
LA INFLUENCIA DE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA SOBRE EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN TRABAJADORES DEL SECTOR CERÁMICO¹

MIGUEL ÁNGEL GIMENO NAVARRO

PALABRAS CLAVE : Trabajo, Significado del Trabajo, Innovación tecnológica y Sector cerámico

¹ El presente trabajo forma parte del Proyecto WONT (Work Training and New Technologies)-Sector Cerámico subvencionado por la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia (GV-2418/94) y por Bancaixa (P1B94-26). Trabajo realizado dentro del periodo de disfrute de la beca de investigación en la línea Innovación Tecnológica y Cambio Organizacional (proyecto P1B94-26 subvencionado por Bancaixa).

1. CONTEXTUALIZACIÓN

El presente trabajo se incluye dentro del proyecto WONT-Sector Cerámica (Work Training and New Technologies). En el modelo teórico que sustenta dicha investigación se tienen en cuenta diversos procesos psicosociales sobre los que inciden las Nuevas Tecnologías y que pueden resultar variables relevantes en el estudio de la Innovación Tecnológica y la Formación.

El Significado del Trabajo (percepción que la persona tiene sobre el trabajo) es uno de los elementos psicosociales que son considerados dentro de ese marco teórico. Las razones son diversas:

–la relevancia que tiene este constructo de cara a conocer la percepción que los sujetos tienen del trabajo (campo en el que se centra el proyecto).

–la incidencia de este proceso psicosocial en diferentes elementos intrínsecos al individuo (motivación, creencias, actitudes, metas, expectativas, intereses...).

–las connotaciones que puede tener la percepción del trabajo por parte del individuo de cara a diversos factores externos (sistema de recompensas, tipos de formación, sistemas de dirección, innovación tecnológica...).

Así pues, el Significado del Trabajo (ST) es uno de los procesos psicosociales estudiados sobre los que la Innovación Tecnológica (IT) puede incidir y que va a repercutir sobre diferentes elementos laborales, afectando a su concepción del trabajo.

2. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

El trabajo constituye, en la actualidad, uno de los aspectos más relevantes en la vida de las personas. Además es uno de los pilares básicos de la sociedad contemporánea capitalista y contribuye al avance social e individual. Su valor radica, fundamentalmente, en las diversas funciones que cumple como actividad o conducta; como situación o contexto (aspectos físico-ambientales); o como significado (realidad «subjetivada»). Además, es una de las esferas de la vida a la que se dedica mayor tiempo y esfuerzo, que es influida e influye de forma fundamental en el desarrollo y evolución individual, societal, cultural y organizacional.

Esta actividad resulta un acontecimiento relevante en la vida individual, social, cultural y organizacional (Giddens, 1989; Salanova, 1993; Salanova y Peiró, en prensa) del mundo «occidental» industrializado. El hecho de que este fenómeno ocupe casi 1/3 de la vida de las personas, además del tiempo que se dedica a la formación (Giddens, 1989; Peiró, 1990; MOW, 1987; Salanova y Peiró, en prensa) y de la fuerza y relevancia que se otorga al desempleo y a la jubilación, nos da una idea aproximada del valor que posee (MOW, 1987) tanto para la propia persona como para la sociedad y la cultura que nos envuelven.

Este hecho hace que su estudio proporcione explicaciones y permita comprender no sólo al propio objeto de estudio, sino también características de los individuos, de la organización, la cultura y la sociedad; como indica Ferrater Mora (1991) el examen del concepto de trabajo en la sociedad ha permitido explicar una buena parte de las características distintivas de diferentes formas de sociedad y de cultura. Recíprocamente, las estructuras y los valores sociales, organizacionales, culturales e individuales tienen su reflejo en el trabajo (entre otras esferas de vida) que se enriquece y se constriñe por las mismas. Es un proceso dinámico en el que se produce una retroalimentación y una reestructuración constante, en la que el individuo, como ser intencional y autoconsciente, se

convierte en el eje del sistema pues, en definitiva, es él quien define y da sentido a la realidad, siendo modificado y, hasta cierto punto, definido por ella (MOW, 1987).

