

Valores y trabajo: su influencia en la elección de roles de vida

Catalina Guerrero Romera

Universidad de Murcia

“[...] la humanización buscada ya no se encuentra en el propio trabajo, en el trabajo sustantivo, sino en los adjetivos, en la constelación de valores que rodea al trabajo: prestigio, status, dinero, poder.”

(Marzal, A. 1996: 180)

Resumen

En síntesis, el objetivo fundamental de este artículo es presentar una investigación que trata de conocer y comprobar si los valores laborales de los jóvenes con discapacidad psíquica que se encuentran trabajando, son un indicador determinante del nivel de satisfacción laboral logrado en el contexto de trabajo. En este sentido, resulta interesante mostrar la percepción que las personas con discapacidad psíquica tienen acerca de cuáles son los valores que están aspirando a alcanzar y si éstos se consiguen en sus puestos de trabajo actuales, comprobando además la existencia de diferencias al tener en cuenta otras variables.

Palabras clave: Valores laborales, trabajo, calidad de vida, calidad de vida laboral, discapacidad, empleo, satisfacción laboral.

Abstract

To summarize, this article pretends to shed some light into an investigation carried out in order to learn and ascertain whether the working values of the mentally disabled youth are a determining indicator of their level of satisfaction in the workplace. It is interesting to show the perception that the mentally disabled have concerning the values they are aspiring to reach and if these values are reached in their current employments. The existence of differences will be also sought for when taking into account other variables.

Keywords: Labour values, work, quality of life, quality of labour life, mental disability, Job, Labour satisfaction.

Introducción

La valoración o consideración que se realiza acerca del trabajo varía según los contextos socio-culturales y el sistema propio de creencias, valores y actitudes de cada persona, definiendo el significado e importancia que éste representa. A partir de ellos, se interpreta y define la importancia y el rol que desempeña una ocupación. Existen diversas teorías que consideran que la satisfacción laboral depende del grado en que coincide lo que un individuo busca en su trabajo con lo que realmente consigue de él.

Algunos autores han argumentado que es la situación laboral percibida, referida a los valores de la persona, el determinante más directo de la satisfacción laboral. Éstos son aquellos aspectos que el individuo considera buenos o beneficiosos y que quiere obtener o mantener. De esta forma, determinan las elecciones de las personas, así como la respuesta a tales elecciones. Un trabajo satisfactorio sería aquel que da la oportunidad de conseguir resultados valorados.

Igualmente, otros autores (Locke, 1969) han planteado que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo. Por ello, resulta interesante mostrar la percepción que las personas con discapacidad psíquica tienen acerca de cuáles son los valores que están aspirando a alcanzar y si éstos se consiguen en sus puestos de trabajo actuales, comprobando, además, la existencia de diferencias al tener en cuenta otras variables.

En síntesis, el objetivo fundamental de este artículo es presentar una investigación que trata de conocer y comprobar si los valores laborales de los jóvenes con

discapacidad psíquica que se encuentran trabajando, son un indicador determinante del nivel de satisfacción laboral logrado en el contexto de trabajo.

1. Significado y valor del trabajo

La creciente conciencia social acerca del empleo y la formación de las personas con discapacidad, como instrumentos de la integración social no es sólo una cuestión de justicia, sino de apertura a nuevas oportunidades y medidas que promuevan una verdadera integración en la vida social, laboral y cultural. Esto ha supuesto el desarrollo de un conjunto muy importante de actuaciones diversas y desde diferentes administraciones o entidades.

Reflejo de esta evolución política y social es el cambio conceptual que han experimentado los derechos de las personas con discapacidad, que empiezan a ser reconocidas como ciudadanos de pleno derecho iguales que cualquier otro ciudadano. A consecuencia de ello, se reclaman las condiciones adecuadas para su integración, surgiendo así la necesidad de dotarles de los medios necesarios para su integración sociolaboral. Consiguientemente, nuevas y tradicionales disciplinas comienzan a especializarse en el conocimiento de la discapacidad y la satisfacción de sus necesidades, materializándose un discurso difuso y amplio acerca de la integración, de la inclusión y de la atención a la diversidad, con el objeto de lograr una mayor igualdad de oportunidades. Dentro de estas acciones, se concentran grandes esfuerzos en los ámbitos relacionados con el empleo y la formación y, por tanto, se presta atención a los procesos y escenarios que abarcan cada uno de ellos.

