

La cultura del trabajo y el cambio de valores

José Luis Veira y José Romay

INTRODUCCIÓN: LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO COMO VALOR SOCIAL

Una gran variedad de actividades humanas puede ser considerada como *trabajo*. Pero lo más frecuente es que nos refiramos al trabajo como una especie de actividad humana remunerada y reconocida legalmente en el mercado laboral de una sociedad dada. Sin embargo ésta no es la única interpretación posible. Así, frente al *trabajo formal* como el descrito, podemos considerar el *trabajo informal*, que consiste en todas aquellas actividades excluidas del sistema de trabajo legalmente establecido.

Además puede tomarse en consideración una amplia gama de tipos de *trabajo* según el modo y cuantía de la remuneración; como también la posibilidad de no ser remunerado, como es el caso del trabajo doméstico o de aquellas actividades que se realizan por placer (*aficiones*). En cualquier caso, y para eludir esta problemática, que no es el objetivo principal de nuestro análisis, nos referiremos en adelante al trabajo como aquella actividad humana necesaria para sobrevivir y realizarse como persona en una sociedad, y por la que se suele percibir una contraprestación. De forma genérica, pues, nos referiremos al *trabajo formal*, entre otras razones por ser ésta la interpretación más frecuente.

En este sentido, nos proponemos mostrar que el valor social atribuido al trabajo es ciertamente relevante en prácticamente todas las sociedades investigadas. De aquí que se pueda hablar de una *centralidad del valor* trabajo. Con ello queremos decir que el trabajo tiene una posición destacada en la jerarquía de valores sociales, sea cual fuere el tipo de sociedad que contemplemos.

Esta centralidad del valor trabajo es compatible con interpretaciones y significados diversos, según el momento histórico y el tipo de sociedad existente. Es bien conocido el valor negativo atribuido al trabajo, procedente

de la cultura judeo-cristiana. En esta cultura el trabajo es un castigo divino derivado del pecado original. La sentencia bíblica “ganarás el pan con el sudor de tu frente” es la expresión más acabada de esta representación negativa del trabajo como penitencia.

Será a partir de la Revolución Industrial cuando se comienza a redefinir el valor del trabajo en un sentido positivo. La moral protestante y el capitalismo en general contribuyeron poderosamente a esta reinterpretación del trabajo. El trabajo pasó a ser un indicador de *status*, a la vez que fuente de bienestar y prosperidad nacionales. El éxito y el bienestar sociales quedaron fijados al valor del trabajo. Es un ejemplo más de cómo las sociedades mantienen sus valores a través de los tiempos, cambiando tan solo su significado social. Pero este cambio simbólico no afecta a su centralidad en el contexto general de valores. Lo que cambia es la atribución de significados pero no el valor en sí mismo considerado. Como veremos, el trabajo sigue siendo un valor central en la representación general de valores sociales.

En todas las sociedades investigadas esta centralidad del trabajo es evidente¹. En la Tabla 1 puede apreciarse que para el conjunto de los países estudiados² el trabajo es el segundo valor en importancia, después de la familia. En tercer lugar se encuentra el valor concedido a los amigos. Sin embargo las diferencias por países son significativas. Por regla general los países más ricos sitúan el trabajo en tercer lugar (Alemania occidental; USA; Suecia y Japón – en este último caso con la misma puntuación) por detrás de la amistad. El resto de los países tienden a situar el trabajo por delante de la amistad, incluso en aquellos países donde “tener amigos” ha sido un rasgo cultural dominante, como son los casos de España y países latinos en general. Por último, los más pobres (Nigeria e India) son los países que atribuyen un valor más alto al trabajo.

Por lo demás, en todas estas sociedades la política y la religión no alcanzan el relieve que tienen los tres primeros valores: familia, trabajo y amistad.

¹ Los datos que aquí se exponen proceden de la *World Values Survey 95-97*. Los autores agradecen a la Profesora Celia Muñoz Goy su contribución al cálculo y elaboración de las tablas presentadas.

² La selección de países se hizo con criterios que facilitasen la comparabilidad entre riqueza y pobreza, desarrollo y subdesarrollo, así como entre diferentes culturas. La inclusión de Galicia en el presente estudio está justificada por formar parte del conjunto de países estudiados en el *World Values Survey*.

