

La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo

Manuel A. García Sedeño, M^a Isabel Barbero García*, Isabel Ávila Carretero y M^a Cristina García Tejera
Universidad de Cádiz y * Universidad Nacional de Educación a Distancia

Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación que pretende analizar los aspectos que en mayor medida motivan a los sujetos, que acceden por primera vez a un empleo. Estamos interesados en aquellos jóvenes que se han visto, por diversos motivos, en la necesidad de abandonar el sistema regulado y buscar como alternativa la Formación Profesional Ocupacional para poder así insertarse laboralmente en la sociedad. Basándonos en el supuesto de que existen factores inherentes al propio trabajo (intrínsecos) y factores ajenos al contexto laboral (extrínsecos), se lleva a cabo un estudio con alumnos de Formación Ocupacional de la provincia de Cádiz. Para conseguir nuestro objetivo, se aplicó un cuestionario sobre motivaciones psicosociales y se contrastó con las respuestas emitidas a un ítem que refleja el grado de satisfacción del sujeto, llegándose así, a la conclusión de que son los aspectos extrínsecos del trabajo los que en mayor grado motivan a los sujetos utilizados que acceden a su primer puesto de trabajo a través los programas de empleo y formación.

Labour motivation of young people in their first job. This work is part of a wider project of investigation that tries to analyse the main aspects that motivate people who get their first job. We are specially interested in those young people who, for several reasons and in one moment of their lives, had to leave the regulated Educational System and get into Professional Occupational Training in order to enter labour society. On the basis of the supposition that there are factors inherent in the own job (intrinsic) and factors foreign to the labour context but where the consequences of the job become very important (extrinsic), it was made a study with pupils of the province of Cádiz. To get our aim, it was applied a test about psychosocial motivations and the results were contrasted with the answers given to an item that shows the personal degree of satisfaction, drawing the conclusion that the extrinsic aspects of job are the ones that most motivate people who get their first job through the employment and training programs.

Ruiz Quintanilla (1988, 1991), utiliza el término *normas sociales* para referirse a las «necesidades y expectativas desarrolladas por la sociedad que proporcionan al individuo un marco de referencia evaluativo hacia el trabajo» que puede analizarse bajo dos perspectivas u orientaciones normativas: el trabajo como obligación y el trabajo como derecho (Ruiz Quintanilla, 1988; p. 275).

El trabajo como obligación se relaciona con los principios de la moral que se fundamentan en el compromiso que el hombre tiene con la sociedad, mientras que el trabajo como derecho tiene su fundamento en los derechos que la persona tiene como tal y la obligación de la sociedad hacia ella. Estas dos orientaciones están siendo criticadas y se afirma, hoy en día, que quizás sea más oportuno hablar de una coexistencia entre ambas orientaciones sobre las que el individuo manifiesta sus preferencias o niveles de acuerdo (Salanova, Prieto y Peiró, 1993). El que los sujetos, influenciados por las normas sociales, conciben el trabajo bajo una orientación determinada, implica la existencia de conceptos subjetivos

fruto de los juicios elaborados sobre evaluaciones respecto a su medio y sobre sí mismo (Agulló, 1998). Drenth (1991) mantiene que el estudio de la significación del trabajo debe hacerse mediante un modelo interaccionista persona-ambiente, ya que dicho significado es la consecuencia de un proceso de aprendizaje continuo cuyo fin se haya en la socialización del individuo.

Con todo, entendemos que se puede hablar de la existencia de una teoría de la conducta laboral, que se puede definir como la interacción que se establece entre la capacidad del sujeto y sus motivos dentro de un contexto laboral (Paris y Turner, 1994).

Herzberg (1980) ya habló de la existencia de factores ajenos al contexto laboral, extrínsecos, y factores inherentes al trabajo, intrínsecos, que posibilitó el desarrollo de diferentes modelos explicativos de la conducta laboral; Garmendía, Navarro y Luna (1992) los clasifican, bajo el nombre de: modelo del incentivo, modelo psicológico y modelo humanista.