Con respecto al trabajo, bien es sabido que en la sociedad contemporánea éste ocupa un lugar primordial como actividad humana y como realidad social. Atendiendo al tiempo que ocupa en las vidas de las personas, abarca un amplio período en la vida adulta, que lo hace una de las actividades más frecuentes y relevantes en sus vidas. Además, es una actividad que contribuye a la satisfacción de necesidades económicas, psicológicas y sociales, a través de la cual sentimos que formamos parte de la sociedad.

El trabajo se convierte en un factor fundamental del proceso de transición y del logro de una mayor independencia, autonomía y participación. En el caso de las personas con discapacidad psíquica, éste se ha constituido como un elemento favorecedor del proceso de transición a la vida adulta y activa, que puede contribuir a lograr un funcionamiento más independiente en las actividades de la vida diaria y en la comunidad, y a asumir los roles propios de la edad adulta (Pallisera, 1996).

En este sentido, prepararles para su futura incorporación a la sociedad evidencia la necesidad de sistematizar estrategias educativas y formativas optimizadoras de los procesos de transición, potenciando al máximo la autonomía de las personas en cada uno de los ámbitos en los que ésta se desenvuelve, de tal modo que puedan realizar los roles característicos de cada uno de ellos (trabajo, escuela, ocio, vivienda). De ese modo, la consideración de los valores, las actitudes y normas que están directamente relacionados con el proceso de asunción de roles constituye un espacio básico de investigación.

En esta línea de argumentaciones, habría que indicar la importancia que el

trabajo tiene en dicho proceso, constituyendo uno de los ámbitos prioritarios del mismo: “El ser humano cuando es adulto, por limitado que esté, necesita conquistar su equilibrio personal, asegurar con su esfuerzo la conquista de su independencia; necesita ser activo, tener trabajo e independencia personal” (Pérez, 1996). El trabajo es, de este modo, un elemento fundamental de la integración social, a través del cual se obtiene realización y autonomía personal y participación e inclusión social.

Al mismo tiempo, a través del trabajo se pueden adquirir bienes o servicios, ofreciendo seguridad e independencia económica en una sociedad, querámoslo o no, de consumo:

Y el trabajo deja de ser la expresión de la actividad humana que fue, para ser sólo la posibilidad de ese consumo, el medio privilegiado que tenemos para evitar eficazmente nuestra propia exclusión de una sociedad dominada por la externalidad. (Marzal, 1996).

Por lo tanto, el trabajo tendría un triple valor: económico, psicológico y social (Vera, 1994), mediante el cual se satisfacen nuestras necesidades.

De lo que no cabe duda es de que el trabajo tiene un gran significado e identidad en nuestra vida, siendo un indicador claro de la calidad de la misma. Recordemos que algunas de las dimensiones que se utilizan para evaluar la calidad de vida de las personas con discapacidad vienen referidas a: la normalización de los servicios y apoyos disponibles, el grado de autonomía y desarrollo personal, la participación e independencia en la comunidad o el realizar un trabajo. En definitiva, de todo aquello que les permita obtener una mayor satisfacción con el estilo de vida y las actividades que realiza en los contextos en los que

se desenvuelve y que promuevan su participación, responsabilidad, autonomía e independencia (Goode, 1993).

El trabajo constituye, pues, un espacio en el que consumimos la mayor parte de nuestro tiempo. Un tiempo del que tenemos una gran dependencia pues él nos proporciona autonomía, bienestar, desarrollo personal y social. Por tanto, es un factor que contribuye a mejorar nuestra calidad de vida.

Estas ideas hacen que el trabajo adquiera un valor esencial siempre que lleve a consecuencias satisfactorias y desarrolle las condiciones y marcos que aseguren independencia, autodeterminación, status, etc. En definitiva, unas condiciones de responsabilidad, autonomía y de consecución del nivel que más se ajuste a las expectativas y resultados valorados por las personas. Es entonces el trabajo una vía que puede garantizar el desarrollo personal, social y profesional. Por lo que habrá que prestar especial atención a nuestra calidad de vida laboral.