Partiendo, pues, de la centralidad del trabajo en la cultura actual, mostraremos también la interdependencia entre la cultura del trabajo y el crecimiento económico, así como el impacto del cambio generacional y la modernización en la valoración del trabajo, para concluir con un análisis de las tres principales dimensiones que conforman actualmente la cultura del trabajo.

Importancia atribuida al Trabajo
(puntuaciones medias: 1 = nada importante; 4 = Muy importante)

	Familia	Amigos	Ocio	Política	Trabajo	Religión
Alemania Occ						
España	3,81	3,30	3,12	1,88	3,46	2,69
USA	3,94	3,65	3,29	2,69	3,30	3,37
Japón	3,90	3,44	3,30	2,81	3,44	1,96
Méjico	3,71	2,93	3,05	2,44	3,57	3,23
Suecia	3,88	3,68	3,46	2,47	3,58	2,12
Argentina	3,86	3,31	2,97	2,04	3,66	2,94
Nigeria	3,95	3,39	3,35	2,39	3,85	3,88
India	3,90	3,13	2,26	2,13	3,80	3,21
Galicia	3,82	3,48	3,25	2,01	3,62	2,42
Total de grupo	3,86	3,35	3,10	2,34	3,60	3,00

Tabla nº 1

1. EL VALOR DEL TRABAJO Y EL DESARROLLO ECONÓMICO

La centralidad del trabajo no implica que sea un valor inmutable. Como cualquier otro valor, está sujeto a transformaciones y cambios, según las circunstancias económicas y sociales. La hipótesis de la escasez nos dice que los valores de una población reflejan las condiciones económicas ambientales; de suerte que en situaciones de subdesarrollo tenderá a valorarse más el trabajo que en tiempos de bonanza económica³. Esta hipótesis pone de relieve la importancia de la relación entre desarrollo económico y cambio de valores.

Una comprobación de la relación entre desarrollo económico y cambio de valor atribuido al trabajo puede apreciarse en la Tabla 2. En ella se puede observar la fuerte y significativa correlación negativa (-,784) existente entre

³ Inglehart (1977): *The Silent Revolution: Changing values and Political Styles among Western Publics*. Princeton. Princeton University Press. Hay traducción española en la editorial del CIS.

el Producto Nacional Bruto per Cápita de cada país y el porcentaje de población que estima el trabajo como algo “muy importante” en sus vidas. Así podemos comprobar que a medida que se incrementa el Producto Nacional Bruto per Cápita disminuye el porcentaje de población que manifiesta considerar el trabajo como algo muy importante en sus vidas.

Ahora bien, este ajuste entre desarrollo económico y valores no es automático, debido a que las personas suelen mantener a lo largo de su vida los valores en que fueron socializados durante su adolescencia y juventud. De esta manera las poblaciones socializadas en periodos de escasez no abandonan sus valores cuando la condición de subdesarrollo ha desaparecido. Ello hace que los valores no cambien al mismo ritmo que la economía, sino que aparecen fenómenos de persistencia de valores que solo se debilitan con el paso de las generaciones. Así la *hipótesis de la escasez* se complementa con la *hipótesis de la socialización*, según la cual los valores básicos de una persona reflejan el medio ambiente de los años previos a la madurez. En este sentido puede observarse que también existe una correlación significativa, aunque menos intensa, entre el crecimiento del PNB/PC y la diferencia intergeneracional (-, 585), lo cual supone que a medida que crece económicamente el país, el porcentaje de jóvenes que valora muy positivamente el trabajo es menor que el porcentaje de mayores.

Correlaciones entre PNB per Cápita, % de personas que estiman el trabajo como algo muy importante en sus vidas y diferencia intergeneracional en la valoración del trabajo			
Variables	%Trabajo es muy importante	Diferencia intergeneracional en la valoración del trabajo	Producto Nacional Bruto per Cápita
% trabajo es muy importante	1,000	,385	-,784**
Diferencia intergeneracional en la valoración del trabajo	,385	1,000	-,585
Producto Nacional Bruto per Cápita	-,784**	-,585	1,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Tabla nº 2

