

**Relación de Variables Demográficas y Riesgo Psicosocial con el
Significado del Trabajo en Profesores Universitarios**

Trabajo de Investigación presentado por:

Mikhael G. IGLESIAS LUZARDO

A la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el título de
Psicólogo

Profesora Guía:

Silvana, DAKDUK

Caracas, Julio 2016

Agradecimientos

El verdadero agradecimiento se lo debo a mis acompañantes de vida, que en todo momento me han inspirado a continuar, mis verdaderos maestros que le han puesto obras maestras de la música a distintas etapas de mi vida: Mozart, Tchaikovsky, Vivaldi, Prokofiev, Rachmaninoff y mi querido Ravel.

Agradezco enormemente, la presencia, ida y venida de personas, que estuvieron, que están, que ya no están, que indistintamente fueron piezas claves para la elaboración de este humilde escrito, gracias a todos.

Por último, gracias a ti, querido lector. Para ti he escrito esto, con la esperanza que esto sea de utilidad para uno o para muchos, que te sea grato leerlo, analizarlo y utilizarlo a tu conveniencia, gracias por tenerlo en tus manos y dedicarle unos minutos para leerlo.

Índice de Contenidos

Resumen.....	7
Introducción.....	8
Marco Teórico	11
El Significado del Trabajo	11
La Cultura y el Significado del Trabajo	24
El Significado del Trabajo y Variables Sociodemográficas	31
Factores de Riesgo Psicosocial	61
Significado del Trabajo y Factores de Riesgo Psicosocial	65
Método	68
Problema	68
Hipótesis General	68
Hipótesis Específicas.....	68
Variables	69
Variable Dependiente.....	69
Variables Independientes.....	71
Tipo de Investigación.....	72
Diseño de Investigación.....	73
Población y Muestra	74
Instrumentos.....	75
Escala de significado del trabajo: “The Meaning of Working” MOW International Research Group (1987).....	75
Escala de factores de riesgo psicosocial (Benavides et al. 2002).....	80
Escala Graffar	81
Procedimiento.....	82
Análisis de datos.....	83
Cronograma de Actividades.....	85
Resultados	87
Análisis descriptivos de la muestra	87
Análisis descriptivo de las variables.....	92
Análisis Psicométrico de los Instrumentos	102

Análisis de las Relaciones	106
Discusión	120
Conclusiones.....	130
Limitaciones y Recomendaciones	133
Referencias	136
ANEXO A	142
SUBESCALA DE CENTRALIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA.....	142
ANEXO B	144
SUBESCALA DE NORMAS SOCIALES.....	144
ANEXO C.....	146
SUBESCALA DE RESULTADOS VALORADOS.....	146
ANEXO D.....	148
SUBESCALA DE METAS LABORALES.....	148
ANEXO E	150
ESCALA GRAFFAR DEL NIVEL SOCIOECONÓMICO.....	150
ANEXO F	153
ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	153
ANEXO G.....	156
CONFIABILIDAD DE LA SUBESCALA NORMAS SOCIALES	156
ANEXO H.....	158
VALIDEZ DE LA SUBESCALA DE NORMAS SOCIALES.....	158
ANEXO I	160
CONFIABILIDAD DE SUBESCALA DE RESULTADOS VALORADOS.....	160
ANEXO J.....	162
CONFIABILIDAD DE LA SUBESCALA DE METAS LABORALES	162
ANEXO K.....	164
VALIDEZ DE LA SUBESCALA DE METAS LABORALES.....	164

Índice de Tablas

<i>Tabla 1.</i> Clasificación de nivel socioeconómico	81
<i>Tabla 2.</i> Estructura de la base de datos.....	84
<i>Tabla 3.</i> Cronograma de actividades.....	85
<i>Tabla 4.</i> Distribución del nivel socioeconómico.....	91
<i>Tabla 5.</i> Prueba de Homogeneidad de la Varianza para Edad.....	110
<i>Tabla 6.</i> Prueba de Homogeneidad de la Varianza para Nivel Socioeconómico	116
<i>Tabla 7.</i> Correlación de Pearson: Riesgo Psicosocial y Significado del Trabajo	118

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Distribución muestral según sexo	88
<i>Figura 2.</i> Distribución muestral según la Escuela	89
<i>Figura 3.</i> Histograma de la variable Edad	90
<i>Figura 4.</i> Histograma de los años de servicio.....	91
<i>Figura 5.</i> Distribución Centralidad Absoluta	92
<i>Figura 6.</i> Distribución Centralidad Relativa	95
<i>Figura 7.</i> Distribución Normas Sociales.....	96
<i>Figura 8.</i> Distribución Resultados Valorados	99
<i>Figura 9.</i> Distribución Metas Laborales	100
<i>Figura 10.</i> Distribución Riesgo Psicosocial	102
<i>Figura 11.</i> Gráfico de sedimentación para la escala de Normas Sociales.....	103
<i>Figura 12.</i> Gráfico de sedimentación para la escala de Metas Laborales.....	105
<i>Figura 13.</i> Tiempo libre y sexo	107
<i>Figura 14.</i> Trabajo como Derecho y Sexo	108
<i>Figura 15.</i> Metas intrínsecas y Sexo.....	109
<i>Figura 16.</i> Diferencia de medias: Tiempo Libre por Edad	111
<i>Figura 17.</i> Diferencia de medias: Trabajo te proporciona categoría y prestigio por Edad	112
<i>Figura 18.</i> Diferencia de medias: Trabajo te proporciona los ingresos necesarios por Edad.....	113
<i>Figura 19.</i> Diferencia de medias: Trabajo en sí mismo interesante y satisfactorio por Edad.....	114
<i>Figura 20.</i> Diferencia de medias: Metas Intrínsecas por Edad	115
<i>Figura 21.</i> Diferencia de medias: Familia por Nivel Socioeconómico	117

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito examinar las relaciones existentes entre las variables: edad, sexo, nivel socioeconómico y riesgo psicosocial con los componentes del significado del trabajo, a través de un diseño transversal relacional-comparativo. La muestra estuvo constituida por 139 sujetos, profesores de la Universidad Católica Andrés Bello. Con un nivel de significancia del .05, se encontró que el sexo solo mostró diferencias significativas en la centralidad relativa respecto al tiempo libre, así como también en las normas sociales y en las metas laborales. Por su parte la edad se obtuvieron diferencias significativas en cuanto a la centralidad relativa en el tiempo libre, en los resultados valorados y en las metas laborales. El nivel socioeconómico expuso diferencias significativas en cuanto la centralidad relativa en la familia. Y el riesgo psicosocial mostró correlación con el tiempo libre, la religión, las normas sociales y las metas laborales.

Palabras clave: significado del trabajo, sexo, edad, nivel socioeconómico, riesgo psicosocial.

Introducción

Entender el mundo laboral en la actualidad resulta complejo dadas las distintas aproximaciones que se tienen sobre la actividad laboral, aunado a una compleja realidad política, social y económica, que tiñe y atraviesa la realidad del día a día de los empleados profesionales en Venezuela (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Cugnier, 2011; Demirkasimoglu, 2015; España, 2015).

En este sentido, en la actualidad en Venezuela, el significado y sentido que se le da al trabajo se ve altamente influenciado por el contexto socioeconómico, donde la mala remuneración, el alto costo de la vida, la migración, entre otros, son fenómenos emergentes que modifican la concepción que se tiene sobre trabajar afectando la calidad de vida laboral (España, 2015).

La situación económica y social que vive Venezuela en la actualidad, despierta una especial preocupación e inquietud tanto en los jóvenes que están por ingresar al mercado laboral, como aquellas personas que ya poseen un empleo formal (Ugalde, 2014; Universidad de Los Andes, 2015). Señala Ugalde (2014) que existe una gran cantidad de venezolanos que no tienen acceso a un trabajo estable y con buenos beneficios, y al no tener acceso a esto, la mayoría de estos venezolanos caerá en la pobreza. La inestable situación económica que vive el país, induce a reflexionar sobre la manera en la que el venezolano se aproxima al trabajo.

En este sentido, trabajar constituye una actividad importante en la vida de los venezolanos, la causa más obvia de esto sería el beneficio económico o la generación de una fuente de ingreso, que se encuentra implícito en “trabajar”. Sin embargo, la actividad laboral es una dinámica humana mucho más compleja de lo

que aparenta y de lo que se conoce coloquialmente por “trabajo” (Peiró, Prieto y Roe, 2007).

Así mismo, estudiar la actividad laboral y el significado que le otorgan los profesionales venezolanos al trabajo resulta de interés y constituye el objetivo de la presente investigación. El significado del trabajo, es definido como las creencias, juicios o expectativas que tienen y hacen los individuos acerca de su trabajo (Peiró et al. 2007). Distintos autores han aportado a la producción científica en este constructo, principalmente basándose en la aproximación cognitiva y en los estudios realizados por MOW (Grupo de Investigación Internacional del Significado del Trabajo / Meaning of Work International Research Team), siendo la base teórica para la presente investigación.

El significado del trabajo se ha relacionado con diversas variables tanto psicológicas como sociodemográficas, autores como Anuradha, Srinivas, Singhal y Ramnarayan (2014); Beléndez, Hernández y Martín (2008); Dale, Albin, Kapdka-Ullom, Lange y McCan (2004); Dakduk, Gonazalez y Montilla (2008); Dakduk, Jiménez y Ramos (2009); Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), Pletnitzky (2005), entre otros, han encontrado evidencia de relación del significado del trabajo y: el locus de control, la motivación al logro, sexo, nivel socioeconómico, autoeficacia percibida, la condición laboral, la edad, entre otros.

Tomando en cuenta la inestabilidad y características propias de la situación social y económica de Venezuela, existen factores de riesgo psicosocial, que afectan el significado que los empleados tienen de su trabajo (Martínez y Ros, 2010; Granados, 2011 y Guevara y Domínguez, 2011). Este riesgo psicosocial son percepciones individuales de eventos cercanos y relevantes que atentan contra la calidad de vida laboral (Martínez y Ros, 2010)

En este sentido, la presente investigación pretende desarrollar, mediante un diseño relacional – comparativo, en cómo empleados formales, específicamente profesores universitarios, elaboran el significado del trabajo y cómo éste se ve influido por los riesgos psicosociales de esta actividad. De igual manera, se busca indagar en las relaciones de variables demográficas como edad, género y nivel socio económico. Utilizando como muestra, profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello, seleccionada de forma intencional.

Esta investigación está fundamentada y es llevada a cabo bajo los principios del código de ética profesional (1981) y el código deontológico de la psicología (2002). En este sentido, la investigación tendrá por fundamento el manejo imparcial y objetivo de la información, así como un trato igualitario y justo para con los participantes de la investigación, velando siempre por su bienestar. De igual manera, la información se presentará de forma concreta, objetiva y precisa (Código de Ética Profesional, 1981). Partiendo de un trato respetuoso con los participantes, estos estarán en su libertad y potestad de aceptar o rechazar la participación en la investigación, en este sentido, se les informará a los participantes de los objetivos de la investigación y se contará con el consentimiento informado por parte de los participantes (Universidad Católica Andrés Bello, 2002).

Al aplicar los instrumentos correspondientes a los componentes del significado del trabajo, se tendrá un manejo ético de los datos recolectados, garantizando la confidencialidad y anonimato a cada participante. De igual manera, con los datos recabados se tendrá un manejo adecuado, preciso y competente de la tabulación de los datos y de las técnicas estadísticas a emplear. Una vez obtenido los resultados y analizado bajo el marco teórico, se garantiza la devolución de los resultados a los participantes (Universidad Católica Andrés Bello, 2002).

Marco Teórico

El Significado del Trabajo

El trabajo resulta un concepto amplio que abarca una gran variedad de actividades desarrolladas por las personas, y que ha ido evolucionando y cambiando a lo largo de la historia. Blanch (2007) engloba esta gama de actividades, definiendo al trabajo como:

Toda aplicación humana de conocimientos, habilidades y energías, por individuos, grupos u organizaciones, de modo consciente e intencional, sistemático y sostenido y autónomo o heterónomo, con esfuerzo, tiempo y compromiso, en un marco tecno-económico, jurídico-político y sociocultural, mediante materiales, técnicas e instrumentos e informaciones, sobre objetos, personas y organizaciones y conocimientos, para la obtención de bienes, elaboración de productos y prestar servicios, que son escasos, deseables y valiosos y generar riqueza, utilidad y sentido, y en ese sentido, satisfacer las necesidades, recibir compensaciones y alcanzar objetivos de carácter biológico, económico y psicosocial (p. 8).

Este concepto resalta varios elementos; por un lado se refiere a una actividad humana realizada a partir de conocimientos adquiridos y que abarca toda área de desarrollo humano (Peiró et al. 2007). Por otro lado, el trabajo tiene un carácter instrumental y teleológico, es decir, permite alcanzar otros objetivos, así como también constituye un fin en sí mismo, permitiéndoles a los individuos incorporarse y pertenecer a una sociedad y cultura en particular (Bassini y Hurley, 1994).

Tomando en cuenta el carácter instrumental y utilitario que tiene el trabajo para hombres y mujeres, resulta conveniente precisar las funciones del trabajo,

recopiladas por Peiró et al. (2007), quien resalta: (1) Integrativa o significativa, (2) Proporciona estatus y prestigio, (3) Fuente de identidad personal y laboral, (4) Económica, (5) Fuente de oportunidades para la interacción y contactos sociales, (6) Estructurar el tiempo, (7) Obligación, (8) Adquisición de habilidades y destrezas, (9) Transmitir normas, creencias y expectativas sociales, (10) Proporcionar poder y control y (11) Comodidad.

Peiró et al. (2007) describe estas funciones del trabajo, señalando que el trabajo le otorga a los individuos estructura y consistencia para su desarrollo, dándole sentido a la vida. De igual manera el trabajo es fuente de respeto y admiración social, otorgándoles categorías a los individuos de acuerdo al trabajo que ocupan. El trabajo también constituye un espacio donde los individuos desarrollan y forman su identidad individual, debido al sentido que le da el trabajo a las personas. La función más obvia del trabajo, vendría siendo la proporción de ingresos tangibles, entendido como un salario.

Por otro lado, el trabajo abre un nuevo espacio para establecer relaciones interpersonales, ya sea con superiores, subordinados o compañeros de trabajo. Cuando hace referencia al tiempo, se entiende al trabajo como el establecimiento de objetivos a lo largo del tiempo, que le permiten al individuo estructurar tanto su trabajo como otros aspectos de su vida. La obligación como función del trabajo, hace referencia a concebir el trabajo como un deber impuesto por la sociedad, con el cual los individuos deben cumplir.

El trabajo también puede servir para generar un espacio de desarrollo de destrezas y habilidades personales, o formación personal, que se van mejorando con la práctica y transcurso del tiempo. También sirve como un medio para transmitir, a través de la comunicación, valores sociales, creencias o expectativas. De igual manera, a través del trabajo se establecen relaciones de poder y de control, ya sea de procesos o de otras personas. Y por último, el trabajo, siempre y

cuando proporcione un contexto adecuado, otorga la posibilidad de disfrutar de la actividad laboral, o comodidad al realizarla.

Dada la amplitud del trabajo como actividad humana, autores como Dakduk, González y Montilla (2008) y Peiró et al., (2007), se aproximan empíricamente a la definición del trabajo, teniendo como resultado cuatro (4) definiciones específicas del mismo: (1) Definición del trabajo como actividad concreta, referida a la concepción del trabajo como actividad formal y tangible, donde se recibe una remuneración, existe un horario predeterminado y este se lleva a cabo en un espacio físico en particular. (2) Definición del trabajo como actividad social, esta resalta el aspecto social que cumple el trabajo para los individuos y las funciones de índole social, tales como generar sentido de pertenencia, aportar al sistema social, contribuir a la formación de identidad, entre otros. Bassini y Hurley (1994) resaltan al trabajo como actividad social, siendo un fin en sí mismo. De igual manera, el trabajo es construido como un agente que posibilita la transmisión de creencias, expectativas y valores a través de la socialización, que además permite la integración del individuo a su medio social. (3) Definición del trabajo como carga, esta es una aproximación al trabajo donde resalta la exigencia y esfuerzo tanto físico como mental, de parte del sujeto para el cumplimiento del mismo. (4) Definición del trabajo como deber, resalta el carácter obligatorio y productivo, es decir, se limita a actividades productivas y creativas de índole material o intelectual.

En síntesis y para esta investigación el trabajo se define como una actividad humana amplia, que abarca y engloba distintas funciones para la sociedad, cabría entonces diferenciar este concepto de otros, como lo son: empleo y ocupación. En primer lugar, se debe resaltar el carácter amplio de trabajo, como actividad instrumental en un principio para adquirir bienes y, en un sentido general, para recibir una compensación (Blanch, 2007). En segundo lugar, el empleo según Peiró et al. (2007) pasaría a ser un aspecto más específico de esta actividad,

enfaticando la relación de intercambio con un ente institucionalizado, regulado por normas sociales y que tiene como fin un evidente aspecto económico; bajo una condición de contrato por la cual se recibe una compensación.

Por último, la ocupación vendría constituyendo un aspecto importante del mismo trabajo. Este hace referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingreso, y que ejerce una función de rol, ya que determina su posición social o rol social que le otorga significado tanto para el “ocupante” como para la sociedad con la cual interactúa (Peiró et al. 2007).

Ardila (1991), resalta que existen diversas situaciones o condiciones laborales, empleo formal y empleo informal, siendo el empleo formal la utilizada para investigaciones y la más frecuente dentro de una sociedad con un contexto económico estable.

Sin embargo, es menester resaltar y tomar en cuenta el contexto y realidad social de Venezuela, donde se encuentra que sólo el 59,2% de la población económicamente activa está empleada formalmente, es decir, bajo un contrato y con normas sociales específicas –no se encuentran diferencias entre género-, dejando un 40,8% para el sector informal, es decir, aquellos no profesionales que no trabajan bajo un contrato con un ente institucionalizado (INE, 2014). De este porcentaje de población empleado formalmente, existe un alto porcentaje que pertenece a la condición de empleo informal.

Tomando en cuenta las condiciones laborales antes expuestas: formal e informal, Dakduk et al. (2008), plantean una tercera condición laboral, calificada como alternativa; en esta condición, las personas comparten su condición laboral formal con un trabajo independiente e informal que le permite u otorga beneficios económicos adicionales, siendo este último alguna ocupación o actividad de libre ejercicio, que le proporcionen a los individuos otra fuente de ingreso. Es decir,

dada la situación social-laboral de Venezuela, pudiera definirse el trabajo a partir de una necesidad económica para subsistir (Dakduk et al, 2008).

Así mismo y resaltando la función económica del trabajo, esta compensación o intercambio monetario que obtienen los individuos por su trabajo, es usada para su supervivencia y consumo de bienes necesarios, es decir, gracias al trabajo se garantiza la supervivencia de los individuos y la satisfacción de las necesidades básicas (Guillén y Guil, 2000; Peiró et al., 2007).

Por lo tanto, tomando en cuenta la condición laboral de cada persona y la interacción de ésta con los procesos psicosociales del contexto, se construyen diferentes significados de lo que es el trabajo (Dakduk et al, 2008; Prieto et al, 2007).

Desde la Psicología social del trabajo se busca explicar, describir y predecir cómo los individuos que pertenecen a distintas condiciones laborales, con distintas características sociodemográficas y psicológicas construyen un significado del trabajo en particular (Blanch, 2007; Dakduk et al, 2008; Peiró et al, 2007). En este sentido, trabajar constituye un eje personal de todo individuo, y eso conlleva a unas repercusiones psicosociales; es decir, ya sea por el hecho de tener un trabajo formal, o incluso la ausencia del mismo, tiene implicaciones importantes en el desarrollo psicosocial de los individuos (Sánchez, García, Acosta, Carrasco y Salguera, 2009).

Cabría entonces definir con mayor detalle, el significado del trabajo. Siendo este un conjunto de creencias y juicios que se elaboran sobre el trabajo como actividad humana, influidas por características sociales, demográficas, culturales y psicológicas (Alcover, Moriano, Osca y Topa, 2012; Blanch, 2007; Prieto et al. 2007).

Tomando esto en cuenta, esta investigación se enmarca, según la división de las áreas de la psicología realizada por la APA, en el área N°8: Sociedad de la personalidad y de la psicología social, que establece, describe e investiga sobre cómo los individuos afectan y son afectados por sus pares y otras personas, y por el ambiente físico y social en el cual estos se desenvuelven, por lo que el trabajo implica el establecimiento e influencia de relaciones interpersonales que a su vez se encuadran en un ambiente o contexto laboral, entendido como un espacio físico de trabajo como una oficina, o entendido como un espacio de desarrollo y de actividades laborales que contribuyen con un fin común de una empresa, industria u organización. Es por ello, que si bien la investigación se enmarca en el área N°8 antes descrita, tiene sus implicaciones en el sector industrial y organizacional, que corresponde al área N°14: Sociedad para la psicología industrial y organizacional, que constituye un área de aplicación práctica de la psicología en cualquier tipo de organización y sitio de trabajo, tales como manufactura, empresas comerciales, uniones laborales y agencias públicas. Esta área, engloba todas aquellas actividades o fenómenos que ocurran dentro de una empresa u organización: selección, evaluación, desarrollo de liderazgo, administración de personal, equipos de trabajo, compensación, seguridad laboral, diversidad, balance trabajo-vida, entre otras.

Los autores Anuradha et al. (2014), resaltan la importancia del estudio sobre el significado del trabajo, ya que tiene implicaciones tanto en el ámbito académico como en el ámbito organizacional, esto permite saber y tener una idea de cómo las personas hacen carrera en una organización y toman decisiones laborales. De igual manera, los autores agregan que “saber y conocer el significado del trabajo tiene implicaciones en procesos como: capacitación, selección, diseño/descripción de cargos y el desarrollo del liderazgo en todo tipo de organizaciones” (p. 16).

De igual manera, el estudio del significado del trabajo es pertinente en cuanto a que estudia aspectos psicológicos de los individuos, tomando en cuenta las motivaciones de los sujetos para trabajar, por qué trabajan, qué valoran en un trabajo, la toma de decisiones dentro del mismo, las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo y a su vez, el impacto que tiene el trabajo en las vidas de las personas y en la sociedad (Anuradha et al. 2014; Prieto et al. 2007).

Por consiguiente, en esta búsqueda es relevante conocer las diferentes corrientes que han ahondado en la aproximación a la relación del significado del trabajo con otras variables tanto psicológicas como socio demográficas.

Diferentes corrientes epistemológicas tales como: la cognitivista, la existencialista, construccionista, cultural y sociohistórica, han venido desarrollando evidencia en el campo de la psicología social del trabajo y a su vez, en el estudio del significado del trabajo (Da Rosa et al, 2011).

En la perspectiva cognitivista, Borges (Citado en: Da Rosa et al., 2011), se aproxima al significado del trabajo como una cognición multifacética, que conlleva un carácter histórico, dinámico y subjetivo. Se encuentra compuesta por: (a) una cognición subjetiva, que refleja la variación individual, mostrando todo aquello que integra e interpreta el sujeto y como esto le da un sentido al trabajo; (b) componente sociohistórico que va más allá de los aspectos individuales, y refleja las condiciones y contextos históricos de la sociedad en el cual se encuentran inmersos y; (c) dinámica, ya que es un constructo inacabado, siempre en procesos de construcción.

Por otro lado, Frankl (2007) desde el existencialismo se aproxima al estudio del significado del trabajo, partiendo de la comprensión del ser humano como responsable de los distintos aspectos de su vida y que elabora el significado que

tiene el trabajo para sí mismo a partir del entorno que lo circunda y que lo influye en un momento y circunstancia particular.

La perspectiva construccionista, expresan los autores Da Rosa et al. (2011), expone que la realidad es dependiente del modo en que es comprendida, es decir, los sujetos y objetos son entendidos como construcciones histórico-sociales, por lo que la construcción del significado del trabajo es independiente y sujeta a cada individuo y a su historia personal de vida.

Otra aproximación coloca a la cultura como el centro y se define entonces el significado del trabajo, basado en los contextos políticos, económicos, históricos y sociales. Es a través de las prácticas culturales, que los individuos se ven conducidos a tener una participación activa en la sociedad y socializarse de ciertos modos (Da Rosa et al, 2011).

Por último, la perspectiva socio-histórica, donde Leontiev (Citado en: Da Rosa et al., 2011), plantea que la elaboración de significado del trabajo no es más que una generalización de una práctica social, que fue desarrollada en un punto o momento histórico específico y que además fueron fijadas mediante el lenguaje. Tanto en la perspectiva cultural como la socio-histórica, el lenguaje lleva una connotación fundamental para el entendimiento de la elaboración del significado del trabajo.

La presente investigación parte de la aproximación cognitiva, teniendo su fundamento en la producción teórico-empírica desarrollada por el grupo MOW (Grupo de Investigación Internacional del Significado del Trabajo, Meaning of Work International Research Team) (Da Rosa et al., 2011). En dicho grupo se privilegia el uso de instrumentos cuantitativos y adoptan un pensamiento sistémico, es decir, mediante la interrelación de diversas variables (Dakduk et al, 2009; Da Rosa et al, 2011; Guillén y Guil, 2000; Prieto et al, 2007).

En este sentido, se aproximan al significado del trabajo como un constructo multidimensional y dinámico, que se encuentra constituido por diversos componentes: (a) la centralidad o importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona; (b) las normas sociales, (c) los resultados valorados y (d) las metas laborales (Dakduk et al, 2009; Prieto et al., 2007).

Autores como Alcover et al. (2012), Guillén y Guil (2000) y Prieto et al. (2007), atribuyen el significado del trabajo a las creencias, normas y expectativas que generan y elaboran los individuos en una determinada sociedad y cultura respecto del trabajo; es decir, el significado del trabajo depende de la sociedad y momento histórico en particular, en la cual se encuentren inmersos los individuos.

Según este concepto, los componentes o variables del significado del trabajo se encuentran sujetos a modificaciones originadas por la experiencia propia del sujeto dentro de su trabajo diario. Estas experiencias son variadas pudiendo mencionarse las relaciones laborales, ubicación, remuneración y desempeño, así como también por aquellos aspectos situacionales atribuibles al contexto socio histórico (pérdida del empleo, reducción del personal, cambios en la estructura, cambios políticos); es decir, son componentes flexibles (Prieto et al, 2007).

Por otro lado, vale destacar que cada componente actúa de forma independiente; es decir, si bien señalan un mismo constructo que sería el significado del trabajo, cada componente se comporta de forma autónoma e independiente de los otros. Por lo que, la aproximación al estudio del significado del trabajo se hace a partir de sus componentes: centralidad, normas sociales, metas laborales y resultados valorados (Alcover et al. 2012; Prieto et al., 2007). De igual manera, este estudio ahondará en la comprensión del significado del trabajo

a partir de sus componentes antes mencionados, y en cómo estos varían en función de variables sociodemográficas de interés.

Componentes del Significado del Trabajo

Tomando en cuenta que la aproximación al estudio del significado del trabajo es a partir de sus componentes: centralidad, normas sociales, resultados valorados y metas laborales, se ahondará en su revisión empírica y teórica.

En primer lugar, la centralidad del trabajo, hace referencia al nivel de importancia o relevancia que le otorgan los individuos al ámbito laboral. Sin embargo, este concepto pudiera ser muy amplio, y se presta a confusión con otros conceptos tales como: implicación laboral, compromiso con el trabajo, implicación con el puesto de trabajo, entre otros (Prieto et al, 2007). Hay que destacar que este componente es un componente central según MOW (citado en: Prieto et al. 2007) para la construcción del significado del trabajo de los individuos. Se puede entonces definir como el valor otorgado o relevancia valorada que los individuos hacen acerca del ámbito laboral y del trabajo como una actividad en sí misma (MOW. Citado en: Prieto et al, 2007). Para aproximarse a este componente y para su medición, los autores lo estructuraron en dos dimensiones: la centralidad relativa y la centralidad absoluta; de manera que pudiera ponderarse o sopesarse el trabajo en sí mismo y el trabajo como una actividad más en la gama de actividades que pudiera tener un individuo.

En este sentido, la centralidad absoluta según Prieto et al. (2007) implica una valoración más general acerca de la importancia global y absoluta que tiene trabajar para un sujeto. Es un componente más evaluativo y cognitivo, ya que constituye en sí un proceso de ponderación del trabajo, es decir, determina en qué medida “el trabajo es central para la auto-imagen y es resultado de la intelectualización de una serie de valores culturales y sociales” (p. 50).

Por otro lado, la centralidad relativa hace mayor referencia a un proceso cognitivo en cuanto a una toma de decisiones, ya que, según Prieto et al. (2007), la centralidad relativa es la ponderación y evaluación que hace un sujeto respecto del trabajo, tomando en cuenta otras actividades sociales y humanas tales como: tiempo libre, la familia, la religión y la comunidad. Esta dimensión esta “orientada hacia la decisión” (p. 50). Esta toma de decisiones parte del supuesto, en que las personas se encuentran inmersas en diferentes “subesferas” y que la gente va otorgando mayor importancia o preferencia por diferentes subesferas particulares de la vida. El tiempo o relevancia otorgada a cada subesfera dependerá en cierta medida de los resultados que obtenga el sujeto en las mismas ya sean satisfactorios o insatisfactorios.

Mientras que la centralidad absoluta pondera y evalúa la relevancia del trabajo como una actividad en sí misma, la centralidad relativa hace referencia a un proceso de decisión, al que se le otorga mayor importancia, sea al trabajo o a otras actividades de la vida (Prieto et al. 2007).

Una vez definido el concepto de centralidad del trabajo, habría que distinguirlo de los otros conceptos antes mencionados. Por un lado, el concepto de centralidad hace referencia a una creencia de las personas con relación al trabajo en sus vidas, mientras que la implicación y el compromiso con el trabajo, son conceptos más complejos, poniendo énfasis en los componentes cognitivos y afectivos sobre el trabajo que desarrollan los individuos, y en las implicaciones conductuales y actitudinales que pudiesen tener en el desempeño laboral (Prieto et al. 2007).

En segundo lugar, el componente normas sociales, se refiere a los juicios emitidos por los individuos en cuanto a lo que esperan del trabajo y a lo que el trabajo espera de ellos (MOW. Citado en: Prieto et al. 2007). Según estos autores, los juicios y creencias están sujetos en mayor medida a valores culturales

y la sociedad en la cual se encuentren inmersos los individuos. En este sentido, existen dos tipos de aproximaciones hacia el trabajo: el trabajo como derecho y el trabajo como deber. Por un lado, aquella que entiende el trabajo como una serie de obligaciones y ocupaciones que debe cumplir el individuo, de manera que pueda obtener los beneficios o metas que se han planteado en un primer lugar, y esto a su vez, le otorga bienestar y satisfacción al individuo, por haber cumplido con su labor y con la sociedad. Por otro lado, la otra aproximación resalta la obligación que tiene la sociedad con los individuos trabajadores, donde a éstos se les debe garantizar bienestar y condiciones básicas para el trabajo (Prieto et al, 2007).

Así mismo las normas sociales se subdividen en deberes y derechos, partiendo de las dos aproximaciones hacia el trabajo antes mencionadas (MOW. Citado en: Prieto et al. 2007).

El trabajo como una obligación, hace referencia a la creencia del individuo respecto de las obligaciones que el mismo tiene con la sociedad con relación al trabajo (MOW. Citado en: Prieto et al, 2007). Según los autores, la Ética de Trabajo Protestante, mejor entendida como la Ética del Trabajo (Vilela, 1998), ha tenido un impacto importante en esta orientación normativa del trabajo. Esta aproximación considera al trabajo como “bueno”, mientras que el desempleo como algo “malo”, siendo Calvino y Lutero los principales voceros de esta corriente, partiendo de que, para lograr y alcanzar las metas deseadas (en ese caso el perdón de Dios), los individuos debían trabajar y realizar buenas obras, mientras que el aplanamiento y la inamovilidad era considerado malo. Esta corriente fue adoptada por la cultura occidental, y fue implantada en el ámbito laboral como la Ética del Trabajo, donde para poder obtener mejores beneficios, y una mayor aceptación social, el individuo está obligado a trabajar para poder alcanzar sus metas, siendo el ámbito laboral, como un punto central y de encuentro para todas

las demás áreas de actividad humana. De manera que “el trabajo es bueno en sí mismo y confiere dignidad al ser humano” (Vilela, 1998).

Por otro lado, el trabajo como un derecho, viene dado a partir de los derechos individuales, de manera que las organizaciones laborales y la sociedad, deben garantizar ciertos derechos a los individuos. En este caso, y según Vilela (1998), la ética Marxista del trabajo trae a colación que el trabajo en vez de transformar a los individuos, son éstos quienes transforman a la sociedad, y de esta manera la sociedad debe dar garantías a los mismos, a través de derechos, ya sea en el control de los medios de producción, la participación en la toma de decisiones, el horario de trabajo, entre otros.

Es importante resaltar que ambos grupos de creencias de las normas sociales, son elementos independientes dentro de la estructura planteada por MOW para el significado del trabajo (Vilela, 1998).