Ello implica poner el énfasis en los valores y significados que para las personas con discapacidad representa el trabajo. Por tanto, conocer y explorar sus opiniones acerca de estas cuestiones es un elemento clave a la hora de promover y apoyar elecciones que sean significativas y que les ayuden a progresar hacia posiciones de mayor seguridad, bienestar, mejor salario y condiciones laborales, entre otras. En definitiva, a tener posibilidad de elegir y tomar decisiones. Estas ideas hacen interesante el planteamiento acerca de cómo las experiencias de transición afectan o inciden sobre el significado que los jóvenes con discapacidad psíquica atribuyen al trabajo.

2. Valores, satisfacción laboral y trabajo

Desde esta perspectiva, el significado del trabajo se define como un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se va aprendiendo antes (socialización *para* el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo.

Dicho de otro modo, se trata de un conjunto de representaciones sociocognitivas de las conductas, normas, roles, tareas y contextos, que están relacionados con el mundo laboral, que los individuos van adquiriendo mediante un proceso mental como resultado de la interacción entre sus experiencias personales y los aspectos del ambiente en que están inmersos. Esas representaciones actúan como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales (Salanova y otros, 1991).

Se considera, así, el valor como una representación simbólica, una estructura cognitiva representativa que permite al sujeto ordenar, interpretar y orientarse por la realidad (Rokeach, 1973). En definitiva, aquello por lo que “tendemos a vivir de manera significativa y satisfactoria” (Howe y Howe, 1979). El significado del concepto de valores de trabajo sugiere así que la orientación de valores de cada persona afecta a cómo ésta se conduce en su trabajo.

Algunas expresiones generalizadas sobre satisfacción laboral tienden a relacionarse con expresiones de satisfacción hacia aspectos específicos del trabajo, como

ingresos, horas de trabajo, oportunidad de ayudar a otros, independencia y participación en la toma de decisiones o relaciones en el trabajo, como algunos de los más significativos (Hoppock, Super, 1950). Dentro de esta línea, una de las definiciones de trabajo más utilizadas sostiene que estos valores representan cualidades o recompensas específicas que uno desea del trabajo (ej: dinero, seguridad, altruismo, responsabilidad, aceptación) (Prior, 1981).

Los resultados valorados del trabajo evalúan cuáles son los resultados que una persona busca del ‘trabajar’ y cuál es su importancia relativa (metas que motivan a los individuos a trabajar). Igualmente, se distingue entre una valoración instrumental o extrínseca de los resultados del trabajo y una valoración expresiva o intrínseca. La primera expresa la instrumentalidad del trabajo: el trabajo es buscado por el dinero que nos aporta; la actividad laboral se percibe como un medio para alcanzar un fin y éste es obtener un dinero a cambio. La segunda expresa una valoración del trabajo como una actividad satisfactoria en sí misma. Desde el valor intrínseco del trabajo se derivaría el placer y un sentimiento de realización personal gracias a la ejecución de la actividad laboral, un deseo de nuevas experiencias para aprender nuevas cosas interesantes y con sentido, de utilizar y desarrollar las propias habilidades y destrezas en el trabajo y una necesidad de responsabilidad y de autonomía en el propio trabajo (Salanova et al., 1991).

Existen algunos autores (Drummond y Stoddard, 1991; Dawis y Lofquist, 1984; Holland, 1985) que afirman que los valores de trabajo son dimensiones importantes que determinan el potencial individual de satisfacción en el trabajo. Por ello es importante

clarificar la importancia de los valores en la misma, y su influencia en la elección de roles de vida, ya que hacer elecciones que coincidan con los valores parece ser un elemento esencial en la satisfacción.

