar la formación o asegurar otro puesto de trabajo, en caso de quedar las habilidades de un trabajador desfasadas y el sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si éstas se esfuerzan. También muestran su acuerdo con la obligación por parte de cualquier ciudadano capacitado de contribuir a la sociedad con su trabajo; así como, de preocuparse por buscar formas de mejorar su puesto, mientras que en la sociedad cualquier persona tenga derecho a un trabajo interesante y con sentido.

Un último aspecto que todos los jóvenes creen que debe suceder es que al introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debe pedir sugerencias antes de efectuar estos cambios.

Por el contrario, tres aspectos muestran diferencias significativas entre los grupos considerados. Para los jóvenes del grupo primero, a toda persona que quiera trabajar se le dé un trabajo y que todo trabajador valore su trabajo, aunque sea aburrido, sucio o de baja cualificación, es algo que debe ocurrir; mientras que los jóvenes del segundo grupo están en desacuerdo con estas normas societales del trabajo. Estos últimos están más en desacuerdo con el hecho de que todo trabajo simple o monótono debe ser aceptable si el sueldo lo compensa.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
La empresa es resp. de formac.	3,22	0,625	3,22	0,609	3,22	0,652	0,015
Ciudad. contrib. a la Sociedad	3,26	0,662	3,20	0,717	3,35	0,580	0,319
Sist. Educat. preparar a pers.	3,52	0,563	3,50	0,577	3,56	0,550	0,521
Ahorrar con vistas al futuro	2,81	0,719	2,75	0,731	2,88	0,705	0,845
Pedir consejo para cambios Tr.	3,46	0,542	3,47	0,541	3,45	0,550	0,178
Preocup. para mejorar el Tr.	3,55	0,560	3,62	0,489	3,47	0,634	1,278
Derecho a un Tr. interesante	3,46	0,616	3,52	0,639	3,38	0,582	1.157
Tr. monót. aceptab. si sueldo compensa	2,52	0,836	2,26	0,836	2,85	0,718	3,638
Toda persona debe darle un trabajo	3,56	0,595	3,67	0,471	2,94	0,770	5,750
Valorar el Tr. sucio, aburrido	2,92	0,802	3,42	0,703	2,90	0,805	3,295

6. ASPECTOS IMPORTANTES DEL TRABAJO

En el análisis de los aspectos importantes del trabajo no hemos encontrado diferencias significativas entre los dos grupos, para la mayor parte de dichos aspectos.

Las muchas oportunidades de APRENDER nuevas cosas, el tener buenas RELACIONES INTERPERSONALES (con supervisores y compañeros), y que el trabajo sea INTERESANTE, son aspectos del trabajo considerados por los jóvenes como muy importantes. Los aspectos que tienen alguna importancia, para los jóvenes de ambos grupos, son el tener un HORARIO adecuado y la VARIEDAD. Entre los considerados como importantes se encuentran: las oportunidades de ASCENSO o PROMOCION, la ESTABILIDAD en el empleo, las buenas CONDICIONES físicas del trabajo y el tener mucha AUTONOMIA.

Dos aspectos tienen distinta importancia para los jóvenes usuarios de sistemas informatizados y los jóvenes operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción. Para los primeros, un AJUSTE adecuado entre las exigencias del trabajo y su preparación y formación, es un aspecto importante del trabajo; éste, para los segundos, tiene menor importancia. Sucede lo contrario con respecto al buen SUELDO, los jóvenes trabajadores en procesos de Producción lo consideran más importante que los usuarios de sistemas informatizados.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Oport. Aprender	11,49	6,611	11,58	3,634	11,38	3,622	0,271
Reis. Interper.	10,77	3,765	11,05	3,820	10,42	3,710	0,804
Ascenso o Prom.	8,37	4,673	7,69	4,882	9,23	4,299	1,605
Horario adecua.	5,02	4,151	4,84	4,116	5,23	4,236	0,558
Variedad	4,69	3,892	4,24	3,843	5,26	3,927	1,266
Tr. Interesante	11,10	3,822	11,49	3,517	10,61	4,167	1,103
Estabilidad	9,93	4,252	9,28	4,343	10,76	4,035	1,698
Ajuste	9,35	3,944	10,15	4,002	8,53	3,675	2,020
Sueldo	8,70	4,626	7,37	4,588	10,38	4,149	3,297
Condiciones Tr.	8,42	4,348	7,77	4,526	9,23	4,017	1,641
Autonomía	7,27	4,723	7,96	4,816	6,40	4,510	1,605

7. RESULTADOS VALIOSOS DEL TRABAJO

Los resultados valiosos del trabajo nos proporcionan información acerca del significado del trabajo para los jóvenes. Los resultados hallados ponen de manifiesto una diferencia significativa en cuanto al significado del trabajo para los grupos considerados. Así, los jóvenes operarios de procesos de Producción, creen que el trabajo proporciona categoría, prestigio y unos ingresos necesarios, en mayor medida que los jóvenes del primer grupo. Por el contrario, para éstos últimos, el trabajo permite mantener contactos interesantes con otras personas, siendo el trabajo en sí mismo interesante y satisfactorio, son resultados más valiosos que para los jóvenes del segundo grupo.

Poco significado tienen para ambos grupos de jóvenes el hecho que el trabajo mantenga ocupado, así como, que dicho trabajo sea una buena oportunidad para servir a la sociedad.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
El Tr. proporc. prestigio	11,44	11,636	8,11	8,489	15,64	13,661	3,282
El Tr. proporc. ingresos	31,06	18,913	25,39	16,717	38,21	19,280	3,458
El Tr. mantiene ocupado	8,92	7,723	9,05	7,132	8,76	8,496	0,183
El Tr. permite contact. social	20,94	13,256	25,26	12,681	15,50	12,017	3,805
El Tr. oportun. servir Socied.	11,58	10,366	12,45	9,316	10,50	11,574	0,909
El Tr. es inter. y satisfactorio	16,92	13,159	20,09	14,159	12,92	10,648	2,718

8. CENTRALIDAD RELATIVA DEL TRABAJO

La Centralidad relativa del trabajo es el grado de importancia en relación a otras áreas importantes de la vida que el hecho de trabajar tiene para el joven.

Los jóvenes de los grupos analizados consideran tres áreas de la vida como las más importantes: la familia, el tiempo libre y el trabajo, expuestos por orden de importancia. Es significativo que todos los jóvenes consideren muy poco importante la religión y la participación social (en organizaciones voluntarias, políticas, sindicales, etc.).

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Tiempo libre	26,63	14,897	26,45	16,547	26,85	12,706	0,130
Particip. social	5,33	7,190	4,86	6,805	5,29	7,690	0,710
Trabajo	25,12	13,652	25,26	14,612	24,95	12,507	0,109
Religión	5,68	8,246	6,34	9,194	4,78	6,877	0,909
Familia	37,03	16,659	37,07	18,822	36,97	13,673	0,028

9. CENTRALIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJO

La centralidad absoluta del trabajo nos aporta información sobre cuán importante y significativo es el trabajo en la vida del joven. Los jóvenes, en general, consideran que el trabajo tiene importancia en sus vidas; es decir, es uno de los aspectos importantes en sus vidas, confirmado por el instrumento anterior.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Importancia del trabajo	5,21	1,166	5,30	1,119	5,09	1,226	0,858

10. DEFINICION DE TRABAJO

El análisis de los datos obtenidos en este instrumento muestra qué tipo de actividad es considerada por los jóvenes como trabajo.

Los jóvenes consideran el trabajo a cualquier actividad que proporciona valor a lo que se realiza y a cambio de la cual recibes dinero. Para los jóvenes operarios en procesos de Producción, además de los aspectos anteriormente reseñados, la actividad de trabajo debe realizarse durante un horario determinado.

ELECCION 1

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Act. lugar Tr.	0,00	4,76	2,11
Fisic. fatigant.	0,00	2,38	1,05
Parte de tareas	22,64	9,52	16,84
Contr. Sociedad	9,43	9,52	9,47
Miembr. Grupo	11,32	14,29	12,63
Act. horario det.	3,77	9,52	6,32
Añade valor	28,30	4,76	17,89
Recibes dinero	16,98	38,10	26,32
Dar cuenta a alg.	1,89	2,38	2,11
Deber hacerlo	3,77	4,76	4,21
Otros sac. provecho	1,89	0,00	1,05

ELECCION 2

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Act. lugar Tr.	0,00	2,38	1,05
Dicen que hacer	3,77	0,00	2,11
Fisic. fatigante	0,00	4,76	2,11
Parte tareas	1,89	19,05	9,47
Contr. Sociedad	13,21	7,14	10,53
Miembro Grupo	18,87	9,52	14,74
Mental. fatigante	3,77	2,38	3,16
Act. horario det.	9,43	4,76	7,37
Añade valor	20,75	11,90	16,84
Recibes dinero	11,32	16,67	13,68
Dar cuenta a alg.	5,66	9,52	7,37
Deber hacerlo	7,55	7,14	7,37
Otros sac. provecho	3,77	4,76	4,21

ELECCION 3

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Act. lugar Tr.	0,00	2,38	1,05
Dicen que hacer	0,00	2,38	1,05
Fisic. fatigante	1,89	0,00	1,05
Parte tareas	11,32	9,52	10,53
Contr. Sociedad	1,89	4,76	3,16
Miembro Grupo	11,32	16,67	13,68
Mental. fatigante	1,89	0,00	1,05
Act. horario det.	9,43	2,38	6,32
Añade valor	11,32	11,90	11,58
No es agradable	0,00	2,38	1,05
Recibes dinero	20,75	19,05	20,00
Dar cuenta a alg.	11,32	16,67	13,68
Deber hacerlo	13,21	2,38	8,42
Otros sac. provecho	5,66	9,52	7,37

ELECCION 4

	<i>Usuarios S. Infor.</i>	<i>Operarios Pr. Prod.</i>	<i>Total</i>
Act. lugar Tr.	5,66	7,14	6,32
Dicen que hacer	7,55	0,00	4,21
Fisic. fatigante	3,77	0,00	2,11
Parte tareas	7,55	7,14	7,37
Contr. Sociedad	7,55	7,14	7,37
Miembro Grupo	11,32	0,00	6,32
Mental. fatigante	3,77	0,00	2,11
Act. horario det.	11,32	16,67	13,68
Añade valor	9,43	9,52	9,47
No es agradable	3,77	2,38	3,16
Recibes dinero	13,21	11,90	12,63
Dar cuenta a alg.	3,77	11,90	7,37
Deber hacerlo	5,66	14,29	9,47
Otros sac. provecho	5,66	11,90	8,42

11. ESFUERZO

En relación al esfuerzo realizado por los jóvenes en su trabajo, no existen diferencias significativas entre los jóvenes considerados. El nivel de esfuerzo —mental o físico— realizado por los jóvenes en su trabajo comparado con otros trabajadores de experiencia similar, con el que ponía al comenzar a trabajar y en otros trabajos, es considerado idéntico por dichos jóvenes.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Esfuerz. comp. trabaj. exper. similar	3,40	0,780	3,50	0,869	3,26	0,633	1,506
Esfuerz. comp. al comenzar Tr.	3,23	1,198	3,26	1,195	3,19	1,215	0,297
Esfuerz. comp. con otros Tr.	3,81	1,117	3,94	1,110	3,66	1,124	1,194

12. HABILIDADES PERSONALES

Las habilidades personales fueron consideradas, en el capítulo anterior, como la percepción que el sujeto tiene de sus propias habilidades en relación al grado en el que éste puede realizar bien una determinada tarea. Los resultados del análisis de los datos ponen de manifiesto una diferencia significativa en cuanto a dichas habilidades entre los grupos de jóvenes.

Los usuarios de sistemas de información consideran adecuados sus conocimientos de gramática, reglas de puntuación y ortografía; su trabajo con números y su utilización para resolver problemas; la comprensión de palabras y su adecuada utilización; el comprender y responder correctamente a instrucciones, información u orientaciones que les den; el comprobar con rapidez y precisión combinaciones de letras y números, y por último, el persuadir o cooperar con otros para realizar tareas.

Los jóvenes operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción, a su vez consideran que mueven su cuerpo con precisión, rapidez y agilidad; comparan objetos por su tamaño y forma, o los representan e interpretan y comprenden planos, gráficos u otros materiales que no utilicen palabras como medio básico de indicar lo que se debe hacer, con un buen nivel.

Por último, los jóvenes de ambas ocupaciones, creen que adecuadamente comprenden y aplican principios mecánicos, así como, mueven sus brazos, manos o dedos de modo preciso y coordinado con lo que ven u oyen.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Comp. aplic ppios. mecán.	3,41	0,988	3,25	1,118	3,61	0,764	1,826
Buen conoc. gram., punt., etc.	3,64	1,061	4,15	0,718	3,00	1,082	6,221
Tr. Núm. util. Probl.	3,86	0,752	4,01	0,772	3,66	0,687	2,315
Compr. palab. util. adecuad.	3,76	0,750	3,98	0,665	3,50	0,773	3,250
Mover cuerpo, rap., precisión	3,62	0,970	3,43	1,065	3,85	0,783	2,158
Comp. rapid. núm. y letras	3,60	0,868	3,77	0,891	3,38	0,795	2,232
Comp. docum. obten. inform.	3,80	0,870	4,15	0,690	3,35	0,879	4,291
Desc. rel. obj., patron.	3,42	0,963	3,35	1,094	3,50	0,773	0,713
Comp. obj. por tam., forma	3,43	0,986	3,20	1,026	3,71	0,864	1,992
Mover dedos, manos coordin.	3,98	0,660	4,07	0,583	3,88	0,739	1,437
Pers. o Cooper. realiz. tareas	4,08	0,613	4,20	0,631	3,92	0,558	2,250
Comp. y Resp. a inst., inform.	3,98	0,574	4,11	0,577	3,83	0,537	2,434
Interp. y comp. plan., gr áf., etc.	3,52	0,969	3,19	0,991	3,95	0,764	4,108

13. MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE CARRERA

Las estrategias de mejora de carrera son actividades desarrolladas por los jóvenes para progresar en su carrera profesional. Entre ellas, el conseguir más conocimientos y destrezas en las tareas esenciales del puesto de trabajo que desempeñan, es una estrategia bastante utilizada.

Las estrategias medianamente empleadas por ambos grupos de jóvenes son: desarrollar habilidades que pueden ser necesarias en futuros puestos de trabajo; practicar diversas tareas de su trabajo para aumentar sus conocimientos y destrezas; trabajar fuera del horario normal de jornada laboral y desarrollar una red de contactos o amistades con compañeros u otros empleados que pueden proporcionar consejos o ayuda para mejorar sus oportunidades de trabajo, o dar información sobre cómo realizar el trabajo y aclarar lo que del joven se espera. Estos jóvenes piensan, a veces, en el tipo de trabajo para el cual ellos creen estar mejor preparados.

Los jóvenes tienen poco desarrollado un plan laboral o sus objetivos laborales para los próximos años. Piden poco consejo a sus compañeros o familia sobre la experiencia o la preparación adicional necesaria para mejorar en su trabajo, así como apenas piensan en su trabajo en sus horas de ocio.

Los usuarios de sistemas informáticos se plantean más su futuro laboral de los próximos dos años que los operarios en procesos de Producción. Estos últimos, pocas veces procuran conversar con sus superiores acerca del entrenamiento y de las tareas que podían desarrollar sus destrezas favoreciendo futuras oportunidades de empleo, estrategia realizada más por los jóvenes del primer grupo. Es significativo que los jóvenes del grupo primero apenas comentan a sus supervisores sus aspiraciones y objetivos en el trabajo, mientras que los jóvenes del segundo grupo nunca lo hacen.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
No decid. obj. lab. próx. años	2,68	1,386	2,71	1,473	2,64	1,284	0,256
Plan desarr. fut. laboral	2,80	1,260	3,01	1,185	3,71	0,864	1,926
Pienso trab. estoy prepar.	3,20	1,268	3,24	1,285	2,52	1,311	0,387
Planteo cons. próx. años	3,68	1,153	3,88	1,003	3,33	1,262	2,379
Ped. consej. fam. sob. prep. o exp.	2,83	1,358	2,84	1,292	2,81	1,452	0,127
Conv. superv. sob. entr. par. des. Tr.	2,90	1,377	3,20	1,335	2,52	1,348	2,469
Com. superv. mis aspir. y obj. Tr.	2,35	1,317	2,69	1,322	1,92	1,197	2,912
Desarr. hab. nec. futur. trabajos	3,63	1,052	3,81	0,942	3,40	1,149	1,888
Pract. mej. exp. tar. aum. conoc.	3,66	0,996	3,79	0,906	3,50	1,188	1,424
Cons. más conoc. destr. tar. esenc.	4,10	0,707	4,20	0,689	3,97	0,715	1,600
Trab. fuera hor. norm. de trabajo	3,18	1,593	3,15	1,634	3,23	1,559	0,262
Pens. en Tr. fuera hor. norm. de Tr.	2,85	1,263	3,00	1,286	2,66	1,223	1,280
Des. red de amist. obt. inf. sob. Tr.	3,11	1,210	3,15	1,277	3,02	1,135	0,318
Des. red de amist. ayud. mej. op. Tr.	3,37	1,150	3,37	1,244	3,38	1,035	0,016

14. MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE CARRERA

Los resultados obtenidos en el análisis de datos demuestran que los jóvenes de los dos grupos, en algunas ocasiones toman decisiones sobre las tareas y responsabilidades, los procedimientos y métodos y la programación temporal o secuencial de las tareas que se realizan en sus trabajos. Raras veces ensayan nuevos métodos o procedimientos para llevar a cabo tareas o responsabilidades en su trabajo o sugieren a sus supervisores procedimientos o métodos distintos para hacer su trabajo.

Los jóvenes pertenecientes al primer grupo, con cierta frecuencia, buscan oportunidades para aprender o aceptar más responsabilidades en su trabajo en lugar de esperar a que el jefe se las dé, hecho que los jóvenes del segundo grupo rara vez lo hacen.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Decis. sobre tar. y proc. Tr.	3,31	1,113	3,41	1,082	3,19	1,153	0,975
Decis. sobre modo hacer Tr.	3,51	1,050	3,54	1,066	3,47	1,042	0,324
Decis. sobr. prog. temp. Tr.	3,31	1,187	3,41	1,100	3,19	1,292	0,913
Frec. nuev. mét. realiz. trabajo	2,73	1,099	2,65	1,203	2,83	0,961	0,783
Frec. sug. superv. proc. dif. de Tr.	2,47	1,070	2,64	1,021	2,26	1,106	1,731
Busc. activ. oport. apr. resp. en Tr.	3,26	1,069	3,50	1,154	2,95	0,865	2,599

15. CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DEL ROL

Los jóvenes en su trabajo pueden tener cierta incertidumbre respecto al desempeño del rol y acerca de lo que se espera de él en su trabajo.

En relación al Conflicto del Rol, pocas veces el joven para satisfacer a ciertas personas en el trabajo, debe contrariar a otras; más frecuente, es el no poder satisfacer a todos al mismo tiempo.

