

RELACIÓN DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y PSICOLÓGICAS CON EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

THE RELATIONS BETWEEN SOCIODEMOGRAPHICS AND PSYCHOLOGICAL VARIABLES AND THE MEANING OF WORKING

Silvana Dakduk^a • Vanessa Jiménez^b • Eggly Ramos^c

Clasificación: Trabajo empírico - investigación
Recibido: Mayo 2009 / Aceptado: Septiembre 2009

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito examinar las relaciones existentes entre las variables: motivación, locus de control, género y nivel socioeconómico con los componentes del significado del trabajo. Con una muestra de 400 sujetos de la región capital, empleados de una empresa de establecimientos de autoservicio de alimentos procesados. Se encontró que la dimensión centralidad relativa del trabajo se asoció a la motivación de logro y el poder, locus de control azaroso, género y nivel socioeconómico. La centralidad absoluta sólo correlacionó con el género, evidenciándose que las mujeres otorgaron mayor importancia que los hombres al trabajo. Las metas laborales se asociaron con la motivación al logro y al poder, con el nivel socioeconómico y el locus de control interno y externo; mientras que los resultados valorados del trabajo solo se asociaron al locus de control externo. El componente de normas sociales no correlacionó con ninguna de las variables.

Palabras claves: significado del trabajo, locus de control, motivación al logro, género, nivel socioeconómico.

Abstract

This research had the purpose of examining the relations between the following variables: motivation, locus of control, gender, socioeconomical level and the components of the meaning of working. With a sample of 400 subjects in the capital region, employees of a firm establishment of self-processed foods. It was found that the relative work centrality scale was associated with achievement motivation and power, locus of control random, gender and socioeconomic status. The absolute centrality correlated only with gender showed that women gave more importance than men to work. The targets were associated with work motivation the achievement and power, with socioeconomic status and locus of control internal and external, while the results obtained from work only joined the external locus of control. The social component is not correlated with any of the variables.

Keywords: meaning of working, work conditions, locus of control, achievement motivation, gender, socio-economical level.

a Psicóloga Social, se desempeña como Docente - Investigador del Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) adscrita al Centro de Mercado y profesora de la escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). silvana.dakduk@iesa.edu.ve

b Licenciada en Psicología, egresada de la Escuela de Psicología de la UCAB, actualmente se desempeñan en el área industrial y organizacional. vanejimenez06@gmail.com

c Licenciada en Psicología, egresada de la Escuela de Psicología de la UCAB, actualmente se desempeñan en el área industrial y organizacional. eggly@cantv.net

Introducción

El trabajo es uno de los aspectos más relevantes de la vida de las personas y que ocupa la mayor parte del ciclo vital, pues no sólo abarca el momento que se dedica propiamente al trabajo sino también a todo el proceso en el mundo laboral (formación y preparación) y a la salida o abandono de esta actividad (retiro o jubilación) (Peiró, 1990). En este sentido, históricamente el hombre ha tenido que trabajar para garantizar todos aquellos objetos materiales que pudiera necesitar y esto lo ha logrado como participante dentro de un entorno social en el que se adquieren los conocimientos y habilidades necesarios para hacer uso de los recursos disponibles y participar en un esfuerzo cooperativo por satisfacer sus requerimientos materiales, otorgando un sentido pragmático o instrumental al trabajo. Sin embargo, las necesidades que dan origen al trabajo superan las exigencias biológicas, utilizando el trabajo con fines adicionales e incluso distintos a la satisfacción de éstas necesidades, lo que nos remite a diversos significados en torno a esta experiencia (Dakduk, 2008). En este sentido, en la literatura acerca del trabajo se han elaborado diferentes definiciones, las cuales no son más que distintas formas de comprender qué significa el trabajo. Esta diversidad obedece al menos a cuatro grandes aspectos: la dimensión o aspectos del trabajo, la diversidad de disciplinas que lo estudian, la multiplicidad de términos para denominarlo y los cambios en sus representaciones y contenidos culturales e históricos. Estos aspectos son expuestos por Salanova, Gracia y Peiró (1996: 36) como sigue:

