

## Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial\*

*New practices at work, social representations of work and social identity in post-industrial society*

Javier Cerrato Allende; Mikel Villarreal Saez; Itziar Ugarteburu  
Castañares; Eduardo Apodaka Ostacoichea y Eduardo Rubio Ardanáz

Sección Departamental de Psicología Social y Metodología de las CC.  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

### RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la relación existente entre las nuevas representaciones sociales del trabajo emergentes en la sociedad postindustrial y el papel que el trabajo desempeña en la configuración de la identidad del individuo en la sociedad posmoderna. La hipótesis general de la que se parte es que actualmente está teniendo lugar una transformación en las representaciones sociales del trabajo características de la sociedad industrial, en las que el trabajo sería uno de los principales agentes de socialización y jugaría un papel central en la identidad social de los individuos, hacia nuevos posicionamientos ante el trabajo que estarían relacionados con una definición más difusa de lo que es, y de lo que no es, el empleo así como de su significado. Estos nuevos posicionamientos en relación al trabajo serían consistentes con los valores postmaterialistas y con una pérdida de centralidad del trabajo en favor de otras dimensiones sociales pertenecientes al universo del "no-trabajo" y del ocio. Se utilizó una metodología correlacional mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado a una muestra de 584 sujetos representativa de la población vizcaína. En dicho cuestionario se operacionalizaron una serie de variables relativas a distintas dimensiones de las representaciones sociales del trabajo junto con otro grupo de variables tradicionalmente estudiadas dentro del programa MOW tales como funciones del trabajo, metas laborales, centralidad y normas societales. La relación entre las representaciones sociales del trabajo emergentes y ciertos criterios de categorización social como género, edad y estatus ocupacional es comprobada mediante tres análisis discriminantes. Las mujeres, los jóvenes y los desempleados son las categorías sociales mejor caracterizadas por las funciones discriminantes, siendo por tanto estas tres categorías sociales de individuos aquellas en las que se manifestarían en mayor medida estos nuevos posicionamientos ante el trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** representaciones sociales, sociedad postindustrial, trabajo, identidad social

### ABSTRACT

*The aim of this study is to analyse the relationship between the new images of work emerging from the post-industrial society and the role that work plays in the formation of the individuals' identity in the post-modern era. The general hypothesis is that a transformation is taking place in the social representations of work from those typical of an industrial society where work was one of the principal agents of socialization and played a central role in the social identity of individuals towards new positions within these social representations. The latter linked to a more diffuse definition of employment and its meaning, in the direction of post-materialist values, and together with a loss of centrality of work in the individuals' identity favouring other dimensions of non-work (leisure time, free time, family). A correlational study was carried out by means of a questionnaire applied to a sample of 584 subjects. The social representations of work were operationalized together with a group of variables, traditionally studied within the MOW programme such as functions and goals of work, centrality and societal norms. The relationship between belonging to specific social categories of gender, age and occupational status, and the different positions in the social representations of work is tested by means of three discriminant analyses. Women, unemployed and young people are the better-characterized categories by the discriminant functions and where the new positions are best appraised.*

**KEY WORDS:** social representations, post-industrial society, work, social identity.

\*Este estudio ha sido realizado gracias a la financiación del Proyecto BI-1999-133 por la Dirección de Política Científica del Gobierno Vasco.

Correspondencia: Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación. Sección Departamental de Psicología Social y Metodología de las CC. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Campus de Leioa. E-Mail: [Pspcealj@lg.ehu.es](mailto:Pspcealj@lg.ehu.es)

---

## MARCO TEÓRICO

### *1. Significados del trabajo y construccionismo social*

El objetivo general de este trabajo es el de estudiar el impacto de los cambios estructurales característicos de la sociedad postindustrial en las representaciones sociales del trabajo y en la identidad social de los individuos, tomando como indicadores socio-categoriales de referencia el género, la edad y el estatus ocupacional. La investigación sobre los cambios en la evolución del significado del trabajo de la sociedad industrial a la postindustrial (MOW, 1987; Torregrosa, 1989; Salanova y otros, 1993; Yankelovich y Immerwahr, 1984, Cerrato, 1994; Prieto et al., 1996) parece evidenciar que se está produciendo un aumento de la importancia de los valores expresivos del trabajo en las sociedades modernas, adquiriendo paulatinamente una mayor importancia los valores posmaterialistas como la autorrealización, el crecimiento personal o las funciones sociales del trabajo.

La importancia de la investigación del significado del trabajo se justifica por su influencia tanto en el desempeño laboral de los individuos dentro de una organización como en la efectividad de la planificación estratégica de los recursos humanos en la empresa, así como por la consustancialidad del trabajo con la existencia humana y por su significación para la sociedad.

En los últimos años la aproximación del grupo MOW ha adquirido gran importancia en el estudio del significado del trabajo, tanto por su forma de conceptualizar y operacionalizar este constructo como por su carácter internacional y por la cantidad de investigación y de publicaciones que ha generado (MOW, 1987; WOSY, 1989; Peiró et al, 1993; Gracia et al, 2001). Es una aproximación que se basa en un paradigma cognitivo-conductual al focalizarse en los aspectos perceptivos y motivacionales de los significados del trabajo (Salanova, Prieto y Peiró, 1993) y en la incidencia del trabajo en el funcionamiento cognitivo del individuo, sin abordar directamente los elementos socioestructurales de carácter más colectivo que interaccionan y determinan dicho funcionamiento cognitivo individual.

Fineman (1991) critica el paradigma cuantitativo subyacente a esta aproximación al significado del trabajo y a las actitudes en general. Considera que es necesaria una aproximación cualitativa y plantea el estudio de la emergencia de los significados del trabajo desde el construccionismo social para comprender y describir los procesos sociales que los sustentan, lo que implica situarnos en una perspectiva interpretativa propia de una aproximación organizacional cualitativa (Van Maanen, 1988; citado por Fineman, 1991). Dentro de este contexto epistemológico las representaciones sociales constituyen un marco de referencia

psicosociológico de gran relevancia para estudiar el significado del trabajo desde el punto de vista del construccionismo social, ya que los presupuestos básicos de la Teoría de las Representaciones sociales, tal y como la formuló Moscovici en 1961, son consistentes con dicho paradigma (Gergen, 1989). Es decir, el significado del trabajo puede considerarse como una representación social, una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos, con una cierta autonomía funcional respecto a las normas sociales y culturales propias de cada época y sociedad, y que además se ve influida por los condicionantes históricos que la han ido moldeando y creando (Salanova et al, 1993). La literatura sobre las actitudes hacia el trabajo presenta dos tipos de problemas: en primer lugar la misma noción de actitud es objeto de una gran ambigüedad conceptual y, en segundo lugar, pertenece a un nivel de análisis excesivamente individual. Por ello, estudiar los significados del trabajo desde la óptica de la Teoría de la Representaciones Sociales nos permitiría situar estos significados en un esquema interpretativo capaz de integrar tanto los aspectos cognitivos de los significados del trabajo a nivel individual como las características del contexto social e interpersonal en que se inserta el trabajo como fenómeno multidimensional (Depolo y Sarchielli, 1983).

## **2. Representaciones sociales y Trabajo**

Este estudio está focalizado en los aspectos cognitivos de las representaciones sociales del trabajo (Cerrato, 1996) y en su variación en función de diversos criterios de pertenencia socio-categorial o anclaje sociológico. Para ello tomamos como referencia la conceptualización que Doise (1986) realiza de las representaciones sociales como “...*principios generadores de tomas de postura anclados en criterios socio-categoriales específicos...*” (p. 85), conceptualización que constituye una especificación de la definición que Moscovici realizó de dicho concepto en 1963 como “...*la elaboración de un objeto social por parte de una comunidad con el objeto de comportarse y comunicar...*” (p.251).

Las representaciones sociales son estructuras de conocimiento en las que podemos diferenciar, a nivel operacional, una actitud, que en el caso del trabajo sería el equivalente del concepto de *satisfacción* laboral (Munduate, 1997; Cooper, 2002), un campo representacional (Moscovici, 1961/1976), un sistema categorial (Tajfel, 1981; Turner, 1987) y un conjunto de explicaciones y atribuciones (Hewstone, 1989; Hewstone y Jaspars, 1984; Jaspars y Hewstone, 1990) de los fenómenos implicados. Igualmente, el objeto representacional no es un objeto neutro, sino que es un objeto emocionalmente saturado que, en un contexto intergrupar, es capaz de modular la identidad y la autoestima de los miembros de un grupo (Deschamps y Clemence, 1987).

Además de estas dimensiones de las representaciones sociales, en este estudio también hemos considerado otras relacionadas con lo que se ha venido denominando como *significados del trabajo*, concretamente con la operacionalización que de este concepto se hace en el programa MOW (1987): centralidad del trabajo, funciones del trabajo (*valued working outcomes*), metas laborales (*importance of work goals*), normas societales y satisfacción laboral. Todos ellos constituyen aspectos del significado del trabajo que pueden ser contemplados desde el modelo conceptual de las representaciones sociales.

### ***3. Cambios sociestructurales en el trabajo: nuevas formas de trabajo, nuevas funciones del trabajo e identidad social***

El estudio de las representaciones sociales implica adoptar una perspectiva interpretativa en la que necesariamente se han de tomar en consideración los elementos del contexto social en el seno de los cuales los individuos elaboran los significados que otorgan sentido a sus prácticas sociales y a sus experiencias cotidianas. En el caso del trabajo, los nuevos cambios socioestructurales y económicos a que ha dado lugar la globalización en la actual era postindustrial han afectado al trabajo dando lugar a nuevas prácticas de trabajo transformando su significado. Dichos cambios estructurales han dado lugar a cambios en el mundo laboral como la diversificación de las formas de trabajo, la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral y un papel más relevante del ocio con una pérdida correlativa de la función socializadora del trabajo (Viguer y Serra, 1998; Peiró y Prieto, 1996). Las representaciones sociales constituyen una herramienta conceptual adecuada para estudiar la relación entre dichos cambios sociales y el significado de “trabajar” sobre la base de su análisis en distintas categorías sociodemográficas basadas en criterios en los que estos cambios sociales se reflejan en mayor medida como la edad, el género y el estatus ocupacional.

#### ***- Trabajo, edad e identidad social***

La edad podría ser un indicador, a nivel cognitivo-representacional, de los cambios en el significado del trabajo en la sociedad postindustrial. En función de la inserción de los individuos en diferentes segmentos de edad es posible estudiar cómo su posición relativa en las representaciones sociales del trabajo puede considerarse como un producto de la socialización en condiciones socioeconómicas del trabajo propias de la sociedad industrial, en el caso de los sujetos con más edad, o en condiciones propias de la sociedad postindustrial (Touraine, 1969; Bell, 1973), o posmoderna (Jameson, 1983), en el caso de los más jóvenes, con una variación en los contenidos representacionales sobre el trabajo y de su

papel en la definición de la identidad social (Tajfel, 1981). Esto podríamos formularlo con la siguiente hipótesis general:

*H<sub>1</sub> Los individuos socializados en una estructura de trabajo propia de la sociedad industrial comparten una posición específica en las representaciones sociales y los significados del trabajo netamente diferenciada de la de aquellos sujetos más jóvenes cuya experiencia de trabajo esté afectada por los nuevos cambios estructurales y las nuevas formas emergentes de trabajo de la sociedad postindustrial.*

Como consecuencia de los cambios estructurales de la economía, en la actualidad el trabajo ya no puede tener la misma función estructurante de la identidad que tenía en la sociedad industrial para todas las personas, tanto por su precariedad como por sus cambios formales y funcionales, así como por la aparición simultánea de formas posmodernas de prácticas sociales pertenecientes al terreno del *no-trabajo* y que pueden proporcionar una identidad alternativa a los individuos (Fontela, 1998). Por tanto, esta pérdida de centralidad del trabajo en la construcción de la identidad de las personas se habrá de reflejar en las representaciones sociales del trabajo características de la sociedad posmoderna, de modo que podemos formular la siguiente hipótesis como un aspecto concreto de H<sub>1</sub>:

*H<sub>2</sub>. Las nuevas representaciones sociales y significados del trabajo modifican la importancia relativa del trabajo en la definición de la identidad del sujeto, perdiendo la centralidad que tenía en la sociedad industrial en favor de otras dimensiones de la vida (no trabajo: ocio, familia, trabajo social, etc) en la construcción de la identidad.*

La pérdida de la importancia del trabajo como agente socializador y, en consecuencia, con un papel menor en la definición de la identidad social de los individuos, está siendo acompañada de un aumento de la importancia de los valores expresivos del trabajo en detrimento de los valores instrumentales. En este nuevo horizonte de la sociedad postindustrial el autoempleo, el trabajo doméstico y el trabajo social son, en general, formas de trabajo menos compensadas a nivel económico pero muy valoradas socialmente y con un fuerte componente expresivo, es decir, se da una disminución del valor instrumental y un incremento del valor intrínseco del trabajo (Fontela, 1998). De acuerdo con ello, se estaría produciendo en torno al trabajo un aumento de los valores expresivos en la sociedades modernas, adquiriendo paulatinamente una mayor importancia los valores posmaterialistas (Inglehart, 1991) como la autorrealización, el crecimiento personal o las funciones sociales del trabajo, que tendrían también su reflejo en las nuevas representaciones sociales del trabajo, de

## 82 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

---

modo que podemos formular la siguiente hipótesis que, como la anterior, es también una especificación de la hipótesis general  $H_1$ :

*H<sub>3</sub>. Las nuevas representaciones sociales y significados del trabajo característicos de la sociedad postindustrial relegan la dimensión instrumental del trabajo a un segundo plano en favor de sus características intrínsecas expresivas y de su función social. Se evidencia la difusión de valores post-materialistas que son incompatibles con la distinción trabajador-desempleado rompiendo esta discontinuidad.*

### ***- Multiplicidad de formas de trabajo, estatus ocupacional y prácticas sociales***

Los cambios postindustriales en el trabajo han dado lugar a una diversificación de categorías sociales en función del estatus ocupacional de individuo a partir de una proliferación de nuevas formas de trabajo remunerado que coexisten junto con el empleo tradicional y el desempleo: trabajo temporal, trabajo sin contrato, trabajo con contrato fijo, funcionario, trabajo en prácticas, autónomo. El trabajo es, sin duda alguna, una práctica social, y como tal es considerado en este estudio. Para ello partimos de la definición de práctica social formulada por Harré (1981, p. 214) como el desarrollo de una “*secuencia estructurada de acciones que los actores sociales llevan a cabo en función de las demandas públicas de la situación en que se encuentran*”. El trabajo remunerado como práctica social dentro de un contexto organizacional es asimilable al concepto de rol o conducta organizacional como el conjunto de expectativas sobre las conductas de un individuo que ocupa una posición determinada en la organización. La conducta de rol, o conducta organizacional, no es el resultado únicamente de la asunción y acatamiento del conjunto de normas que definen el puesto de trabajo, sino que el propio individuo puede definir la forma en que lo va ejecutar (Peiró, 1990). Desde este punto de vista, el contrato formal asociado a distintas formas de actividad laboral, o su inexistencia, como conjunto de condiciones racionales y normativas que regulan la actividad de trabajo en una organización, puede afectar a la forma en que el sujeto lo define lo que, sin duda alguna, tendrá repercusiones para las representaciones sociales desde el punto de vista de la experiencia individual de trabajo. Esto nos reenvía a un modelo *razionalizante* (Beauvois, 1984; Valencia y Elejebarría, 1994) de las representaciones sociales del trabajo ya que desde esta perspectiva serían la propia experiencia y conducta laborales las que influirían en las representaciones del trabajo, frente a un modelo *racional* que sólo sería válido para el trabajador recién ingresado sin experiencia en el que, inicialmente, las

representaciones determinan su conducta laboral pero que, con el paso del tiempo, será ésta la que determinará a aquellas (Drenth, 1991).