En cuanto a la Ambigüedad del Rol, en el trabajo desempeñado por los jóvenes existen pocas reglas o normas que indiquen todo lo que deben hacer o decir, pocas veces tienen demasiado trabajo para no hacerlo bien del todo y tienen suficiente tiempo y trabajo para hacer todo lo que deben hacer y bien. A veces, en el trabajo existen procedimientos que indican cómo deben hacerse las cosas. En ciertas ocasiones, los jóvenes saben lo que de ellos se espera o lo que deben hacer en el trabajo.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
En Tr. no puedo satisf. a todos	2,97	1,345	2,90	1,275	3,07	1,438	0,590
Para satisf. a alg. deb. contr.							
a otros	2,13	1,388	2,09	1,319	2,19	1,486	0,332
Tengo dem. Tr. hac. todo bien	2,29	1,179	2,15	1,277	2,47	1,273	1,230
No tengo tiemp. hacer mi trab.	2,48	1,413	2,52	1,409	2,42	1,434	0,336
La cant. Tr. dif. hacerlo bien	2,32	1,140	2,13	1,345	2,57	1,467	1,513
Sé qué se esp. de mí en el Tr.	3,66	1,141	3,71	1,081	3,58	1,224	0,555
Sé qué hacer en mi trabajo	3,75	0,942	3,77	0,954	3,73	0,939	0,183
Hay proc. indican lo que hacer	3,03	1,316	3,18	1,178	2,83	1,464	1,313
Hay reg. y norm. ind. hacer							
y decir	2,70	1,375	2,88	1,354	2,47	1,383	1,452

16. RELACIONES CON LOS SUPERVISORES Y COMPAÑEROS

Las relaciones con los supervisores y compañeros inciden en el desarrollo del rol en el trabajo. La gran mayoría de los jóvenes han desarrollado amistades personales entre sus compañeros. En algunas ocasiones, los supervisores ofrecen ayuda y consejo sobre cómo deben los jóvenes realizar sus tareas, asignando tareas o introduciendo cambios en las tareas de los jóvenes para aumentar sus conocimientos y habilidades.

Los compañeros, a veces, enseñan a los jóvenes a afrontar peticiones o presiones conflictivas en el trabajo. Pocas veces éstos han ofrecido información a los jóvenes sobre lo que el supervisor espera de ellos. Los jóvenes han mantenido conversaciones con sus compañeros acerca de sus problemas o actividades de trabajo.

Los compañeros no han criticado el desempeño de los jóvenes en su trabajo, así como no los han mantenido apartados hasta que los jóvenes se hayan acomodado a sus expectativas.

Una diferencia significativa entre ambos grupos es el hecho que los supervisores de los jóvenes usuarios de sistemas de información han ido estimulándolos diciéndoles en qué medida realizaban bien su trabajo más frecuentemente que los supervisores del segundo grupo, aunque en general es una práctica poco desarrollada.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Superv. dice sí hago bien	2,75	1,286	2,84	1,292	2,64	1,284	2,091
Superv. ayud. form. real. Tr.	3,09	1,186	3,11	1,155	3,07	1,237	0,170
Sup. asig. tar. aum. conoc. hab.	3,22	1,322	3,32	1,327	3,09	1,322	0,824
Sup. intr. camb. mej. hab. conoc.	2,91	1,277	3,00	1,256	2,81	1,311	0,716
Des. amist. pers. con compañeros	4,15	0,982	4,18	0,962	4,11	1,017	0,343
Poc. conv. inf. comp. activ. Tr.	2,60	1,410	2,56	1,394	2,64	1,445	0,262
Comp. enseñ. afron. pet. confl. Tr.	3,20	1,293	3,26	1,179	3,11	1,435	0,411
Comp. ofr. inf. sob. esp. superv.	2,65	1,303	2,69	1,265	2,59	1,363	0,380
Comp. crít. desmp. trabajo	1,40	0,791	1,39	0,768	1,40	0,828	0,054
Comp. apart. hast. acomod. sus exp.	1,89	1,225	1,90	1,213	1,88	1,253	0,098

17. CALIDAD ORGANIZACIONAL

En este instrumento recogimos (ver capítulo 3) tres aspectos que consideramos importantes: la calidad de los compañeros, las secuencias de trabajo y el entrenamiento.

Los jóvenes en sus organizaciones, pocas veces tienen oportunidad de cambiar de puesto de trabajo para aprender destrezas nuevas; sin embargo, las organizaciones muestran interés en el aprendizaje de habilidades nuevas o más complejas, por parte de éstos.

Con respecto a las secuencias de trabajo, los jóvenes, a veces, gracias a los conocimientos y habilidades adquiridos en su trabajo actual, pueden promocionarse, y en ciertas ocasiones, según aprenden tareas sencillas, le encargan otras más difíciles.

En relación al último aspecto, calidad de los compañeros, se han encontrado diferencias significativas entre ambos grupos. De manera que, en el grupo de sistemas de información no existen empleados jóvenes con niveles bajos de cualificación en conocimientos y habilidades ni empleados que hayan tenido dificultades en el trabajo (desempleo o falta de formación), casos que ocurren en pocas ocasiones en el segundo grupo.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Conoc. ayudan prom. a otro Tr.	3,51	1,287	3,60	1,246	3,40	1,345	0,744
Apr. tar. senc. encar. tar. dif.	3,73	1,074	3,69	1,030	3,78	1,138	0,593
Camb. Tr. aprend. nuev. destrez.	2,51	1,458	2,39	1,446	2,66	1,476	0,896
Org. poco énf. apr. hab. nuevas	2,48	1,421	2,32	1,356	2,69	1,490	1,257
Hay. emplead. con baj. niv. cualif.	1,88	1,110	1,67	1,070	2,14	1,117	2,053
Hay emplead. con dif. en el Tr.	2,18	1,209	1,84	1,092	2,59	1,231	3,129
Pasos prom. bien especificados	2,42	1,365	2,30	1,295	2,57	1,451	0,950

18. TACTICAS DE SOCIALIZACION

Las tácticas de Socialización utilizadas por los compañeros y supervisores de los jóvenes van a proporcionarles un aprendizaje necesario para su trabajo.

Para los jóvenes, reciben suficiente información por parte de los trabajadores más veteranos sobre el modo de desempeñar su tarea y las responsabilidades del puesto de trabajo.

Los jóvenes mediante la observación de personas con experiencia creen, en cierto grado, poder predecir su futuro, aunque no tengan claro el tiempo de formación que deben dedicar en cada etapa. Los compañeros proporcionan cierta información acerca de su futuro en la empresa y, en ocasiones, tiene como una responsabilidad el orientar y entrenar a dichos jóvenes.

Los jóvenes tienen acceso a las personas del mismo grupo de trabajo que ocuparon su puesto de trabajo. Sin embargo, los compañeros no proporcionan al joven información sobre su calendario de formación que guiará sus promociones en la empresa; pero, a veces, sí le dan información sobre las nuevas responsabilidades o formación de la empresa.

Los operarios en procesos de Producción tienen bastante claro el modo en el que desempeñar su trabajo al observar a los trabajadores más veteranos, hecho no tan claro para los jóvenes usuarios de sistemas de información.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Comp. vet. resp. entr. nuev. empl.	3,14	1,466	2,92	1,504	3,42	1,382	1,676
Al obs. comp. sé hacer Tr.	3,78	1,129	3,54	1,249	4,09	0,878	2,404
Poc. orient. comp. hacer mi tarea	2,24	1,278	2,32	1,298	2,14	1,260	0,670
Apen. acces. per. ocup. mi Tr.	2,22	1,513	2,12	1,576	2,35	1,442	0,725
Arreg. solo par. desc. resp. Tr.	2,48	1,359	2,39	1,321	2,59	1,415	0,704
Pred. futur. al obs. exp. otr. pers.	2,98	1,292	2,88	1,296	3,11	1,292	0,865
Tengo claro tiempo formac.	2,77	1,305	2,63	1,329	1,95	1,268	1,175
Expl. calend. form. guía. promociones	1,71	1,182	1,67	1,189	1,76	1,185	0,337
No tengo inform. nuev. respons.	3,24	1,576	3,22	1,637	3,26	1,515	0,109
Lo que sé futur. es informalmente	3,21	1,501	3,09	1,510	3,35	1,495	0,844

19. ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

El análisis del puesto de trabajo realizado ha consistido en valorar los puestos en tres dimensiones: DATOS, PERSONAS Y OBJETOS (ver capítulo 3 y anexo I).

En relación a la primera dimensión: DATOS, se pretendía obtener información acerca de los conocimientos e ideas obtenidas mediante la observación, investigación, interpretación visualización y creación mental. De este modo, entre las actividades con datos realizadas infrecuentemente —alguna vez al mes o a la semana— encontramos: la consulta y seguimiento de instrucciones específicas escritas; el examinar y evaluar datos sobre cosas, información o personas de acuerdo con normas previamente establecidas y el decidir tiempo, lugar o secuencias de operaciones de un procedimiento de trabajo, solo o con otras personas.

Los usuarios de sistemas de información, entre dos o tres veces diarias (frecuentemente) seleccionan, clasifican y ordenan datos, personas o cosas decidiendo si sus características son similares o diferentes; transcriben, introducen, envían datos o siguen un plan para elaborar cosas; realizan operaciones aritméticas, elaboran, informan o desempeñan acciones preestablecidas relacionadas con dichas operaciones; por último, compilan información; es decir, recogen, cotejan o clasifican información sobre datos, personas o cosas o informan y/o ejecutan acciones preestablecidas sobre datos, personas o cosas o realizan comprobaciones rutinarias para verificar equipos; acciones todas éstas realizadas tan sólo una vez a la semana o al mes, por los operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción.

Estos últimos, entre dos o tres veces diarias, modifican, alteran y/o adoptan procedimientos o métodos de trabajo existentes para lograr requisitos concretos, condiciones inusuales o normas específicas de ejecución; es decir, realizan actividades más innovadoras que los jóvenes de sistemas de información.

En cuanto a la segunda dimensión, PERSONAS, los jóvenes, de modo muy infrecuente, dan instrucciones, consejo, ánimo o ayuda a otros compañeros en la realización del trabajo y convencen sobre un procedimiento de trabajo o punto de vista mediante conversaciones o demostraciones; es decir, los jóvenes apenas entrenan ni persuaden a otras personas. Sí proceden a hablar con otras personas o gesticulan para intercambiar información en vistas a clarificar detalles del trabajo asignado a él, de modo más frecuente.

Los jóvenes del primer grupo atienden, en mayor medida, a las necesidades, peticiones o deseos de personas que requieren una respuesta inmediata por parte del joven. Sucede lo contrario en relación a la recepción de instrucciones como ayudante, los jóvenes operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción siguen más frecuentemente los encargos u órdenes de trabajo del jefe, que los jóvenes del primer grupo.

El último aspecto, las actividades con OBJETOS, muestran diferencias claramente significativas entre ambos grupos. Los operarios en procesos de Producción realizan frecuentemente actividades relacionadas con el manejo, alimentación—retirado, vigilancia del funcionamiento de máquinas, manipulado de objetos, trabajos de precisión y de puesta a punto de máquinas y materiales; actividades realizadas por los jóvenes infrecuentemente. Las actividades relacionadas con el control de operarios son realizadas de modo frecuente por ambos grupos de jóvenes.

DATOS

	Total		Us. S. Inf.		Op. P. Prod.		t
	Media	Des. T.	Media	Des. T.	Media	Des. T.	
Lect. de instr.	1,70	0,756	1,83	0,826	1,54	0,633	1,822
Comparación	1,71	0,767	2,03	0,784	1,13	0,517	5,176
Copiado	2,23	0,792	2,45	0,784	1,95	0,764	3,120
Cálculo	1,17	0,808	1,98	0,843	1,38	0,623	3,843
Compilación	2,05	0,790	2,24	0,782	1,81	0,740	2,749
Análisis	1,66	0,724	1,75	0,782	1,54	0,633	1,388
Innovación	1,71	0,767	1,54	0,748	1,92	0,745	2,404
Coordinación	1,84	0,803	1,79	0,793	1,90	0,821	0,677

PERSONAS

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Recepción de Instr. ayudan.	2,26	0,764	2,22	0,869	2,31	0,610	6,881
Serv. atenc. personas	2,33	0,662	2,54	0,574	2,07	0,677	3,696
Verb.-Gestos	2,21	0,756	2,28	0,744	2,11	0,772	1,024
Entrenamiento	1,60	0,706	1,60	0,716	1,59	0,701	0,061
Persuasión	1,61	0,734	1,66	0,783	1,54	0,670	0,499

OBJETOS

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Manejo	1,72	0,805	1,32	0,644	2,23	0,692	6,650
Alimenta./Ret.	1,85	0,838	1,64	0,811	2,11	0,803	2,851
Vigilanc. func. máquinas	1,81	0,859	1,43	0,665	2,32	0,829	5,797
Manipulado	1,74	0,825	1,28	0,601	2,33	0,687	7,915
Operac. Contr.	2,10	0,809	2,01	0,843	2,22	0,759	1,202
Tr. Precisión	2,16	0,820	1,76	0,783	2,64	0,577	6,011
Puesta Punto	1,92	0,820	1,63	0,793	2,28	0,708	4,154

20. DESAJUSTES

El análisis de los datos en cuanto a las comparaciones entre las expectativas actuales respecto a los aspectos importantes del trabajo y las que tenían antes de comenzar a trabajar, de los jóvenes, en ambos grupos, refleja que éstos han encontrado más o menos lo que esperaban en el trabajo. Una excepción son las oportunidades de ASCENSO o PROMOCION, la cual es peor de lo que ellos esperaban.

Se ha hallado una diferencia significativa en las RELACIONES con los supervisores, puesto que para los jóvenes usuarios de sistemas de información son mucho mejores de lo que esperaban, mientras que los operarios de procesos de Producción las consideran más o menos iguales a lo esperado. Un aspecto del trabajo, las RELACIONES con sus compañeros, es considerado por ambos grupos mejores de las esperadas.

	<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Autonomía	3,30	0,932	3,00	0,765	1,691
Condiciones fís.	3,05	0,842	2,92	0,947	0,649
Aprender	3,69	1,030	3,52	0,994	0,828
Variedad	3,41	0,949	3,28	0,970	0,654
Ajuste	3,24	0,918	3,02	1,000	1,117
Relacion. Super.	3,79	1,007	3,38	0,854	2,105
Estabilidad	3,50	1,295	3,09	0,944	1,720
Sueldo	3,18	1,257	3,21	1,071	0,102
Ascenso o Promoción	2,67	1,034	2,66	1,074	0,055
Horario	2,94	1,134	2,85	1,072	0,375
Interés	3,56	0,772	3,35	0,932	1,192
Relacion. Compañeros	3,38	1,013	4,14	0,718	1,386

21. SATISFACCION

Los resultados en cuanto a la satisfacción mostrada por los jóvenes en relación a distintos aspectos del trabajo muestran que, en general, se sienten muy satisfechos con la amistad de los compañeros de trabajo, y entre poco y satisfecho con el sueldo y el futuro seguro proporcionado por el trabajo.

Los operarios en procesos de Producción se muestran más satisfechos con la competencia de los supervisores al tomar decisiones, que los jóvenes empleados en sistemas informáticos.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Sueldo	2,78	1,071	2,81	1,110	2,76	1,031	0,219
Futuro Seguro	2,64	1,133	2,67	1,205	2,61	1,046	0,295
Amistad compañ.	3,90	0,759	3,84	0,794	3,97	0,715	0,797
Compet. Superv.	3,12	0,981	3,09	0,986	3,16	0,986	3,611

22. BIENESTAR PSICOLOGICO

En este instrumento, el joven compara sus sentimientos actuales con los que tuvo en años anteriores. Así, los jóvenes han podido concentrarse bien en lo que hacían igual que siempre. Se sienten más útiles, capaces de tomar decisiones en la vida, hacen frente mejor a sus problemas y son más felices que antes de trabajar. Estos jóvenes disfrutaban, igual que antes, de sus actividades diarias.

Ambos grupos de jóvenes no se han sentido más agobiados y en tensión, deprimidos, no han perdido confianza en sí mismos ni sus preocupaciones les han hecho perder el sueño en mayor medida que antes de trabajar. Los jóvenes del segundo grupo, en igual grado que antes de trabajar, han tenido la sensación de no superar sus problemas, para los jóvenes del primer grupo esta sensación ha disminuido.

Los usuarios de sistemas de información se sienten personas con valía, en mayor medida que los jóvenes operarios en procesos de Producción.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
¿Te concentras bien?	2,01	0,574	1,96	0,649	2,07	0,463	0,916
¿Te sientes útil en la vida?	1,68	0,718	1,66	0,807	1,71	0,596	0,361
¿Te sientes cap. de tomar decis.?	1,69	0,773	1,64	0,736	1,76	0,821	0,747
¿Disfrutas de las activ. norm.?	2,14	0,863	2,03	0,898	2,28	0,805	1,395
¿Haces frente a los probls.?	1,82	0,684	1,79	0,689	1,85	0,683	0,457
¿Te sientes feliz?	1,70	0,727	1,60	0,743	1,83	0,696	1,530
¿Tus preocup. no te dej. dorm.?	2,07	0,937	1,92	0,874	2,26	0,989	1,755
¿Te notas agob.?	2,26	0,936	2,20	0,968	2,33	0,902	0,642
¿Notas no poder superar dific.?	1,81	0,789	1,66	0,783	2,00	0,765	2,117
¿Te sientes poco feliz y deprim.?	1,88	0,836	1,81	0,810	1,97	0,869	0,952
¿Has perdido conf. en tí mismo?	1,41	0,722	1,32	0,701	1,52	0,740	1,364
¿Piensas que no vales para nada?	1,28	0,613	1,17	0,427	1,42	0,770	2,072

El RANGO total del instrumento para el conjunto de los noventa y cinco supuestos es de 21,730.

23. LOCUS DE CONTROL

Este instrumento nos da información acerca de las atribuciones causales referidas al trabajo de los jóvenes empleados en trabajo con cierto grado de implantación tecnológica.

Los jóvenes, en los dos grupos, muestran su desacuerdo con las afirmaciones siguientes: la posibilidad de conseguir empleo depende del lugar de residencia, toda la gente pobre lo es por su culpa o la mala

suerte es la culpable de su pobreza. No muestran su acuerdo ni su desacuerdo con el que el conseguir un empleo va a depender de la habilidad de la persona o que es una cuestión de suerte, y que el éxito de ciertas personas en el trabajo es porque ellas se lo merecen.

Los operarios de sistemas automatizados en procesos de Producción están menos en desacuerdo con la culpabilidad del sistema por la existencia de gente pobre, así como con el hecho que el éxito en el trabajo es una cuestión de suerte, mientras los usuarios de sistemas informáticos están más en desacuerdo con todo esto.