Las diferencias intergeneracionales en la valoración del trabajo pueden observarse en la Tabla 3. Estas diferencias se obtuvieron restando a los porcentajes de los jóvenes (<30 años) que consideraron el trabajo como algo muy importante en sus vidas, los de los mayores (>50 años), que se sitúan en la misma categoría. Junto con estas puntuaciones se muestra el PNB/PC de cada país, con el fin de facilitar la comparación de los datos y visualizar mejor la relación entre desarrollo económico y valor asignado al trabajo. Por regla general nos encontramos con que los países con mayor desarrollo arrojan resultados negativos, indicando con ello que los jóvenes no son tan proclives como los mayores, a considerar el trabajo como algo muy importante en sus vidas. En los países pobres ocurre sin embargo lo contrario: la tendencia es a que ambos grupos de edad –jóvenes y mayores- piensen que el trabajo es muy importante. Estas diferencias generacionales muestran, a nuestro entender, que existe un cambio en la intensidad de la valoración del trabajo según crece la economía de un país.

Sin embargo las diferencias por países son significativas y no siempre se cumple la tendencia general. Así existen excepciones como el caso de USA, que dado su desarrollo debería esperarse una diferencia negativa y no positiva como en efecto ocurre (+13,1). Otros casos, como España, Méjico y Galicia tampoco se ajustan exactamente a lo esperado. Todo ello parece indicar dos cosas: que la correspondencia entre desarrollo económico y cambio de valores no es automática y que existen otras variables, probablemente culturales –como la religión- que interfieren esta correspondencia. Por lo demás, es de suponer que otros procesos económicos coyunturales, como por ejemplo el desempleo, también tienen incidencia en los resultados.

Sea como fuere, lo cierto es que no se puede aclarar la naturaleza de la relación entre desarrollo económico y cambio de valores, aunque esta relación quede manifiesta. Será necesario acumular más datos, especialmente longitudinales, para poder esclarecer el sentido de esta relación.

2. LA CULTURA DEL TRABAJO Y EL PROCESO DE MODERNIZACIÓN

El proceso de modernización social implica también la *individualización* de los valores. La hipótesis principal es que según aumenta el desarrollo económico y tecnológico de un país, también se producirán cambios en su sistema de valores, especialmente en el sentido de una mayor individualización. Por individualización se entiende el proceso en virtud del cual los individuos de una sociedad tienden a desarrollar su propia escala de

Diferencias intergeneracionales en la valoración del trabajo según países		
	Diferencia	Producto Nacional Bruto/PC
Alemania Occidental	-14,1	\$27.510
España	+4,9	\$13.580
USA	+13,1	\$26.980
Japón	-26,5	\$39.640
Méjico	0	\$3.320
Suecia	-3,6	\$23.750
Argentina	+0,1	\$8.030
Nigeria	+2,9	\$220
India	+4,2	\$340
Galicia	-6,1	\$11.679

Tabla nº 3

valores, prescindiendo en parte de los valores institucionalizados por la tradición.

La autorrealización y la felicidad personales se han convertido para mucha gente en la motivación más importante para organizar su escala de valores, efectuando la selección de los mismos sin tener en cuenta las orientaciones institucionales. En este sentido, la individualización puede entenderse de dos maneras: bien como una mayor libertad y autonomía del individuo para efectuar su selección de valores o bien como una mayor inclinación a poner el énfasis en los valores de la felicidad, comodidad y autorrealización personales.

Este proceso de individualización comienza por mostrarse en una creciente desconfianza de los ciudadanos respecto de algunas instituciones, y en un cierto distanciamiento de ellas. Esta tendencia aparece en los distintos subsistemas sociales de la religión, la política, la economía y el trabajo, y las relaciones primarias. En todos estos subsistemas el proceso de

individualización ha supuesto un incremento de las demandas de participación –muchas veces de forma novedosa- y de autonomía personal a la hora de tomar decisiones. Todo ello tiene su máxima expresión en el fortalecimiento de los derechos individuales frente a lo que venía considerándose el bien común (Etzioni, 1995)⁴.

En el ámbito del trabajo, este proceso de individualización se ha manifestado de muy variadas formas, aunque casi siempre con menor claridad que en los otros subsistemas sociales. No obstante puede asegurarse que fenómenos como el culto a la competitividad y la valoración del esfuerzo personal en el trabajo indican esta tendencia a la individualización. Un ejemplo de ello lo encontramos en la tendencia a valorar positivamente la individualización salarial frente al igualitarismo.

