



GUÍA DIDÁCTICA

PSICOLOGÍA SOCIAL DEL

TRABAJO

Dra. Dolores Díaz Cabrera
Dr. Luis Díaz Vilela
Dra. Estefanía Hernández Fernaud



**Departamento de Psicología Cognitiva, Social
y Organizacional**

INDICE

1.- LOCALIZACIÓN DE LOS PROFESORES DURANTE EL CURSO	3
2.- PROGRAMA DE LA ASIGNATURA	3
2.1. OBJETIVOS GENERALES	3
2.2. METODOLOGIA	4
2.3. EVALUACIÓN	4
2.4. PROGRAMA TEÓRICO	6
2.5. PROGRAMA DE PRÁCTICAS	8
2.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	9
3.- MATERIAL DIDÁCTICO DE REFERENCIA BÁSICO	12
4.- LECTURAS RECOMENDADAS	13
ANEXO I	15

1.- LOCALIZACIÓN DE LOS PROFESORES DURANTE EL CURSO

Los despachos de los profesores de la asignatura están situados en la segunda planta de la Facultad de Psicología. El horario de atención de alumnos de cada profesor se publicará en el tablón de anuncios del Departamento y/o en la puerta del despacho del profesor, así como en la página web de la asignatura:

<http://webpages.ull.es/users/ldiazvi/trabajo.htm>

Los alumnos también podrán contactar por teléfono con los profesores durante el horario de tutorías.

El despacho y el número de teléfono de cada profesor son los siguientes:

Profesor/a	Despacho	Teléfono
Dra. Dolores Díaz Cabrera	A2-18	922317523
Dr. Luis Díaz Vilela	A2-22	922317497
Dra. Estefanía Hernández Fernaud	A2-20	922317527

2.- PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

La asignatura **Psicología Social del Trabajo** pertenece al Área de Psicología Social del Departamento de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional de la Universidad de La Laguna.

Esta asignatura ha sido concebida como un primer acercamiento al estudio de la conducta laboral del individuo, centrándose en los aspectos de interacción de éste con su entorno laboral y los cambios que se producen en el individuo, el entorno, y la dinámica de interacción misma, en los diferentes momentos de la vida laboral.

2.1. OBJETIVOS GENERALES

El primer objetivo de esta asignatura consiste en que el alumno adquiera una visión amplia y crítica del significado social del trabajo,

ofreciendo diferentes puntos de vista acerca del mismo, culturales, éticos, religiosos, y psicológicos.

El segundo objetivo consiste en que el alumno conozca los elementos que intervienen en la interacción individuo-trabajo, sus antecedentes y consecuencias, en los diferentes momentos importantes del desarrollo de la vida laboral: socialización laboral, socialización organizacional, movilidad laboral, desempleo, salud ocupacional, y pre-jubilación.

El tercer objetivo general de la asignatura consiste en que el alumno adquiera las destrezas y conocimientos necesarios para la intervención profesional orientada a la mejora y mantenimiento de la interacción individuo-trabajo.

2.2. METODOLOGIA

a) Clases teóricas

Exposición por parte del profesor de los contenidos teóricos de cada uno de los temas, acompañados en algunos casos de apoyo audiovisual. Además de las explicaciones del profesor, se recomendarán una serie de lecturas obligatorias que reflejen distintos enfoques y temas de la materia de estudio.

b) Clases prácticas

Las sesiones presenciales de prácticas tendrán lugar a comienzos del semestre. En estas primeras sesiones se explicará a cada grupo de prácticas los contenidos teóricos y prácticos, así como la forma de llevar a cabo el trabajo de prácticas. La asistencia a estas sesiones será obligatoria para quienes opten por la realización y evaluación de esta parte de la asignatura.

2.3. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará a partir de las notas obtenidas por el alumno, tanto en el examen final como en el trabajo realizado por el alumno a lo largo del semestre.

a) Examen final

La evaluación consistirá en una prueba objetiva sobre la materia del programa teórico, así como sobre las lecturas que pueda recomendar el profesor. La prueba objetiva será de cuatro alternativas de respuesta para cada pregunta con una sola alternativa correcta. El tipo de prueba será el mismo en las tres convocatorias anuales de la asignatura. El criterio de corrección es el habitual en este tipo de pruebas: $[\text{Aciertos} - (\text{Errores} / 3)] * 10 / \text{Número de preguntas}$.