Los jóvenes operarios en procesos de Producción no están en acuerdo ni en desacuerdo con que el progresar en el trabajo dependa de otras personas, los jóvenes usuarios de sistemas de información están en desacuerdo con esta afirmación.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Cons. empleo dep. mi habil.	3,52	1,119	3,50	1,085	3,54	1,173	0,167
Cons. empleo dep. suerte	3,27	1,096	3,20	1,044	3,35	1,165	0,654
Cons. empleo dep. lugar vive	2,49	1,129	2,43	1,118	2,57	1,151	0,583
Gente es pobre por su culpa	2,06	0,998	2,00	1,056	2,14	0,926	0,689
Gente pobre por mala suerte	2,64	1,081	2,62	1,060	2,66	1,119	0,195
Gente pobre por el sistema	2,63	1,001	2,43	0,971	2,88	0,993	2,200
Gente éxito Tr. lo merece	3,18	0,891	3,17	0,975	3,21	0,782	0,237
El éxito en Tr. cuestión suerte	2,55	0,884	2,37	0,925	2,78	0,782	2,283
Progresar Tr. dep. otras pers.	2,95	1,071	2,67	1,105	3,31	0,924	2,960

24. SATISFACCION GENERAL

El análisis del conjunto de datos muestra que los jóvenes, tanto los usuarios de sistemas informatizados como los operarios en procesos de Producción, se encuentran satisfechos en sus trabajos.

	<i>Total</i>		<i>Us. S. Inf.</i>		<i>Op. P. Prod.</i>		<i>t</i>
	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	<i>Media</i>	<i>Des. T.</i>	
Satisfacción con tu Tr.	3,31	0,775	3,34	0,783	3,28	0,774	0,334

25. DISCUSION

Como vimos en el capítulo segundo, la Socialización Laboral consta de tres fases principales: la fase Pre-laboral, el ingreso y la fase de Cambio y adquisición de nuevas conductas.

En la fase pre-laboral, Sarchielli (1987) proponía dos variables para «medir» el funcionamiento de la Socialización. En nuestro estudio hemos «medido» estas dos variables.

En primer lugar, el grado de realismo con el que el sujeto se encuentra para imaginar la vida laboral en un contexto organizacional concreto es alto, puesto que no existen desajustes entre las expectativas anteriores y las actuales de los jóvenes respecto a los aspectos importantes del trabajo, dándose incluso expectativas más altas de las esperadas.

El grado de congruencia entre las necesidades y las capacidades del joven y los recursos presentes en el contexto organizacional, lo especificaremos mediante el significado atribuido al trabajo elegido. Los jóvenes del grupo de operarios en procesos de Producción atribuyen al trabajo un significado instrumental; es decir, el trabajo les proporciona unos ingresos. Sin embargo, para los jóvenes usuarios de sistemas de información, el trabajo tienen un significado social y expresivo, o sea, permite mantener contactos interesantes con otras personas y es en sí mismo interesante y satisfactorio.

En la fase de cambio y adquisición de nuevas conductas, como su propio nombre indica, se producen una serie de cambios y los jóvenes aprenden nuevos patrones de conducta. Así, los jóvenes de nuestro estudio han desarrollado nuevas relaciones interpersonales tanto con sus compañeros como con sus superiores adquiriendo patrones de conducta.

A continuación, detallamos un análisis de los instrumentos donde se han hallado resultados relevantes en relación a teorías o anteriores investigaciones.

La CENTRALIDAD que el trabajo tiene en la vida de los jóvenes ha sufrido un cambio desde la investigación M.O.W. (1987). De este modo, la variable trabajo aparecía como bastante central en la vida de los jóvenes, incluso al comparar el trabajo con otros aspectos importantes de la vida de los sujetos, aparecía como el más importante (Salanova, Calvo, Sarceni y González, 1988). Sin embargo, en nuestra investigación, el trabajo aparece como un aspecto importante, siendo la familia y el tiempo libre de ocio, respectivamente, los aspectos más importantes en la vida del joven.

En relación a los RESULTADOS VALIOSOS del trabajo, el grupo de jóvenes operarios en procesos de Producción confirma los resultados de la investigación M.O.W. (1987), al considerar la paga el resultado más valioso. El grupo de usuarios en sistemas informáticos muestra resultados distintos; para éstos, el resultado más valioso son los contactos sociales que se establecen en el trabajo.

En general, los jóvenes no muestran una conducta de entrenamiento y asesoramiento a otros jóvenes de menor o igual experiencia que ellos, corroborando los resultados hallados en una investigación por Feldman (1976).

En cuanto a la implantación de nuevos métodos de trabajo, los jóvenes quieren ser consultados y participar en dichos procesos de implantación, apoyando los resultados obtenidos por Munduate (1986).

La definición del concepto de TRABAJO se puede incluir en tres categorías distintas (ver capítulo tres). Así, para nuestros jóvenes, el trabajo lo han definido en base a los motivos para realizar esta actividad —recibes dinero— y a los resultados personales proporcionados por éste (añade un valor a lo que se realiza).

El último aspecto que trataremos son las TACTICAS DE SOCIALIZACION. Estas son empleadas por los compañeros y supervisores para facilitar el aprendizaje de los jóvenes. En la presente investigación se han encontrado que las tácticas utilizadas en la Socialización laboral de los jóvenes son tácticas VARIABLES, puesto que la organización no proporciona al joven información sobre nuevas responsabilidades o formación. En general, dichas tácticas son de carácter SECUENCIAL; es decir, los jóvenes son orientados sobre el modo de desempeñar la tarea. Son tácticas INFORMALES, ya que la información que los jóvenes obtienen sobre su futuro es de manera informal. Por último, las tácticas de Socialización laboral de los jóvenes son de carácter INDIVIDUAL, debido a que cada joven tiene un conjunto de experiencias únicas en su trabajo.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

El estudio de los Procesos de Socialización Laboral de los jóvenes recientemente incorporados a organizaciones en las cuales exista cierto grado de innovación tecnológica, nos aporta ciertas conclusiones referentes a distintos aspectos. Para su exposición, nos centramos en las conclusiones referidas a los resultados de la investigación que puedan ser útiles para la adaptación al trabajo de los jóvenes usuarios de sistemas de información y los jóvenes operarios de máquinas y herramientas en procesos de Producción.

1. CONCLUSIONES DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Los resultados obtenidos en este estudio presentan gran interés por los conocimientos aportados sobre la adaptación de jóvenes a trabajos con cierto grado de innovación tecnológica.

Los jóvenes del primer grupo, usuarios de sistemas de información, tienen una edad media de veintitrés años, mientras que los jóvenes pertenecientes al segundo grupo, operarios de máquinas y herramientas en procesos de producción, tienen, por término medio, veintidós años. La mayor parte de los jóvenes de los dos grupos están solteros, existiendo un predominio de mujeres en el primer grupo. Por el contrario, los jóvenes operarios en procesos de producción son todos varones.

El nivel de estudio, en ambos grupos, es el adecuado al puesto de trabajo que desempeñan (B.U.P o F.P.). Si bien, los jóvenes operarios en procesos de producción reciben un mayor período de formación ocupacional que los jóvenes usuarios de sistemas de información.

En los dos últimos años, los jóvenes han desarrollado un conjunto de actividades, a las cuales llamaremos Patrón de Carrera. De este modo, en el primer año, la mayoría de los jóvenes realizaban estudios coherentes al trabajo que actualmente desempeñan, realizando trabajos temporales o estables a tiempo parcial sin abandonar los estudios. Por el contrario, en el último año, los jóvenes, en general, trabajan pero un grupo importante de ellos no ha abandonado los estudios.

Los jóvenes de ambos grupos, no planifican sistemáticamente la búsqueda de un empleo, teniendo una mala percepción de las posibilidades de encontrar un empleo. En relación a las Habilidades Laborales necesarias en el puesto de trabajo, los jóvenes usuarios de sistemas de información ven necesarias las habilidades relacionadas con palabras y números, mientras que los operarios en procesos de Producción consideran a aquellas habilidades relacionadas con objetos y materiales más relevantes en su trabajo.

Los jóvenes pertenecientes al grupo de sistemas de información consideran el trabajo como un derecho y debe ser valorado aunque existan malas condiciones de trabajo. Los jóvenes del segundo grupo, sólo lo valorarán si la paga lo recompensa.

El aspecto del trabajo considerado por los jóvenes más importante es el tener oportunidades de APRENDER nuevas cosas, seguido por unas buenas RELACIONES interpersonales con compañeros y supervisores y que el trabajo sea INTERESANTE. Los jóvenes operarios en procesos de producción consideran el SUELDO más relevante que los usuarios de sistemas de información.

Para los jóvenes operarios en Procesos de producción, el trabajo proporciona unos resultados instrumentales (paga), mientras que los usuarios de sistemas de información consideran que son los contactos sociales el resultado más valioso aportado por el trabajo.

El trabajo aparece como un aspecto importante en la vida de los jóvenes, aunque son la familia y el tiempo libre de ocio, respectivamente, los aspectos considerados por los jóvenes como más relevantes.

Los jóvenes de ambos grupos entienden la palabra trabajo como cualquier actividad a cambio de la cual recibes dinero y que proporciona valor a lo que se realiza. Estos jóvenes consideran, además, que los niveles de esfuerzo realizados en su trabajo son idénticos a aquellos que realizan otros jóvenes o el realizado por ellos mismos al comenzar a trabajar o el que han ejercido en otro trabajo.

En relación a la percepción que los jóvenes tienen sobre sus habilidades personales, ven adecuadas sus habilidades para el puesto de trabajo que desempeñan. Así, los jóvenes utilitarios de sistemas informáticos creen adecuadas sus habilidades en cuanto a actividades relacionadas con palabras o números, mientras que los jóvenes del grupo segundo consideran más adecuadas sus habilidades referidas a actividades con objetos y materiales.

El joven, en general, no tiene ambigüedad del rol, puesto que tiene claro los objetivos y tareas necesarios para un buen desempeño, aunque los procedimientos no están demasiado especificados. Los jóvenes conocen lo que de ellos esperan compañeros y supervisores. Respecto al Conflicto de rol, no presentan problemas en relación a otros miembros ni en lo relativo a la tarea que desempeñan.

La estrategia más empleada por los jóvenes, para lograr progresar en su carrera profesional, es la de conseguir más conocimientos y destrezas en las tareas esenciales del puesto de trabajo que desempeñan. Consideran que aprender destrezas nuevas, tanto para su puesto de trabajo como para otros futuros, constituye la estrategia que le ayudará más a progresar. En cuanto a la innovación de contenidos, los jóvenes en pocas ocasiones emplean estrategias que puedan lograr innovar contenidos de trabajo; aunque son los usuarios de sistemas informáticos los más interesados en ello.

Las relaciones con los compañeros son las más desarrolladas por los jóvenes en su trabajo, si bien los usuarios de sistemas de información se sienten más estimulados por sus supervisores que los jóvenes operarios en procesos de Producción.

Los jóvenes, en general, en sus trabajos, tienen secuencias cortas de trabajo, aunque a veces pueden desarrollar tareas más difíciles después de haber aprendido otras más simples. En relación a la calidad de los compañeros, los jóvenes del primer grupo no han tenido compañeros con problemas (desempleo, descalificación, etc.), hecho algo frecuente en los compañeros de los jóvenes del segundo grupo.

Las tácticas de Socialización utilizadas por los compañeros y supervisores ayudan al joven a organizar su aprendizaje. De este modo, las tácticas empleadas por compañeros y supervisores son: tácticas individuales, secuenciales, de carácter variable y tácticas informales.

Los usuarios en sistemas de información, en relación al Análisis de Puestos de trabajo, realizan más frecuentemente actividades, en general, relacionadas con informaciones, ideas y conocimientos obtenidos mediante la observación; por el contrario, los jóvenes operarios en procesos de producción realizan más frecuentemente actividades relacionadas con los OBJETOS (materiales y herramientas). La conducta de entrenamiento y asesoramiento de los jóvenes a otros jóvenes con similar experiencia no es frecuente, hecho que corrobora las investigaciones realizadas por Feldman (1976).

En ambos grupos, los jóvenes han encontrado lo esperado, en cuanto a los aspectos importantes del trabajo; es decir, no existen desajustes entre las expectativas que tenían antes de comenzar a trabajar y las actuales respecto a los aspectos importantes del trabajo, excepto con el ASCENSO, el cual es mucho peor de lo esperado. Las RELACIONES con compañeros y supervisores son mucho mejores de las que los jóvenes esperaban encontrar.

Los jóvenes, en general, se sienten satisfechos en su trabajo, aunque el sueldo y la seguridad en el empleo son aspectos del trabajo, con los cuales los jóvenes se muestran muy poco satisfechos.

En el Bienestar General, utilizando el G.H.Q. (General Health Questionnaire) se detecta que los jóvenes, en general, presentan un bienestar psicológico adecuado. En consecuencia, tienen escasa probabilidad de padecer algún tipo de trastorno psiquiátrico no psicótico.

El último aspecto analizado fue el Locus de Control, los jóvenes operarios en procesos de producción presentan atribuciones más externas en relación al trabajo y al empleo que los jóvenes usuarios de sistemas de información.

Este trabajo representa fundamentalmente una pequeña aproximación al estudio del Proceso de Socialización Laboral de jóvenes que trabajan en organizaciones con cierto grado de innovación tecnológica.

Los jóvenes deben ser consultados y participar en los procesos de implantación de nuevos métodos de trabajo. Esto influirá en la adaptación a trabajo, puesto que se sentirán implicados en dicho proceso aumentando su participación.

En general, los jóvenes no planifican sistemáticamente su búsqueda de empleo. El sistema educativo debería encargarse de formar a los jóvenes en este aspecto; es decir, ayudar al joven a conocer procedimientos sistemáticos de búsqueda de un empleo.

La mala percepción del mercado laboral que los jóvenes tienen puede ser disminuida con una campaña acerca de las distintas posibilidades de encontrar un empleo; así como, los distintos caminos para lograrlo.

Los jóvenes se quejan de las pocas oportunidades de lograr un ASCENSO. Esto puede ser subsanado, con medidas para sistematizar y facilitar futuros ascensos o promocionar e incluso en ocasiones con una política de personal más transparente por parte de las organizaciones.

El conjunto de esas conclusiones y sugerencias pretende lograr que los jóvenes se adapten favorablemente a puestos de trabajo con cierto grado de innovación tecnológica.

BIBLIOGRAFIA

- ALGERA, J.A. Y KOOPMAN, P.L. (1984): *Automation: Design process and implementation*. En DRENTH, P.J.D. et al. (Eds.): «Handbook of work and organizational Psychology». London: Wiley.
- ALGERA, J.A. Y KOOPMAN, P.L. (1989): *Coping with New Technology: Central Issues in Perspective*. «Applied Psychology: An International Review», n.º 38, pp. 1-13.
- ALGERA, J.A.; KOOPMAN, P.L. Y VIJLBRIEF, H.P.J. (1989): *Management Strategies in Introducing Computer-based Information Systems*. «Applied Psychology»: An International Review» n.º 38. pp. 87-103.
- ANDERSON, N. (1961): *Work and leisure*. London: Routledge y Kegan Paul.
- ANDRISANI, P. (1980): *The secondary labor market's effects on the workrelated attitudes of youth*. En «Proceedings of the 32nd Annual Meeting Industrial Relations Research Association», Madison, Wis: IRRR, pp. 242-250.
- ARGYLE, M. (1977): *Psicología Social del Trabajo*. Bilbao: Deusto.
- BACHMAN, J., KAHN, R., MEDNICK, M., DAVIDSON, T. Y JOHNSON, L. (1970): *Youth in transition*, Vol. 2. Ann Arbor: University of Michigan Institute for Social Research.
- BAKKE, E.W. (1940): *Citizens without work*. New Haven: Yale University Press.
- BARKER, R. (1968): *Ecological Psychology*. Stanford, C.A.: Stanford University Press.
- BARREIRO, J. (1985): *Nuevos medios de pago*. En MANZANARES, J. (Ed.): «Trabajo y Nuevas Tecnologías». Madrid: FUNDESCO, pp. 37-42.
- BERLYNE, D. (1965): *Estructure and direction in thinking*. New York: Wiley.
- BLANCH, J.M. Y SALLERAS, M. (1988): *Elementos de la representación Social de la Tecnología*. En «Primer Congreso Iberoamericano y Tercero Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones». Madrid, pp. 3.14-3.20.
- BLACHARD, F. (1985): *Tecnología, Trabajo y Sociedad; algunos indicadores extraídos de las investigaciones de la O.I.T.* En «Medicina y Seguridad del Trabajo», tomo XXXII, n.º 129, Oct-Dic., pp. 3-11.
- BRAUDE, L. (1975): *Work and Wonders: A Sociological Analysis*. New York: Wiley.
- BRAY, D., CAMPBELL, R. Y GRANT, D. (1974): *Formative years in Business*. New York: Wiley-Interscience.
- BRIM, O.G.JR. (1966): *Socialization through the Life Cycle*. En BRIM, O.G.JR. Y WHEELER, S. (Eds.): «Socialization after Childhood». New York: Wiley y Sons.
- BRIM, O., RYFF, C. (1980): *On the properties for life events*. En BALTES, P. Y BRIM, O. (Eds.): «Life-span development and behavior». Vol. 3, pp. 368-388. New York: Academic Press.

