

---

# INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN JÓVENES DEL SECTOR CERÁMICO<sup>1,2,3</sup>

EVA CIFRE GALLEGO

## ÍNDICE

1. *Introducción*
2. *Contextualización*
3. *Planteamiento del problema*
4. *Hipótesis*
5. *Metodología*
  - 5.1. *Muestra*
  - 5.2. *Diseño y procedimiento*
  - 5.3. *Variables y su operacionalización*
6. *Beneficios esperados*
7. *Bibliografía*

---

<sup>1</sup> Este trabajo se encuentra enmarcado en un proyecto más global sobre el estudio de la implantación de la innovación tecnológica y la formación que se está llevando a cabo en la Universitat Jaume I de Castellón, y en el que colabora la Universitat de València (proyecto WONT).

<sup>2</sup> Proyecto subvencionado por Bancaixa (P1B94-26) y Conselleria d'Educació i Ciència (GV2418/94).

<sup>3</sup> La autora es beneficiaria de una beca predoctoral para la Formación de Personal Investigador de la Conselleria de Educación y Ciencia en el marco del Plan Valenciano de Ciencia y Tecnología (orden del 18/5/95; resolución del 29/1/96).

---

## 1. INTRODUCCIÓN <sup>4</sup>

Uno de los aspectos cruciales que está cambiando actualmente aspectos hasta ahora más o menos convencionales del trabajo, tal como son las características del puesto de trabajo, las condiciones laborales, las experiencias en el trabajo e incluso el propio concepto de trabajo (Prieto y otros, 1996) es la rápida implantación de innovación tecnológica que se está produciendo en la actualidad.

En esta línea, algunos de los miembros de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universitat Jaume I están llevando a cabo un proyecto de investigación (proyecto WONT: Work Training and New Technologies)<sup>5</sup> en el que se pretende estudiar la incidencia de esta innovación tecnológica en aspectos psicosociales, laborales y organizacionales, haciendo una especial referencia al papel que desempeña la formación en dicho proceso.

El modelo teórico del que parte el WONT está posicionado en un enfoque sociotécnico, el cual defiende la ausencia de determinismo tecnológico al considerar la tecnología en interacción con el subsistema social de la organización (Prieto, 1995). Así pues, el impacto de la innovación tecnológica de la información sobre la estructura y los procesos organizacionales se asume que no es directo, sino que depende del modo en el que las personas perciben y utilizan esas tecnologías (determinantes de los usuarios y procesos psicosociales), y de cómo son diseñadas, implantadas y gestionadas (estrategias de implantación y estructuras y procesos laborales y organizacionales).

Así pues, el estudio ya no se centra tanto en el estudio de los efectos de la innovación tecnológica (entendida como «la introducción y aplicación intencional en un individuo, grupo u organización de ideas, procesos, productos o procedimientos, nuevos para la unidad relevante de adición, diseñados para beneficiar significativamente al individuo, al grupo, a la organización o a la sociedad en un sentido más amplio», West y Farr, 1990) sobre los usuarios y la organización, sino en el estudio de bajo qué factores esa innovación tecnológica produce un determinado efecto sobre dichos usuarios y/o la organización.

Uno de los posibles cambios a los que podría inducir la innovación tecnológica en el individuo podría recaer en su salud mental, y más concretamente en un indicador de éste, el bienestar psicológico. Este hecho puede cobrar mayor relevancia si se trata de una persona joven recién incorporada a la empresa, que se puede encontrar en pleno proceso de socialización laboral.

---

<sup>4</sup> El presente proyecto pretende mostrar uno de los proyectos de Tesis de Licenciatura que se están llevando a cabo dentro del marco del proyecto WONT-S.C. (Work Training and New Technologies - Sector Cerámico). De este modo, no nos será posible mostrar datos y resultados, puesto que la recogida de datos por parte de la unidad de investigación se está llevando a cabo en la actualidad. Así pues, el presente trabajo es un estudio teórico en el que se muestran los resultados que, de acuerdo con la literatura revisada, se esperan encontrar.

<sup>5</sup> En este momento se está llevando a cabo la investigación en el Sector Cerámico de la provincia de Castellón (WONT-S C), tras finalizar el estudio del Sector Metal-Mecánica (WONT-SMM) que se realizó sobre 91 empresas de las provincias de Castellón y Valencia.