b) Trabajo práctico

La realización del trabajo de prácticas será en grupo (5 estudiantes por grupo) y voluntaria. Los alumnos deberán asistir a las primeras sesiones preparatorias, a partir de las cuales deberán desarrollar un trabajo de campo en empresas de su elección. Además, cada grupo deberá asistir a dos tutorías obligatorias cuyas fechas serán asignadas antes de comenzar el trabajo de campo, por el o la profesora correspondiente. Los informes de prácticas deberán presentarse antes del día **19 de diciembre de 2008**. La evaluación positiva del trabajo de prácticas podrá suponer un incremento de la nota final de hasta 2 puntos.

c) Calificación final

Todos los alumnos deberán superar el examen final de la asignatura, lo que implica **obtener una calificación igual o superior a 5 (sobre 10)**. Una vez aprobado el examen final se sumará la puntuación obtenida en el trabajo de prácticas a quienes hayan optado por hacerlo. Sólo los alumnos que hayan optado por esta opción podrán superar la asignatura con una nota igual o superior al 4,5 siempre que al sumar las prácticas igualen o superen el 5.

La calificación final máxima será un 10, que estará compuesta por la suma de las puntuaciones obtenidas en el examen final y en el trabajo práctico. Aquellos alumnos que superen esta calificación al sumar la nota del trabajo de prácticas podrán tener acceso a la calificación de Matrícula de Honor.

2.4. PROGRAMA TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

1.1. CONCEPTO Y OBJETO DE ESTUDIO DE LA DISCIPLINA

- 1.1.1. El concepto de ser humano en el trabajo
 - 1.1.1.1. Diferentes Concepciones del Ser Humano
 - 1.1.1.2. Teoría X y Teoría Y
 - 1.1.1.3. El Ser Humano Complejo
- 1.1.2. El significado del trabajo
 - 1.1.2.1. El Trabajo en las Diferentes Tradiciones Históricas
 - 1.1.2.2. Componentes del Modelo del Significado del Trabajo
 - 1.1.2.3. Antecedentes del Significado del Trabajo
 - 1.1.2.4. Consecuentes del Significado del Trabajo
- 1.1.3. Concepto de organización
 - 1.1.3.1. Composición de las Organizaciones
 - 1.1.3.2. Metas Organizacionales
 - 1.1.3.3. Medios y Métodos
 - 1.1.3.4. Continuidad Temporal
 - 1.1.3.5. Concepto de Sistema
 - 1.1.3.6. La Organización como Sistema Social Complejo

1.2. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA DISCIPLINA

- 1.2.1. Antecedentes desde otras disciplinas
 - 1.2.1.1. F.W. Taylor y la Administración Científica del Trabajo
 - 1.2.1.2. La Aproximación Analítica de H. Fayol
 - 1.2.1.3. La Teoría de la Burocracia de Weber
- 1.2.2. Antecedentes desde la psicología
 - 1.2.2.1. Repercusiones de la I Guerra Mundial
 - A) La Psicometría de las Aptitudes: Ajustando el Hombre a la Tarea
 - B) El Factor Humano y el Modelo Psicofisiológico Inglés
 - 1.2.2.2. Los Aspectos Sociales de la Conducta
 - A) El Movimiento de las Relaciones Humanas y la Escuela de Harvard
 - B) El Enfoque Interaccionista de la Escuela de Chicago