- CLAES, R. (1987): *La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D.: «Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo». Valencia: Universidad de Valencia.
- CAPLOW, T. (1964): *Principles of Organization*. New York: Hart court, Brace y World.
- CASTELLS et al. (1986): *Nuevas Tecnologías, Economía y Sociedad en España*. Madrid: Alianza Editorial.
- CHERINTONG, D.J. (1980): *The work ethic; working values and values that work*. New York: Amacem.
- CHILD, I.L. (1954): *Socialization*. En LINDZEY, G. (Ed.): «Handbook for Social Psychology», vol. II. Cambridge Mass: Adisson Wesley.
- COHEN, A.R. (1959): *Situational Structure, Self Steem, and Theat-Oriented Reactions to Power*. En CARTWRIGHT, D. (Ed.): «Studies in Social Power». Ann Arbor: Michigan Institute for Social Research.
- D'ADAMO, J. (1988): *Tecnología informática y organización: mitos y realidades*. III Congreso Nacional y I Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- DOERINGER, P. Y PIORE, M. (1971): *International labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass.: D.C. Health.
- DREHER, G. Y DOUGHERTY, T. (1980): *Turnover and competition for expected job openings: An exploratory analysis*. «Academy of Management Journal», n.º 23 pp. 766-772.
- DUBIN, R. (1956): *Industrial Workers' World: A study of the «Central Life interest» of industrial workers*. «Social Problems», 3. pp. 131-142.
- DUBIN, R. (1976): *Handbook of work, Organization and Society*. Chicago: Rand-McNally.
- DUFOURT, D. (1980): *Cadragé théorique el Méthodologique. Automatisation formes anciennes et formes nouvelles*. Presses Universitaires de Lyon.
- DUNCAN, E. Y MORGAN, J. (1981): *Persistence and change in economic status and the role of changing family composition*. En HILL, D., HILL, M. Y MORGAN, J. (Eds.): «Five Thousand American Families Paterns of Economic Progress», Vol. 9. Ann Arbor: Univerty of Michigan Institute for Social Research.
- DUNHAM, R. Y HAWK, D. (1977): *The fourday/forty-hour week: Who wants it?* «Academy or Management Journal», 20. pp. 644-655.
- DUNNETTE, M., ARVEY, R. Y BANAS, P. (1973): *Why do they leave?* «Personnel», 50, pp. 25-39.
- EDSTROM, A. (1977): *User influence and the successof MIS-projetscs: A contingency approach*. «Human Relations», n.º 30, pp. 589-607.
- ENGLAND, G. (1983): *A comparison of work centrality in Japan and the United States*. Osaka, Japan: «International Conference on the Meaning of Work».
- FEATHER, N.T. Y DAVENPORT, D.R. (1981): *Unemployment and depressive affect: A motivational and atributtional analysis*. «Journal of Personality and Social Psychology», n.º 41, pp. 422-436.
- FEIJ, J.A. (1987): *El proceso de Socialización de los jóvenes*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D. (Drs.): «Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo». Valencia: Nau Llibres.
- FELDMAN, D. (1976): *A contingency theory of Socialization*. «Administrative Science Quarterly», 21, pp. 433- 452.
- FERNANDEZ RODRIGUEZ, J. (1985): *Negociar la introducción de las Nuevas Tecnologías*. En MANZANARES, J. (Ed.): «Trabajo y Nuevas Tecnologías». Madrid: FUNDESCO, pp. 49-52.
- FESTINGER, L. (1957): *A theory of Cognitive Dissonance*. Evanston III: Row Peterson.
- FINE, S. Y WHITELEY, W. (1971): *A Introduction to functional Job Analysis: A Scaling of Selected tasks from the Social Welfare field*. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- FIRTH, R. (1948): *Anthropological background to work*. «Occupational Psychology», 22, pp. 94-102.
- FOTTLER, M. (1977): *Employee acceptance of the four-day workweek*. «Academy of Management Journal», 20, pp. 656-668.
- FRESE, M. (1982): *Occupational Socialization and Psychological Developmental: an underenphasized research perspective in Industrial Psychology*. «Journal of Occupational Psychology», n.º 55, pp. 209-224.
- FRIEDMAN, G. (1961): *The Anatomy of Work*. London: Heinemann.
- GOLEMBIEWXKI, R., HILLS, R. Y KAGNA, M. (1974): *A longitudinal study of flexitime effects: Some consequence intervention*. «Journal of Applied Behavior Sciences», 4, pp. 503-532.
- GOMEZ URANGA, M. (1987): *La Automatización: Economía y Trabajo*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- GOULD, S. (1979): *Characteristics of career planners un upwardly mobile occupations*. «Academy of Management Journal», 22, pp. 539-550.

- GOODMAN, P.S. Y ARGOTE, L. (1984): *Research on the social impacts of robotics: Issues and some evidence*. En OSKAMP, (Ed.): «Applied Social Psychology», Annual 5, Beverly Hills: Sage.
- GRAEN, G. (1976): *Role-making processes within complex organizations*. En DUNNETTE, M. (Ed.): «Handbook of industrial and organizational Psychology». Chicago: Rand-McNally, pp. 101-124.
- GRANOVETTER, M. (1975): *Getting a Job*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- GUARDIOLA, C. Y RUPEREZ, M.J. (1984): *Influencia de las Nuevas Tecnologías en el mundo laboral*. En «Salud y Trabajo», n.º 45, pp. 66-74.
- GUEST, R. (1955-56): *Of time and the foreman*. «Personnel», 32, pp. 418-486.
- GUSTAVSEN, B. (1987): *Automatización y Organización en el trabajo: Políticas y prácticas en países con economía de mercado*. En O.I.T.: «Automatización, organización y tensión en el trabajo». Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HALL, D. (1976): *Career in Organizations*. Pacific Palisades, C.A.: Goodyear Publishing Co.
- HARPAZ, I. (1983): *The Meaning of Work: Its nature and consequences*. Haifa: University of Haifa.
- HARPAZ, I. (1987): *El proceso de Socialización laboral del joven: un modelo teórico*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D. (Drs.): «Socialización laboral y desempleo Juvenil: La Transición de la escuela al trabajo». Valencia: Nau Llibres.
- HEIDER, F. (1958): *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- HENRY, W. (1975): *The role of work in structuring the life cycle*. En REBELSKY, F. (Ed.): «Life: The continuous process». New York: Alfred Knopf.
- HIRSCHHORN, L. (1987): *La Superación de la Mecanización*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HOLLAND, J. (1972): *Self-directed search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- HOLLANDER, E.P. (1964): *Leaders, groups and influence*. New York: Oxford University Press.
- HULIN, C. Y TRIANDIS, H. (1981): *Meanings of work in different organization environments*. En NYSTROM, P. Y STARBUCK, W. (Eds.): «Handbook of Organization Design», Vol. 2, pp. 336-357. New York: Oxford University Press.
- KAHN, R. Y ANTONNUCCI, T. (1980): *Convoys over the life course: Attachment, roles and social support*. En BALTES, P. Y CORNELIUS, S. (Eds.): «Life-span Development and Behavior», Vol. 3, New York: Academic Press.
- KALLEBERG, A. Y SORENSON, A. (1979): *The Sociology of labor Markets*. En «Annual Review of Sociology», 5. Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc., pp. 351-379.
- KATZ, R. (1978): *Job longevity as a situational factor in job satisfaction*. «Administrative Science Quarterly», 23, pp. 203-223.
- KOHN, M. Y SCHOOLER, C. (1983): *Work and Personality: An inquiry into the impact of social Stratification*. Norwood, N.J.: Ablex.
- LAND, F., MUMFORD, E. Y HAWGOOD, J. (1980): *Training the system analyst of the 80s: Four analytical procedures to assign process*. En LUCAS, H.C. et al. (Eds.): «The information systems environment». Amsterdam: North-Holland.
- LIKERT, R. (1961): *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- LIKERT, R. (1967): *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- MAHONEY, T. (1978): *The Rearranged Work Week: Evaluations of Different Work Schedules*. «California Management Review», 31-39.
- MARCH, J. Y SIMON, H. (1958): *Organizations*. New York: Wiley.
- MCCLELLAND, D.C. (1985): *Human Motivation*. Glenview (Ill): Scott y Foresman.
- MCCLELLAND, D.C. (1985b): *How motives, skills and values determine what people do*. «American Psychologist», n.º 40, pp. 812-825.
- MCLEAN, A. (1974): *Occupational «stress» a misnomer*. En MCLEAN, A. (Ed.): «Occupational stress». Springfield III: C.C. Thomas, pp. 98-105.
- MEAD, G. (1930): *Mind, self and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- MEJIA MIRURI, E. (1985): *Formación, Nuevas Tecnologías y descualificación*. En MANZANARES, J. (Ed.): «Trabajo y Nuevas Tecnologías». Madrid: FUNDESCO, pp. 141-152.
- MILLER, G. (1980): *The interpretation of nonoccupational work in Modern Society: A Preliminary discussion and Typology*. «Social Problems», 27, pp. 381-391.
- MOBLEY, W. (1977): *Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee turnover*. Journal of «Applied Psychology», n.º 62, pp. 231-240.
- MONTMOLLIN, M. (1985): *El desafío de las Nuevas Tecnologías*. En «Actas del II Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones», Tarragona, pp. 239-251.

- MORTIMER, J. Y LORENCE, J. (1979): *Work Experience and Occupational Value socialization: A Longitudinal study*. «American Journal of Sociology», n.º 84, pp. 1.391-1.385.
- MOW, International Research Team (1987): *The Meaning of Working: A International Perspective*. London: Academic Press.
- MUCHINSKY, P. Y MORROW, P. (1980): *A multidisciplinary Model of Voluntary Employee Turnover*. «Journal of Vocational Behavior», n.º 17, pp. 263-290.
- MUNDUATE, L. (1984): *Motivación en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- NICHOLSON, N. (1984): *A theory of Work Role Transitions*. «Administrative Science Quarterly», n.º 29, pp. 172-191.
- NORO, B. Y OKADA, Y.: *Robotizations and human factors*. «Ergonomics», n.º 10, pp. 985-1.000.
- O.I.T.: *Automatización, organización y tensión en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OPPELLAMD, H.J. Y KOLF, F. (1980): *Participative development of information systems: Methodological aspects and empirical experiences*. En LUCAS, H.C., LAND, F.F., LINCOLN, T. Y SUPER, K. (Eds.): «The information systems environment». Amsterdam: North-Holland.
- ORERO, A., GROSS, J.L. Y ARIZMENDI, F. (1987): *Alternativas de la automatización de oficinas en una empresa*. «Alta Dirección», n.º 133, pp. 43-50.
- OSIPOW, S. (1983): *Theories of Career Development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- OSTERMAN, P. (1980): *Getting started: The Youth Labor Market*. Cambridge, M.A.: MIT Press.
- PALACI, F.J. (1988): *Las atribuciones causales del desempleo juvenil en la fase de transición a la vida activa*. Tesis de Licenciatura. Valencia: Universidad de Valencia.
- PARNES, H. Y SPROAT, K. (1977): *The national Longitudinal Surveys of Labor Force Behavior*. «Handbook of Longitudinal Research», vol. 2, pp. 99-119.
- PAZOS SIERRA, J. (1985): *Horizonte 2000; Sociedades informático-robóticas*. En MANZANARES, J. (Ed.): «Trabajo y Nuevas Tecnologías». Madrid: FUNDESCO, pp. 33-36.
- PEIRO, J.M. (1986): *Psicología de las Organizaciones*. Vol. I y II. Madrid: U.N.E.D.
- PEIRO, J.M. (1988): *Desempleo Juvenil y Socialización Laboral para el trabajo*. Valencia: Universidad de Valencia.
- PEIRO, J.M.; GONZALEZ, V.; MELIA, J.L. Y PRIETO, F. (1988): *Conducta organizacional, desempeño de roles y socialización en las organizaciones*. Valencia: Universidad de Valencia.
- PORTER, L.W., LAWLER, E.E. Y HACKMAN, J.R. (1975): *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill Book.
- RAMBO, W. (1982): *Work and Organizational Behavior*. New York: C.B.S. College Publishig.
- RICCOBONO, J., HENDERSON, L. BURKHEIMER, G., PLACE, C. Y LERINSON, J. (1981): *National Longitudinal Study: Base Year (1972) through follow-up (1979) data file users manual*. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics.
- RUIZ QUINTANILLA, A. (1987): *El proceso de Socialización laboral del Joven: un Modelo teórico*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D. (Drs.): «Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo». Valencia: Nau Llibres.
- RUIZ QUINTANILLA, A. (1987): *Los efectos de la Socialización laboral durante las fases previas e inicial de la incorporación al trabajo*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D. (Drs.): «Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo». Valencia: Nau Llibres.
- SALANOVA, M.; CALVO, M.; SARCENI, D. Y GONZALES, V. (1987): *Significado del trabajo para los jóvenes: Adaptación del cuestionario 'Meaning of Working' (M.O.W., 1981-1983)*. Valencia: Universidad de Valencia.
- SARCHIELLI, G. (1987): *La incorporación al trabajo: Un momento crítico en el proceso de Socialización laboral de los jóvenes*. En PEIRO, J.M. Y MORET, D. (Drs.): «Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo». Valencia: Nau Llibres.
- SCHEIN, E. (1971): *Occupational Socialization in the professions the case of the Innovator*. «Journal of Psychiatric Research», n.º 8, pp. 521-530.
- SCHEIN, E. (1971): *The individual, the Organizations and the career: A conceptual scheme*. «Journal of Applied Behavioral Science», n.º 7, pp. 407-426.
- SCHEIN, E. (1977): *Socialización organizacional y la profesión de la Administración de Empresas*. En KOLB, D.A., RUBIN, I.M. Y MCINTYRE, J.M.: «Psicología de las Organizaciones: Problemas contemporáneos». Englewood Cliffs: Prentice Hall, pp. 1-17.
- SCHEIN, E. (1982): *Psicología de la Organización*. Colombia: Prentice-Hall International.

- SELVA, J. (1988): *Un modelo de socialización laboral para el estudio de la inserción laboral y las transiciones en el sistema educativo*. Tesis Doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- SHIMMIN, S. (1966): *Concepts of work*, «Occupational Psychology», n.º 40, pp. 195-201.
- STAFFORD, E. Y JACKSON, P. (1983): *Job Choice or Job Allocation? Work Aspirations and Job Seeking in an area of High Unemployment*. «International Review of Applied Psychology», n.º 32, pp. 207-231.
- STORR, A. (1963): *The Integrity of Personality*. Baltimore, M.D.: Penguin Books.
- SUPPER, D., CRITES, J., HUMMEL, R., MOSER, H., OVERSTREET, P. Y WARANTH, C. (1957): *Vocational Development: A Framework for Research*. New York: Teacher's College, Columbia University.
- SUPPER, D. (1985): *Coming of Age in Middleton: Careers in the Making*. «American Psychologist», n.º 40, pp. 405-414.
- TAZELAAR, F. (1982): *From a classical attitude-behavior hypothesis to a general model of behavior, via the theory of mental in congruity*. En RAUB, W. (Ed.): «Theoretical models and empirical analysis». Utrech (Neth.): Dpto. of Theoretical Sociology and Methodology.
- TAZELAAR, F. Y SPRINGERS, M. (1984): *Unemployment and Social Isolation*. «Sociologische Gids», n.º 31, pp. 48-79.
- TOURRET, J.C. (1982): *Secteur et marché des automatismes en France*. «Annales de Mines», n.º 5-6.
- VAN MAANEN, J. (1976): *Breaking in: Socialization to work*. En DUBIN, P. (Ed.): *Handbook of Work, Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.
- VAN MAANEN, J. Y SCHEIN, E. (1979): *Toward a theory of Organizational Socialization*. En STAW, B. Y CUMMINGS, L. (Eds.): «Research in Organization Behavior», vol. 1, Boston, JAI Press, pp. 209-264.
- VONDRACEK, F. Y LERNER, R. (1982): *Vocational role development in adolescence*. En WOLMAN, B.B. (Ed.): «Handbook of Developmental Psychology», pp. 602-614. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- WANOUS, J. (1977): *Organizational Entry: Newcomers moving from outside to inside*. «Psychological Bulletin», n.º 4, pp. 619-633.
- WANOUS, J. (1980): *Organization Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- WEINER, B. (1974): *An attributional interpretation of expectancy values theory*. En WEINER, B. (Ed.): «Cognitive views of Human Motivation». New York: Academic Press.
- WEINER, B. (1985): *An attributional theory of Achievement motivational and emotion*. «Psychological Review», n.º 92, pp. 548-573.
- WEINER, B. Y LITMANADIZES, T. (1980): *An attributional expectancy values analysis of learned helplessness and depression*. En GARBER, J. Y SELIGMAN, M.E. (Eds.): «Human helplessness: theory and applications». New York.
- WEISS, R. Y KAHN, R. (1960): *Definitions of Work and Occupations*. «Social Problems», n.º 8, pp. 142-151.
- WHITELY, W. (1987): *Results of the Belgian pre-pilot of youth work role Development*. Gent, Belgium: Laboratory for Applied Psychology, State University of Gent, Unpublished manuscript.
- WICKENS, C.D. (1984): *Engineering Psychology and Human Performance*. Ohio: Bell y Howell.
- WEINER, E.L. Y CURRY, R.E. (1980): *Flight-deck automation: Promises and problems*. «Ergonomics», vol. 23, n.º 10, pp. 995-1011.
- YANKOLOVICH, D. (1979): *Work, values and new breed*. En KERR, C. Y ROSOW, J.M. (Eds.): «Work in America the decade ahead». New York: Van Nostrand.
- ZILLER, R. (1964): *Individuation and Socialization: A theory of Assimilation in the large Organizations*. «Human Relations», n.º 17, pp. 341-360.

ANEXO I

W.O.S.Y.: HOJA DE OBSERVACIONES PARA EL ENTREVISTADOR

DATOS DE IDENTIFICACION

En esta hoja debéis reflejar vuestras impresiones generales acerca del entrevistado y datos relativos a la entrevista.

Nombre entrevistador

Dirección y teléfono del entrevistador

Equipo WOSY de Barcelona (1) - La Laguna (2) - Sevilla (3) - Valencia (4) - Otros (5)

Fecha

Provisional

Definitivo

N.º identificación entrevista

Duración de la entrevista (en minutos)

Nombre entrevistado

Empresa entrevistado

Puesto de trabajo

Breve descripción P. de trabajo:

DATOS ACERCA DE LA OBSERVACION DEL ENTREVISTADO

• Interés mostrado

• Impresión de veracidad de sus respuestas:

• Comentarios generales sobre el entrevistado:

WOSY - SEVILLA

Departamento de Psicología Social

CUESTIONARIO DE
SOCIALIZACION LABORAL DEL JOVEN
W.O.S.Y.
t-1

DEPARTAMENTO: Psicología Básica, Metodología,
Psicobiología y Psicología Social
AREA: Psicología Social
Facultad de Psicología
Universitat de Valencia

Valencia, octubre de 1988

0 **DATOS DE IDENTIFICACION**

	Códigos		Columnas	variable
PAIS España/Spain	0	9	1.1-1.2	COUNTRY
GRUPO Administrativos (1) Metal (2)			1.3.	TARGP
Número de identificación (3 dígitos)			1.4-1.6	CASEMO
Número secuencial de la tarjeta	0	1	1.7-1.8	CARD

OBSERVACIONES:

1 **DATOS PERSONALES (Tiempo 1)**

Fecha entrevista		
MES	DIA	AÑO
DATEM	DATED	DATEY
cols. 4.09-4.14		

Fecha entrevista		
MES	DIA	AÑO
DDBM	DDBD	DDBY
cols. 4.15-4.20		

Columnas	variable
----------	----------

SEXO hombre (1) mujer (2)		4.21	SEX
---------------------------	--	------	-----

ESTADO CIVIL <input type="checkbox"/> Casado/a, cónyuge trabajando <input type="checkbox"/> Casado/a, cónyuge sin empleo <input type="checkbox"/> Viudo/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Vive con su pareja que trabaja <input type="checkbox"/> Vive con su pareja que no trabaja <input type="checkbox"/> Soltero/a		4.22	CAPITAL
		4.23	COHABS
		4.24	FRTNREMP

NUMERO DE HIJOS (Anotar n.º de hijos)		4.25	CHILDREN
---------------------------------------	--	------	----------

SERVICIO MILITAR <input type="checkbox"/> Cumplido <input type="checkbox"/> Cumpliéndolo <input type="checkbox"/> Esperando hacerlo <input type="checkbox"/> Exento		4.26	MILITARY
---	--	------	----------

¿Quién te proporciona apoyo financiero?	PADRES		4.27-4.28	
¿En qué porcentaje?	PAREJA		4.29-4.30	
(anotar % en casilla correspondiente)	OTROS		4.31-4.32	
Otros ¿quienes?	OTROS		4.33	