La finalidad de la investigación pretendida es examinar el significado que el trabajo tiene para las personas con discapacidad psíquica, así como su influencia en la medición de la satisfacción laboral. Igualmente, analizar si existen diferencias significativas respecto a las variables contempladas (género, nivel de estudio, status ocupacional). En base a estas ideas los objetivos propuestos son:

- Obtener información respecto a cuáles son los valores de trabajo que están aspirando a alcanzar las personas con discapacidad psíquica con la realización de su trabajo, así como el nivel de satisfacción laboral actual.
- Verificar la existencia o no de relaciones entre las diferentes variables estudiadas.
- Crear un espacio de reflexión que promueva y facilite la formación de actitudes y valores que favorezcan los procesos de inserción sociolaboral.
- Ensayar propuestas de trabajo que permitan construir respuestas y soluciones más adecuadas, que provean de alternativas para que los sujetos analicen, exploren y manifiesten los valores y sentimientos expresados de forma consciente y autónoma.

El análisis de todas estas valoraciones y consideraciones supone asumir que estas personas tienen las mismas necesidades e intereses laborales que otras personas sin discapacidad y, por tanto, la búsqueda de beneficios personales como el autodesarrollo, la autoestima, la promoción o el salario,

igual que cualquier otra persona. Esto nos lleva a admitir que nuestros planteamientos iniciales van en la línea de la igualdad entre colectivos con y sin discapacidad sobre el significado del trabajo. Al mismo tiempo, se llama la atención sobre la necesidad de abordar los valores de forma explícita y de ofertar procesos educativos que permitan la intervención en estos ámbitos.

3. Metodología

3.1. Hipótesis

Una vez comentados los objetivos fundamentales concretamos algunas de las hipótesis principales planteadas:

1. Se espera la existencia de una relación directa entre los valores de trabajo y el grado de satisfacción laboral. El grado de satisfacción laboral depende del cumplimiento del valor de trabajo percibido por la persona con discapacidad psíquica.
2. Se espera una relación significativa entre los valores de trabajo y la variable género. La importancia que tienen los valores de trabajo para los sujetos difiere en hombres y mujeres.
3. Se esperan diferencias significativas entre los valores de trabajo y el nivel de estudios. La importancia que se le da a los diferentes valores de trabajo varía en función del nivel de estudios alcanzado.
4. Existe una relación entre valores de trabajo, nivel de estudios y género. Esta hipótesis se ha planteado de dos formas:
 - Las diferencias en la importancia asignada a los valores de trabajo por parte de hombres y mujeres aumenta si se tiene en cuenta el nivel de estudios.
 - Las diferencias en la importancia asignada a los valores de trabajo por parte de personas de distinto nivel de estudios aumenta al distinguir entre hombres y mujeres.
5. Existe una relación entre valores de trabajo y nivel profesional. El grado de deseabilidad de los sujetos a la hora de alcanzar los valores de trabajo difiere en función de la actividad profesional o puesto de trabajo desempeñado.
6. Existe relación entre valores de trabajo, actividad profesional y género. Esta hipótesis se ha planteado también de dos formas:
 - Las diferencias en la importancia asignadas a los valores de trabajo por parte de personas de distinto género aumentan si se tiene en cuenta la actividad o puesto profesional desempeñado.
 - Las diferencias en la importancia asignada a los valores de trabajo por parte de personas de distintos niveles profesionales aumentan al distinguir entre hombres y mujeres.
7. Para las demás variables no se esperan diferencias significativas a nivel estadístico.

3.2. Muestra

La muestra que va a participar en el estudio está compuesta por 90 sujetos aproximadamente. Estos sujetos están trabajando en la actualidad en distintas poblaciones de la Comunidad Autónoma de Murcia y en distintas modalidades: empleo con apoyo, centros especiales de empleo, empresa ordinaria, etc.