El estatus ocupacional es definido en este trabajo como la situación de un individuo respecto a la actividad laboral remunerada, básicamente la inactividad o la actividad laboral, pudiendo adoptar ésta última diferentes formas en función del tipo de relación contractual que regule el puesto de trabajo y que puede oscilar entre los extremos de un trabajo extremadamente precario, con mucha inestabilidad, infracualificación de las tareas y bajo salario; o un trabajo de calidad, con estabilidad temporal, tareas ajustadas a la cualificación del sujeto y un salario aceptable. Básicamente podemos distinguir estas categorías: contratado temporal, contratado indefinido, funcionario, trabajador sin contrato y autónomo. De este modo:

*H<sub>4</sub>. Es de esperar que las imágenes y significados del trabajo estén sujetos a variación en función de la experiencia laboral (estatus ocupacional) del sujeto, planteando esto un modelo racionalizante de las representaciones sociales del trabajo frente a un modelo racional.*

#### ***-Trabajo y género: la incorporación de la mujer al mercado laboral***

Otro criterio categorial de gran importancia es el de género, pues el trabajo es una de las dimensiones sociales en las que las relaciones simbólicas entre hombres y mujeres se manifiestan con mayor evidencia y, por tanto, el género estará ligado a tomas de postura diferentes en relación al trabajo, lo que nos sitúa en el contexto de la relación teórica entre representaciones sociales e identidad social, mediatizada por los procesos de comparación social (Tajfel, 1981; Turner, 1987). El género es un criterio de categorización social relevante en el que se puede evidenciar con claridad la relación entre representaciones sociales y defensa de la identidad social. Como algunos estudios han evidenciado (Pérez-Agote, 1995; Giovannini, Goriup y Cerrato, 2004), el trabajo es para las mujeres un contexto de independencia y equiparación social con los hombres, aun sin renunciar a su vida privada y familiar, lo que simultáneamente coexiste con una situación social de desventaja laboral para las mujeres (Viguer y Serra, 1998) y ello habrá de reflejarse en la visión que las mujeres tienen del trabajo respecto de la que tienen los hombres, lo que podríamos expresar formalmente con la siguiente hipótesis:

*H<sub>5</sub>. El posicionamiento de las mujeres en las representaciones sociales del trabajo frente al de los hombres refleja una mayor centralidad del trabajo en la defensa de su identidad social.*

### METODOLOGÍA Y MUESTRA

#### Instrumento y procedimiento

Se realizó un estudio correlacional de campo mediante cuestionario autoadministrado a una muestra estratégica de sujetos pertenecientes a la población de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En el cuestionario se operacionalizaron en un formato abierto de respuesta las siguientes variables relativas al contenido de las representaciones sociales del trabajo:

- 1) Campo representacional en el que se inscribe el significado del trabajo, utilizándose la técnica indirecta de la *palabra-estímulo* (Di Giacomo, 1981) mediante la cual es posible conocer el campo semántico asociado a un objeto a través de su inducción mediante dicha *palabra-estímulo*: “Por favor, escriba todas las palabras que le venga a la mente cuando piensa en el **TRABAJO**”.
- 2) Prototipo del trabajo ideal: “Existen diferentes opiniones sobre lo que es un buen trabajo. ¿Podría decirnos qué es para usted un **TRABAJO IDEAL**?”.
- 3) Categorización social del paro: “A su modo de ver, ¿qué personas o grupos de personas son los que están más relacionados con el **PARO**?”.
- 4) Categorización social del trabajo: “A su modo de ver, ¿qué personas o grupos de personas están más relacionados con el **TRABAJO**?”.
- 5) Percepción situación actual del trabajo: “¿Qué le parece a usted la **SITUACIÓN ACTUAL** en el mundo del trabajo?”.
- 6) Atribuciones y explicaciones sobre dicha situación: “Desde su punto de vista, ¿a qué se debe dicha situación en el mundo del trabajo?”.
- 7) Estereotipos trabajador temporal: “Imagínese a un trabajador contratado por una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) y trate de describir cómo le ve”.
- 8) Estereotipos trabajador estable: “Imagínese, ahora, a un trabajador con **CONTRATO FIJO** y trate de describir cómo le ve”.
- 9) Estereotipos del desempleado: “Por último, imagínese a un **PARADO** y trate de describir cómo le ve”.

Además de esas variables se añadieron algunas de las escalas diseñadas y utilizadas por el MOW (1987) para estudiar distintas dimensiones del significado del trabajo:

- 10) Funciones del trabajo (*valued working outcomes*)
- 11) Metas laborales (*importance of work goals*)
- 12) Centralidad relativa y absoluta del trabajo,

- 13) Satisfacción laboral
- 14) Normas societales sobre el trabajo.

Aunque en el programa MOW las escalas con que se operacionalizan las funciones del trabajo y de centralidad relativa del trabajo son escalas de razón, en base al pretest realizado se decidió descartar dicho nivel de medida por problemas de validez interna, al detectarse dificultades de comprensión por parte de los sujetos. Por este motivo se optó por utilizar una nivel de medida interval con un gradiente bipolar, en la que 1=nada importante/5=muy importante, con la cual los sujetos debían de indicar la importancia de cada una de las funciones del trabajo y su centralidad respecto a otros ámbitos de la vida. En el resto de las escalas MOW mencionadas se mantiene el nivel de medida interval original: un gradiente bipolar similar a la anterior para la escala de metas laborales, otro con los polos 1=es una de las cosas menos importante de mi vida/5=es una de las cosas más importantes de mi vida para la escala de centralidad absoluta; otro con los polos 1=nada satisfecho/2=totalmente satisfecho para la escala de satisfacción laboral; y otro con los polos 1=muy de acuerdo/muy en desacuerdo para la escala de normas societales sobre el trabajo.

Por último, también se operacionalizaron las variables sociodemográficas sexo, edad y lugar de residencia, y las siguientes variables sociolaborales: estatus ocupacional actual (trabaja/no trabaja); si se trabaja, tipo de dedicación (parcial/exclusiva) y tipo de vinculación contractual (prácticas, fin de obra, indefinido o fijo, funcionario, autónomo o sin contrato); estudios y profesión (formato abierto de respuesta).

El cuestionario inicial fue mejorado mediante un pretest previo con una muestra de 100 sujetos, realizándose posteriormente las modificaciones de algunos items, como las anteriormente mencionadas, y la eliminación de otros.

Mediante el análisis de contenido de las respuestas a las preguntas abiertas de este pretest se confeccionó un protocolo de categorías de respuesta, protocolo que posteriormente fue utilizado para codificar las respuestas de los sujetos que componen la muestra final estudiada (ver Anexo). Para el análisis de contenido de las respuestas a la *palabra-estímulo* TRABAJO se utilizó el procedimiento descrito a este respecto por Di Giacomo (1985) según el cual se ha de tomar como unidad de registro la palabra (sustantivos, verbos y adjetivos) y agrupar los sinónimos, y la técnica de los *montones* (Clemente, 1992), que consiste en la clasificación analógica y progresiva de las respuestas en categorías generales. Para la obtención de las categorías de respuesta del resto de las preguntas abiertas, relativas a estereotipos, categorización social y atribuciones, se utilizó esta misma técnica de los montones pero con alguna variación, ya que al tratarse de preguntas abiertas de descripción y no de asociación de palabras la unidad

de registro no fue sólo la palabra sino también el *referente* o tema en torno al que se organiza el discurso verbal.

### **Muestra**

Se trata de una muestra no probabilística de carácter estratégico (Cea, 1996) en la que se controlaron las variables sexo, edad y estatus ocupacional para obtener un número suficiente de sujetos pertenecientes a los distintos niveles de estas variables, vinculadas con las hipótesis que sustentan este estudio. La amplitud es N=584 sujetos de los cuales el 90% residen en Vizcaya, el 8.3% en Guipúzcoa, el 0.2% en Álava y el 1.2% en el resto del Estado. La muestra, en cuanto a su amplitud se refiere, sería representativa de la población general de Vizcaya sin considerar ningún criterio previo de desagregación o estratificación, con un error de  $\pm 4.3\%$  para un nivel de confianza del 95.5% (2 sigmas) siendo  $P=Q=0.5$ .

En cuanto a la distribución del género y la edad el 53% son mujeres y el 47% son hombres, con una edad media de 35 años. Por intervalos de edad el 35.6% tiene entre 18 y 30 años, el 28.6% de 31 a 50 y el 22.9% 51 o más.

La mayoría de los sujetos de la muestra, el 73.6%, poseen un título universitario de grado medio o superior, el 12.8% tienen estudios medios y el 12.6% estudios primarios o básicos. Por estatus ocupacional, el 40.5% de los sujetos se encuentra trabajando de forma temporal con un contrato de prácticas o de fin de obra, el 26.2% son trabajadores estables con contrato fijo/indefinido o funcionarios, el 6.5% son trabajadores autónomos, el 3.1% trabajan sin contrato y el 18% son parados.

En cuanto a la distribución de la profesión los profesionales y técnicos son los más numerosos (23.4%), seguidos de los trabajadores de servicios (21.3%) y de los empleados administrativos (13.8%). Con porcentajes bastante más bajos se encuentran los trabajadores cualificados de la construcción, industria y minería (5.7%), seguidos de los trabajadores no cualificados (5.5%) y, en último lugar, de los que realizan servicio doméstico (2.4%) y de los altos cargos o directivos (2.4%).

La distribución de la edad por estatus ocupacional es bastante heterogénea. Algo más de la mitad de los sujetos de 18 a 30 años y de 31 a 50 trabajan con un contrato temporal (de prácticas o de fin de obra), un 54.7% y un 52.5% respectivamente, mientras que sólo un 12.2% de los sujetos de más de 50 años trabajan con este tipo de contrato. En cuanto al contrato estable los porcentajes aumentan a medida que aumenta la edad: sólo trabajan con contrato fijo el 14.5% de los sujetos entre 18 y 30 años, aumentando este porcentaje hasta el 27% entre los que tienen de 31 a 50 y hasta el 36% entre los que tienen más de 50. Por otra parte, un 13% de éstos últimos son autónomos, disminuyendo este porcentaje a medida que disminuye la edad, con un 4.4% entre los que tienen de 31 a 50 años y un

.6% entre los que tienen de 18 a 30. El porcentaje más alto de trabajadores sin contrato es el de los sujetos de mediana edad (3.8%), seguido de los más mayores (1.7%) y de los más jóvenes (.6%). El paro se da sobre todo en los extremos de edad opuestos, siendo del 27.4% entre los 18 y 30 años y del 21% a partir de los 50 años, mientras que entre los sujetos entre 31 y 50 años hay sólo un 9.4% de parados.

La distribución del estatus ocupacional por género es bastante homogénea en cuanto a los contratos temporales y fijos se refiere con porcentajes en torno al 50% de mujeres y de hombres. Sin embargo la mayoría de los autónomos son hombres, con un 68.8% del total, mientras que el 80% de los trabajadores sin contrato son mujeres. En cuanto al desempleo el 54.5% son mujeres y el 45.5% hombres, es decir, entre los parados hay un 10% más de mujeres que de hombres.

Por último, en cuanto a la distribución de la profesión por género se refiere el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres entre los altos cargos, los trabajadores de servicios y los trabajadores no cualificados, con porcentajes que oscilan en torno a un 60% en los tres casos. El porcentaje de hombres entre los profesionales y técnicos y los administrativos oscila en torno al 54% frente a un 46% de mujeres en ambos casos. El 100% de los trabajadores cualificados en la industria, minería y construcción son hombres, mientras que el 100% de los trabajadores de servicio doméstico son mujeres.

## RESULTADOS

### *1.- Estructura del contenido representacional.*

Con el fin de encontrar estructuras subyacentes que reduzcan la complejidad de los datos recogidos organizando las respuestas de los sujetos en diferentes dimensiones, se realizaron un conjunto de análisis factoriales de componentes principales. Para justificar el uso de la técnica del Análisis Factorial de Componentes Principales con variables dicotómicas pueden consultarse los tratados clásicos de Cochran (1950) o Lunney (1970), o la aportación más reciente de Hewstone, Gale y Purkhardt (1990).

Se sometieron a análisis factorial todos los aspectos de las imágenes y significados del trabajo analizados exceptuando los estereotipos del trabajador fijo, parado y de ETT, ya que en relación a estos aspectos no existió mucha variabilidad en el análisis de frecuencias realizado, y tampoco se realizó con las respuestas a la percepción de la situación actual del mundo del trabajo, evaluada en términos negativos por la mayoría de los sujetos. Por tanto, los elementos de las representaciones sociales y significados del trabajo que fueron sometidos a análisis factorial fueron: el campo representacional, el prototipo de trabajo ideal, la categorización social del paro y del trabajo, la atribución de causalidad sobre la percepción

## 88 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

negativa de la actual situación del trabajo en la sociedad, las funciones del trabajo, la valoración de diferentes aspectos del trabajo (metas laborales), la centralidad relativa del trabajo y las normas societales sobre el trabajo.