En primer lugar, debido a su naturaleza compleja y multifacética. Al estudiar el trabajo podemos estar haciendo referencia al trabajo como actividad o conducta, al trabajo como situación o contexto, es decir, los aspectos físico ambientales del trabajo y al trabajo como un fenómeno con significado psicosocial, es decir, los aspectos subjetivos del trabajo o cómo cada uno vive el trabajo. En segundo lugar, cada disciplina intenta explicar y describir el “trabajo”, en base a sus fundamentaciones teóricas y empíricas. Economistas, sociólogos y psicólogos entre otros científicos sociales, definen y estudian el trabajo desde perspectivas y marcos teóricos diferentes. En tercer lugar, tanto en el lenguaje coloquial, como en la literatura de las Ciencias Sociales, se tiende a identificar el trabajo con otros términos similares tales como empleo, ocupación o puesto. Por último, el contenido y las representaciones sociales del trabajo, han sido diferentes a través de las diversas culturas y periodos históricos.

Dada la diversidad de elementos que dificultan una definición del trabajo, Drenth (1991) propone dos gran-

des perspectivas corresponden para resumir las formas de concebir el trabajo: teórica y empírica. La primera, se refiere a las definiciones que tiene lugar en el contexto de las ciencias y que han sido elaboradas por autores pertenecientes a diversas disciplinas científico sociales. En la perspectiva teórica, se agrupan todas aquellas definiciones que comparten la idea que el trabajo es una actividad instrumental con un propósito y una intención definida, de donde derivan al menos tres grandes grupos de definiciones en virtud de los fines que persigue el trabajo: dinero, servir a la sociedad y contacto social (Marshall, 1980; Fryer Payne, 1984; Dubin, 1958; Anderson y Rodin, 1989: citado en Salanova y cols. 1996). Para quienes construyen el trabajo como un intercambio económico, trabajar es una actividad individual que se realiza para obtener algo a cambio, es una práctica que se explica por la recompensa que se obtiene de ella. Por otro lado, para aquellos autores que entienden el trabajo como una forma de contribución a la sociedad, el trabajo se construye como un movimiento altruista orientado a proveer productos o servicios que son de utilidad para el resto de los miembros de la sociedad (Dakduk, 2005). Otro grupo de definiciones instrumentales, son las que construyen el trabajo como una forma de relacionarse con los otros, una orientación hacia la alteridad que puede tener a menos dos sentidos que se complementan, mantenernos activos y proporcionar identidad social.

La segunda aproximación, la perspectiva empírica, se refiere a las definiciones del trabajo que cotidianamente tienen las personas, es decir, lo que las personas identifican y reconocen como trabajo. Las investigaciones más destacadas provenientes de la aproximación empírica, son las realizadas por el Meaning of Work - Internacional Research Team (MOW) (1987; Salanova y cols. 1996; Salanova, Prieto y Peiró, 1993; Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008) en las cuales se identifican cuatro categorías definitorias del trabajo: (1) **Definición del trabajo como actividad concreta:** se refiere a la concepción del trabajo en la que se destacan los aspectos tangibles de la actividad laboral, tales como recibir un salario, poseer un horario y llevarse a cabo en un espacio físico particular. Esta noción se corresponde con la concepción instrumental del trabajo entendido como las acciones que se realizan a “cambio de” en un espacio y tiempo determinado. (2) **Definición del trabajo como actividad social:** enfatiza en los aspectos sociales que el trabajo cumple para los individuos, o funciones de índole social que el trabajo representa para las personas, tales como generar sentido de pertenencia a un grupo social, aportar al sistema social, contribuir a la formación de identidad y conferir estructura al día a día de las personas, entre otras. De esta forma el trabajo es construido como un agente socializa-

dor que posibilita la transmisión de creencias, expectativas y valores que permiten la integración del individuo a su medio social. (3) **Definición del trabajo como carga:** el trabajo es visto como una actividad que exige de parte del sujeto esfuerzo físico y/o mental, destacando las exigencias que suponen su cumplimiento. (4) **Definición del trabajo como deber:** resalta el carácter obligatorio y productivo de la actividad laboral. Esta última categoría, coloca al trabajo como opuesto al ocio, en tanto su significado se limita a actividades productivas de carácter material o intelectual y que forman parte del deber ser.