El primero de ellos, *el modelo del incentivo*, se basa en la concepción científica del trabajo de Taylor (1970) y en la Teoría X desarrollada por McGregor (1975), que recoge la antigua teoría de *homo economicus*. Pero La adaptación al contexto laboral de la teoría de Maslow (1981), supuso el cambio la concepción de *homo economicus* por la de *homo socialis*, lo que llevó a entender la motivación en el trabajo desde el ángulo de la realización personal. Otras teorías, como la de Festinger (1957), se definen en esta línea

Fecha recepción: 28-2-02 • Fecha aceptación: 4-9-02

Correspondencia: Manuel A. García Sedeño

Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad de Cádiz

¿Código postal? Cádiz (Spain)

y constituyen el denominado *modelo psicológico* de la conducta laboral que basa sus explicaciones en las expectativas personales generadas, sobre todo, por los factores intrínsecos del trabajo.

La falta de datos experimentales que avalen los planteamiento emanados de los modelos de incentivo y psicológico posibilitan el desarrollo de un modelo integrador conocido en el nombre de *modelo humanista*. Pérez López (1983), desarrolla este modelo mediante el análisis de la conducta bajo tres dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendente. Esto es, toda conducta viene determinada por los factores del contexto, por la naturaleza de la acción en sí y también por su utilidad dentro de su grupo. Esta idea de utilidad es la más novedosa que ofrece el modelo, ya que es donde la conducta adquiere su verdadero carácter social al trascender a niveles donde lo que impera son las necesidades del grupo de referencia (Paris y Turner, 1994).

La relación entre motivación y satisfacción laboral, aunque estrecha, no debe dar pie a la consideración de que ambos términos son semejantes. La motivación hace referencia a las predisposiciones que poseen los sujetos hacia la acción, mientras que la satisfacción es un estado placentero que surge de la percepción subjetiva que el sujeto tiene de su experiencia laboral en un momento determinado (Reeve, 1994), de ahí que se admita la posibilidad de encontrar sujetos motivados hacia el trabajo pero insatisfechos.

Los estudios sobre satisfacción laboral llegan al acuerdo de que existe una relación directa entre el tipo de tareas que desempeña el trabajador y la satisfacción que experimenta; a mayor variedad y riqueza de éstas mayor satisfacción (Clark, Oswald y Warr, 1996). No obstante, estudios más recientes (García Sedeño, 1996; García, Barbero y García, 1999) comprueban la existencia de diferencias sobre satisfacción laboral entre sujetos de distinta edad, sexo y nivel educativo que realizan tareas semejantes. En definitiva, la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que representan el nivel de ajuste del sujeto a su medio laboral referidas hacia el trabajo en sí y a las condiciones en que lo realiza (García y Berrios, 1999).

Con todo ello, con este trabajo pretendemos determinar qué aspectos del trabajo son los que mayor interés despiertan en los jóvenes cuando acceden a su primer empleo y cuáles son los mayor repercusión tiene en la satisfacción que dichos sujetos experimentan en su realización.

Metodología

Participantes

En este estudio participaron 500 sujetos residentes en diversas localidades de la provincia de Cádiz, que participaban como alumnos en los programas de Escuela Taller y Casas de Oficios de formación ocupacional del Instituto Nacional de Empleo. Dicha muestra tenía, en el momento del estudio, un rango de edad que iba desde los 16 a los 25 años, con una media de 20,16 años (desviación 2,5489), donde el 69,4% eran hombres y el 30,6 % mujeres.

Variabes

Consideramos que la motivación es un concepto multidimensional que abarca toda una serie de componentes subjetivos y objetivos que dirigen la conducta humana. No obstante, este concepto presenta una potente dificultad a la hora de abordar su estudio, como consecuencia de la falta de observación empírica que tienen

sus diferentes manifestaciones. De ahí, que haya que definir qué conductas son las que nos merecen más atención y su valor dentro del repertorio conductual. En este sentido, para este trabajo, entendemos la motivación como la consecuencia de ciertas necesidades, fundamentalmente de tipo social, que los seres humanos tenemos a lo largo de nuestra existencia en comunidad, como son la necesidad de aprobación social y estima por parte de los demás (Reconocimiento Social), la necesidad de valoración personal y confianza en sí mismo (Autoconcepto); la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas (Autodesarrollo); la necesidad de conseguir prestigio y éxitos profesionales (Poder) y la necesidad de estabilidad psíquica (Seguridad).