---

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN

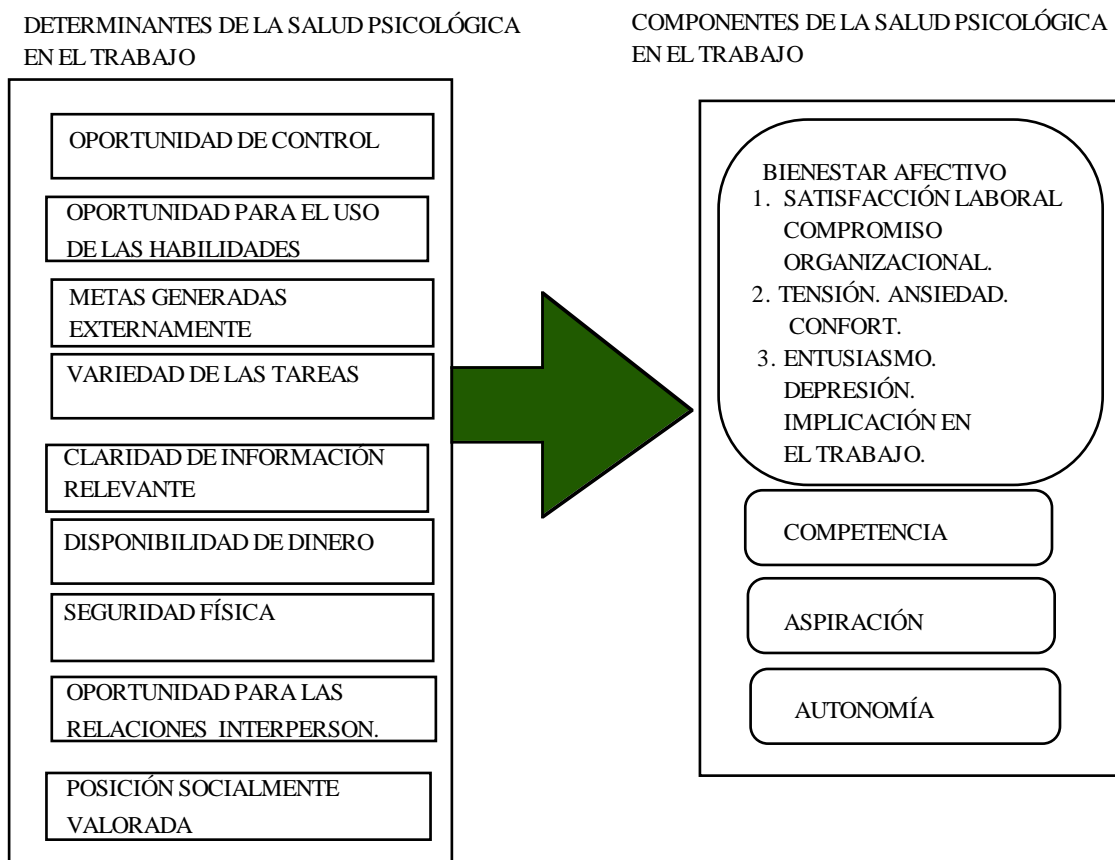
El trabajo es una realidad social vigente en nuestra sociedad y nuestra cultura y, por tanto, un referente para las personas que viven en ella ante el cual éstas, de hecho, adoptan un cierto posicionamiento (Peiró, 1993). En el caso concreto de los jóvenes una serie de aspectos de este referente y la peculiar forma de posicionarse «ante» él cobran saliencia, dada la etapa evolutiva que caracteriza sus vidas y el periodo histórico en que les ha correspondido vivirla. Concretamente, en la sociedad post-industrial actual nos encontramos con un cambio de valores desde los tradicionales económicos y de seguridad hacia otros con mayor preocupación por la *calidad de vida* (Inglehart, 1977). Y uno de los procesos psicosociales importantes a la hora de obtener una mayor calidad de vida en el trabajo es el *bienestar psicológico* del que se disfrute en él, partiendo de la concepción del fenómeno *trabajo* como el resultante del conocimiento sobre una parcela de la realidad socialmente elaborado y compartido (Salanova y otros, 1993).

Por otra parte, la incorporación de innovación tecnológica en el mundo laboral, concretamente en la empresa cerámica, es ya un hecho. Esta incorporación, cada vez más acelerada, se ve como una necesidad reconocida si se pretende mantener el nivel de competitividad, así como su supervivencia a largo plazo en el contexto económico internacional. Tal situación de cambio se pone especialmente de manifiesto por la progresiva incorporación por parte de las empresas de los actuales avances sobre todo en las denominadas tecnologías telemáticas (síntesis de informática y telecomunicaciones), que permiten una mediación entre la persona y el trabajo.