El trabajo es una actividad que cumple múltiples funciones (tanto positivas como negativas) para el individuo (Salanova, 1992, 1993). Como positivas tendríamos: función integrativa o significativa; proporcionar estatus y prestigio social; función de identidad personal y laboral (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988); función económica (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988); estructurar el tiempo (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; Peiró y Salanova, en prensa; entre otros); función de regularización de las actividades; fuente de oportunidades para que el individuo se desarrolle (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988); función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales; proporcionar poder y control; función de comodidad. Como funciones negativas, principalmente, son las características del puesto así como las condiciones ambientales y sociales en las que se desempeña (Giddens, 1989); otra es la de legitimar fases biográficas sociales, como pueden ser la formación, la vida laboral y la jubilación (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988).

De lo expuesto sobre las funciones del trabajo se extrae la idea de que éstas están altamente relacionadas con el significado del trabajo que poseen las personas y la cultura social que las envuelve.

2.1. El significado del trabajo. Definición y marco teórico

El significado del trabajo es un producto socio-cultural dinámico, generado desde el individuo, que colabora en la construcción de la realidad social e individual. Como señala el grupo MOW (1987) el significado del trabajo está interviniendo con un sentido societal: la gente no desarrolla únicamente el significado del trabajo como un resultado de sus experiencias laborales y de las condiciones de trabajo, sino que lo usan también para cambiar tanto estructuras organizativas como sociales.

Así pues, el significado del trabajo es fruto de las condiciones filosóficas, políticas, económicas, psicológicas, sociales, tecnológicas y culturales de cada época pero, a la vez, es un determinante de las mismas. Se trata de un conocimiento sobre la realidad del trabajo que ha sido elaborado por la persona, pero en la que intervienen la tradición, las normas y valores sociales, la estructura social, la educación y la comunicación social. Como señala el grupo MOW (1987) el hombre es un definidor activo de la realidad, siendo a su vez definido por ésta; la persona estructura la experiencia y el significado. Se produce una interacción social en la que el hombre actúa más como agente causal que como elemento determinado por fuerzas externas.

Es un constructo que ha generado una gran cantidad de estudios provenientes de diferentes disciplinas, lo que nos da una idea de la relevancia y de la multidimensionalidad del mismo. Este interés se debe, principalmente, a dos razones (Salanova, 1992):

1. El significado del trabajo influye significativamente en procesos y conductas individuales, organizacionales y societales (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988)
2. Este constructo puede actuar como un indicador de la motivación laboral de la persona; como una representación individual y social del trabajo; como un resultado de la experiencia laboral; como una estructura actitudinal hacia el trabajo; o como un determinante de la realidad social (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; Peiró, 1990).

El grupo MOW (1987) afirma la relevancia que tienen en el significado del trabajo las experiencias laborales y el contexto organizacional y ambiental en el que se trabaja y se vive. Añaden que influyendo en los significados sociales están los psicológicos, los individuales y los filosóficos.

Plantean una estructura dinámica en la que las experiencias de trabajo (nivel micro) permiten desarrollar los significados del trabajo, que se utilizan para cambiar y reestructurar organizaciones y sistemas sociales.

Cuando los patrones del significado del trabajo se desarrollan para personas y grupos de personas pueden llegar a ejercer influencias en estructuras macro (como pueden ser las organizaciones y la sociedad) modificándolas. Cabría añadir a esta formulación la retroalimentación que supondrían las modificaciones producidas en el nivel macro sobre el nivel micro (experiencias laborales) con lo que se remodificarían los significados del trabajo (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988), exigiendo un nuevo y constante cambio.