En cuanto al campo semántico en el que se inscriben los significados del trabajo el análisis factorial realizado generó 7 factores que explican conjuntamente el 56.7 % de la varianza (Tabla 1). El factor 1 explica el 9.9% de la varianza y está saturado por las categorías de respuesta *horarios, vacaciones, compañeros y jefe*, todas ellas categorías que hacen referencia tanto a aspectos estructurantes del tiempo de trabajo como a las relaciones jerárquicas en el contexto laboral y, por tanto, a su dimensión racional desde un punto de vista organizacional (Rodríguez, 1990). El factor 2 (8.7 %) está saturado por categorías semánticas relacionadas con la *realización personal, la satisfacción y el esfuerzo*. El factor 3 (8.3%) está saturado por las categorías semánticas *independencia y estabilidad*, el factor 4 (8.1%) por *dinero y salario*, el factor 5 (7.8%) por *estrés y agobio*, el factor 6 (7.5%) por *obligación y monotonía* y, por último, el factor 7 (7.3%) está saturado únicamente por la categoría *responsabilidad*.

**Tabla 1.-** Análisis factorial campo representacional del trabajo

Variables	FACTOR 1: Aspectos organizacionales	FACTOR 2: Desarrollo personal	FACTOR 3: Independencia y estabilidad	FACTOR 4: Dinero y salario	FACTOR 5: Estrés y agobio	FACTOR 6: Monotonía y obligación	FACTOR 7: Responsabilida d
Realización personal		.561					
Independencia			.719				
Estabilidad			.679				
Estrés					.824		
Dinero				.780			
Agobio					.680		
Satisfacción		.727					
Salario				-.790			
Horarios	.554						
Compañeros, ambiente social, etc	.427						
Monotonía						.710	
Responsabilidad							.794
Esfuerzo, meta, objetivo, competitividad		.556					
Subordinación, jefe	.562						
Obligación						.512	
Vacaciones, tiempo libre, etc	.676						
Eigenvalue	1.453	1.392	1.323	1.292	1.254	1.194	1.164
% Var. explicada	9.081	8.702	8.266	8.075	7.837	7.461	7.272
% Var. Ex. acumulado	9.081	17.783	26.050	34.125	41.962	49.422	56.695

Las respuestas sobre las características del trabajo ideal se organizan en torno a 3 dimensiones que explican conjuntamente el 62.9% de la varianza (Tabla 2). El factor 1 explica el 21.2 % y está saturado por las categorías *buen horario y tiempo libre*, el factor 2 explica el 21% y está

compuesto por las categorías *buen sueldo* y *buenos compañeros*, y el factor 3 (20.1%) está saturado por las características *creativo* y *motivador* y que permita el *desarrollo personal*.

Tabla 2.- Análisis factorial prototipo trabajo ideal

VARIABLES	FACTOR 1: Tiempo libre y buen horario	FACTOR 2: Buen sueldo y compañeros	FACTOR 3: Autorrealización
Buen sueldo		.610	
Buenos compañeros		.833	
Buen horario	.553		
Que permita el tiempo libre	.790		
Creativo y motivador			.853
Que permita el desarrollo personal			-.677
Eigenvalue	1.270	1.259	1.209
% Var. explicada	21.169	20.980	20.145
% Var. Ex. acumulado	21.169	42.149	62.293

Los datos relativos a la categorización social del paro se estructuran en 5 factores que explican conjuntamente el 83.2% de la varianza. Los factores 1, 2, 3 y 5 están compuestos cada uno de ellos por una única categoría social que respectivamente es: *jóvenes* (19.8% de la varianza), *mayores* y *jubilados* (18.7%), *minorías sociales* (18.6%) y *personas sin estudios* (10.1%). El factor 4 explica el 16.0 % de la varianza y está saturado por las categorías *licenciados en letras* y *licenciados en ciencias*, es decir, *licenciados en general* (Tabla 3).

Tabla 3.- Análisis factorial categorización social del paro

VARIABLES	FACTOR 1: Los jóvenes	FACTOR 2: Los mayores	FACTOR 3: Las minorías	FACTOR 4: Los licenciados	FACTOR 5: Personas sin estudios
Licenciados en letras				.622	
Licenciados en ciencias				.930	
Gente sin estudios					.784
Los jóvenes	.968				
Los mayores, jubilados		.987			
Minorías discriminadas			.992		
Eigenvalue	2.182	2.055	2.050	1.753	1.114
% Var. explicada	19.837	18.686	18.640	15.939	10.130
% Var. Ex. acumulado	19.837	38.523	57.162	73.101	83.231

## 90 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

El análisis factorial de las respuestas sobre la categorización social del trabajo generó 3 factores que explican globalmente el 53.7% de la varianza (Tabla 4). El factor 1 está saturado por las categorías sociales referidas a los *licenciados universitarios en letras y en ciencias* y los *titulados en Formación Profesional* y explica el 23.8 % de la varianza, el factor 2 (15.3%) está saturado únicamente por la categoría *jóvenes*, y el factor 3 (14.6%) por las *personas cualificadas en general* y los *mayores y jubilados*.

Tabla 4.- Análisis factorial categorización social del trabajo

Variables	FACTOR 1: Titulados universitarios. y FP	FACTOR 2: Los jóvenes	FACTOR 3: hombres, personas cualif. y jubilados
Los hombres			.538
Licenciados en letras	.819		
Licenciados en ciencias	.892		
Titulados en FP	.613		
Personas cualificadas en general			-.667
Los jóvenes		.532	
Los mayores, jubilados			.615
Eigenvalue	1.903	1.225	1.169
% Var. explicada	23.785	15.317	14.614
% Var. Ex. acumulado	23.785	39.102	53.716

Los datos relativos a las atribuciones y explicaciones de la situación laboral actual, que en general es percibida como negativa, dio lugar a 4 factores que explican el 58.8% de la varianza (Tabla 5). El factor 1 explica el 17% y está saturado por explicaciones relativas al *gobierno*, los *empresarios* y de tipo *político-ideológico*; el factor 2 (14.6 %) está compuesto por las explicaciones que aluden a las *nuevas tecnologías* y la *formación deficiente*; el factor 3 (13,8 %) está saturado por atribuciones a la *pasividad* de la ciudadanía y los trabajadores y la actuación de los sindicatos; por último el factor 4 (13.3 %) está saturado únicamente por explicaciones relativas a la *competencia* entre las personas.

El análisis factorial sobre la evaluación de las funciones del trabajo generó solamente 2 factores que explican el 60.4 % de la varianza (Tabla 6). El primero de ellos está saturado por la importancia de las *funciones psicológicas* (interesante, estructuración del tiempo) y *sociales* del trabajo (establecimiento de contactos, servir a la sociedad, prestigio social) y explica el 42.8 % de la varianza. El factor 2 está saturado únicamente por los aspectos *instrumentales* del trabajo (ingresos) y explica el 17.6 % de la varianza.

Tabla 5.- Análisis factorial atribución situación laboral negativa

Variables	FACTOR 1: Gobierno, empresarios y expl. Polít.- ideol.	FACTOR 2: Nuevas tecnolog. y formación def.	FACTOR 3: Sindicatos y pasividad ciudadana	FACTOR 4: Competencia
Al gobierno	.646			
A la actuación de los empresarios	.716			
A las nuevas tecnologías		.600		
A una formación deficiente		.736		
A la competencia entre la personas				.875
A la pasividad de ciudadanos y trabajadores			.854	
A los sindicatos			.493	
Explicaciones político-ideológicas	-.579			
Eigenvalue	1.360	1.173	1.104	1.068
% Var. explicada	17.003	14.664	13.806	13.346
% Var. Ex. acumulado	17.003	31.667	45.473	58.819

Tabla 6.- Análisis factorial funciones del trabajo

Variables	FACTOR 1: Función económica	FACTOR 2: función psicosocial
Trabajar me proporciona los ingresos q necesito para vivir		.969
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	.686	
Trabajar me permite realizar contactos interesantes	.729	
Trabajar es una forma útil de servir a la sdad.	.742	
Trabajar me proporciona prestigio y estatus	.726	
Trabajar me mantiene ocupado	.698	
Eigenvalue	2.570	1.055
% Var. explicada	42.832	17.586
% Var. Ex. acumulado	42.832	60.418

La evaluación de diferentes aspectos del trabajo (metas laborales) se estructura en torno a dos factores que explican conjuntamente el 48.7 % de la varianza (Tabla 7). El factor 1 aglutina la evaluación de las características *intrínsecas* y *expresivas* del trabajo (buen horario, autonomía, que permita aprender, variado e interesante, ajustado a las capacidades y con buenas condiciones físicas) explicando el 26.6 % de la varianza. El factor 2 explica el 22.1% de la varianza y está saturado por la evaluación de los aspectos *instrumentales económicos* y *sociales* del trabajo (buenos ingresos, estabilidad del puesto, oportunidades de promoción, buenas relaciones).

Tabla 7.- Análisis factorial metas laborales

Variables	FACTOR 1: Dimensión intrínseca-expresivas	FACTOR 2: Dimensión instrumental
Buenos ingresos		.755
Buenas relaciones		.555
Estabilidad del puesto		.842
Oportunidades de promoción		.624
Q tenga buen horario	.516	
Q tenga mucha autonomía	.402	
Q permita aprender cosas nuevas	.776	
Q sea variado	.817	
Q sea interesante	.804	
Ajustado a mis capacidades y experiencia	.393	
Con buenas condiciones físicas del trabajo	.527	
Eigenvalue	2.931	2.427
% Var. explicada	26.643	22.062
% Var. Ex. acumulado	26.643	48.705

Finalmente, la centralidad del trabajo en relación a otros ámbitos de la vida se estructura en torno a dos dimensiones que explican el 50.6 % de la varianza: el factor 1 está saturado por la centralidad de las *actividades sociales*, el *trabajo* y la *religión* (25.6%) y el factor 2 por la centralidad del *ocio* y la *familia* (24.9%) (Tabla 8).

Tabla 8.- Análisis factorial centralidad relativa del trabajo

Variables	FACTOR 1: Actividades sociales, trabajo y religión	FACTOR 2: Ocio y Familia
Ocio o tiempo libre		.810
Actividades sociales	.731	
Trabajo	.264	
Religión	.811	
Familia		.717
Eigenvalue	1.281	1.249
% Var. explicada	25.625	24.974
% Var. Ex. acumulado	25.625	50.599

**2.- Anclaje socio-categorial de los significados del trabajo: variación del contenido representacional en función de la pertenencia a las categorías sociales de género, edad y estatus ocupacional.**

Con el fin de analizar las variaciones del contenido de las representaciones sociales del trabajo y su anclaje sociológico en los criterios de diferenciación intergrupala de género, edad y estatus ocupacional, se procedió a la realización de tres análisis discriminantes tomando como variables discriminantes los factores anteriormente descritos y el resto de variables operacionalizadas sobre representaciones sociales y significados del trabajo. Previamente a la realización de estos análisis discriminantes se procedió a la tipificación de todas estas variables ya que al estar operacionalizadas en diferentes escalas de medida (nominal y cuantitativa de intervalo) ello requería una homogeneización, para lo que se transformaron todas las puntuaciones directas en puntuaciones Z (procedimiento *CONDESCRIPTIVE* del programa SPSS-X).

Dado un conjunto de grupos definidos en función de un criterio determinado, en nuestro caso género, edad y estatus ocupacional, y un conjunto de variables predictoras o discriminantes, en nuestro caso los elementos del campo representacional en el que se ancla el trabajo, el análisis discriminante (procedimiento *DISCRIMINANT ANALYSIS* del SPSS-X) tiene como propósito generar un conjunto de funciones canónicas discriminantes que son combinación lineal de esas variables predictoras y que sucesivamente maximizan todo lo posible el *ratio* de las variaciones *intra e intergrupales* en dichas variables (Stevens, 1986). La capacidad discriminante de las funciones generadas por el análisis viene indicada por el coeficiente *Lambda* de Wilks cuyo valor oscila entre 0 y 1 y representa la proporción de varianza residual (no explicada) sobre el total. Cuanto más bajo sea el valor de *Lambda* menor es la varianza residual y mayor es el poder discriminante de las funciones discriminantes. Entre otros resultados, el análisis discriminante proporciona información sobre la significatividad de cada función discriminante generada y la cantidad de varianza explicada por cada una de ellas de la asociación entre las variables discriminantes y los grupos, una matriz de estructura que nos indica las correlaciones entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes (lo que nos permite interpretar las funciones discriminantes ya que son las variables que más correlacionan con las funciones aquellas que les dan sentido) el valor de las funciones discriminantes en la media de cada grupo o centroides (lo que indica el grado en que los grupos son diferenciados entre sí por las funciones discriminantes) y una matriz de confusión que relaciona los valores reales de pertenencia a los grupos con los valores pronosticados por el análisis en base a las funciones discriminantes generadas (Martínez Ramos, 1984).

En el campo de investigación de las representaciones sociales el análisis discriminante puede ser utilizado como una técnica para el estudio de las variaciones del campo representacional en diferentes grupos, es decir, para estudiar el anclaje sociológico de la representación (Doise, 1992). Es un procedimiento que permite testar el máximo grado de homogeneidad intragrupal posible maximizando al mismo tiempo las diferencias entre grupos en cuanto al campo representacional se refiere (Doise, Clemence y Lorenci-Cioldi, 1992).

### *2.1.- Anclaje en función de la edad.*

El análisis discriminante realizado con las categorías de edad como grupos a diferenciar (Análisis Discriminante I) generó dos funciones discriminantes de las cuales sólo la primera es estadísticamente significativa ( $\chi^2=248.441$ ;  $p \leq .000$ ), explicando el 85.6 % de la asociación entre variables discriminantes y grupos de edad (Tabla 9).