El tercer componente, resultados valorados, según MOW (Citado en: Prieto et al. 2007), son definidos como un conjunto de expectativas o productos finales que los individuos buscan obtener del trabajo, es decir, aquellos aspectos que los individuos valoran más, siendo este componente un factor motivacional, haciendo énfasis en aquellas características y resultados que más desean las personas, y por las cuáles se esfuerzan para alcanzarlas. Vilela (1998) define los resultados valorados, como un conjunto de motivos por los cuales la gente trabaja.

Por último, el componente de las metas laborales, hacen mayor énfasis en las características preferidas de los sujetos en cuanto a su trabajo (Prieto et al. 2007), es decir, la importancia que tienen determinados aspectos del trabajo para las personas. Vilela (1998) hace referencia a las metas laborales como “las expectativas sobre las características del trabajo concreto, del puesto de trabajo” (p. 36). Este componente, para efectos de su medición, se subdivide en metas

extrínsecas e intrínsecas, lo que indica que este componente tiene un fin motivacional, dependiendo de qué área o aspecto del trabajo el sujeto valore más, pudiendo ser tanto metas propias del sujeto como metas propias del trabajo y de las características del mismo (Prieto et al. 2007; Vilela, 1998).

Varios estudios se han realizado para comprender cómo las personas elaboran su propio significado sobre lo que es trabajar, donde el componente cultural ha jugado un papel importante, teniendo investigaciones en China (Westwood y Lok, 2003), Alemania, Polonia y Rusia (Kuchinke, Ardichvili, Borchert y Rozanski, 2009), España (Hernández, Martín y Beléndez, 2008; Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerini, 1991), Venezuela (Dakduk, González y Montilla, 2008; Dakduk, Jiménez y Ramos, 2009) entre otros, lo que pone en relieve la importancia y valor que se le ha dado a los juicios y creencias que tienen las personas de su trabajo, en diferentes países o culturas.

Al comprender cómo se constituye o se construye el significado del trabajo a partir de sus componentes, hay que mencionar nuevamente que el significado del trabajo es un conjunto de creencias y actitudes, enmarcadas en una época, historia y cultura (Blanch, 2007; Prieto et al., 2007) de las que la edad, el sexo, el nivel socioeconómico y otras variables psicológicas forman parte (Dakduk et al., 2009).

La Cultura y el Significado del Trabajo

Como bien se ha mencionado anteriormente, la cultura ha sido un elemento clave para entender el concepto del significado del trabajo (Blanch, 2007; Da rosa et al, 2011). En efecto la primera investigación acerca del tema fue llevada por el grupo MOW en 1987, con el fin de evaluar y ahondar en las diferentes concepciones o significados que se tienen de trabajar en diversos países; en esta misma línea otros autores han desarrollado sus investigaciones.

Westwood y Lok (2003), llevaron a cabo una investigación para evaluar cómo la cultura China, particularmente, las ciudades de Hong Kong y Beijing, elaboraban su significado de lo que era trabajar, es decir una investigación netamente descriptiva y comparativa, administrando el cuestionario elaborado por MOW, a un total de 893 sujetos ubicados en Hong Kong y en Beijing. Dentro de las variables usadas para describir la muestra utilizaron la edad, el sexo, el estado civil, la posición laboral y la educación recibida o grado de instrucción.

En cuanto a la centralidad absoluta del trabajo, Hong Kong obtuvo una media de 7.51, mientras que Beijing una media de 7.70, siendo ambos, valores considerados por los autores como altos, lo que indica una consideración y percepción del trabajo como un pilar fundamental para el desarrollo psicosocial dentro de ambas ciudades para sus habitantes, sin embargo, no encontraron diferencias de medias estadísticamente significativas.

Se obtuvieron resultados diferentes entre Hong Kong y Beijing en cuanto a la centralidad relativa. Mientras que los habitantes de Hong Kong obtuvieron una media de 5.1 en la importancia otorgada a la comunidad como subesfera de la vida, los habitantes de Beijing obtuvieron una media de 9.3, lo que constituye una diferencia significativa ($p < .01$; t-test: .04). Por otro lado, los autores también encontraron diferencias significativas en la importancia relativa otorgada al trabajo entre Hong Kong ($M=29.1$) y Beijing ($M=35.2$) ($p < .01$; t-test: .71), por último, obtuvieron también diferencias con la valoración otorgada a la religión, donde obtuvieron una media de 8.8 para Hong Kong y una media de 1.8 para Beijing ($p < .01$; t-test: .63).

Los autores reportan a Hong Kong como una sociedad menos colectivista, y que, si bien el trabajo constituye la subesfera más importante, la religión también indica una actividad importante, teniendo una diferencia significativa con los habitantes de Beijing, quienes consideran menos importante la religión, pero que

le otorgan mayor valor al trabajo en sus vidas, así como también a la vida en comunidad.

Por otro lado, obtuvieron que tanto los sujetos de Hong Kong como los de Beijing valoran el trabajo por encima de su utilidad como fuente de ingresos, es decir, los sujetos mencionaron que seguirían trabajando aunque no necesitaran la compensación monetaria.

En cuanto a los resultados valorados, sujetos de ambas locaciones les dieron mayor importancia a los aspectos intrínsecos tales como: tener un trabajo interesante y que satisfaga a la persona con una media de 14 para Hong Kong y una media de 11.6 para Beijing, siendo diferencias estadísticas significativas ($p < .01$; t-test: .71). Y, por otro lado, que al mismo tiempo pueda servirle a la sociedad a través del trabajo, teniendo diferencias significativas entre los habitantes de Hong Kong ($M = 10$) y los habitantes de Beijing (14.4), siendo estas diferencias significativas ($p < .01$; t-test: .63).

De igual manera, tanto los sujetos de Hong Kong como de Beijing le dieron mayor importancia al trabajo como una fuente ingreso, colocándole en el primer rango o posición valorada de respuesta. Por otro lado, los sujetos de Hong Kong también señalaron a la posibilidad de ascenso y un trabajo interesante, (siendo en el segundo y tercer rango de importancia respectivamente) como dos de los cinco elementos más importantes para ellos después del salario, los cuales no aparecen en los cinco elementos más buscados en el trabajo de los habitantes de Beijing. Por otro lado, los sujetos de Beijing valoraron más el establecimiento de relaciones interpersonales y la oportunidad de aprender en el trabajo (segundo y tercer rango de importancia respectivamente), los cuales no son considerados dentro de las 5 características más relevantes por las cuales se advocan los habitantes de Hong Kong en el trabajo.

Estos resultados demuestran y manifiestan la importancia o centralidad que tienen los sujetos de trabajar, donde parece ser una actividad elemental y central en la vida de los habitantes de Hong Kong y de Beijing, por lo que a partir del trabajo es que logran acceder a otras cosas y alcanzar otras metas, percibiendo al trabajo como un medio necesario para desarrollarse en su vida diaria en la cultura China (Westwood y Lok, 2003).

En la investigación de Westwood y Lok (2003), toman en cuenta edad, el sexo, el estado civil, la posición laboral y la educación recibida o grado de instrucción como variables descriptivas de la muestra, por lo que cabría indagar y ahondar si también existen relaciones del significado del trabajo con esas variables. En esta investigación se pretende ahondar en la relación que existe entre el significado del trabajo y variables sociodemográficas y psicológicas.

Otros autores como Dale et al. (2004) y Anuradha et al. (2014) también buscan indagar en los componentes culturales y su influencia en la construcción de significado en el trabajo, desde una metodología cualitativa.

Los investigadores Dale et al. (2004) resaltan al trabajo como un aspecto importante dentro de la cultura, ya que funciona como una estructura para que las personas organicen aspectos sociales y personales. El significado que pueda aportar el trabajo a las personas varía de una a otra y se encuentra influenciado por el bagaje cultural de cada quien.

Para ello, se aproximan al estudio del significado del trabajo mediante una investigación cualitativa con aproximación fenomenológica, donde estudiaron el significado del trabajo en inmigrantes latinos, con una muestra de dos participantes, específicamente provenientes de Colombia y México. Se recabó la información durante 5 meses, teniendo un total de 6 entrevistas, así como también se realizó observación participante en el sitio de trabajo.

Dentro de los hallazgos de la investigación resaltan varios aspectos. Por un lado, el motivo y con ello la expectativa que cada participante los había llevado a trabajar en el exterior, y en ese trabajo en particular; mientras que uno trabajaba como un medio para conseguir otros fines, es decir, veía al trabajo como algo funcional y utilitario, el otro participante trabajaba netamente para conseguir una ganancia económica, que a la larga le serviría para tener una mejor calidad de vida. En este sentido, se evidencia no sólo las diferencias entre uno y otro, sino que las expectativas y las funciones que perciben del trabajo juegan un papel importante en el significado que éste adquiere para las personas.

Por otro lado, la familia de los trabajadores, cobran una relevancia fundamental para cada uno, ya que, constituían para ellos, un eje central en sus vidas, por lo que el trabajo, tarde o temprano, se ve influenciado por la presencia o no de la familia. Al no tener la familia presente en su condición de inmigrantes, el tiempo libre y la socialización con otros, cobran mayor valor para las personas. En ambos participantes, la socialización constituyó un aspecto de mucha preocupación y trascendencia, es decir, el establecimiento de relaciones apareció como una característica inherente al trabajo. Así mismo, la socialización en el trabajo, y el trabajo en sí mismo, constituyen un espacio o herramienta que otorga prestigio, tanto económico en cuanto al sueldo recibido, como social en cuanto a la categoría que pudiera otorgar el trabajo en los distintos estratos sociales.

De igual manera, las expectativas o aspectos valorados de los sujetos, resultaron en distinta prioridad, sin embargo, no distaban el uno del otro. Aspectos como: la remuneración monetaria, la libertad o flexibilidad de horario, beneficios propios de la empresa, oportunidades de ascenso y los colegas, son algunos de los más esperados y valorados por los participantes, siendo estos aspectos valorados, coincidentes con la investigación e instrumentos elaborado por MOW.

Por último, los autores recalcaron, la influencia que tienen los roles de género en la elaboración del significado sobre el trabajo. Resaltan la sorpresa que se llevaron los participantes al comentar sobre las mujeres embarazadas que aún se mantenían trabajando. Los autores concluyen, que los hombres no trabajan para crear o afirmar su identidad personal, sino que la remuneración monetaria, tiene mayor importancia para los hombres, mientras que las mujeres, toman en cuenta aspectos como la socialización y las relaciones establecidas en el trabajo, así como también la afirmación de una identidad o rol de género trabajador, que ha venido desarrollándose en los últimos años.

Por su parte, Anuradha et al. (2014) investigaron el significado del trabajo y la significancia que puede tener el mismo. Para ello, llevaron a cabo una investigación cualitativa, realizando entrevistas a profundidad a 44 empleados del sector público bancario en La India. Los participantes tenían una experiencia desde 8 meses hasta 40 años, de esta manera, los investigadores pudieron ver el proceso por el cual el significado del trabajo es “construido y reconstruido” (p. 9) a lo largo de la vida laboral dentro de las organizaciones. En este sentido, la edad y la experiencia cobran relevancia como variables influyentes dentro de la construcción del significado del trabajo.

Los investigadores encontraron, que, dentro de las narrativas referentes al trabajo, están constituidas principalmente en dos grandes características: las normas sociales y las expectativas sobre el trabajo. En este sentido, los investigadores categorizaron el significado del trabajo en cuanto a aspectos más sociales y aspectos referidos al individuo.

En cuanto al ámbito social del trabajo, los autores encontraron que el trabajo constituye una actividad esperada por la sociedad y se considera algo natural o normal en cualquier persona. De igual manera, el trabajo forma parte del proceso de independencia, así como también enmarca la contribución a la

sociedad a través del trabajo, siendo entonces la actividad laboral un deber para con la sociedad. En este sentido, la sociedad espera que las personas trabajen, por lo que la condición de desempleado se convierte en un aspecto negativo y poco valorado por la sociedad.

Parte de las características culturales de La India, atribuyen al trabajo un deber necesario e instrumental para cumplir con la familia y sus necesidades. Así mismo, aquellos miembros familiares, que sean valorados y estimados por su trabajo, son también ciudadanos valorados para la sociedad.

Por otro lado, las personas percibieron el trabajo como un medio para aumentar su experiencia y desarrollarse personalmente, así como también, el trabajo les permite diferenciarse de los demás, y tener incidencia para contribuir con la sociedad.

Por último, los autores encontraron que el sexo constituye un determinante importante del significado del trabajo, así como también la experiencia laboral. De igual manera, resaltan que para las mujeres en su mayoría no trabajan por necesidad económica, sino que la actividad laboral tiene como función el desarrollo personal. Así mismo, el trabajo es central de igual para hombres y mujeres, debido a la percepción natural y esperada del trabajo por parte de la sociedad, así como también resulta central para ambos sexos por ser un instrumento para alcanzar la independencia económica.

En medidas generales, Dale et al. (2004) y Anuradha et al. (2014) resaltan la evidente influencia de aspectos culturales y de variables sociodemográficas en aspectos psicológicos de los individuos, particularmente en la construcción de significado, en las motivaciones personales para trabajar, en la relevancia cognitiva o centralidad que le otorgan al trabajo, en las relaciones interpersonales

y en la connotación que esto tiene en el comportamiento de los individuos dentro de una organización.

En la actualidad diversos investigadores (Araújo, Coutinho, Fernandes, Rorai, 2012; Bujold, Fournier, Lachance, 2013; Calvo, Aguilar, García, 2004; Demirkasimoglu 2015; Soeryanto, 2015; Trindade y Tonelli, 2015, Twenge, Campbell, Hoffman y Lance, 2010) han enfocado el estudio de este constructo hacia el predominio de metodologías cualitativas, haciendo énfasis en la influencia cultural, por lo que han apuntado sus investigaciones a poblaciones pequeñas y que se encuentran denotadas por características particulares, ya sea en alguna profesión en particular, sexo, nivel socioeconómico, condición laboral, país o ciudad específica. De esta manera, los diversos autores han logrado concluir de modo comprensivo el esquema, elaboración cognitiva o representación social que se tiene sobre el trabajo en estas poblaciones o culturas particulares. Señalan también la importancia de considerar las características sociales y demográficas como variables que enmarcan y delimitan el significado del trabajo.

Lips-Wiersma y Morris (2009) señala cómo el significado del trabajo se da a partir de características externas sujetas al trabajo, como la cultura organizacional, así como también se encuentra delimitado por la motivación o características internas del sujeto que buscan otorgarle significado y sentido a lo que hacemos como seres humanos. Por lo que, el significado del trabajo se va elaborando y construyendo en la relación que se establece entre las características externas sujetas al entorno laboral y las características internas del sujeto. Partiendo de lo señalado, esta investigación enmarca su estudio en profesores universitarios, específicamente aquellos que laboran en la Universidad Católica Andrés Bello.

El Significado del Trabajo y Variables Sociodemográficas

Dentro de otras variables de interés en el estudio del significado del trabajo, surge la condición laboral. Dicha variable cobra relevancia en el contexto venezolano dado que más del 40% de los venezolanos son empleados informales,

y de igual manera es el segundo país de América Latina con más desempleo con una tasa del 10,6% (El Nacional Web, 2014).

En este sentido, De Jesús y Ordaz (2006) realizaron un estudio para determinar las diferencias que existen entre personas empleadas y personas desempleadas respecto al significado que le atribuyen al trabajo, haciendo énfasis en la población juvenil. Para ello, llevaron a cabo una investigación cualitativa de carácter fenomenológico, productos de la aplicación de entrevistas a profundidad, a jóvenes entre 18 y 25 años de edad, entrevistando a 30 jóvenes desempleados y a 30 jóvenes que tuvieran un empleo en el Distrito Capital, Venezuela. Esta investigación partió del modelo planteado por MOW, por lo que el significado del trabajo estaría conformado por cuatro dimensiones principales: significado del trabajo, centralidad del trabajo, normas sociales y valores laborales.

En cuanto al significado del trabajo, los autores obtuvieron dos áreas principales. La primera, referente a la motivación para incorporarse al trabajo, donde surge principalmente la necesidad de recursos económicos, y estos como un camino para la independencia, aunado a un sentido de responsabilidad y de madurez por parte de las personas: “por la necesidad de ser autosuficiente” (desempleados), “es algo a nivel personal, el deseo de hacer algo” (empleados) (p. 68). La segunda, referente al concepto o concepción que se tiene del trabajo, resaltando al trabajo como un medio o una herramienta para aprender y probar la utilidad del joven mediante la contribución que éste pueda hacer a su sociedad: “a mi me gusta sentir que estoy haciendo algo para algo y que sirvo para algo” (empleados). De igual manera, destaca el trabajo como un lugar o una extensión de otros contextos de desarrollo, parecido al hogar, en la que aparte de aprender, se elabora y se construye un espacio: “el trabajo es algo así, que hay que dedicarle tiempo, más que a su propia casa...” (empleados) (p. 69).

En lo referente a la Centralidad, los autores tomaron la misma nomenclatura, utilizando la centralidad absoluta y relativa. Por un lado, en la absoluta, destaca el factor económico, visto entonces el trabajo, como una forma de subsistir, no sólo para sí mismo, sino para contribuir con su familia, siendo este factor útil y una herramienta para adquirir la independencia; también destaca el factor de desarrollo y crecimiento personal o profesional. Y, por otro lado, la relativa, consideran al trabajo como algo importante y necesario, sin embargo, no resulta ser la subesfera principal en la vida de una persona, otorgándole mayor importancia a la familia y a la educación: “primero mi familia, la educación y después el trabajo” (empleados) (p. 70)

Dentro de las normas sociales, destacan los deberes en el trabajo, los derechos de la persona como trabajador y el sentido de trabajar en Venezuela. Respecto a los deberes en el trabajo, los autores reportan varias tendencias, como la de manufactura, calidad, eficiencia y eficacia, acompañado de aspectos como la puntualidad y la responsabilidad: “mis deberes como trabajador es ponerle empeño, hacer las cosas bien”, de igual manera surge la concepción de contribuir y a servir, manifestando una buena disposición hacia el otro: “producir algo útil para la sociedad” (p. 70).

Respecto a los derechos, destaca la relación de respeto por parte del jefe o patrono de los beneficios y sistemas. También destaca, la referencia a los ambientes laborales o a condiciones laborales básicas las cuáles deben garantizarle al trabajador. Por último, resalta el buen sueldo, como derecho para los trabajadores: “el sueldo, el seguro, la ley de política habitacional es un derecho” (p. 71).

Trabajar en Venezuela constituye para los jóvenes, una manera de contribuir para con el país, en el que se espera crecer y desarrollarse laboralmente. En este sentido, el otro vuelve a surgir como un elemento

importante, donde el empleo constituye un medio para ayudar a otros. Sin embargo, también surge la tendencia de percibir el trabajo en Venezuela como un sinsentido, principalmente por las dificultades económicas, marcado fuertemente por el desaliento y la desesperanza.

Por último, respecto a los valores laborales, destacan las características de un buen trabajo, las características de un mal trabajo, y la concepción que tienen los trabajadores de sí mismos. Dentro de las características de un buen trabajo, encontraron que lo más valorado, es un ambiente de trabajo fundamentado en el respeto y en el buen trato entre las personas, seguido como algo esencial un buen salario y beneficios que vayan acorde al trabajo desempeñado ("donde haya una buena retribución, donde el ambiente de trabajo sea el ideal"). Dentro de las características de un mal trabajo, destacan ambientes hostiles y la baja remuneración, como una forma de opuesto al buen trabajo. Por último, la percepción de sí mismo como trabajador, donde surge la percepción de tener las características necesarias, constituidas por la puntualidad, la responsabilidad, el cumplimiento, el compromiso, entre otras (p. 73).

De Jesús y Ordaz (2006) destacan la necesidad económica por la cual los jóvenes venezolanos se ven motivados a trabajar, es decir, para subsistir y poder colaborar con la familia. De igual manera, resaltan el aspecto relacional y de establecimiento de vínculos y aprobación de sí mismo y con el entorno, percibiendo el entorno laboral, como un espacio para ingresar y pertenecer a la sociedad y para el establecimiento de nuevos vínculos. En este sentido, el trabajo es un elemento importante para la reafirmación y constitución de la identidad de las personas, ya sea empleado o desempleado, siendo el trabajo, un componente sujeto al contexto social, ya que mantiene una esencia común a todas las personas.

Esto demuestra la importancia del estudio sobre el significado del trabajo particularmente en Venezuela, debido al contexto social, económico y laboral tan cambiante (España, 2015), poniendo en manifiesto que muchas otras variables pueden influir o incidir en la concepción que se elabore del significado del trabajo tales como la edad, el sexo, la condición laboral, el nivel socioeconómico, entre otros (Prieto et al. 2007).

Por otro lado, Dakduk et al. (2008) llevaron a cabo una investigación con el fin de relacionar variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con los componentes del significado del trabajo. Dentro de las variables utilizadas en el estudio se encuentran: el nivel socioeconómico medido con la escala Graffar, el sexo y la condición laboral, y como variable dependiente los componentes del significado del trabajo medido con la escala de significado del trabajo por MOW (adaptada al castellano por Jiménez y Ramos, 2006). Los instrumentos se administraron a 300 empleados en el área metropolitana de Caracas, hombres y mujeres en igual medida, entre 20 y 40 años que, durante al menos los últimos seis meses hayan pertenecido a una de las condiciones de empleo: empleo formal, informal o alternativo.

Con respecto de la condición laboral, los autores encontraron una correlación significativa con el componente de metas laborales ($p \leq .01$), mostrando que los empleados formales (Media=44,87; S=6,04) consideran más importante que los empleados informales (Media=42,90; S=6,28) las siguientes características: oportunidades de aprender cosas nuevas, la posibilidad de establecer buenas relaciones interpersonales, que el trabajo sea interesante y les guste, estabilidad en el empleo y buenas condiciones físicas de trabajo, siendo características tanto intrínsecas como extrínsecas del trabajo.

De igual manera se resaltan los resultados del nivel socioeconómico, donde obtuvieron una correlación positiva y significativa entre la centralidad absoluta del

trabajo ($r=.280$, $p\leq.01$), lo que manifiesta que aquellos individuos pertenecientes a niveles socioeconómicos más bajos perciben el trabajo como una actividad importante, significativa y que ocupa un rol central en sus vidas.

En cuanto a la centralidad relativa, específicamente a la subesfera de la familia, obtuvieron una correlación positiva y significativa con el nivel socioeconómico ($r=.183$, $p\leq.01$) y correlaciones negativas y significativas de las subesferas del ocio o tiempo libre y la participación social ($r=-.232$, $p<.01$ y $r=-.178$, $p<.01$ respectivamente) con el nivel socioeconómico de igual manera. Lo que indica que aquellas personas de niveles socioeconómicos más bajos, le otorgan más importancia a la familia cuando se compara con otras esferas de la vida, tales como el ocio, y la participación en actividades sociales o relaciones interpersonales.

También obtuvieron una correlación positiva y significativa de las normas sociales con el nivel socioeconómico ($r=.205$; $p\leq.01$), evidenciando que las personas pertenecientes a niveles socioeconómicos bajos, perciben y consideran al trabajo como una obligación, es decir, consideran el trabajo como un deber que tienen para con los parámetros sociales esperados.

En cuanto a los resultados valorados obtuvieron correlación directa y significativa ($r=.130$; $p\leq.05$) con el puntaje del nivel socioeconómico, particularmente en la valoración de los ingresos como resultado del trabajo, indicando que las personas con niveles socioeconómicos bajos valoran más el trabajo como fuente de obtención de ingresos.

Por el contrario, encontraron correlaciones negativas y significativas entre la centralidad relativa que se le otorga al tiempo libre ($r=-.232$, $p\leq.01$) y a la participación social ($r=-.178$, $p\leq.01$), la valoración del trabajo como oportunidad para servir a la sociedad ($r=-.133$; $p\leq.05$) y las metas laborales ($r=-.212$; $p\leq.01$).

Esto manifiesta que, las personas de niveles socioeconómicos bajos, valoran poco el tiempo libre y la participación en eventos sociales, dándole mayor importancia al trabajo y a la familia –según lo expuesto anteriormente-. Por otro lado, en cuanto a la valoración del trabajo como una oportunidad para servir a la sociedad, los individuos de niveles socioeconómicos bajos, le otorgan poca importancia al trabajo como una oportunidad de servicio y contribución al bienestar de la sociedad.

Por último, los autores manifiestan que aquellos individuos de niveles socioeconómicos más bajos, otorgan menor importancia a que el trabajo posea características tales como: la posibilidad de un buen sueldo, estabilidad en el empleo, que sea interesante y que les guste, y que brinde oportunidad de establecer relaciones interpersonales. En sentido general las personas de nivel socioeconómico bajo, perciben y otorgan importancia a su familia en primera instancia y al trabajo como fuente de ingreso. De igual manera, las características del trabajo que le permitan obtener mayores beneficios económicos, considerando esta actividad –trabajar- como una obligación. De igual manera las autoras no consiguieron una relación significativa con el sexo.

Por su parte Bujold, Fournier y Lachance (2013), investigaron el significado del trabajo en trabajadores no-estándar, es decir aquellos que no poseen un trabajo fijo, o a tiempo completo. Este término utilizado por los autores coincide con la condición laboral alternativa planteada por Dakduk et al. (2008). Los trabajadores no-estándar se ven influenciados por las condiciones precarias o dificultades para obtener un sueldo y la posibilidad de ser promovido o ascendido se convierten en variables que afectan la elaboración sobre el significado que adquiere el trabajo, cambiando la función que se le otorga al trabajo.

Si bien existe un interés económico, también resaltan expectativas como el desarrollo personal, buscar prestar un servicio o contribuir a la comunidad, por lo

que aquellos trabajadores alternativos o no-estándar, más allá de buscar mayores ingresos económicos, también buscan cumplir con otras expectativas o valoraciones que tienen sobre lo que el trabajo pudiera otorgarles. De igual manera el compromiso y la lealtad hacia la organización donde se trabaja resulta fundamental para entender cómo los empleados elaboran su concepción de trabajo y su aproximación al mismo, dado que si bien, estos trabajadores no tienen un trabajo fijo, estable y/o único, el compromiso hacia la institución u organización influye en la construcción y el sentido que se le da al trabajo (Bujold, Fournier y Lachance (2013).

De igual manera Dakduk et al. (2009), llevaron a cabo una investigación para evaluar la relación de variables sociodemográficas y psicológicas con los componentes del significado del trabajo en empleados formales venezolanos, dentro de las cuales se encontraban el nivel socioeconómico, el sexo y la motivación al logro y al poder. Para ello administraron la escala del significado del trabajo de MOW (adaptada al castellano por Jiménez y Ramos, 2006) y el nivel socioeconómico medido en la escala Graffar, a una muestra de 400 empleados formales de una empresa de autoservicio de alimentos procesados de Caracas, hombres y mujeres entre 18 y 58 años.

El nivel socioeconómico presentó relaciones positivas y significativas con la centralidad relativa del trabajo específicamente con la participación social ($r=.0116$; $p\leq.05$) y de igual manera con las metas laborales tanto intrínsecas ($r=.131$; $p\leq.05$) como extrínsecas ($r=.105$; $p\leq.05$). Lo que manifiesta que, a menor nivel socioeconómico, mayor será la importancia otorgada a la participación social en comparación con otras esferas de la vida, así como también a las características del trabajo relacionadas con el contenido y con el contexto del mismo.

En cuanto al sexo encontraron una relación significativa, pero únicamente con el componente de centralidad del trabajo, tanto relativa como absoluta; teniendo una correlación significativa y negativa con la centralidad absoluta ($r=-.139$; $p\leq.05$) y una correlación positiva y significativa con la centralidad relativa ($r=.0189$; $p\leq.05$).

En este sentido las autoras hicieron un contraste de medias adicional, para comparar la diferencia de resultados entre sexos con relación a los componentes del significado del trabajo, obteniendo que los hombres (Media=6.11) suelen otorgarle menos importancia (absoluta) al trabajo que las mujeres (Media=6.41), de igual manera, respecto al tiempo libre ($r=.189$, $p<.05$), los hombres ($M=15.11$) en comparación con las mujeres ($M=11.55$), otorgan mayor importancia a éste que a otras esferas de su vida.

Por su parte, autores como Trindade y Tonelli (2015) han hecho énfasis en el estudio del significado del trabajo, específicamente en profesionales jóvenes de nivel socioeconómico medio, quienes identifican como un nivel socioeconómico en sí mismo que ha emergido en Brasil.

Así mismo, identificaron que la clase media en Brasil ha sido una clase que ha venido en crecimiento y señalan este crecimiento como algo importante para el esquema y representación que se tiene del trabajo en sí mismo. En la investigación, los autores entrevistaron a 60 personas distribuidas en 9 grupos focales de edades entre 17 y 30 años de edad teniendo una edad promedio de 23 años.

Los autores encontraron que los jóvenes pertenecientes al nivel socioeconómico medio, o quienes comienzan a trabajar e introducirse en el mundo laboral, ven el trabajo como una herramienta para sobrevivir, no como algo grato, sino como una actividad que cumple una función específica, en este sentido,

buscan trabajos que les generen seguridad y estabilidad, y una vez que tengan o perciban estabilidad laboral, buscan impulsarse a algo mejor, más deseado y que si pudiera ser grato. De igual manera los autores lograron identificar la importancia de un ambiente laboral ya que resulta relevante al momento de escoger un trabajo, así como también el apoyo de los supervisores y/o compañeros de trabajo.

Por último, los autores señalaron la importancia de enmarcar el fenómeno del significado del trabajo acorde a las distintas generaciones y al nivel socioeconómico dado que son variables influyentes en la concepción que se hace sobre el mundo laboral.

En España, los autores Beléndez, Hernández y Martín (2008) encontraron diferencias significativas entre sexos relacionados con los componentes del significado del trabajo. Para ello llevaron a cabo una investigación para establecer diferencias por sexo en cuanto a los distintos componentes del significado del trabajo; en 473 alumnos de licenciatura de publicidad y relaciones públicas de la Universidad de Alicante (57,5%) y de la Universidad Jaume I de Castellón (42,5%), donde 126 eran hombres y 347 mujeres, con una edad promedio de 21 años ($DT=1.88$). En los resultados encontraron que la centralidad relativa, en cuanto al trabajo ($t=2.02$, $p=0.04$) y en cuanto a la familia ($t=4.15$, $p=0.00$), resulta mayor para las mujeres (Media=3.10, $S=1.02$ en el trabajo y Media=3,20; $S=1.10$ en la familia) que para los hombres (Media=2.87, $S=1.18$ y Media=2.73, $S=1.20$ respectivamente), lo que indica que los hombres otorgan menor importancia a la familia y al trabajo, siendo esto diferente de lo que perciben las mujeres, lo que pone en relieve el conflicto trabajo-familia o familia-trabajo y los roles que asume cada persona acorde a su sexo en la sociedad; por otro lado, no encontraron diferencias significativas en cuanto a la centralidad relativa (ocio y relaciones interpersonales), ni a las normas sociales.

En cuanto a los resultados valorados, el hombre valora más la variedad en el trabajo y la proporción de ingresos necesarios ($t=-2.26$, $p=0.02$, Media=3.28 y $S=1.29$) que las mujeres (Media=3.07, $S=1.28$), mientras que ellas le dan más importancia a las relaciones interpersonales ($t=2.53$, $p=0.01$, Media=1.60, $S=0.87$). Esto indica que los estudiantes hombres perciben al trabajo como una actividad puramente instrumental que le permite alcanzar otras cosas a través de la proporción de ingresos, de igual manera, estos estudiantes muestran ser exigentes en el contenido del trabajo ya que buscan realizar tareas significativas. Por último, no se encontraron diferencias significativas en cuanto a las metas laborales.

Por otro lado, Ochoa (2012), realizó un estudio con el objetivo de evaluar el significado del trabajo en una empresa multinacional de Venezuela. Para ello administró la escala del significado del trabajo propuesta por MOW, a una muestra de 600 empleados, con un 83.1% hombres y un 16.9% mujeres, con una edad media de 36 años y un rango de edad que abarca de los 16 a los 60 años de edad. La autora reportó que se encontraron diferencias significativas en la centralidad absoluta del trabajo en relación con el sexo ($F=6.483$; $p\leq.01$), teniendo los hombres (Media=6.47) una mayor intensidad o importancia de la centralidad laboral que las mujeres (Media=5.98). De igual manera, se reportaron diferencias significativas entre el sexo y las normas sociales particularmente sobre los deberes ($F=9.504$; $p\leq.01$), donde los hombres reportan mayor percepción del trabajo como un deber (Media=6.02) que las mujeres (Media=5.49).

Esto indica que los hombres mostraron otorgarle mayor importancia al trabajo y esto se encuentra aunado a una percepción del trabajo como un deber y obligación. Todo esto se puede observar a partir de los roles que ejerce cada persona dependiendo del sexo, y cómo esto resulta determinante para aproximarse hacia el trabajo. De igual manera resalta el trabajo como una

actividad que va más allá de ser útil e instrumental y que constituye un elemento medular en el proyecto vital de los empleados de la empresa (Ochoa, 2012).