Estas cuatro categorías a juicio de MOW (1987) se complementan entre sí, generando nuevas definiciones y formas de comprender el trabajo. En cualquier caso, las aproximaciones empíricas y teóricas coinciden en una elaboración del trabajo como medio y no como actividad, reiterando su carácter instrumental, propositivo e intencional.

Otra forma a partir de la cual se construyen nuevos significados en torno al trabajo es de acuerdo a las funciones psicosociales que cumple en la vida de las personas. Salanova y cols. (1993) señalan que son básicamente aspectos positivos los más mencionados en la literatura, y por tanto los más convenientes de precisar y son los siguientes: (1) Integrativa o significativa: se refiere al trabajo como fuente de sentido y estructura de la vida de las personas, al proveer de integración, coherencia y significado a su cotidianidad, permitiendo la realización de los individuos. Cabe señalar, que esta función solo se cumple cuando el trabajo es construido como una experiencia satisfactoria y agradable para la persona, ya que bajo esta condición el trabajo sirve de fuente de valoración desde sí y ante los otros. (2) Estatus y prestigio: la actividad laboral a la que las personas se dedican determinan su estatus social y con ello, el respeto y reconocimiento por parte de otras personas. Esta función construye al trabajo como una forma de clasificación social que permite identificar a los otros por lo que hacen. (3) Identidad personal y laboral: el trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y formación de nuestra identidad, ya que lo que las personas hacen da sentido a lo que somos, como nos vemos y como nos perciben los demás, dentro y fuera del contexto en el que el trabajo tiene lugar. (4) Económica: permite ganar dinero y garantizar la independencia económica y el control, permitiendo y restringiendo cómo las personas subsisten, organizan, planifican y deciden su vida. (5) Oportunidad de interacción: el trabajo representa una forma de relación con el entorno que permite establecer nuevos significados en la interacción: superiores, subordinados, compañeros, etc. (6) Estructura del tiempo: permite dar sentido y establecer objetivos en buena parte del tiempo que conforma el

ciclo vital, ayudando a estructurar otros aspectos de la vida social, tal como: la familia, amigos y tiempo libre en general. (7) Obligación: relacionada con definición del trabajo como deber propuesta por MOW (1987; Salanova y cols. 1993), el trabajo proporciona a las personas un marco de referencia regular, útil y con una intencionalidad preestablecida, que es generar los ingresos para satisfacer sus necesidades primarias. No es solo un deber consigo mismo sino con la sociedad. (8) Adquisición de habilidades y destrezas: el trabajo constituye la oportunidad para desarrollar y/o adquirir destrezas y habilidades, las cuales mejoran con la práctica diaria y otras, las adquieren para o con el trabajo. (9) Socializador: la actividad laboral permite la comunicación entre las personas y así, la transmisión de valores, creencias y expectativas no solo del medio laboral sino de otros ámbitos de la vida. (10) Control y poder: con el trabajo se establecen relaciones de control y subordinación con personas, procesos y hasta objetos. (11) Comodidad: se refiere a la posibilidad de disfrutar la actividad laboral, en tanto el trabajo proporcione un contexto físico adecuado y permita satisfacer las necesidades anteriores.