C) La Psicología de los Grupos y la Escuela de Michigan

1.2.2.3. Modelos Humanistas y Teorías del Equilibrio

A) Modelos Humanistas

B) Las Organizaciones como Sistemas de Decisión

1.2.2.4. Aportaciones de la Teoría de Sistemas

1.2.2.5. La Perspectiva de Michigan

1.2.2.6. La Perspectiva Inglesa y los Sistemas Sociotécnicos

2. EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS PSICO-SOCIALES

2.1. SOCIALIZACIÓN PARA EL TRABAJO

2.1.1. Conceptos básicos de la teoría de roles

2.1.1.1. Episodio de Rol

2.1.1.2. Factores Determinantes de la Adopción de Roles

2.1.1.3. Localización de Rol

2.1.1.4. Ambigüedad, Conflicto, Sobrecarga de Rol y otros factores

2.1.1.5. Elaboración de roles

2.1.2. El proceso de socialización organizacional

2.1.2.1. Fases de la Socialización Organizacional

2.1.2.2. Dinámica de Socialización

2.1.2.3. Socialización, Reclutamiento y Selección

2.1.2.4. Ajuste entre el Individuo y la Organización

2.1.3. Desarrollo de la carrera laboral

2.1.3.1. Introducción

2.1.3.2. El Modelo de Desarrollo de Carreras de Schein

2.1.3.3. Patrones de la Carrera Laboral

2.1.3.4. Programas de Desarrollo de Carreras: Objetivos y Métodos

2.1.3.5. Jubilación: Planificación del Retiro

2.2. SALUD LABORAL

2.2.1. Introducción: la calidad de vida laboral

2.2.2. Factores psicosociales contribuyentes

- 2.2.2.1. Ambiente físico en el trabajo
- 2.2.2.2. Factores intrínsecos a la tarea
- 2.2.2.3. Organización temporal del trabajo
- 2.2.2.4. Relaciones interpersonales y variables organizacionales
- 2.2.2.5. Cambios tecnológicos
- 2.2.2.6. Otros factores

- 2.2.3. Consecuencias de los factores psicosociales
 - 2.2.3.1. Consecuencias fisiológicas
 - 2.2.3.2. Consecuencias psicológicas
 - 2.2.3.3. Reacciones en el comportamiento
 - 2.2.3.4. Repercusiones en la familia y en las relaciones sociales

- 2.2.4. Áreas relacionadas
 - 2.2.4.1. El Estrés Laboral
 - A) Concepto y Modelos Teóricos
 - B) Enfoques de Intervención en el Control del Estrés Laboral

 - 2.2.4.2. Accidentes Laborales y Prevención de Riesgos
 - A) Conceptos Básicos
 - B) Enfoques Teóricos y de Intervención

2.5. PROGRAMA DE PRÁCTICAS

Los trabajos prácticos versarán sobre los contenidos del programa teórico aplicados a entornos laborales de elección del alumno. Cada grupo de prácticas deberá realizar una recogida de datos, análisis y elaboración del informe final. Esta recogida de datos se realizará al menos con una muestra de dos trabajadores de la misma empresa. La recogida de datos se basará en un estudio sobre el significado del trabajo (cuestionario MOW en el ANEXO I), prácticas de socialización desarrollados en la empresa, y una evaluación de los riesgos psicosociales (cuestionario ISTAS21). El informe final deberá recoger los siguientes apartados:

1. Datos de los alumnos
2. Ficha técnica de la empresa
3. Breve introducción teórica
4. Cronograma de la investigación con distribución de tareas entre los miembros del equipo
5. Resultados
6. Plan de acción
7. Conclusiones
8. Bibliografía

2.6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvaro Estramiana, J.L. (1992). *Desempleo y Bienestar Psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Alvaro, J.L.; Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (1996). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
- Banks, M. (1987). Consecuencias Psicológicas del Desempleo Juvenil. En J.M. Peiró y D. Moret (eds), *Socialización Laboral y Desempleo Juvenil: La Transición de la Escuela al Trabajo*. Valencia: NAU Llibres.
- Barry, A. (1989). Jubilación: un método escalonado de entrenamiento. *Capital Humano*, 13, 48-55.
- Blanch, J.M. (1990). *Del Viejo al Nuevo Paro*. Barcelona: PPU.
- Blasco R. (1990). La modificación de conducta en al ámbito de las organizaciones. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 6(16), 94-97.
- Buendía, J. (1988). Estrés laboral y salud. Madrid: Ed. Biblioteca Nueva.
- Castillo, J.J. (Comp.) (1988). *Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Claes, R. (1987). La Centralidad del Trabajo. En J.M. Peiró y D. Moret, *Socialización Laboral y Desempleo Juvenil*. Valencia: NAU Llibres.
- Clerc, J.M. (Dir.) (1987). *Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. OIT.
- Díaz Cabrera, D. (2001). Programa de prevención de riesgos laborales en servicios aeronáuticos. En J. Boada (dr.), *Capital Humano: 52 casos*. Barcelona. Granica.
- Díaz Cabrera, D., Díaz Vilela, L.; Hernández Fernaud, E. y Peláez, F (2002). *Guía de estudios de Psicología Social del Trabajo*.
- Díaz Cabrera, D.; Isla, R.; Hernández, A.; Rolo, G.; Díaz Vilela, L. y Peláez, F. (1993). Evaluación de incidentes/accidentes en plataformas de aeropuertos: factores contribuyentes. En L. Munduate y M. Barón (comp.), *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp 203-213). Madrid: Eudema.
- Díaz Cabrera, D.; Isla, R. y Sánchez, C. (1994). Estudio sobre la contribución de los factores ambientales en los accidentes en una plataforma de aeropuerto. En B. Hernández, E. Suárez y J. Martínez (comp.), *Interpretación social y gestión del entorno: aproximaciones desde la Psicología ambiental* (pp 541-550). Santa Cruz de Tenerife: Secretariado de Publicaciones Universidad de La Laguna.
- Díaz Cabrera, D.; Isla, R. y Díaz-Vilela, L. (1997). An evaluation of safety climate in ground handling activities. En Hans M. Soekkha (ed.), *Aviation safety* (pp 255-268). Zeist: VSP.