De este modo, la innovación tecnológica puede incidir enormemente sobre determinados aspectos laborales, psicosociales y organizacionales, entre los que se encuentra (además de los puestos de trabajo y su desempeño, la calidad de vida laboral, el significado del trabajo y la motivación, las creencias y actitudes hacia la formación, entre otros) el *bienestar psicológico*, viéndolo a éste como parte integrante de un modelo más amplio de salud psicológica en contextos laborales.

En los últimos años, se puede decir que ha existido un gran avance en el estudio de los procesos psicosociales en el ámbito laboral, lo cual ha permitido la elaboración de multitud de modelos y teorías acerca de la salud mental en dichos ámbitos. Uno de los modelos que más repercusión está teniendo en estos momentos es el modelo teórico, destacado por el profesor Peter B. Warr de la Universidad de Sheffield, Inglaterra, en 1987. Este modelo asume que la salud psicológica es un concepto multidimensional y complejo, identifica una serie de hipotéticos determinantes ambientales de la salud mental, y establece el modo en que esos determinantes influyen sobre dicha salud (Lloret y González-Romá, 1994). En la figura 1 aparece una representación gráfica de este modelo.

FIGURA 1. MODELO DE LA SALUD PSICOLÓGICA EN CONTEXTOS LABORALES

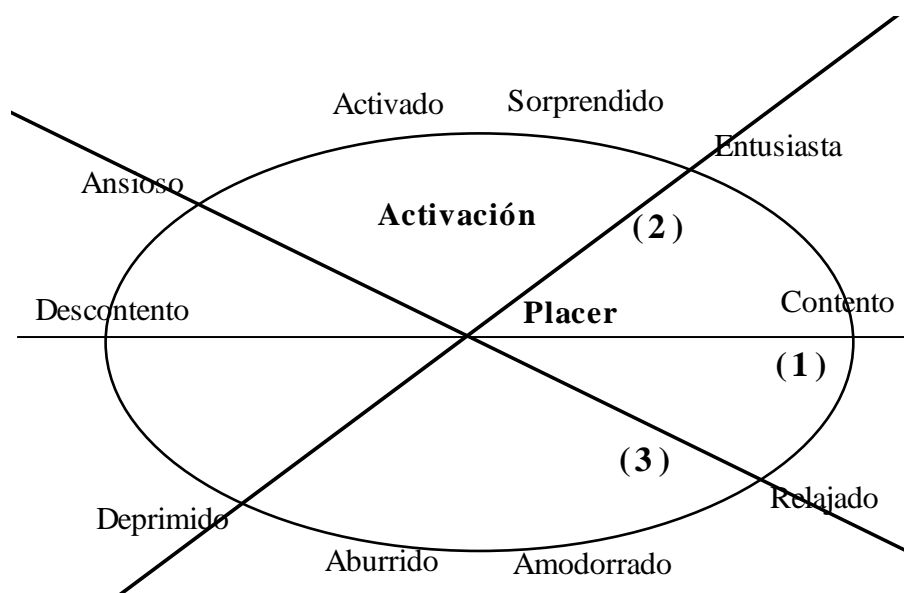


De este modo, en cuanto a los *componentes de la salud mental*, el autor identifica cinco componentes principales, cada uno de los cuales podría ser visto como un continuo (Warr, 1987). Estos componentes son: 1) *Competencia*, la cual indica el grado en que el sujeto dispone de recursos (emocionales, cognitivos o psicomotores) adecuados para afrontar las presiones y requerimientos que proceden de su trabajo; 2) *Aspiración*, que indica la medida en que el sujeto presenta una conducta motivada, está atento a nuevas oportunidades y se esfuerza por alcanzar los desafíos o metas que considera relevantes; 3) *Interdependencia*, la cual mide el grado en que el sujeto combina los comportamientos de independencia respecto del grupo de trabajo con los de dependencia, puesto que actitudes extremas en uno u otro sentido son poco adaptativas; 4) *Bienestar psicológico*, que hace referencia al estado afectivo del sujeto, a diferencia de los tres componentes anteriores, que hacían referencia a aspectos del comportamiento de las personas respecto de su entorno; 5) *Funcionamiento integrado*, componente que hace referencia a la persona como un todo, e incluye las interacciones que se establecen entre los otros cuatro componentes de la salud mental.