Además de las necesidades o motivos, ciertos modelos teóricos, como el de Fernández Seara (1987) plantean la necesidad de estudiarlos en diferentes dimensiones la conducta humana, como son: la acción activadora de la conducta (Activación), la anticipación cognitiva por parte del sujeto sobre la probabilidad de éxito o fracaso en una determinada tarea (Expectativas), la cantidad de esfuerzo que el individuo pone en práctica para la consecución de las metas (*Ejecución*), la importancia que el sujeto concede a los reforzadores externos (*Incentivos*) y el grado en el que los incentivos o reforzadores externos superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado (Satisfacción). Así la medida de las variables se presenta sobre una matriz de seis motivos medidos en cinco componentes que explican la motivación desde diversos los modelos teóricos.

Por otro lado, consideramos la motivación laboral medida a través de un ítem en el que el sujeto nos debe de indicar, de 1 a 10, el nivel de satisfacción que le ha reportado en su vida el integrarse en un proyecto de empleo-formación. Consideramos este ítem (NSE) como índice de la satisfacción general desde el punto de vista que planteó Kanungo (1982), cuando diferenció entre Work y Job. El autor indica que el término Work (trabajo en sí), considera más la identificación de la propia imagen con el trabajo como un proceso cognitivo que el término Job, que se centra más en el desempeño de una tarea concreta en un momento dado. Esta decisión, además, viene condicionada por la concepción que se tiene de satisfacción laboral como un indicador de la calidad de vida que al sujeto le reporta el trabajo (García, Barbero y García, 1999).

Procedimiento

El procedimiento seguido consistió en la aplicación de un cuestionario biográfico, un ítem en el que se recoge el nivel de Satisfacción General que le produce su situación de alumno-trabajador y la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara, publicado en TEA en 1987, al ser ésta la que mejor recoge el modelo de motivación que aquí se plantea, una vez finalizada la primera fase y transcurridos más de tres meses de la segunda.

Resultados

Para conseguir nuestros objetivos, se procedió, en primer lugar, al cálculo de las correlaciones de los motivos medidos en todos sus componentes con la variable Satisfacción General del Cuestionario General (NSG). Los coeficientes de correlación obtenidos (tabla 1) nos muestran cómo todos los valores de los motivos se correlacionan significativamente con la variable NSG. No obstante, al venir los MOTIVOS medidos en diferentes componentes, se

considera necesario realizar dos tipos de análisis complementarios: uno sobre qué factor dentro de cada componente de medida de la conducta se relaciona más con la satisfacción laboral y un segundo análisis sobre qué factor se relaciona más con la Satisfacción Laboral.

Tabla 1
Tabla de correlaciones entre el ítem NSG y los factores motivacionales básicos

	Activación	Expectativas	Ejecución	Incentivos	Satisfacción
<i>Autoconcepto</i>	0,143**	0,129**	0,159**	0,096*	0,138**
<i>Autodesarrollo</i>	0,094*	0,299***	0,263***	0,085	0,134**
<i>Aceptación Social</i>	0,271***	0,242***	0,190***	0,223***	0,136**
<i>Reconocimiento S.</i>	0,199***	0,257***	0,337***	0,108*	0,139**
<i>Poder</i>	0,037	0,203***	0,055	0,027	0,049
<i>Seguridad</i>	-0,017	0,321***	0,341***	0,156**	0,199***

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

En el componente de medida Activación (impulso hacia la acción), nos encontramos en primer lugar, que el factor Aceptación Social es el que más se relaciona con la Satisfacción. La necesidad que tienen los sujetos de mantener relaciones afectivas con otras personas y de integrarse socialmente sería la principal causa que mueve su conducta.