Las funciones negativas se definen por exclusión de acuerdo a las implicaciones que tiene para la persona el que su actividad laboral no le permita conseguir los aspectos positivos antes mencionados. Asimismo, se incluyen dentro de este grupo las condiciones ambientales y sociales en las que se realiza el trabajo y la actividad en sí misma (Bravo, García, Peiró y Prieto, 1993; García, Salanova, Pietro y Peiró, 1993). Sin embargo, los autores señalan que el cumplimiento de las funciones positivas o negativas del trabajo variará de acuerdo con las expectativas, preparación y experiencia de la persona, así como la naturaleza del trabajo que desempeñe y el contexto histórico en que tengan lugar.

Todas estas clasificaciones o formas de construir el trabajo, coinciden en comprender la actividad laboral como una práctica social históricamente compartida que va más allá la satisfacción de necesidades primarias, lo que reafirma la importancia por el estudio del significado del trabajo.

El significado del trabajo

De acuerdo con los resultados reportados por el proyecto MOW, el significado del trabajo constituye un constructo multidimensional compuesto por cinco dimensiones: centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados del trabajo, metas laborales e identificación con el rol laboral. Sin embargo, como resultado de las investigaciones llevadas a cabo, se ha concluido que las variables que más información aportan son las cuatro primeras (MOW, 1987; Gimeno, 1994). Basado en este

último hallazgo, la formulación empleada en la presente cuatro dimensiones, a saber: centralidad, normas sociales, resultados valorados y metas laborales.

El interés por el estudio del significado del trabajo ha generado un campo de investigación en años recientes en el que se le ha relacionado con distintas variables que aportan información para evaluar y comprender este constructo, permitiendo inferir a partir del estudio de tales relaciones otros aspectos de interés de la conducta laboral, tales como: satisfacción con el trabajo, desempeño gerencial, expectativa de éxito en el trabajo, eficacia percibida, entre otras. Algunas de estas variables son la motivación, el locus de control, el género y el nivel socioeconómico, entre otras (Dakduk, 2005; Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008).

En cuanto a la motivación, resulta importante para el trabajo, pues la conducta ha de estar impulsada, dirigida y mantenida a lograr objetivos y satisfacer necesidades que pueden ser materiales, personales o sociales. (Álvarez, 1998). Específicamente, la motivación al logro ha sido considerada en los últimos años una variable clave en el análisis de la conducta por su relación con el desempeño de las personas en distintos ámbitos (académico, laboral y social) (Álvarez, 1998; Luna-Arocas y Li-Ping Tang, 2001; Luna-Arocas, 2002; 2003). La motivación al logro fue definida originalmente por McClelland (1961; 1968; 1989) en su teoría de las necesidades sociales, quien propone la existencia de dos tipos de necesidades que sirven para explicar la conducta motivada: necesidades primarias y necesidades secundarias. Estas últimas a su vez pueden ser personales o sociales. Las necesidades sociales se clasifican en logro, poder y afiliación, las cuales comparten la orientación del individuo hacia el medio externo para la satisfacción de necesidades (Agut y Carrero, 2007). En el caso de la necesidad de poder, se define por la búsqueda del individuo de ejercer influencia sobre otras personas y en la medida que lo obtiene, consigue mayor aceptación y reconocimiento por parte del colectivo. Por su parte, la necesidad de afiliación se distingue porque las personas desean establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas y estrechas.

La necesidad de logro, consiste en alcanzar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento, mejorar el propio desempeño y en esencia, alcanzar altos estándares de excelencia. En contextos más específicos, como en el ámbito laboral, Cassidy y Lynn (1989, 1991) y Clark, Varadarajan y Pride (1994) han definido la motivación al logro como el deseo de alcanzar excelencia, fijarse y cumplir metas personales.