Cabría señalar que el significado del trabajo es un constructo complejo, dinámico y multidimensional, compuesto por diferentes variables que los individuos relacionan con el fenómeno «trabajo». De los resultados obtenidos en el estudio realizado por el grupo MOW (1987) se puede considerar que este constructo está compuesto por cinco dimensiones principales (Salanova y otros, 1987; Salanova, 1992, 1993; Salanova y Peiró, en prensa): 1. Centralidad del trabajo como un rol de vida; 2. Normas societales sobre el trabajo; 3. Resultados valorados del trabajo; 4) Importancia de las metas laborales; 5. Identificación con el rol laboral (MOW, 1987). Como resultado de la investigación llevada a cabo obtienen que las variables que más información aportan son las cuatro primeras.

Siguiendo las ideas expuestas anteriormente, Ruiz Quintanilla (1991; citado en Salanova, 1993, pág. 20) propone una visión más general del significado del trabajo, al que considera como «los valores, creencias y expectativas que los individuos tenemos. Estos están influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. El significado del trabajo funciona como un marco de referencia para la acción a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían ser esperados o deseados del trabajo (metas laborales), qué se tiene que dar o se debe recibir de la situación laboral (normas societales) para lograr esos resultados, y en qué grado uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo)».

El marco teórico de trabajo del que parte el presente estudio es el modelo heurístico desarrollado por el grupo MOW (1987) en su investigación sobre el significado del trabajo en el que se plantean tres tipos de niveles de las variables: *a*) variables antecedentes, *b*) variables centrales y *c*) consecuentes.

De estos tres grupos las básicas son las centrales:

1. *Centralidad del trabajo* (supone una creencia general sobre el valor que el trabajo posee en la vida de cada individuo –MOW, 1987–). Compuesta por: a) el valor del trabajo como rol de vida (identificación con el trabajo, e implicación para y compromiso con el trabajo); b) decisión sobre las esferas preferidas de la vida.

2. *Normas societales sobre el trabajo* (son normas sociales que se tienen sobre el trabajo y el trabajar –Salanova y otros, 1987–). Compuesta por dos tipos de orientaciones: a) la orientación normativa del trabajo como obligación; b) La orientación normativa hacia el trabajo como derecho.

3. *Resultados valorados del trabajo e importancia de las metas laborales* (componente cognitivo del significado del trabajo; los primeros actúan a modo de guía, mientras los segundos son su actualización –Salanova, 1992–). Existen tres tipos de valores y metas: intrínsecos, extrínsecos y sociales.

4. *Identificación con el rol laboral* (supone la valoración del rol que representa el trabajo para

las personas –Salanova y otros, 1987–).

Estas dimensiones del significado del trabajo no operan independientemente sino que lo hacen formando un modelo o un patrón, que viene a ser como agrupar sujetos con perfiles semejantes en las dimensiones centrales del significado del trabajo.

Como variables condicionales o antecedentes el grupo MOW las sistematiza en tres grupos: 1. situación personal y familiar; 2. trabajo presente e historia de la carrera; 3. ambiente macrosocio-económico.

En las variables consecuentes propuestas desde el modelo heurístico generado por el grupo MOW (1987) se describen dos grandes categorías: las expectativas subjetivas sobre situaciones de trabajo futuro y los resultados objetivos del trabajo

Como ya se ha señalado anteriormente las dimensiones son dependientes, afectándose e influyéndose unas a otras. Realizando un análisis cluster el grupo MOW (1987) obtiene cuatro patrones empíricos del Significado del Trabajo:

1. El patrón Instrumental engloba a los perfiles con una baja centralidad y un bajo interés intrínseco en el trabajo.
2. El patrón de Centralidad Expresiva del trabajo aglutina a aquellos sujetos con una centralidad del trabajo y un bajo énfasis en la paga.
3. Patrón de Orientación hacia el trabajo como Derecho y Énfasis en los Contactos.
4. Patrón de Baja Orientación hacia el trabajo como Derecho.

Siguiendo la definición expuesta por Salanova (1992) se entiende al significado del trabajo como una actitud psicosocial de la persona hacia el trabajo, que se desarrolla antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Ésta es, pues, una actitud flexible y dinámica, sujeta a modificaciones y alteraciones (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; Salanova, 1991; entre otros). Es por ello que «el significado del trabajo puede variar en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo» (Salanova, 1992, página 129). Tal vez cabrían añadir en esta conceptualización los aspectos culturales y sociales que engloban al individuo y a la organización pues actúan como determinantes de gran peso, como estereotipos de conducta. Continuando con Salanova (1992) «estas actitudes pueden actuar también como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar, tienen para la vida de las personas...» (página 129).