## 94 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

---

Los valores de la función discriminante en la media de cada grupo van aumentando progresivamente desde el intervalo de menor edad hasta el de los sujetos más mayores, siendo los respectivos centroides  $-.564$  para el grupo de 18-30 años,  $-.260$  para el de 31-50 años y  $1.202$  para el de los sujetos de 51 o más años (Tabla 10, Gráfico 1). Como vemos, los valores de la función discriminante en los grupos de sujetos más jóvenes y de mediana edad están muy próximos entre sí y muy distantes del centroide del grupo de sujetos de 51 o más años. Por tanto, las variables que más correlacionan con la función 1 nos permitirán discriminar el posicionamiento hacia el trabajo característica de los sujetos jóvenes y de mediana edad de la que caracteriza a los más mayores.

Como podemos observar en la Tabla 11 estas variables son: del campo semántico del trabajo los factores *dinero/salario*, *desarrollo personal* y *estrés/agobio*; las características de *buen sueldo/buenos compañeros*, *autorrealización* y *tiempo libre/ buen horario*; el estereotipo del trabajador fijo como una persona *contenta*, *con futuro* y *relajada*; el estereotipo del parado como una persona *desmotivada*; las *personas sin estudios* como categoría social relacionada con el paro; la atribuciones de la situación negativa del trabajo en términos de *formación deficiente* y *nuevas tecnologías*; las funciones *psicológico-sociales* y *económicas* del trabajo; la centralidad *relativa* del trabajo; y la norma del trabajo como *obligación*. Las correlaciones de estas variables con la función discriminante 1 oscilan entre  $.40$  y  $-.10$ .

Las diferencias en las puntuaciones medias de cada grupo de edad en cada una de estas variables discriminantes son estadísticamente significativas (Tabla 12). En cuanto al sentido de estas diferencias, entre los sujetos de más de 50 años son mucho más frecuentes los elementos del campo semántico del trabajo relacionados tanto con el *desarrollo personal* como con el *estrés*, lo que refleja una ambivalencia emocional (psicológica) ante el trabajo. También es más característico de este grupo que de los más jóvenes definir el trabajo ideal en términos de *tiempo libre* y *buen horario* (estructuración del tiempo y las relaciones sociales); atribuir la situación negativa del trabajo en la sociedad actual a las *nuevas tecnologías*, la *formación deficiente* y la *competencia entre las personas*; ser más importante las funciones *psicológico-sociales* del trabajo, puntuando en este factor muy por encima de la media, pero mucho menos importante su función *económica*, puntuando muy por debajo de la media; una mayor centralidad relativa del trabajo (junto a las actividades sociales y la religión), puntuando muy por encima de la media; y unos estereotipos del trabajador temporal y del parado como personas *desmotivadas* y del trabajador fijo como una persona *contenta*. Todo ello indica una visión del trabajo entre los sujetos de más de 50 años en términos de estructuración de la identidad anclada en una época industrial en la que el empleo era más o

menos pleno, estaba muy bien definido y tenía una contribución fundamental en la estructuración de la identidad y de las relaciones sociales al margen de aspectos más instrumentales. Estamos hablando, pues, de una posición ante el trabajo de tipo **socio-identitaria**.

Por otra parte, en los grupos de edad más jóvenes, sobre todo en el grupo de sujetos entre 18-30 años, pero también en el de los sujetos entre 31-50 años, es más característica una posición en las representaciones sociales del trabajo de tipo **económico-instrumental**: la mayor presencia en estos grupos de la dimensión “*dinero/salario*” en el campo semántico asociado al trabajo, así como una mayor importancia de la función *económica* del trabajo, una importancia mínima de sus funciones *psicológico-sociales*, y una centralidad *relativa* muy baja, puntuando en estas dos últimas dimensiones muy por debajo de la media, nos indican esta primacía de los elementos extrínsecos e instrumentales en el significado del trabajo existente entre los sujetos más jóvenes y de mediana edad. Estos resultados coinciden con los del grupo MOW (1987) según los que la centralidad del trabajo es mayor entre los sujetos de mayor edad que entre los más jóvenes.

También hay que señalar que no existe entre los grupos de edad ninguna diferencia en cuanto a la importancia de los valores laborales intrínseco-expresivos ni en los valores instrumentales, es decir, no existe ninguna diferencia en lo que se espera del propio trabajo, aunque, como ya hemos señalado, si existen en cuanto a las funciones que cumple para el sujeto. Tampoco existe ninguna diferencia en la categorización social del trabajo ni del desempleo.

El 61.1 % de los sujetos fue clasificado correctamente por el análisis. El grupo mejor clasificado, y por tanto es más homogéneo, es el de los sujetos más mayores, ya que un 72.2% de ellos fue clasificado correctamente en su grupo de edad, mientras que un 20.3% fue pronosticado como perteneciente al grupo de 31-50 años. El grupo más heterogéneo, y por tanto con peor pronóstico, es precisamente el de 31-50 años: sólo el 51.8 % de estos sujetos es clasificado en su grupo de edad por el análisis, mientras un 28.9 % es pronosticado como perteneciente al grupo de 18-30 años y un 19.3 % como perteneciente al de 51 o más. En un punto intermedio se encuentra el grupo de sujetos entre 18 y 30 años con un 61.4% de sujetos clasificados correctamente, pero con un 26.6 % pronosticado como perteneciente al grupo 31-50 años y un 12.1 % al de 51 o más años (Tabla 13).

**ANÁLISIS DISCRIMINANTE I: EDAD**

Tabla 9.- Funciones canónicas discriminantes (edad)

FUNCIÓN	EIGENVALUE	PCT. DE VAR.	Lambda	Chi-cuadrado	G.L.	Sig.
1	.535	85.6	.598	248.441	84	.000
2	.090	14.4	.917	41.657	41	.442

Tabla 10.- Coordenadas de los grupos de edad en la función discriminante 1

FUNCIÓN 1	
17-30 años	-.564
31-50 años	-.260
51 o más	1.202

Gráfico 1.- Centroides de los grupos de edad en la función discriminante 1

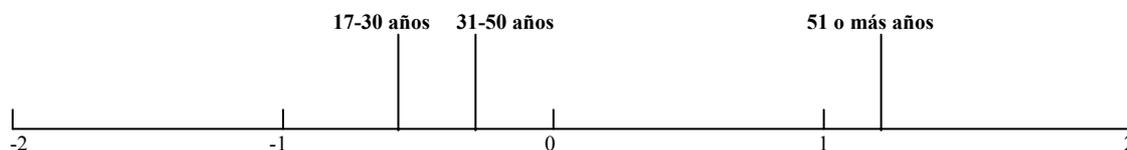


Tabla 11.- Coeficientes de correlación entre las variables y la función discriminante 1 (edad)

Variables	Función 1
Fijo-contento	.40
Parado-desmotivado	.35
Función psicológico-social	.30
Buen sueldo y buenos compañeros (trabajo ideal)	-.30
Autorrealización personal (trabajo ideal)	-.30
Dinero y salario (campo semántico)	-.29
Desarrollo personal (campo semántico)	.28
Trabajo como obligación	-.27
Actividades sociales, trabajo y religión (centralidad relativa)	.24
Tiempo libre y buen horario (trabajo ideal)	.20
Estrés y agobio (campo semántico)	.17
Fijo-con futuro	-.16
Función económica	-.14
Personas sin estudios (categorización paro)	.13
Centralidad absoluta	.13
Fijo-relajado	-.10
Parado-inseguro	.08
Las minorías sociales (categorización social)	.07
Hombres, personas cualificadas y jubilados (categorización trabajo)	.07
Satisfacción laboral	-.07
Aspectos organizacionales del trabajo (campo semántico)	-.07
Dimensión intrínseca-expresiva (metas laborales)	-.06
ETT-explotado	-.02
ETT-inseguro	.08
Dimensión instrumental (metas laborales)	-.01
Responsabilidad (campo semántico)	-.04
ETT-desmotivado	.16

**Continúa**

**Continuación Tabla 11**

Monotonía y obligación (campo semántico)	.06
Nuevas tecnologías y formación deficiente (atribución situación laboral)	.14
Los jóvenes (categorización paro)	-.05
Competencia entre las personas (atribución situación actual)	.13
Parado-triste	-.05
Ocio y familia (centralidad relativa)	.07
Independencia y estabilidad (campo semántico)	.06
Los licenciados universitarios (categorización paro)	-.07
Gobierno, empresarios y explicaciones político-ideológicas (atribución situación laboral)	.01
Los mayores (categorización trabajo)	-.04
Los jóvenes (categorización trabajo)	.00
Sindicatos y pasividad ciudadanos (atribución situación laboral)	-.04
Titulados universitarios y de FP (categorización trabajo)	.07
Fijo-seguro de sí mismo	.03
Trabajo como derecho	.04

**Tabla 12.- Puntaciones de los grupos de edad en las variables discriminantes (puntuaciones z)**

Variables	18-30	31-50	51 o más	Lambda	F	Sig.
<b>CAMPO SEMÁNTICO</b>						
Aspectos organizacionales del trabajo	.06	.03	-.06	.998	.601	.548
Desarrollo personal	-.21	-.15	.25	.959	10.714	.000
Independencia y estabilidad	-.03	-.11	.05	.996	1.067	.345
Dinero y salario	.21	.06	-.29	.957	11.290	.000
Estres y agobio	-.07	-.09	.21	.984	4.218	.015
Monotonía y obligación	-.08	.07	.07	.995	1.390	.250
Responsabilidad	.09	-.07	-.02	.995	1.310	.271
<b>TRABAJO IDEAL</b>						
Tiempo libre y buen horario	-.17	-.09	.18	.979	5.288	.005
Buen sueldo y buenos compañeros	.28	.05	-.28	.950	13.284	.000
Autorrealización	.23	.06	-.32	.954	12.045	.000
<b>CATEGORIZACIÓN PARO</b>						
Los jóvenes	-.06	.04	-.12	.996	1.067	.345
Los mayores	-.09	.00	.00	.998	.560	.571
Las minorías sociales	-.03	-.02	.01	.997	.744	.476
Los licenciados universitarios	.06	-.06	-.09	.996	1.131	.323
Personas sin estudios	-.11	-.02	.13	.990	2.497	.083
<b>CATEGORIZACIÓN TRABAJO</b>						
Titulados universitarios y de FP	-.06	-.00	.07	.997	.765	.466
Los jóvenes	.00	-.06	-.01	.999	.259	.772
Hombres, personas cualificadas y jubilados	-.09	-.06	.04	.997	.731	.482
<b>ATRIBUCIÓN SITUACIÓN LABORAL</b>						
Gobierno, empresarios y exp. Político-ideológicas	-.09	.00	-.05	.999	.346	.708

**Continúa**

## 98 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

**Continuación Tabla 12**

Nuevas tecnologías y formación deficiente	-.06	-.14	.15	.986	3.479	.032
Sindicatos y pasividad ciudadanos	.03	-.03	-.06	.998	.379	.684
Competencia entre las personas	-.09	.07	.19	.988	3.061	.048
FUNCIONES DEL TRABAJO						
Función económica	.03	.03	-.21	.990	2.639	.072
Función psicológico-social	-.19	-.28	.27	.947	14.101	.000
METAS LABORALES						
Dimensión intrínseca-expresiva	.03	-.01	-.08	.998	.515	.598
Dimensión instrumental	.03	-.12	-.03	.996	1.106	.332
CENTRALIDAD RELATIVA						
Actividades sociales, trabajo y religión	-.13	-.10	.28	.970	7.646	.001
Ocio y Familia	-.09	.04	.06	.996	1.132	.323
NORMAS SOCIETALES						
Trabajo como derecho	.00	-.03	.06	.999	.334	.717
Trabajo como obligación	.26	.02	-.25	.957	11.311	.000
CENTRALIDAD ABSOLUTA						
SATISFACCIÓN LABORAL	-.08	-.09	.12	.991	2.351	.096
ESTEREOTIPOS TRABAJADOR ETT, FIJO Y PARADO						
ETT-Explotado	-.05	.16	-.03	.991	2.268	.105
ETT-desmotivado	-.16	.02	.15	.983	4.361	.013
ETT-inseguro	.00	-.14	.09	.992	1.944	.144
Fijo-contento	-.20	-.26	.40	.917	22.751	.000
Fijo-seguro de sí	-.11	-.05	-.04	.999	.256	.774
Fijo-relajado	.02	.02	-.15	.994	1.451	.235
Fijo-con futuro	.17	.03	-.14	.984	3.993	.019
Parado-triste	.00	.09	-.06	.997	.868	.421
Parado-desmotivado	-.23	-.17	.35	.939	16.428	.000
Parado-inseguro	-.06	-.07	.07	.996	.195	.401

Tabla 13.- Porcentaje de casos correctamente clasificados en cada grupo de edad

GRUPO DE PERTENENCIA PRONOSTICADO				
GRUPO ACTUAL	17-30 años	31-50 años	51 años o más	TOTAL
17-30 años	127 (61.4)	55 (26.6%)	25 (12.1%)	207
31-50 años	48 (28.9)	86 (51.8%)	32 (19.3%)	166
51 años o más	10 (7.5)	27 (20.3%)	96 (72.2%)	133

Porcentaje de casos correctamente clasificados: 61.1%

### 2.2.-Anclaje en función del estatus ocupacional

El análisis discriminante realizado (Análisis Discriminante II) generó tres funciones discriminantes de las cuales sólo las dos primeras son

estadísticamente significativas, explicando entre ambas el 78.1% de la variabilidad de la asociación entre las variables discriminantes y los grupos. La función 1 ( $\chi^2=333.690$ ;  $p \leq .000$ ) explica el 44.1% de la varianza y la función 2 ( $\chi^2=192.061$ ;  $p \leq .000$ ) el 34.0% (Tabla 14).

Como podemos observar en la Tabla 15 (Gráfico 2), el grupo de parados es el que tiene la puntuación media mayor en la función discriminante 1 (.920), estando muy próximo el centroide del grupo de los trabajadores autónomos (.813). En el extremo opuesto, el centroide del grupo de trabajadores temporales (en prácticas o con contrato de fin de obra) es el más bajo (-.622), encontrándose entre ambos extremos, y en torno al origen, los centroides de los grupos de funcionarios y trabajadores fijos y de los trabajadores sin contrato (.125 y .000 respectivamente).