Por su relación con la conducta laboral, la motivación al logro y al poder han sido ampliamente estudiados en el contexto de trabajo, pues se han vinculado con éxito

empresarial, desempeño gerencial y expectativas de éxito del cumplimiento de las metas laborales, razón por la que se han convertido en variables relevantes a considerar por las organizaciones en la gestión de su capital humano y diferenciación de sus empleados (Luna-Arocas, 2002; 2003; Luna-Arocas y Li-Ping Tang, 2001). En este sentido, algunos autores afirman que la motivación incide sobre el significado de la actividad laboral y en el comportamiento que las personas exhiben en esta área de su vida (Dakduk, 2005; Dakduk, 2008; Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008). Estar motivado al logro o al poder podría estar relacionado con la importancia que las personas otorgan a los distintos componentes que integran el significado del trabajo.

Estrechamente relacionado con la motivación, el locus de control también ha sido ampliamente identificado por su relación con las actitudes, el desempeño y la satisfacción en el trabajo. El locus de control o la consideración que tienen las personas de que sus acciones y las situaciones que las envuelven son determinadas por su propia voluntad o por eventos ambientales que están fuera de su control –como el azar u otros poderosos– (Rotter, 1966; citado en Sanchez y Goldenstein, 2004). Se ha encontrado que las personas con locus de control interno, tienden a buscar trabajos que permitan el mayor uso de sus capacidades, iniciativas y autonomía, mientras que los participantes con locus de control externo, tienen mayor ausentismo, menor satisfacción laboral y tienden a involucrarse menos en las labores; por tanto, estos individuos dan mayor importancia al tiempo libre y a la familia en relación con otras esferas de su vida, valoran al trabajo como un medio de mantenerse ocupados y le otorgan poca importancia a mantener contactos interesantes con otras personas en el ambiente de trabajo (Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008).

El locus de control desempeña un papel relevante en la interacción persona - entorno laboral, pues dependiendo de cuáles sean las creencias de control que los individuos tengan en relación a los eventos que ocurren en su vida, percibirá que estos son contingentes con su conducta o bien agentes extraños a ella. Esto puede influir de manera importante en la significación que experiencias como el trabajo puede tener en la vida de un individuo. Es por esto que aun cuando el locus de control no se ha relacionado directamente con la variable significado del trabajo tal como ha sido conceptualizada por el grupo MOW, las investigaciones hacen referencia a aspectos contenidos dentro de una de las dimensiones de dicho constructo: las metas laborales. Es por ello que en el presente estudio se consideró importante evaluar la relación del locus de control con todas las dimensiones del significado del trabajo.

Por otro lado, en cuanto al género, históricamente hombres y mujeres han asumido roles relativamente distintos en la sociedad. Como resultado, ciertos trabajos han sido considerados como más apropiados para los hombres y otros más apropiados para las mujeres. Algunas investigaciones llevadas a cabo con poblaciones de diversas culturas han permitido concluir que existen estereotipos de género comunes con relación al trabajo. Por ejemplo, Mueller (2004) refiere que los adjetivos que se asocian a los hombres, suelen ser distintos a los que se aplican a las mujeres, los primeros son valorados como más fuertes y activos e involucrados en actividades donde se pone de manifiesto la autonomía y la orientación al logro, mientras que las mujeres se asocian con elementos como la consideración, la educación y la afiliación. Otros autores que se han interesado por la relación entre el género y el significado del trabajo son Peiró, Prieto, Bravo, Ripoll, Rodríguez, Hontangas y Salanova (1993) y Hernández, Martín, Belendez, M. (2008), quienes han encontrado que las mujeres atribuyen mayor centralidad al trabajo en comparación con los hombres, quizás porque cada vez las mujeres se incorporan más al trabajo y se acomodan progresivamente al rol laboral, especialmente en Venezuela, se evidencia una participación cada mayor de las mujeres en el mercado de trabajo (OAEF, 2003). Es por ello, que se incluyó en el presente estudio el análisis de la influencia del género sobre los componentes del significado del trabajo.