3.3. Instrumentos de medida

Con el fin de poder alcanzar los objetivos y comprobar si las hipótesis de

trabajo planteadas se confirman o no, se ha utilizado como instrumento de evaluación válido el cuestionario. Éste analiza, por una parte, el tipo de valores que los sujetos esperan conseguir con su trabajo y, por otra parte, los diferentes indicadores del nivel de satisfacción laboral conseguido. Esto nos permitirá evaluar dos variables:

1. *Resultados valorados del trabajo*: Intenta reflejar los valores de trabajo que los sujetos de la muestra esperan conseguir con la realización de una actividad laboral. El instrumento que se va a emplear para analizar los valores de trabajo forma parte del Sistema de Asesoramiento Vocacional Renovado (SAV-R) de Rivas et al., (1996), concretamente de la Fase I: Situación Vocacional Personal. Se trata de una escala de valores de 12 ítems y la tarea que se le solicita al sujeto es que refleje hasta qué punto cada uno de los valores que se le presentan expresa lo que espera conseguir con la realización de un trabajo, utilizando para ello una escala Likert con valores de 1 a 4 (1 estaba totalmente de acuerdo, 2 si estaba algo de acuerdo, 3 si estaba algo en desacuerdo, 4 si estaba totalmente en desacuerdo), teniendo la posibilidad de contestar “¿”, si no sabe que responder. Los valores de cada sujeto provienen de la clasificación que se realiza en el SAVR-I y son los que a continuación se detallan:

Con mi trabajo espero sobre todo:

1. Obtener seguridad y estabilidad.
2. Ganar mucho dinero.
3. Poder trabajar con gente, relacionarme con ella.
4. Ser reconocido/a socialmente, influir (ser respetado).
5. Ocupar el tiempo de manera creativa y agradable.

6. Ayudar a los demás.
 7. Poder instruirme, formarme continuamente.
 8. Sentirme realizado/a, a gusto conmigo mismo.
 9. Ser independiente, trabajar a mi ritmo, etc., en definitiva, no tener que rendir cuentas a superiores.
 10. Tener un horario cómodo, no tener que desplazarme con frecuencia.
 11. Agradar a mis padres.
 12. Desarrollar mis conocimientos y habilidades.
2. *Índices de satisfacción laboral*. Para que se obtengan resultados positivos y satisfactorios, se debe percibir el trabajo y las tareas realizadas como importantes y significativas personal y socialmente. Para evaluar el nivel de satisfacción en el trabajo se va a utilizar la adaptación española de la escala CASI (Career Attitudes and Strategies Inventory) de John, Holland, Gary y Gottfredson (1992), concretamente, su parte primera que va referida a la misma. En ella se pide al sujeto que considere las cuestiones señaladas siguiendo una escala con cuatro valores (CV, casi verdadero, V, verdadero, PF, parcialmente falso y F, falso). Los ítems son los siguientes:

Parte 1. Satisfacción laboral

1. Mi trabajo no me reporta lo que deseo.
2. Me encanta mi trabajo.
3. Realmente no me gusta el trabajo que tengo en estos momentos.
4. Me aburre mi trabajo.
5. He tratado de dejar mi trabajo.
6. Detesto mi trabajo.
7. Sueño despierto mucho sobre tener otra profesión.
8. Me gustaría un trabajo con más oportunidades.

9. Mi jefe tiene siempre en cuenta lo que más me conviene.
10. Me gusta trabajar con las personas con quienes trabajo.
11. No puedo imaginarme un trabajo mejor del que tengo.
12. No tengo la formación o preparación necesaria para desempeñar el trabajo que realmente quiero.
13. Debo continuar en mi actual trabajo puesto que no tengo otra alternativa.
14. Mi trabajo me proporciona un sentimiento de realización personal.
15. Mi trabajo me permite trabajar con el tipo de personas que deseo.
16. Mi horario a menudo me supone problemas para mi salud o para dar respuesta a las obligaciones familiares y personales.
17. Siento que soy una parte valorada de mi organización/trabajo.
18. Los directores [o jefes] no me consultan sobre decisiones que me afectan.
19. Mi trabajo es sólo un modo de ganarme la vida –no un modo de vida.
20. No me siento a gusto en el trabajo.
21. Puedo utilizar todas mis habilidades en el trabajo.

3.4. Análisis de los datos

Para la explotación y el análisis de los resultados se va a utilizar el Programa Estadístico SYSTAT 5.0. Los resultados se darán en porcentajes y las variables se cruzarán sólo con aquellas otras de cuya relación se puede obtener información relevante.