- Díaz Vilela, L. (1994). *Estructura y Antecedentes del Significado del Trabajo*. Tesis Doctoral no publicada.
- Díaz Vilela, L. (1999). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Concepto, Historia y Método*. La Laguna: Resma
- Furnham, A. (1997). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.
- García, M. (1990). Burnout profesional en organizaciones. *Boletín de Psicología*, 29, 7-27.
- García, M.; Castellón, M.; Albaladejo, B.; García, L. (1993). Relaciones entre Burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11(24), 17-26.
- Gil-Monte, P.R.; Peiró, J.M. y Valcárcel, P. (1993). Estrés de rol y autoconfianza como variables antecedentes en el síndrome de burnout en profesionales de enfermería. En L. Munduate y M. Barón (comp.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral*. Eudema. 231-241.
- Gil Rodríguez, F. y García Saiz, M. (1996). *Grupos en las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: <http://www.insht.es/portal/site/Insht>. Portales temáticos: Ergonomía y Psicología
- Isla-Díaz, R. y Díaz-Cabrera, D. (1993). Actitudes y opiniones sobre las nuevas tecnologías y procedimientos de introducción en la organización. En L. Munduate y M. Barón (comps.), *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida Laboral* (pp 89-99). Madrid: Eudema.
- ISTAS21: <http://www.istas.ccoo.es>
- Ivancevich, J.M. y Matteson, M.T. (1985). *Estrés y trabajo*. Trillas. México. (pp. 119-163)
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1996). *Comportamiento en las Organizaciones*. Madrid: Irwin
- Munduate, L. y Suárez, J.L. (1990). El rol de la ideología en el análisis del proceso de socialización laboral. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 6(17), 139-147.
- Núñez Rodríguez, J.A.; Díaz Vilela, L.; Lorenzo Leal, J.; Rodríguez Hernández, M.L. y Chams El Dim Delgado, A. (1995). *El Significado del Trabajo. Un Estudio sobre la Población de Tenerife*. Santa Cruz de Tenerife: Servicio Técnico de Desarrollo Económico del Cabildo de Tenerife.
- Peiró, J.M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema Psicología.
- Peiró, J.M. y Moret, D. (1987). *Socialización laboral y Desempleo juvenil: La transición de la escuela al trabajo*. Valencia: NAU Libres.

- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vols. I y II. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J.M. y Ramos, J. (1994). *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral*. Eudema Psicología.
- Peiró, J.M.; Prieto, F.; Bravo, M.J.; Ripoll, P.; Rodríguez, I.; Hontangas, P. y Salanova, M. (1993). *Los Jóvenes Ante el Primer Empleo. El Significado del Trabajo y su Medida*. Valencia: NAU Llibres.
- Quijano, S.D. (1993). *La Psicología Social en las Organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Salanova, M.; Moyano, C.; Calvo, M.; Prieto, F. y Peiró, J.M. (1991). Valoración de aspectos laborales en jóvenes que se incorporan a una organización laboral. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 7(19), 85-100.
- Schabracq, M.J.; Winnubst, A.M. y Cooper, C.A. (1996). *Handbook of Work and Health Psychology*. New York: Wiley.
- Varios (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. OIT.
- Varios (1984). *Automatización, Organización y Tensión en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Varios (2000). *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: INSHT.
- Warr, P. (1987). *Empleo, Desempleo y Salud Mental*. Oxford: Clarendon Press.
- Weinert, A.B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

3.- MATERIAL DIDÁCTICO DE REFERENCIA BÁSICO

El material didáctico básico de referencia para la preparación de la **materia teórica** de la asignatura es el siguiente:

- Para el Bloque 1: **Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones**

Díaz Vilela, L. (1999). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Concepto, Historia y Método*. La Laguna: Resma.

- Para el Bloque 2: **El proceso de inserción laboral y sus consecuencias psicosociales.**

- Tema 2.1. Socialización para el trabajo

- ❖ Los apartados 2.1.1. (Conceptos básicos de la teoría de roles) y 2.1.2. (El proceso de socialización organizacional) se prepararán por el Capítulo XVII (pp 325-356) del Volumen 1 del libro:

Peiró, J.M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.