En el componente Expectativas, es el factor Seguridad el que muestra una mayor correlación, lo que indica la esperanza que se les ha generado de encauzar su futuro profesional por el oficio que están aprendiendo. Se les ha dado una nueva oportunidad para desempeñar un puesto de trabajo que para muchos de ellos, sin cualificación profesional alguna, significa una vía para lograr incorporarse al mundo del trabajo. Curiosamente se observa cómo en los componentes de medida Ejecución y Satisfacción también este factor es el más valorado, lo que lleva a pensar que la satisfacción que encuentran los sujetos en el trabajo que realizan deriva de las expectativas que se han creado sobre su futuro profesional.

En el componente Incentivos el factor Aceptación Social es el más valorado por los sujetos. La remuneración económica, que reciben por primera vez, les ha permitido comprobar la cantidad de posibilidades nuevas que les ofrece. Aunque el salario es bajo (sobre 60.000 ptas.) al no tener obligaciones familiares lo dedican casi exclusivamente para ellos permitiéndoles, dentro de su grupo, una capacidad de «maniobra» que el resto de sus amigos no poseen. Un ejemplo de esta situación se encuentra en una de las localidades donde se unieron los alumnos y con el primer sueldo se compraron al mismo tiempo una moto para que las matrículas fuesen correlativas y luego aparcaban siguiendo el orden de la numeración (De la Villa y Ovejero, 1999).

Por otra parte, este nivel salarial, en ocasiones mayor que el del padre o de cualquier otro miembro de su familia que sólo cobran la ayuda por desempleo, es lo que les refuerza el nivel de aceptación e integración dentro del seno familiar. Bravo, García, Peiró y Prieto (1993) obtuvieron resultados similares en su estudio sobre satisfacción laboral utilizando el Minnesota Satisfaction Questionnaire.

Respecto a los factores, considerados de forma individual, comprobamos en primer lugar cómo el factor Autoestima/Autoconcepto (AC) presenta los valores mayores en el componente Ejecución, lo que nos confirma de nuevo la búsqueda afanosa, por los sujetos, de situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismos.

El factor Autodesarrollo obtiene los mayores índices en el componente Expectativas. Se considera este resultado como una manifestación de la esperanza que tienen los sujetos de aumentar su competencia profesional, y por tanto su autoconcepto, en este contexto laboral y de su disposición a realizar las tareas necesarias para conseguirlo.

Al igual que el resto de los jóvenes, incluso universitarios, la necesidad de integración social es lo que dirige sus actos (Salanova, 1991; Peiró 1993, 1994). La coincidencia de que el factor Aceptación Social obtenga su mayor valor dentro del componente Activación y además sea el mayor valor en este componente nos lleva a admitir la necesidad que tienen estos sujetos de alcanzar la categoría plena de ciudadano y la satisfacción que esa posibilidad les repercute (Agulló, 1998). Por eso se esfuerza continuamente en demostrar ante los demás sus habilidades y buscar su aprobación, como se desprende del factor Reconocimiento Social que alcanza su máximo valor en el componente de medida Ejecución.

Como se ha visto, son los factores Aceptación Social y Seguridad los que muestran una mayor correlación (en todos los componentes de medida) con la Satisfacción General, en cierto modo coherente, ya que si se encuentran satisfechos dentro de esta ámbito laboral es lógico que aspiren a mantener el estado en el que se encuentran. Como, por otra parte, esta situación les permite cierto grado de autonomía e independencia, por el salario que reciben, su esfuerzo se agudiza más en la esperanza de conseguir una situación similar a la que tienen pero más estable.

Los valores de los factores, vistos hasta ahora, nos presentan a sujetos que buscan alcanzar mayores niveles de Adaptación al medio social y obtener un nivel de Seguridad (componente Ejecución) en el mismo, que haga posible su futuro desarrollo personal y laboral. Todavía saben que no tienen ese nivel de ajuste y que su situación actual es pasajera, pero mantienen la esperanza ya que en este momento se sienten muy reforzados por las consecuencias inmediatas que reciben del trabajo (Agulló, 1998).