Considerando al significado del trabajo como una actitud hacia el trabajo queda incluida en su conceptualización la idea de conjunto de dimensiones. El significado del trabajo estará compuesto por *aspectos cognitivos* (creencias, actitudes, conocimientos, ideas, pensamientos e informaciones relacionadas con el trabajo), *afectivos* (valoraciones, emociones, motivaciones, sentimientos y necesidades), *predisposiciones de conducta* (que aportan el carácter intencional) y *estructuras macro* (normas, principios y cultura social y organizacional), que pueden pero no tienen por qué ser necesariamente las cogniciones del individuo.

2.2. La innovación tecnológica. Conceptualización e incidencia

Existe un consenso general, que constituye una afirmación evidente, sobre el hecho de que en el futuro habrá importantes cambios, los cuales incidirán sobre todos los niveles de la sociedad (p.ej.: educación, economía, política, trabajo...). Desde una aproximación psicosocial, también puede darse

un impacto importante en el significado y valor del trabajo.

Uno de los elementos básicos que están influyendo e influirán sobre el trabajo es la introducción de Nuevas Tecnologías. Dentro de la dinámica laboral actual se está produciendo una profunda reestructuración en las relaciones organización-grupo-individuo-puesto debido, entre otras razones, a la Innovación Tecnológica. La incorporación de nuevos instrumentos y nuevas técnicas de producción en el mundo laboral incide de forma significativa en la conceptualización de las relaciones que se establecen entre la organización, el grupo, la persona y el puesto. La modificación que se produce en el ambiente de trabajo, en la dinámica del puesto y de la organización, fruto de la introducción de nuevas tecnologías, puede afectar al significado que le atribuye la persona al trabajo. A su vez, el significado del trabajo puede actuar como antecedente o concurrente en la implantación de las nuevas tecnologías modificando el impacto o la percepción de las mismas.

Muchos planteamientos sobre el futuro del trabajo analizan los cambios producidos por el desarrollo tecnológico (Winner, 1987; Handy, 1986; MOW, 1987; Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988; Wilpert, 1988; Peiró, 1990; entre otros). Se intentan determinar los cambios que se producirán en el trabajo fruto de la implantación de Nuevas Tecnologías y cómo puede verse afectado el significado del trabajo y las normas, actitudes, creencias y valores laborales. Así el desarrollo tecnológico se ha asociado con procesos subjetivos y psicosociales.

Esas relaciones que existen entre el significado del trabajo y las innovaciones tecnológicas han generado un amplio campo de investigación y teorización relevante en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (Prieto, 1995).

Sin embargo, el concepto de tecnología no se encuentra claramente definido, ofreciéndose múltiples términos reemplazables (Peiró, 1990; Prieto, 1995).

Existen autores que han definido las nuevas tecnologías como meramente un equipamiento automatizado que economiza mano de obra y utiliza la microelectrónica y otras técnicas avanzadas (Munduate, 1994).

Algera (1984), por su parte, señala que en el concepto de tecnología aparecen diferencias. Andriessen y Van Baren (1976; cit. Algera, 1984) indican que se ha operacionalizado de diversas formas. Señalan:

a) El término se aplica, en ocasiones, a nivel organizacional (donde se refiere a los procesos de producción completos), en otras se aplica al nivel de la ejecución individual de la tarea (donde se refiere a las características de la tarea).

b) En ocasiones se refiere a maquinaria, equipamiento... (aproximación *hardware*) y otras a conceptos tales como regularización, complejidad cognitiva... (aproximación *software*).

c) Se usa referida a diferentes aspectos del sistema-proceso-salida, esto es los materiales, el procesamiento o los productos.

d) Es descrito generalmente (basado en sólo unas pocas variables) o específicamente (basado en un amplio número de variables).