El componente de *bienestar psicológico* es conceptualizado en el modelo como un componente de carácter multidimensional. De este modo, en un principio la literatura partió de la visión del bienestar psicológico como un continuo bipolar, abarcando sentimientos de bienestar en un

extremo y de malestar en el extremo opuesto (Lloret y González-Romá, 1994). Sin embargo, las últimas investigaciones defienden un enfoque bidimensional (Russell, 1979, 1980; Zevon y Tellegen, 1982), mostrando la existencia de dos dimensiones ortogonales en la estructura de las emociones y del humor («placer» y «activación»), tal y como se aprecia en la figura 2. De este modo, «la cualidad específica de los afectos se deriva de ambas dimensiones, y puede ser resumida en términos de su localización con respecto al centro de la figura» (Warr, 1987, p. 28). A este respecto, los sujetos caracterizados por una buena salud mental tenderán a presentar emociones localizadas a la mitad derecha de la figura, lo que no quiere decir que no puedan experimentar ocasionalmente emociones de las de la mitad izquierda. El elemento clave en este sentido es el *tiempo* (en el sentido de *duración*), que es el que discrimina entre una persona mentalmente sana y otra que no lo es: las personas menos sanas experimentarán de forma más prolongada este tipo de sentimientos.

FIGURA 2. UN ENFOQUE BIDIMENSIONAL DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO (WARR, 1987)



Por otra parte, a la hora de pretender medir el constructo de bienestar psicológico, es necesaria una mayor operacionalización de éste. Por ello, Warr (1987) indentifica tres dimensiones de medida primarias (que aparecen entre paréntesis en la figura 2), y dónde no se considera relevante el nivel de activación para la medida de dicho bienestar, puesto que el nivel de activación no determina por sí mismo el nivel de bienestar, sino que es la cualidad asociada a esa activación, que viene dada por la dimensión placer-displacer, la que lo determina (Lloret y González-Romá, 1994).

De este modo, las tres dimensiones en las que se operacionaliza el constructo de bienestar psicológico para su medida son: *Dimensión 1. Eje descontento-contento*. Este eje coincide con una de las dos dimensiones ortogonales originales (placer/displacer), e integraría conceptos desarrollados con anterioridad como la satisfacción laboral, la autorrealización y el compromiso laboral; *Dimensión 2. Eje ansioso-calmado*. Esta dimensión sitúa al individuo en un continuo cuyos polos corresponden a experiencias o sentimientos de ansiedad, incomodidad y preocupación, por una parte, y tranquilidad, contento o calma, por otra. En él se pueden ubicar conceptos como la

ansiedad, la tensión y la satisfacción resignada. *Dimensión 3. Eje deprimido-entusiasmado.* Sitúa al individuo en un continuo cuyos polos corresponden a experiencias o sentimientos de depresión, pesimismo y desgracia, por una parte, y alegría, entusiasmo u optimismo, por otra. Bajo este eje podríamos encontrar conceptos como la apatía, la depresión y la implicación en el trabajo.