Al estar correlacionados prácticamente todos los motivos considerados con la variable NSG, para determinar cuales de entre todos ellos tienen más peso sobre la satisfacción laboral, se ha realizado un análisis de regresión múltiple considerando como variable dependiente la variable NSG y como variables independientes los 30 valores de la matriz del MPS. Se han seguido el procedimiento STEPWISE, que confecciona la ecuación paso a paso. Se inicia este proceso sin ninguna variable independiente, incluyendo o eliminando individualmente cada una de ellas según expliquen o no la Satisfacción General.

Los datos que nos aporta este análisis ponen de manifiesto que el nivel de asociación es bastante alta ($R = 0.52$) a un nivel significativo $p = 0,000$. Al elevar el índice de correlación R al cuadrado se obtiene el coeficiente de determinación (R^2) que ofrece la proporción de la variabilidad del criterio que viene explicada por las variables independiente; y que en nuestro caso es de $R^2 = 0.27$, o lo que es lo mismo, a partir de la ecuación obtenida se puede explicar el 27% de la variabilidad de los sujetos en la variable NSG.

Se considera que esta proporción es bastante alta, puesto que es lógico pensar que la satisfacción que experimenta un sujeto en un momento concreto no es una consecuencia exclusiva del trabajo que realiza, sino más bien de todo un conjunto de factores personales, laborales y sociales (García y Barrios, 1999), de acuerdo a la concepción multidimensional que aquí se defiende de la satisfacción: de ahí, que obtener una proporción del 27% considerando sólo la dimensión laboral es bastante relevante para el trabajo.

Tabla 2
Coeficientes de la ecuación de regresión

Motivos	Dimensiones	B	t	p
Aceptación Social	Activación	0,0823	3,192	0,0025**
	Incentivos	0,1247	4,021	0,0001***
Autodesarrollo	Incentivos	-0,0509	-2,991	0,0029**
Activación	Expectativas	-0,0988	-3,336	0,0009***
	Satisfacción	0,0663	2,754	0,0061**
Reconocimiento S.	Ejecución	0,0534	2,825	0,0050**
Poder	Satisfacción	-0,1376	-3,038	0,0025**
Seguridad	Expectativas	0,1178	3,638	0,0003***
	K	4,2882	7,768	0,0000***

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

La utilización del método Stepwise nos ofrece una ecuación en la que participan sólo aquellas variables que realmente aportan información al modelo. En la tabla 2 exponemos las variables independientes (factores motivacionales y sus componentes de medida), el coeficiente de regresión (B), el punto en que la recta de regresión corta el eje de coordenadas (K), el valor de la t de Student y su probabilidad estadística.

Se comprueba a través de la ecuación cómo sólo ocho factores motivacionales, de los 30 considerados, explican la Satisfacción General del sujeto dentro del proyecto. De ellos los factores Auto-

desarrollo en el componente Valor de los Incentivos, Autoconcepto en el componente Expectativas y Poder en el componente Satisfacción presentan valores negativos, lo que refleja que la Satisfacción Laboral, en estos jóvenes, no está relacionada con la esperanza de aumentar su nivel de autoestima, con el trabajo que realizan ni con el aumento de la capacidad profesional y sí por la esperanza de obtener un nivel de seguridad personal y profesional y de aumentar su imagen ante los demás.

Al corresponder los valores negativos con aspectos intrínsecos al trabajo y los positivos a aspectos extrínsecos, se puede mantener la hipótesis formulada y aceptar que la Satisfacción Laboral se relaciona más con las consecuencias, sobre todo sociales que se derivan del trabajo, que con las recompensas personales que la realización del mismo aporta al sujeto.

Conclusiones

1. Las relaciones sociales y la autoestima generadas en este contexto influyen más en el grado de satisfacción laboral que el prestigio y el tipo de tarea que se realiza.
2. Cuando los sujetos se inician en una determinada actividad laboral, su motivación se centra sobre todo en aquellos aspectos del trabajo relacionados con las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoconcepto, aspectos todos de tipo extrínseco.
3. La posibilidad de generar expectativas sobre la estabilidad en el empleo respecto a la actividad laboral desempeñada, aumenta los niveles de motivación en la realización del trabajo.