Peiró (1990) conceptualiza a las Nuevas Tecnologías como una serie de aplicaciones de descubrimientos científicos cuyo núcleo central consiste en una capacidad cada vez mayor de tratamiento de la información. Por un lado, de la información simbólica, programando la comunicación inteligente entre máquinas o a través de máquinas (Microelectrónica e Informática). Por otro lado, descifrando y reprogramando la información de la materia viva (Ingeniería genética, Biotecnología). Estas cuatro disciplinas constituirían el núcleo central que se apoya en otros descubrimientos en el ámbito del soporte material o energético a las Tecnologías de la Información (desarrollo de nuevos materiales, desarrollo de láser, energías renovables). Se plantean así 8 grandes campos vinculados

con el tema de la información: microelectrónica, informática, telecomunicaciones, automatización (son los 4 centrales), biotecnología, láser, energías renovables y nuevos materiales. Los 4 primeros han supuesto la 2ª revolución industrial o la revolución de la tecnología de la información.

Todas estas innovaciones al aplicarse al ámbito laboral han sido clasificadas de diferentes formas. Es posible establecer 2 grandes bloques (Wall, 1987, cit. Peiró, 1990):

–*procesamiento de la información*: supone almacenamiento, transformación, recuperación y cualquier tipo de manipulación que se realice con esa información. Se corresponde con la aplicación de nuevas tecnologías al mundo de la oficina (ofimática o burótica).

–*aplicaciones de la tecnología del microprocesador*: se dedica al control de otros instrumentos cuyo objetivo consiste en la transformación de los materiales. Supone la aplicación al mundo de la producción manufacturera (sistemas avanzados de producción).

Sin embargo el concepto de nuevas tecnologías no se adapta a la realidad del estudio que se pretende llevar a cabo. Al hablar de nuevas tecnologías se suele hacer referencia a elementos (tanto técnicos como estratégicos o de proceso) de creación reciente. Frente a esto parece mucho más certero considerar a aquellos elementos que se han incorporado recientemente a un sistema y que para éste van a ser innovadores, sean o no dichos elementos nuevas tecnologías. Por ello, se va a tomar el concepto de Innovación Tecnológica al plasmar más certeramente la realidad que se pretende estudiar.

Como señala Peiró (1990) la Innovación Tecnológica puede ser considerada como la introducción de aquellos sistemas que resulten una innovación para los usuarios de los mismos.

La incorporación de tecnología está transformando las organizaciones y el propio trabajo humano (Peiró, 1990). En una reunión de expertos convocada por la OIT para tratar las repercusiones de la automatización se concluyó que ésta puede afectar a todos los aspectos de la vida laboral (en responsabilidades del trabajador, requisitos de cualificación, contenido del puesto de trabajo, carga del trabajo tanto física como mental, perspectivas profesionales, comunicaciones y evaluaciones personales en el trabajo) Dicha influencia puede orientarse en direcciones distintas en función de diversos factores: diseño de la tecnología, estrategias de su implantación, gestión de la misma, entre otros.

Es posible destacar el impacto de la Innovación Tecnológica en 6 niveles (Peiró, 1990):

1. Impacto sobre el puesto de trabajo y su desempeño (actividades y tareas; características del puesto de trabajo; las habilidades y destrezas requeridas para desempeñar el puesto; el ambiente físico del trabajo; la productividad).

2. Impacto sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida laboral.

3. Impacto sobre aspectos relacionados con el desempeño de roles y el desarrollo de carrera (desempeño de roles; estabilidad en el puesto de trabajo; promoción y desarrollo de carrera).

4. Impacto sobre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo (a nivel de: comunicación, relaciones interpersonales, capacidades de influencia, trabajo y relaciones informales en el grupo).

5. Impacto sobre la estructura y procesos organizacionales.

6. Impacto de la innovación tecnológica sobre aspectos relacionados con el mercado de trabajo y las dimensiones sociales del mismo (efectos sobre el nivel de desempleo; incidencia sobre la propia estructura de empleo y sobre la composición de la fuerza de trabajo; clasificación de puestos de trabajo; cambios progresivos sobre la estructura ocupacional).