Las variables cuya correlación es mayor con la función 1 (Tabla 16), y en las que las diferencias entre los grupos también son significativas (Tabla 17), son: del campo semántico asociado al trabajo las categorías semánticas “*independencia/estabilidad*” y “*desarrollo personal*”, la norma del trabajo como *derecho*, y los estereotipos del trabajador fijo como *seguro de sí* y del parado como *desmotivado* y *triste*. Las correlaciones oscilan entre .10 y .37.

En la función discriminante 2 de nuevo la puntuación media más elevada corresponde al centroide del grupo de parados (.725) (Tabla 15, Gráfico 8), encontrándose en el polo opuesto los autónomos y trabajadores sin contrato con los centroides más bajos (-1.230 y -1.177 respectivamente). Los trabajadores fijos ocupan de nuevo un puesto intermedio (-.322) junto con los temporales (.174). Las variables cuya correlación con la función 2 es estadísticamente significativa y en las que las diferencias entre los grupos también son significativas son: del campo semántico los aspectos organizacionales (racionales) del trabajo (*estructuración del tiempo* y *jerarquía*); un prototipo del trabajo ideal en términos de *autorrealización* y *buen sueldo/buenos compañeros*; las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo, su centralidad *absoluta* y el estereotipo del trabajador fijo como una persona *contenta* y *con futuro* (Tablas 16 y 17). Estas correlaciones oscilan entre -.42 y -.08.

No existen diferencias significativas ni dignas de mención en la categorización social del paro y del trabajo ni en la atribución de causa sobre la actual situación negativa del trabajo en la sociedad.

En cuanto al sentido de las diferencias éstas nos hablan de dos grandes posiciones en las representaciones sociales del trabajo: por una parte la de los parados frente a los que trabajan con *cualquier tipo de contrato* o sin él, y por otra la de los sujetos que trabajan, con variaciones en función del estatus contractual de su puesto de trabajo (Tabla 15). Como podemos observar en la Tabla 17, las puntuaciones medias de los **parados** en las distintas variables discriminantes respecto a las de los sujetos que trabajan

## 100 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

---

reflejan un campo semántico del trabajo definido en mayor medida en términos de sus aspectos organizacionales (*estructuración del tiempo/jerarquía*), de *desarrollo personal*, de *independencia* y de *estabilidad*; una definición del trabajo ideal en términos de *buen sueldo*, *buenos compañeros* y *autorrealización*; una centralidad *relativa* y *absoluta* muy baja del trabajo y una importancia mínima de sus funciones *psicológicas* y *sociales*; la norma del trabajo como *derecho*; un estereotipo del trabajador fijo como una persona *segura de sí y con futuro* y un estereotipo del parado (*autoestereotipo*) como una persona *desmotivada*.

Como ya hemos señalado, también existen claras diferencias en las imágenes del trabajo entre los sujetos que trabajan en función de su vinculación contractual, diferencias que pasamos a describir a continuación.

Los **trabajadores temporales** (contrato de prácticas o de fin de obra) poseen una imagen claramente diferenciada del trabajo: en estos sujetos son más frecuentes las categorías semánticas relacionadas con aspectos organizacionales del trabajo (*estructuración del tiempo/jerarquía*), pero las categorías de desarrollo personal, independencia y estabilidad son prácticamente inexistentes; el trabajo ideal es definido en términos de *autorrealización*, *buen sueldo* y *buenos compañeros*; la centralidad *absoluta* y la definición del trabajo como *derecho* son las más bajas, y las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo son poco importantes; la *satisfacción laboral* es baja, siendo sólo superior a la de los trabajadores sin contrato, y el estereotipo del trabajador fijo como una persona *con futuro* es más frecuente que en el resto de los grupos, pero mucho menos como personas *contentas* y *seguras de sí*.

La posición más definida es la de los **autónomos** (trabajadores por cuenta propia) para quienes el significado del trabajo se centra sobre todo en las categorías semánticas de *autorrealización personal* en mayor medida que para los otros trabajadores y mucho menos en sus aspectos organizacionales (*estructuración del tiempo/jerarquía*); son los trabajadores con mayor satisfacción laboral y, además, para ellos son más importantes las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo, le otorgan la centralidad *relativa* más elevada, lo consideran en mayor medida como un *derecho* y definen a los trabajadores fijos como personas *seguras de sí mismas*. Esta representación del trabajo también parece estar determinada por la experiencia del trabajador: en este caso se trata de autónomos (trabajadores por cuenta ajena), sujetos que no trabajan en el contexto de una estructura organizacional jerarquizada definida formalmente, lo que seguramente favorezca una mayor realización personal en el trabajo, con el consiguiente aumento de centralidad y de importancia de sus funciones psicológicas y sociales.

Los trabajadores **sin contrato** también manifiestan una imagen específica coherente con su situación laboral, con una imagen del trabajo ideal en la que un *buen sueldo*, unos *buenos compañeros* y la *autorrealización personal* son elementos prácticamente inexistentes; la satisfacción laboral está muy por debajo de la media, la centralidad *relativa* del trabajo es la más baja, el estereotipo del parado es el de alguien *triste* y *desmotivado*, y el del trabajador fijo el de una persona *contenta*. Paradójicamente, estos trabajadores manifiestan la centralidad *absoluta* más elevada del trabajo, lo que unido a la inexistencia de un contrato y a la ausencia de un prototipo del trabajo ideal, parece indicar una fuerte necesidad de trabajar independientemente de las características del trabajo y de sus condiciones formales de desempeño.

Los trabajadores **fijos**, bien funcionarios o bien con contrato indefinido, manifiestan una imagen del trabajo cuya única característica distintiva es una definición del trabajo ideal en términos de *tiempo libre* y *buen horario*. Por lo demás no destacan en ninguna variable discriminante, puntuando casi siempre en torno a la media global en todas ellas (0.0). Esto quiere decir que carecen de una posición definida en las representaciones del trabajo, es decir, no tienen una imagen o un posicionamiento ante el trabajo claramente diferenciado como ocurre con los parados, autónomos, trabajadores temporales y trabajadores sin contrato. Ello tampoco debería de sorprendernos pues se trata de trabajadores clásicos o convencionales, a dedicación exclusiva y con estabilidad laboral a largo plazo, lo que nos hablaría de una posición representacional también “normativa”, de un posicionamiento ante el trabajo en torno al “promedio” de los significados característicos de trabajadores con modalidades de contrato que han aparecido o proliferado en la sociedad postindustrial (prácticas, fin de obra, autónomo) o trabajan sin contrato alguno, quienes presentan puntuaciones medias más extremas en un sentido o en otro en todas las variables con diferencias significativas, manifestando ello posicionamientos claramente divergentes ante el trabajo.

En cuanto a la exactitud de las predicciones que podemos realizar con los resultados de este análisis discriminante, el 52.5% de los sujetos fue clasificado correctamente en su grupo en función de sus puntuaciones en las funciones discriminantes (Tabla 18). Los grupos con un mejor pronóstico son los trabajadores sin contrato (86.7%), autónomos (62.3%), parados (59.1%) y trabajadores temporales (prácticas o fin de obra) (56.1%). El grupo con peor pronóstico es el de los trabajadores fijos, con contrato indefinido o funcionarios, con sólo un 35.9% de los sujetos clasificados correctamente en su grupo, lo que quiere decir que se trata de un grupo muy heterogéneo en el que existe mucha variabilidad en las puntuaciones en las variables discriminantes. Ello probablemente sea debido a que, aunque tanto los trabajadores con contrato indefinido como

## 102 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

los funcionarios gozan de estabilidad laboral, ésta seguramente sea mayor en los funcionarios y, además, el distinto tipo de organización en la que desempeñan su trabajo, generalmente privada en el caso de los indefinidos y siempre pública en el de los funcionarios, implica diferentes tipos de culturas organizacionales, todo lo cual, obviamente, influirá en el posicionamiento ante el trabajo de uno y otro tipo de trabajadores fijos.

### ANÁLISIS DISCRIMINANTE II: ESTATUS OCUPACIONAL

Tabla 14.- Funciones canónicas discriminantes (estatus ocupacional)

FUNCIÓN	EIGENVALUE	PCT. DE VAR.	PCT. ACUM.	LAMBDA	Chi-cuadrado	G.L.	Sig.
1	.383	44.1	44.1	.466	333.690	168	.000
2	.296	34.0	78.1	.644	192.061	123	.000
3	.110	12.7	90.8	.834	79.050	80	.509

Tabla 15.- Cordenadas de los grupos según el estatus ocupacional en las funciones discriminantes 1 y 2

	FUNCIÓN 1	FUNCIÓN 2
Prácticas o fin de obra	-.622	.174
Indefinido o funcionario	.125	-.322
Autónomo	.823	-1.230
Sin contrato	.000	-1.177
Parado	.920	.725

Gráfico 2.- Centroides de los grupos según el estatus ocupacional en la función discriminante 1

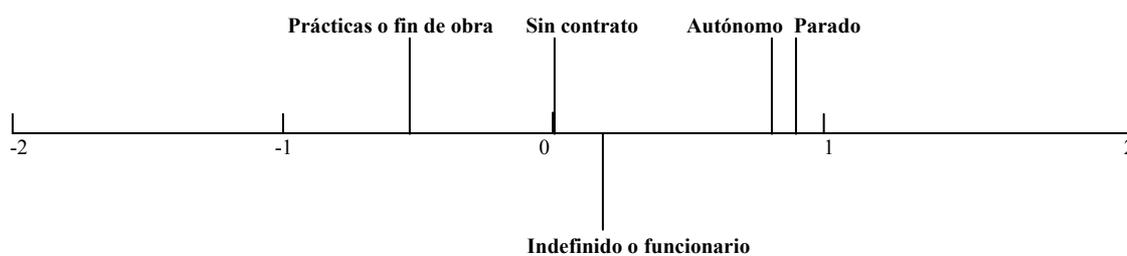
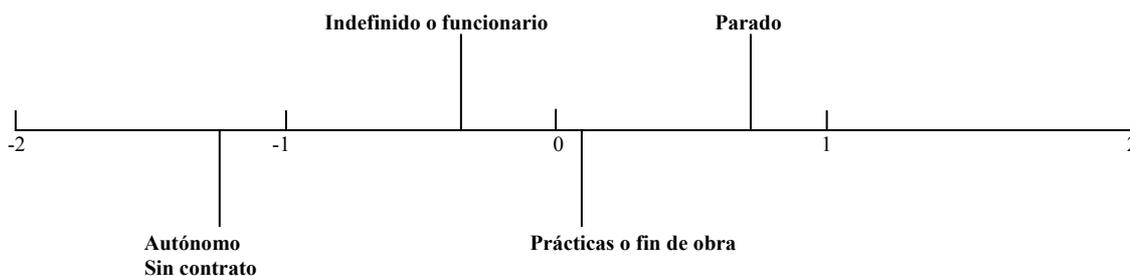


Gráfico 3.- Centroides de los grupos según el estatus ocupacional en la función discriminante 2



**Tabla 16.- Coeficientes de correlación entre las variables y las funciones canónicas discriminates 1 y 2\* (estatus ocupacional)**

Variables	Función 1	Función 2
Fijo-seguro de sí	.374	-
Independencia y estabilidad (campo semántico)	.361	-
Desarrollo personal (campo semántico)	.343	-
Parado-desmotivado	.319	-
Parado-triste	-.317	-
Trabajo como derecho	.266	-
Ocio y familia (centralidad relativa)	-.192	-
Hombres, personas cualificadas y jubilados (categorización trabajo)	.164	-
Dimensión instrumental (metas laborales)	.157	-
Función económica	.143	-
Monotonía y obligación (campo semántico)	.135	-
Los jóvenes (categorización paro)	.131	-
Dinero y salario (campo semántico)	.100	-
Fijo-contento	-	-.428
Buen sueldo y buenos compañeros (trabajo ideal)	-	.406
Función psicológica y psicosocial	-	-.332
Aspectos organizacionales	-	.317
Fijo-con futuro	-	.291
Autorrealización personal (trabajo ideal)	-	.271
Centralidad absoluta	-	-.234
Responsabilidad (campo semántico)	-	.211
Competencia entre las personas (atribución situación laboral)	-	.190
Gobierno, empresarios y explic. Político-ideológicas (atribución situación laboral)	-	-.123
Trabajo como obligación	-	.117
Fijo-relajado	-	-.082
Satisfacción laboral	-	-
Los licenciados universitarios (categorización paro)	-	-
Parado-inseguro	-	-
Personas sin estudios (categorización paro)	-	-
Los mayores (categorización paro)	-	-
Dimensión intrínseca-expresiva (metas laborales)	-	-
Tiempo libre y buen horario (trabajo ideal)	-	-
Titulados universitarios y de FP (categorización trabajo)	-	-
Los jóvenes (categorización trabajo)	-	-
ETT-inseguro	-	-
Sindicatos y pasividad ciudadanos (atribución situación laboral)	-	-
Estrés y agobio (campo semántico)	-	-
Actividades sociales, trabajo y religión (centralidad relativa)	-	-
ETT-explotado	-	-
Nuevas tecnologías y formación deficiente (atribución situación laboral)	-	-
Las minorías sociales (categorización paro)	-	-
ETT-desmotivado	-	-

\*Las correlaciones con la función discriminante 3 no se indican al no ser ésta función estadísticamente significativa.