El nivel socioeconómico si bien ha estado presente en muchas investigaciones como un descriptivo de la muestra, pocas veces ha sido incluido como variable de estudio. Sin embargo, para Dakduk et al (2009), el nivel socioeconómico ha mostrado ser una variable de interés que se recomienda ser estudiada por el efecto que ejerce sobre las condiciones y oportunidades laborales (Dakduk et al. 2009).

Dados los resultados diversos antes mencionados, es pertinente para esta investigación indagar y ahondar más sobre cómo comprenden y perciben el trabajo hombres y mujeres por separado, así como también evaluar y sopesar las diferencias entre los distintos estratos socioeconómicos respecto del significado del trabajo.

Así mismo, es importante mencionar, que hombres y mujeres construyen e integran el significado del trabajo, mientras las mujeres van adquiriendo mayor participación en el mundo laboral, van otorgándole mayor importancia al trabajo, sin embargo los hombres, pareciera que ven el trabajo como un medio, es decir, como una actividad instrumental, que le permitirá acceder a otras actividades (Dakduk et al, 2009; Hernández et al, 2008).

De igual manera, Peterson y Wiens-Tuers (2014) señalan cómo los roles asociados al sexo, han ido moldeando la aproximación de hombres y mujeres hacia diversas actividades, entre ellas, el trabajo. Las autoras señalan que debido al sexo, la socialización y la oportunidad de pertenecer o participar en diversos círculos sociales, permea e influye en su desempeño laboral y en cómo han ido construyendo un sentido y significado de lo que es trabajar.

En síntesis, tanto el sexo como el nivel socioeconómico son variables importantes en la comprensión e investigación de los distintos componentes del significado del trabajo (Dakduk et al, 2008; Dakduk et al, 2009; Hernández et al, 2008; Ochoa, 2012).

Así mismo el estudio del significado del trabajo en Venezuela resulta relevante en el actual contexto social, económico y político. España (2015) resalta la importancia de estudiar la calidad y precariedad que tiene el empleo, y cómo los trabajadores se aproximan hacia su trabajo. De igual manera resalta, que actualmente en Venezuela, estar empleado tampoco “asegura que se reciba la remuneración acorde con su productividad” (España, 2015, pp. 106), es decir, el empleo no está cumpliendo con una de sus funciones más resaltantes: ser la fuente de ingresos para la supervivencia y mantenimiento de la familia. Por último, el autor agrega: “una cosa es trabajar y otra distinta es pasar trabajo” (España, 2015, pp. 107), por lo que el contexto y condiciones laborales se encuentran inestables y frágiles para los empleados formales y en general para la población venezolana.

En la actualidad en Venezuela, se puede precisar el estado actual del gremio de profesores universitarios y las malas condiciones en las cuales laboran, particularmente el precario sueldo que reciben por remuneración. Dichas condiciones pudieran modificar y estar afectando la concepción y disposición que puedan tener los profesores para ejercer su docencia, es decir, el significado que le otorgan a su trabajo.

Autores como Demirkasimoglu (2015) ha estudiado el significado del trabajo en profesores turcos de bachillerato, quienes comparten y aquejan una precaria situación en cuanto a las condiciones de su trabajo y al sueldo recibido. El autor, a partir de una metodología cualitativa y a través de entrevistas a profundidad se aproximó al fenómeno.

El autor obtuvo que los profesores si bien señalan que el dinero es importante, resaltan que no siempre alcanzan, por lo que su labor docente no se encuentra avocada por la remuneración y por la independencia económica, sino que el significado atribuido a trabajar como profesor se encuentra demarcado por el estatus y prestigio que está asociado a la docencia, así como también señalan una motivación intrínseca y vocación para impartir clases. Dicho estatus y prestigio está relacionado con el nivel socioeconómico, donde el autor señala que la clase media es la más avocada a la búsqueda de un mejor prestigio y mejor estatus social.

Por otro lado, el autor encontró que los profesores señalaban la falta de tiempo libre y la necesidad de un sistema social y política que respete y valore la labor docente. Sin embargo, a pesar de la falta de apoyo social y de valoración de la docencia en la sociedad, señala que ser profesor genera bienestar psicológico por estar sirviendo a la sociedad, por lo que, la remuneración detectada por los profesores es la satisfacción que otorga la sensación de poder servir a la sociedad (Demirkasimoglu, 2015).

Por último el autor señaló, que la elaboración o esquema cognitivo que se hacen los profesores en torno a su trabajo, es decir, el significado de su trabajo, también se encuentra mediado por otras variables como pudiera ser el sexo y los roles esperados de cada sexo y la edad y las diferencias evolutivas y de desarrollo (Demirkasimoglu, 2015).

En el estudio del significado del trabajo, la edad, también entendida por algunos autores a partir de la antigüedad laboral, ha sido una variable estudiada con interés, dado que tiene una connotación importante dentro de la construcción del mismo, debido a que, cada etapa del desarrollo humano comprende

características diferentes, en cuanto a lo cognitivo, lo social, lo moral y lo biológico (Gracia, Martín Rodríguez y Peiró, 2001; Papalia, Olds y Feldman, 2009).

Autores como Salanova, Osca, Peiró y Sancerni (1991), Gracia et al. (2001) y Harpaz et al. (2002) han estudiado en diseños longitudinales la variación de los distintos componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo.

Si bien existen escasas investigaciones y con ello poco soporte empírico, las principales investigaciones que relacionan la edad se han llevado a cabo durante los primeros años de trabajo, constituyendo principalmente muestras de jóvenes de diferentes países, oscilando entre los 18 y 23 años de edad (Gracia et al, 2001; Harpaz et al, 2002). De igual manera otras investigaciones no han contemplado la edad como una variable que pudiese afectar el significado del trabajo, dejando por fuera a adultos o personas con mayor tiempo de trabajo o empleo formal en alguna empresa, por lo que, la omisión de la edad comprendida como etapas de desarrollo de los individuos, y utilizada como variable determinante en el estudio del significado del trabajo resulta parte del objeto de estudio de este trabajo. Resulta importante comprender como varía respecto a los distintos grupos etáreos del desarrollo de los individuos, la elaboración que hacen sobre el significado del trabajo.

Principalmente la edad ha sido incluida como una variable en el estudio del significado del trabajo, a partir de estudios longitudinales, que buscan contemplar la edad a partir del ajuste o desarrollo de madurez personal y experiencia ganada en el trabajo (Gracia et al, 2001; Harpaz et al, 2002; Salanova et al, 1991), observando cómo varían cada uno de los componentes del significado del trabajo con el paso del tiempo en un empleado.

Salanova et al. (1991), llevaron a cabo una investigación longitudinal para evaluar la transición e incorporación al mercado laboral de jóvenes de Valencia, España. Administraron a una muestra de 431 sujetos la escala de significado del trabajo por MOW, en mayo de 1986, siendo 294 hombres y 137 mujeres, y luego en mayo de 1987, una muestra de 350 sujetos de los cuales 234 eran hombres y 116 mujeres. Con ello los autores buscaban poder establecer una diferencia entre ambas medidas para establecer diferencias entre sexos.

En cuanto a la centralidad del trabajo y las normas sociales, no encontraron diferencias estadísticamente significativas, de igual manera el sexo tampoco mostró diferencias estadísticamente significativas. Los resultados valorados fueron el único componente que mostró diferencias significativas en cuanto al tiempo transcurrido ($F=4.831$; $p \leq .05$) entre una medición y otra. Es decir que, al transcurrir el tiempo los jóvenes le otorgaban mayor importancia y valor al trabajo como un instrumento o un medio para obtener ingresos económicos, de manera que estos ingresos le permitan acceder u obtener otros beneficios, siendo los hombres ($M=38.81$, $S=21.80$) aquellos que puntúan mayor en la valoración instrumental del trabajo, en comparación con las mujeres ($M=29.9$, $S=16.77$) ($F=9.752$, $p=.002$).

Sin embargo, son las mujeres ($M=17.99$, $S=9.23$) las que puntúan más en la valoración social del trabajo, aunque no difiere significativamente ($F=2.499$, $p=.115$) de los hombres ($M=13.31$, $S=8.46$); esto implica que, las diferencias entre sexos, constituyen las diferencias en la aproximación al trabajo; mientras que los hombres lo hacen como un medio para acceder a otros objetivos, otorgándole una valoración más instrumental al transcurrir el tiempo trabajando, las mujeres valoran más las relaciones interpersonales que el trabajo puede proporcionarles (Salanova et al, 1991).

Por otro lado, en las diferencias efectuadas entre sexos para el componente del significado del trabajo: Centralidad, no se encontraron diferencias

significativas, siendo esto contradictorio con lo esperado a nivel teórico y con la visión estereotipada de los roles sexuales tradicionales, los autores hacen mención de la mayor participación e incorporación que van teniendo las mujeres en el mundo del trabajo, y como esto va generando cambios en las actividades importantes que realizan los individuos dentro de una sociedad, lo que muestra que la inserción de la mujer en el mercado laboral, ha tenido una incidencia importante en los roles y en los juicios y creencias que se generan en torno al trabajo. Hoy en día, tanto hombres como mujeres perciben el trabajo con el mismo nivel de importancia en sus vidas (Salanova et al. 1991).

Por otro lado, Harpaz et al., (2002) llevaron a cabo una investigación comparativa entre países para evaluar los cambios en los componentes del significado del trabajo, específicamente en la centralidad del trabajo, tanto absoluta como relativa durante los primeros años de empleo. La muestra total fue de 1499 sujetos provenientes de distintos países: Bélgica, Francia, Israel, Italia, Países Bajos, Portugal, España, Gran Bretaña e Italia. Se seleccionaron 20 empresas de cada país que tuvieran más de 20 empleados, seguidamente se hizo una selección aleatoria de sujetos de las distintas empresas para administrarles la escala del significado del trabajo por MOW a lo largo de tres años de empleo, tomando en cuenta que estuvieran ingresando a un empleo nuevo. La muestra final estuvo compuesta por 60% hombres y 40% mujeres, entre 18 y 23 años de edad, con una media de 20.6 años. La investigación estuvo enfocada en evaluar la estabilidad de los componentes del significado del trabajo a lo largo de tiempo, buscando establecer un modelo LISREL (Modelo de Relaciones Estructurales, Linear Structural Relations), y establecer relaciones causales entre la centralidad del trabajo y los demás componentes del significado del trabajo planteados por MOW: normas sociales, metas laborales y resultados valorados.

Dentro de los resultados obtenidos no se encontraron diferencias en cuanto a la centralidad del trabajo en la primera medición, es decir de 9 a 12 meses de

haberse iniciado el período laboral. Sin embargo, en las siguientes mediciones, a un año de la primera medición y a 2 años de la misma, se encontraron diferencias en la relación causal con la centralidad del trabajo. Los resultados totales de todos los países arrojaron un coeficiente de $\beta=.161$ en la segunda medición pasando a un coeficiente de $.074$ ($p\leq.05$) en la tercera medición, evidenciando una disminución de la importancia que tiene el trabajo para las personas, pasando de una primera etapa de obstáculos y metas, donde requiere un mayor de esfuerzo para adaptarse al trabajo, que sería durante los primeros 9-12 meses de empleo, y a medida que se adaptan, adquieren experiencia y mejoran su desempeño por lo que la centralidad o importancia al trabajo ira modificándose.

Es decir, los autores buscaron establecer cómo los valores laborales y las normas sociales tenían un valor predictivo en la centralidad del trabajo, donde observaron que, al principio de la carrera laboral de los individuos, estos componentes tienen poca incidencia en la centralidad del trabajo, sin embargo, observaron como un patrón en todos los países de la muestra, que éstos aumentaban su valor predictivo en la centralidad del trabajo con el paso del tiempo. Por lo que resalta la centralidad del trabajo, como un pilar fundamental para poder entender el significado que le atribuyen las personas a un trabajo, pilar que a su vez está influido por las normas sociales y por los valores laborales, sean estos extrínsecos o intrínsecos. Sin embargo, al medir nuevamente la centralidad del trabajo y los componentes que inciden sobre el mismo, los autores notaron una disminución de los valores predictivos beta.

En estos resultados, los autores señalan las distintas etapas de una persona dentro de su trabajo, y a medida que éste madura y se desenvuelve en el mismo. En primer lugar, los individuos se van adaptando a través de la socialización al entorno laboral, cumpliendo con tareas poco exigentes, y afrontando la frustración y la tensión que este nuevo entorno le puede generar.

Una vez atravesada esta etapa, lo laboral, se vuelve cotidiano, y la importancia de lo económico y monetario sale a relucir y cobra mayor importancia.

Este desarrollo o desenvolvimiento de los individuos, resalta como la edad o nivel madurativo puede incidir o apuntar diferencias en cómo las personas se desenvuelven y afrontan diversas situaciones (Papalia et al. 2009), en este caso, laborales. En este sentido, resulta pertinente ahondar sobre estas etapas del desarrollo, y como a través de ellas, las personas se aproximan de maneras diferentes al entorno laboral y a su trabajo.

Por otro lado Gracia et al. (2001), llevaron a cabo una investigación longitudinal en España, para poder contrastar las diferencias de los componentes del significado del trabajo en los primeros años de empleo, por lo que la primera aplicación de los instrumentos fue a una muestra de 416 jóvenes, mientras que la segunda medición fue a una muestra configurada por 238 sujetos, que terminaron siendo aquellos que contestaron a lo largo del tiempo pautado para el estudio, divididos en un 55,88% hombres y 44,12% mujeres. Para el análisis de resultados, administraron la escala de significado del trabajo por MOW, y realizaron un análisis de varianza de medidas repetidas. En cuanto a la centralidad del trabajo, obtuvieron diferencias significativas ($p \leq .05$) entre la primera medida (3-9 meses de empleo) (Media= 2.3) y la tercera (3 años de empleo) (Media= 2.15); en cuanto al componente de las normas sociales, obtuvieron diferencias significativas ($p \leq .05$) en cuanto al trabajo como deber, entre la primera medida (3-9 meses de empleo) (Media=8.63) y la tercera medida (3 años de empleo) (Media= 9.6); por su parte, los valores laborales intrínsecos cobraron mayor importancia a medida que aumenta el tiempo en el trabajo, donde obtuvieron diferencias significativas entre la primera medida en el tiempo (3-9 meses de empleo) (Media= 9.2) y la tercera medida en el tiempo (3 años de empleo) (Media= 9.7).

Contrario a lo que suponían los autores, encontraron un decremento en la centralidad del trabajo, desde que ingresan al mismo (3 a 9 meses de empleo) hasta transcurridos tres años, de igual manera, ocurre que aumenta la percepción del trabajo como deber, por lo que estos resultados manifiestan como los individuos a medida que se desarrollan (maduran), se acostumbran a trabajar, y va adquiriendo una connotación de obligación, pero que no resulta central en la vida, es decir, deben trabajar porque la sociedad lo impone. Y aunado a esto, los valores laborales intrínsecos mostraron un aumento significativo, los autores señalan que esto ocurre, debido a que las personas aumentan el valor de los aspectos intrínsecos, cuando perciben que aportan más al trabajo de lo que reciben del mismo, es decir, deja de existir un aspecto extrínseco proveniente del lugar de trabajo, o al menos deja de ser suficiente en comparación con lo que se trabaja o con lo que se le da al mismo.

Al ingresar al empleo, los jóvenes se enfrentan a una nueva situación que adquiere una importancia y valor notable en su vida, y van evidenciando la formación de nuevos juicios y creencias en torno a ello (Harpaz et al. 2002). A medida que transcurre el tiempo dentro del trabajo, el juicio y percepción sobre el mismo sufre alteraciones. Harpaz et al. (2002) sugieren que al inicio del trabajo, hay otras variables como la superación de obstáculos, frustración y objetivos retadores que ocupan inicialmente la importancia que otorgan los jóvenes al trabajo. Una vez que superan este momento complejo y difícil, se alcanza una mayor estabilidad en los componentes del significado del trabajo.

Si bien las investigaciones mencionadas partieron de metodologías diferentes, sus resultados no resultan muy distintos entre sí. Harpaz et al. (2002) y Gracia et al. (2001) encontraron que durante el primer año de empleo no hubo resultados significativos ni resaltantes en cuanto al cambio de los componentes del significado del trabajo, sin embargo, una vez transcurrido el primer año, se van evidenciando cambios del significado del trabajo principalmente en los valores

laborales y normas sociales (Gracia et al, 2001) y en la centralidad del trabajo (Harpaz et al, 2002). Por el contrario, Salanova et al. (1991) encontraron únicamente diferencias significativas durante el primer año de empleo en el componente de resultados valorados. Estas disparidades en los resultados dejan en manifiesto, la necesidad de precisar y ahondar sobre el significado de trabajo en distintos momentos madurativos dentro de un empleo.

Por otro lado, Kuchinke, Ardichvili, Borchert, y Rozanski (2009) han optado por controlar estadísticamente la variable edad, para observar cómo se comportan y varían los componentes del significado del trabajo. Para ello llevaron a cabo un estudio sobre el significado del trabajo en empleados formales profesionales de empresas manufactureras y de servicio, teniendo como mínimo 5 años de experiencia laboral. La muestra fue de 602 sujetos provenientes de Alemania (212), Polonia (130) y Rusia (260), a quienes se les fue administrado el cuestionario elaborado por MOW del significado del trabajo. En la investigación compararon los resultados obtenidos en los distintos países, y además controlaron la edad como variable que pudiera afectar los resultados y las diferencias entre países, utilizando un modelo ANCOVA.

Principalmente se encontraron resultados distintos entre Rusia y los demás países. Por un lado, en Rusia presentaron mucha menor valoración hacia la comunidad ($M = 2.27$) (centralidad relativa) en comparación con el trabajo ($M = 5.19$). Sin embargo, en Alemania se obtuvo el mayor puntaje en la centralidad del trabajo ($M = 5.88$), valorando el trabajo como la actividad más importante y esencial en la vida de un individuo. De igual manera, pocos sujetos manifestaron que dejarían de trabajar si no tuvieran la necesidad de crear una fuente de ingreso, por lo que para la muestra alemana (6%), polaca (7%) y rusa (14%), el trabajo tiene otras connotaciones aparte de crear una remuneración monetaria. Por otro lado, el 75% de la muestra alemana, aseveraron que desearían que sus condiciones laborales cambiaran, mientras que la muestra polaca y rusa,

resultaron más tajantes, ya que perciben que, si las condiciones del trabajo son malas y no cambian, prefieren cambiar de empleo.

En cuanto a los resultados valorados, la adquisición de status social ($M=5.47$, $SD=1.12$) y el ingreso ($M=6.04$, $SD=.87$) fueron los elementos más valorados para la muestra polaca, mientras que en Alemania valoraron más el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales ($M=5.68$, $SD=.95$) y en Rusia la inversión y ocupación del tiempo diario de una persona ($M=5.18$, $SD=1.69$).

Aún después de controlar la variable edad, sexo, educación y lugar de trabajo –por separado-, siguieron presentando diferencias entre países, encontrando diferencias significativas entre los países para los componentes del significado del trabajo: Centralidad: absoluta ($F=12.51$, $p=.00$) y relativa (familia: $F=3.81$; comunidad: $F=41.05$; religión: $F=19.07$) ($p<.05$), y los resultados valorados (estatus y prestigio: $F=27.40$; ingresos: $F=119.77$; relaciones interpersonales: $F=11.13$; tiempo: $F=14.86$) ($p<.05$).

Todos los resultados obtenidos por los autores fueron interpretados y concluidos a partir de las diferencias culturales que presenta cada país, donde por un lado Rusia, debido a la larga ocupación comunista y su súbito descenso se manifiestan como una sociedad más comunitaria. Mientras que eso difiere de Alemania y Polonia. Por un lado, los polacos debido a la transformación económica después del descenso del comunismo, el trabajo adquirió un pilar fundamental en la vida de cada uno de ellos. Esto evidencia la influencia cultural e histórica sobre el significado del trabajo, por lo que el estudio del significado del trabajo alrededor del mundo, constituye una contribución importante al conocimiento sobre el desarrollo de los recursos humanos de cada país (Kuchinke et al. 2009).

Por último, los autores Sánchez, García, Acosta, Calvo y Carrasco (2010) también estudiaron el significado del trabajo, fundamentándose en la teoría e instrumentos de MOW, teniendo como objetivo, observar las diferencias entre hombres y mujeres de distintas edades. Para ello seleccionaron una muestra de 667 jóvenes con formación universitaria, siendo 320 hombres y 347 mujeres, con edades entre los 18 y 30 años. Para la variable edad, se categorizó en tres grupos, de manera que fuesen homogéneos: 18-21 años de edad, 22-23 años de edad y 24-30 años de edad.

En este sentido los autores no encontraron diferencias significativas en cuanto a la centralidad o importancia relativa que los hombres otorgan al trabajo respecto a otras actividades de la vida, en comparación con las mujeres ($F= 1.072$; $p<.301$). Sin embargo, las mujeres mostraron mayor importancia a la familia que los hombres ($F= 5.634$; $p<.018$) y de igual manera, las mujeres fueron quienes otorgaron mayor importancia absoluta al trabajo en comparación con los hombres ($F=9.941$; $p<.002$). Estos resultados representan una mayor inserción y participación de las mujeres en el mundo laboral, sin embargo las mujeres siguen asumiendo el rol de “cuidadoras” de la familia, por lo que, a partir de este rol, las mujeres condicionan su vida laboral a su dinámica familiar, en comparación con los hombres.

Por otro lado, las mujeres mostraron estar más orientadas hacia las metas expresivas del trabajo, en comparación con los hombres ($F= 20.642$; $p<.000$). En este sentido se evidencia nuevamente, el condicionamiento que impone el género en la valoración de los distintos aspectos y metas del trabajo; por lo que, las mujeres valoran más la variedad, aprendizaje, crecimiento, entre otros, que los hombres.

En cuanto a la edad, se plantearon como hipótesis que, conforme aumenta la edad de los jóvenes, estos tomarán más conciencia de los derechos y los

deberes derivados del trabajo. Los autores obtuvieron mediante un Análisis de varianza (ANOVA), un incremento en la conciencia que se tiene sobre los derechos del trabajo a medida que aumenta la edad de los sujetos ($F=7.31$ $p<.001$); sin embargo, no se obtuvieron diferencias significativas en cuanto a los deberes laborales en función de la edad ($F=2.33$, $p<.098$). Este resultado fue interpretado por los autores, a partir de la influencia de la socialización efectiva que se lleva a cabo en el ámbito y contexto laboral, particularmente en el puesto de trabajo, en este sentido, a medida que aumenta la edad, los jóvenes valoran y se aproximan de una forma más realista.

En este sentido, resulta pertinente para esta investigación ahondar en las diferencias que surgen y existen entre individuos de distintas edades, puesto que cada uno, de acuerdo a su desarrollo natural, formará y elaborará un significado del trabajo diferente.

Otros autores como Pletnitzky (2005), investigaron sobre el significado del trabajo en adultos mayores médicos, al momento de tener que enfrentarse con la jubilación, para ello realizaron una investigación descriptiva con diseño cualitativo, utilizando como instrumento de recolector de datos, entrevistas semi-estructuradas y observaciones, y haciendo posteriormente un análisis temático; como muestra tomaron quince profesionales relacionados con la Asociación de Médicos Municipales de la ciudad de Buenos Aires, Argentina, de sesenta y cinco (65) años de edad como media, ya que a esta edad proceden a jubilarse según las leyes argentinas.

Los autores encontraron que, la construcción del significado se encuentra sujeto al trabajo que se realiza, a las características de este y que también se construye a partir de las características sociales, económicas y políticas del país o sociedad en la que se encuentren las personas. Particularmente para los médicos, quienes deben afrontar largas horas de trabajo y actividades fatigosas, les resulta

placentero el trabajo porque es lo que han elegido, y disfrutan de los logros que mediante los mismos obtienen. En este sentido, al momento de enfrentarse a la jubilación sienten y experimentan sensación de vacío traducidas en un “no más proyectos” y por lo tanto... “¿ahora qué?... no más vida” (p. 298). Los autores señalan, que la falta de trabajo después de haber trabajado toda la vida, resulta aterrador y es percibido como una dificultad en la etapa de desarrollo de las personas.

Pletnitzky (2005), se fundamenta en Jaques Curie y Raymond Dupuy para establecer y plantear la existencia de un equilibrio entre las funciones psicológicas del trabajador y los distintos tiempos y escenarios de vida, lo cual, modifica la aproximación que se tiene al trabajo. De igual manera los autores se basan en la teoría de Erikson para describir y reflexionar sobre la identidad del adulto mayor y la crisis que implica en su etapa evolutiva afrontarse al “abismo” que representa la ruptura repentina y posiblemente inesperada de su actividad laboral diaria. En este sentido, resalta la importancia de comprender también el significado del trabajo en esas personas que ya se encuentran cerca de su jubilación o avanzados en edad.

Por otro lado, Reyes (2014), llevó a cabo una investigación sobre el significado del trabajo, con el fin de ahondar en los significados que se le atribuye a trabajar por parte de jóvenes profesionales en la ciudad de Cali, Colombia. Para ello seleccionaron 100 sujetos jóvenes entre 25 y 35 años, profesionales activos, y se les administró un cuestionario diseñado por los mismos autores, que se fundamenta en la investigación realizada por MOW en 1987, cuestionario diseñado a partir de las siguientes categorías: Representación general del trabajo, Centralidad del trabajo, Variables de trabajo (sexo, edad, cargo, antigüedad en el cargo, antigüedad en la institución, estado civil, nivel educativo y nivel socioeconómico), normas sociales, valoración subjetiva del trabajo y expectativas y preferencias laborales.

La muestra se distribuyó en igual número de hombres que de mujeres, donde el 52% tenía entre 25 y 30 años y el 46% restante entre 31 y 35 años, de igual manera, el 43% pertenecían a la clase media, seguido de un 30% de la clase media-alta. Por otro lado, el 58% tenía un nivel educativo de pregrado, seguido de un 26% con alguna especialización.

En cuanto a la representación general del trabajo el 70% manifestó como característica principal del trabajo, que éste debe ser apasionante, lo que indujo a los autores a interpretar, que existe una concordancia entre la tarea y el trabajador, y que, a través del trabajo, las personas se realizan, trascendiendo la actividad en sí. Dentro de los motivos para trabajar, resalta que el 34% señala que el trabajo es valioso para sí mismo, seguido de un 32% que manifiestan gustarles el trabajo que tienen, dejando un 19% que apuntan que el trabajo es un medio para llegar a otros fines. Contrario a esto, los sujetos señalaron que el salario (25%) es el principal motivante de las personas en general para trabajar.

Por otro lado, la autora encontró que, dentro de las actividades sociales, los sujetos manifestaron preferir a la familia con un 67%. Siendo esta pregunta similar a la Centralidad relativa que plantea MOW. La autora manifiesta que la familia genera bienestar y por ello las personas optan por fortalecer los lazos de la institución social primaria como lo es la familia, ya que desde allí se extienden otras redes, y con ello la calidad de vida y la salud física y mental en el trabajo.

Dentro del cuestionario elaborado por la autora, desarrollaron ítems que se corresponden o se pudieran comparar con la subescala de normas sociales elaborada por MOW. En ella la autora reporta, que un 77% de la muestra señaló “hacer las cosas bien” como el principal deber de los trabajadores. Consecuentemente, el 27% señaló que su principal derecho como trabajador es recibir a cambio un salario justo.

En cuanto a los resultados obtenidos respecto a los valores extrínsecos del trabajo, los sujetos asignaron un valor o ponderación de importancia siendo Mucho, Bastante, Algo, Poco o Nada. El 60% señaló que el resultado “mucho” más valorado, es un buen salario, seguido de condiciones físicas cómodas con un 51%, y el aspecto extrínseco menos o nada valorado, sería el Horario y Amplias Vacaciones. Realizaron lo mismo con la importancia hacia los valores sociales, en donde, el 63% señaló que lo más importante es “tener un jefe que apoye y oriente”, seguido de “tener buenos compañeros de trabajo” con un 56%, donde resalta la importancia del aspecto interpersonal y de la socialización en el trabajo. Por otro lado, obtuvieron resultados respecto a los valores intrínsecos del trabajo, donde el más importante para la muestra fue “tener un trabajo acorde a su preparación” (76%) seguido de “tener un trabajo que le permita aprender”, ambos valorados como “mucho más importantes”.

En los resultados obtenidos por Reyes (2014), resaltan el rol fundamental que ocupa el salario, y de ahí desprendiéndose la posibilidad de identificarse positivamente con el trabajo y con las tareas que ahí se desarrollen. A partir del salario, se adquiere la independencia económica, y con ello pueden mantener y establecer una familia en la cual invertir tiempo y recursos. De igual manera, se espera un jefe que otorgue un trato justo y fundamentado en el respeto, de manera que el trabajador pueda responder con un alto nivel de compromiso con el trabajo.

Debido a la edad de la muestra, y a los años de antigüedad de los sujetos en el trabajo, resalta la importancia de desarrollar habilidades para el futuro, debido a que las personas buscan sacar provecho del trabajo. De igual manera resulta pertinente, la edad en la que se encuentran la muestra, debido a que durante esa edad, conlleva una connotación importante dentro del desarrollo humano, es decir, entre los 25 y los 35 años, considerados como adultos tempranos por Papalia et al. (2010), ya se encuentran en sus primeros empleos, y

se abren ante un nuevo espacio o campo laboral, que le permite a los individuos establecer nuevas relaciones interpersonales, y relacionarse de otra manera con la sociedad, y consigo mismo, a partir de su rol de trabajador dentro de una sociedad.

Por último, otros autores como Twenge, Cambell, Hoffman y Lance (2010) se han aproximado al significado del trabajo y a las diferencias evolutivas y del desarrollo mediante el estudio de las diferencias generacionales. Señalando que existen cambios generacionales en los valores laborales y en aquello que se valora más del trabajo. Comprendiendo tres generaciones, los primeros con edades comprendidas entre 52 y 70 años denominados: Boomers; los segundos con edades comprendidas entre 35 y 51 años denominados GenX; y los últimos y más jóvenes con edades entre los 17 y 36 años denominados Millenials o GenMe.

En este sentido los autores encontraron que, en la actualidad, la generación denominada: Millenials o GenMe, le dan más peso al tiempo libre, a la familia y a lo social, apuntando a un balance y equilibrio entre el trabajo y otras subesferas de la vida, de este modo, ha venido la centralidad del trabajo en decremento, así como también un decremento en la cantidad de horas laborales. De igual manera, existe una tendencia a valorar los aspectos extrínsecos del trabajo, lo que ha conllevado a una desconexión entre la realidad del mundo laboral actual, y las expectativas que tienen los Millenials de su entorno laboral, esto se ha traducido en exceso de confianza en las generaciones jóvenes y en un aumento de rasgos narcisistas.

Los autores concluyen que, las generaciones más antiguas como los Boomers están más avocados a la centralidad e importancia en el trabajo, y ven la actividad laboral como un pilar y eje fundamental para el desarrollo personal y familiar, mientras que las generaciones más jóvenes como los Millenials no están

buscando otorgarle significado al trabajo sino buscan relaciones y sentido fuera del trabajo, ya sea en relaciones interpersonales o tiempo libre.

La mayoría de las investigaciones que relacionan la edad y el significado del trabajo, se han concentrado en una muestra de jóvenes profesionales, a excepción de Pleznitsky (2005) y Twenge et al. (2010) quienes ha ahondado en los adultos medios que se encuentran por obtener la jubilación. En este sentido, cobra relevancia para esta investigación la variable edad, de manera de profundizar en las diferencias que pudieran existir entre distintos grupos etáreos y el significado del trabajo.

La diferencia de edad, enmarcada dentro de la etapa evolutiva constituye un indicador más apropiado de las diferencias en cuanto al trabajo y a otras variables psicológicas relacionadas (Papalia et al, 2010), en este caso, un indicador para la construcción del significado del trabajo. En este sentido, si bien las investigaciones han señalado diferentes hallazgos y conclusiones respecto a la edad y su relación con los componentes del significado del trabajo; ésta, sigue siendo una variable que debe mantenerse en estudio, especialmente, enmarcada dentro de las diversas etapas evolutivas y de desarrollo de los individuos, de manera que se puedan comparar en cada etapa evolutiva, como se desarrolla o integran los distintos componentes del significado del trabajo (Kuchinke et al, 2009; Papalia et al, 2010; Sánchez et al, 2010).

En un sentido más específico, Papalia et al. (2010) plantean que el adulto emergente, comprendido entre los 18 y los 25 años, presenta un pensamiento más del tipo reflexivo y su inserción al mundo laboral, el egreso de la universidad y el comienzo de una independencia de los padres, son características a tomar en cuenta en esta etapa de la vida.

De igual manera los autores caracterizan al adulto temprano comprendido de los 25 a los 40 años, por la búsqueda de logros, alcanzar la cúspide o máximo desempeño en su empleo, generar estabilidad económica y construir una familia. Por último, el adulto medio comprendido de los 40 a los 65 años está determinado por un pensamiento integrativo, una solución de problemas a partir de la experticia y/o pericia desarrollada a lo largo de su tiempo en el trabajo, aproximándose al retiro o jubilación del trabajo, o considerando seguir trabajando; en esta etapa los motivos por el cual las personas trabajan suelen ser muy diversos (Papalia et al. 2010).