Otro aspecto de la vida laboral en que se puede estudiar el fenómeno de la individualización es a través del análisis de las orientaciones de opinión hacia diversos modelos económicos de gestión, que van desde el individualismo más extremo, hasta formas de colectivismo radicales, pasando por modos de gestión participativos intermedios.

El análisis de estos indicadores sociales puede complementarse con el estudio de las nuevas orientaciones psicológicas y sociales hacia el trabajo, producto de las nuevas exigencias planteadas por las nuevas tecnologías de la informática y la microelectrónica. Veremos al respecto cuáles son las dimensiones básicas de estas orientaciones.

En la Tabla 4 puede observarse la valoración del sistema económico en términos de competencia/no competencia. La puntuación media de los diez países es claramente favorable a la competencia (3,50), entendiéndose que es algo que “estimula a la gente a esforzarse en el trabajo y a desarrollar nuevas ideas”. Sin embargo se aprecian diferencias significativas entre países. Nigeria e India –los países más pobres del grupo- muestran la valoración positiva más alta de la competencia. Por su parte, Japón, uno de los países más ricos, pone de manifiesto un cierto rechazo a las virtudes de la competencia, junto con España y Galicia.

Estas diferencias tienen difícil explicación con los datos disponibles, y todo lo que se pueda decir al respecto cae dentro de la especulación teórica. En este sentido quizás se podría aventurar la hipótesis de que aquellos países que ya han experimentado los efectos de la competitividad en un marco de

⁴ Etzioni, Amitai (1995): *Rights and the Common Good: The Communitarian Perspective*. New York: St. Martin Press.

Juicio sobre si la competencia es buena o mala
Puntuaciones medias por países (1 = muy buena; 10 = muy mala)

Pais	Media
Alemania Occ	3,62
España	4,40
USA	3,19
Japón	4,72
Méjico	3,86
Suecia	3,28
Argentina	3,90
Nigeria	2,90
India	2,47
Galicia	4,28
Total de grupo	3,50

Tabla nº 4

alto desarrollo económico, pueden tener un juicio más crítico acerca del mercado, que aquellos otros que todavía se encuentran en el inicio del proceso de modernización, y por lo tanto desconocen todavía los aspectos negativos de la competencia. No obstante, lo que queda de manifiesto es la tendencia a valorar positivamente el fenómeno del mercado, que es culturalmente aceptado en grado considerable. En la medida que esta aceptación del mercado supone la libre iniciativa y la capacidad de elección personal, podemos inferir que existe un proceso de individualización en la valoración de los sistemas económicos conocidos.

En cuanto a la importancia del papel que deben jugar el Estado (entidad que representa la más alta instancia colectiva) y el individuo, la media observada en los diez países analizados se sitúa en 5,18, es decir, confiere prácticamente igual responsabilidad al Estado que al individuo (ver Tabla 5). Solamente en Estados Unidos y Suecia hay una apuesta clara a favor del individuo, y seguramente por razones diferentes en cada caso. Dado que la varianza es muy alta (9,2) es preciso reconocer que no se puede asegurar en este ámbito un proceso claro de individualización, salvo en los dos casos señalados. Más bien al contrario, se puede decir que el Estado goza todavía

de reconocimiento ciudadano, si bien su responsabilidad en proporcionar un nivel de vida digno a todas las personas aparece claramente compartida con la responsabilidad individual.

Cuando se aborda el tema del igualitarismo salarial frente a las políticas de incentivos individuales, la tendencia a la individualización es algo más clara, aunque no del todo suficiente. En la tabla nº 6 puede apreciarse que la puntuación media de los diez países es ligeramente favorable a los incentivos. Sólo la India muestra una puntuación más próxima al igualitarismo salarial (3,6).