**Tabla 17.-Puntuaciones medias de los grupos según el estatus ocupacional en las variables discriminantes (puntuaciones z)**

Variables	Prácticas o Fin de obra	Indefinido o Funcionario	Autónomo	Sin Contrato	Parado	Lambda	F	Sig.
<b>CAMPO SEMÁNTICO</b>								
Aspectos organizacionales del trabajo	.11	-.14	-.36	-.18	.24	.969	3.677	.006
Desarrollo personal	-.25	.02	.14	.02	.26	.956	5.250	.000
Independencia y estabilidad	-.21	-.10	.00	-.09	.45	.939	7.419	.000
Dinero y salario	-.04	-.01	-.03	.06	.16	.994	.709	.586
Estres y agobio	.05	-.05	.15	-.20	.08	.995	.611	.655
Monotonía y obligación	-.06	-.03	.09	.07	.17	.992	.943	.439
Responsabilidad	.07	-.08	-.33	-.16	.10	.985	1.687	.152
<b>TRABAJO IDEAL</b>								
Tiempo libre y buen horario	-.20	.22	.07	.10	.20	.962	4.463	.002
Buen sueldo y buenos compañeros	.03	-.15	-.30	-.34	.43	.946	6.461	.000
Autorrealización	.14	-.15	-.19	-.42	.18	.974	3.097	.016
<b>CATEGORIZACIÓN PARO</b>								
Los jóvenes	-.04	-.06	.33	-.24	-.03	.988	1.333	.257
Los mayores	-.04	-.02	-.06	-.46	.12	.989	1.306	.267
Las minorías sociales	-.11	-.01	-.07	.15	.07	.994	.745	.562
Los licenciados universitarios	.05	.17	-.16	-.31	-.14	.983	1.988	.095
Personas sin estudios	-.12	-.03	-.17	.29	.10	.989	1.325	.260
<b>CATEGORIZACIÓN TRABAJO</b>								
Titulados universitarios y de FP	-.10	.08	-.36	-.31	.40	.954	5.555	.000
Los jóvenes	-.06	-.03	.09	-.27	.17	.990	1.189	.315
Hombres, personas cualificadas y jubilados	-.12	.08	.00	-.24	.16	.985	1.678	.154
<b>ATRIBUCIÓN SITUACIÓN ACTUAL</b>								
Gobierno, empresarios y exp. Político-ideológicas	-.13	.08	.17	.01	-.02	.989	1.323	.260
Nuevas tecnologías y formación deficiente	-.00	-.09	.02	-.03	.06	.997	.321	.864
Sindicatos y pasividad ciudadanos	-.03	-.07	.27	-.11	.14	.989	1.251	.289
Competencia entre las personas	.02	-.07	-.31	-.08	.12	.988	1.348	.251
<b>FUNCIONES DEL TRABAJO</b>								
Función económica	-.06	-.06	.00	-.12	.21	.998	1.428	.224
Función psicológico-social	-.19	.00	.47	.19	-.22	.963	4.343	.002
<b>METAS LABORALES</b>								
Dimensión intrínseca-expresiva	.03	.07	.14	-.04	-.15	.992	.925	.449
Dimensión instrumental	-.09	-.04	.08	-.04	.16	.989	1.231	.297
<b>CENTRALIDAD RELATIVA</b>								
Actividades sociales, trabajo y religión	.00	-.02	.26	-.28	-.11	.993	.781	.538
Ocio y Familia	.10	-.02	.02	.04	-.26	.983	2.013	.092
<b>NORMAS SOCIETALES</b>								
Trabajo como derecho	-.15	-.02	.27	.11	.24	.972	3.389	.011
Trabajo como obligación	.13	-.03	-.10	-.17	.04	.992	.917	.453
<b>CENTRALIDAD ABSOLUTA</b>								
SATISFACCIÓN LABORAL	.02	.35	.57	-.24	.20	.938	7.542	.000

Continúa

Continuación Tabla 17

ESTEREOTIPOS TRABAJADOR ETT, FIJO Y PARADO								
ETT-Explotado	.05	.10	-.11	-.06	-.08	.995	.620	.648
ETT-desmotivado	-.06	-.02	-.06	-.04	.00	.999	.078	.989
ETT-inseguro	-.03	-.11	.33	.26	-.05	.986	1.618	.169
Fijo-contento	-.19	.06	.40	.92	-.20	.935	7.966	.000
Fijo-seguro de sí	-.23	.00	.17	-.27	.37	.946	6.541	.000
Fijo-relajado	-.03	.04	.07	.11	-.03	.998	.205	.936
Fijo-con futuro	.10	.01	-.54	-.31	.15	.969	3.621	.006
Parado-triste	.10	-.09	-.46	.30	-.32	.957	5.175	.000
Parado-desmotivado	-.24	.09	.32	.40	.18	.954	5.554	.000
Parado-inseguro	-.07	.00	-.03	.39	.15	.989	1.320	.261

Tabla 18.- Porcentaje de casos correctamente clasificados en cada grupo según el estatus ocupacional

GRUPO ACTUAL	GRUPO DE PERTENENCIA PRONOSTICADO					TOTAL
	Prácticas o fin de Obra	Indefinido o funcionario	Autónomo	Sin contrato	Parado	
Prácticas o fin obra	111 (56.1%) 24 (18.8%)	36 (18.2%) 46 (35.9%)	13 (6.6%) 20 (15.6%)	15 (7.6%) 17 (13.3%)	23 (11.6%) 21 (16.4%)	198 128
Indefinido o funcionario	3 (9.4%) 1 (6.7%)	5 (15.6%) 1 (6.7%)	20 (62.5%) 0	2 (6.3%) 13 (86.7%)	2 (6.3%) 0	32 15
Autónomo Sin contrato Parado	8 (9.1%)	15 (17.0%)	9 (10.2%)	4 (4.5%)	52 (59.1%)	88

Porcentaje de casos correctamente clasificados: 52.5%

### 2.3.-Anclaje en función del género.

El análisis discriminante realizado tomando el género como criterio de diferenciación categorial generó una función discriminante estadísticamente significativa ( $\chi^2=126.367$ ;  $p \leq .000$ ) que explica el 100% de la varianza de la asociación entre las variables discriminantes consideradas y los grupos de género (Tabla 19).

Los valores de la función discriminante en la media de cada uno de los grupos de género están claramente diferenciados: -.532 para los hombres y .473 para las mujeres. Esto indica que es posible diferenciar con cierta claridad a los grupos de género en función de sus puntuaciones en las variables discriminantes relativas a las representaciones sociales del trabajo (Tabla 20, Gráfico 4). Como vemos el valor de la función en la media de las mujeres es superior al de los hombres lo que quiere decir que las puntuaciones de las mujeres en las variables discriminantes que correlacionen positivamente con la función serán superiores a las de los hombres.

Las variables discriminantes que dan más sentido a la función discriminante, y por tanto sirven para caracterizar mejor a los grupos de género, son las que correlacionan en mayor medida con ella. Como

## 106 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

podemos observar en la Tabla 43, y considerando sólo aquellas variables que tienen una correlación igual o superior a .15, éstas son: del campo representacional los factores de *independencia/estabilidad*, *estrés/agobio* y los aspectos organizacionales de *estructuración del tiempo/jerarquía*; entre las características del trabajo ideal la *autorrealización personal*, *buen sueldo* y *buenos compañeros*; los *jóvenes* como categoría social asociada al desempleo; los *licenciados universitarios* y *titulados en FP* como categorías sociales más próximas al trabajo; el estereotipo del parado como una persona *desmotivada* e *insegura*; el estereotipo del trabajador fijo como una persona *contenta* y con *futuro*; las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo; las dimensiones *intrínseca* y *expresiva* del trabajo; la satisfacción laboral; y, por último, la centralidad *relativa* del trabajo junto a las actividades sociales y la religión. En todos los casos las correlaciones de estas variables con la Función 1 oscilan entre .32 y .15 (Tabla 21). No existe ninguna diferencia en la atribución de causa sobre la situación negativa del trabajo en la sociedad ni en las normas sociales hacia el trabajo como derecho ni como obligación. Como podemos observar en la Tabla 22 en todas estas variables existen diferencias estadísticamente significativas y en casi todos los casos las puntuaciones medias de las mujeres son superiores a las de los hombres a excepción de la satisfacción laboral, el estereotipo del trabajador fijo como *contento* y del parado como *inseguro*, en donde los hombres puntúan por encima de la media de las mujeres.

Por tanto, las mujeres comparten frente a los hombres un posicionamiento ante el trabajo definido por un campo semántico asociado a los factores organizacionales del trabajo (*estructuración del tiempo/jerarquía*), al factor *independencia/estabilidad* y al factor *estrés/agobio*; un prototipo del trabajo ideal definido en términos de *buen sueldo/buenos compañeros* y *autorrealización personal*; los *jóvenes*, *mayores* y *licenciados universitarios* como categorías sociales más vinculadas al paro; los *licenciados universitarios* y *titulados en FP* como categorías sociales más vinculadas al trabajo; una importancia mayor de las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo y de sus dimensiones *expresivas* e *instrumentales*; una centralidad *relativa* mayor del trabajo, junto a las actividades sociales y la religión; una satisfacción laboral inferior; y unos estereotipos del trabajador fijo como una persona *con futuro* y del parado como una persona *desmotivada*.

Lo más característico de la posición de los hombres en las representaciones sociales del trabajo es una menor centralidad *relativa* del trabajo pero, sin embargo, una satisfacción laboral mayor, junto con una mayor presencia del estereotipo del trabajador fijo como alguien *contento* y del parado como una persona *insegura*.

Según estos resultados la posición de las mujeres en las representaciones sociales del trabajo reflejaría una imagen basada en la **autoafirmación de la identidad**. La posición de los hombres, caracterizada fundamentalmente por una mayor satisfacción laboral unida a una menor centralidad relativa, nos habla de una imagen del trabajo como **fuelle de satisfacción**. El porcentaje de sujetos correctamente clasificados por el análisis fue del 70%, concretamente el 71% de los hombres y el 68.3% de las mujeres (Tabla 23).

### ANÁLISIS DISCRIMINANTE III: GÉNERO

Tabla 19.- Funciones canónicas discriminantes (grupos de género)

FUNCIÓN	EIGENVALUE	PCT. DE VAR.	Lambda	Chi-cuadrado	G.L.	Sig.
1	.253	100	.798	126.367	42	.000

Tabla 20.- Coordenadas de los grupos de género en la función discriminante 1

	FUNCIÓN 1
Hombres	-.532
Mujeres	.473

Gráfico 4.- Centroides de los grupos de género en la función discriminante 1

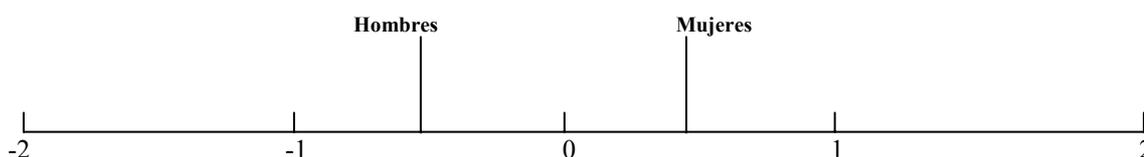


Tabla 21.- Coeficientes de correlación entre las variables y la función canónica discriminante 1

Variabes	Función 1
Independencia y estabilidad (campo semántico)	.32
Dimensión instrumental (metas laborales)	.31
Buen sueldo y buenos compañeros (trabajo ideal)	.30
Autorrealización personal (trabajo ideal)	.28
Dimensión intrínseca-expresiva (metas laborales)	.27
Función psicológico-social	.27
Fijo-con futuro	.25
Los jóvenes (categorización Paro)	.23
Titulados universitarios y de FP (categorización Trabajo)	.23
Actividades sociales, trabajo y religión (centralidad relativa)	.22
Parado-inseguro	-.21
Los licenciados universitarios (categorización paro)	.20
Fijo-conternto	-.18
Satisfacción laboral	-.16

Continúa

	Continúa
Estrés y agobio (campo semántico)	.16
Aspectos organizacionales (campo semántico)	.15
Parado-desmotivado	.15
Trabajo como derecho	-.14
ETT-inseguro	.13
Trabajo como obligación	-.13
Parado-triste	.12
Responsabilidad (campo semántico)	.12
Ocio y familia (centralidad relativa)	.11
Fijo-seguro de sí	.11
Los mayores (categorización paro)	.11
Fijo-relajado	.10
Los jóvenes (categorización Trabajo)	-.10
Monotonía y obligación (campo semántico)	-.08
Centralidad absoluta	.08
Las minorías sociales (categorización paro)	.08
Sindicatos y pasividad ciudadanos (atribución situación laboral)	-.07
ETT-desmotivado	.07
Dinero y salario (Campo semántico)	.06
Gobierno, empresarios y explicaciones político-ideológicas (atribución situación laboral)	-.03
Personas sin estudios (categorización paro)	.03
Nuevas tecnologías y formación deficiente (atribución situación laboral)	.03
Desarrollo personal (campo semántico)	-.02
ETT-Explotado	-.02
Función económica	.01
Competencia entre las personas (atribución situación laboral)	.01
Tiempo libre y buen horario (trabajo ideal)	-.00
Hombres, personas cualificadas y jubilados (categorización trabajo)	-.00

**Tabla 22.- Puntuaciones medias de cada grupo de género en las variables discriminantes (puntuaciones Z)**

Variables	Hombres	Mujeres	Lambda	F	Sig.
CAMPO SEMANTICO					
Aspectos organizacionales del trabajo	-.08	.07	.994	3.389	.066
Desarrollo personal	.01	-.01	1	.066	.797
Independencia y estabilidad	-.17	.15	.975	14.986	.000
Dinero y salario	-.03	.03	.999	.550	.458
Estrés y agobio	-.08	.07	.994	3.598	.058
Monotonía y obligación	.04	-.04	.998	.906	.341
Responsabilidad	-.06	.06	.996	2.150	.143
TRABAJO IDEAL					
Tiempo libre y buen horario	.00	.00	1	.004	.948
Buen sueldo y buenos compañeros	-.16	.14	.978	13.355	.000
Autorrealización	-.15	.13	.981	11.297	.001
CATEGORIZACIÓN PARO					
Los jóvenes	-.12	.11	.986	7.980	.005
Los mayores	-.06	.05	.997	1.674	.196
Las minorías discriminadas	-.04	.04	.998	.894	.345
Los licenciados universitarios	-.10	.09	.990	5.861	.016
Personas sin estudios	-.02	.02	1	.180	.671

Continúa

## Continuación Tabla 22

CATEGORIZACIÓN					
TRABAJO					
Titulados universitarios y de FP	-.12	.10	.987	7.496	.006
Los jóvenes (cat. Trabajo)	.05	-.05	.998	1.434	.232
Hombres, personas cualificadas y jubilados	.00	.00	1	.003	.958
ATRIBUCIÓN					
SITUACIÓN LABORAL					
Gobierno, empresarios y exp. Político-ideológicas	.02	-.01	1	.184	.668
Nuevas tecnologías y formación deficiente	-.02	.01	1	.166	.683
Sindicatos y pasividad ciudadanos	.03	-.03	.999	.702	.402
Competencia entre las personas	.00	.00	1	.020	.887
FUNCIONES DEL TRABAJO					
Función económica	.00	.00	1	.028	.868
Función psicológico-social	-.14	.13	.981	10.988	.001
METAS LABORALES					
Dimensión intrínseca-expresiva	-.14	.13	.981	11.139	.001
Dimensión instrumental	-.16	.14	.977	13.779	.000
CENTRALIDAD RELATIVA					
Actividades sociales, trabajo y religión	-.12	.10	.988	7.324	.007
Ocio y Familia	-.06	.05	.997	1.858	.173
NORMAS SOCIETALES					
Trabajo como derecho	.07	-.07	.995	2.772	.096
Trabajo como obligación	.07	-.06	.996	2.517	.113
CENTRALIDAD ABSOLUTA					
SATISFACCIÓN LABORAL	.16	.01	.993	3.897	.049
ESTEREOTIPOS TRABAJADOR ETT, FIJO Y PARADO					
ETT-Explotado	.01	.00	1	.045	.832
ETT-desmotivado	-.04	.03	.999	.668	.414
ETT-inseguro	-.07	.06	.996	2.574	.109
Fijo-contento	.09	-.08	.992	4.681	.031
Fijo-seguro de sí	-.06	.05	.997	1.746	.187
Fijo-relajado	-.05	.04	.997	1.580	.209
Fijo-con futuro	-.13	.12	.984	9.345	.002
Parado-triste	-.06	.06	.996	2.250	.134
Parado-desmotivado	-.08	.07	.995	3.117	.078
Parado-inseguro	.11	-.10	.989	6.510	.011

Tabla 23.- Porcentaje de casos correctamente clasificados en cada grupo de género

GRUPO DE PERTENENCIA PRONOSTICADO			
GRUPO ACTUAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Hombres	195 (71.0%)	80 (29.0%)	275
Mujeres	98 (31.7%)	211 (68.3%)	309

## DISCUSIÓN

En general, los resultados de este estudio reflejan tanto el efecto *sociopsicológico* de la evolución de un modelo de sociedad industrial a otro postindustrial como el efecto de variables *psicosociales* en los distintos posicionamientos hacia el trabajo.