DOMICILIO ACTUAL DEL ENTREVISTADO:		
c/pl.		n.º
Ciudad	Prov.	C.P.
Teléfono: /		
Otros teléfonos de contacto:		

DOMICILIO ACTUAL DEL ENTREVISTADO:		
c/pl.		n.º
Ciudad	Prov.	C.P.
Teléfono: /		

NIVEL DE ESTUDIOS MAS ELEVADO COMPLETADO 1. E.G.B. 2. B.U.P. o F.P. 3. Carrera universitaria de grado medio 4. Carrera universitaria de grado superior		4.34	EDMGH
--	--	------	-------

1 DATOS PERSONALES (Tiempo 1) (continuación)

FECHA DE FINALIZACION DE TUS ESTUDIOS								4.35-4.36	ENDSTUDM
MES			DIA			AÑO		4.37-4.38	ENDSTUDY
								4.39-4.40	ENDSTUDY
CERTIFICADO O TITULACION sí (1) no (2) (del grado más alto completado)								4.41	CERTIF
Especifica el área en que has recibido entrenamiento profesional (Especialidad)								4.42-4.43	QUALIF
Periodo de formación ocupacional (años)								4.44	OCCTRAIM
¿Tuviste algún otro empleo anterior al actual?								4.45	PREVEMP
<ul style="list-style-type: none"> • No (1) • A tiempo parcial (2) • Trabajo de estudiante (prácticas) (3) • Trabajo de vacaciones (4) • A tiempo parcial + trabajo de estudiante (5) • A tiempo parcial + trabajo de vacaciones (6) • Trabajo de estudiante + trabajo de vacaciones (7) • A tiempo parcial + trabajo de vacaciones + trabajo de estudiante (8) 									

2 ENTREVISTA - mostrar tarjeta

Quisiéramos saber lo *que has estado haciendo en los dos últimos años*. Por favor, elige conmigo para cada periodo de tres meses lo que has estado haciendo la mayor parte de ese tiempo. Utiliza para ello las alternativas que te ofrece la tarjeta. (ACTIVIDAD)

	PERIODO	código	Columnas	Variable
0	Octubre 86-Diciembre 86			
1	Enero 87-Marzo 87		1.09-1.10	CARPAT 1
2	Abril 87-Junio 87		1.11-1.12	CARPAT2
3	Julio 87-Setiembre 87		1.13-1.14	CARPAT3
4	Octubre 87-Diciembre 87		1.15-1.16	CARPAT4
5	Enero 88-Marzo 88		1.17-1.18	CARPAT5
6	Abril 88-Junio 88		1.18-1.20	CARPAT6
7	Julio 88-Setiembre 88		1.19-1.22	CARPAT7
8	Actualmente		1.20-1.24	CARPAT8

<p>Alternativas para ACTIVIDAD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo estable a tiempo completo 2. Trabajo estable a tiempo parcial 3. Trabajo temporal 4. Estudios coherentes (relacionados) con el presente trabajo 5. Estudios incoherentes con el presente trabajo 6. Estudios + Trabajo (predominando los estudios) 7. Trabajo + Estudios (predominando el trabajo) 8. Sin trabajo, buscando empleo 9. Sin trabajo y sin buscar empleo 10. Servicio militar o civil 11. Vacaciones
--

3 LIBRE OPCION - mostrar tarjeta

Cuando buscabas trabajo, ¿en qué medida realizaste las siguientes actividades?

		Código	Columnas	Variable
a	Planificabas con detalle tu búsqueda de trabajo.		c25	SRCPRCT1
b	Utilizabas procedimientos concretos de búsqueda de información sobre ofertas de empleo.		c26	SRCPRCT2
c	Te preparabas preguntas que querías aclarar en la entrevista de selección.		c27	SPCPRCT3
d	Buscabas sistemáticamente empresas que tenían trabajos adecuados a tu preparación.		c28	SRCPRCT4

NADA	POCO	NIVEL MEDIO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4	5

Utilizando esta escala, dime tu impresión sobre las posibilidades de encontrar empleo cuando buscabas trabajo, antes de encontrar tu actual trabajo.

En tu opinión, ¿cuál era la situación para...?

		Código	Columnas	Variable
e	Encontrar un empleo que te resultara interesante.		c29	SRCPRCT5
f	Encontrar un empleo en una empresa de tu preferencia.		c30	SRCPRCT6
g	Encontrar el tipo de trabajo para el cual te habías preparado o tenías experiencia.		c31	SPCPRCT7

MUY MAL	MAL	REGULAR	BIEN	MUY BIEN
1	2	3	4	5

Cada trabajo requiere unas habilidades concretas. Piensa en tu trabajo actual. Dinos ahora *hasta qué punto se necesita para hacer bien tu trabajo cada una de las siguientes habilidades* (mostrar tarjeta):

		Código	Columnas	Variable
a	Comprender palabras y saber utilizarlas adecuadamente		5.09	WKSK01
b	Descubrir relaciones entre objetos, patrones o diseños.		5.10	WKSK02
c	Trabajar con números y utilizarlos para resolver problemas.		5.11	WKSK03
d	Comprobar con rapidez y precisión combinaciones de letras y números.		5.12	WKSK04
e	Comprender y aplicar principios mecánicos.		5.13	WKSK05
f	Comparar objetos por su tamaño y forma, o representártelos.		5.14	WKSK06
g	Mover todo tu cuerpo, con precisión, rapidez y agilidad.		5.15	WKSK07
h	Mover tus dedos, manos o brazos de manera precisa y coordinada con lo que ves u oyes.		5.16	WKSK08
i	Tener buenos conocimientos de gramática, reglas de puntuación y ortografía.		5.17	WKSK09
j	Comprender documentación o instrucciones escritas para obtener información.		5.18	WKSK10
k	Interpretar y comprender planos, gráficos u otros materiales que no utilizan palabras como medio básico de indicar lo que hay que hacer.		5.19	WKSK11
l	Persuadir o cooperar con otros para realizar tareas (comunicarse con otros sobre las actividades relacionadas con el trabajo, de modo que puedan comprender actuar de acuerdo con tu información, consejo o instrucciones).		5.20	WKSK12
m	Comprender y responder correctamente a instrucciones, información u orientaciones que te dicen.		5.21	WKSK13

NADA	POCO	NIVEL MEDIO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4	5

Voy a leerte algunas frases que la gente puede decir del trabajo. Indícame *en qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas*

		Código	Columnas	Variable
a	Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.		1.32	MOWSN01
b	Es obligación de cualquier ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo		1.33	MOWSN02
c	Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.		1.34	MOWSN03
d	Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos en vistas al futuro.		1.35	MOWSN04
e	Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.		1.36	MOWSN05
f	Cualquier trabajador debe preocuparse por buscar formas de mejorar su trabajo.		1.37	MOWSN06
g	Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido.		1.38	MOWSN07
h	El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.		1.39	MOWSN08
i	A toda persona que quiere trabajar se le debería dar un trabajo.		1.40	MOWSN09
j	Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio o de baja cualificación.		1.41	MOWSN10

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4

Ahora te voy a presentar unas tarjetas que señalan diversas características del trabajo. Me gustaría saber la importancia que tienen para ti cada una de esas características.

Para ello, lo que tienes que hacer es lo siguiente:

Primero, lee todas las tarjetas con detenimiento. Ahora elige la característica que para ti es la más importante de todas y a continuación la que es menos importante de todas; y así, una y otra vez hasta que no queden tarjetas.

Cada vez que elijas una tarjeta tendrás que decir cuál es la línea de esta escala (mostrar) que mejor representa su importancia para ti, y escribirás la palabra mayúscula en esa línea. Ten en cuenta que si dos o más características tienen la misma importancia puedes escribirlas en la misma línea.

VAMOS A EMPEZAR

-- Elige la característica MAS importante de tu trabajo, y escribe después la palabra mayúscula de esa tarjeta en la línea de esta escala que mejor representa su importancia para ti.

EXTREMADAMENTE IMPORTANTE	15	_____
	14	_____
	13	_____
MUY IMPORTANTE	12	_____
	11	_____
	10	_____
IMPORTANTE	9	_____
	8	_____
	7	_____
DE ALGUNA IMPORTANCIA	6	_____
	5	_____
	4	_____
DE POCA IMPORTANCIA	3	_____
	2	_____
	1	_____

– Deja aparte esa tarjeta.

– Selecciona ahora la tarjeta que presenta la característica MENOS importante en tu vida laboral. Escribe la palabra mayúscula de esa tarjeta en la misma escala. Ponla en la línea de esa escala que mejor representa la importancia que tiene para ti, y deja aparte esa tarjeta.

– Ahora, de las tarjetas que te quedan, selecciona de nuevo la siguiente característica de más importancia en tu vida la tarjeta laboral y repite el proceso. Después selecciona la tarjeta que es la siguiente menos importante para tu vida laboral y repite el proceso para esa característica. Realiza la misma operación hasta que hayas acabado con todas las tarjetas.

CODIFICACION

		Código	Columnas	Variable
a	Muchas oportunidades de APRENDER nuevas cosas.		1.42-1.43	MOWIWA01
b	Buenas relaciones INTERPERSONALES con supervisores y compañeros.		1.44-1.45	MOWIWA03
c	Buenas oportunidades de ASCENSO o PROMOCION.		1.46-1.47	NOMINA 3
d	HORARIO adecuado.		1.48-1.49	MOWIWA04
e	Mucha VARIEDAD.		1.50-1.51	MOWIWA05
f	Un trabajo INTERESANTE que te guste.		1.52-1.53	MOWIWA06
g	Buena ESTABILIDAD en el empleo.		1.54-1.55	MOWIWA07
h	Un buen AJUSTE entre las exigencias del trabajo y tu preparación y experiencia.		1.56-1.57	MOWIWA08
i	Buen SUELDO.		1.58-1.59	MOWIWA09
j	Buenas CONDICIONES físicas de trabajo, iluminación, temperatura, limpieza, pocos ruidos.		1.60-1.61	MOWIWA10
k	Mucha AUTONOMIA (que puedes decidir como hacer tu trabajo)		1.62-1.63	MOWIWA11

7 AUTOAPLICADO

Me gustaría conocer lo que el trabajo significa para ti. Por favor, *Asigna un total de 100 puntos, de la manera que quieras, a las seis frases siguientes.* Cuanto mejor exprese una frase tu punto de vista, más puntos deberás asignarle. Por favor, lee primero todas las frases antes de asignarles puntos.

		Puntos			Columnas	variable
1	Trabajar te proporciona categoría y prestigio.				1.64-1.66	MOWVWO 1
2	Trabajar te proporciona unos ingresos que necesitas.				1.67-1.69	MOWVWO 2
3	Trabajar te mantiene ocupado.				1.70-1.72	MOWVWO 3
4	Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas.				1.73-1.75	MOWVWO 4
5	Trabajar es una buena oportunidad para servir a la sociedad.				1.76-1.78	MOWVWO 5
6	Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio.				2.09-2.11	MOWVWO 6
SUMA TOTAL DE PUNTOS ASIGNADOS					Comienza tarjeta 2	

8 AUTOAPLICADO

Distribuye un total de 100 puntos para indicar cuán importantes son actualmente para ti los siguientes aspectos de tu vida.

		Código			Columnas	Variable
a	Mi tiempo libre de ocio (como aficiones, hobbies, deporte, diversiones y contactos con amigos).				2.12-2.14	RCW 1
b	Mi participación social (por ejemplo en organizaciones voluntarias, políticas y sindicales).				2.15-2.17	RCW 2
c	Mi trabajo.				2.18-2.20	RCW 3
d	Mi religión (actividades y creencias religiosas).				2.21-2.23	RCW 4
e	Mi familia.				2.24-2.25	RCW 5
SUMA TOTAL DE PUNTOS ASIGNADOS						

9

AUTOAPLICADO

¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?

Es una de las cosas menos importantes en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7	Es una de las cosas más importantes en mi vida
Tiene una importancia media en mi vida								

Código	Columnas	Variable
	2.27	ACW

10

AUTOAPLICADO

No todo el mundo piensa lo mismo cuando habla del trabajo. Dinos *cuándo consideras que una actividad es trabajo*. Para ello, de la lista que te presentamos a continuación, elige las cuatro frases que mejor definan que una actividad es “trabajo”. Por favor, ordénalas empezando por la que lo define con mayor precisión hasta la de menor precisión.

1	Si se hace en un lugar de trabajo.
2	Si alguien te dice lo que debes hacer.
3	Si es físicamente fatigante.
4	Si forma parte de tus tareas.
5	Si lo haces para contribuir a la sociedad.
6	Si, al hacerlo, te sientes miembro de un grupo o colectivo.
7	Si es mentalmente fatigante.
8	Si lo llevas a cabo durante un horario determinado (p.e. desde las 8 hasta las 5).
9	Si añade valor a algo.
10	Si no es agradable.
11	Si recibes dinero por hacerlo.
12	Si tienes que dar cuenta a alguien de ello.
13	Si tienes que hacerlo.
14	Si otros sacan provecho de ello.

	Código		Columnas	Variable
elección 1			2.28-2.29	MOWWD1
elección 2			2.30-2.31	MOWWD2
elección 3			2.32-2.33	MOWWD3
elección 4			2.34-2.35	MOWWD4

Indícame con la puntuación de 1 a 5 (de acuerdo con la escala de la tarjeta) el esfuerzo que pones en tu trabajo:

	Código	Columnas	Variable
¿Cuánto esfuerzo (mental o físico) pones en tu trabajo, si lo comparas con otros trabajadores de experiencia similar a la tuya?		2.36	EFFORT1
¿Cuánto esfuerzo (mental o físico) pones ahora en tu trabajo, si lo comparas con el que ponías cuando empezaste a trabajar?		2.37	EFFORT1
¿Cuánto esfuerzo (mental o físico) pones en tu actual trabajo, si lo comparas con el que ponías en otros que has tenido?		2.38	EFFORT3

MUCHO MENOS ESFUERZO	ALGO MENOS ESFUERZO	MAS O MENOS IGUAL DE ESFUERZO	ALGO MAS DE ESFUERZO	MUCHO MAS ESFUERZO
1	2	3	4	5

--	--	--	--	--

Las personas difieren en sus habilidades. Sin embargo, la mayor parte de las personas saben qué tipo de actividades pueden hacer bien y aquellas que no pueden. Por favor, dime *en qué medida puedes hacer bien las siguientes actividades*, utilizando para ello la escala de la tarjeta que te mostraré.

		Código	Columnas	Variable
a	Comprender y aplicar principios mecánicos.		5,22	INSN01
b	Tener buenos conocimientos de gramática, reglas de puntuación y ortografía.		5,23	INSN02
c	Trabajar con números y utilizarlos para resolver problemas.		5,24	INSN03
d	Comprender palabras y saber utilizar adecuadamente.		5,25	INSN04
e	Mover todo tu cuerpo, con precisión, rapidez y agilidad.		5,26	INSN05
f	Comprobar con rapidez y precisión combinaciones de letras y números.		5,27	INSN06
g	Comprender documentación o instrucciones escritas para obtener información.		5,28	INSN07
h	Descubrir relaciones entre objetos, patrones o diseños.		5,29	INSN08
i	Comparar objetos por su tamaño y forma, o representártelos.		5,30	INSN09
j	Mover tus dedos, manos o brazos de manera precisa y coordinada con lo que ves y oyes.		5,31	INSN10
k	Persuadir o cooperar con otros para realizar tareas (comunicarse con otros sobre las actividades relacionadas con el trabajo, de modo que puedan comprender y actuar de acuerdo con tu información, consejo o instrucciones).		5,32	INSN11
l	Comprender y responder correctamente a instrucciones, información u orientaciones que te dicen.		5,33	INSN12
m	Interpretar y comprender planos, gráficos u otros materiales que no utilizan palabras como medio básico de indicar lo que hay que hacer.		5,34	INSN13

MUY MAL	MAL	REGULAR	BIEN	MUY BIEN
1	2	3	4	5

--	--	--	--	--

Las siguientes frases tratan de las actividades que has realizado para mejorar tus oportunidades futuras. Por favor, indica *en qué medida cada una de esas frases se aplica a ti*.

		Código	Columnas	Variable
a	No tengo realmente decidido cuáles deberían ser mis objetivos laborales para los próximos años.		2.39	CES01
b	Tengo un plan bien desarrollado de mi futuro laboral para los próximos años.		2.40	CES02
c	Desde que he empezado a trabajar en mi actual trabajo, pienso más en el tipo de trabajo para el cual estoy mejor preparado.		2.41	CES03
d	Ultimamente me planteo más lo que me gustaría conseguir en mi trabajo durante los próximos dos años.		2.42	CES04
e	Ultimamente he pedido consejo a mis compañeros, familia y otras personas sobre la preparación o experiencia adicional que necesito para mejorar mis futuras perspectivas de trabajo.		2.43	CES05
f	Desde que estoy trabajando aquí he procurado tener alguna conversación con mi supervisor sobre el entrenamiento y las tareas que podría hacer para desarrollar las destrezas que pueden favorecer mis oportunidades futuras de trabajo.		2.44	CES06
g	Le he comentado a mi supervisor mis aspiraciones y objetivos en el trabajo.		2.45	CES07
h	He desarrollado habilidades que pueden ser necesarias en futuros puestos de trabajo.		2.46	CES08
i	He practicado para mejorar mi experiencia en varias tareas de mi trabajo para aumentar mis conocimientos y destrezas.		2.47	CES09
j	He conseguido más conocimientos y destrezas en aquellas tareas que son esenciales en mi puesto de trabajo.		2.48
k	He estado trabajando en mi puesto de trabajo fuera del horario normal de la jornada laboral.		2.49	CES11
l	Fuera del horario normal de trabajo he dedicado bastante tiempo a pensar en cosas de mi trabajo.		2.50	CES12
m	He desarrollado una red de contactos o amistades con otros empleados para obtener información sobre cómo llevar a cabo mi trabajo o aclarar lo que esperan de mí.		2.51	CES13
n	He desarrollado una red de contactos o amistades con compañeros de trabajo u otras personas que pueden proporcionarme ayuda o consejos que mejorarán mis oportunidades de trabajo.		2.52	CES14

NADA	POCO	NIVEL MEDIO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4	5

Me gustaría saber qué tipo de decisiones puedes tomar en tu trabajo. Utiliza esta tarjeta para indicarme *con qué frecuencia tomas las decisiones*.

		Código	Columnas	Variable
a	Decisiones sobre lo que hay hacer en tu trabajo (tareas y responsabilidades).		5.33	IES1
b	Decisiones sobre el modo de trabajo (procedimientos o métodos).		5.34	IES2
c	Decisiones sobre la programación temporal o la secuencia con la que realizas tus tareas o responsabilidades.		5.35	IES3

Vamos a hablar ahora sobre la *frecuencia con que ensayas nuevas ideas en tu actual trabajo*.