Por otra parte, estos componentes de la salud mental están influenciados por una serie de *determinantes ambientales*, tal y como se apreciaba en la figura 1. Estos determinantes, así como otros términos que comúnmente se emplean en la literatura para hacer referencia a ellos (Warr, 1996), son: 1) *Oportunidad de control*: grado en que el ambiente laboral ofrece oportunidades para que el sujeto ejerza control sobre actividades y sucesos que ocurran en él; términos asociados en la literatura son: discrecionalidad del empleado, latitud de decisión, autonomía, ausencia de supervisión cercana, autodeterminación, participación en la toma de decisiones; 2) *Oportunidad para el uso de las habilidades*: grado en que el ambiente potencia o inhibe al sujeto el desarrollo y uso de sus habilidades; en la literatura se ha identificado dicho constructo con utilización de conocimientos, utilización de habilidades valoradas, conocimientos requeridos; 3) *Metas generadas externamente*: esta variable alude a la presencia de metas en el entorno laboral. También es un determinante ambiental de la salud, en cuanto que está relacionado con el nivel de actividad y logro de los individuos; otros términos asociados son demandas del puesto de trabajo, demandas de las tareas, demanda atencional, demandas relativas a los recursos del sujeto, el papel de responsabilidad, demandas en conflicto, conflicto de rol, requerimientos normativos, sobrecarga cuantitativa o cualitativa de trabajo; 4) *Variedad*: esta variable indica la diversidad de las tareas asociadas a un determinado puesto de trabajo. Es uno de los factores de los que depende el nivel de estímulo que el sujeto percibe en su entorno laboral, por lo que también es considerada un determinante ambiental de la salud psicológica; términos asociados son variaciones en el contenido del trabajo y su localización, trabajo no repetitivo, variedad de conocimientos; 5) *Claridad de la información relevante*: esta variable se refiere al grado en que el sujeto recibe *feedback* sobre las consecuencias de sus acciones, y al nivel de *claridad de rol* que percibe, es decir, el grado en que el comportamiento de otras personas relevantes o del ambiente le resulta predecible, y el grado en que conoce lo que se espera de él; términos asociados son a) información sobre las consecuencias de la conducta, retroalimentación de la tarea, b) información sobre el futuro, ausencia de ambigüedad sobre el trabajo futuro, ausencia de inseguridad en el trabajo, c) información sobre la conducta requerida, baja ambigüedad de rol; 6) *Disponibilidad de dinero*: ingresos mensuales por la realización del trabajo; conceptos relacionados: nivel de ingresos, cantidad de paga, recursos financieros; 7) *Seguridad física*. Grado en el que el individuo percibe que su puesto de trabajo es más o menos seguro; constructos asociados son: ausencia de peligro, buenas condiciones de trabajo, equipamiento ergonómicamente adecuado, niveles de temperatura y de ruido seguros; (8) *Relaciones interpersonales requeridas por el trabajo*: la medida en que el entorno facilita o presenta oportunidades de contacto interpersonal es un factor importante en cuanto a su relación con la salud mental ya que influye en los sentimientos de soledad del sujeto, en la posibilidad de obtener apoyo social, ofrece elementos de comparación y ofrece la oportunidad de lograr objetivos que un solo individuo no puede alcanzar; este constructo puede hacer referencia a: a) cantidad de interacción, contacto con otros, densidad social, privacidad adecuada, b) cualidad de la interacción, buenas relaciones con otros, apoyo social, buenas comunicaciones; 9) *Posición socialmente valorada*: en cierto modo la posición social es un factor que influye sobre la medida en que las personas se valoran a sí mismas, por lo que presenta repercusiones sobre la autoestima, y por lo tanto, sobre la salud psicológica del sujeto. Otras medidas relacionadas son a) evaluación más amplia del estatus en la sociedad, rango

social, prestigio ocupacional, *b*) evaluaciones más localizadas del estatus dentro de la compañía, o importancia del trabajo, *c*) evaluaciones personales de la significatividad de las tareas, rol valorado, significado del trabajo, autorrespeto a partir del puesto del trabajo, además de *la importancia del trabajo para otras personas*.

Finalmente, el modelo de salud mental establece el *tipo de relación* que se espera entre cada factor determinante y la salud mental. Así, se espera que los niveles bajos de cualquiera de los factores disminuyan el nivel de salud mental de los sujetos, y que a medida que se aumenta el nivel de cualquiera de estos factores mejore la salud mental. Sin embargo, estas relaciones no son lineales, puesto que una vez superado el nivel óptimo de estos factores determinantes se pueden producir dos tipos de reacción: a) los incrementos en el nivel de estos factores dejan de ser acompañados por incrementos de la salud mental (CE: Constant Effect, que es lo que sucede con los determinantes ambientales de «Disponibilidad de dinero», «Seguridad Física» y «Posición Socialmente Valorada») o bien b) estos incrementos producen el efecto contrario, reduciendo la salud mental (AD: additional decrement, que es lo que sucede con el resto de determinantes ambientales). Es por esto el nombre que recibe el modelo de «modelo vitamínico», ya que estos factores producen los mismos efectos en la salud que las vitaminas, que una vez superado determinado umbral pueden dejar de surtir efectos o ser incluso perjudiciales para la salud.

FIGURA 3: TIPO DE RELACIÓN ESPERADA ENTRE DISPONIBILIDAD DE DINERO Y SALUD PSICOLÓGICA (C .E.)