Tomando en cuenta las diferencias en cuanto al desarrollo cognitivo y social de cada etapa planteada por Papalia et al. (2010), y en vista de los resultados obtenidos por Gracia et al. (2001), Harpaz et al. (2002), Kuchinke et al. (2009), Pletnitzky (2005), Reyes (2014) y Salanova et al. (1991), resulta relevante establecer categorías más específicas en cuanto a la edad, de modo que se puedan evaluar y ahondar en las diferencias en cada grupo etáreo en cuanto a la aproximación al significado del trabajo. Para esta investigación se partirá de las etapas del desarrollo elaboradas por Papalia et al. (2010), categorizando la edad de 18 a 25 años, siendo estos adultos emergentes; 25 a 35 años siendo estos adultos tempranos; de 35 a 45 siendo estos adultos medios y de 45 a 60 años siendo adultos tardíos, ya próximos a su jubilación.

El desarrollo humano como proceso madurativo y de adquisición de experiencia (Papalia et al. 2010), se ve enmarcado en un contexto social, económico, laboral y político importante de cada país, en este caso, es pertinente en Venezuela, donde el empleo formal se ve amenazado por condiciones precarias del mismo, tales como el sueldo, los beneficios, las condiciones entre otras. De igual manera, ha habido una mayor inserción de las mujeres en el campo laboral, por lo que la percepción que tiene o ha tenido el venezolano acerca del significado del trabajo, se ha ido modificando (España, 2015).

Actualmente en Venezuela, se atraviesan dificultades y condiciones precarias en cuanto a lo económico y particularmente en cuanto al mercado laboral (Ugalde, 2014). La escasez de empresas en el país, trae consigo la escasez de empleos formales, y a su vez, estos empleos formales, no se encuentran al alcance de cualquier sector de la población venezolana, particularmente, las personas pertenecientes a los estratos socioeconómicos más bajos, se les dificulta en mayor medida, ingresar al mercado laboral del país (España, 2015; Ugalde, 2014). De igual manera, aquellos venezolanos que gozan de un trabajo formal, se ve mermado debido a la situación económica del país, a la falta o escases de ingresos económicos, por lo que muchas personas han optado por generar ingresos de manera informal, y dejar a un lado la participación y aporte al mercado laboral y a la sociedad (Dakduk et al. 2009).

Debido a todas estas características particulares de la situación actual de Venezuela resulta importante seguir ahondando en este tema, y precisar con mayor detalle, como los venezolanos construyen su significado del trabajo, y como se aproximan al trabajo como una actividad en sí misma, de acuerdo a su sexo, su edad y/o su nivel socioeconómico, en empleados formales del país.

Factores de Riesgo Psicosocial

El significado del trabajo, tal y cómo se ha desarrollado, parte de un proceso cognitivo, donde los individuos establecen las causas y los motivos principales por los cuales trabajan (Alcover et al. 2012). De igual manera, los individuos al interactuar con su puesto de trabajo y con el ambiente laboral, elaboran juicios y expectativas de aquellas cosas que consideran óptimas y necesarias para desempeñarse en su puesto de trabajo, de manera que dichas características se agrupan en la calidad de vida laboral (Peiró, 2004; Martínez y Ros, 2010).

La calidad de vida laboral es entendida por Martínez y Ros (2010) a partir de representaciones o esquemas cognitivos, que establecen los individuos y el colectivo en torno a eventos cercanos dentro del trabajo, que constituyen para las personas un significado psicológico y una significancia aunada a la situación. Así mismo, la calidad de vida laboral, funciona como un símil para señalar directamente a factores que determinan el ambiente de las dinámicas interpersonales dentro de una organización, por lo que, resalta la importancia de las relaciones interpersonales, dado que tienen una importante incidencia en la conducta laboral, de esta manera, las relaciones interpersonales inciden en el por qué trabajan las personas y la calidad de vida de las mismas dentro de la organización.

En este sentido la calidad de vida laboral, se ve afectada por factores de riesgo psicosociales que influyen la percepción que tienen los individuos de su trabajo (Benavides et al. 2002). Los factores de riesgo son definidos por la Organización Mundial de la Salud – OMS (1984) como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

A partir de esta definición por la OMS (1984), Martínez y Ros (2010) mencionan el cansancio emocional, físico y cognitivo, el desgaste profesional, el abuso emocional, la intimidación, la desacreditación, entre otros, como factores de riesgos psicosociales. Por su parte, Peiró (2004) señala distintos factores de riesgos sopesados por los trabajadores actuales tales como: el temor a perder el empleo, a no estar cualificado, sobrecarga mental, la incertidumbre, las exigencias excesivas, entre otros. Estos factores de riesgos tienen incidencia y cambian la

aproximación y elaboración sobre lo que es trabajar (Peiró, 2004; Martínez y Ros, 2010).

Benavides et al. (2002) destacan que la medición de los factores de riesgo psicosocial, surgen a partir de la percepción que elaboran los trabajadores, y que se encuentra explícito en las actitudes, emociones y conocimientos de los individuos frente a la actividad laboral. En este sentido, estos factores, no solo son percepciones individuales, sino que se encuentran también sujeto a consensos o interacción colectiva y con ello a la atmósfera dentro de la empresa.

Granados (2011), destaca que la calidad de vida laboral se comprende en dos componentes principales, aquellos correspondientes al entorno (condiciones objetivas) y aquellos que corresponden a la experiencia psicológica del individuo (condición subjetiva). En este sentido, destaca la importancia de comprender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial, de manera de que se considere la relación e interacción entre los aspectos psicológicos y los aspectos sociales, que se van elaborando en la realidad laboral.

Los factores de riesgo psicosociales, han sido estudiados desde distintas perspectivas e instrumentos (Martínez y Ros, 2010). Benavides et al. (2002), elaboraron un instrumento para medir factores de riesgo psicosocial, y de esta manera poder comparar 4 empresas, en Barcelona, España. Para ello, constituyeron el instrumento a partir del cuestionario de condiciones de trabajo, vida y satisfacción desarrollado por el Centre de Salut Laboral del Institut Municipal de Salut Pública de Barcelona, añadiendo a su vez ítems del Dutch Work and Health Questionnaire. Dicho instrumento consta de tres dimensiones: la demanda psicológica, el control sobre el trabajo y el apoyo social, a su vez, comprendido por apoyo por parte de compañeros y apoyo por parte de los supervisores.

Partiendo de la calidad de vida laboral, Peiró (2004) y Granados (2011) señalan un entorno y ambiente actual muy cambiante y dinámico, donde las aproximaciones hacia el trabajo y el desempeño en el mismo van cambiando, por lo que es relevante actualizar nuestra concepción sobre el trabajo. Estas transformaciones en el mundo laboral, tienen una incidencia importante en el bienestar psicológico y en la salud, si bien es cierto, que los nuevos avances de la ciencia han traído beneficios y mejoras, también han ido introduciendo nuevos riesgos de carácter psicosocial.

En este sentido, así como las transformaciones en el mundo laboral tienen una incidencia importante en los empleados, la situación social y política de Venezuela también la ha tenido, y ha traído consigo nuevos riesgos de carácter psicosocial, que atentan contra el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados formales, y con ello inciden en la concepción y aproximación que se tiene del trabajo (Granados, 2011). Particularmente los profesores universitarios se han visto afectados por la situación social y económica del país como bien señalan Guevara y Domínguez (2011).

Guevara y Domínguez (2011) estudiaron la calidad de vida en profesores universitarios, partiendo de una investigación cualitativa y utilizando el método fenomenológico-hermenéutico, llevando a cabo entrevistas a profundidad en una muestra de 15 docentes de la universidad de Carabobo en Venezuela.

Dentro de los hallazgos principales, encontraron un gran deterioro en la calidad de vida de los profesores universitarios en el ejercicio de su docencia, atravesada mayoritariamente por características económicas deplorables, que se atribuyen a la situación social y política del país, por lo que lo económico cobró una especial relevancia a lo largo de las entrevistas, en el contexto del significado del trabajo, este hallazgo correspondería a los resultados valorados del trabajo

De igual manera, las expectativas o aspectos valorados por parte de los profesores en la universidad, se vieron deteriorados en igual medida. Aspectos como el sueldo, la red de interrelaciones, el exceso de carga, la insatisfacción y falta de reconocimiento, fueron algunos de los elementos mencionados, que se encontraron afectados por la situación de la universidad, y que a su vez, afectan la calidad de vida de los profesores. Todas estas características del trabajo como profesor universitario, constituyen factores de riesgo: sobrecarga laboral, insatisfacción, red de interrelaciones deterioradas, bajo sueldo, entre otros (Martínez y Ros, 2010).

Por último vale destacar, como los profesores perciben su trabajo como uno sin sentido, alienado y que se ven en cierta medida obligados a: “repetir lo mismo año tras año” (p. 68). A pesar de haber mencionado esto, resulta interesante, la insistencia y prevalencia dentro de su cargo como profesor universitario, a pesar de estos factores de riesgo psicosociales (Guevara y Domínguez, 2011).

Significado del Trabajo y Factores de Riesgo Psicosocial

La calidad de vida laboral en profesores universitarios ha sido estudiada en diversas investigaciones (Guevara y Domínguez, 2011). En este sentido, la universidad constituye una organización o una empresa de servicios, y sus principales empleados los profesores.

Peiró (2004) resalta las características de las empresas de servicios en cuanto a los factores de riesgo psicosocial que presenta para sus empleados. Partiendo de la responsabilidad que posee el empleado, de elaborar el servicio y a su vez entregárselo al cliente, de manera que el empleado debe poseer habilidades interpersonales adecuadas para relacionarse con el cliente, de igual manera el empleado debe garantizar la calidad del servicio ya que no puede ser probada su calidad previa a su “consumo”. Predomina entonces, características de

índole interactivo y interpersonal, que deben ser habilidades y competencias que posean los empleados.

Estos responsabilidades o características de empleados en empresas de servicios, tales como son los profesores universitarios, constituyen factores de riesgo psicosocial para el ejercicio de la docencia (Guevara y Domínguez, 2011).

Según la perspectiva del significado del trabajo, autores como Muchinsky (2002); Prieto et al. (2007), Alcover et al. (2012), Ochoa (2012) entre otros, contribuyen a la comprensión de la situación laboral de los empleados, señalando la importancia de comprender los juicios y creencias elaborados por los mismos en torno a su trabajo, es decir, ahondando en la aproximación que tienen hacia el trabajo, señalando las características cognitivas de los individuos, que le permiten elaborar un significado.

En la actualidad venezolana, el empleo de docente universitario, se ha visto mermado por una serie de impedimentos o factores económicos y sociales, caracterizados principalmente por el mal sueldo, que constituye una limitante para la vida de los profesores y su desarrollo en otras esferas de la vida, tales como: las relaciones interpersonales, la familia, actividades de ocio, entre otras (Martínez y Ros, 2010; Granados, 2011). En este sentido, surge en los profesores una transformación en la aproximación y significado que le otorgan a desempeñarse como docentes universitarios, es decir, un cambio en la dinámica del decidir el por qué mantenerse trabajando como docentes (Guevara y Domínguez, 2011).

Benavides et al. (2002) contribuyen al estudio de los factores de riesgo psicosociales, partiendo de una perspectiva más individual y psicológica, es decir, de condición más subjetiva (Granados, 2011). Por lo que, resulta de especial interés para esta investigación ahondar en los factores de riesgo psicosociales que atentan o inciden no sólo en la calidad de vida laboral, sino en la transformación o

variación que pudiera existir en la aproximación de cada individuo hacia su trabajo, variando la percepción que tienen los individuos sobre su trabajo.

Resalta la investigación realizada por Guevara y Domínguez (2011), y la elaboración que están teniendo los profesores sobre la docencia universitaria y su aproximación al significado de su trabajo. En este caso, resulta conveniente, investigar en la relación existente entre estos factores de riesgo psicosociales y el significado del trabajo en profesores universitarios (Prieto et al, 2007; Guevara y Domínguez, 2011).

Autores como Demirkasimoglu (2015) y Twenge et al. (2010) señalan un incremento en la carga laboral, demandas y estrés en profesores universitarios, de manera que este incremento en las demandas afecta la aproximación que tienen estos hacia su trabajo. En este sentido, la concepción y la elaboración que hacen sobre su trabajo como actividad, se avoca más hacia otros elementos o beneficios que puede otorgarle el trabajo como docentes. Así mismo, vale resaltar la importancia que tienen los riesgos laborales, tales como la alta demanda psicológica, así como también resulta fundamental el significado del trabajo, ya que ambas variables afectan el desempeño laboral (Soeryanto, 2015).

En este sentido, de acuerdo a lo previamente expuesto, el objetivo general del presente trabajo consiste en el estudio de las relaciones entre las variables demográficas y psicológicas: edad, género y nivel socio económico y factores de riesgo psicosocial, específicamente sus componentes, demandas psicológicas, control y apoyo social (Benavides et al. 2002), con los componentes del significado del trabajo, a saber: Centralidad, Normas Sociales, Resultados valorados y Metas Laborales en profesores universitarios.

Método

Problema

¿En qué medida las demandas psicológicas, control, apoyo social, el sexo, edad y nivel socioeconómico se relacionan con los cambios en los componentes del significado del trabajo en profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello?

Hipótesis General

Existen diferencias significativas en los componentes del significado del trabajo: a) centralidad (absoluta y/o relativa) b) normas sociales c) resultados valorados y d) metas laborales, en función de las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales (Demandas psicológicas, Control y Apoyo social), el sexo, la edad y el nivel socioeconómico de profesores universitarios la Universidad Católica Andrés Bello.

Hipótesis Específicas

1. A mayor edad existe mayor Centralidad Relativa, mayores Normas Sociales, mayores Metas Extrínsecas y menores Resultados Valorados.
2. Las mujeres tienen mayor Centralidad Relativa, Normas Sociales y mayores Metas Intrínsecas que los hombres.
3. A menor nivel socioeconómico mayor Centralidad Absoluta, mayores Normas Sociales, mayores Resultados Valorados y mayores Metas Extrínsecas.
4. A mayores Demandas Psicológicas, mayor Centralidad Relativa, mayores Normas Sociales, mayores Resultados valorados y mayores Metas Extrínsecas.
5. A mayor control, mayor Centralidad Absoluta, mayores Resultados Valorados, mayores Metas Intrínsecas y menores Normas Sociales.
6. A mayor apoyo social, mayor Centralidad Absoluta, mayores Resultados Valorados, mayores Metas Intrínsecas y menores Normas Sociales.

Variables

Variable Dependiente

1. Componentes del significado del trabajo: Centralidad del trabajo

1.1. Centralidad absoluta: *Definición conceptual*: Es el valor que una persona otorga al trabajo como elemento fundamental para su autoimagen resultando en estabilidad a lo largo del tiempo. Este valor se establece a partir de valores adquiridos en la socialización temprana (Salanova, Gracia, y Peiró, 2007).

Definición Operacional de Medida: Puntaje promedio obtenido de la sub-escala de Centralidad Absoluta de la Escala del significado del trabajo; del tipo Likert (MOW, 1987 adaptada por Jiménez y Ramos, 2009), donde 1 indica que el trabajo “es una de las cosas menos importantes en mi vida” y 7 indica “es una de las cosas más importantes en mi vida”, por lo que, a mayor puntaje, mayor Centralidad Absoluta (Ver anexo A).

1.2. Centralidad relativa: *Definición conceptual*: Importancia atribuida al trabajo en comparación con otros aspectos o áreas principales de la vida: el tiempo libre, la participación social, la religión y la familia, siendo un juicio o valoración atribuida a cada una de las áreas antes mencionadas (Salanova Gracia, y Peiró, 2007).

Definición operacional de medida: Puntaje obtenido en cada uno de los ítems en la escala de la Centralidad Relativa del trabajo (MOW, 1987 adaptada por Jiménez y Ramos, 2009), donde se divide un total de 100 puntos de acuerdo a la importancia otorgada a cada subesfera de la vida: trabajo, familia, participación social, religión y tiempo libre, a mayor puntaje en cada ítem mayor centralidad o importancia se le otorga a esa área de la vida, de manera que cada ítem constituye un puntaje en sí mismo (Ver Anexo A).

1.3 Normas sociales: *Definición conceptual*: Valoración normativa o creencia de la existencia de normas culturalmente aceptadas acerca del trabajo. Esta dimensión se conforma en: 1) Deberes: Grado de acuerdo entre individuos acerca de lo que se espera que cumplan las personas en un trabajo y 2) Derechos:

Funcionamiento de empleados basado en lo que éstos esperan del mismo y de los reglamentos establecidos por el empleador (Salanova, Gracia, y Peiró, 2007).

Definición operacional de medida: Puntaje promedio, obtenido en la Escala de normas sociales elaborada por MOW (1987) (adaptada al Castellano por Jiménez y Ramos, 2009) del tipo Likert (de acuerdo – desacuerdo), con seis opciones de elección, siendo 1 totalmente desacuerdo y 6 el totalmente acuerdo, donde a mayor puntaje obtenido mayores normas sociales representadas en deberes y derechos (Ver anexo B).

1.4 Resultados valorados: *definición conceptual:* Conjunto de aspectos, características o resultados del trabajo que son considerados importantes y esperados por una persona en su trabajo (Salanova, Gracia, y Peiró, 2007).

Definición operacional de medida: Puntajes obtenido a cada uno de los ítems en la escala de Resultados Valorados, elaborada por MOW (1987) (adaptada al Castellano por Jiménez y Ramos, 2009), donde se divide un total de 100 puntos de acuerdo a la importancia o valoración otorgada a cada una de las siguientes características del trabajo: categoría y prestigio, ingresos, mantenerse ocupado, tener contactos interesantes con otros, servir a la sociedad y trabajar en sí mismo interesante y satisfactorio. A mayor puntaje en cada característica, mayor valoración asignada, de manera que cada ítem constituye un puntaje en sí mismo (Ver anexo C).

1.5 Metas laborales: *definición conceptual:* Aspectos o expectativas intrínsecos y/o extrínsecos importantes para las personas acerca del contenido del puesto de trabajo, específicamente todos aquellos incentivos que permite y ofrece la actividad laboral (Salanova, Gracia, y Peiró, 2007).

Definición operacional de medida: Puntaje promedio obtenido a los once ítems de la Escala tipo Likert de Metas Laborales elaborada por MOW (1987) (Adaptada al castellano por Jiménez y Ramos, 2009) donde, los ítems c, d, g, i y j (Ver anexo D), corresponden a las metas extrínsecas y, los ítems a, b, e, f, h y k (Ver anexo

D) corresponden a metas intrínsecas. Los sujetos deben responder en función de la importancia que se le otorga a cada ítem siendo 1 poco importante y 6 extremadamente importante, donde a mayor puntaje, mayores son las Metas extrínsecas y a menor puntaje mayores las Metas Intrínsecas.

Variables Independientes

Factores de riesgo psicosociales

Definición conceptual: Representaciones cognitivas del individuo de eventos situacionales cercanos, que atentan a deteriorar la calidad de vida laboral, y que se expresa en términos que reflejan significado psicológico para el individuo (Martínez y Ros, 2010).

Definición operacional de medida: Puntaje promedio obtenido a la Escala tipo Likert de factores de riesgo psicosocial elaborado por Benavides et al. (2002). Compuesta por 36 ítems divididos en tres dimensiones: Demanda, Control y Apoyo. Con 6 opciones de respuesta, siendo 1 muy en desacuerdo y 6 muy de acuerdo, donde a mayor puntaje, mayor percepción de riesgo de los factores psicosociales antes mencionados (Ver anexo F).

Edad

Definición conceptual: Desarrollo y cambio evolutivo a nivel biológico, cognitivo, social y moral de una persona a lo largo del tiempo (Papalia, Olds y Feldman, 2010).

Definición operacional: Edad cronológica en años reportada por los sujetos (Papalia, Olds y Feldman, 2010).

Sexo

Definición conceptual: Significado de ser hombre o mujer (Papalia, Olds y Feldman, 2010).

Definición operacional: Selección de sexo sea M para masculino y F para femenino en los instrumentos utilizados, y siendo, a nivel estadístico y para fines

de la investigación el valor 1 para el sexo masculino, y el valor 0 para el sexo femenino.

Nivel socioeconómico:

Definición conceptual: Conjunto de características sociales, culturales y económicas que posee un grupo dependiendo de la ocupación de los miembros, grado de instrucción, tipo de ingreso, poder adquisitivo y nivel de vida (Jiménez y Ramos, 2006).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la Escala Graffar (Modificada y adaptada por Jiménez y Ramos, 2006). A mayor puntuación, menor nivel socioeconómico, categorizado en Alto, para los estratos 1 y 2; Medio para el estrato 3; Bajo para los estratos 4 y 5. Donde 1 será el estrato Alto, 2 para el Medio y 3 para el Bajo.

Tipo de Investigación

La presente es una investigación no experimental, de campo, relacional, dado que fue una búsqueda empírica y sistemática pero que careció de control directo sobre las variables independientes por parte del investigador, debido a que la manifestación de la variable ya había ocurrido y que simplemente, no pudieron ser manipulables, tanto por principios éticos como por dificultad para su manipulación (Kerlinger y Lee, 2002), de igual manera, se buscó observar y medir la variable de interés: el significado del trabajo y se analizó su relación con las variables psicológicas y demográficas: sexo, edad, nivel socioeconómico y riesgo psicosocial buscando una relación de forma retrospectiva, es decir, dado que el fenómeno ya había ocurrido -el significado del trabajo- se estudió el constructo sin ningún tipo de control o causalidad en ello, por lo que no existió ningún grado de control en las variables independientes: factores de riesgo psicosocial, sexo, edad y nivel socioeconómico.

Para detallar mejor el tipo de investigación, esta investigación buscó describir las características particulares del significado del trabajo a partir de su relación no causal con el sexo, la edad, el nivel socioeconómico y los factores de riesgo psicosocial, siendo una investigación AdHoc, es decir que los fenómenos ya ocurrieron. De manera que se cumplieron con los objetivos de una investigación no experimental planteados por Salkind (1999).

Por otro lado y según el objetivo de esta investigación, es una investigación relacional - comparativa (Hernández-Sampieri et al. 1994), ya que buscó establecer e indagar sobre los valores que pudieron adquirir los distintos componentes del significado del trabajo ampliando también en la comprensión de estos componentes del significado del trabajo al estudiarlos en función de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, el sexo, la edad y el nivel socioeconómico, a partir de la ya existente relación con las variables mencionadas.

Diseño de Investigación

Según Hernández-Sampieri et al. (1994), el diseño que mejor se adaptó a las condiciones de las variables a estudiar, fue un diseño transversal relacional - comparativo, ya que el objetivo era ahondar y precisar el significado del trabajo en profesores universitarios de Venezuela, y contrastar o comparar este fenómeno, en función de las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales, el sexo, la edad y el nivel socioeconómico, en un punto específico del tiempo, es decir una sola medición.

De esta manera, se buscó establecer un modelo relacional - comparativo, donde a partir de la administración de los instrumentos, se contrastaron los resultados obtenidos, entre aquellos sujetos con demandas psicológicas, control o apoyo social, hombres y mujeres, con distintos grupos de edades constituidos en: de 18 a 25 años, de 26 a 35 años, de 36 a 45 años y de 46 años en adelante, y de

distintos niveles socioeconómicos (alto, medio y bajo). Así mismo, el diseño se enfocó en el estudio de las relaciones de los factores de riesgo psicosocial, el sexo, la edad y el nivel socioeconómico. A nivel estadístico se realizó un diseño de Análisis de Varianza simple (ANOVA) dado que no se encontraron evidencias empíricas que ahondara en la interacción de varias variables como para establecer un diseño Factorial. En este sentido, se utilizó un ANOVA simple debido a que se tienen variables categóricas, siendo el sexo, la edad y el nivel socioeconómico, y cada una con mínimo 2 niveles. De esta manera y mediante este diseño se estableció diferencias entre cada grupo respecto al significado del trabajo, que para el análisis estadístico se trabajó con la media de cada dimensión para las subescalas de Centralidad absoluta, Normas Sociales y Metas Laborales, mientras que se trabajó con el puntaje obtenido en cada ítem para las subescalas de Centralidad Relativa y de Resultados Valorados. Teniendo un ANOVA simple para cada variable independiente, así mismo y para observar la relación del riesgo psicosocial con los componentes del significado del trabajo se llevó a cabo una correlación producto-momento de Pearson.

Población y Muestra

La población fue constituida por los profesores universitarios pertenecientes a la Universidad Católica Andrés Bello.

La muestra estuvo representada por profesores universitarios de la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas, Venezuela, donde trabajan tanto hombres como mujeres, de distintas edades y de distintos niveles socioeconómicos, de modo que se accedió a la muestra de acuerdo a la disponibilidad de cada uno de los participantes requeridos para la muestra. Para ello se realizó una solicitud formal para la realización del estudio al Vicerrectorado académico, de manera de contar con el consentimiento y apoyo de la universidad.

La muestra definitiva fue seleccionada de forma no aleatoria, específicamente de forma accidental, debido a la baja tasa de respuesta y factibilidad de la muestra, se seleccionaron a todos aquellos profesores que pudieron contestar a los instrumentos, sin importar sexo, edad, escuela en la cual imparten clases u horario, es decir, de forma accidental (Kerlinger y Lee, 2002).

En este sentido y siguiendo los parámetros metodológicos de Hair et al. (1999) se obtuvo una muestra representativa de 20 sujetos por dimensión de cada variable –significado del trabajo, sexo, edad, nivel socioeconómico, riesgo psicosocial-.

La muestra final estuvo constituida por 139 sujetos, de los cuales 62 eran hombres y 77 mujeres, pertenecientes a un nivel socioeconómico en su mayoría alto, teniendo un 64% del estrato alto, un 35% del estrato medio y un 1% del estrato bajo, con edades comprendidas entre los 22 y los 68 años, con una edad promedio de 44 años. Dichos profesores pertenecen en su mayoría a la escuela de Psicología, teniendo 52 sujetos de dicha escuela, 7 de la escuela de Derecho, 10 de la escuela de Comunicación social, 5 de la escuela de Educación, 19 de la escuela de administración, 5 de la escuela de contaduría, 6 de Ingeniería, 1 de la escuela de Filosofía, 8 de la escuela de Economía y 26 de la escuela de Ciencias Sociales. Los profesores trabajan en su mayoría a tiempo convencional por horas, siendo 90 sujetos profesores de esta modalidad, y 49 sujetos profesores a tiempo completo, quienes tienen trabajando en la universidad entre 1 y 43 años con un promedio de años de servicio de 11 años.

Instrumentos

Escala de significado del trabajo: “The Meaning of Working” MOW International Research Group (1987)

La escala fue desarrollada por el grupo MOW en 1987, y actualizada por el mismo grupo en 1995. La traducción al español fue hecha por Peiró et al. en 1993,

y adaptada al castellano y a la población venezolana por Jiménez y Ramos (2006). Esta escala se encuentra estructurada a partir de las subescalas que corresponden a los distintos componentes del significado del trabajo: Centralidad, Normas sociales, Valores laborales y metas valoradas.

Debido a la naturaleza de este constructo, éste es medido a partir de sus componentes, de manera que la validación de este instrumento para la población venezolana (Jiménez y Ramos, 2006) fue realizado de manera independiente entre cada subescala o componente, obteniendo diferentes puntuaciones para cada dimensión en lugar una puntuación global de la escala. Sin embargo, siguiendo la recomendación de Dakduk, Gonzalez y Montilla (2008) y Dakduk, Jiménez y Ramos (2009), las escalas originales serán revisadas y adaptadas para la presente investigación, por lo que se hará una revisión a través de jueces expertos.

Sub-escala de Centralidad del trabajo (Ver anexo A)

La centralidad del trabajo se divide en dos dimensiones: Centralidad absoluta y centralidad relativa. En la primera, es una escala del tipo Likert, donde el sujeto debe responder a un solo ítem, calificando la importancia que tiene para el sujeto el trabajo, puntuando del 1 al 7, donde el 1 significa “una de las cosas menos importantes”, el 4 “importancia media”, y el 7 “una de las cosas más importantes”.

En el caso de la centralidad relativa, se trata de una distribución de un total de 100 puntos entre cinco áreas con el objetivo de hacer una comparación entre las mismas, a mayor puntaje otorgado a esa área, mayor importancia y relevancia se le da a la misma. Las áreas a escoger son: tiempo libre, participación social, trabajo, religión y familia.

En cuanto a los dos indicadores de centralidad, Gracia en 1993 encontró una correlación moderada ($r=0.29$, $p<.05$). Por otro lado, otros estudios realizados por Gracia et al. (Citado en: Jiménez y Ramos, 2006) no reportaron indicadores ni de confiabilidad ni de validez en esta subescala.

Jiménez y Ramos (2006), decidieron crear una versión nueva paralela de la escala de centralidad relativa, con el fin de garantizar la validez de contenido y calcular la confiabilidad de la subescala en la muestra definitiva, es decir, poder contrastar la confiabilidad de cada versión de la escala de centralidad relativa. Para ello participaron dos jueces expertos, quienes recomendaron mantener las mismas instrucciones en ambas subescalas, la de centralidad relativa y la de centralidad absoluta. De forma que, para esta investigación se utilizará el instrumento de Centralidad absoluta adaptado por Jiménez y Ramos (2006), y se modificará la escala de Centralidad Relativa, de modo de poder tener un puntaje promedio, y con ello poder estar acorde con el diseño comparativo.

Sub escala de Normas sociales (Ver anexo B)

Esta es una subescala del tipo Likert, que consta de diez ítems, donde el sujeto debe escoger del 1 al 4, siendo 1 “Total desacuerdo” y 6 “total acuerdo”. Donde a mayor puntaje obtenido mayor cumplimiento de las normas sociales, representadas a partir de deberes y derechos.

En la adaptación al español realizada por Peiró et al. (1993), sometieron los diez ítems a un análisis de componentes principales, siguiendo un criterio de autovalor superior a 1 y una rotación varimax, se obtuvieron dos factores. El primer factor compuesto por los ítems 1, 5, 7 y 9, hacen referencia a la dimensión normativa del trabajo como un derecho, obteniendo un porcentaje de varianza total explicada de 28,5%. El segundo factor se encontró compuesto por los ítems 2, 4 y 6 y corresponden al trabajo como un deber. El porcentaje de varianza total

explicada fue de 17,5%. El porcentaje total de varianza explicada de la subescala “Normas Sociales” fue de 46%.

En la validación en la población venezolana realizada por Jiménez y Ramos (2006), con una muestra perteneciente a una empresa de servicios, donde obtuvieron un coeficiente de confiabilidad alfa de 0.67; validez mediante un análisis de componentes principales y rotación varimax con autovalor en 1, obtuvieron una varianza total explicada de 47%.

A diferencia de Peiró et al. (1993), los autores obtuvieron en el primer factor los ítems 5, 6, 7 y 8, y en el segundo factor los ítems, 1, 2, 3, 4 y 9. Para esta investigación se utilizará la composición y escala de Jiménez y Ramos, debido a que la adaptación fue realizada en Venezuela en una muestra similar a la utilizada para este estudio.

Sub escala de Resultados valorados del trabajo (Ver anexo C)

En la subescala los sujetos distribuyen un total de 100 puntos entre 6 resultados obtenidos en la actividad laboral, y que para el sujeto pudieran ser valiosos. Estos resultados vendrían siendo: la paga, los contactos interpersonales, el trabajo intrínsecamente interesante, el estatus o prestigio, el trabajo como forma de mantenerse ocupado y el servicio a la sociedad que se puede realizar mediante el trabajo.

El grupo MOW (citado en: Jiménez y Ramos, 2006), no reportó indicadores de confiabilidad y validez. Por otro lado, Jiménez y Ramos (2006) revisaron la validez mediante un procedimiento con jueces expertos, quienes recomendaron mantener las instrucciones iguales para ambas escalas. No se reportaron indicadores de confiabilidad.

En este sentido, se utilizará la escala adaptada y validada por Jiménez y Ramos (2006), por tener una mayor adecuación a la muestra de este estudio.

Sub escala de Metas laborales (Ver Anexo D)

En esta subescala los sujetos deben ordenar una serie de características referentes al trabajo, acorde a la importancia que representa esa característica para la persona. La subescala presenta un continuo del 1 al 5, donde el 1 significa “muy poco importante” y el 5 “muy importante”. Son once opciones que los sujetos deben evaluar: Buenas oportunidades de aprendizaje, buenas relaciones interpersonales, buenas posibilidades de ascenso o promoción, horario conveniente, mucha variedad, trabajo interesante, estabilidad en el empleo, buen equilibrio entre exigencias del trabajo y las habilidades y experiencia, buen sueldo, buenas condiciones físicas de trabajo y mucha autonomía.

Gracia et al. (1993), realizaron un análisis factorial y obtuvieron dos factores. El primero: Metas intrínsecas compuesto por los ítems a, b, e, f, h y k, y el segundo factor: Metas extrínsecas compuesto por los ítems c, d, g, i y j. Sin embargo, los autores en ninguna investigación realizaron un análisis exhaustivo de las características psicométricas de la subescala, específicamente no determinaron la confiabilidad de la subescala.