Sin embargo se puede apreciar de modo más claro el proceso de individualización cuando la misma problemática de los incentivos se plantea de manera proyectiva, haciendo la siguiente pregunta: “imagine dos secretarias de la misma edad y haciendo prácticamente el mismo trabajo. Una de ellas descubre que la otra gana bastante más que ella. Sin embargo, la secretaria mejor pagada es más rápida, más eficiente y se puede confiar más

Papel del Estado versus Individuo. Puntuaciones medias
(1 = máxima responsabilidad del estado;
10 = máxima responsabilidad del individuo)

País	
Alemania Occ	5,62
España	4,47
USA	7,16
Japón	4,05
Méjico	4,98
Suecia	7,25
Argentina	5,30
Nigeria	4,78
India	4,49
Galicia	4,33
Total Media	5,18

Tabla nº 5

Igualitarismo salarial versus incentivos individuales
 Puntuaciones medias
 (1 = igualitarismo; 10 = incentivos individuales)

País	
Alemania Occ	5,38
España	5,56
USA	5,44
Japón	5,45
Méjico	6,04
Suecia	5,92
Argentina	5,96
Nigeria	6,84
India	3,65
Galicia	5,67
Total Media	5,65

Tabla nº 6

en su trabajo. En su opinión, ¿es justo o no es justo que a una secretaria se le pague mejor que a la otra?”. Los resultados de esta cuestión se muestran en el Gráfico 1. Aquí la opción por los incentivos salariales individualizados es mucho más intensa que la opción opuesta del igualitarismo salarial. La explicación a este cambio de opinión tan favorable a la individualización salarial puede estar en la formulación de la pregunta. En este caso se sitúa al entrevistado ante un hecho sobre el que juzgar, pero ello no implica necesariamente que se adhiera de forma incondicional a la política salarial practicada con las secretarías del ejemplo. Sea como fuere, sin embargo, es muy claro que la individualización salarial es asumida por la gran mayoría de las culturas.

Los datos expuestos hasta aquí muestran la amplia aceptación del sistema de economía de mercado, si bien con matizaciones y énfasis diversos según los países. La tendencia general es a buscar un equilibrio entre las demandas colectivas de bienestar como responsabilidad del Estado y la responsabilidad individual de lograr un desarrollo personal pleno. Si es así, ello implicaría

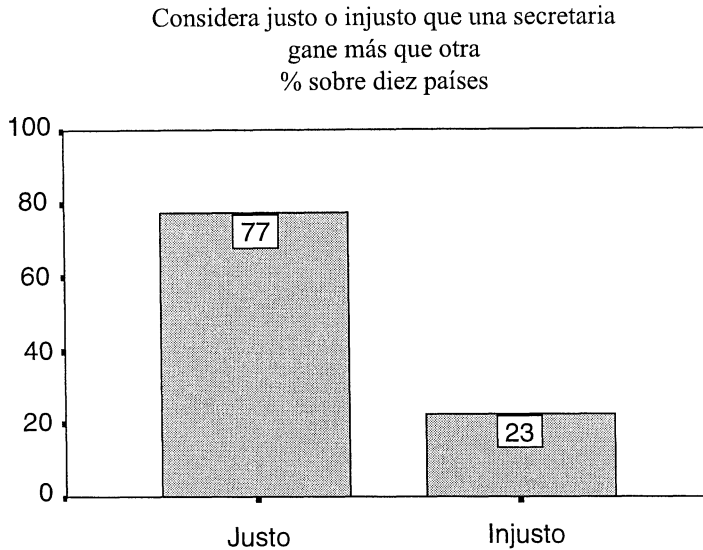


Gráfico 1

una mayor demanda de participación, libertad y autonomía personales, valores que forman parte de lo que Inglehart denomina valores *postmaterialistas* (Inglehart, 1977)⁵

El trabajo ha configurado desde siempre gran parte de la condición humana. Pocas culturas han podido prescindir del trabajo como valor social, si bien han sido muchas las diversas interpretaciones que se la ha dado al concepto. Pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en el lugar de trabajo y conviviendo con los compañeros de trabajo. Esta vertiente de la condición humana es tan importante que resulta curioso, cuando no chocante, la frecuencia con que la gente suele manifestar su hastío y malhumor cuando se trata de ir a trabajar. Si el trabajo es *nuestro modo de vida*, deberíamos

⁵ Para Inglehart, el paso de una cultura *materialista* a otra *postmaterialista* ocurre cuando una sociedad, debido a su crecimiento económico y estabilidad política, desarrolla una mayor sensibilidad hacia los valores de participación, libertad de expresión, medio ambiente y desarrollo personal, en detrimento de otros valores clásicos como la seguridad, el orden y el crecimiento económico a toda costa, que ya tiene garantizados. Para una mayor profundización sobre el tema: Inglehart (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. CIS. Madrid.

mostrarnos más favorables a la construcción personal y colectiva de una cultura del trabajo. Para esclarecer en lo posible este paradójico hecho, es preciso analizar las distintas dimensiones del trabajo, desde la perspectiva de los sujetos.