		Código	Columnas	Variable
d	¿Con qué frecuencia ensayas nuevos métodos o procedimientos para llevar a cabo las tareas o responsabilidades de tu puesto de trabajo?		5.36	IES4
e	¿Con qué frecuencia has sugerido a tu supervisor procedimientos o métodos diferentes de hacer tu trabajo?		5.37	IES5
f	¿En qué medida has buscado activamente oportunidades para aprender o aceptar más responsabilidad en tu trabajo en lugar de esperar a que tu jefe te las busque?		5.38	IES6

NUNCA	RARAS VECES VECES	EN ALGUNAS OCASIONES	CON BASTANTE FRECUENCIA	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

Por favor, dime *en qué medida las siguientes frases describen tu puesto de trabajo actual o situación laboral*.

		Código	Columnas	Variable
a	En mi trabajo, no puedo satisfacer a todo el mundo al mismo tiempo.		2.53	RCAMBIG1
b	Para satisfacer a algunas personas en mi trabajo debo contratar a otras.		2.54	RCAMBIG2
c	Tengo demasiado trabajo para poder hacerlo bien del todo.		2.55	RCAMBIG3
d	Nunca tengo bastante tiempo para hacer todo lo que tengo que hacer en mi trabajo.		2.56	RCAMBIG4
e	La cantidad de trabajo que hago dificulta el que pueda hacerlo perfectamente.		2.57	RCAMBIG5
f	Sé perfectamente lo que se espera de mí en mi trabajo.		2.58	RCAMBIG6
g	Casi siempre sé exactamente lo que debo hacer en mi trabajo.		2.59	RCAMBIG7
h	En mi caso, hay procedimientos que indican cómo se deben hacer las cosas que hago.		2.60	RCAMBIG8
i	En mi trabajo hay reglas y normas que indican casi todo lo que debo hacer o decir.		2.61	RCAMBIG9

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

Me gustaría saber hasta qué punto las siguientes frases describen las *relaciones que has tenido con tus superiores y compañeros del trabajo durante los últimos 6 meses*.

		Código	Columnas	Variable
a	Mi supervisor me dice en qué medida voy haciendo bien mi trabajo.		2.62	SCREL01
b	Mi supervisor me ofrece ayuda y consejo sobre la forma en que debo realizar mis tareas.		2.63	SCREL02
c	Mi supervisor me asigna tareas que aumentan mis habilidades y conocimientos.		2.64	SCREL03
d	Mi supervisor introduce cambios en mis tareas para mejorar mis habilidades y conocimientos.		2.65	SCREL04
e	He desarrollado amistades personales entre mis compañeros.		2.66	SCREL05
f	He tenido pocas conversaciones informales con mis compañeros sobre problemas o actividades de mi trabajo.		2.67 (R)	SCREL06
g	Mis compañeros me han enseñado cómo afrontar presiones o peticiones conflictivas en mi trabajo.		2.68	SCREL07
h	Mis compañeros me han ofrecido información sobre lo que mi supervisor espera de mí.		2.69	SCREL08
i	Mis compañeros critican mi desempeño en el trabajo.		2.70 (R)	SCREL09
j	Mis compañeros con mayor experiencia me han tenido un tanto apartado hasta que me he acomodado a sus expectativas.		2.71 (R)	SCREL10

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

Por favor, utiliza la escala de la siguiente tarjeta para indicar *en qué medida cada una de las siguientes frases describe a la empresa en la que trabajas actualmente.*

		Código	Columnas	Variable
a	Los conocimientos y habilidades que adquiero en mi actual trabajo me ayudan a promocionarme a otro puesto de trabajo.		2.72	OJO
b	En mi puesto de trabajo, según voy aprendiendo a hacer tareas más sencillas se me encargan otras algo más difíciles.		2.73	OJO
c	Tengo la oportunidad de cambiar de puesto de trabajo en mi actual empresa para aprender nuevas destrezas.		2.74	OJO
d	Mi actual empresa pone poco énfasis en el aprendizaje de habilidades nuevas o más complejas.		2.75	OJO
e	En mi grupo de trabajo (departamento o sección) hay muchos empleados jóvenes que poseen un bajo nivel de cualificación en habilidades y conocimientos.		2.76	OJO
f	En mi grupo de trabajo (departamento o sección) hay muchos empleados que han tenido dificultades en el trabajo, como desempleo o falta de formación.		2.77	OJO
g	Los pasos para promocionarse de un puesto de trabajo a otro están claramente especificados en esta empresa.		2.78	OJO

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

Me gustaría que me *describas con precisión algunas prácticas de tu empresa que hayas observado*, o sobre las que poseas experiencia, durante los 6 primeros meses como empleado de tu empresa actual.

		Código		
a	Los empleados veteranos de mi departamento tienen como una de las responsabilidades principales de su trabajo la orientación y entrenamiento de los nuevos empleados.		3.09	SOCTCT01
b	Voy consiguiendo una clara comprensión de cómo hacer mi trabajo al observar a los empleados más veteranos.		3.10	SOCTCT02
c	He recibido poca orientación de los trabajadores veteranos sobre cómo debía desempeñar mi tarea.		3.11	SOCTCT03
d	Apenas tengo acceso a las personas de mi grupo de trabajo que ocuparon previamente mi puesto.		3.12 (R)	SOCTCT04
e	Generalmente, me las he tenido que arreglar por mi cuenta para descubrir cuáles son las responsabilidades de mi puesto de trabajo.		3.13 (R)	SOCTCT05
f	Puedo predecir mi trabajo futuro en esta empresa al observar las experiencias de otras personas.		3.14	SOCTCT08
g	Tengo bastante claro el tiempo que he de dedicar en cada etapa de formación en esta empresa.		3.15	SOCTCT07
h	Me han explicado el calendario de formación y experiencia que guiará mis promociones en esta empresa.		3.16	SOCTCT08
i	No tengo información de cuándo me van a dar nuevas responsabilidades o formación en esta empresa.		3.17 (R)	SOCTCT09
j	Casi todo lo que sé de mi futuro en esta empresa me llega de manera informal y por caminos diversos.		3.18 (R)	SOCTCT10
NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

Vas a describirme con la mayor precisión que te sea posible de qué manera divides tu tiempo de trabajo entre distintos tipos de actividades. En el cuestionario que te mostraré a continuación, se presentan varias actividades de trabajo divididas en tres secciones:

- La sección 1 incluye actividades que implican el manejo de DATOS, o bien informaciones y conocimientos que has adquirido y/o utilizas en tu puesto de trabajo.
- La sección 2 incluye actividades referidas a tu actividad de trabajo con otras PERSONAS.
- La sección 3 incluye actividades que implican que debes manejar en tu trabajo OBJETOS tales como materiales, herramientas, equipos o máquinas.

Soy consciente de que dichas actividades que te voy a presentar no son exactamente las que tú realizas, pero sí son similares, es suficiente para entender tu trabajo.

PRIMERO: Te mostraré una lista de actividades, una actividad tras otra, en tarjetas separadas. Por favor, indica en qué medida cada una de estas actividades reúne las características que te señalaré a continuación:

- a) No forma parte de tu trabajo o sólo infrecuentemente (pocas veces al mes o pocas veces a la semana).
- b) Una moderada parte de tu trabajo, algunas cosas las realizas 2 ó 3 veces al día.
- c) Una parte importante de tu trabajo, algunas cosas las realizas una vez a la hora o incluso más frecuentemente.

SEGUNDO: Entre estas actividades que figuran en la mayor parte de tu trabajo, por favor indica cuál de ellas realizas con mayor frecuencia y cuál es la que le sigue en frecuencia. Si necesitas alguna ayuda para entender determinada actividad, dímelo.

NO FORMA PARTE DE MI TRABAJO/ACTIVIDAD QUE REALIZO MUY INFRECUENTEMENTE	ACTIVIDAD BASTANTE FRECUENTE EN MI TRABAJO	ACTIVIDAD QUE REPRESENTA LA MAYOR PARTE DE MI PUESTO DE TRABAJO
(La realizo algunas veces al mes o algunas veces por semana)	(La realizo alrededor de 2-3 veces diarias)	(La realizo alrededor de una vez cada hora e incluso más a menudo)
a	b	c

Información, conocimientos e ideas obtenidos mediante observación, investigación, interpretación, visualización y creación mental.

		Código	Columnas	Variable
1	LECTURA DE INSTRUCCIONES: ¿Tienes que consultar y seguir instrucciones escritas específicas?		3.19	FJADATA1
2	COMPARACION: ¿Tienes que seleccionar, clasificar y ordenar datos, personas o cosas decidiendo si sus características son similares o diferentes unas de otras?		3.20	FJADATA2
3	COPIADO: ¿Tienes que transcribir, introducir, y/o enviar datos? o ¿Tienes que seguir un plan para montar o elaborar cosas?		3.21	FJADATA3
4	CALCULO: ¿Tienes que realizar operaciones aritméticas y elaborar informes o desempeñar una acción preestablecida relacionada con dichas operaciones?		3.22	FJADATA4
5	COMPILACION: ¿Tienes que recoger, cotejar o clasificar información sobre datos, personas o cosas? o ¿Tienes que informar y/o ejecutar acciones preestablecidas a partir de esa información? o ¿Tienes que realizar comprobaciones o chequeos rutinarios para verificar equipos?		3.23	FJADATA5
6	ANALISIS: ¿Tienes que examinar y evaluar datos sobre cosas, información o personas de acuerdo con normas previamente establecidas?		3.24	FJADATA6
7	INNOVACION: ¿Tienes que modificar, alterar y/o adaptar procedimientos o métodos de trabajo existentes para lograr requisitos concretos, condiciones inusuales o normas específicas de ejecución?		3.25	FJADATA7
8	COORDINACION: ¿Tienes que decidir el tiempo, lugar o secuencia de operaciones de un procedimiento de trabajo, ya sea solo o con otras personas?		3.26	FJADATA8

**ESCALA DE ACTIVIDADES CON PERSONAS:
ACTIVIDADES LABORALES QUE IMPLICAN PERSONAS**

		Código	Columnas	Variable
1	RECEPCION DE INSTRUCCIONES COMO AYUDANTE: ¿Tienes que seguir paso a paso los encargos u órdenes de trabajo que te da tu inmediato superior o jefe?		3.27	FJAPPLA1
2	SERVICIO A PERSONAS. ATENCION A PERSONAS ¿Tienes que prestar mucha atención a las necesidades o peticiones o los deseos de personas, que requieren una respuesta inmediata por tu parte?		3.28	FJAPPLA2
3	VERBALIZACION-GESTOS: ¿Tienes que hablar con otras personas y/o hacer gestos para comunicarte con ellas o para intercambiar información en vistas a clarificar los detalles del trabajo que tienes asignado?		3.29	FJAPPLA3
4	ENTRENAMIENTO (PREPARACION DE OTROS) ¿Tienes que dar instrucciones, consejo, ánimo o ayuda personal a otros compañeros en la realización de su trabajo?		3.30	FJAPPLA4
5	PERSUASION: ¿Tienes que convencer a otros sobre un procedimiento de trabajo o sobre un determinado punto de vista mediante conversaciones o demostraciones?		3.31	FJAPPLA5

En esta escala nos referiremos a actividades relacionadas con el manejo de objetos inanimados tales como sustancias, materiales, máquinas, herramientas, equipos o productos.

		Código	Columnas	Variable
1	<p>MANEJO: ¿Tienes que cortar, moldear, montar, trasladar o transportar objetos o materiales? O: ¿Tienes que utilizar carretillas, carretones de mano, traspalés y similares en tu puesto de trabajo? O: ¿Tu trabajo exige pocas decisiones o únicamente decisiones rutinarias en relación con normas de trabajo respecto a la selección de herramientas o materiales adecuados?</p>		3.32	FJATHNG1
2	<p>ALIMENTACION-RETIRADO: ¿Tienes que insertar, alimentar, descargar o introducir materiales en máquinas y retirarlos de ellas o equipos automatizados o atendidos por otros trabajadores? O: ¿Tu trabajo consiste en actividades repetitivas, con acciones de corta duración reguladas por una máquina?</p>		3.33	FJATHNG2
3	<p>VIGILANCIA FUNCIONAMIENTO DE MAQUINAS: ¿Tienes que poner en marcha, parar y observar las operaciones de máquinas y equipos? O: ¿Tu trabajo implica ajustar los controles de una máquina o ajustar la máquina a los materiales, sin que ello requiera más que decisiones rutinarias?</p>		3.34	FJATHNG3
4	<p>MANIPULADO: ¿Tienes que cortar, soldar, montar, transportar, guiar o colocar objetos o materiales? O: ¿Tienes que manejar tecnología de transporte motorizada con partes intercambiables en tu puesto de trabajo? O: ¿Tu trabajo implica algún tipo de decisiones relativas a la precisión o exactitud que se ha de tener en la selección de herramientas o materiales adecuados?</p>		3.35	FJATHNG4
5	<p>OPERACION-CONTROL: ¿Tienes que operar una máquina que requiera puesta a punto y el ajuste de la máquina a los materiales en el proceso de trabajo? O: ¿Controlas equipos observando manómetros, diales u otro tipo de indicadores y accionando válvulas o cualquier otro tipo de mecanismos de control para ajustar las operaciones de máquina? O: ¿Tienes que operar con máquinas de escribir, fotocopadoras y otros equipos de oficina que requieren una puesta a punto y ajuste de la máquina? O: ¿Tu trabajo requiere que prestes atención a varias cosas al mismo tiempo y realizar frecuentes ajustes de la máquina que operas?</p>		3.36	FJATHNG5

19

ESCALA DE ACTIVIDADES CON OBJETOS (continuación)

		Código	Columnas	Variable
6	TRABAJO DE PRECISION: ¿Tu trabajo requiere que emplees tus manos y brazos o herramientas para trasladar, guiar o colocar objetos o materiales siguiendo procedimientos precisos de trabajo? O: ¿Tienes la responsabilidad de conseguir precisión o resultados precisos dentro de los márgenes de tolerancia establecidos? O: ¿Tienes que decidir frecuentemente sobre las herramientas, objetos y materiales apropiados para ajustar las herramientas a la tarea?		3.37	FJATHNG6
7	PUESTA A PUNTO: ¿Tienes que ajustar máquinas o plantillas, instalaciones y accesorios preparándolos para realizar sus funciones, cambiar su ejecución o repararlos para que funcionen adecuadamente? O: ¿Realizas tareas en las que la precisión de trabajo es extremadamente importante? O: ¿Tu trabajo implica poner a punto máquinas para otros trabajadores o para ti?		3.38	FJATHNG7

20

ENTREVISTA - Dar tarjeta

Me gustaría que ahora compares tu empleo actual con las expectativas que tenías antes de comenzar a trabajar en él.

En mi empleo actual es/son

		Código	Columnas	Variable
a	La AUTONOMIA de trabajo.		3.39	MSMTCH01
b	Las CONDICIONES físicas de trabajo.		3.40	MSMTCH02
c	Las oportunidades de APRENDER nuevas cosas		3.41	MSMTCH03
d	La VARIEDAD.		3.42	MSMTCH04
e	El AJUSTE entre los requisitos del puesto de trabajo y tu preparación y experiencia.		3.43	MSMTCH05
f	Las relaciones con los SUPERVISORES.		3.44	MSMTCH06
g	La ESTABILIDAD en el empleo.		3.45	MSMTCH07
h	El SUELDO o paga.		3.46	MSMTCH08
i	Las oportunidades de ASCENSO o PROMOCION.		3.47	MSMTCH09
j	El HORARIO de trabajo.		3.48	MSMTCH10
k	El INTERES del trabajo.		3.49	MSMTCH11
l	Las relaciones con mis COMPAÑEROS.		3.50	MSMTCH12

MUCHO PEOR DE LO QUE ESPERABA	PEOR DE LO QUE ESPERABA	MAS O MENOS IGUAL QUE LO QUE ESPERABA	MEJOR DE LO QUE ESPERABA	MUCHO MEJOR DE LO QUE ESPERABA
1	2	3	4	5

21

LIBRE OPCION - Dar tarjeta

Por favor, utiliza la escala de la tarjeta que te voy a mostrar para describir cómo te sientes en tu actual empleo.

		Código	Columnas	Variable
a	El sueldo o paga que recibo por el trabajo que hago.		3.51	SATISF1
b	La forma en que mi empleo me proporciona un futuro seguro.		3.52	SATISF2
c	La amistad de mis compañeros de trabajo.		3.53	SATISF3
d	La competencia de mi supervisor a la hora de tomar decisiones.		3.54	SATISF4

NO SATISFECHO	MUY POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	EXTREMADAMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

¿Cómo te has sentido durante las últimas semanas? Por favor, contesta las cuestiones indicando el número de la casilla que más se aplica a tu caso. Debes *comparar tus sentimientos actuales con los que habitualmente has tenido en los últimos años*.

	1	2	3	4	Cód.	Columnas	Variable
a) ¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.55	GHQ01
b) ¿Has sentido que estás jugando un papel útil en la vida?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.56	GHQ02
c) ¿Te has sentido capaz de tomar decisiones?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.57	GHQ03
d) ¿Has sido capaz de disfrutar tus actividades normales de cada día?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.58	GHQ04
e) ¿Has sido capaz de hacer frente adecuadamente a tus problemas?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.59	GHQ05
f) ¿Te sientes razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente		3.60	GHQ06
g) ¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.61	SHQ07
h) ¿Te has notado constantemente agobiado y bajo tensión?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.62	SHQ08
i) ¿Has tenido la sensación de que no puedes superar tus dificultades?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.63	SHQ09
j) ¿Te has sentido poco feliz y deprimido?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.64	GHQ10
k) ¿Has perdido confianza en ti mismo?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.65	SHQ11
l) ¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente		3.66	GHQ12

23

AUTOAPLICADO

Por favor, dime en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases acerca del trabajo y el empleo.

		Código	Columna	Variable
a	Conseguir un empleo depende de mi habilidad.		3.67	LOC1
b	Conseguir un empleo hoy en día es una cuestión de suerte.		3.68	LOC2
c	La posibilidad de conseguir un empleo depende del lugar donde uno viva.		3.69	LOC3
d	La gente pobre lo es frecuentemente por su culpa.		3.70	LOC4
e	La mala suerte es la causa de que alguna gente sea pobre.		3.71	LOC5
f	La gente pobre ha de culpar el sistema de su pobreza.		3.72	LOC6
g	La gente que tiene éxito en el trabajo es porque lo merece.		3.73	LOC7
h	Tener éxito en el trabajo es una cuestión de suerte.		3.74	LOC8
i	En realidad, progresar en el trabajo depende de otras personas.		3.75	LOC9

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

24

ENTREVISTA - Dar tarjeta

¿Globalmente, cuán satisfecho estás con tu trabajo actual?

NO SATISFECHO	MUY POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	EXTREMADAMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

Código	Columna	Variable
	3.76	OVERSAT

ANEXO II

GUIA DEL ENTREVISTADOR

**INVESTIGACION SOBRE LA SOCIALIZACION
LABORAL DEL JOVEN**

W.O.S.Y.