Por otro lado, Jiménez y Ramos (2006), en su validación en la población venezolana, analizaron la estructura factorial de la escala, y encontraron una explicación de la varianza total del 40,417%, y dos factores comprendidos de la siguiente manera: factor 1, ítems a, b, f, g, h y k; factor 2, ítems c, d, e, i y j siendo el factor 1, metas intrínsecas y el factor 2 metas extrínsecas. De igual manera los autores obtuvieron una confiabilidad alfa del 0.7349 para toda la subescala.

Para esta investigación, se modificará la escala adaptada por Jiménez y Ramos (2006) de tal manera de tener un continuo de respuesta, donde a mayor puntaje se haga referencia a metas extrínsecas y menor puntaje a metas intrínsecas (ver anexo D).

Escala de factores de riesgo psicosocial (Benavides et al. 2002)

La escala de factores de riesgo psicosocial (Benavides et al. 2002), consta de 36 ítems, divididos según los 3 componentes que constituyen esta escala, a saber: Demanda psicológicas, Control y Apoyo Social, comprendiendo apoyo, en apoyo referente a los compañeros y apoyo referente a los supervisores, teniendo 9 ítems para Demanda con un rango de puntuación de 9 a 36, 17 ítems para Control con un rango de puntuación de 17 a 68 y Apoyo social 5 ítems para apoyo de los compañeros y 5 ítems para apoyo de los supervisores, con un rango de puntuación del 5 al 20. La puntuación cero indica el grado más bajo de exposición al factor de riesgo, y la mayor puntuación indica una mayor exposición al factor de riesgo.

La escala fue validada en una muestra proveniente de cuatro empresas con una plantilla en conjunto de 2578 empleados con más de 6 meses de antigüedad, empresas ubicadas en Barcelona, España. De igual manera, procuraron recopilar datos, provenientes de empleados tanto masculinos como femeninos, de distintas edades, distinto nivel de escolaridad y distinto cargo dentro de la empresa.

La estructura factorial de las escalas se analizó mediante un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax de todos los ítems que conformaban cada uno de los factores. Los autores obtuvieron un porcentaje total de varianza explicada de 45%, de igual manera, obtuvieron una consistencia interna, a partir del alfa de Cronbach de 0.66, valor que se considera aceptable por los autores.

Para esta investigación se realizará una validación por jueces expertos para corroborar y obtener datos de validez y adecuar la estructura de los ítems a la muestra.

Escala Graffar

La escala Graffar permite mediante el cálculo de un puntaje total, representar el nivel socioeconómico en el que se encuentra o ubica el participante. Está conformada por cuatro preguntas, de cinco alternativas cada una, que exploran los siguientes aspectos: la profesión del jefe de la familia, el nivel de instrucción de la persona, el nivel de instrucción de la madre, la fuente de ingreso familiar y las condiciones de vivienda familiar.

El puntaje que se asigna a cada ítem va de 1 a 5, siendo 1 para la primera alternativa, el 2 para la segunda hasta llegar al 5 que corresponde a la última alternativa presentada. El participante deberá escoger para cada pregunta, la alternativa que más se ajustará a su posición socioeconómica.

El puntaje total se obtiene de la suma de cifras asignadas para cada elemento seleccionado por la persona en las cuatro preguntas, de modo que a mayor puntaje obtenido, menor nivel socioeconómico, y viceversa, a menor puntaje, mayor nivel socioeconómico. Más específicamente, la clasificación fue la siguiente:

Tabla 1. Clasificación de nivel socioeconómico

Puntaje	Estrato	Nivel Socioeconómico
4-6	1	Alto
7-9	2	Medio - Alto
10-12	3	Medio - Bajo
13-16	4	Obrero
17-20	5	Marginal

Procedimiento

La presente investigación se encontró enmarcada dentro del proceso de investigación científica del tipo cuantitativa. Para ello se llevaron a cabo una serie de pasos a seguir para el buen desarrollo de la investigación planteada.

- Se llevó a cabo un procedimiento con jueces expertos para precisar la validez de contenido del instrumento de significado del trabajo de MOW y del instrumento de factores de riesgo psicosocial.
- Una vez obtenidos los resultados de la validación por jueces, se modificaron las subescalas antes mencionadas y se adaptaron a los objetivos de esta investigación.
- Se solicitó a la Universidad Católica Andrés Bello el permiso necesario para disponer de los sujetos –profesores- para la administración de los instrumentos a toda la muestra, de manera que sea coherente con el diseño transversal.
- Se seleccionó la muestra definitiva, mediante un muestreo no probabilístico de tipo accidental, respetando el derecho a no participar en la misma y garantizando el anonimato y confidencialidad de cada sujeto.
- Una vez aplicado los instrumentos y obtenido los resultados de la muestra deseada, se procedió a la tabulación y procesamiento de los datos en el programa estadístico SPSS (Versión 19). Realizando en primer lugar un análisis exploratorio de los datos, para luego establecer los estadísticos descriptivos obtenidos, y por último un Análisis de Varianza Simple para contrastar los distintos puntajes obtenidos en los componentes del significado del trabajo: Centralidad, Normas Sociales, Resultados Valorados y Metas Laborales, en función del sexo, la edad y el nivel socioeconómico, es decir, un ANOVA para cada variable independiente. De igual manera se llevó a cabo una correlación producto-momento de Pearson para ver la relación entre el riesgo psicosocial y los componentes del significado del trabajo
- Con los datos procesados y tabulados, se volvió sobre las hipótesis planteadas y a la teoría pertinente a esta investigación y se analizaron los datos bajo la misma.

- Por último y con los datos analizados se concluyó acerca de los mismos y se dieron a conocer los resultados a la Universidad Católica Andrés Bello.
- Una vez concluido, se realizaron las revisiones y correcciones pertinentes para hacer entrega de esta investigación como trabajo de grado al comité correspondiente.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos y de la tabulación de los mismos por el programa estadístico SPSS (versión 19), se procedió a hacer los análisis pertinentes de los mismos.

En cuanto a los niveles de medida de cada variable se tiene que la variable dependiente, el significado del trabajo en sus distintos componentes, son variables continuas, a excepción de las subescalas de centralidad relativa y resultados valorados, que se utilizó cada ítem como una respuesta en sí misma, de manera de que se cumplió con los supuestos estadísticos para la realización de un Análisis de Varianza Simple y la correlación producto-momento de Pearson.

Se llevó a cabo un análisis exploratorio de datos, el cual permitió conocer el comportamiento de las variables del estudio, en dónde se evaluaron la dispersión de los datos, el tipo de distribución, la asimetría, y el puntaje mínimo y máximo obtenido, así como también los datos atípicos. Este análisis exploratorio se realizó para cada variable de la investigación.

Luego se obtuvieron los estadísticos descriptivos de la muestra definitiva, de manera que se pudo evaluar y observar cómo se comportaron los resultados en la distribución muestral, a partir de la media, la desviación, asimetría y curtosis. Por otro lado, se detallaron las frecuencias tanto para el sexo como para la edad de los sujetos, permitiendo así conocer el porcentaje de la muestra perteneciente

al sexo femenino y el perteneciente al sexo masculino, así como también conocer el porcentaje de muestra de los grupos de edades planteados.

Una vez realizado lo anterior, se procedió a hacer un análisis de los supuestos estadísticos que deben cumplirse para el análisis pertinente de los datos. En este caso y según Peña (2009) para establecer un análisis de la varianza: se tuvo (a) la variable dependiente con un nivel de medida por lo menos de intervalo, (b) los datos de la variable dependiente se distribuyeron de modo normal en la población, (c) la variable dependiente se midió de modo confiable, (d) hubo al menos dos variables independientes con al menos una de tres niveles, (e) se comprobó la homogeneidad de la varianza, y por último se procuró que (f) el tamaño de cada grupo fuese el mismo, de manera de tener un diseño balanceado.

Para determinar si los resultados son significativos, se utilizó un alfa de 0.05 como indicador de significancia estadística.

A continuación, se presenta la estructura de la base de datos a utilizado para la investigación:

Tabla 2. Estructura de la base de datos

Sujeto	Sexo	Edad	NSE	CA	CR	NS	ML	RV	D	C	AP
1											
2											
3											

Sexo: Para el sexo, siendo una variable nominal y categórica, se utilizará una codificación de 1 para hombres y 2 para las mujeres

NSE: para el nivel socioeconómico, siendo 1 alto, 2 medio, 3 bajo.

CA, CR, NS, ML, RV: corresponden a los componentes del significado del trabajo por sus siglas: Centralidad Absoluta, Centralidad Relativa, Normas sociales, Metas Laborales y Resultados Valorados. Se colocará la media de cada sujeto para cada

componente, y ésta será calculada a partir de la respuesta de los sujetos a los ítems de las subescalas aplicadas.

D, C, AP: Corresponden a los componentes de los factores de riesgo psicosociales por sus siglas: Demanda, Control y apoyo.

Cronograma de Actividades

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que se cumplió en función de los objetivos planteados para la presente investigación:

Tabla 3. Cronograma de actividades

Semana	Fecha	Actividad
1 y 2	12/10/15 – 23/10/15	Correcciones y modificaciones del proyecto de tesis
3	26/10/15 – 30/10/15	Espera de devolución y aprobación del proyecto
4,5,6 y 7	2/11/15 - 27/11/15	Correcciones y modificaciones del proyecto de tesis
8,9 y 10	30/11/15 – 18/12/15	Elaboración Marco teórico definitivo
11 y 12	9/11/15 – 13/11/15	Correcciones al método
13	25/01/16 – 29/01/16	Entrega marco teórico definitivo
14, 15, 16 y 17	1/02/16 - 26/02/16	Aplicación de los instrumentos
18, 19 y 20	29/02/16 – 18/03/16	Corrida de datos del estudio definitivo
21	21/03/16 – 25/03/16	Semana santa: Semana libre

22, 23 y 24	28/03/16 – 15/04/16	Últimas correcciones de marco teórico y método
25 y 26	18/04/16 – 29/04/16	Análisis de datos
27 y 28	2/05/16– 13/05/16	Conclusión y Discusión de resultados
29, 30 y 31	16/05/16 – 3/06/16	Últimas correcciones
32 y 33	6/06/16 - 17/06/16	Entrega del trabajo de grado

Resultados

El análisis de los resultados en el presente apartado se organizó de la siguiente manera: (a) análisis descriptivos de las variables; (b) análisis de confiabilidad y estructura factorial de los instrumentos utilizados; (c) verificación de supuestos para el análisis de varianza y (d) contraste de las hipótesis de estudio por medio de Análisis de varianza y t de student de muestras independientes.

Análisis descriptivos de la muestra

Para llevar a cabo todos los análisis en la presente investigación se utilizó el programa computacional “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS), versión 19 en español.

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de la muestra (sexo, nivel socioeconómico, horario de trabajo, años de servicio, edad y escuela donde trabaja), de cada variable y sus dimensiones (Significado del trabajo en sus dimensiones: Centralidad, Normas Sociales, Resultados Valorados y Metas Laborales; Factores de riesgo psicosocial en sus dimensiones: Apoyo, Demandas Psicológicas, Control y Autonomía) con la finalidad de evaluar de forma exhaustiva su comportamiento en la muestra. Para esto se procedió a calcular: (a) media; (b) desviación; (c) mediana; (d) desviación estándar; (e) asimetría; (f) Curtosis, (g) mínimo y máximo y (h) coeficiente de variación.

Finalmente, los datos fueron analizados haciendo uso del análisis de varianza simple a través del cual se pudo verificar las diferencias existentes del significado del trabajo en función de la edad, el sexo y el nivel socioeconómico, utilizando el índice F y el nivel de significancia de 0.5, y haciendo contraste de medias PostHoc, con la técnica de mínimas diferencias significativas (LSD) de Fisher, en aquellas dimensiones que si hubo diferencias significativas, mientras

que para la variable: riesgo psicosocial, se utilizó una correlación producto-momento de Pearson, utilizando un nivel de significancia de 0.5.

Sexo

Los sujetos que participaron en esta investigación, fueron en su mayoría mujeres, teniendo un 55% mujeres, y un 45% hombres.

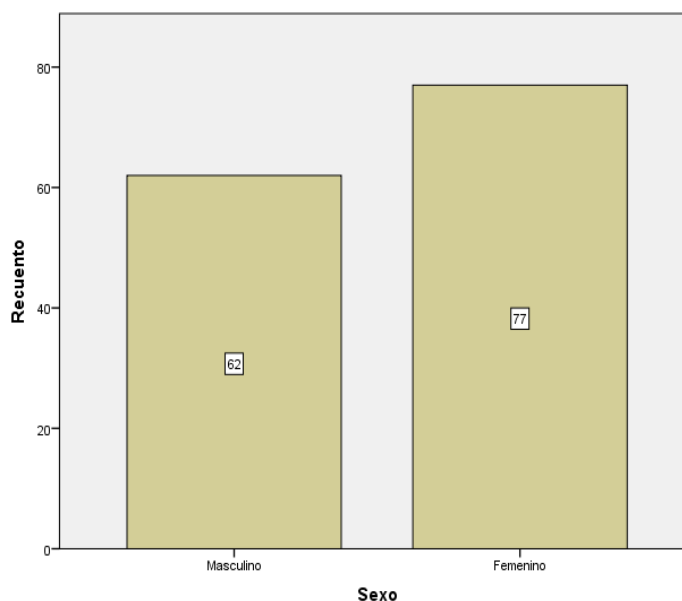


Figura 1. Distribución muestral según sexo

Escuela

En cuanto a la Escuela donde imparten clases los profesores participantes en la investigación, se tuvo que la mayoría fueron profesores de la escuela de psicología teniendo un 37.41%, seguido de la escuela de Ciencias Sociales con un 18.71%, luego Administración con 13.67%, Comunicación Social con 7.19%, Economía con 5.76%, Derecho 5.04%, Educación 3.6%, Contaduría 3.6% y el restante distribuidos en las otras escuelas, tal como se muestra en la gráfica.

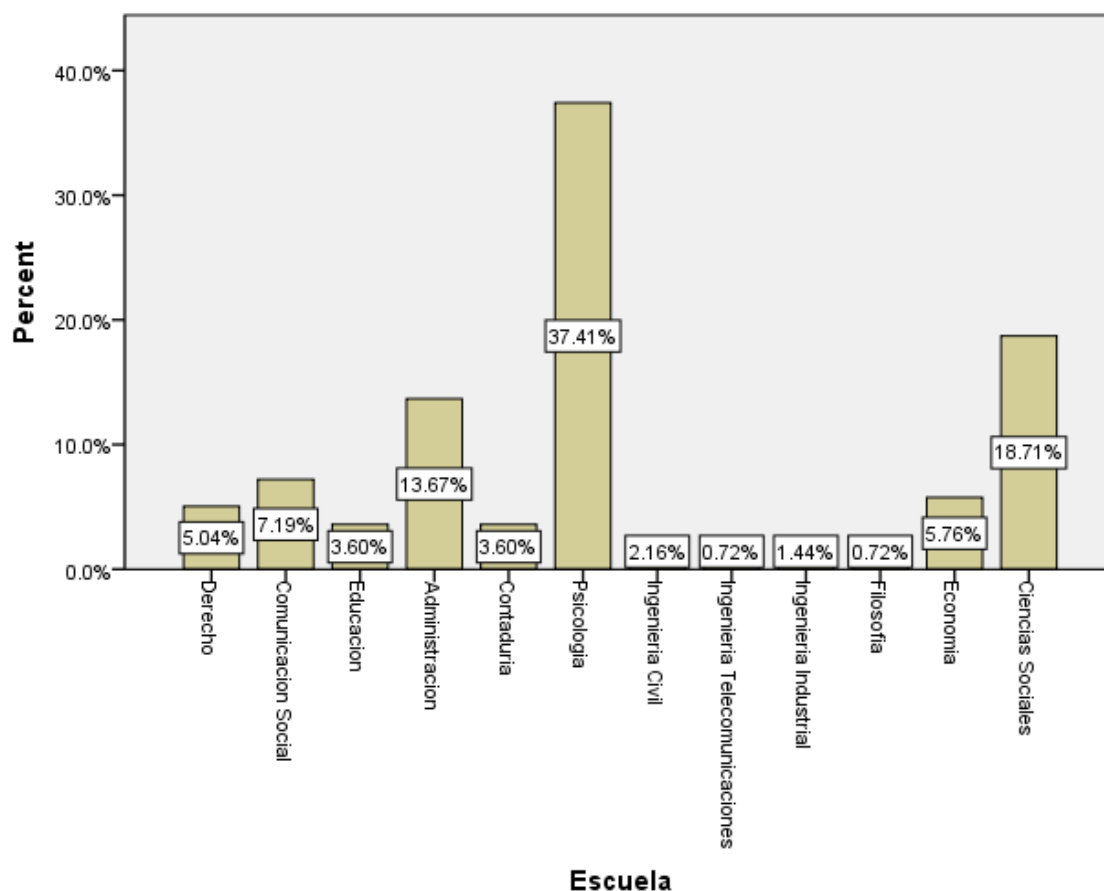


Figura 2. Distribución muestral según la Escuela

Edad

El promedio de edad de los sujetos que conformaron la muestra fue de 43 años, con una desviación estándar de 12.496, por lo que los datos de la presente distribución se ubican entre los 22 y los 68 años de edad, donde el 75% de los datos se encuentran hasta los 53 años siendo una distribución muy heterogénea ($CV=0,29$). No hay valores atípicos en la presente distribución.

En cuanto a la forma de la distribución de la edad se observa que se encuentra ligeramente sesgada hacia la derecha, es decir al analizar la frecuencia de los datos a partir de los 58 años de edad existe un descenso que se mantiene hasta el final de la distribución ($As=0,114$). Por otro lado, es una distribución platicúrtica ($Ku=-1.020$).

Para los fines de esta investigación, se categorizó la variable edad en cuatro grupos. Teniendo 11 sujetos entre los 18 y 25 años de edad, 33 sujetos entre los 26 y 35 años edad, 33 sujetos entre los 36 y 45 años de edad y 62 sujetos de 45 años en adelante.

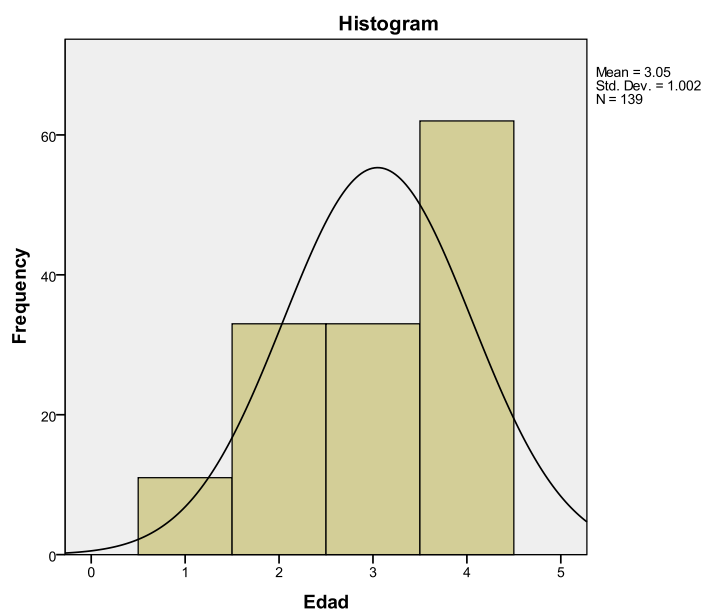


Figura 3. Histograma de la variable Edad

Años de Servicio

En cuanto al año de servicio el promedio de los sujetos de la muestra fue de 11 años de antigüedad, teniendo una desviación estándar de 9.279, por lo que los datos de la presente distribución se ubicaron entre 1 año de servicio y 38 años de servicio. Sin embargo, es importante resaltar que la moda de la distribución es entre 0 y 1 año de servicio, por lo que la mayoría de la muestra, tiene tan sólo un año de servicio. Teniendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.89$). No hay valores atípicos en la presente distribución.

Así mismo, los años de servicio presentaron una distribución sesgada hacia la izquierda ($As=0.877$), es decir que la mayoría de los datos se encuentran

acumulados hacia la izquierda de la curva. Por otro lado, es una distribución platicúrtica ($Ku=-0.022$).

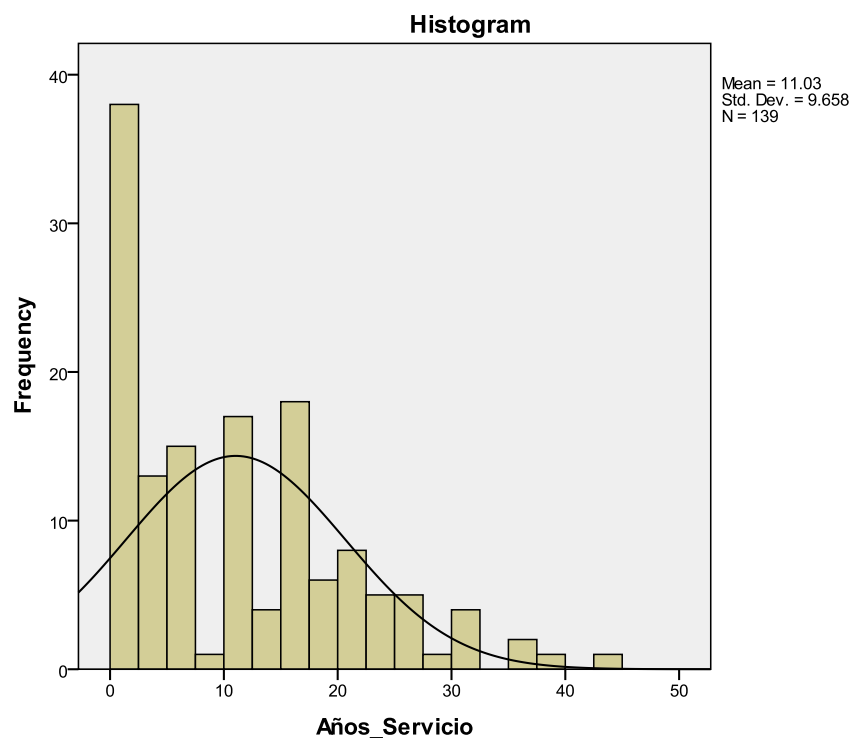


Figura 4. Histograma de los años de servicio

Nivel Socioeconómico

Los sujetos que participaron en esta investigación, fueron en su mayoría sujetos pertenecientes al nivel socioeconómico alto (63.6%), seguido por un 34.8% de sujetos de estrato medio, y por último tan solo dos participantes de estrato bajo (1.5%).

Tabla 4. Distribución del nivel socioeconómico

		Count	Column N %
NivelSocioEconomico	Alto	84	63.6%
	Medio	46	34.8%
	Bajo	2	1.5%

Análisis descriptivo de las variables

Centralidad Absoluta

Al evaluar el trabajo en sí mismo la mayoría de los sujetos valoran y perciben su trabajo como docentes como algo muy importante en sus vidas, teniendo como opciones de respuesta del 1 al 7, siendo 1 muy poco importante, y 7 muy importante. En este sentido, se obtuvo una media de 6.10 y una desviación de 1.247. La asimetría de la distribución indica que la mayor proporción de los sujetos se encuentran en los puntajes altos de la centralidad absoluta ($As=-2.787$). Por su parte la distribución no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.367; $p=0.000$), mostrando una forma leptocúrtica ($Ku=8.787$), y teniendo una distribución heterogénea ($CV=0.20$). El valor mínimo de la distribución es 1 y el máximo es 7. Se observan datos extremos y atípicos hacia los valores bajos de la distribución; no se ajustó tales datos a fin de observar el comportamiento real de la variable, teniendo un total de 5 valores atípicos, siendo sujetos que no consideran al trabajo como algo importante o central en sus vidas.

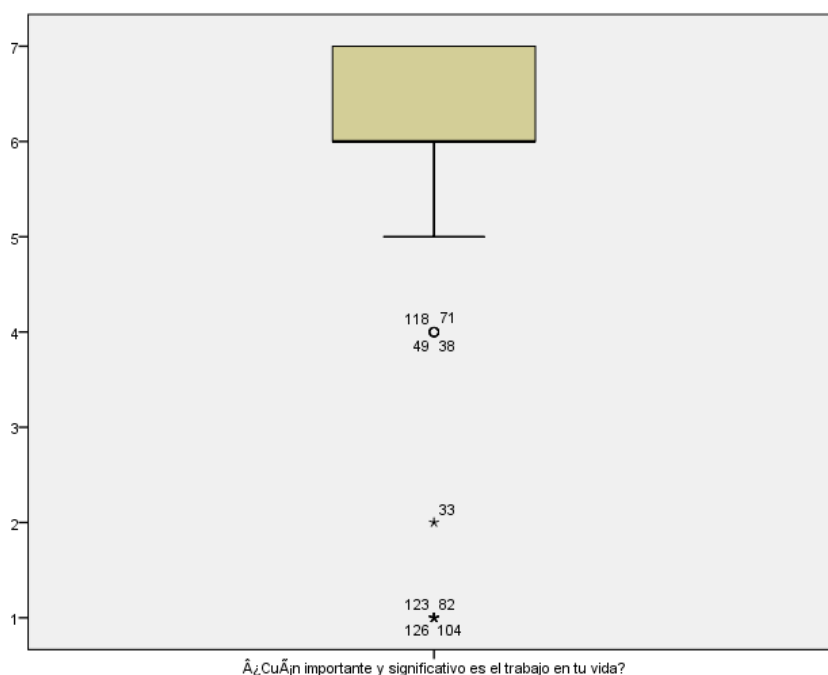


Figura 5. Distribución Centralidad Absoluta

Centralidad Relativa

En cuanto a la centralidad relativa se especifican cada distribución de puntajes según las subesferas de la vida, a saber: tiempo libre, participación social, trabajo, religión y familia. Es pertinente retomar, que la centralidad relativa, consistió en una distribución de 100 puntos en las distintas subesferas, por lo que se ponderaba cada ámbito en comparación con el otro.

En primer lugar, en la subesfera del tiempo libre, los sujetos obtuvieron un puntaje medio de 17.58 con una desviación estándar de 9.59, por lo que el tiempo libre, ocuparía el penúltimo lugar en la valoración comparativa que le hacen los profesores a las diversas subesferas de la vida. Dicha área, obtuvo un puntaje mínimo de 0 y un puntaje máximo de 60. La distribución se encuentra sesgada hacia la derecha ($As=1.419$), con una distribución leptocúrtica ($Ku=3.315$) y teniendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.59$). En este sentido esta distribución no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.245; $p=0.000$). Se observó un puntaje atípico siendo el puntaje máximo obtenido de 60.

En segundo lugar, se obtuvo la participación social como un puntaje medio de 23.82, por lo que se le da mayor relevancia a las interacciones y establecimientos de relaciones sociales que al tiempo libre y a la religión y actividades asociadas a actos religiosos. Se tuvo una desviación estándar de 9.59, teniendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.82$), que no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.182; $p=0.000$), sesgada hacia derecha ($As=0.651$) con una forma platicúrtica ($Ku=-0.302$). No se obtuvieron valores atípicos.

Siendo el área de la vida más valorada en comparación con las otras áreas, el trabajo obtuvo un puntaje medio de 33.71 con una desviación estándar de 14.02. Sin embargo, es importante mencionar que el área de la familia también obtuvo un puntaje alto con una media de 33.10 con una desviación estándar de

12.71. Por lo que los profesores de la Universidad Católica Andrés Bello, ponderan y valoran en comparación con otras actividades diarias a la familia y al trabajo, como actividades fundamentales en el desarrollo de sus vidas. El trabajo tuvo un puntaje mínimo de 0 y un puntaje máximo de 85, mientras que la familia tuvo un puntaje mínimo de 0 y un máximo de 60.

Tanto la subesfera del trabajo como de la familia tuvieron distribuciones muy heterogéneas ($CV=0.41$ y $CV=0.38$). En este sentido, ninguna distribución se ajustó a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.202 ; $p=0.000$; Kolmogorov-Smirnov= 0.123 ; $p=0.000$). En cuanto a la distribución del trabajo, ésta se mostró sesgada hacia la derecha ($As=1.180$) mientras que la familia tuvo un sesgo hacia la izquierda ($As=-0.134$). De igual manera, el trabajo tuvo una forma platicúrtica en su distribución al igual que la familia ($Ku=2.163$ y $Ku=-0.533$). No se encontraron valores atípicos en ninguna de las distribuciones.

Por último, la subesfera menos valorada: la Religión, con un puntaje medio de 8.23 con una desviación estándar de 7.35. Con puntajes que varían desde 0 hasta 30. La distribución se encuentra sesgada hacia la derecha con una forma platicúrtica ($As=0.968$; $Ku=0.553$). Presentó una distribución muy heterogénea ($CV=0.89$) y en este sentido, la distribución no se ajustó a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.196 ; $p=0.000$). No se obtuvieron valores atípicos para esta subesfera.

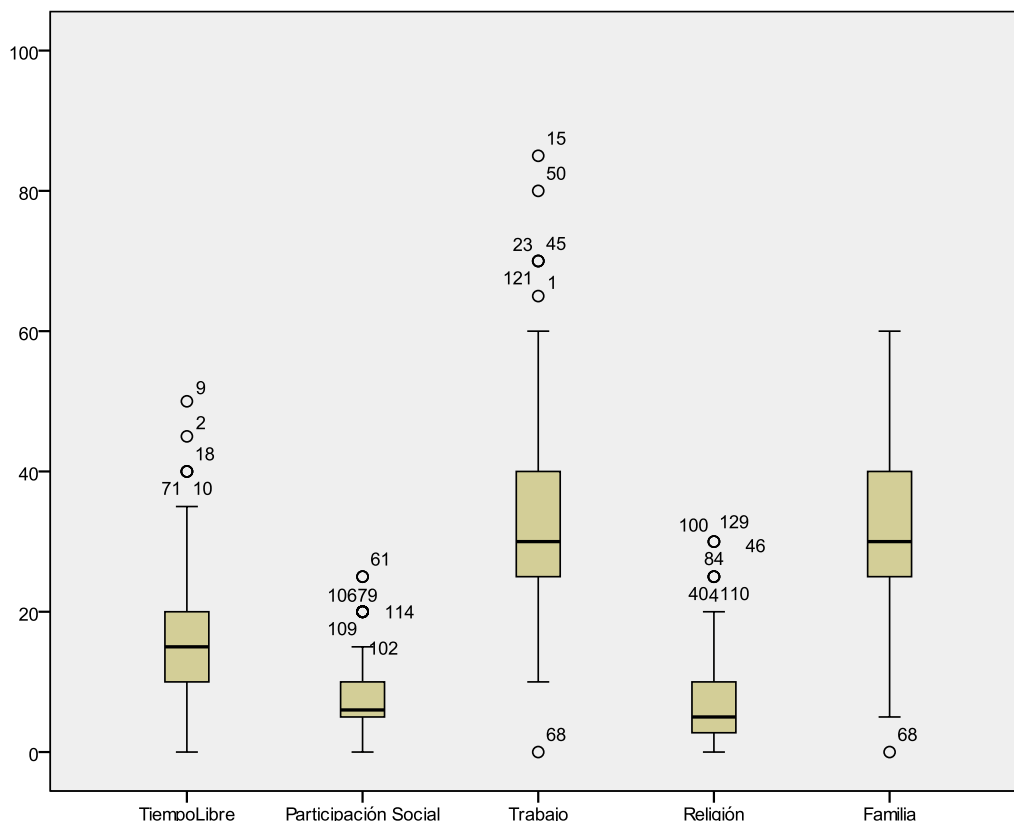


Figura 6. Distribución Centralidad Relativa

Normas Sociales

Por su parte, en cuanto a las creencias y valoraciones normativas acerca de normas culturales en el trabajo, se obtuvo puntajes para los reactivos que integran la percepción de trabajo como Derecho, y aquellos que integran la percepción del trabajo como Deber.

En cuanto al trabajo como Derecho, se obtuvo un puntaje medio de 5.01 con una desviación estándar de 0.968, por lo que los profesores de la UCAB perciben el trabajo a partir de aquellas normativas y beneficios que esperan de su empleador. Por su parte el trabajo como Deber tuvo un promedio de 3.92 con una desviación estándar de 0.826.

En cuanto al trabajo como Derecho se tuvieron puntajes desde 1 hasta 6, teniendo un sesgo hacia la izquierda en su distribución, acumulándose los puntajes hacia los más altos, mostrando una distribución con forma meso/platicúrtica, teniendo una distribución heterogénea de los datos en esta escala ($CV=0.19$). En este sentido, la distribución no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.155; $p=0.000$). Se reportan 3 puntajes atípicos, siendo estos hacia los puntajes más bajos.

Por su parte, el trabajo como Deber, tuvo puntajes desde 1 hasta 6, teniendo una distribución con forma platicúrtica ($Ku=0.961$) que se encuentra sesgada hacia la izquierda ($As=-0.052$). Teniendo una distribución heterogénea ($CV=0.21$), y que no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.079; $p=0.033$). No se obtuvieron valores atípicos para esta dimensión.