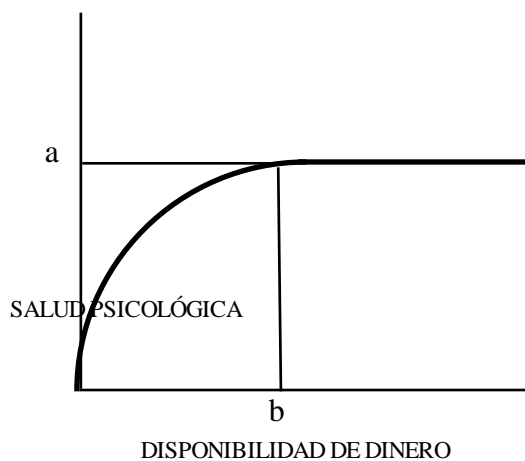
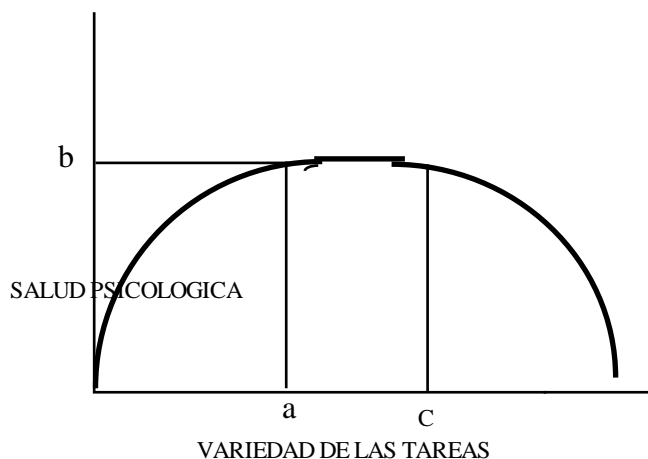


FIGURA 4. TIPO DE RELACIÓN ESPERADA ENTRE VARIEDAD DE TAREAS Y SALUD PSICOLÓGICA (A. D.)



Por otra parte, el encuentro con la realidad de un nuevo puesto y de una organización, hasta entonces desconocida, puede conllevar para la persona un enfrentamiento cara a cara con un ambiente no familiar que le puede suponer sentimientos de inseguridad, estrés (Fisher, 1985), sorpresa (Louis, 1980) e incertidumbre (Miller y Jablin, 1991), sentimientos muy en relación con los mencionados anteriormente de bienestar psicológico. Este proceso de incorporación a la organización ocupa de tres a cuatro meses, y es considerado como la etapa más crucial para la socialización efectiva (Feldman, 1988).

Así pues, parece ser que la innovación tecnológica que incida sobre cambios en el contexto laboral puede repercutir a su vez en cambios en la salud mental y en el bienestar psicológico de las personas que se encuentren trabajando en dicho contexto. Además, a partir de la literatura revisada, parece ser que dichas repercusiones pueden ser todavía más diferentes si nos centramos en el estudio de los trabajadores que viven una innovación tecnológica en su puesto de trabajo durante su periodo de socialización.

### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de la literatura revisada, el propósito general del presente trabajo es analizar la incidencia que la *innovación tecnológica* puede tener sobre la salud mental en el ámbito laboral, concretamente sobre el bienestar psicológico, de *jóvenes* recién incorporados a las empresas del Sector Cerámico (proyecto WONT-S.C.).

Más concretamente, estudiaremos las características de la innovación tecnológica en función de los determinantes ya mencionados de la salud mental (oportunidad de control, oportunidad para el uso de habilidades, relaciones interpersonales requeridas por el trabajo, metas generadas externamente, variedad, claridad de la información relevante, disponibilidad de dinero, posición



socialmente valorada y seguridad física) y el cambio que se puede producir en ellos a partir de la incorporación de dicha innovación, para estudiar de este modo su relación con ésta. Sin embargo, nos centraremos especialmente en el componente de bienestar psicológico de dicha salud mental, siguiendo el modelo vitamínico teorizado por Peter Warr en 1987.

Además, estudiaremos la validación del modelo ya expuesto, así como del cuestionario y otros instrumentos utilizados por Peter Warr (1987), además de los utilizados por otros grupos de investigación en nuestro contexto español (UIPOT, Valencia).

Por otra parte, un objetivo aplicado de cara a la investigación es que nos va a permitir avanzar en el estudio del bienestar psicológico, permitiendo la progresiva incorporación de variables moduladoras que nos permitan, ya en el proyecto de tesis doctoral, estudiar bajo qué factores la innovación tecnológica produce un mayor o menor bienestar psicológico (tales como la *formación inicial* que recibe el joven en su incorporación en el puesto de trabajo, las tácticas de socialización empleadas por la empresa y el apoyo social recibido, entre otras variables moduladoras).