Equipo Wosy España

Area de Psicología Social
Dept. de Psicología Básica,
Metodología, Psicobiología
y Psicología Social.
Universitat de València

Valencia, Octubre de 1988

1. PRESENTACION DE LA INVESTIGACION W.O.S.Y.

1.1. Introducción

El proceso de socialización laboral y sus resultados, por ejemplo, llegar a integrarse en la fuerza laboral, puede ser contemplado como un fundamento importante de todas las sociedades industriales (Dubin, 1956; MOW, International Research Team, 1987). Además, existe un amplio reconocimiento de la importancia del rol laboral para el desarrollo humano general desde la psicología clínica y la psicología evolutiva. Una parte importante del desarrollo cognitivo, social, moral y de la personalidad de los adolescentes tiene lugar en el contexto laboral (Graen, 1976; Henry, 1975; Khon y Cooler, 1983; Mortimer y Lorraine, 1979; MOW, International Research Team, 1987). Sin embargo, importantes investigadores en el campo concluyen que la socialización laboral permanece poco comprendida, siendo un proceso investigado inadecuadamente (Osipow, 1983; Supper, 1985).

A finales de 1983 diversos miembros del equipo internacional de investigación del Proyecto MOW, utilizando los conocimientos obtenidos en dicha investigación sobre el significado del trabajo, iniciaron un proyecto transnacional sobre la Socialización Laboral del Joven (WOSY).

El propósito general del Proyecto de Investigación WOSY es estudiar el desarrollo del rol laboral en dos grupos de adolescentes y jóvenes adultos durante los dos primeros años de su incorporación a la población activa en trabajos de jornada completa. La socialización en ese período puede tener una influencia y un impacto especial, ya que se trata de la primera experiencia seria en el mundo del trabajo. En suma, este período puede tener una importancia especial para el desarrollo personal posterior de la población juvenil en términos de cualificación y personalidad laboral (England, 1983; Khon y Schooler, 1983; Vondracek y Lerner, 1982).

El tema del desempeño del primer rol laboral ha recibido considerable atención en diversos países, pero no ha habido investigaciones longitudinales comparadas y sistemática. La presente investigación pretende estimular el interés de otros investigadores para que emprendan estudios similares y así poder comparar sus hallazgos y conclusiones con las nuestras.

1.2. Enfoque de la investigación

En el estudio WOSY, la Socialización Laboral se contempla como un proceso continuo, dinámico e interactivo (que incluye aprendizajes, adaptación, imitación, búsquedas y conflictos) entre la juventud y su ambiente laboral en un período de tiempo sociohistórico particular. En consecuencia, existen diferencias respecto a la dinámica de la socialización laboral y sus consecuencias para los jóvenes que ingresan en la fuerza del trabajo en diferentes períodos temporales, o entre los jóvenes de diferentes países. La teoría reconoce que la juventud mediante su personalidad y su conducta laboral, es un agente activo de su propia socialización laboral. Por tanto, la socialización laboral es una capacidad individual que se desarrolla durante toda la vida. El proceso influye en el desarrollo de la personalidad laboral de los jóvenes, en sus disposiciones conductuales y los resultados del comienzo de la carrera; en suma, el patrón de cambios resultante en la juventud y las relaciones entre la juventud y su ambiente laboral. De este modo, la socialización laboral es también un resultado.

Los diversos estudios longitudinales sobre la socialización laboral han sido realizados por psicólogos, sociólogos y economistas (Bachman et al., 1970; Duncan y Morgan, 1981; Khon y Schooler, 1983; Parnes y Sproat, 1977; Riccobono et al., 1981; Spenner et al., 1982; Supper et al., 1957). Sin embargo, el conocimiento de la diversidad y la naturaleza altamente individual del proceso de socialización laboral carece todavía de una descripción y explicación del desarrollo del rol laboral.

En el proyecto WOSY tratamos con la diversidad de los jóvenes subrayando los diferentes procesos de cambio debidos a su actuación en ambientes laborales diferentes y diferencialmente cambiantes. Nuestro estudio puede distinguirse de otros estudios en este campo por cinco aspectos:

- 1) Por ser una investigación en la que colaboran psicólogos del trabajo y de las organizaciones, sociólogos y psicólogos vocacionales, con el propósito de describir y explicar el desarrollo del rol laboral de la juventud. El enfoque está centrado en jóvenes trabajadores y no en jóvenes desempleados.

- 2) Por el uso de variables y escalas con una validez empíricamente probada, que serán capaces de sintetizar los resultados de investigaciones previas y avanzar en el conocimiento de la socialización laboral. Estas variables consisten en diversas medidas de los constructos del significado del trabajo. Estas medidas han sido utilizadas en estudios sobre la personalidad laboral realizados con muestras representativas compuestas por cerca de 15.000 sujetos de 8 países (MOW, International Research Team, 1987).
- 3) Por explicitar el uso de la perspectiva del desarrollo del ciclo vital y de consideraciones metodológicas para formular nuestra estructura conceptual y el diseño de la investigación.
- 4) El alcance internacional del estudio permite un máximo de variabilidad en el proceso de socialización. Por ejemplo, los países participantes difieren en sistema y políticas educativas, políticas e intervenciones gubernamentales, orientación vocacional, esquemas de entrenamiento entre las empresas, tácticas de socialización, mercados de trabajo, política social paralela con el empleo juvenil.
- 5) La inclusión de un amplio rango de medidas sobre los resultados del desarrollo permiten una descripción más completa y relevante de la variabilidad de las consecuencias del proceso de socialización laboral.

1.3. Contexto conceptual

El contexto conceptual desarrollado por el Equipo Internacional WOSY (figura 1) especifica tres conjuntos fundamentales de conceptos y su interrelación, teniendo en cuenta un contexto sociohistórico de diez países y durante un período de tres años.

La **PERSONALIDAD LABORAL** es un resultado del desarrollo individual que influye en el modo de procesar información por parte de la juventud y responde a una serie de señales y claves. La personalidad laboral incluye básicamente los cinco constructos derivados del proyecto sobre el Significado del Trabajo (MOW): centralidad del trabajo, normas y obligaciones del trabajo, resultados valiosos del trabajo, importancia del trabajo, definición de trabajo, competencia personal y datos biográficos.

El multidominio **AMBIENTE LABORAL** sintetiza e incorpora las principales influencias contextuales sobre el desarrollo humano desde el campo sociológico, económico y psicológico. El ambiente laboral incluye: conflictos de rol laboral, relaciones interpersonales, características del puesto de trabajo, habilidades laborales y requisitos del puesto de trabajo, y calidad de la organización en términos de prácticas de entrenamiento y tácticas de socialización.

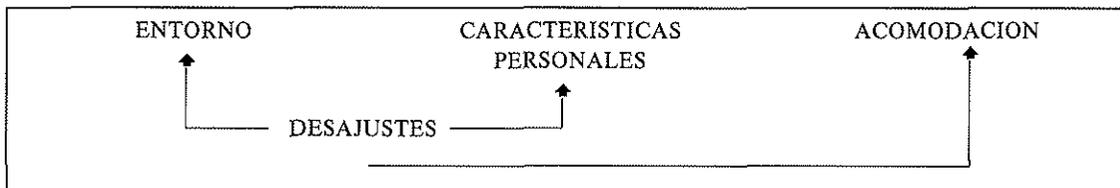
Los **RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE SOCIALIZACION LABORAL** referidos a roles individuales y laborales. Este conjunto conceptual incluye: desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación subsiguiente (resolución de los desajustes), siendo expresados en el contexto de conflicto y ambigüedad de rol, satisfacción laboral y bienestar general. Los desajustes generan conductas subsecuentes tales como estrategias de selección/atracción, que son utilizadas por los individuos para influenciar sus relaciones con su entorno y producir su propio desarrollo. Dichas conductas incluyen la conducta de búsqueda, la conducta interpersonal, los niveles de esfuerzo, las estrategias de mejora y el patrón de carrera.

Todo este tipo de relaciones conceptuales (inter y entre) son complejas. En primer lugar, la interacción entre la personalidad laboral y el ambiente laboral produce una acomodación o unos desajustes con sus correspondientes conductas. La naturaleza de dichos resultados y el feedback consecuente influyen a su vez la personalidad y el ambiente laboral. Este es el proceso que pretendemos investigar en diez países.

Los constructos y relaciones entre los mismos de la investigación WOSY quedarían delimitados tal como muestran la tabla y esquema siguientes:

MODELO CENTRAL DE LA INVESTIGACION W.O.S.Y.

ENTORNO	CARACTERISTICAS PERSONALES	ACOMODACION
mercado laboral	datos personales	personalidad laboral
	personalidad laboral	
eventos significativos de la carrera	estrategias de mejora	patrón de carrera
	conducta de búsqueda	esfuerzo - iniciativa
conflicto y ambigüedad de rol		conflicto y ambigüedad de rol
relaciones interpersonales		relaciones interpersonales
características del puesto de trabajo		
habilidades laborales	habilidades individ.	satisfacción
calidad organización		bienestar general
tácticas socialización		
	desajustes	



1.4. Diseño de la investigación

Para estudiar el proceso de socialización laboral de los jóvenes, se ha elaborado un DISEÑO LONGITUDINAL de seguimiento de los grupos de la muestra a lo largo de un período que abarca desde el comienzo de la carrera laboral (aprox. entre 17 y 21 años) hasta dos años después.

Este diseño incluye tres momentos temporales de recolección de datos que quedan denominados TIEMPO 1 (t1), TIEMPO 2 (t2) Y TIEMPO 3 (t3). El primer momento de medición (t1) comprenderá un periodo de entre 3 y 9 meses después de estar trabajando en el primer empleo (a tiempo y paga completos); el segundo momento (t2) se sitúa entre los 9 y 12 meses después del t1; por último, el tercer momento de medición (t3) se llevará a cabo en torno a dos años después de t1 (ver cuadro).

	mínimo	máximo
TIEMPO 1 (t1):	3 meses (primer empleo)	9 meses (primer empleo)
TIEMPO 2 (t2):	9 meses desde t1	12 meses desde t1
TIEMPO 3 (t3):	2 años de t1	2 años de t1

Nov. 88 - Dic. 88	Sep. 89 - Dic. 89	Nov. 90 - Dic. 90
tiempo 1	tiempo 2	tiempo 3
recogida de datos	recogida de datos	recogida de datos

Este tipo de diseño implica que a los sujetos de la muestra se les entrevistará en tres ocasiones, utilizando para ello exactamente el MISMO CUESTIONARIO.

El CUESTIONARIO utilizado para la medición de los constructos de la investigación ha sido probado y validado en anteriores investigaciones y sus diferentes INSTRUMENTOS han sido elaborados a partir de la literatura sobre el tema (en posteriores anexos a esta guía se incluirá una amplia revisión bibliográfica sobre el tema). La estructura y composición del cuestionario, así como las normas de administración del mismo, se desarrollan detalladamente en el apartado 4. Asimismo, entre septiembre y diciembre del pasado año se llevó a cabo un ESTUDIO PILOTO con el fin de perfilar la prueba final y evidenciar las deficiencias o la bondad de los instrumentos, y la problemática aparejada al diseño y la accesibilidad a los grupos de la muestra (PEIRO, PRIETO, SANCERNI et al., 1988).

En el apartado que viene a continuación se detallan los requisitos de los grupos de la muestra.

2. DELIMITACION DE LA MUESTRA

Los dos grupos ocupacionales objetivo de la investigación son:

1. Usuarios y operadores aprendices en SISTEMAS DE INFORMACION complejos.
2. Operadores de máquinas y herramientas que desarrollan su actividad en PROCESOS DE PRODUCCION Y MANUFACTURACION.

Las razones que han impulsado a la selección de estos grupos han sido las siguientes:

- Se trata de ocupaciones con cierta tasa de cambio tecnológico importante en el futuro.
- Se trata de ocupaciones con un entrenamiento específico para asegurar la estandarización de la muestra entre los distintos países participantes.
- Un nivel de cualificación bajo con el fin de adecuarse a los parámetros de la mayoría de investigaciones sobre el desarrollo y adquisición de roles de trabajo, en aquellos casos en que se han abandonado los estudios académicos antes de los 18 años.
- Composición por sexos de ambas ocupaciones que reflejan los distintos patrones de carrera de hombres y mujeres.

- Relevancia de ambos grupos ocupacionales en todos los países participantes.
- Se trata de ocupaciones con un mercado laboral de gran actividad que permite centrarse en los empleados en lugar de en los desempleados.

Los procedimientos de muestreo de ambos grupos objetivo de la investigación han sido estandarizados para todos los grupos nacionales participantes, con el fin de conseguir una adecuada comparación de los resultados obtenidos en los diferentes países.

CARACTERISTICAS DE LOS SUJETOS DE LA MUESTRA:

especificaciones	GRUPOS OBJETIVO DE LA INVESTIGACION W.O.S.Y.	
	OPERADORES Y USUARIOS DE SISTEMAS DE INFORMACION	OPERADORES DE MAQUINAS Y HERRAMIENTAS EN PROCESOS DE PRODUCCION/MANUFACTURACION
ANTIGÜEDAD EN (t)	Entre TRES y NUEVE meses	
TIPO DE EMPLEO	Empleados en su primer empleo a TIEMPO COMPLETO = mínimo 60 % actividad laboral y 40 % máximo de formación	
PAGA o SUELDO	Sueldo completo (aunque existan descuentos por formación)	
HISTORIA LABORAL	Debe ser su PRIMER EMPLEO A TIEMPO COMPLETO (acaban de finalizar su período de formación o sólo han tenido esporádicamente empleos a tiempo parcial, de fin de semana o similares)	
TIPO DE P. DE TRABAJO (actividad realizada)	<ul style="list-style-type: none"> • OPERADOR-PROCESADOR DE TEXTOS <ul style="list-style-type: none"> – Mecanógrafo/a – Télex, teletipo, fax, etc. – Mini o micro ordenadores – Oficinistas • OPERADOR-PROCESADOR DE DATOS <ul style="list-style-type: none"> – Manejo de equipos que clasifiquen, ordenen, calculen, indexen y registren datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Operadores máquinas fundición coquilla • Operadores máquinas de hacer moldes • Tornero-fresador • Matricero • Ajustador-montador • Soldador • Cortador (soplete, láser, etc.)
	EXCLUIDOS <ul style="list-style-type: none"> • Programadores • Alta cualificación informática 	EXCLUIDOS <ul style="list-style-type: none"> • Mecánica del automóvil • Montadores de equipos electrónicos • Operadores de robots • Operadores de prensas pesadas • Montadores exclusivamente
	(para una descripción más completa de los P.T. véase la tabla adjunta)	
TAMAÑO DE LA EMPRESA	n.º de empleados igual o superior a 50 (relaciones industriales formalizadas)	
TIPO DE ORGANIZACION	Administración Pública Privada	Empresa privada (incluido INI)
		INDUSTRIAS DEL METAL: 1. Empresas metalúrgicas tales como: Altos Hornos, fundiciones, talleres... (manipulación de máquinas a un nivel medio alto, transformación mat. primas, fabric. en bruto de engranajes, estruc.). 2. Empresas del metal (sentido amplio): Astilleros, ferrocarriles, aviones... automóviles, línea blanca... OTRO TIPO DE INDUSTRIA: 3. Cualquier otro tipo de industria que desarrolle las actividades objetivo (excluidas las que tengan implantados procesos de producción continua)
COMPOSICION x SEXOS	Preferentemente mujeres	Preferentemente varones

COMPOSICION DE LA MUESTRA FINAL:

	USUARIOS-OPERADORES SISTEMAS DE INFORMACION	OPERADORES MAQUINARIA PROCESOS DE PRODUCCION
N TOTAL	200	
N x GRUPO	100	100
COMP. x SEXO	Mayoría de mujeres	Predominio de varones
ORGANIZACION		Preferentemente de industrias del metal
SETTING	50 % nuevas tecnolog.	50 % nuevas tecnolog.

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDADES LABORALES DEL GRUPO DE OPERADORES DE MAQUINAS EN PROCESOS DE PRODUCCION

ACTIVIDAD	DESCRIPCION
• Operadores de máquinas de fundición en coquilla	Se trata de un tipo de fundición mecanizada (coquilla, inyección, ...)
• Operadores máquinas de hacer moldes (moldeadores)	Confeccionan moldes y plantillas
• Tornero-fresador	Ambos realizan un trabajo similar. Se diferencian en el tipo de herramientas utilizadas y su funcionamiento, así como en el tipo de piezas elaboradas: la FRESA es una rueda dentada que se mueve mientras la pieza permanece fija. En el TORNO son las piezas la que se mueven.
• Matricero	Confeccionan núcleos o noyos —moldes que poseen partes huecas—. Su actividad es muy similar a la de los moldeadores, se trata de una especialidad de éstos.
• Ajustador-montador	El AJUSTADOR confecciona y coloca piezas unas dentro de otras sin soldadura. El MONTADOR une unas piezas a otras para formar la estructura de una pieza.
• Soldador	
• Cortador (soplete, láser, etc.)	

3. BUSQUEDA Y CONTACTO CON LA MUESTRA DE SUJETOS

En el presente apartado pretendemos exponer algunas sugerencias para la búsqueda y contacto con las empresas y sujetos que deberán componer la muestra final de la investigación W.O.S.Y.

3.1 Sugerencias para la colocación de empresas

Para localizar las empresas que empleen personas que desempeñen las actividades de los grupos objetivo se puede recurrir, entre otras, a las siguientes instituciones:

- I.N.E.M.
- Institutos autonómicos de industria.
- Escuelas y Facultades politécnicas.

- Organizaciones patronales.
- Organizaciones sindicales.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Cámara de Comercio e Industria.

3.2. Sugerencias de contacto

Para poder contactar con las empresas y posteriormente con los posibles sujetos a entrevistar, se recomienda genéricamente el siguiente ciclo:

1. Selección de empresas según los criterios y especificaciones de la muestra.
2. Envío de cartas de presentación a las empresas seleccionadas (mod. 1). Dichas cartas se habrán de remitir preferentemente a los responsables de personal.
3. Llamada telefónica posterior a las empresas (cuando se considere que han recibido la carta), para concertar entrevista.
4. Entrevista personal con los responsables de la empresa, con los siguientes objetivos:
 - Explicar objetivo y detalles de la investigación.
 - Conseguir su colaboración.
 - Conseguir nombre, dirección y teléfono de los empleados que encajen en los criterios de la muestra.
5. Envío de cartas a las distintas personas que son susceptibles de ser entrevistadas.
6. Llamada telefónica posterior con el siguiente objetivo:
 - Conseguir su colaboración y concertar entrevista para el pase del cuestionario.
7. Pase del cuestionario.

4. DIRECTRICES DE APLICACION DEL CUESTIONARIO
--

4.1. Estructura del cuestionario WOSY

El cuestionario W.O.S.Y. está compuesto por 24 instrumentos de recogida de datos relacionados todos ellos con el contexto conceptual de la investigación (personalidad laboral, ambiente laboral y socialización laboral). Estos instrumentos han sido cuidadosamente seleccionados en función de su fiabilidad de medida, su elevada consistencia interna y su validez para medir los constructos seleccionados. La tabla siguiente muestra la relación de instrumentos que contiene el cuestionario:

INSTRUMENTOS DEL CUESTIONARIO W.O.S.Y.