- ❖ El apartado 2.1.3. (Desarrollo de la carrera laboral) se preparará por el Capítulo XVIII (pp 357-394) del Volumen 1 del libro:

Peiró, J.M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.

- Tema 2.2. Salud Laboral

- ❖ Los apartados 2.2.1. (Introducción: La calidad de vida laboral), 2.2.2. (Factores psicosociales contribuyentes) y 2.2.3. (Consecuencias de los factores psicosociales) y sus subapartados se prepararán por los apuntes elaborados por la profesora Dolores Díaz Cabrera, que se incluyen en el Anexo de esta Guía de Estudios.

- ❖ En el apartado 2.2.4. (Áreas relacionadas) habrá dos materiales de referencia:

- Para el subapartado 2.2.4.1. (El estrés laboral): parte del capítulo 12 del libro: Peiró, J.M. y J. Ramos (1994). *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona: PPU.

Los contenidos que deben estudiarse de esta capítulo son:

- Introducción (pp 545-547)
- Concepto de estrés (pp 547-548)
- Modelos teóricos:
 - a) Modelo de McGraw (pp 549)
 - b) Modelo integrador de estrés laboral de Peiró y Salvador (pp 552-554)
- Concepto de control del estrés (pp 555-559)
- Clasificaciones de las intervenciones para el control del estrés laboral: concepto de intervención primaria, secundaria y terciaria (pp 559-563)
- Una clasificación integradora de los programas de control del estrés (pp 564-571)

- Para el subapartado 2.2.4.2. (Accidentes laborales y prevención de riesgos) se utilizarán los apuntes elaborados por la profesora Dolores Díaz Cabrera, que se adjuntan en el Anexo y el Capítulo 13 del libro: Peiró, J.M. y J. Ramos (1994). *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona: PPU.

4.- LECTURAS RECOMENDADAS

Además del material didáctico básico para la preparación de la asignatura, se recomienda la lectura de los siguientes textos:

Díaz Vilela, L. (1999). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Concepto, Historia y Método*. La Laguna: Resma.

Furnham, A. (1997). *Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford University Press.

Peiró, J.M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.

Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema Psicología.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vols. I y II. Madrid: Síntesis.

Peiró, J.M. y Ramos, J. (1994). *Intervención Psicosocial en las Organizaciones*. Barcelona: PPU.

Peiró, J.M. y Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral*. Eudema Psicología.

Varios (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo*. OIT.

ANEXO I

CUESTIONARIO SOBRE EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

Este cuestionario es producto de una investigación realizada en el área de Psicología Social de la Universidad de La Laguna¹.

El objetivo del cuestionario consiste en descubrir qué significa el trabajo y qué aspectos del mismo tienen un mayor valor para Usted. Las preguntas del cuestionario se refieren a creencias que Usted tiene sobre el trabajo y a aspectos del trabajo que son importantes para Usted. Por tanto, su opinión, creencias y sentimientos al respecto son de gran interés para lograr este objetivo. También le haremos algunas preguntas sobre su situación de vida actual. **Le rogamos que conteste sinceramente y sin reparos.**

Para cumplimentar el cuestionario, le pedimos que lea detenidamente cada una de las preguntas y afirmaciones que le presentamos a continuación y que responda a TODAS ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas, mejores o peores. Todas las respuestas son válidas.

Este cuestionario será tratado de forma RIGUROSAMENTE CONFIDENCIAL.

Le agradecemos sinceramente su atención y quedamos a su disposición si desea conocer los resultados del trabajo.

A. A continuación le presentamos algunas preguntas sobre su situación y antecedentes personales:

1. EDAD: años

2. GÉNERO (marque con una X) 1 Varón 2. Mujer

3. Nivel Educativo (ponga una X en el grado más alto completado):

1 Sin estudios.	<input type="checkbox"/>
2 Estudios primarios o E.G.B.	<input type="checkbox"/>
3 B.U.P. o F.P.	<input type="checkbox"/>
4 Carrera Universitaria de grado medio.	<input type="checkbox"/>

¹ Cuestionario desarrollado por el equipo de investigación del área de Psicología Social de la Facultad de Psicología, integrado por Dr. Luis F. Díaz Vilela, D. José Damián Pérez González, Dña. Juliana Rigón, y Dña. Wendy Deswelgh. Última actualización en Mayo de 2002

5 Carrera Universitaria de grado superior.	
--	--

4. En relación con la comunidad en la que pasó la mayor parte de su infancia (hasta los 14 años, más o menos), fue principalmente:

1 Una ciudad		2 Un pueblo		3 Un pueblo pequeño	
--------------	--	-------------	--	---------------------	--

5. En relación con la comunidad en la que reside actualmente, es principalmente:

1 Una ciudad		2 Un pueblo		3 Un pueblo pequeño	
--------------	--	-------------	--	---------------------	--

6. ¿Aproximadamente, a cuánto ascienden los ingresos mensuales totales en su familia (en miles de pesetas)? Por favor, marque con una **X** bajo el intervalo que corresponda.