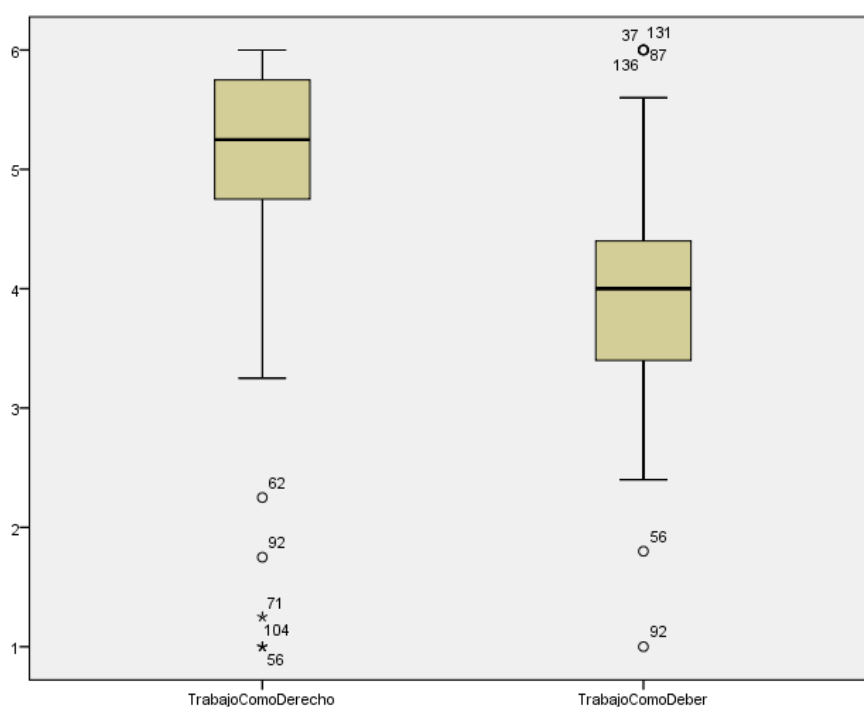


Figura 7. Distribución Normas Sociales

Resultados Valorados

En cuanto a los resultados valorados se especifican cada distribución de puntajes según los aspectos o características que valoran o esperan de su trabajo, a saber: trabajar te proporciona categoría y prestigio, te proporciona los ingresos que necesitas, te mantiene ocupado, te permite mantener contactos interesantes con otras personas, te permite servir a la sociedad y trabajar en sí mismo es interesante y satisfactorio.

En primer lugar, el trabajo como instrumento para obtener Categoría y Prestigio, los sujetos obtuvieron un puntaje medio de 12.84 con una desviación estándar de 10.73, por lo que la categoría y el prestigio no son características valoradas al compararlas con otros resultados del trabajo, por la muestra utilizado en este estudio, es decir por los profesores de la UCAB. Dicha área, obtuvo un puntaje mínimo de 0 y un puntaje máximo de 60. La distribución se encuentra sesgada hacia la derecha ($As=1.652$), con una distribución leptocúrtica ($Ku=4.824$) y teniendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.83$). En este sentido esta distribución no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.196; $p=0.000$). No se obtuvieron valores atípicos para esta categoría.

En segundo lugar, y siendo una de las características del trabajo más valoradas, se obtuvo con una media de 21.95 que el trabajo proporciona los ingresos que necesitas (Desv. Estándar=13.02). Los puntajes se encuentran entre 0 y 70. Esta área valorada, presentó una distribución sesgada hacia la derecha ($As=0.909$) con una forma platicúrtica ($Ku=1.214$). Así mismo, se obtuvo una distribución muy heterogénea ($CV=0.59$) por lo que no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.214; $p=0.000$). No se obtuvieron valores atípicos para esta categoría.

En tercer lugar, “el trabajo te mantiene ocupado”, siendo la característica menos valorada por los sujetos, con un puntaje medio de 7.95 y una desviación

estándar de 7.10. Con puntajes obtenidos entre 0 y 30 puntos. La distribución muestra un sesgo hacia la derecha con una forma platicúrtica ($As=0.723$; $Ku=-0.004$). La distribución no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.185 ; $p=0.000$), siendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.89$). No se reportan valores atípicos.

En cuarto lugar, se obtuvo: Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas, característica que no fue muy valorada por los sujetos, con un puntaje medio de 15.15 y una desviación estándar de 8.23. La distribución de esta característica se encuentra sesgada hacia la derecha ($As=0.938$) y con una forma en la distribución platicúrtica ($Ku=2.178$). Los puntajes se encontraron entre 0 y 50 puntos, teniendo una distribución muy heterogénea ($CV=0.54$), por lo que no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.162 ; $p=0.000$). No hubo valores atípicos en esta característica valorada.

El quinto resultado o característica valorada: Trabajar te permite servir a la sociedad, obtuvo un puntaje medio de 19.73 con una desviación estándar de 12.48, siendo la tercera categoría o característica más valorada por los sujetos. . Los puntajes se encontraron entre 0 y 80 puntos. La distribución muestra un sesgo hacia la derecha ($As=1.511$) con una forma de distribución leptocúrtica ($Ku=4.038$). Dicha distribución resultó muy heterogénea ($CV=0.63$) por lo que no se ajustó a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.218 ; $p=0.000$). Se obtuvo un valor atípico hacia los puntajes más altos.

Por último, la categoría más valorada por los sujetos: Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio, con un puntaje medio de 22.51 y desviación estándar de 13.47, los puntajes oscilan entre los 0 y los 80 puntos. La distribución está sesgada hacia la derecha ($As=1.158$) y posee una forma platicúrtica ($Ku=2.888$). De igual forma, la distribución resulta muy heterogénea ($CV=0.59$) por

lo que ésta no se ajusta a una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.185; $p=0.000$). Se obtuvo un valor atípico hacia los puntajes más altos.

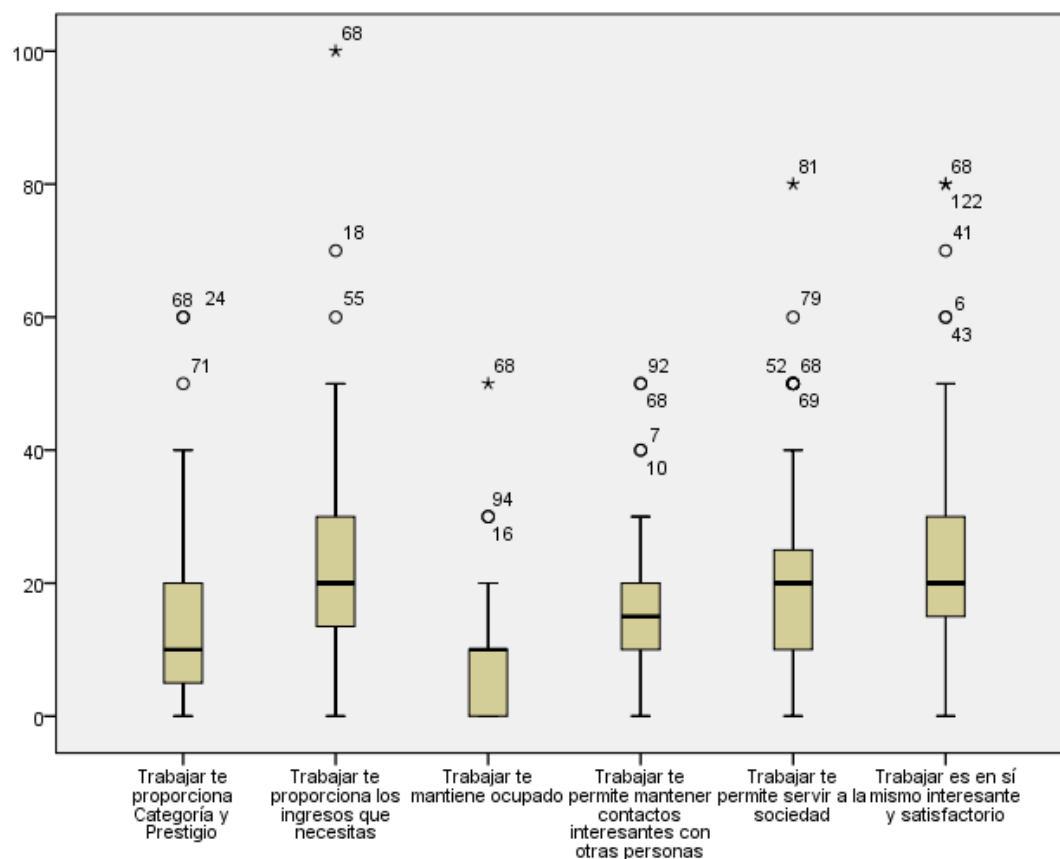


Figura 8. Distribución Resultados Valorados

Metas Laborales

Las metas laborales divididas entre metas intrínsecas y extrínsecas, obtuvieron mayor valoración y puntaje hacia las metas extrínsecas, con una media de 4.92 y una desviación estándar de 0.81, mientras que las metas intrínsecas obtuvieron un promedio de 4.46, es importante resaltar que, para esta dimensión, entre mayor puntaje mayores metas extrínsecas, mientras que menores puntajes apuntan a mayores metas intrínsecas.

Las metas extrínsecas: Buenas oportunidades de ascenso, horario adecuado, buena estabilidad en el empleo, buen sueldo, buenas condiciones físicas en el área de trabajo, tuvieron un puntaje mínimo de 3 y un puntaje máximo de 6, con una distribución sesgada hacia la izquierda y con forma platicúrtica ($As=-0.851$; $Ku=0.074$). De igual manera, es una distribución heterogénea ($CV=0.16$) que no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov= 0.131; $p=0.000$). No se reportan datos atípicos.

Por otro lado, las metas intrínsecas: mucha autonomía, un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación y experiencia, un trabajo interesante que gusta, mucha variedad, buenas relaciones interpersonales y muchas oportunidades de aprender cosas nuevas, obtuvieron puntajes entre 1 y 6, teniendo una distribución sesgada hacia la izquierda ($As=-0.851$) con una forma platicúrtica ($Ku=0.074$). La distribución es heterogénea ($CV=0.21$), por lo que no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.124; $p=0.000$). No existen datos atípicos para esta distribución.

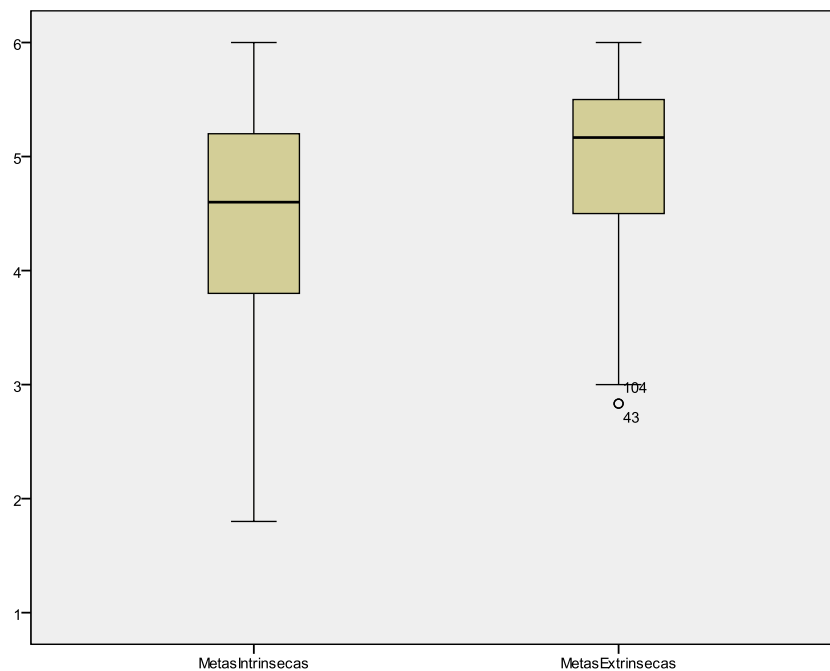


Figura 9. Distribución Metas Laborales

Factores de Riesgo Psicosocial

Por su parte, el riesgo psicosocial como un constructo multidimensional a saber: las demandas psicológicas, el control y el apoyo percibido de supervisores y compañeros de trabajo.

En cuanto a las demandas psicológicas se obtuvo un puntaje medio de 3.4 con una desviación estándar de 0.555 por lo que los sujetos señalan percibir bajas o pocas demandas psicológicas de su trabajo. Los puntajes oscilan entre 1.56 y 4.67, con una distribución sesgada hacia la izquierda ($As=-0.204$) y una forma platicúrtica ($Ku=0.6$). La distribución fue heterogénea ($CV=0.16$) y no coincidió o se ajustó a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.095; $p=0.005$). No presenta datos atípicos.

Por otra parte, la dimensión Control obtuvo el puntaje medio más elevado, por lo que señala que los sujetos perciben tener más control e influencia sobre su trabajo, el promedio fue de 4.45 con una desviación estándar de 0.6. Los puntajes van desde 2.82 hasta 5.65. La distribución se caracteriza por estar sesgada hacia la izquierda con una forma meso/platicúrtica ($Ku=0.019$). De igual manera, la distribución es homogénea ($CV=0.13$), por lo que coincide y se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.070; $p=0.20$). No se obtuvieron datos atípicos.

Por último, la dimensión de apoyo percibido –tanto de colegas como supervisores-, obtuvo un puntaje medio de 3.86 con una desviación estándar de 0.785. Los puntajes van desde 2 hasta 5.20. La distribución presenta un sesgo hacia la izquierda ($As=-0.45$) con una forma platicúrtica ($Ku=-0.655$). Se obtuvo una distribución heterogénea ($CV=0.20$) por lo que ésta no se ajusta a la distribución normal (Kolmogorov-Smirnov=0.111; $p=0.000$). No presenta datos atípicos.

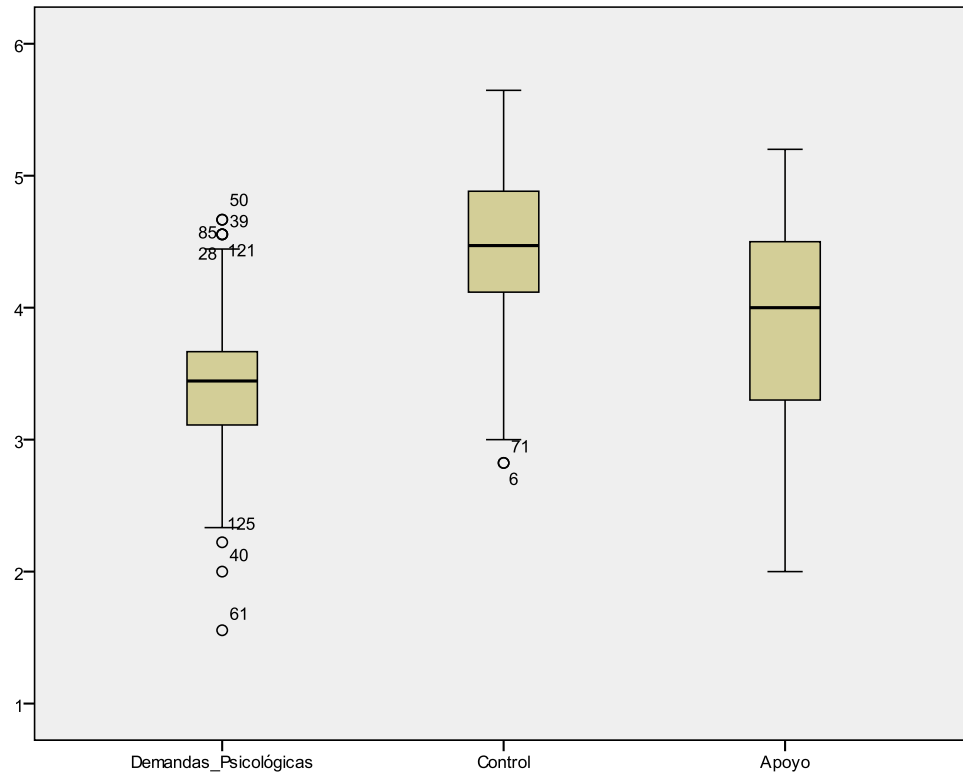


Figura 10. Distribución Riesgo Psicosocial

Análisis Psicométrico de los Instrumentos

Cuestionario del Significado del Trabajo (MOW, 1987. Adaptado al castellano por Jiménez y Ramos, 2006).

Escala de Normas Sociales

La escala obtuvo un coeficiente de confiabilidad alto (alfa de Cronbach) de $\alpha=0.749$, considerada una escala confiable y consistente. Al evaluar la correlación de cada ítem con la escala, se obtuvo que los ítems se correlacionan desde 0.285 hasta 0.568. Si bien el ítem 9 correlaciona poco con la escala, la confiabilidad no se ve alterada si se elimina alguno de los ítems. (Ver Anexo G).

De igual manera, comprobó la validez de la escala, mediante un análisis de componentes principales, así como también se verificó el supuesto de la alta

correlación entre los ítems incluidos en el análisis factorial a través del test de esfericidad de Barlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). En este sentido, se obtuvo una alta correlación entre las variables involucradas ($X^2=308.201$ $p=0.000$) por lo que la matriz de correlaciones no se ajusta a la matriz de identidad, y por otro lado se obtuvo un índice alto de $KMO=0.748$. Para observar los factores de la escala se tomó en cuenta el gráfico de sedimentación (ver figura 11) y el porcentaje total de varianza explicada, por lo que los ítems se agruparon en dos factores, los cuales explican más del 50% de la varianza total, lo que evidencia y confirma lo obtenido por Jiménez y Ramos (2006).

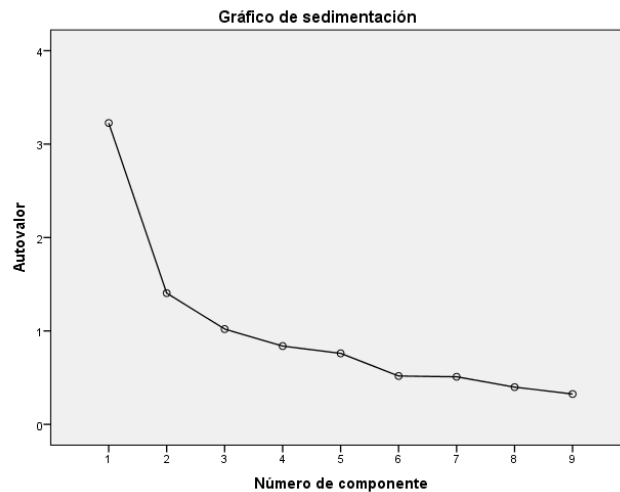


Figura 11. Gráfico de sedimentación para la escala de Normas Sociales

Los dos factores obtenidos explican el 51.461% de la varianza total del test (Ver Anexo H). Se utilizó una rotación varimax y se incluyeron en cada factor los ítems siguiendo el criterio de aquellos que tuvieran una carga mayor a 0.30, y en los casos donde cargaban en más de un factor se decidió incluirlo en aquel factor que representara una mayor consistencia teórica.

El primer factor fue denominado: Trabajo como Derecho, este factor explica el 35,84% de la varianza total. Los ítems incluidos en este factor son el 2, 3, 6 y 8 (ver Anexo xxx). En cuanto al segundo factor denominado: Trabajo como Deber,

explica el 15.615% de la varianza total y se conforma por los reactivos 1, 4, 5, 7 y 9.

Así mismo, se llevó a cabo un análisis de la consistencia interna para cada uno de estos factores obtenidos por separado. Obteniendo que el factor: Trabajo como Derecho tiene un coeficiente de alfa de Cronbach de $\alpha=0.779$, considerado un coeficiente alto. Mientras que el factor: Trabajo como Deber obtiene un coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha=0.578$, si bien el coeficiente es menor para este factor sigue siendo un coeficiente aceptable para su uso en esta investigación.

Escala de Resultados Valorados

En cuanto a la escala de Resultados Valorados, obtuvo un coeficiente de confiabilidad (alfa de Cronbach) de $\alpha=0.787$, lo que se considera alto. Por su parte, la correlación de cada ítem con la escala varía desde una correlación de 0.394 hasta de 0.75, lo que se consideran correlaciones altas de los ítems con la prueba. En este sentido, la confiabilidad de la escala no se ve modificada en mayor medida al remover alguno de los ítems que la integran (Ver anexo I). No fue necesario comprobar la validez mediante análisis de componentes principales dado que esta escala no tiene factores señalados en su definición constitutiva ni en su definición operacional.

Escala de Metas Laborales

Por su parte, la escala de Metas Laborales obtuvo un coeficiente de confiabilidad alto (alfa de Cronbach) de $\alpha=0.813$. De igual manera los ítems correlacionaron significativamente alto con la escala, teniendo correlaciones desde 0.332 hasta 0.688. La remoción de alguno de los ítems que integran la escala no afectaría la confiabilidad de la escala, por lo que es una escala consistente en sí misma. (Ver anexo J).

Por otro lado, se comprobó la validez, utilizando el análisis de componentes principales, y con ello se verificó el supuesto de la correlación entre los ítems del análisis factorial a través del test de esfericidad de Barlett y el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), para los cuales se obtiene una alta correlación entre los ítems incluidos en el análisis factorial ($X^2=701.914$, $p=0.000$) por lo que la matriz de correlaciones no se ajusta a la matriz de identidad, y por su parte se obtuvo un índice alto de KMO=0.794. En cuanto al análisis de factores, se utilizó el gráfico de sedimentación, el autovalor en 1.5 y el porcentaje total de varianza explicada, de manera que los reactivos se agruparon en dos factores.

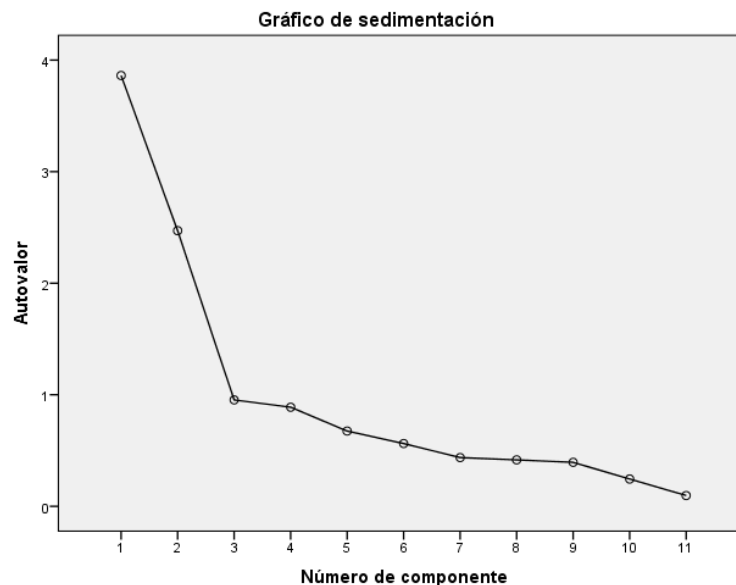


Figura 12. Gráfico de sedimentación para la escala de Metas Laborales

Los dos factores obtenidos explican el 57.565% de la varianza total del test (Ver Anexo K). Se incluyó en cada factor aquellos reactivos que presentaran una carga factorial mayor o igual a 0.30, utilizando una rotación varimax. Y en cuanto a los reactivos que cargaron en los dos factores se incluyó en aquel factor que fuese coherente con la teoría.

El primer factor fue denominado: Metas Intrínsecas, este factor explica el 35.106% de la varianza total. Los ítems incluidos en este factor son el 1, 2, 5, 6 y

11. En cuanto al segundo factor denominado: Metas Extrínsecas, explica el 22.459% de la varianza total y se conforma por los reactivos 3, 4, 7, 8, 9 y 10.

Por último, se comprobó la confiabilidad de cada uno de los factores por separado a partir del alfa de Cronbach. De manera que se obtuvo, para el primer factor: Metas intrínsecas un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.873$, mientras que para el segundo factor: Metas extrínsecas una consistencia interna de $\alpha=0.776$, ambos coeficientes considerados altos.

Análisis de las Relaciones

Sexo y el significado del trabajo

Para establecer las relaciones entre el sexo y las dimensiones del Significado del trabajo, se llevó a cabo una prueba de contraste de hipótesis por t de student para muestras independientes, dado que el sexo es una variable dicotómica.

En cuanto al sexo y la centralidad absoluta no se obtuvieron diferencias significativas en función del sexo. Por su parte en la centralidad relativa, se obtuvo diferencias significativas únicamente para la subesfera del tiempo libre ($F=12.242$; $p=0.001$), de manera que los hombres ($x=18.064$; desv. Estándar=10.906) valoran y le otorgan más importancia al tiempo libre al ponderarlo junto con otras actividades o subesferas de la vida, que las mujeres ($x=16.246$; desv. Estándar=6.438). Siendo esto con un nivel de significancia de .05. En las demás subesferas que comprenden la centralidad relativa no se obtuvieron diferencias significativas.

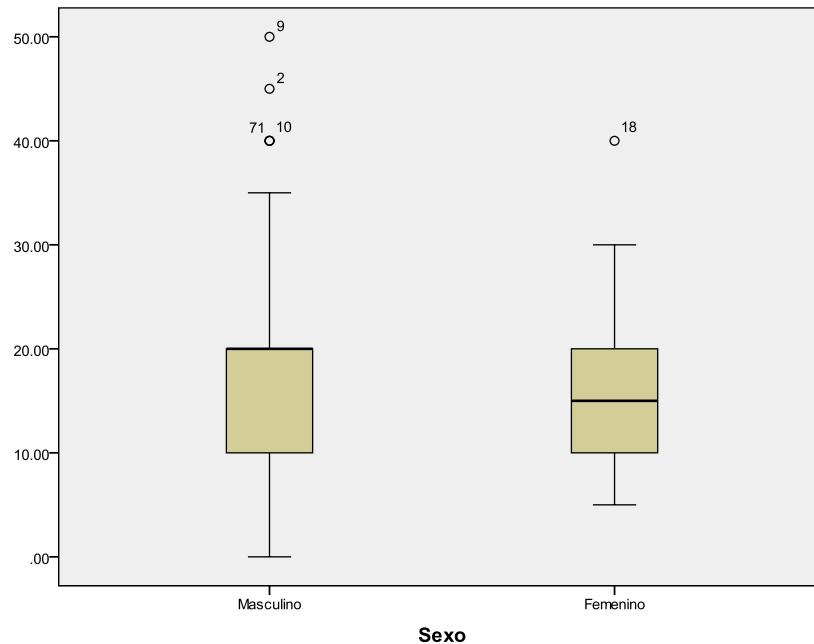


Figura 13. Tiempo libre y sexo

De igual manera, el sexo mostró diferencias significativas en cuanto a las normas sociales ($t=-2.841$; $p=0.005$), donde las mujeres trabajan y funcionan laboralmente a la expectativa de beneficios o condiciones básicas que debe garantizar el empleador o organización, es decir, las mujeres ($x=5.23$; desv. Estándar=0.702) perciben en mayor medida el trabajo como un derecho que los hombres ($x=4.78$; desv. Estándar=1.15). Por su parte no se encontraron diferencias significativas en cuanto al trabajo como deber.

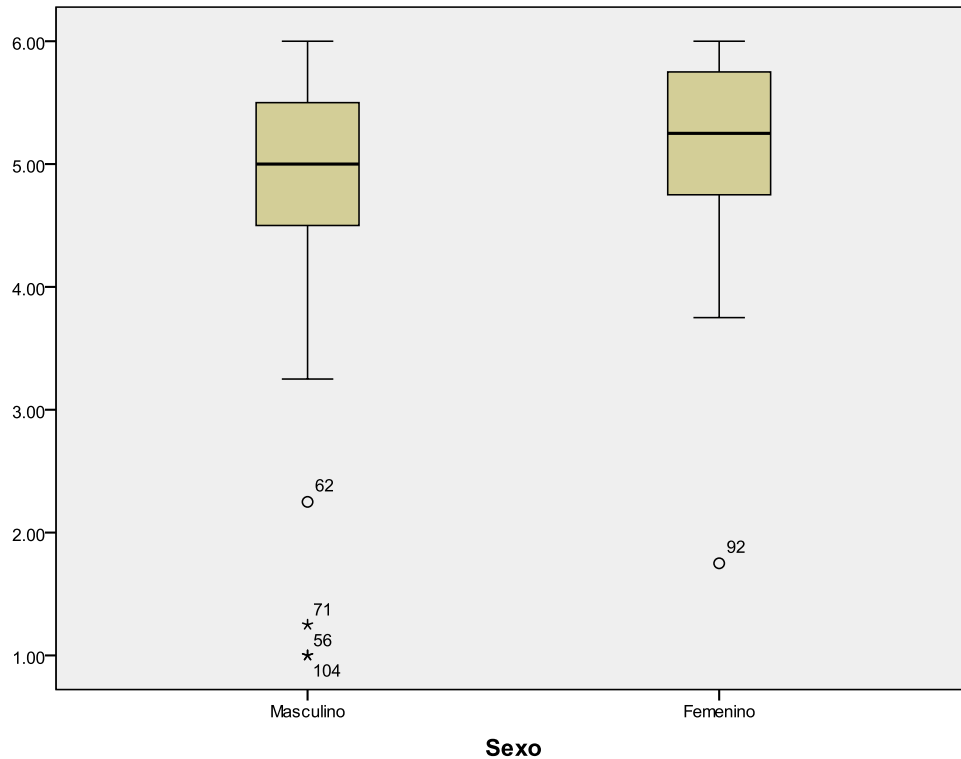


Figura 14. Trabajo como Derecho y Sexo

En cuanto a la dimensión de resultados valorados no se encontraron diferencias significativas entre ninguno de las características que la integran, a saber: trabajo como categoría y prestigio, como medio para obtención de ingresos, que ocupa el tiempo, que ayuda a establecer relaciones sociales, que ayuda a servir a la sociedad o que es interesante y satisfactoria en sí mismo, y el sexo.

Por último, en cuanto a las metas laborales, se encontraron diferencias significativas en las Metas intrínsecas –mucha autonomía, un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación y experiencia, un trabajo interesante que gusta, mucha variedad, buenas relaciones interpersonales y muchas oportunidades de aprender cosas nuevas- ($t=-2.24$; $p=.027$), por lo que las mujeres ($x=4.64$; desv. Estándar=0.887) aquellas valoran más los incentivos y características del puesto laboral intrínsecos que los hombres ($x=4.28$; desv. Estándar=0.989).

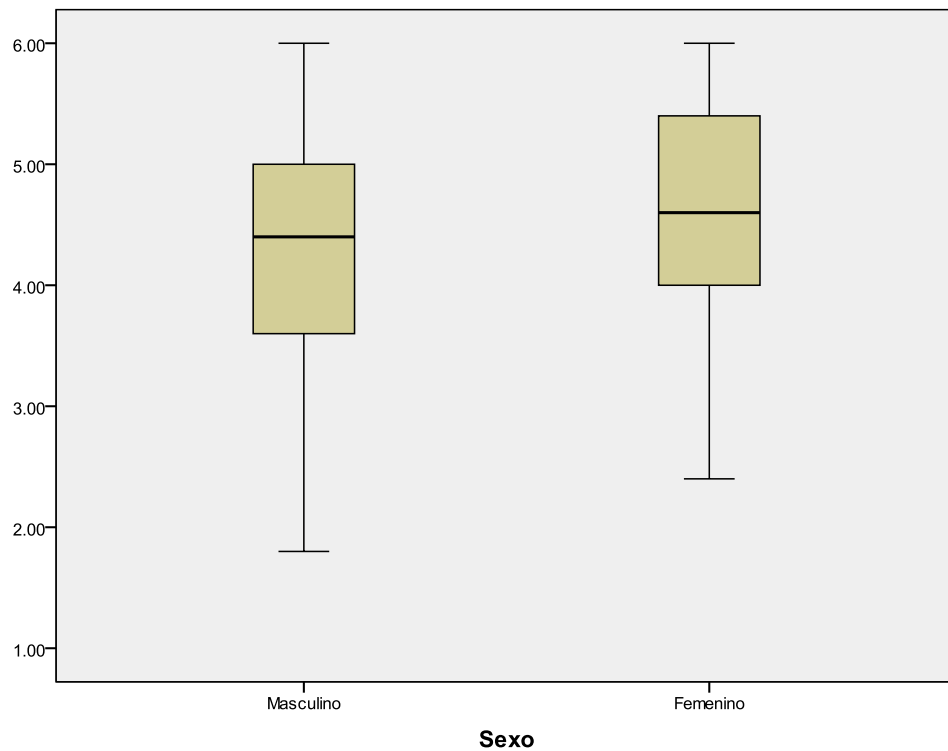


Figura 15. Metas intrínsecas y Sexo

Edad y Significado del trabajo

Para establecer las relaciones entre la edad y las dimensiones del Significado del trabajo, se llevó a cabo un Análisis de Varianzas simple (ANOVA), dado que la variable edad fue categorizada, teniendo un total de 4 grupos de edades.