1. DATOS PERSONALES
2. PATRON DE CARRERA Y JORNADA LABORAL
3. PRACTICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO Y PERCEPCION DEL MERCADO LABORAL
4. HABILIDADES LABORALES
5. MOW: NORMAS SOCIETALES DEL TRABAJO
6. MOW: ASPECTOS IMPORTANTES DEL TRABAJO
7. MOW: RESULTADOS VALIOSOS DEL TRABAJO
8. MOW: CENTRALIDAD RELATIVA DEL TRABAJO
9. MOW: CENTRALIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJO
10. MOW: DEFINICION DE TRABAJO
11. ESFUERZO
12. HABILIDADES INDIVIDUALES
13. MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE CARRERA
14. MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE INNOVACION DE CONTENIDOS
15. CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL
16. RELACIONES CON SUPERVISORES Y COMPAÑEROS
17. CALIDAD DE LA ORGANIZACION
18. TACTICAS DE SOCIALIZACION
19. ANALISIS DEL PUESTO DE TRABAJO
20. DESAJUSTES
21. SATISFACCION
22. BIENESTAR PSICOLOGICO (G.H.Q.)
23. LOCUS DE CONTROL
24. SATISFACCION GENERAL

4.2. Instrucciones de administración del cuestionario

El cuestionario WOSY se ha elaborado en forma de PROTOCOLO que contiene los 24 instrumentos de la prueba más los datos de identificación de cada sujeto. Se utilizará un protocolo de respuestas por sujeto, y su composición es la siguiente:

- Instrumentos.
- Items.
- Escalas de respuesta (tarjetas).
- Espacios de codificación de respuestas (CODIGO).
- Espacios reservados para el proceso de datos (COLUMNAS y VARIABLES).
- Aplicación (ENTREVISTA, AUTOAPLICACION, LIBRE OPCION).

Los instrumentos de la prueba WOSY se clasifican en tres tipos distintos atendiendo a su *aplicación*:

- ENTREVISTA: El entrevistador maneja el protocolo y lee y aclara los items del instrumento. Al entrevistado se le entregará la tarjeta (escala de respuesta) correspondiente para que dé sus respuestas.
- AUTOAPLICADO: El propio entrevistado lee y escribe las respuestas correspondientes en la columna CODIGO (ver para mayor información «normas de codificación»). La tarjeta de la escala figura en el propio protocolo.
- LIBRE OPCION: En función del interés, motivación y nivel de comprensión del entrevistado, el entrevistador decidirá según su propio criterio si procede la entrevista o la autoaplicación.

4.3. Normas generales de codificación de respuestas

El entrevistador, en el momento de la entrevista, utilizará un protocolo, la presente guía (para consultar dudas) y las tarjetas (escalas de respuestas) que manejará el entrevistado.

Para codificar las respuestas del entrevistado se utilizará exclusivamente la columna CODIGO que podrá tener 1, 2, ó 3 dígitos (en cada caso está indicado por el número de casillas a rellenar). En los instrumentos AUTOAPLICADOS, el propio entrevistado podrá escribir la respuesta en las casillas correspon-

dientes. En los instrumentos que sea necesaria una elaboración de las respuestas antes de codificarla, se podrá realizar al finalizar la entrevista (p.e. instrumento 6 y 10).

Las OMISIONES de respuestas o las RESPUESTAS FALTANTES se dificiarán utilizando el código 9, 99 ó 999, según corresponda (en ningún caso se dejará una casilla en blanco).

NO se debe escribir absolutamente nada en los ESPACIOS RESERVADOS para el procesamiento de datos, que se hallan identificados por el indicativo de columna y variable.

Para facilitar y dar mayor comodidad al procesamiento fino de los datos, se recomienda **ESCRIBIR CON TINTA AZUL**.

4.4. Normas específicas de codificación por instrumentos.

En el presente apartado se exponen observaciones y orientaciones útiles, instrumento a instrumento, que facilitan la administración del cuestionario y posibilitan al máximo la estandarización en la codificación de respuestas para todos los entrevistadores.

Para ello, se ofrece para cada instrumento sugerencias sobre su aplicación, la forma en que han de codificarse las respuestas de los entrevistados y sobre el uso de las tarjetas que contienen las escalas o las alternativas específicas de respuesta.

0 DATOS DE IDENTIFICACION

- Comprende los datos de identificación muestral y de codificación de la investigación WOSY. Son los siguientes:

– Codificación previa, España tiene asignado el código 09 en la investigación WOSY

PAIS España / Spain	0	9
---------------------	---	---

– Grupo de la muestra al que pertenece el entrevistado:

- Administrativos: asignar un 1
- Metal: asignar un 2

GRUPO Administrativos (1) Metal (2)	
-------------------------------------	--

– Número secuencial de cuestionario
NO CODIFICAR

Número identificación			
-----------------------	--	--	--

– Util para el proceso de datos
YA CODIFICADO

Número secuencial de tarjeta	0	1
------------------------------	---	---

– Observaciones: Hacer constar, si es posible, el nombre del puesto de trabajo del entrevistado, una breve descripción de dicho puesto y especificar cualquier duda sobre el cumplimiento de todos los requisitos de la muestra.

1 DATOS PERSONALES

- Codificar las fechas con el siguiente orden:

MES –DIA –AÑO

- ESTADO CIVIL: señalar con una cruz la casilla correspondiente (no utilizar la casilla de código).
- SERVICIO MILITAR: (ver estado civil).
- QUIEN TE PRESTA APOYO FINANCIERO Y EN QUE %: escribir en la casilla correspondiente el % (indicando 00 si es necesario). En el caso de OTROS, especificar quién y NO CODIFICAR.
- DIRECCION ADICIONAL: Es necesario tener en cuenta que al entrevistado hay que localizarlo en dos ocasiones más durante un período de casi 2 años, por lo tanto se recomienda anotar la mayor cantidad posible de datos para facilitar su localización posterior (en el caso, por ejemplo, de que hubiera cambiado de domicilio).

- **NIVEL DE ESTUDIOS COMPLETADO:** Anotar el nivel último que ha cursado (independientemente de que no haya aprobado el último curso de dicho nivel).
- **CERTIFICADO O TITULO:** referido al nivel de estudios que se haya completado según el apartado anterior.
- **AREA DE FORMACION PROFESIONAL:** Consignar en la línea en blanco el área de ESPECIALIDAD cursada o en la que se ha obtenido formación (p. e. especialidad de F.P.).
- **PERIODO DE FORMACION OCUPACIONAL:** Hace referencia al período de formación y entrenamiento para el trabajo (excluida la F.P.). Por ejemplo, cursillos del INEM, cursillos de entrenamiento realizados, prácticas en empresas, etc. Anotar al lado los cursos de F.P. realizados. No codificar la respuesta.

2 PATRON DE CARRERA Y JORNADA LABORAL

- Codificar en cada casilla-período dos dígitos del 01 al 11, de acuerdo con las actividades realizadas por el entrevistado.
- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA entregando al entrevistado la TARJETA con las distintas alternativas de actividades:

TARJETA PARA EL INSTRUMENTO 2
Alternativas para ACTIVIDAD
01 - Trabajo estable a tiempo completo
02 - Trabajo estable a tiempo parcial
03 - Trabajo temporal
04 - Estudios coherentes (relacionados) con mi presente trabajo
05 - Estudios incoherentes con mi presente trabajo
06 - Estudios + Trabajo (predominando los estudios)
07 - Trabajo + Estudios (predominando el trabajo)
08 - Sin trabajo, buscando empleo
09 - Sin trabajo y sin buscar empleo
10 - Servicio militar o civil
11 - Vacaciones

- Únicamente se codificará una actividad por período.

3 PRACTICAS DE BUSQUEDA DE EMPLEO Y PERCEPCION DEL MERCADO LABORAL

- Puede ser administrado como entrevista (E) o de forma autoadministrada (A) por el propio entrevistado. La elección entre una u otra forma dependerá del nivel de comprensión y motivación del entrevistado. (L.O.).
- En este instrumento se utilizan dos tipos de escalas: (mostrar), según el siguiente esquema:

TARJETA para los items a), b), c) y d).

NADA	POCO	NIVEL MEDIO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4	5

TARJETA para los items e), f) y g)

MUY MAL	MAL	REGULAR	BIEN	MUY BIEN
1	2	3	4	5

- Codificar las respuestas según los anclajes de las escalas.

4 HABILIDADES LABORALES

- Existe LIBRE OPCION (L.O.) por parte del entrevistador respecto a la forma de administración de este instrumento: entrevista o autoaplicación (ver instrumento 3)
- Entregar tarjeta al entrevistado (D.T.):

NADA 1	POCO 2	NIVEL MEDIO 3	BASTANTE 4	MUCHO 5
-----------	-----------	------------------	---------------	------------

- Codificar respuestas según los anclajes de las escalas.

5 MOW: NORMAS SOCIETALES DEL TRABAJO

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- Entregar tarjeta al entrevistado (D.T.):

MUY EN DESACUERDO 1	EN DESACUERDO 2	DE ACUERDO 3	MUY DE ACUERDO 4
---------------------------	--------------------	-----------------	------------------------

- Codificar las respuestas según los anclajes de las escalas (alternativas de 1 a 4).

6 MOW: ASPECTOS IMPORTANTES DEL TRABAJO

- Se trata de un instrumento con alguna complejidad de administración. Se sugiere explicar claramente las instrucciones y comprobar el grado de comprensión del entrevistado de las mismas.
- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA (E) entregando al entrevistado las TARJETAS y la escala de respuesta, que deberá ir rellenando con las diversas palabras mayúsculas de las tarjetas.
- Cada una de las 11 tarjetas contendrá la siguientes frases:

- Muchas oportunidades de APRENDER nuevas cosas.
- Buenas relaciones INTERPERSONALES (con supervisores y compañeros).
- Buenas oportunidades de ASCENSO o PROMOCION.
- HORARIO adecuado.
- Mucha VARIEDAD.
- Un trabajo INTERESANTE (que te guste).
- Buena ESTABILIDAD en el empleo.
- Un buen AJUSTE entre las exigencias del trabajo y tu preparación y experiencia.
- Buen SUELDO.
- Buenas CONDICIONES físicas de trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido).
- Mucha AUTONOMIA (que puedes decidir cómo hacer tu trabajo).

- La escala de aplicación será la siguiente:

EXTREMADAMENTE	15	_____
IMPORTANTE	14	_____
	13	_____
MUY IMPORTANTE	12	_____
	11	_____
	10	_____
IMPORTANTE	9	_____
	8	_____
	7	_____
DE ALGUNA	6	_____
IMPORTANCIA	5	_____
	4	_____
DE POCA	3	_____
IMPORTANCIA	2	_____
	1	_____

- Codificar cada ítem (a-k) asignando dos dígitos desde el 01 al 15 en función de la situación de los mismos en cada una de las líneas de la escala.

7 MOW: RESULTADOS VALIOSOS DEL TRABAJO

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- Comprobar que la suma total sea igual a 100.
- Asignar siempre 2 dígitos, en caso necesario añadir delante un 0 (p. ej. 8 puntos = 08 puntos).

8 MOW: CENTRALIDAD RELATIVA DEL TRABAJO

- Ver instrumento 7.

9 MOW: CENTRALIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJO

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 7).

10 MOW: DEFINICION DE TRABAJO

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- Codificar las cuatro elecciones realizadas, siguiendo el orden de elección, con dos dígitos (01-14).

11 ESFUERZO

- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA.

- Dar tarjeta con escala de respuesta:

MUCHO MENOS ESFUERZO	ALGO MENOS ESFUERZO	MAS O MENOS IGUAL DE ESFUERZO	ALGO MAS DE ESFUERZO	MUCHO MAS ESFUERZO
1	2	3	4	5

- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).
- OBSERVACION item 3:
Posiblemente en T1, el sujeto no haya tenido ningún otro trabajo, por lo tanto no ha lugar la pregunta (codificar en ese caso como 9).
Si ha trabajado en vacaciones, en prácticas de estudiante o a tiempo parcial, compararlo con dichos trabajos.

12 HABILIDADES INDIVIDUALES

- Existe LIBRE OPCION (L.O.) por parte del entrevistador respecto a la forma de administración de este instrumento: entrevista o autoaplicación (ver instrumento 3).
- Entregar tarjeta al entrevistado (D.T.):

MUY MAL	MAL	REGULAR	BIEN	MUY BIEN
1	2	3	4	5

- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).

13 MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE CARRERA

- Existe LIBRE OPCION (L.O.) por parte del entrevistador respecto a la forma de administración de este instrumento: entrevista o autoaplicación (ver instrumento 3).
- Entregar tarjeta al entrevistado (D.T.):

NADA	POCO	NIVEL MEDIO	BASTANTE	MUCHO
1	2	3	4	5

- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).

14 MEJORA DE LAS ESTRATEGIAS DE CARRERA

- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA.
- Los *dos grupos* de items (a-c y d-f) utilizan el mismo tipo de escala.
- Dar tarjeta con escala de respuesta:

NUNCA	RARAS VECES	EN ALGUNAS OCASIONES	CON BASTANTE FRECUENCIA	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).

15 CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL

- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA.
- Dar tarjeta con escala de repuesta:

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

16 RELACIONES CON SUPERVISORES Y COMPAÑEROS

- Ver instrumento 15.

17 CALIDAD DE LA ORGANIZACION

- Ver instrumento 15.

18 TACTICAS DE SOCIALIZACION

- Ver instrumento 15.

19 ANALISIS FUNCIONAL DEL PUESTO DE TRABAJO

- Posiblemente, sea el instrumento de mayor complejidad respecto a su comprensión y administración de todo el cuestionario.
- Consiste en un análisis funcional del puesto de trabajo, utilizando para ello una versión adaptada del instrumento de Fine y Wiley (1970).
- El análisis del puesto de trabajo se realiza mediante tres tipos de escalas: DATOS, PERSONAS Y COSAS.
- Cada una de estas escalas contiene la descripción de actividades de trabajo relacionadas con las mismas.
Algunas de esas actividades contienen distintas alternativas dentro de un mismo epígrafe, separadas mediante la conjunción «o», tal como señala el ejemplo:

5	COMPILACION: ¿Tienes que recoger, cotejar o clasificar información sobre datos, personas o cosas? 0: ¿Tienes que informar y/o ejecutar acciones preestablecidas a partir de esa información? 0: ¿Tienes que realizar comprobaciones o chequeos rutinarios para verificar equipos?
---	--

- Para una correcta aplicación del instrumento es necesario tener en cuenta que los distintos epígrafes de actividades dentro de cada escala se hallan ordenados siguiendo un ORDEN JERARQUICO DE COMPLEJIDAD, es decir, cada epígrafe de actividad va siendo más complejo que los anteriores (puesto que los contiene). Además, se deberá tener presente este hecho para poder aclarar y comentar dudas del entrevistado.
- Este instrumento se aplicará en forma de ENTREVISTA, pero para conseguir una mayor motivación e interés del entrevistado, éste manipulará y ordenará las tarjetas siguiendo las instrucciones de aplicación:

1. Decidir la frecuencia de ejecución de cada actividad, según la siguiente escala (mostrar tarjeta):

NO FORMA PARTE DE MI TRABAJO / ACTIVIDAD QUE REALIZO MUY INFRECUENTEMENTE (La realizo algunas veces al mes o algunas veces por semana)	ACTIVIDAD BASTANTE FRECUENTE EN MI TRABAJO (La realizo alrededor 2-3 veces diarias)	ACTIVIDAD QUE PRESENTA LA MAYOR PARTE DE MI PUESTO DE TRABAJO (La realizo alrededor de una vez cada hora e incluso más a menudo)
a	b	c

2. Indicar para las actividades cuya respuesta haya sido «c» el orden de frecuencia (de mayor a menor).

- Se trata de que el sujeto separe las tarjetas en tres montones en función de las alternativas de la escala (a, b o c). A continuación se codificarán las tarjetas de los montones a y b. Seguidamente se procederá a realizar el segundo paso con las tarjetas del montón «c».
- La CODIFICACION de respuestas se realizará del modo siguiente:
 1. Respuesta a): puntuar 1.
Respuesta b): puntuar 2.
 2. La actividad más frecuente: puntuar 5.
La siguiente en frecuencia: puntuar 4.
Las actividades restantes: puntuar 3.

20 DESAJUSTES

- Este instrumento se ha de realizar en forma de ENTREVISTA.
- Dar tarjeta con escala de respuesta:

MUCHO PEOR DE LO QUE ESPERABA	PEOR DE LO QUE ESPERABA	MAS O MENOS IGUAL QUE LO QUE ESPERABA	MEJOR DE LO QUE ESPERABA	MUCHO MEJOR DE LO QUE ESPERABA
1	2	3	4	5

- La frase «En mi empleo actual.....es/son», deberá ser completada sustituyendo los puntos suspensivos por cada uno de los items (a-1). Por ejemplo:
En mi trabajo la AUTONOMIA de trabajo es.....
- Codificar las respuestas del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).

21 SATISFACCION

- Existe LIBRE OPCION (L.O.) por parte del entrevistador respecto a la forma de administración de este instrumento: entrevista o autoaplicación (ver instrumento 3).
- Dar tarjeta con escala de respuesta:

NO SATISFECHO	MUY POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	EXTREMADAMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

- Codificar las respuestas del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 5).

NOTA: En el pase del Tiempo 2 y Tiempo 3, preguntar por el último empleo que tuvo el empleado si en ese momento se encuentra desempleado.

22 BIENESTAR PSICOLOGICO (G.H.Q.)

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- En el protocolo de respuesta se hallan los items junto a las 2 escalas de respuesta. Las escalas son del siguiente tipo:

	1	2	3	4
a) ¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
g) ¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente

- Codificar la respuesta del entrevistado según la escala (alternativas de 1 a 4).

23 LOCUS DE CONTROL

- Se sugiere la AUTOADMINISTRACION (A), salvo petición en contra del entrevistado.
- Se deberá prestar ayuda y orientación en todo momento.
- Entregar tarjeta al entrevistado (D.T.):

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

- Codificar respuestas según los anclajes de las escalas (alternativas de 1 a 5).

24 SATISFACCION GENERAL

- Ver instrumento 21.

INSTRUCCIONES PARA INTRODUCIR LA ENTREVISTA

Actualmente, en la Universidad de Valencia estamos llevando a cabo una investigación sobre la adaptación de la persona al trabajo (p. e. satisfacción con el trabajo, relaciones con compañeros y superiores, visión de la empresa, problemas con los que te encuentras al desempeñar tu trabajo, la forma en que llevas a cabo tu trabajo, etc.).

Tu aportación puede ser muy valiosa, puesto que contribuirás a conocer un poco mejor la situación que estamos tratando, y de esta forma ayudar a mejorarla.

Aunque te haya pedido tus datos personales para localizarte más fácilmente en caso de posibles contactos posteriores, tu información será confidencial y absolutamente anónima, siendo tratada y procesada junto a las informaciones de otras personas que también han sido entrevistadas, de forma conjunta e indistinguible individualmente.

GRACIAS POR TU COLABORACION