<60	61-100	101-150	151-200	201-250	251-300	301-350	351-400	401-450	451-500	>500

7. ¿Cuántas personas dependen económicamente de esos ingresos (incluyéndose usted)?

	Personas
--	----------

8. ¿Cuál es su situación laboral actual? (marque con una X):

1 Estudiante	
2 Parado en busca de primer empleo	
3 Ha trabajado antes y ahora está parado	
4 Ama de casa	
5 Jubilado	
6 Trabaja por cuenta ajena	
7 Trabaja por cuenta propia	
Otro (Especificar):	

9. Si usted está trabajando actualmente, su puesto en la empresa es (señale la adecuada):

1 No supervisor		2 Supervisor		3 Directivo	
-----------------	--	--------------	--	-------------	--

10. ¿Cuánto lleva trabajando o, si está en el paro, cuánto trabajó antes? (años y meses)

AÑOS	MESES
------	-------

10. Si está Ud. en el paro, ¿cuánto tiempo lleva? (años y meses):

AÑOS	MESES
------	-------

B. Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuanto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle.

Tache, a la derecha de cada frase, el número que más se acerque a su opinión.

Tache un solo número por frase)

		Total Desacuerdo				Total Acuerdo		
1	Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.	1	2	3	4	5	6	7
3	Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas.	1	2	3	4	5	6	7
5	Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas.	1	2	3	4	5	6	7
6	Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
7	Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas.	1	2	3	4	5	6	7
9	Creo que el trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio.	1	2	3	4	5	6	7
10	Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.	1	2	3	4	5	6	7
11	Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.	1	2	3	4	5	6	7
14	Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte de la vida de las personas.	1	2	3	4	5	6	7

C. ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en su vida?

Una de las cosas menos importantes en mi vida		De mediana importancia en mi vida			Una de las cosas más importantes en mi vida	
1	2	3	4	5	6	7

D. Por favor, reparta un total de 100 puntos entre las siguientes áreas de su vida para indicar en qué medida son importantes para usted en el momento actual.

- El área más importante tendrá más puntos, mientras que la menos importante tendrá menos puntos.
- Si algún área no es importante en absoluto, tendrá cero puntos.
- Si dos áreas son igualmente importantes, tendrán ambas la misma puntuación.
- La suma total no puede superar los 100 puntos.

a.	El ocio (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.).	
b.	La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos, organizaciones políticas, etc.).	
c.	El trabajo	
d.	La religión (actividades religiosas, etc.).	
e.	La familia	
		100

E. Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados con el trabajo:

		Mínima Importancia				Máxima Importancia		
1	Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades de ascenso o promoción.	1	2	3	4	5	6	7
3	Tener una gran autonomía para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia.	1	2	3	4	5	6	7
5	Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Tener una buena estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7
7	Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, ...)	1	2	3	4	5	6	7
8	Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros.	1	2	3	4	5	6	7
9	El dinero que se consigue con el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
11	La empresa u organización para la que se trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
12	El tipo de personas con las que se trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
13	Que el trabajo que hago sea interesante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Las tareas que se realizan mientras se trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
15	El producto o servicio que resulta del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	Tener un buen sueldo.	1	2	3	4	5	6	7
17	Tener un horario adecuado.	1	2	3	4	5	6	7

- F. A continuación le presentamos algunas afirmaciones que la gente puede hacer sobre el trabajo. Nos gustaría que Ud. decidiese si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones según sus propias opiniones. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc.

		Total Desacuerdo			Total Acuerdo			
1	Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2	Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
3	Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.	1	2	3	4	5	6	7
4	Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.	1	2	3	4	5	6	7
5	Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6	La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.	1	2	3	4	5	6	7
7	Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.	1	2	3	4	5	6	7
8	El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.	1	2	3	4	5	6	7
9	A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10	Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio, o de baja cualificación.	1	2	3	4	5	6	7