Como se desprende de lo anterior la innovación tecnológica afecta a muy diversos aspectos organizacionales y laborales. Es por ello interesante observar en qué medida dichas transformacio-

nes influyen en el significado que las personas tienen del trabajo como esfera de vida relevante. A través del análisis del Significado del Trabajo se pueden predecir las concepciones de los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas. Por otro lado, el conocer las razones por las que trabajan los individuos puede resultar de interés a aquellas organizaciones interesadas en ajustar sus fines a los objetivos de los empleados, ayudándoles a plantear estrategias motivacionales alternativas (reestructuración de los puestos de trabajo, rotación de puestos, enriquecimiento o ampliación del puesto, formación, entre otros) que mejoren la efectividad organizacional (Hall, 1991). Además, el estudio del significado del trabajo puede ayudar a desarrollar determinados diseños de trabajo, comprender la socialización laboral y organizacional, y cómo implantar nuevas tecnologías en las organizaciones (Davis, 1991).

En este sentido, se puede reinterpretar el significado del trabajo en función de la realidad laboral encontrada. La presente investigación pretende explorar qué significado atribuyen al trabajo los empleados del sector cerámico, estableciendo las diferencias que puedan aparecer de acuerdo con determinadas características socio-demográficas y laborales, consideradas relevantes.

3. HIPÓTESIS PLANTEADAS

En el presente estudio se han planteado las siguientes hipótesis:

1. La percepción del trabajo varía en función del grado de impacto de la Innovación Tecnológica que se halla realizado en el puesto de trabajo.

2. Se espera encontrar diferencias significativas en las variables centrales del constructo Significado del Trabajo:

–centralidad del trabajo (valor del trabajo como rol de vida y decisión sobre las esferas preferidas de la vida),

–normas societales para el trabajo, y

–resultados valorados del trabajo e importancia de las metas laborales,

todo ello en función del grado de Innovación Tecnológica que se halla producido.

3. Se observarán diferencias grupales en función de que se halla realizado o no Innovación Tecnológica.

4. METODOLOGÍA

Como se ha indicado anteriormente este trabajo se basa en el modelo heurístico planteado por el grupo MOW (1987), en el que se destacan una serie de variables centrales influidas por unas variables antecedentes y que inciden sobre unos consecuentes.

De la investigación realizada por este grupo de investigación surgió el Cuestionario del Significado del Trabajo (MOW, 1987). Para desarrollar el presente estudio se ha retomado dicho cuestionario, sobre el que se han realizado diversas modificaciones de cara a facilitar su aplicación y a solventar ciertos déficit teóricos. Dicho cuestionario mide 5 escalas diferentes, todas ellas tipo Likert, con diferentes anclajes. Estas escalas son: 1. centralidad del trabajo (identificación con el trabajo, e implicación para y compromiso con el trabajo); 2. decisión sobre las esferas preferidas de la vida; 3. normas societales sobre el trabajo; 4. resultados valorados del trabajo; y 5. importancia de las metas laborales.

El presente estudio se realiza dentro del sector cerámico de la provincia de Castellón, habiéndose-

se seleccionado 13 empresas representativas de dicho ámbito. La muestra será reclutada de entre esas organizaciones, buscándose por un lado «grupos diana» y por otro grupos control. Los «grupos diana» son empleados en cuyo puesto se ha realizado recientemente una innovación tecnológica.

Las variables independientes que se tendrán en cuenta son la edad, el nivel de formación, el grado de innovación tecnológica y periodo en el puesto de trabajo.

Las variables dependientes son las medidas por el Cuestionario señalado anteriormente.

Con los datos obtenidos se realizarán:

–pruebas estadísticas de diferencias de medias y variancias (para observar las diferencias entre los diferentes grupos de variables)

–análisis factorial y análisis discriminante (de cara a establecer los patrones de significado del trabajo).