Los datos y conclusiones principales que se esperan obtener de esta investiga-

ción nos permitirán conocer los valores de trabajo más importantes para los jóvenes con discapacidad psíquica y los índices de satisfacción que tienen en su trabajo.

Quizá así empezaremos a admitir que los valores relacionados con la elección, autonomía, responsabilidad, satisfacción, inclusión y participación, no son dominio sólo de las personas “capacitadas”:

Estos valores son aplicables a personas con y sin la etiqueta de discapacidad. A medida que han ido cambiando los apoyos en el empleo y otros servicios en la comunidad, las metas y valores para personas con y sin discapacidades son cada vez más similares. En el pasado, muchos de los valores en los servicios para personas con discapacidades eran diferentes de los mantenidos para la sociedad en general. Cada vez más está claro que nuestras comunidades y sociedades deben tener un único conjunto de valores y de metas para todos los ciudadanos. Un conjunto de valores para todos nosotros (Mank, 1998: 10).

Por ello, debemos contribuir a la promoción y formación de valores en relación con el trabajo y por ende a incluirlos como metas educativas explícitas que requieren asimismo su aprendizaje.

Bibliografía

- CLAES, R. (1987): “La centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes”, en PEIRÓ, J.M. y MORET, D. (Ed.): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres, 81-100.
- DAWIS, R.V. y LOFQUIST, L. H. (1984): *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
- DRUMMOND, R. y STODDARD, A. (1991): “Job satisfaction and work values”. *Psychology Reports*, 69, 1116-1118.

- ESCAMEZ, J. y ORTEGA, P.(1986): *La enseñanza de actitudes y valores*. Valencia: Nau Llibres.
- GOODE, D. A. (1993): “Calidad de vida y Calidad de vida laboral”. *Siglo Cero*, 147, 45-52.
- HOLLAND, J.L.(1985): *Making vocational choices: a theory of vocational possibilities and work environments*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
- HOPPOCK, R. y SUPER, D.E. (1950): “Vocational and educational satisfaction”, en FRIER, D. H. y HENRY, D:R.(Eds.), *Handbook of Applied Psychology*, 23, 421-443.
- MARÍN, R.(1993): *Los valores, Un desafío permanente*. Madrid: Cincel.
- MARZAL, A. (1996): “Ética e integración para el trabajo de las personas con retraso mental”, en GAFO, J. (Ed.): *La ética ante el trabajo del Deficiente Mental*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Comillas.
- PALLISERA, M.(1996): *Transición a la vida activa y edad adulta de las personas con discapacidad*. Barcelona: EUB
- PEIRÓ, J. M. y MORET, D. (Ed.) (1987): *Socialización laboral y desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- PÉREZ, J.(1996): “Experiencia de PROMI en la integración laboral”, en GAFO, J. (Ed.): *La ética ante el trabajo del Deficiente Mental*. Madrid: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Comillas.
- PRIOR, R.G. (1983): “Interests and values as preferences”. *Australian Psychologist*, 16, 258-272.
- REICH, B. y ADCOCK, C. (1980): *Valores, actitudes y cambio de conducta*. México: CEPESA.
- RIVAS, F., ROCABERT, E., ARDIT, J., MARTÍNEZ, J.R. y RIUS, J.M. (1990): *Sistema de Autoayuda Vocacional: SAV*. Valencia: Conselleria de Educación y Ciencia.
- ROE, A. (1972): *Psicología de las Ocupaciones*. Madrid: Marova.
- ROKEACH. M. (1973): *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.
- ROKEACH. M. (1979): *Understanding human values: individual and societal*. Nueva York: Free Press.
- SUPER, D. (1967): *Psicología de los Intereses y las Vocaciones*. Buenos Aires: Kapelusz.
- VERA, A. (1994): *Introducción a la psicología de la deficiencia mental*. Valencia: Promolibro.

Dirección de la autora:

Catalina Guerrero Romera.
 Dpto. de Teoría e Historia de la Educación.
 Facultad de Educación. Universidad de Murcia.
 Tfno. 968367706/619650431 . Fax: 968364146
 Fecha de entrada: 20-02-02
 Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 22 -04 - 02