Los individuos socializados en un tipo de sociedad industrial, con más de 50 años, comparten una visión del trabajo de tipo **socio-identitario**, frente al posicionamiento de tipo **económico-instrumental** que caracteriza a los sujetos más jóvenes, especialmente a los que tienen entre 18 y 30 años, socializados en un modelo de sociedad postindustrial. Es de destacar que no existe entre los grupos de edad ninguna diferencia en cuanto a la importancia de los valores laborales *intrínseco-expresivos* ni en cuanto a sus valores *instrumentales*, es decir, no existe ninguna diferencia en lo que se espera del propio trabajo, aunque sí existen en cuanto a las funciones que cumple para el sujeto se refiere. Tampoco existe ninguna diferencia en la categorización social del trabajo.

Las puntuaciones en estas dimensiones son siempre superiores en el grupo de sujetos más jóvenes, entre 18 y 30 años, disminuyendo en todos los casos entre los sujetos de 31 a 50. Por tanto, entre los sujetos de mediana edad se atenúa esta imagen económico-instrumental del trabajo, lo que podría estar relacionado también con el efecto que el aumento de la calidad del trabajo, a medida que aumenta la edad de los sujetos, puede tener sobre la imagen del trabajo, pues la precariedad laboral que caracteriza el empleo juvenil parece producir un efecto negativo en esta imagen entre los más jóvenes, tal y como han mostrado recientemente algunas investigaciones (Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). De hecho algo más de la mitad de los sujetos de la muestra que tienen entre 18-30 años y entre 31 y 50 trabajan con un contrato eventual, mientras que sólo un 12.2% de los que tienen más de 50 años trabajan con este tipo de contrato y, además, el porcentaje de contratados estables aumenta a medida que aumenta la edad (ver apartado de descripción de la muestra). Sin embargo, a pesar de que entre los sujetos de mediana edad de la muestra los contratos estables son más frecuentes que entre los más jóvenes en la función discriminante 1 los centroides de ambos grupos de edad se sitúan muy cerca entre sí en función de esta imagen del trabajo y muy distantes del grupo de sujetos de más de 50 años (Gráfico 6), lo que unido a que el porcentaje de parados entre los sujetos de más de 50 años es el doble que el correspondiente a los sujetos de mediana edad, parece reflejar que esta diferencia en los posicionamientos ante el trabajo es debida tanto a una pérdida de la importancia del trabajo como agente socializador y estructurante de la identidad como a su precariedad. Esto quiere decir que aunque mejore la calidad del puesto de trabajo con la edad del sujeto (el empleo juvenil es sobre todo empleo precario, tal y como algunos estudios

indican como el de García Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto (1997)), su imagen permanece bastante homogénea entre los sujetos de 18 a 50 años, por lo que las diferencias con los sujetos de más de 50 años podría ser explicada mejor por los cambios en la socialización de los sujetos en un modelo de sociedad postindustrial con la aparición de valores posmaterialistas y formas alternativas de socialización que coexisten con el trabajo, aunque también estén implicadas la calidad del trabajo y la precariedad del empleo como características distintivas de este tipo de sociedad.

Por otra parte, los valores postmaterialistas conviven en la sociedad postindustrial con una presión hacia el consumo generalizado, lo que también se refleja en la imagen que los más jóvenes, entre 18 y 30 años, tienen del trabajo: entre éstos también es característica la norma del trabajo como *obligación* y un prototipo del trabajo ideal en términos de *autorrealización* y *buen sueldo*, así como un estereotipo del trabajador fijo como una persona *con futuro*. El que los jóvenes consideren el trabajo una obligación habría que entenderlo no en términos morales sino, más bien, en términos pragmáticos de generalización del consumo: es necesario “trabajar” para “consumir”, y la posibilidad de que el consumo también esté sustituyendo paulatinamente al trabajo como fuente de identidad en la sociedad actual podría explicar que la *autorrealización* y el *buen sueldo* sean las dos características del trabajo ideal así como creer que el futuro de una persona está ligado a un trabajo “fijo”. Las formas posmaterialistas de socialización en muchos casos están vinculadas con el consumo de bienes simbólicos (moda, música, deporte, arte, cultura, ocio, etc) y, por tanto, requiere de una cierta cobertura económica que sin el trabajo, como fuente de ingresos, no sería posible.

Por tanto, el posicionamiento *socio-identitario* de los sujetos con más de 50 años en las representaciones sociales del trabajo, socializados en un tipo de sociedad industrial, frente al posicionamiento *económico-instrumental* de los más jóvenes, socializados en un tipo de sociedad postindustrial, demuestra  $H_1$  como hipótesis general relativa al efecto del cambio en las estructuras socioproductivas de la sociedad sobre la socialización de los individuos y, por consiguiente, en las representaciones sociales del trabajo. La mayor importancia del trabajo como factor identitario, de realización personal y de estructuración de las relaciones sociales en el posicionamiento ante el trabajo de los sujetos con más de 50 años demuestra  $H_2$  como hipótesis más específica sobre el efecto psicosocial de los cambios postindustriales en el trabajo sobre la identidad de los individuos. Sin embargo  $H_3$ , que también es una especificación de  $H_1$ , no se demuestra sino que los resultados indican lo contrario: en las nuevas representaciones sociales del trabajo los aspectos *instrumentales* del trabajo son más importantes que los aspectos *expresivos* y *sociales*. Esta

## 112 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

posición es característica sobre todo de los sujetos más jóvenes, entre 18 y 30 años, socializados en un tipo de sociedad postindustrial.

En cuanto a la variación del campo representacional en función del estatus ocupacional, los resultados indican la coexistencia de dos grandes grupos de representaciones sociales del trabajo: las de los sujetos parados frente a las de los sujetos que trabajan con cualquier tipo de contrato. En la imagen del trabajo que caracteriza a los **desempleados** la centralidad del trabajo es muy baja y sus funciones psicológicas y sociales son poco importantes, como cabría esperar de una situación de privación laboral, lo que probablemente esté relacionado con una crisis de identidad y con la búsqueda de formas alternativas de socialización pertenecientes al terreno del *no-trabajo* (ocio, familia, voluntariado, etc) que pueden sustituir al trabajo como elemento central de la identidad y cumplir sus funciones psicosociales. Esto se ve confirmado por un campo semántico del trabajo definido por aspectos instrumentales (*dinero, independencia, buen sueldo*), y estructurantes del tiempo (*horarios*), así como por su contribución a la autoestima, el bienestar psicológico (trabajo como *desarrollo personal*, trabajo ideal en términos de *autorrealización*, autoestereotipo del parado como alguien *desmotivado*) y la integración social (estereotipo del trabajador fijo como una persona *segura de sí* y con *futuro*), lo que concuerda con los resultados de ciertos estudios (O'Brien, 1986, Jahoda, 1979; Argyle, 1972; Álvaro, 1992; Depolo y Sarchielli, 1987) que relacionan el desempleo con la desestructuración temporal (Fagin y Little, 1984; Henwood y Miles, 1987), bajos niveles de autoestima (Jahoda, 1979; Feather, 1982, 1990; Warr y Jackson, 1983), un bienestar psicológico deficitario (Cifre, Martínez, Llorens y Salanova, 2001; Warr y Payne, 1983; Warr, 1978, 1987; Warr, Cook y Wall, 1979), problemas de salud mental (Banks et al., 1980) y aislamiento social (Henwood y Miles, 1987).

También existen claras diferencias en los posicionamientos ante el trabajo entre los individuos que trabajan en función del tipo de contrato. Entre los **trabajadores temporales** la imagen del trabajo se asemeja en ciertas dimensiones a la específica de los parados: tanto trabajadores temporales como parados vinculan el trabajo con sus aspectos *organizacionales* más que otros tipos de trabajadores, y en ambos casos la centralidad *absoluta* es baja y las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo poseen una importancia menor, lo que en este caso habría que interpretar como debido no a la ausencia de empleo sino a su precariedad, con salarios muy ajustados y sin expectativas de continuidad, lo que a su vez hace del trabajo una fuente deficitaria de socialización y de realización personal para el sujeto viéndose éste obligado a buscar fuentes alternativas de identidad y de autoestima.

Sin embargo, parados y trabajadores temporales se hallan polarizados (recordemos que las coordenadas de los centroides de ambos grupos en las funciones discriminantes 1 y 2 se encuentran en los polos opuestos) en cuanto a la norma del trabajo como derecho: mientras los parados son los que más consideran el trabajo como *derecho*, los trabajadores temporales son los que menos lo consideran como tal. Esta polarización también se da en las categorías semánticas de *realización personal* e *independencia/estabilidad* ya que mientras los parados ostentan la máxima puntuación por encima de la media en estas categorías los trabajadores temporales tienen la mínima.

Esta imagen del trabajo específica de los trabajadores temporales muestra mucha consistencia interna puesto que el hecho de que el trabajo no se vincule con el *desarrollo personal*, la *independencia* y la *estabilidad* es consistente con una baja creencia del trabajo como *derecho* y una baja satisfacción laboral. También es muy consistente con una situación contractual de inestabilidad laboral, posiblemente asociada a un salario bajo y a un puesto *infracualificado* para la formación del sujeto, tal y como algunos estudios han evidenciado en relación al empleo juvenil y cuyos resultados probablemente se podrían extrapolar a toda la población que trabaja con este tipo de contratos (García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto, 1997), lo que debería hacer reflexionar a las organizaciones y a toda la sociedad sobre el efecto que este tipo de trabajo tiene tanto sobre el bienestar psicológico de las personas como sobre su motivación y desempeño laboral (Kleinbeek et al, 1990).

En un lugar contrapuesto se encuentra la imagen del trabajo que comparten los trabajadores **autónomos**, para quienes los aspectos de *realización personal* del trabajo así como sus funciones psicosociales son muy importantes, además de tener el mayor grado de satisfacción laboral, en detrimento de los elementos estructurales y organizacionales del trabajo, lo que estaría reflejando la inexistencia de una estructura organizacional jerarquizada definida formalmente para el desempeño del trabajo.

Por otra parte, el posicionamiento ante el trabajo de los trabajadores **sin contrato** refleja el efecto de una fuerte necesidad de trabajar independientemente de las características del trabajo y de sus condiciones formales de desempeño, pues, aunque la satisfacción laboral es la más baja respecto a los otros tipos de trabajadores y tampoco evidencia prototipo alguno de trabajo ideal, sin embargo estos trabajadores manifiestan la centralidad *absoluta* más alta.

Por último, parece ser que los trabajadores **estables** comparten una imagen *standard* del trabajo carente de un contenido específico que los caracterice. Aparte de definir el trabajo ideal en mayor medida que el resto de trabajadores en términos de *buen horario* y *tiempo libre*, son sujetos con una satisfacción laboral más elevada que la de los trabajadores sin contrato

## 114 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

y los temporales, pero inferior a la de los autónomos; la centralidad absoluta y la importancia de las funciones psicológicas y sociales del trabajo se sitúan exactamente en la media (0.0); no tienen puntuaciones diferenciadas en casi ninguna de las categorías del campo semántico asociado al trabajo; y en los estereotipos de trabajadores fijos, temporales y parados puntúan casi siempre en torno a la media. Esto puede comprenderse mejor si tenemos en cuenta que una de las condiciones de las que habla Moscovici (1961/1976) para que en un grupo de individuos se manifieste la emergencia de una representación social es la *presión a la inferencia* que fuerce en los individuos el funcionamiento de las operaciones mentales y la comunicación, junto con la *focalización* en una relación específica con el objeto y las *dispersión de las informaciones* acerca de él. La relevancia social del objeto representacional y la relación directa con él son factores que provocan en los individuos la necesidad de comunicarse con los demás acerca de dicho objeto y construir en el transcurso de este proceso comunicativo una idea clara del mismo. La ausencia de esta presión a la inferencia para tener una imagen diferenciada del trabajo en los trabajadores fijos es lo que podría explicar la inexistencia de la misma. Obviamente el trabajo ha de ser una cuestión de gran importancia en la vida de funcionarios y otros trabajadores fijos, por razones instrumentales y de otro tipo, pero probablemente su estabilidad laboral produzca a nivel representacional una imagen del trabajo poco definida a diferencia de los trabajadores autónomos, eventuales y sin contrato y, por supuesto, de los desempleados, quienes manifiestan posicionamientos específicos muy bien definidos hacia el trabajo.