Por otro lado, el nivel socio económico (NSE) también ha sido identificado como una variable que afecta el significado del trabajo. En un estudio realizado por Pérez (2004, citado en Ibáñez, 2005) se encontró en una muestra de jóvenes Argentinos, diferencias en la valoración otorgada al trabajo en función de ésta variable. La noción de trabajo como medio para obtener dinero predominó en los estratos más bajos, mientras que en los más altos el significado de la experiencia laboral se vincula a metas intrínsecas o personales. El autor concluye, que la adversidad con la que se percibe al trabajo varía en función del NSE y con ello la percepción de favorabilidad hacia esta experiencia.

De acuerdo con lo antes expuesto, se puede apreciar la importancia por el estudio del significado del trabajo, así como su relación con otras variables psicológicas y demográficas que inciden en su configuración. Es por ello, que partiendo del interés en el estudio de éste tema, el presente trabajo analiza la relación de las variables motivación, locus de control, género y nivel socioeconómico sobre los componentes del significado del trabajo en una muestra de empleados de una empresa de autoservicio de alimentos procesados. El valor heurístico de este estudio reside en la aplicación y adaptación del modelo

del grupo MOW (MOW, 1987; Peiró y cols., 1993) para generar un conocimiento del trabajo desde la perspectiva de los empleados y acorde a la realidad laboral venezolana, pudiendo ser replicable esta experiencia a otros países latinoamericanos; contribuyendo a enriquecer la aproximación organizacional tradicional del estudio del trabajo (Osorio y Ruiz, 2002; Dakduk, 2005; Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008).

Método

Problema

¿En qué medida la motivación, el locus de control, el género, y el nivel socioeconómico se relacionan con los cambios en los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, resultados valorados del trabajo, metas laborales?

Hipótesis

Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y, **H1**: la motivación al logro y al poder. **H2**: el locus de control. **H3**. las variables sociodemográficas: género y nivel socioeconómico.

Variables

• Variable dependiente: componentes del significado del trabajo (ver anexo 1)

1. centralidad del trabajo: 1.1.centralidad absoluta: *definición conceptual:* Valor que el trabajo tiene para una persona en la medida en que es central o no para su auto-imagen e implica una cierta estabilidad a lo largo del tiempo. Se deriva de la internalización de una serie de valores en la socialización temprana (Gracia, Carrero y Pinazo, 2001). *Definición Operacional:* Puntaje global, obtenido a partir de la Escala de Centralidad Absoluta del significado del trabajo, 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”. **1.2.centralidad relativa:** *definición conceptual:* Importancia que el trabajo tiene, si se compara con otros segmentos o áreas principales de la vida (MOW, 1987; Gracia, Carrero y Pinazo, 2001). *Definición operacional:* Resultado obtenido en la Escala de Centralidad Relativa del trabajo, la cual permite asignar puntajes a las siguientes áreas: el tiempo libre, la participación social, la religión y la familia, dependiendo de la importancia que tiene cada uno de ellos para la persona. La sumatoria de dichos puntajes es sobre la base de cien puntos.

2. normas sociales: *definición conceptual:* Afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo. Esta dimensión se divide a su vez en: 1) *deberes:* el grado de acuerdo que tienen los individuos acerca de lo que se espera de las personas que

funcionan en un trabajo y 2) *derechos*: reglamentos sobre el trabajo y el funcionamiento de los empleados dentro de éste en términos de lo que se espera con respecto al trabajo (MOW, 1987; Gracia y cols., 2001). *Definición operacional*: Grado de acuerdo ante los ítems de la Escala de Normas Sociales, siendo 1 total desacuerdo y 4 total acuerdo. Los ítems a, c, e, g, i pertenecen a la dimensión de *derechos*, mientras que los ítems b, d, f, j a la de *deberes*.