Antes de llevar a cabo el análisis de varianza se llevó a cabo la comprobación de la homogeneidad de la varianza, que se presentan en la tabla a continuación. Teniendo que las únicas dimensiones que muestran una distribución homogénea en la varianza, son: el Tiempo Libre, el trabajo como categoría y prestigio y el trabajo como proveedor de ingresos necesarios, con un nivel de significancia del 0.05.

Tabla 5. Prueba de Homogeneidad de la Varianza para Edad

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?	.435	3	135	.728
Tiempo Libre	4.649	3	135	.004
Participación Social	.682	3	135	.564
Trabajo	1.894	3	135	.134
Religión	.438	3	135	.726
Familia	.066	3	135	.978
Trabajo Como Derecho	.663	3	135	.576
Trabajo Como Deber	.836	3	135	.476
Trabajar te proporciona Categoría y Prestigio	3.138	3	135	.028
Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas	4.211	3	135	.007
Trabajar te mantiene ocupado	1.139	3	135	.336
Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas	.543	3	135	.653
Trabajar te permite servir a la sociedad	.762	3	135	.517
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	2.030	3	135	.113
Metas Intrínsecas	1.057	3	135	.370
Metas Extrínsecas	2.094	3	135	.104

Es importante destacar que no todas las variables consideradas dentro del modelo de análisis de varianza resultaron ser homogéneas en la distribución de su varianza, razón por la cual se debe tener cautela a la hora de interpretar estos valores que se presentan a continuación, dado que este es un supuesto básico para llevar a cabo un análisis de varianza.

En cuanto a la centralidad absoluta no presentan diferencias significativas entre los distintos grupos de edades. Así mismo, para la centralidad relativa, la única dimensión que presenta diferencias significativas fue el tiempo libre ($F=6.583$; $p=0.000$). Dadas las diferencias significativas, se llevó a cabo un análisis PostHoc, utilizando la técnica de diferencia de medias de Fisher. En este sentido, se encontró que el grupo más joven, con edades entre los 18 y los 25 años de edad ($\bar{x}=25.454$; desv. Estándar=12.933), valoran en mayor medida el Tiempo Libre que los grupos demás grupos etáreos, de igual manera, el grupo con edades comprendidas entre los 26 y los 35 años de edad ($\bar{x}=19.121$; desv. Estándar=10.708), también mostró diferencias significativas con el grupo de 45 años en adelante ($\bar{x}=14.435$; desv. Estándar=6.44). Es decir que los grupos de edades que se encuentran en la Adultez temprana valoran en mayor medida el Tiempo Libre que aquellos sujetos con edades que comprenden la Adultez Tardía.

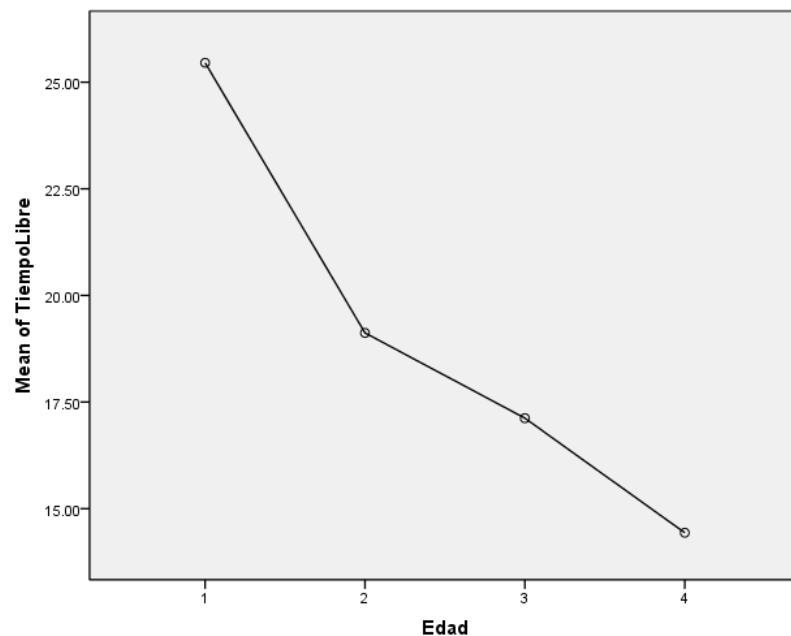


Figura 16. Diferencia de medias: Tiempo Libre por Edad

En cuanto a las normas sociales no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la edad.

Para la dimensión de Resultados valorados, se encontraron diferencias significativas en función de la edad únicamente en las características de: Trabajar te proporciona categoría y prestigio ($F=5.42$; $p=0.001$), Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas ($F=2.843$; $p=0.040$) y Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio ($F=6.154$; $p=0.001$). En el análisis posterior, se observó que el grupo con sujetos de mayor edad, es decir de 46 años en adelante, muestra diferencias significativas con el resto de los grupos, de modo que el grupo de mayor edad ($x=9.209$; desv. Estándar=6.67) valora en menor medida el trabajo como proveedor de categoría y prestigio, mientras que, a medida que son más jóvenes perciben al trabajo como un medio para obtener categoría y prestigio. (grupo entre 18 y 25 años: $x=19.09$; desv. Estándar=13.931)/ grupo entre 26 y 35 años: $x=15.454$; desv. Estándar=12.013/ grupo entre 36 y 45 años: $x=13.484$; desv. Estándar=9.559).

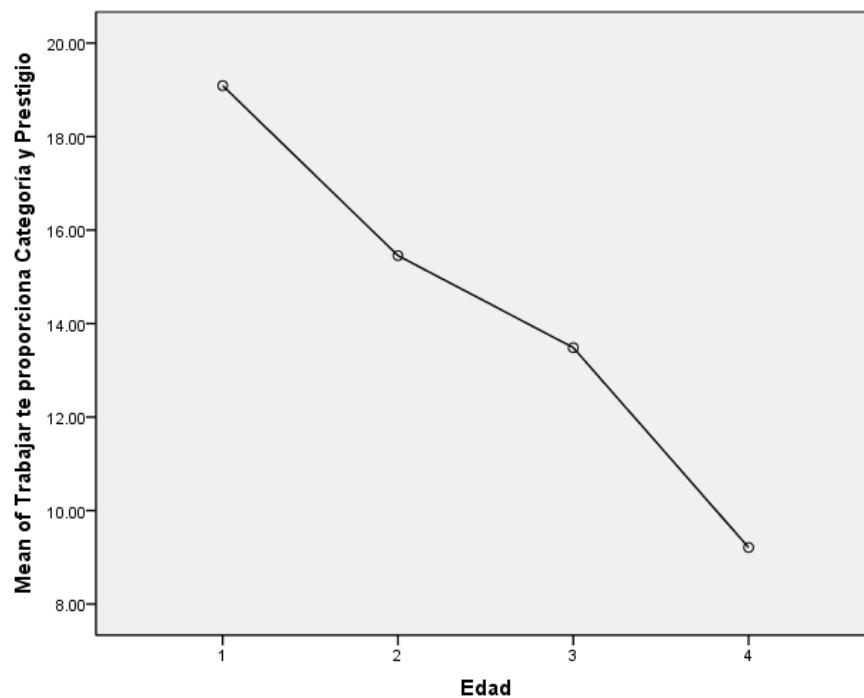


Figura 17. Diferencia de medias: Trabajo te proporciona categoría y prestigio por Edad

En cuanto al otro componente de los resultados valorados: Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas, en análisis posteriores, se encontró que el grupo que más valora y percibe que el trabajo es proveedor de los ingresos económicos necesarios, es el grupo entre 36 y 45 años de edad ($x=27.212$; desv. Estándar=15.874), y éste difiere significativamente del grupo con edades desde los 46 años en adelante ($x=19.225$; desv. Estándar=10.778), que es el grupo con menor puntaje medio en este componente de los resultados valorados.

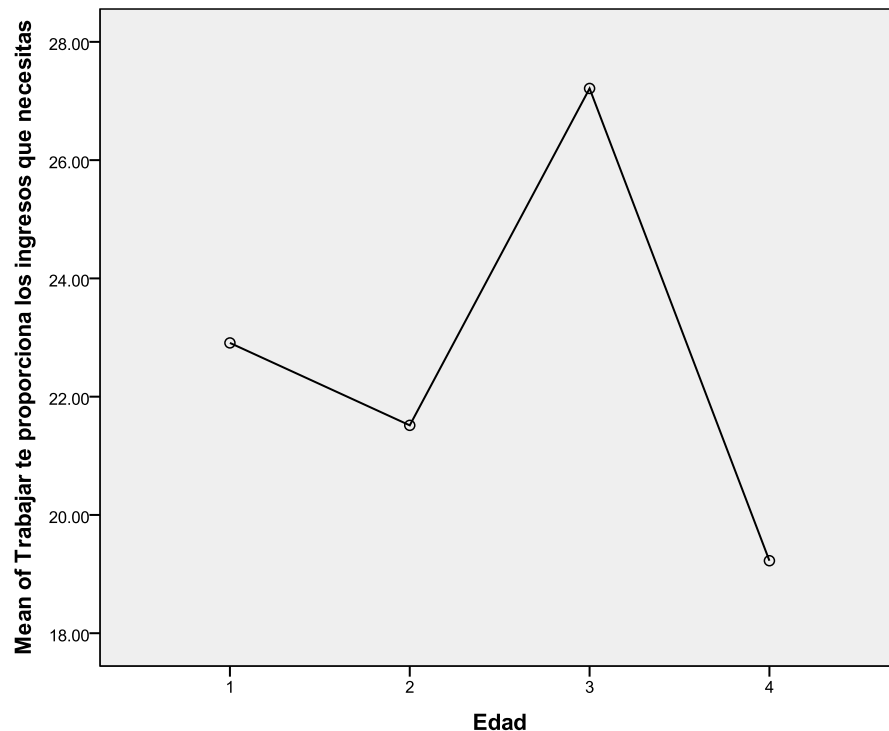


Figura 18. Diferencia de medias: Trabajo te proporciona los ingresos necesarios por Edad

El último ítem de la dimensión de resultados valorados que presenta diferencias significativas en función de la edad, vendría siendo: el trabajo como actividad en sí misma interesante y satisfactoria. En este sentido, el grupo con edades de 46 años en adelante presentó el mayor puntaje medio ($x=27.096$; desv. Estándar=13.983), y este mediante un contraste de medias, difiere significativamente del grupo con edades entre 36 y 45 años ($x=15.515$; desv.

Estándar=11.076), siendo este grupo el de menor puntaje promedio, y también difiere con el grupo con edades entre 26 y 35 años ($x=20.818$; desv. Estándar=9.298).

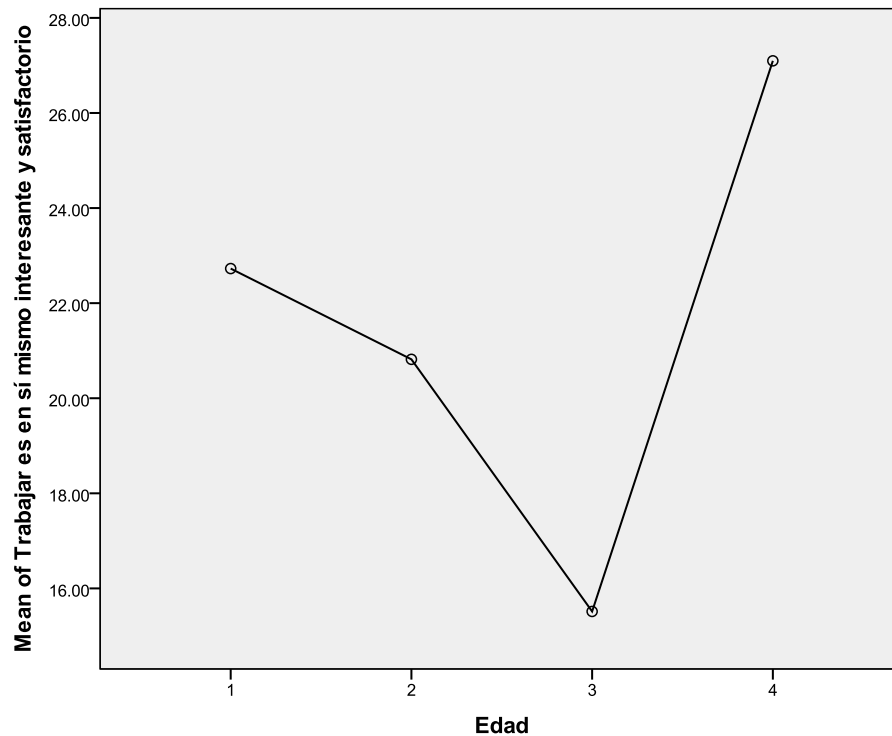


Figura 19. Diferencia de medias: Trabajo en sí mismo interesante y satisfactorio por Edad

Por último, con respecto a la variable edad, se obtuvo diferencias significativas con la dimensión de Metas Laborales, específicamente con las metas intrínsecas, a saber: mucha autonomía, un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación y experiencia, un trabajo interesante que gusta, mucha variedad, buenas relaciones interpersonales y muchas oportunidades de aprender cosas nuevas ($F=3.824$; $p=0.011$). En análisis posterior, se encontró que el grupo etéreo que más valora los incentivos intrínsecos que ofrece la actividad laboral es el grupo con edades de 46 años en adelante –dado que a menor puntaje mayores metas intrínsecas- ($x=4.193$; desv. Estándar=0.999), este grupo difiere

significativamente del grupo con edades entre 36 y 45 ($x=4.757$; desv. Estándar=0.808) y del grupo con edades entre 26 y 35 años ($x=4.721$; desv. Estándar=0.895).

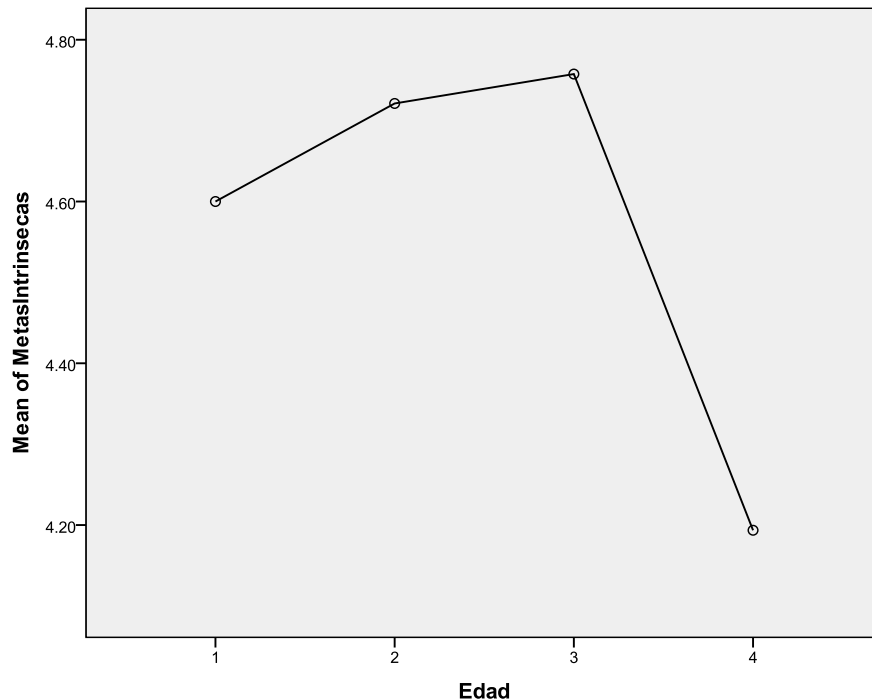


Figura 20. Diferencia de medias: Metas Intrínsecas por Edad

Nivel Socioeconómico y Significado del Trabajo

En cuanto a la relación entre el nivel socioeconómico y los componentes del significado del trabajo se llevó a cabo un análisis de varianza. En este sentido es pertinente resaltar la gran diferencia que existe en el tamaño de la “n” de cada grupo que comprende: clase alta, media y baja. De igual manera, es importante resaltar que el nivel socioeconómico bajo, presenta un error estándar de 7.5, lo que se considera un alto grado de error en ese estrato.

Antes de llevar a cabo el análisis de varianza se comprobó la homogeneidad de la varianza mediante la prueba de Levene, obteniendo que la única dimensión con una distribución homogénea de la varianza fue la centralidad

relativa específicamente el trabajo, y las normas sociales específicamente el trabajo como derecho.

Tabla 6. Prueba de Homogeneidad de la Varianza para Nivel Socioeconómico

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?	.774	2	129	.463
TiempoLibre	.033	2	129	.968
Participación Social	1.217	2	129	.299
Trabajo	6.684	2	129	.002
Religión	1.728	2	129	.182
Familia	.170	2	129	.844
TrabajoComoDerecho	3.041	2	129	.051
TrabajoComoDeber	.209	2	129	.811
Trabajar te proporciona Categoría y Prestigio	.849	2	129	.430
Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas	.290	2	129	.749
Trabajar te mantiene ocupado	.575	2	129	.564
Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas	1.433	2	129	.242
Trabajar te permite servir a la sociedad	.427	2	129	.654
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	.271	2	129	.763
MetasIntrinsecas	.545	2	129	.581
MetasExtrinsecas	1.991	2	129	.141

En este sentido, se procedió de igual manera a realizar el Análisis de Varianza, obteniendo que el único componente que muestra diferencias significativas es la centralidad relativa en cuanto a la familia ($F=5.095$; $p=0.007$). Se realizó análisis posterior mediante el contraste de medias de Fisher (LSD),

encontrando que el nivel socioeconómico que valora más la familia, es el estrato alto ($x=35.083$; desv. Estándar=12.053), y este difiere significativamente tanto con el estrato medio ($x=30.434$; desv. Estándar=12.374) como con el estrato bajo ($x=12.5$; desv. Estándar=10.6), de igual manera difieren significativamente los sujetos con nivel socioeconómico medio con los sujetos de nivel socioeconómico bajo.

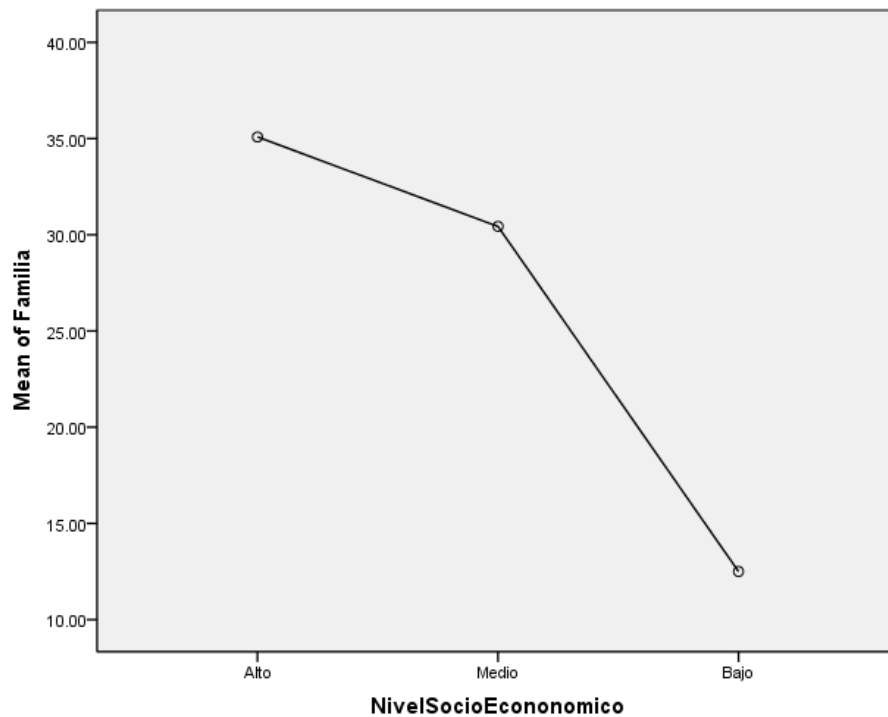


Figura 21. Diferencia de medias: Familia por Nivel Socioeconómico

Riesgo Psicosocial y Significado del Trabajo

En cuanto a la relación entre riesgo psicosocial y los componentes del significado del trabajo, se llevó a cabo una correlación producto-momento de Pearson, dado que ambas son variables continuas.

En este sentido y partiendo de un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo una correlación significativa y negativa entre Control y Tiempo Libre ($r=-0.198$; $p=0.023$) siendo correlación moderada, por lo que a mayor control se tiene sobre

el trabajo, menos es valorado el tiempo libre. De igual manera, se obtuvo una correlación significativa y negativa entre Control y Religión ($r=-0.181$; $p=0.038$), es decir, a mayor Control menos es importante la Religión como una subesfera de la vida de los sujetos.

Por otro lado, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre Demandas Psicológicas y Trabajo como Derecho ($r=0.232$; $p=0.007$), entre Control y trabajo como derecho ($r=0.188$; $p=0.031$), así como también una correlación positiva y significativa entre Control y Trabajo como Deber ($r=0.245$; $p=0.005$). En este sentido, a mayor demandas psicológicas y mayor control sobre las actividades laborales, más se concibe el trabajo como un derecho por lo que se esperan mayor reglamentación y beneficios garantizados por la organización o empleador. De igual manera, a mayor Control, también se percibe en mayor medida el trabajo como un Deber.

Por último, se obtuvo correlación positiva y significativa, entre control y metas intrínsecas ($r=0.249$; $p=0.004$) por lo que a mayor control mayores son los incentivos y características laborales intrínsecas tales como buenas oportunidades de aprendizaje, relaciones interpersonales, entre otras.

Tabla 7. Correlación de Pearson: Riesgo Psicosocial y Significado del Trabajo

Correlations				
		Demandas_Psicológicas	Control	Apoyo
Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?	Pearson Correlation	.018	.036	-.037
TiempoLibre	Pearson Correlation	-.152	<u>-.198</u>	-.023
Participación Social	Pearson Correlation	.012	.073	.042
Trabajo	Pearson Correlation	.119	.105	.069

Religión	Pearson Correlation	-.118	<u>-.181</u>	-.078
Familia	Pearson Correlation	.048	.087	-.013
TrabajoComoDerecho	Pearson Correlation	<u>.232</u>	<u>.188</u>	.081
TrabajoComoDeber	Pearson Correlation	.073	<u>.245</u>	.132
Trabajar te proporciona Categoría y Prestigio	Pearson Correlation	-.061	.052	.116
Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas	Pearson Correlation	.143	-.016	.098
Trabajar te mantiene ocupado	Pearson Correlation	-.169	-.051	-.066
Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas	Pearson Correlation	.039	.082	-.035
Trabajar te permite servir a la sociedad	Pearson Correlation	.046	-.038	-.023
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	Pearson Correlation	-.034	-.062	-.105
MetasIntrinsecas	Pearson Correlation	.154	<u>.249</u>	.134
MetasExtrinsecas	Pearson Correlation	<u>.309</u>	<u>.393</u>	.221

Discusión

Previo a la discusión de los resultados es importante destacar las características de la muestra del estudio. Caracterizada por ser más mujeres (77) que hombres (62), en su mayoría de la escuela de psicología, y mayormente comprendidos por edades de los 46 años en adelante, como dato resaltante, se encuentra que la mayoría de los sujetos tienen un año de antigüedad siendo la moda de la distribución. En este sentido, este es un fenómeno emergente, que denota la gran rotación laboral debido a la deserción de profesores con más experiencia lo que re-estructura la labor académica y con ello, le da un nuevo significado al trabajo.

En cuanto a los elementos del significado del trabajo, en primer lugar la centralidad, se puede precisar cómo los profesores de la UCAB elaboran cognitivamente aquellos elementos y características que componen el trabajo. De esta manera, resalta el trabajo como un elemento y pilar central donde desarrollan su vida. Incluso al ser ponderado y comparado el trabajo junto con otras actividades y ámbitos de la vida, el trabajo resalta como un área primordial y esencial. De igual manera, la familia surge como otro ámbito que estructura la centralidad de los profesores de la UCAB, dejando como elementos menos importantes la participación social, la religión y el tiempo libre.

Respecto a la centralidad absoluta, los resultados obtenidos concuerdan con investigaciones previas (Beléndez et al. 2008; Dakduk et al. 2008; Dakduk et al. 2009; De Jesús y Ordaz, 2006; Ochoa, 2012; Reyes, 2014; Westwood y Lok, 2002) obteniendo altos puntajes en la centralidad absoluta y resaltando que el trabajo es valorado como un elemento importante en el desarrollo humano.

La familia es una subesfera que ha venido cobrando mayor relevancia en la vida de las personas, siendo la familia un pilar para el desarrollo que facilita la socialización e inserción en la sociedad (Alcover et al. 2012; Rosso et al. 2010; Prieto et al. 2007). La importancia familiar como eje fundamental en la vida de los individuos coincide con resultados obtenidos por otros autores (Dakduk et al. 2008; De Jesús y Ordaz, 2006; Jiménez y Ramos, 2006). Sin embargo, estos mismos investigadores señalan que ha sido un crecimiento paulatino en la valoración cognitiva de esta subesfera, dada por el conflicto trabajo-familia, donde la socialización y la cultura organizacional influyen para la resolución del mismo. Los profesores universitarios que trabajan a tiempo convencional -que constituye la mayoría de la muestra-, comparten el rol de actividades académicas con otras ocupaciones, de forma que tienen una valoración más diversa del trabajo.

Sin embargo, autores como Westwood y Lok (2002), no señalan a la familia como una subesfera altamente valorada, haciendo énfasis en la participación social y en la vida en comunidad, resaltando que la cultura China, está constituida como una sociedad más colectivista, donde lo comunitario y lo social tiene un sentido más importante, y esto, permea y re-estructura el significado otorgado al trabajo, de manera que éste, no sólo se caracteriza como un elemento personal, sino que existe en medio de un contexto social que es altamente valorado.

En este sentido, la cultura colectivista que predomina en los países latinoamericanos, actúa como un elemento que configura y modifica el significado del trabajo, Por su parte, la participación social en los resultados obtenidos no es un elemento valorado. Los autores Castaño et al. (2015) caracterizan a Venezuela como una cultura de “colectivismo interno” (in-group collectivism), haciendo énfasis en que el sentido de sociedad y la preocupación por el otro, viene dado por los vínculos o relaciones cercanas, constituidas en círculos o sistemas pequeños, tales como pudieran ser la familia y amigos. De igual manera la religión y el tiempo

libre constituyeron elementos poco valorados, dado que la exigencia laboral y la familiar constituyen elementos centrales y demandantes para los sujetos.

En este sentido, la alta centralidad otorgada al trabajo, podría estar explicada por el alto nivel de profesionalización, según señalan Demirkasimoglu, 2015 y Prieto et al. 2007. Aunado a una situación económica compleja que vive el país, teniendo que el trabajo cobre una particular relevancia social.

En cuanto al segundo componente, el trabajo como derecho, en la muestra del estudio se identificó percibir al trabajo como un derecho en mayor medida, entendido como la expectativa que tienen los profesores que la institución les garantice bienestar y condiciones básicas para el trabajo (Prieto et al. 2007). Vilela (1998) resalta que el trabajo como un derecho se fundamenta bajo la ética marxista, donde son los individuos quienes transforman la sociedad y por ello se les debe dar garantías básicas para el desarrollo del trabajo.

En tercer lugar, los resultados de las normas sociales, son consistentes en los hallazgos reportados por otras investigaciones. Ochoa (2012) señaló la importancia que le daban en mayor medida hombres, al trabajo como un deber, constituyendo al trabajo como parte del rol social que debían asumir los hombres. Sin embargo, De Jesús y Ordaz (2006) señalan cierto equilibrio entre el trabajo como deber y como derecho, destacando la garantía de un buen sueldo y el respeto de los supervisores y colegas, como elementos centrales en la construcción del trabajo como actividad.

La percepción del trabajo como ciertos derechos que deben estar garantizados, que se enmarcan bajo la ética marxista, coincide con lo expuesto por De Jesús y Ordaz (2006), donde la necesidad de una remuneración justa traducida en ingresos necesarios para sobrevivir y el respeto mutuo, son elementos centrales que deben constituir al trabajo.

Respecto a la dimensión: resultados valorados, resalta la importancia que tiene el trabajo como proveedor de ingresos necesarios para vivir, por lo que el trabajo cobra un sentido teleológico y utilitario, de manera que el trabajo queda como una herramienta para la obtención de ingresos (Prieto et al. 2007). Por otro lado, la característica más valorada por los sujetos es la satisfacción e interés que tiene su trabajo, dotando a la profesión académica como una labor que es atractiva e interesante en sí misma, lo que se relaciona con la permanencia de los profesores en el área académica a pesar de las condiciones precarias sociales, económicas y políticas (España, 2015; Pletnitsky, 2005).

Los resultados valorados coinciden con los hallazgos reportados por Dakduk et al. (2008), Demirkasimoglu (2015) y Reyes (2014), quienes señalan al trabajo como una actividad central e importante en la vida de las personas. Sin embargo, Demirkasimoglu (2015) señala que si bien el trabajo proporciona los ingresos necesarios, éstos, no siempre son suficientes y no alcanzan para vivir, y añade que la permanencia de los docentes en su área laboral, se debe al estatus, categoría y prestigio que te otorga ser profesor, dado que dentro de la sociedad, es valorado como un puesto o trabajo loable. De igual manera, el trabajo como una actividad interesante y satisfactoria en sí mismo, es una característica valorada también según señala Westwood y Lok (2002).

En el último componente del significado del trabajo: Metas Laborales, los sujetos del estudio, señalaron sentirse más incentivados y motivados por aquellas características extrínsecas o ajenas al individuo, tales como: las buenas oportunidades de ascenso, horario adecuado, buena estabilidad en el empleo, buen sueldo y buenas condiciones físicas en el trabajo, de manera tal que los profesores participantes tienen mayores expectativas en las metas propias del trabajo y de las características del ámbito laboral donde se desenvuelven (Prieto et al. 2007; Vilela, 1998).

De Jesús y Ordaz (2006) señalan que empleados formales se ven motivados más por las metas extrínsecas, sin embargo Demirkasimoglu (2015) resalta los incentivos intrínsecos en el entorno laboral docente, haciendo énfasis en que el mayor incentivo es el estatus que te da la docencia y en incentivos tales como: la oportunidad de aprender cosas nuevas, ser un trabajo interesante, buen ajuste entre exigencias y preparación, entre otras. Los distintos resultados vienen demarcados por los distintos contextos laborales y cultura organizacional, así como también el contexto social donde se desarrollan.

En cuanto a las hipótesis planteadas en esta investigación, se formuló a partir de la literatura la existencia de diferencias significativas entre los componentes del significado del trabajo en función del sexo, la edad, el nivel socioeconómico y los factores de riesgo psicosocial.

En cuanto al sexo, la hipótesis se cumple parcialmente, ya que se esperaba que las mujeres tuvieran mayor centralidad absoluta, mayores normas sociales y mayores metas intrínsecas. En este sentido, se confirma que las mujeres tienen mayores normas sociales, percibiendo al trabajo como derecho y valorando en mayor medida las metas intrínsecas que los hombres. Sin embargo, en cuanto a la centralidad relativa, la única diferencia encontrada, es que los hombres valoran en mayor medida el tiempo libre que las mujeres.

El trabajo históricamente ha ido generando normas sociales inherentes al entorno laboral. Al respecto, Peterson y Wien-Tuers (2014) destacan la incidencia de estas normas en las diferencias de género, pues las mujeres tienen exigencias adicionales al trabajo –cuidado del hogar y la familia-, que al igual que el trabajo son altamente valoradas en contraste con los hombres, donde la sociedad se muestra condescendiente, por lo que el tiempo libre y actividades de ocio quedan

relegadas o atribuidas al rol masculino quien puede disponer en mayor medida de su tiempo, y no asume de lleno su rol familiar.

Por su parte la edad, se esperaba que a mayor edad, mayor centralidad relativa, mayores normas sociales, mayores metas extrínsecas y menores resultados valorados. En este sentido se rechaza la hipótesis, dado que, el grupo con mayor edad (de 46 años en adelante) obtuvo menor centralidad relativa con respecto al tiempo libre, menores resultados valorados específicamente en cuanto al trabajo como proveedor de categoría y prestigio y como actividad que proporciona los ingresos necesarios y menores metas intrínsecas. Sin embargo, resalta una diferencia significativa, donde los sujetos con mayor edad, valoran el trabajo como una actividad en sí misma interesante y satisfactoria.

Un argumento que permite entender estos resultados, son las diferencias cognitivas de acuerdo a la edad. Papalia et al. (2010) resaltan que la etapa de la adultez media, comprendida entre los 40 y los 65 años de edad, poseen mayor inteligencia cristalizada y con ello mayor pericia para la solución de problemas, un pensamiento mas integrador y con ello mayor creatividad para desarrollarla en el empleo, en este sentido, perciben el trabajo como una actividad que es interesante en sí misma, dado que poseen los recursos para desempeñarse en mejor medida y obtener mayor satisfacción de su trabajo. Esto se ve complementado por lo expuesto por Soeryanto (2015) al señalar que el significado del trabajo incide en el desempeño laboral.