El desarrollo del industrialismo, la economía de mercado y la competencia mundial (globalización), parece habernos metido en un callejón sin salida. Mucha gente estima que el trabajo es un medio para conseguir un modo de vida distinto; pero los hechos demuestran que el *trabajo es el modo de vida*. Probablemente esta distorsión entre lo que se desea y lo que es, viene motivada por un cierto debilitamiento de la cultura del trabajo en las sociedades avanzadas. Esta situación nos induce a pensar que quizás haya que reconsiderar el tema desde otra perspectiva, con el fin de poder reconceptualizar lo que se entiende por trabajo.

En este sentido, analizando los datos disponibles respecto de lo que la gente estima como más importante en el trabajo, hemos obtenido, mediante un análisis factorial de componentes principales, las tres dimensiones básicas del valor trabajo. Los datos confirman los hallazgos efectuados en 1990 por Zanders (Zanders, Harry 1994)⁶. La coincidencia es tanto más significativa cuanto que no se han empleado exactamente los mismos indicadores. En la tabla 7 se muestran las tres dimensiones básicas de la cultura del trabajo en los países estudiados: desarrollo personal, comodidad y condiciones materiales.

El componente principal “desarrollo personal” engloba todos aquellos ítems que revelan una concepción *expresiva* del trabajo, en el sentido de que a través de él, el individuo puede llegar a desarrollar y enriquecer su personalidad. Es la expresión clara de la individualización mediante la búsqueda de la autorrealización en el trabajo. El segundo componente hace referencia a aspectos secundarios que rodean las condiciones objetivas del trabajo, como son las vacaciones, la ausencia de agobio y el buen horario. En este caso la motivación para trabajar es más bien externa, dependiendo de un equilibrio entre los costes y beneficios que se derivan de la situación de trabajo⁷. Finalmente nos encontramos con el tercer componente relativo a

⁶ Zanders, Harry (1994): *Changing Work Values*, en Peter Ester, Loek Halman y Ruud de Mor (1994): *Individualizing Society*. Tilburg University Press. Capítulo seis (págs.: 129-153)

⁷ Veira Veira, José Luis (1983): *Análisis Sociológico del Profesorado Universitario: entre la participación y el retraimiento*. Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago

Dimensiones del trabajo. Análisis de Componentes Principales.
Método de Rotación con Oblimin

	Componentes		
	1. Desarrollo personal	2. Comodidad	3. Condiciones materiales
Buen sueldo			,718
Sin agobio		,745	
Estabilidad			,750
Trabajo respetado	,479		
Buen horario		,750	
Con iniciativa	,685		
Buenas vacaciones		,783	
que se obtengan logros	,722		
Con responsabilidad	,667		
interesante	,569		
Adaptado a capacidades personales	,481		

Tabla n° 7

las condiciones materiales que rodean al trabajo, buen sueldo y estabilidad en el empleo. Este factor sugiere también un espíritu de cálculo entre costes y beneficios, pero orientado a la satisfacción de necesidades básicas de seguridad y supervivencia⁸.

De hecho los componentes 2 y 3 pueden fundirse, a nuestro juicio, en uno solo. Ambos indican una actitud calculadora respecto del trabajo, de tal modo que es visto más como una transacción de intereses que como un fin en sí mismo. Los dos componentes comparten también otra característica común: en ambos casos la motivación para trabajar es *externa*, mientras que para los del primer componente tiene más peso la motivación *interna*.

Las cultura del trabajo conformada por las tres dimensiones analizadas señalan una fuerte individualización de los valores relativos al trabajo. En principio esta individualización parece ser la respuesta más adaptada a unas demandas de mercado flexibles, dinámicas y marcadas por las exigencias de las nuevas tecnologías. Sin embargo, este proceso de individualización sugiere un declive del significado cultural tradicional atribuido al trabajo

⁸ Maslow, Abraham (1954): *Motivation and Personality*.

(penitencia o productividad). De aquí que sea necesario comenzar a construir una nueva cultura del trabajo basada en principios más acordes con un sistema cultural en el que la solidaridad, la tolerancia y la cooperación puedan compartir mesa y mantel con la productividad y la competencia.