Se persigue, además, y más a largo plazo, un *objetivo aplicado* derivado de los resultados que se obtengan en las primeras fases del proyecto: el diseño de *estrategias de implantación de la formación inicial* (en aquellas empresas que no hayan implantado dicha formación) y *auditoría* (en aquellas que sí tienen formación inicial, con el objetivo de detectar disfuncionalidades y elaborar propuestas de mejora), con el fin de lograr una incorporación del joven lo más satisfactoria posible tanto para el nuevo trabajador como para la empresa.

## 4. HIPÓTESIS

Partiendo de la bibliografía revisada:

1. Esperamos encontrar diferencias significativas en cuanto al bienestar psicológico entre los jóvenes recién incorporados a empresas, que estén llevando o acaben de llevar a cabo un proceso de implantación de innovación tecnológica, y los jóvenes incorporados a empresas con tecnología tradicional.
2. Estas diferencias podrían apuntar a diferente dirección en función de lo que suponga esta innovación en el proceso laboral en cuanto a los determinantes de la salud mental (mayor o menor autonomía, mayor o menor seguridad en el trabajo, entre otras).

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1. Muestra

La muestra estará compuesta por grupos diana de trabajadores menores de 30 años que lleven en la empresa un periodo entre 3 y 12 meses. Estos trabajadores, a su vez, pertenecerán a dos grupos diferenciados: aquellos que se encuentren en empresas que hayan sufrido recientemente (en los últimos dos años) una innovación tecnológica y aquellos que se encuentren en empresas que no han tenido este cambio.

Los trabajadores pertenecerán a unas 12 empresas del sector cerámico de Castellón, aunque todavía nos es imposible especificar el número exacto de jóvenes que participarán en el estudio.<sup>6</sup>

---

## 5.2. Diseño y procedimiento

Para el presente estudio, y siguiendo un enfoque cuantitativo, se está utilizando un diseño transversal para la recogida de datos, que se espera realizar entre los meses de mayo a octubre de 1996.

Para la realización de dicha recogida de datos, se administrará una batería de cuestionarios diseñada por el propio equipo de investigación, diferenciándose la administración de dichos cuestionarios a los trabajadores en función de la empresa (cara a cara, entrega por parte del supervisor o del responsable de Recursos Humanos a los empleados...).

Concretamente para el estudio del bienestar psicológico se pasará a los trabajadores una serie de instrumentos dirigidos a medir los determinantes ambientales de la salud mental. Además, también se les administrará el cuestionario de bienestar psicológico diseñado por Peter Warr en 1987, compuesto por tres escalas de seis ítems cada una. Los ítems son adjetivos que hacen referencia a los sentimientos o estados que pretende medir. Los ítems se responden con una escala tipo Likert que oscila desde «1.nunca» hasta «6.siempre». Por último, se obtendrán medidas de *la salud psicológica general percibida a través del General Health Questionnaire (GHQ-12)*, instrumento que ofrece una medida global del bienestar psicológico.

## 5.3. Variables y su operacionalización

Las variables a utilizar serán las resultantes de los instrumentos recién comentados, que responderán al modelo comentado con anterioridad.

De este modo, los determinantes ambientales de la salud mental se operacionalizarán con variables resultantes de los cuestionarios:

1. Oportunidad de control: Será medida a partir de 3 ítems de la escala de Job Authority de Van de Ven y Ferry, 1980.
2. Oportunidad para el uso de habilidades: Será medida con un ítem empleado por Warr en 1987.
3. Relaciones interpersonales requeridas por el trabajo: Se medirá a partir de ítems seleccionados de 3 instrumentos, tales como el JDS de Hackman y Oldham (1975), el cuestionario de Warr (1987) y el cuestionario de liderazgo de Fleishman.
4. Metas generadas externamente: Para medir este constructo se empleará el ítem que hace referencia a la sobrecarga en el trabajo del cuestionario MOAQ, de Camman, y un ítem de identificación con la tarea de Sims y otros.
5. Variedad: Se medirá la escala Van de Ven de variedad.
6. Claridad de la información relevante: Se empleará 6 ítems del instrumento JDS de Hackman y Oldham (1975).
7. Disponibilidad de dinero: Este concepto se medirá con una pregunta abierta a los trabajadores, que deberán situar su salario anual entre unos intervalos marcados en el instrumento.
8. Posición socialmente valorada: Se medirá con una de las escalas del JDS de Hackman y Oldham (1975).
9. Seguridad física: Se medirá a través de un ítem de un cuestionario de satisfacción con el trabajo, que hará referencia a su satisfacción con dicha seguridad física.