Por tanto, estos resultados reflejan que los distintos posicionamientos ante el trabajo también están sujetos a variación en función de la experiencia laboral o estatus ocupacional de los individuos, es decir, de la existencia o no de una práctica social de trabajo y de la forma en que ésta es definida formalmente a nivel contractual, con todo lo que ello implica a nivel de las prácticas de trabajo. Es decir, se evidencia un modelo *racionalizante* (Beauvois, 1984; Valencia y Elejebarrrieta, 1994) de las representaciones sociales del trabajo cuya función sería dar sentido a las prácticas sociales de trabajo, proporcionando una consistencia entre actitudes hacia el trabajo y comportamiento laboral. Ello constituye una confirmación de la hipótesis de la modificación del significado del trabajo en función de la experiencia laboral. Por tanto, se demuestra H<sub>4</sub>.

Sin embargo la confirmación de esta hipótesis no supone ir en contra de la postura interaccionista, basada en la asunción de que existen elementos básicos del significado del trabajo que no cambian pero que, a su vez, pueden interaccionar con la experiencia del sujeto modificando dicho significado (Drenth, 1991). Recordando el marco interpretativo de las representaciones sociales, no olvidemos que estamos hablando de

posiciones específicas dentro de un campo representacional del trabajo que es común a todos los miembros de una misma sociedad, las representaciones *hegemónicas* a que se refiere Moscovici (1984), posiciones que enfatizan algunas dimensiones de dicho campo sobre otras en función de ciertas coordenadas psicosociales y sociolaborales de pertenencia de los individuos y que unas veces coexisten simultáneamente (representaciones *emancipadas*) mientras que otras son incompatibles (representaciones *polémicas*). Es decir, aunque pueda existir una concepción común de lo que es el trabajo transmitida a todos los miembros de la sociedad mediante el proceso de socialización, dentro de ella los individuos pueden estar focalizados en unos aspectos más que en otros en función de su experiencia laboral u otras variables sociodemográficas como el género, la edad o el estatus ocupacional, con consecuencias claras para su experiencia de trabajo.

En cuanto al género se refiere, los resultados indican que la posición de las mujeres respecto al trabajo refleja una imagen basada en la **autoafirmación de la identidad**, mientras que la posición de los hombres, caracterizada fundamentalmente por una mayor satisfacción laboral unida a una menor centralidad relativa, nos habla de una imagen del trabajo como **fuelle de satisfacción**. Para las mujeres el trabajo es algo mucho más relevante que para los hombres al relacionarlo en mayor medida que éstos con la *independencia* y la *estabilidad*, lo que podría interpretarse como una búsqueda de igualdad e independencia, es decir, de identidad social positiva a través de su incorporación al mundo del trabajo remunerado fuera del hogar para así lograr una equiparación social y una independencia respecto a la categoría de género contrario. La posición de las mujeres se caracteriza también por una mayor presencia de los aspectos racionales (*estructuración del tiempo, jerarquía*) y negativos del trabajo (*estrés*), y una mayor centralidad del trabajo que, sin embargo, está unida a una menor satisfacción laboral, lo que podría interpretarse como un indicador del esfuerzo que para la mujer puede suponer su incorporación plena al trabajo, como medio para obtener independencia y estabilidad, sin abandonar del todo las tareas domésticas, la familia y, en general, su vida privada, tal y como algunos estudios parecen indicar (Pérez-Agote, 1995; Giovannini, Goriup y Cerrato, 2004), o también como una consecuencia de la desigualdad laboral (Viguer y Serra, 1998). De hecho, recordando la distribución del estatus ocupacional por género, entre los sujetos de la muestra existe un 10% más de parados que también son mujeres y, además, el 80% de los trabajadores sin contrato son mujeres. Sea como quiera que sea, H<sub>5</sub> se demuestra.

La posición de afirmación de la propia identidad de las mujeres frente a los hombres en lo cuanto al trabajo se refiere, buscando en este contexto social la equiparación con éstos a través de la independencia y

## 116 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

---

estabilidad que puede proporcionar el trabajo, vendría confirmada por un prototipo del trabajo ideal definido en mayor medida que los hombres en términos de *buen sueldo/buenos compañeros* y de *autorrealización personal*, una mayor importancia de las funciones *psicológicas* y *sociales* del trabajo, así como de sus dimensiones tanto *expresivas* como *instrumentales*. En adición a esto, las mujeres tienden a definir el estereotipo del trabajador fijo como una persona *con futuro*, es decir, en términos normativos de realización personal, mientras que los hombres tienden a definirlo como una persona *contenta*, es decir, en términos emocionales. Como ya hemos señalado, el que la satisfacción laboral sea menor entre las mujeres que entre los hombres podría estar reflejando la situación de desventaja laboral de la mujer, además de la necesidad de compaginar el trabajo con su vida familiar, con el consiguiente aumento de esfuerzo que trabajar les puede suponer. Sin embargo, aunque la satisfacción laboral entre las mujeres es menor, la centralidad del trabajo es mayor, lo que podría indicar que el trabajo cumple una función defensiva de la identidad de las mujeres respecto a los hombres. El hecho de que el 80% de los trabajadores sin contrato de la muestra sean mujeres y de que, como hemos visto en el apartado anterior, la imagen del trabajo entre estos trabajadores indique una fuerte necesidad de trabajar independientemente de las características del trabajo y de sus condiciones formales de desempeño, constituye una confirmación de la hipótesis de que la necesidad de la mujer por trabajar está vinculada con la defensa de su identidad social unida a la necesidad de una independencia económica respecto a los hombres. Esto parece confirmar que el posicionamiento de las mujeres en las representaciones sociales del trabajo estaría relacionado con una de las opciones de las que habla Tajfel (1981) como estrategia conductual para mantener una identidad social positiva: la movilidad social hacia el grupo objeto de comparación respecto al que se produce una disminución de la autoestima. En este caso no es posible la movilidad por razones de sexo biológico, pero sí es posible la igualdad a través de la reivindicación social y el ejercicio de la incorporación de la mujer al trabajo. Es decir, es posible la *movilidad socio-profesional* y en esta posibilidad se ancla la imagen que las mujeres tienen del trabajo.

Sin embargo, estos resultados difieren en gran medida de los obtenidos por el grupo MOW (1987) según los cuales la centralidad del trabajo es menor entre las mujeres y, además, la norma del trabajo como obligación es inferior a la de los hombres, indicando ello una menor relevancia del trabajo para las mujeres. Al contrario, nuestros resultados indican que la centralidad es mayor para las mujeres y que tanto los valores *intrínsecos* y *expresivos* del trabajo como los valores *instrumentales* son más importantes para ellas, no existiendo ninguna diferencia en las normas sociales hacia el trabajo como *derecho* ni como *obligación*. Por tanto,

parece ser que durante los 15 años que han transcurrido entre ambos estudios los resultados del MOW podrían haberse invertido y, probablemente, ello pudiera ser debido a la incorporación progresiva de la mujer al trabajo y su demanda de igualdad social con el hombre, tal y como ya anticipará el grupo MOW en la interpretación de estos resultados (1987, p. 106).

## CONCLUSIÓN

Las diferencias existentes en las representaciones sociales del trabajo en función de la edad confirman la hipótesis general de que el efecto del paso de un tipo de sociedad industrial a otro postindustrial genera variaciones en las representaciones sociales del trabajo y, por tanto, da lugar a diferentes visiones del mismo. Sin embargo, este anclaje sociopsicológico de las representaciones sociales del trabajo interacciona con variables psicosociales como la identidad social, las relaciones intergrupales y las prácticas sociales de trabajo. Estos resultados evidencian la interacción entre variables sociológicas y psicosociales cuya articulación propugna Doise (1986) como elemento distintivo de la investigación sobre las representaciones sociales: las hipótesis H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub> y H<sub>5</sub> referentes a las variaciones del campo representacional de trabajo en función de su papel en la identidad social (edad, género) y de las prácticas sociales de trabajo (estatus ocupacional), son hipótesis de tipo psicosocial que se encuadran dentro de la lógica del campo social a que se refiere H<sub>1</sub>, hipótesis relativa a los cambios postindustriales en el trabajo. Estas variaciones indican que en la sociedad postindustrial las representaciones sociales del trabajo son muy complejas, es decir, existe una imagen muy difusa y heterogénea de lo que se entiende por trabajo. Esta imagen difusa estaría asociada a una pluralidad de posicionamientos ante el trabajo coherente con la diversificación de las formas de trabajo formalizado en la sociedad postindustrial, con una estructura paralela de variabilidad en distintos grupos y categorías sociales definidas por criterios como la edad, el género y el estatus ocupacional, entre otros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVARO, J.L: (1992): *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid, Siglo XXI.
- ARGYLE, M. (1972): *The Social Psychology of Work*. Harmondsworth, Penguin.
- BANKS, M:H: et Al. (1980): "The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies". *Journal of Occupational Psychology*, 53, 187-294.

## 118 Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo

- BEAUVOIS, J.L.(1984): "Sujet de la connaissance et sujet de l'action: Pour un néocognitivism en psychologie sociale". *Cahiers de Psychologie Cognitive*, 4, 385-400.
- BELL, D. (1973): *El advenimiento de una sociedad posindustrial*. Madrid, Alianza Editorial.
- BERGER, P. y LUCKMAN, T. (1968): *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires, Amorrortu.
- BLANCH, J.M.(1996): "Psicología Social del Trabajo". In ALVARO, J.L.; GARRIDO, A. y TORREGROSA, J.R. :*Psicología Social Aplicada*. Madrid, McGraw-Hill.
- BOURDIEU, P.(1972): *Esquisse d'une théorie de la pratique*. Genève, Librairie Droz.
- CERRATO, F.J. (1994): "Actitudes de los Jóvenes Vascos frente al Trabajo y los Estudios". In AYESTARÁN, S. (Ed.): *El proceso de Socialización en los/las Jóvenes de Euskadi*. Vitoria, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- CERRATO, F.J.(1996) "La noción de representación social en psicología social: definiciones y diferencias con otros constructos representacionales y formas de conocimiento colectivo". *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, 14, 43-77.
- CIFRE, E.; MARTÍNEZ, I.M.; LLORENS, S. y SALANOVA, M. (2001): "Patrones de significados del trabajo y su relación con el bienestar psicológico". *Revista de Psicología Universitas Tarraconenses*, 21, 1, 94-113.
- COCHRAN, W.G. (1950): "The comparison of percentages in matched samples". *Biometrika*, 37, 256-266.
- COOPER, C. (2002): *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York, LEA.
- DEPOLO, D. y SARCHIELLI, G.(1987): *Psicologia della Dissociazione*. Bologna, Il Mulino.
- DEPOLO, M. y SARCHIELLI, G.(1983): "Le rappresentazioni sociali del lavoro". *Giornale Italiano di Psicologia*, 1, 21-43.
- DEUTSCH, M. y KRAUSS, R.M. (1984): *Teorías en Psicología Social*. Barcelona, Paidós.
- DI GIACOMO, J.D.(1980): "Intergroup alliances and rejections within a protest movement (analysis of the social representations)". *European Journal of Social Psychology*, 10, 329-344.
- DOERING, M.; RHODES, S.R. y SCHUSTER, (1983) *The ageing worker: research and recommendations*. California, SAGE.
- DOISE, W. (1986): "Les Représentations Sociales". In DOISE, W. y PALMONARI, W. (Eds.): *Op. Cit.*

- DOISE, W. (1993): "Debating Social Representations". In BREAKWELL, G.M. y CANTER, D.V. (Eds.): *Empirical Approaches to Social Representations*. Oxford: Clarendon Press.
- DOISE, W. y PALMONARI, A. (Eds.) (1986): *L'étude des représentations sociales*. Neuchatel, Delachaux et Niestlé.
- DOISE, W., CLEMENCE y LORENCI-CIOLDI (1992): *Représentations sociales et analyses de données*. Paris, PUF.
- DRENTH, P.J.D. (1991): "Work Meanings: a conceptual, semantic and developmental approach". *European Work and Organizational Psychology*, 1, 125-133.
- FAGIN, L. y LITTLE, M. (1984): *The forsaken families*. Harmondsworth, Penguin.
- FEATHER, N.T. (1982): "Unemployment and his psychological correlates: A study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style and apathy". *Australian Journal of Psychology*, 34, 3, 309-323.
- FEATHER, N.T. (1990): "The effects of unemployment on work values and motivation" In KLEINBEECK, V.; QUAST, H.; THIERRY, H. y HÄCKER, M.: *Op. Cit.*
- FINEMAN, S. (1991): *The Meaning of Work? European Work and Organizational Psychologist* Vol. 1, 2/3, pp. 166-173.
- FONTELA, E (1998): "El pleno empleo en la nueva Europa". IN AA.VV.: *El Espacio social y el empleo en la construcción europea*. Vitoria-Gasteiz. Federación de Cajas de Ahorro Vasco Navarras.
- GARCÍA MONTALBO, J.; PALAFOX, J.; PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (1997): *La Inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, Fundació Bancaixa.
- GERGEN, K.J. (1989): "Social Psychology and the Wrong Revolution" *European Journal of Social Psychology*, 19, pp. 463-484.
- GIOVANNINI, D.; GORIUP, E. y CERRATO, J. (2004): "Representaciones sociales de la paternidad en parejas de progenitores: un estudio sobre la interacción entre representaciones sociales y prácticas sociales". In CERRATO, F.J. y PALMONARI, A. (Eds.): *Representaciones Sociales y Psicología Social: Perspectivas teóricas y Aproximaciones Prácticas*. (En prensa)
- GRACIA, F.J.; MARTÍN, P.; RODRÍGUEZ, I. y PEIRÓ, J.M. (2001): "Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal". *Anales de Psicología*, 17, 2, 201-217.
- HARRÉ, R. (1981): "Rituals, rhetoric and social cognition". In FORGAS, J.P. (Ed.): *Social Cognition*. London, Academic Press.
- HENWOOD, F. y MILES, I. (1987): "The experience of unemployment and the sexual division of labour". In FRYER, D. Y ULLAH, P. (Eds.):