De igual manera, esto coincide con lo señalado por Pletnitsky (2005) al resaltar que los profesionales que se han desempeñado en un mismo empleo durante gran parte de su vida les resulta placentero dado que es el trabajo que lo han elegido y encuentran disfrute y satisfacción en su labor. Por otro lado, también señalan que la construcción del significado del trabajo, está sujeto al trabajo que se realiza, a sus características, al contexto social, económico y político del país.

Consecuentemente, la labor docente, también conlleva un sentido de creación de legado, de manera que educar y formar a otros tiene gran relevancia, dejando la necesidad de generar mayores ingresos con menor prioridad (Papalia et al. 2010).

Respecto al nivel socioeconómico, se esperaba que los sujetos de menor nivel socioeconómico, presentaran mayor centralidad absoluta, mayores normas sociales, mayores resultados valorados y mayores metas extrínsecas. Sin embargo se rechazó la hipótesis, dado que la única diferencia encontrada, fue que los sujetos de menor nivel socioeconómico, valoran en menor medida la familia, siendo los sujetos de mayor estrato aquellos que valoran más el ámbito familiar. Sin embargo es importante destacar que la distribución muestral en cuanto al nivel socioeconómico es heterogénea, con solo tres categorías, y sólo dos sujetos en el estrato más bajo.

Por último, el riesgo psicosocial se esperaba que correlacionara con los componentes del significado del trabajo, de manera que, a mayores demandas psicológicas, mayor centralidad relativa, mayores normas sociales, mayores resultados valorados y mayores metas extrínsecas. A mayor control, mayor centralidad absoluta, mayores resultados valorados, mayores metas intrínsecas y menores normas sociales. Por último, se esperaba que a mayor apoyo social percibido, mayor centralidad absoluta, mayores resultados valorados, mayores metas intrínsecas y menores normas sociales.

En cuanto a las demandas psicológicas, se acepta parcialmente la hipótesis, dado que hay correlación con las normas sociales en cuanto al trabajo como derecho y las metas extrínsecas. Teniendo que, a mayores demandas psicológicas el trabajo se percibe como un derecho, donde el empleador o institución debe proveer y garantizar ciertos requisitos básicos para el buen funcionamiento laboral, entendiendo entonces que, al sentirse mayormente exigidos en su empleo, estos se sienten en la potestad de exigir unas garantías

básicas para poder mantener la dinámica demandante dentro del trabajo, buscando establecer una relación de reciprocidad entre el empleador y el empleado, de manera de poder mantener una buena calidad de vida laboral, donde la interacción con el puesto de trabajo y con el ambiente laboral sea una dinámica que denoten satisfacción con el trabajo (Benavides, et al. 2002; Martínez y Ros, 2010).

En cuanto al control, se acepta parcialmente la hipótesis dado que existe relación con las normas sociales, las metas laborales y la centralidad relativa. Dado que esta dimensión correlacionó positivamente con las dimensiones de las normas sociales: el trabajo como deber y el trabajo como derecho, así como con las metas laborales intrínsecas y extrínsecas.

En este sentido, aquellos sujetos con mayor control sobre su trabajo, entienden la necesidad de mantener un equilibrio en cuanto a las normas sociales, comprendiendo la necesidad de garantías por parte del empleador, así como también entendiendo la importancia del contenido del trabajo y del interés propio hacia el mismo.

De igual manera, aquellos con mayor control, valoran tanto aquellos incentivos externos y sujetos a la organización donde trabajan, tales como un buen sueldo, buenas condiciones físicas en el trabajo, un horario adecuado, buenas oportunidades de ascenso, entre otras, como también valoran los incentivos internos e inherentes al funcionamiento de ellos como trabajadores, tales como aprender cosas nuevas, variedad en el trabajo, que sea un trabajo interesante y estable y que exista autonomía para poder desempeñar su cargo.

Es importante destacar que la noción de control que subyace a esta dimensión se refiere a la autonomía en el contexto laboral, entendida como decidir el propio ritmo, interrumpir el trabajo si lo necesito, decidir el orden en el que se

realiza el trabajo, tener influencia sobre las actividades que realiza, entre otras. Esta percepción de autonomía fue la que mostró las asociaciones más importantes con los componentes del significado del trabajo: normas sociales, metas laborales y centralidad relativa. Este hallazgo es consistente con los resultados obtenidos por Dakduk et al. (2009), en los cuales se evidenció asociación entre estos mismos componentes y el locus de control interno, que resulta conceptualmente equivalente con esta aproximación del control como parte del riesgo psicosocial.

De igual manera, esta alta correlación y relevancia del control con el significado del trabajo, viene dado por la independencia y autonomía que es altamente valorada, y que se asocia con el cumplimiento de las normas, para la consecución de las metas, tanto intrínsecas como extrínsecas.

Y respecto al apoyo social percibido no se encontró relación con ningún componente del significado del trabajo. El apoyo social percibido constituye un elemento de la cognición social, que involucra y establece vínculos con el otro, sin embargo, el significado del trabajo comprendido por sus componentes, es un constructo intrasubjetivo, una elaboración subjetiva personal, de elementos colectivos o sociales enmarcados en el mundo laboral (Alcover et al. 2014; Blanch, 2007; Prieto et al. 2007). El apoyo social percibido, pudiera cumplir en tal caso, una función moderadora del significado del trabajo con cualquier otra variable. De igual manera, dado que la muestra son todos empleados formales, puede que el apoyo social percibido no cobre mayor relevancia, dado que existe estabilidad en el empleo, aunado a la inamovilidad laboral que experimenta Venezuela en la actualidad.

En resumen de las seis hipótesis planteadas, se cumplen parcialmente, dado que, si bien existe relación entre los componentes del significado del trabajo

y el riesgo psicosocial y variables sociodemográficas, no todos los componentes evidenciaron relación.

Conclusiones

El objetivo del presente trabajo constituyó en ahondar en la relación entre los componentes del significado del trabajo –centralidad, normas sociales, resultados valorados, metas laborales- en función del sexo, edad, nivel socioeconómico y el riesgo psicosocial –demandas psicológicas, control sobre el trabajo y apoyo social percibido-. Los resultados del estudio permiten concluir acerca de la asociación entre las variables antes mencionadas.

En cuanto al sexo, así como han señalado otros investigadores (Belendez et al. 2008; Calvo et al. 2004; Dakduk et al. 2008; Dakduk et al. 2009), el significado otorgado al trabajo, viene dado por la socialización de los roles de género que se han configurado históricamente, a pesar de las diferencias culturales que atribuyen distintas características al comportamiento masculino y femenino. En este sentido, la sociedad elabora expectativas acerca del trabajo acorde con el sexo, y con ello de las exigencias que se esperan que hombres y mujeres deban cumplir, tal es el caso de las mujeres que deben cumplir con su rol tradicional de madre y cuidado del hogar como actividad primaria, mientras que los hombres se les exige más en cuanto a su desempeño en el ámbito laboral formal (Peterson y Wien-Tuers, 2014).

No obstante es importante destacar que en los últimos años los cambios en la modernidad han contribuido a incrementar las expectativas de las mujeres en este aspecto, pues adicional a su rol tradicional, las exigencias en cuanto a profesionalización cobran cada vez más fuerza en la sociedad moderna (Dakduk et al. 2009).

Por su parte la edad, evidenció ser un componente esencial para entender la elaboración cognitiva que hace cada individuo respecto a su trabajo y al entorno laboral. Estas diferencias cognitivas vienen dadas por el desarrollo humano y el ciclo evolutivo. Específicamente para entender la concepción que se elabora sobre

el trabajo, las diferencias generacionales complementan la explicación evolutiva, para entender también cómo el contexto social e histórico tienen una influencia importante en la construcción de significado y sentido en la actividad laboral (Twenge et al. 2010).

En cuanto al riesgo psicosocial, específicamente el control sobre el trabajo, mostró las correlaciones más importantes con los componentes de las metas laborales y las normas sociales. Estas asociaciones significativas permiten concluir sobre la valoración en la muestra de profesores universitarios evaluada, la importancia que otorgan a la autorregulación y autonomía en la actividad laboral como un factor determinante en el cumplimiento de las normas y la consecución de metas.

Existe entonces, una alta valoración por un entorno laboral que opera por la vía del control interno. Esto se ve traducido en una cultura organizacional con estructura más horizontal como lo es la cultura académica, donde las relaciones de autoridad no son tan determinantes dentro del funcionamiento de la organización, y la posibilidad de ascenso y promoción depende del esfuerzo propio, así como el cumplimiento de objetivos y metas, lo que señala nuevamente la importancia de la autonomía.

En cuanto al apoyo social percibido no se encontró relación con los componentes del significado del trabajo, lo que se puede inferir y traducir en un complemento a la relación del control y el significado del trabajo, es decir, la autorregulación y autogestión hacen de la actividad laboral académica, una muy individual donde el trabajo y el éxito depende del esfuerzo propio y no de un colectivo o equipo de trabajo. De igual manera, señala que dentro de la dinámica académica no hay una supervisión constante por parte de la autoridad.

Por último, las demandas psicológicas del trabajo que muestran relación con los componentes más externos del significado del trabajo, a saber: el trabajo como derecho y las metas extrínsecas, por lo que a medida que exista autogestión y autonomía, la consecución de metas y apego a normas se vuelve en algo inherente al funcionamiento personal. Sin embargo, al existir demandas y exigencias externas, estas se ven atribuidas al entorno, es decir, el cumplimiento de las demandas externas dependen de una estructura y recursos básicos que estén garantizados por la institución.

Se puede entonces afirmar que el significado del trabajo y el riesgo psicosocial, inciden en el desempeño laboral, y en cómo se aproximan los individuos al cumplimiento de su actividad laboral, tal y como lo expresa Soeryanto (2015).

A modo de conclusión, el significado del trabajo constituye un constructo complejo, dadas las distintas aproximaciones y definiciones al fenómeno del trabajo y a las variables contextuales e históricas que influyen en la realidad laboral y modifican el sentido y significado que es atribuido al mismo. De igual manera, las características propias del trabajo, la cultura organizacional y las variables sociales y demográficas constituyen elementos fundamentales para entender y ahondar en la elaboración cognitiva y construcción social del sentido y significado que puede adquirir el trabajo.

Limitaciones y Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos y a los supuestos teóricos que fundamentan esta investigación se encontraron relaciones entre las variables sociodemográficas –edad, sexo y nivel socioeconómico-, el riesgo psicosocial con los componentes del significado del trabajo. Si bien este estudio permite ahondar en la comprensión de la elaboración del significado del trabajo, teniendo en cuenta una aproximación más consistente con el contexto social, económico y político, la investigación en sí misma presentó ciertas limitaciones deben tomarse en cuenta para futuras investigaciones sobre el significado del trabajo.

La factibilidad y accesibilidad a la muestra resultó un componente limitante a la hora de la administración de los instrumentos. De forma tal que se recomienda para futuras investigaciones contar con incentivos que promuevan la disposición a participar, así como, considerar un universo más amplio que logre mitigar los efectos de la mortalidad muestral.

Así mismo, la dedicación al trabajo académico, constituye una variable que debe ser controlada en futuras investigaciones, dado que la vinculación eventual o permanente podría afectar la elaboración que se realiza acerca del trabajo. En este sentido, también surge como recomendación el análisis del significado del trabajo en otras muestras que comparten el oficio académico con otras actividades laborales.

La experiencia laboral actualmente se encuentra influida por la realidad social tan compleja que atraviesa el país. Esto se ve evidenciado en la gran proporción de profesores de la muestra, que tienen entre 0 y 1 año de antigüedad, siendo esto un fenómeno emergente, que señala a la labor docente como un

trabajo puente o que tiene como función la socialización para poder optar o entrar en círculos sociales que permitan la obtención de otras oportunidades laborales.

Por otro lado, se debe comprender en mejor medida la carrera académica a la hora de aproximarnos a su estudio, dado que ésta, constituye una actividad donde depende del individuo sus ascensos y su buen desempeño. Por lo que es una actividad laboral más personal y estructurada con lo intrínseco del individuo. En este sentido, sería pertinente tomar en cuenta el escalafón de ascensos académicos, al aproximarnos al estudio del significado del trabajo. De igual manera, sería pertinente incluir variables que tengan que ver con la proyección laboral en la vida académica. Así como también la inclusión de variables de personalidad, pudiera influir tanto en el riesgo psicosocial, específicamente en el control, como en los componentes del significado del trabajo, y de igual manera, pudiera ejercer una función mediadora entre ambas variables.

Así mismo, al comprender la carrera académica, también resulta de interés que la academia es un área laboral con muy poca rotación, lo que se ha asociado a menor estrés laboral, entendiendo que existe poca competitividad debido a que los ascensos se deben a la motivación y esfuerzo propio.

Por último, al utilizar un diseño transversal solo se obtiene una sola puntuación por sujeto en un punto del tiempo, por lo que el desarrollo y evolución del significado del trabajo no logra observarse, en este sentido y como han expuesto otros autores anteriormente, se recomienda el uso de diseños longitudinales (Dakduk et al. 2008; Gracia et al. 2001; Salanova et al. 1991).

Por último, por razones del control del diseño solo se eligieron profesores de la misma institución educativa, no obstante, para poder concluir y generalizar este resultado para otras instituciones académicas, se requiere comparar con

otras instituciones, de manera de poder aseverar que los resultados obtenidos muestran una estructuración laboral compartida.

Referencias

- Alcover, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. (2012). *Psicología del trabajo*. (1era ed.). Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Anuradha, M., Srinivas E., Singhal M. y Ramnarayan S. (2014). To work or not to work: Construction of Meaning of Work and making work choices. *Vikalpa*, 39(2), 7-19.
- Araújo, D. Coutinho, D., Fernandes y M., Rovai, R. (2012). Possibilities to assigning meaning to work beyond the logic disseminated by the mainstream: A study with individuals that work within hip-hop movement. *Public Administration Research*, 1 (1), 85-93.
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 1, 13-29.
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bandura A. y Englewood C. (1977). *Social learning theory* (1ª ed.). Nueva jersey, Estado Unidos: Prentice Hall.
- Bandura, A. y Englewood C. (1986). *Social foundations of thought and action* (1ª ed.). Nueva Jersey, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Basini S.G. y Hurley, J.J. (1994). Hierarchy and the meaning of working. *European Work and Organizational Psychology*, 4 (1), 51-64.
- Beléndez, M., Hernández, A. y Martín, M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista latina de comunicación social*, 63, 331-340, recuperado de: http://www.ull.es/publicaciones/latina/08/27_47_Alicante/Alejandra_Hernandez_et_al.html
- Benavides, F., Gimero, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 16(3), 222-229.

- Beukes, L. y Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Blanch, J.M. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Eds.), *Tratado de psicología social. Perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). México – Barcelona: Anthropos – Universidad autónoma metropolitana.
- Bujold, C., Fournier, G. y Lachance, L. (2013). The meaning of work among nonstandard workers: a multifaceted reality. *Canadian journal of Counselling and Psychotherapy*, 47 (4), 480-499.
- Burger, D. Crous, F. y Roodt, G. (2012). Exploring a model for finding meaning in the changing world of work. *Journal of Industrial Psychology*, 38 (1), 1-11.
- Calvo, A., Aguilar, M. y García, M. (2004). Diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo: el trabajo como derecho y como obligación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (1), 47-63.
- Castaño, N., Sully de Luque, M. F., Wernsing, T., Ogliastri, E., Gabel, R., Fuchs, R., & Robles-flores, A. (2015). El Jefe: Differences in expected leadership behaviors across Latin American countries. *Journal of World Business*, 50, 584–597. <http://doi.org/10.1016/j.jwb.2014.12.002>
- Castillo, M. (2004). Transformaciones sociolaborales y cambios en la experiencia del trabajo. El caso de Puebla. *Athenea Digital*, 6, 0-6.
- Código de ética profesional del psicólogo de Venezuela (1981). *Revista Psicología*, VIII (4), 407-436.
- Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*. 42(2), 390-401.
- Dakduk, S., Jiménez, V. y Ramos, E. (2009). Relación de variables sociodemográficas y psicológicas con el significado del trabajo. *Multidisciplinary Business Review*. 2 (1), 5-18.

- Dale L., Albin R., Kapdka-Ullom S., Lange A. y McCan M. (2004). The meaning of work in the US for two latino immigrants from Colombia and Mexico. *IOS Press*, 25, 187-196.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Cugnier, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175–188.
- De Jesús, M. y Ordaz, M. (2006). El significado del trabajo: estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Segunda Época*, 25(2), 64-77.
- Demirkasimoglu, N. (2015). The meaning of work in teacher's lives: a qualitative study. *Anthropologist*, 22(2), 412-423.
- España, L. (2015). *Desiguales entre iguales: radiografía social de la Venezuela actual*. (1era ed.). Caracas, Venezuela: Libros El Nacional.
- Fineman, S. (2003). The meaning of working?. *School of Management, University of Bath, UK*.
- Frankl, V. (2007). *Frankl por definición: consultor temático de logoterapia y análisis existencial* (1º ed.). Buenos aires, Argentina: San Pablo.
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 14(2), 213-225.
- Guillén C. y Guil R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill 1era Ed. Madrid, España.
- Hair, J., Anderson, R., Tarharm, W. y Black, C. (1999). *Análisis multivariante*. Prentice Hall 5ta ed. Madrid-España.
- Instituto Nacional de Estadística (2014). *Situación en la fuerza del trabajo*. Recuperado de: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual.pdf>.

- Jiménez, V. y Ramos, E. (2006). *Relación entre la motivación, el locus de control, el género, el tiempo en el campo laboral, el tiempo en la empresa, los cambios laborales, el nivel socioeconómico y el significado del trabajo* (Trabajo de grado de licenciatura no publicado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Kuchinke K., Ardichvili A., Borchert M. y Rozanski A. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104 – 124.
- Lips-Wiersma, M. y Morris, L. (2009). Discriminating between “meaningful work” and the “management of meaning”. *Journal of Bussiness Ethics*, 88, 491-511.
- Martínez, M. y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*, 28, 5-55.
- Muchinsky, O. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson-learning 6ta Ed. México D.F.-México.
- Ochoa, P. (2012). Significado del trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción? *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 35-56.
- Papalia, D., Olds, S. y Feldman, R. (2010). *Desarrollo Humano* (11ma ed.). México D.F., México: McGraw Hill.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ.Psycol.Bogotá*, 3(2), 179-186.
- Peiró J., Prieto, F., Bravo, M., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P. y Salanova, M. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Valencia: NAU llibres.
- Peiró, J., Prieto, F. y Roe, R. (2007). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. I, pp. 15-36).
- Peiró, J., Prieto, F. y Roe, R. (2007). El trabajo como fenómeno psicosocial. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. II, pp. 15-33).

- Peña, G. (2009). *Estadística inferencial. Una introducción para las ciencias del comportamiento* (1ª ed.). Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.
- Peterson, J. y Wien-Tuers, B. (2014). Work time, gender and inequality: The conundrums of flexibility. *Journal of Economic Issues*, 48(2), 387-394.
- Pletnitzky, S. (2005, agosto). *El significado del trabajo en adultos mayores médicos al tener que jubilarse*. Artículo presentado en XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur, Buenos Aires, Argentina.
- Reyes, C. (2014). *Significados asociados al trabajo en una muestra de jóvenes profesionales de la ciudad de Cali* (Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado). Universidad de San Buenaventura, Santiago de Cali, Colombia.
- Rosso, B., Dekas, K. y Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. (2007). Significado del trabajo y valores laborales. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (Vol. II, pp. 35-52).
- Salanova, M., Grau, R. y Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J., Prieto, F. y Sancerni, D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. (3ra ed.). México D.F.- México: Prentice Hall.
- Sánchez E., García, I. Acosta, B., Calvo, A. y Carrasco, A. (2010). El significado del trabajo en jóvenes universitarios. 11-135. Recuperado de: http://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab_acta.pdf.
- Soeryanto, E. (2015). Effect of work meaning on work performance among ethnic and non-ethnic entrepreneurs in Indonesia (A case study at Bandung, Banjarmasin, Palembang and Yogyakarta). *Full paper proceeding*, 1(1), 178-183.
- Trindade, L. y Tonelli, M. (2015). The meanings of work for the young of the new Brazilian average class. *Business and management review*, 5(4), 605-615.

- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B. y Lance, C. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 2(1), 1-26.
- Ugalde, L. (2014, Julio 10). Educación y trabajo en el siglo XXI. *El Nacional*. Recuperado de: http://www.el-nacional.com/sj-_luis_ugalde/Educacion-trabajo-siglo-XXI_0_442755819.html.
- Universidad Católica Andrés Bello (2002). *Contribuciones a la deontología de la investigación en psicología* (1ª ed.) Caracas, Venezuela: Publicaciones UCAB.
- Universidad de Los Andes (2015). Realidad laboral. Recuperado de: http://servidor-opsu.tach.ula.ve/alum/pd_11/que_fue/Dw-PCD/reportaje1a.html.
- Varela O. y Salgado E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. IESA 1era Ed. Caracas – Venezuela.
- Vilela, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y método* (1era ed.). Tenerife, España: Resma.
- Westwood, R. y Lok, P. (2003). The meaning of work in Chinese contexts: A comparative study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(2), 139-165.

ANEXO A

SUBESCALA DE CENTRALIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

Instrucciones generales

Muchas gracias por su colaboración.

El siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca de comportamiento y actitudes acerca del trabajo y la influencia de algunas características personales sobre el mismo.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, simplemente deberá marcar las opciones que se correspondan con su experiencia o actitudes.

Se garantiza que los datos obtenidos son confidenciales y anónimos, y se utilizarán exclusivamente para fines académicos

Rodea en un círculo el número de la escala que consideras que más se ajusta a tu opinión.

¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?

1	2	3	4	5	6	7
Es una de las cosas menos importantes en mi vida		Tiene importancia media en mi vida			Es una de las cosas más importantes en mi vida	

Distribuya un total de 100 puntos entre las siguientes actividades de la vida diaria, donde el área más valorada obtenga mayor puntaje, y al final todas sumen un total de 100 puntos.

Tiempo Libre (Hobbies, deportes, diversiones y contacto con amigos)	
Mi participación social (por ejemplo: en organizaciones voluntarias, políticas y sindicales)	
Mi trabajo	
Mi religión (actividades y creencias religiosas)	
Mi familia	
<i>Suma total</i>	100

ANEXO B

SUBESCALA DE NORMAS SOCIALES

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

ANEXO C

SUBESCALA DE RESULTADOS VALORADOS

Nos gustaría conocer lo que el trabajo significa para ti. Por favor distribuya un total de 100 puntos, a medida que estés de acuerdo con cada una de las siguientes frases colócale mayor puntaje. Cuanto mejor exprese una frase tu punto de vista mayor puntaje deberás agregarle. De manera que al final en total te sume 100 puntos.

Trabajar te proporciona categoría y prestigio	
Trabajar te proporciona unos ingresos que necesitas	
Trabajar te mantiene ocupado	
Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas	
Trabajar es una buena oportunidad para que puedas servir a la sociedad	
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	
<i>Suma total</i>	100

ANEXO D

SUBESCALA DE METAS LABORALES

Nos gustaría saber la importancia que tiene para ti cada una de estas características.

Lee cada frase e indica en una escala del 1 al 6 que tan importante son las características correspondientes al trabajo. Siendo 1, muy poco importante y 6 muy importante.

	1	2	3	4	5	6
Muchas oportunidades de aprender cosas nuevas						
Buenas relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros)						
Buenas oportunidades de ascenso o promoción						
Horario adecuado						
Mucha variedad						
Un trabajo interesante que te gusta						
Buena estabilidad en el empleo						
Un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y tu preparación y experiencia						
Buen sueldo						
Buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido)						
Mucha autonomía						

ANEXO E

ESCALA GRAFFAR DEL NIVEL SOCIOECONÓMICO

Instrucciones

La presente escala contiene un conjunto de preguntas ante las cuales deberá responder marcando **UNA sola alternativa de respuesta**.

Indique con una "X" la profesión que corresponde al **JEFE DE SU FAMILIA** según las categorías indicadas a continuación:

1. ☐ Profesión universitaria o su equivalente. Se incluyen en este grupo: ejecutivos, empresarios o comerciantes de alto nivel.
2. ☐ Profesiones técnicas especializadas: ejercicio profesional en alguna de las menciones del Ciclo Diversificado. Se incluyen posiciones gerenciales medias.
3. ☐ Empleados sin profesión universitaria o Técnica definida. Se incluyen los pequeños comerciantes.
4. ☐ Obreros especializados.
5. ☐ Obreros no especializados.

Marque con una "X" el nivel **de INSTRUCCIÓN DE LA MADRE** según las categorías indicadas a continuación.

1. ☐ Instrucción universitaria o su equivalente.
2. ☐ Instrucción secundaria completa (Bachillerato completo y escuelas técnicas).
3. ☐ Instrucción secundaria incompleta.
4. ☐ Instrucción primaria completa, incompleta o alfabeto
5. ☐ Analfabeto

Indique cuál es la **FUENTE DE INGRESO DE SU FAMILIA**:

1. ☐ La fuente principal de ingreso de la familia es el resultado de la inversión en empresas, entidades financieras. Negocios o fortuna heredada o adquirida.

2. ____ Los ingresos consisten en honorarios profesionales, ganancias o beneficios.
3. ____ El ingreso es un sueldo, es decir, una remuneración calculada sobre una base mensual o anual, y generalmente paga mensual o quincenalmente.
4. ____ El ingreso consiste en un salario fijo, es decir, una remuneración calculada por semana o día.
5. ____ El ingreso proviene de la ejecución de trabajos ocasionales, la relación de tareas a destajo o de donaciones de origen público o privado.

Indique cuáles son las **CONDICIONES DE VIVIENDA DE SU FAMILIA.**

1. ____ Una casa o apartamento muy lujoso que ofrece las máximas comodidades.
2. ____ Un alojamiento de categoría intermedia, que sin ser tan lujoso como el de la categoría anterior, es espacioso, muy cómodo y en óptimas condiciones sanitarias
3. ____ Un alojamiento con buenas condiciones sanitarias en espacio reducido, es decir, una casa o parte de una casa o apartamento modesto. Se incluyen los apartamentos del banco obrero e INAVI.
4. ____ Vivienda con ambientes espaciosos o reducidos con deficiencias en algunas condiciones sanitarias.
5. ____ Rancho o vivienda con condiciones sanitarias muy deficientes.

ANEXO F

ESCALA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones correspondientes a características o eventos que ocurren en su trabajo, indique del 1 al 6, que tan de acuerdo se encuentra con las mismas, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo.

	1	2	3	4	5	6
Demandas psicológicas						
Mi trabajo requiere que trabaje muy rápido						
Mi trabajo requiere que trabaje duramente						
En mi empleo no se me exige que trabaje demasiado						
Tengo tiempo suficiente para sacar el trabajo adelante						
Los trabajos que otros me ordenan hacer son incompatibles						
Mi trabajo exige períodos largos de concentración intensa						
Mis actividades suelen ser interrumpidas antes de acabarlas por lo que tengo que volver después a ellas						
El ritmo de mi trabajo es muy acelerado						
Con frecuencia, mi tarea se me atrasa por tener que esperar el trabajo de otra gente u otro departamento						
Control						
Mi trabajo exige que aprenda cosas nuevas						
En mi trabajo hago muchas tareas repetitivas						
Mi trabajo requiere que sea creativo						
Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mi cuenta						
Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación						
En mi trabajo tengo poca libertad para decidir como hacer las cosas						
En mi trabajo llego a hacer una variedad de cosas diferentes						
Tengo mucha influencia sobre lo que pasa en mi trabajo						

Tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades						
Puedo decidir el orden en el que realizo el trabajo						
Puedo decidir cuándo realizar una tarea						
Puedo abandonar con facilidad el lugar de trabajo por unos momentos						
Puedo interrumpir el trabajo si lo necesito						
Puedo decidir mi propio ritmo de trabajo						
Puedo influir de forma importante en decisiones que se toman en mi unidad de trabajo						
En mi unidad se toman las decisiones colectivamente						
Tengo alguna oportunidad de que se tomen en consideración mis ideas sobre el funcionamiento de mi unidad						
Apoyo social de los supervisores						
Mi jefe inmediato se preocupa por el bienestar de sus trabajadores						
Mi jefe inmediato presta atención a lo que digo						
Mi jefe inmediato es hostil o conflictivo conmigo						
Mi jefe inmediato coopera para llegar a acabar el trabajo						
Mi jefe inmediato consigue que la gente trabaje en equipo						
Apoyo social de los compañeros						
Las personas con las que trabajo son muy competentes						
Las personas con las que trabajo son hostiles o conflictivas conmigo						
Las personas con las que trabajo se toman interés personal por mí						
Las personas con las que trabajo son agradables						
A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo						

ANEXO G

CONFIABILIDAD DE LA SUBESCALA NORMAS SOCIALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es responsable de actualizar su formación o asegura	35,97	36,535	,398	,722
Es obligación de cualquier ciudadano contribuir a la sociedad con su trabajo	34,58	35,927	,522	,703
Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	34,46	35,989	,568	,698
Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos en vistas al futuro	35,06	36,171	,506	,706
Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias	34,99	37,384	,431	,718
Cualquier persona de nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido	34,61	36,326	,460	,712
El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	36,91	38,998	,206	,757
A toda persona que quiere trabajar se le debería dar un trabajo	35,36	34,261	,517	,701
Todo trabajador, debería valorar su trabajo aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	36,34	36,356	,285	,749

ANEXO H

VALIDEZ DE LA SUBESCALA DE NORMAS SOCIALES

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,226	35,846	35,846	3,226	35,846	35,846	2,673	29,698	29,698
2	1,405	15,615	51,461	1,405	15,615	51,461	1,832	20,351	50,048
3	1,020	11,334	62,794	1,020	11,334	62,794	1,147	12,746	62,794
4	,838	9,312	72,106						
5	,760	8,447	80,553						
6	,518	5,751	86,304						
7	,509	5,658	91,962						
8	,399	4,429	96,391						
9	,325	3,609	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es responsable de actualizar su formación o asegura	,231	,563	
Es obligación de cualquier ciudadano contribuir a la sociedad con su trabajo	,818		,161
Nuestro sistema educativo deberá preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	,701	,290	
Las personas deberán ahorrar una buena parte de sus ingresos en vistas al futuro	,352	,621	
Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe deberá pedir a los trabajadores sus sugerencias	,375	,611	-,466
Cualquier persona de nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido	,821		-,254
El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	-,242	,755	,271
A toda persona que quiere trabajar se le deberá dar un trabajo	,651	,197	,225
Todo trabajador, deberá valorar su trabajo aunque éste sea aburrido, sucio o de baja calificación	,191	,235	,838

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

ANEXO I

CONFIABILIDAD DE SUBESCALA DE RESULTADOS VALORADOS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Trabajar te proporciona Categoría y Prestigio	98,5827	3293,462	,543	,755
Trabajar te proporciona los ingresos que necesitas	88,6906	3304,114	,394	,791
Trabajar te mantiene ocupado	102,7914	2929,297	,750	,705
Trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas	95,5971	3202,967	,669	,731
Trabajar te permite servir a la sociedad	90,2734	3083,562	,489	,769
Trabajar es en sí mismo interesante y satisfactorio	87,8777	3068,021	,472	,775

ANEXO J

CONFIABILIDAD DE LA SUBESCALA DE METAS LABORALES

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pocas oportunidades de aprender cosas nuevas	44,23	69,526	,603	,785
Malas relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros)	44,17	70,270	,643	,779
Buenas oportunidades de ascenso o promoción	43,05	84,121	,338	,810
Horario adecuado	42,82	83,975	,383	,807
Monotonía en el trabajo	44,37	69,582	,688	,774
Un trabajo aburrido	44,47	68,874	,675	,775
Buena estabilidad en el empleo	42,96	85,484	,308	,812
Mayores exigencias en comparación con la preparación y la experiencia previa.	43,43	81,609	,433	,803
Buen sueldo	42,94	83,287	,393	,806
Buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido)	42,89	86,184	,332	,810
Subordinación y dependencia de supervisores y compañeros	44,16	81,989	,372	,808

ANEXO K

VALIDEZ DE LA SUBESCALA DE METAS LABORALES

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,862	35,106	35,106	3,862	35,106	35,106	3,436	31,237	31,237
2	2,470	22,459	57,565	2,470	22,459	57,565	2,896	26,328	57,565
3	,954	8,670	66,236						
4	,888	8,074	74,310						
5	,674	6,132	80,442						
6	,563	5,116	85,558						
7	,437	3,970	89,528						
8	,416	3,784	93,312						
9	,394	3,583	96,895						
10	,245	2,225	99,120						
11	,097	,880	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente	
	1	2
Pocas oportunidades de aprender cosas nuevas	,876	
Malas relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros)	,821	
Buenas oportunidades de ascenso o promoción		,647
Horario adecuado		,655
Monotonía en el trabajo	,924	
Un trabajo aburrido	,912	
Buena estabilidad en el empleo		,777
Mayores exigencias en comparación con la preparación y la experiencia previa.	,297	,529
Buen sueldo		,724
Buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido)		,756
Subordinación y dependencia de supervisores y compañeros	,425	,214

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.