Referencias

- Agulló Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Bravo, M^a J.; García, J.A.; Peiró, J.M^a y Prieto, F. (1993). Satisfacción con el trabajo. En J.M. Peiró; F. Prieto; M.J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds): *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia. Nau Llibres.
- Clark, A., Oswald, A. y Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*, 69, 57-81.
- De la Villa Moral Jiménez, M^a. y Ovejero Bernal, A. (1999). La construcción retardada de la identidad profesional en jóvenes. *Psicothema*, 11(1), 83-96.
- Drenth, P.J.D. (1991). *Work Meaning: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach*. *European Work and Organizational Psychology*, 1 (2/3), 111-124.
- Fernández Seara, J.L. (1987). *Escala de motivaciones psicosociales (MPS)*. Madrid: TEA.
- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Standfor:University Press. (*Una teoría de la disonancia cognoscitiva*, 1974. Madrid: Instituto de Estudios Políticos).
- García Martínez, J.M. y Berrios Martos, M.P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta Tipo A. *Psicothema*, 11(2), 357-366.
- García Sedeño, M.A. (1996). *Motivaciones psicosociales: Utilidad y satisfacción laboral en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios*. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- García Sedeño, M.A.; Barbero García, M.I. y García Tejera, M.C. (1999). La función de utilidad subjetiva como índice de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 15(1), 45-62.
- Garmendía, J.A., Navarro, M. y Luna F.P. (1992). *Sociología industrial y de la empresa*. Madrid: Aguilar.
- González Cabanach, R.; Valle Arias, A.; Piñero Aguín, I.; Rodríguez Martínez, S. Y Núñez Pérez, J.C. El ajuste de los estudiantes con múltiples metas a variables significativas del contexto académico. *Psicothema*, 11 (2), 313-323.
- Harpaz, I. (1983). *Job Satisfaction: Theoretical Perspectives and a Longitudinal Analysis*. New York: Libra Publishers.
- Herzberg, F. (1980). *Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores?* Bilbao: Deusto.
- Kanungo, R.N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger.
- McGregor, D. (1975). *El aspecto humano de la empresa*. México: Diana.
- Paris, S.C. y Turner, J.C. (1994). Situated motivation. En P. Pintrich, D. Brown y C. Weinstein (eds), *Student motivation, cognition and learning. Essay in honor of Wilbert J. McKeachie*. Hillsdale, N.J.: L.E.A.
- Peiró, J.M. (1993). *Los jóvenes ante el trabajo*. En J.M. Peiró; F. Prieto; M.J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds): *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Nau Llibres.
- Peiró, J.M. (1994). Ambiente laboral y socialización laboral de los jóvenes. En F. Prieto; J.M. Peiró; P. Ripoll; I. Rodríguez, M.J. Bravo; M. Salanova y P. Hontangas (Drs) *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia, Nau Llibres.
- Pérez López, J.A. (1983). *Teoría motivacional de la organización*. Barcelona: IESE.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid. McGraw Hill.
- Ruiz Quintanilla, S.A. (1988) Work values and the new technologies. En V. de Keiser; T. Qvale; B. Wilpert y S.A. Ruiz Quintanilla (Eds.) *The*

- meaning of work and technological options*. New York: Wiley, pp. 45-57.
- Ruiz Quintanilla, S.A. (1991) *Introduction: The meaning of work. European Work and Organizational Psychologist*, 1, 81-89.
- Salanova, M. (1991). *Significado del trabajo en los jóvenes durante el período de transición desde la Escuela al Mercado Laboral*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Valencia.
- Salanova, M.; Prieto, F. y Peiró, J.M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En J.M. Peiró; F. Prieto; M.J. Bravo; P. Ripoll; I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds): *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
- Taylor, F.W. (1970). *Management Científico*. Barcelona: Oikos-Tau.