5. BENEFICIOS ESPERADOS

A nivel científico este trabajo puede aportar información sobre cómo se está conceptualizando el trabajo en la actualidad. Además se observará si los patrones del significado del trabajo han variado durante los últimos 10 años. Por otro lado la modificación de una escala del Cuestionario del Significado del Trabajo (MOW, 1987), utilizando un posicionamiento teórico diferente, indicará qué enfoque es el más adecuado.

A nivel metodológico se ha reformulado el Cuestionario del Significado del Trabajo (MOW, 1987) por lo que se observará si el modelo «simplificado» cumple los requisitos del anterior.

A nivel práctico, como se ha visto en el planteamiento teórico, se va a obtener una información valiosa de cara a las innovaciones organizacionales que se vayan produciendo. El hecho de conocer cómo la persona concibe el trabajo permitirá establecer líneas generales en los diferentes ámbitos organizacionales (horarios, motivación, expectativas, rediseño, pagas e incentivos, estructura, tareas, puestos...). En definitiva, el conocer mejor lo que la persona piensa del trabajo permitirá conocer mejor al factor humano, lo que servirá para tenerlo en cuenta de cara a las innovaciones que se avecinan.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALGERA, J. A. (1984): «Task characteristics» en DRENTH, P.J.D. y otros (1984): *Handbook of work and organizational psychology*, John Wiley & Sons.
- DAVIS, L.E. (1991): «La próxima crisis de la gestión de la producción: tecnología y organización» en CASTILLO, J.J (ed.) (1991): *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2ª Ed.
- FERRATER MORA, J. (1991): *Diccionario de Filosofía*, tomo 4, Valencia, Círculo de Lectores.
- GIDDENS, A. (1989): *Sociología*, Madrid, Alianza Universidad Textos.
- HALL, P. (1991): «La estructuración de los puestos de trabajo y la organización del trabajo» en CASTILLO, J.J (ed.) (1991): *Las nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo*, Centro de publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2ª ed.
- HANDY, Ch. (1986): *El futuro del trabajo humano*, Barcelona, Ariel.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987): *The meaning of Working*, Academy Press.
- MUNDUATE, L. (1994): «Nuevas tecnologías, automatización y conducta en las organizaciones» en PEIRÓ, J.M. y J. RAMOS (1994): *Intervención psicosocial en las organizaciones*, Barcelona, PPU S.A.
- PEIRÓ, J. M. (1990): «Las Nuevas Tecnologías» en *Organización. Nuevas perspectivas psicosociales*, Barcelona, PPU S.A.
- PRIETO, F (1995): *Psicología social de las nuevas tecnología y ergonomía*, Universitat de València, Facultad de Psicología, Unidad docente de Psicología social.
- RUIZ QUINTANILLA, S.A. (1988): «Work values and new technologies» en DE KEYSER, Veronique y otros (eds.) (1988): *The meaning of work and technological options*, John Wiley & Sons Ltd.
- y B. WILPERT (1988): «The meaning of working. Scientific status of a concept» en DE KEYSER, Veronique y otros (eds.) (1988): *The meaning of work and technological options*, John Wiley & Sons Ltd.
- SALANOVA, M. y otros (1987): *Significado del trabajo para los jóvenes: adaptación del cuestionario «Meaning of working»* (MOW, 1981,1984), Madrid, póster presentado al II Congreso de evaluación psicológica.
- SALANOVA, M. (1992): *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*, Tesis doctoral, Universidad de Valencia.
- (1993): «El trabajo y su significado psicosocial», manuscrito no publicado.
- y J.M. PEIRÓ (1995): «El trabajo como realidad social. Significado del trabajo y valores laborales», manuscrito no publicado.
- WILPERT, B. (1988): «Meaning of work in the context of new information technologies (NIT). Emerging issues» en DE KEYSER, Veronique y otros (eds.): *The meaning of work and technological options*, John Wiley & Sons Ltd. (1988).
- WINNER, L. (1987): *La ballena y el reactor*, Gedisa.