---

<sup>6</sup> Al tratarse de un estudio de campo, el número de trabajadores que participarán en el estudio no se podrá especificar hasta una vez acabadas las entrevistas personales con los responsables de las organizaciones que participen en el estudio.

---

El bienestar psicológico se calculará a partir de, como ya se ha comentado en el punto anterior, la cumplimentación del cuestionario de Warr (1987) y del GHQ-12.

El periodo de permanencia en la empresa y la edad de los sujetos se operacionalizarán a partir de preguntas directas al respecto.

## 6. BENEFICIOS ESPERADOS

Agrupamos los beneficios esperados del presente proyecto en 3 grandes bloques:

### 1) *Beneficios científicos*

El presente estudio plantea el desarrollo de un constructo dentro del marco general del proyecto WONT-S.C. en un grupo específico de población trabajadora de la provincia de Castellón, para lograr posteriormente, mediante su integración en dicho marco general, una concepción más amplia de la repercusión que está teniendo la innovación tecnológica sobre aspectos psicosociales, laborales y organizacionales en la empresa, y más concretamente sobre la formación.

### 2) *Beneficios técnicos*

El principal beneficio técnico que se pretende obtener es la adaptación/validación de un instrumento de medida (el cuestionario de Bienestar Psicológico de Peter Warr, 1987), dirigiéndolo hacia la población trabajadora más joven en el Sector Cerámico en la provincia de Castellón.

Además, se pretende (una vez validado el modelo teórico propuesto y más a largo plazo) el desarrollo de estrategias de implantación y auditoría de la formación en las empresas del sector (situándonos así en uno de los objetivos generales del WONT-S.C.), orientado a la obtención de una mejor adaptación y satisfacción de los jóvenes en dichas empresas.

### 3) *Beneficios de interés y utilidad social*

Cabe señalar la importancia que tiene, dentro del ambiente universitario en el que nos encontramos, el estudio del bienestar psicológico de los jóvenes de nuestra provincia en sus primeros contactos con el mundo del trabajo, debido a las repercusiones que puede tener para su desarrollo y posteriores transiciones del rol laboral. Por tanto consideramos de interés el que el presente proyecto pretenda contribuir a la mejora del bienestar psicológico del joven a la entrada en la organización.

Así pues, el estudio se podrá entroncar posteriormente con los cursos de formación, jornadas, y demás actividades formativas que pueda ofertar esta Universidad u otras instituciones públicas tanto a las empresas como a los jóvenes en general, que hagan posible la transmisión de los resultados desde la Universidad al entorno socioeconómico de nuestra provincia.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- FELDMAN, D.C. (1988): *Managing careers in organization*, Glenview, Illinois, Scott, Foresman and Company.
- FISHER, C.D. (1985): «Social support and adjustment to work: A longitudinal study», *Journal of Management Review*, 6, 2, 309-318.
- INGLEHART, R. (1977): *The silent revolution? Changing values and political styles among western publics*, Nueva York Jersey, Princenton University Press.
- LLORET, S. y V. GONZÁLEZ-ROMÁ (1994): «Salud, salud mental y bienestar psicológico» en GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (ed.) (1994): *La medición del bienestar psicológico y otros aspectos de la salud mental*, Monografías de la UIPOT, Universitat de València.
- LOUIS, M.R. (1980): «Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings», *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- MILLER, V.D. y F.M. JABLIN (1991): «Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process», *Academy of Management Review*, 16, 1, 92-120.
- PEIRÓ, J.M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Eudema.
- PRIETO, F. (1995): *Psicología social de las nuevas tecnologías y ergonomía*, Universitat de València, Facultad de Psicología, Unidad Docente de Psicología Social.
- y otros (1996): «Trabajo y nuevas tecnologías de la información», sin publicar.
- RUSSELL, J.A. (1979): «Affective space is bipolar», *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 345-56.
- (1980): «A circumplex model of affect», *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-78.
- WARR, P. (1987): *Work, Unemployment and Mental Health*, Oxford, Clarendon Press.
- (1996): «Employee Well-being» en WARR P.B. (ed): *Psychology at work* (4ªed.), Harmondsworth, Penguin, 224-253.
- WEST, M.A. y J.L. FARR (1990): «Innovation at work» en WEST M.A. y J.L. FARR: *Innovation and Creativity at Work*, John Wiley y Sons Ltd.
- ZEVON, M.A. y A. TELLEGEN (1982): «The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis», *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 111-22.