Quizás podría pensarse que esto es utópico, pero “como decía Beckett, siempre que decimos que algo es utópico, deberíamos explicar los motivos.”⁹

CONCLUSIONES

De todo lo expuesto puede concluirse que :

- 1) El trabajo sigue siendo un valor central en la vida de los individuos y en la cultura de las sociedades contemporáneas, junto con la familia y la amistad, situándose en segundo o tercer lugar según los distintos países y nivel de desarrollo económico.
- 2) Esta centralidad del valor trabajo se ve, sin embargo, afectada por el nivel de desarrollo económico de cada país y por el cambio generacional, de manera que en la medida que crece el Producto Nacional Bruto *Per Cápita* de un país, decrece el porcentaje de personas que consideran el trabajo como algo muy importante en sus vidas; al mismo tiempo este declive se observa más nítidamente entre los jóvenes que entre los mayores. Ahora bien, estas correspondencias entre desarrollo económico y cambio generacional por una parte y cambio del valor trabajo por otra, no son automáticas, sino que están sujetas a variaciones producidas por fenómenos coyunturales como el desempleo, el ritmo de crecimiento y los procesos de socialización.
- 3) El proceso de modernización implica una individualización de los valores en general. Esta individualización se manifiesta en el trabajo en un doble sentido: una aceptación amplia de la individualización salarial (a mayor rendimiento, mayor salario) y una concepción del trabajo basada en aspectos *expresivos* (el trabajo como medio de autorrealización personal) y de *cálculo* (el trabajo como transacción individual de intereses).

⁹ Citado por Sánchez Asiaín en su discurso de Investidura Doctor Honoris Causa por la Universidad del País Vasco: *Hacia una nueva Cultura del Trabajo*. Pág. 37.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrés Orizo, F.: *Los nuevos valores de los españoles.*, Ed. Fundación Santa María, Madrid, 1991.
- Etzioni, Amitai: *Rights and the Common Good: The Communitarian Perspective*, New York, St. Martin Press, 1995.
- Díez Nicolás, Juan: "Postmaterialismo y desarrollo económico en España", en J. Díez Nicolás y R. Inglehart, eds.: *Tendencias Mundiales de cambio en los Valores Sociales*, Fundesco, Madrid, 1994.
- Garmendia, José A.: *Tres Culturas: Organización y recursos humanos*, Madrid, CSIC, 1994.
- Genov, Nicolai B.: "Four Global Trends: Rise and Limitations", en *International Sociology*, December, Vol. 12(4): 409-428, Sage Publications, 1997.
- Heinz-Herbert Noll y Langlois, S.: "Evolución del empleo y del mercado laboral: hacia dos modelos de crecimiento", en Langlois y del Campo: *¿Convergencia o divergencia?*, Fund. BBV, 1995.
- Inglehart, R.: *The Silent Revolution: Changing values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, Princeton University Press, Hay traducción española en la editorial del CIS, 1977.
- Inglehart, R.: *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, CIS, Madrid, 1991.
- Van Deth, Jan W. y Scarbrough, E.: *The Impact of Values*, Oxford University Press, N.Y, 1995.
- Langlois, S. y del Campo, S, Eds.: *¿Convergencia o Divergencia?. Comparación de tendencias sociales recientes en las sociedades industriales*, Fundación BBV, 1995.
- Maslow, A.: *Motivation and Personality*, New York, Harper and Row, 1954.
- Ester, P; L. Halman y R. de Mor: *Individualizing Society*, Tilburg University Press, 1994.
- Rifkin, J.: *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1996.
- Veira Veira, J. L.: *Análisis Sociológico del Profesorado Universitario: entre la participación y el retraimiento*, Ed. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Santiago, 1983.

- Veira Veira, J.L.; Míguez, S.; Muñoz Goy, C.: *A Mocidade Galega*, Xunta de Galicia, 1993.
- Veira Veira, J. L.: “Cambio cultural y formación en las organizaciones públicas”, en *Revista Española de Investigación Sociológica*, CIS, Madrid, Enero-Junio 77-78. Págs.: 199-217, 1997.
- Zanders, H.: “Changing Work Values”, en P. Ester, Loek Halman y Ruud de Mor: *Individualizing Society*, Tilburg University Press, Capítulo seis (págs.: 129-153), 1994.