3. resultados valorados: *definición conceptual*: Conjunto de aspectos, características o resultados del trabajo que son más importantes para una persona y que prefiere encontrar en su trabajo, es decir, las funciones que el trabajo cumple para el individuo (MOW, 1987; Gracia, 1998). *Definición operacional*: Puntaje obtenido en la escala de Resultados valorados del trabajo la cual permite asignar valores a las siguientes áreas: categoría y prestigio, ingresos, mantenerse ocupado, tener contactos interesantes con otros, servir a la sociedad y trabajar en sí mismo interesante y satisfactorio. La suma total de estas áreas es sobre la base de cien puntos.

4. metas laborales: *definición conceptual*: Aspectos tanto del contenido del trabajo mismo (intrínsecos o extrínsecos), como del contexto del trabajo (aspectos extrínsecos o instrumentales) (MOW, 1987; Gracia y cols., 2001). *Definición operacional*: Respuestas a los once ítems de la subescala Metas laborales, donde los ítems c, d, g, i y j corresponden a las metas extrínsecas y los ítems a, b, e, f, h, y k corresponden a metas intrínsecas, siendo 1 poco importante y 5 extremadamente importante.

- Variables Independientes

1. motivación: **1.1. motivación al logro:** *definición conceptual*: necesidad personal de actuar dentro de un ámbito social buscando metas de excelencia y derivando satisfacción al realizar las cosas siempre mejor (McClelland, 1961). *Definición operacional*: puntaje obtenido en el instrumento de medida de necesidad de logro y poder elaborado por Blanco y Mortuenga en 1979 (Barboza y López, 1992). **1.2 motivación al poder:** *definición conceptual*: toda preocupación en torno al control de los medios para influir a una persona (o al ambiente externo), que pueden inferirse de las reacciones emocionales ante una situación de predominio. (McClelland, 1961). *Definición operacional*: puntaje obtenido en el instrumento de medida de necesidad de logro y necesidad de poder elaborado por Blanco y Montuenga en 1979 (Barboza y López, 1992). **2. locus de control:** *definición conceptual*: lugar donde se origina, desde el punto de vista del individuo, la fuerza motivadora que lo lleva a actuar de una manera específica y que, debido a esta conducta, se generan ciertos resultados y consecuencias para la deter-

minación de los eventos de su vida. Así, cualquier acontecimiento de la vida se puede explicar por la propia conducta (locus de control interno) o como la consecuencia de circunstancias sin relación con los propios actos (locus de control externo) (Duran-Ramos, 2001). *Definición operacional*: sumatoria de los puntajes obtenidos en los factores de la Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson (1974) revisada por Romero García en 1977, la cual está compuesta por 3 subescalas: a) *Internalidad (I)*; b) *Externalidad "Otros Poderosos" (OP)* y c) *Externalidad "Azar" (A)*. Los puntajes en esta escala se ubican en un continuo, de modo que valores más altos refieren un mayor grado de internalidad y los más bajos indican menor grado en esta variable, es decir, mayor externalidad.

4. género: *definición conceptual*: conjunto de características no biológicas asignadas a hombres y mujeres (Papalia, Wendkos y Duskin, 2003). *Definición operacional*: identificación que hace el sujeto de su sexo, al marcar el espacio correspondiente a la letra F si pertenece al sexo femenino, o a la letra M si responde al sexo masculino, en la sección de datos personales del Cuestionario de variables sociodemográficas. Se codificará 1 si es M y 2 si es F. **5. nivel socioeconómico:** *definición conceptual*: posición o status que obtiene una persona en la sociedad a través de los recursos económicos que posee (Romaguera y Uzcátegui, 2001). *Definición operacional*: categoría del estrato social en la que se ubica la persona según la puntuación obtenida en la escala Graffar.

- Variables a controlar

Se controló la presentación y secuencia de los instrumentos, así como las respectivas instrucciones; sumado a ello se registraron las variables edad y nivel de instrucción como parte de los descriptivos de la muestra. Como resultado del estudio piloto, se decidió controlar la variable cargo por el método de homogeneización de la varianza, pues no es posible acceder a una muestra representativa de cada uno de los cargos propuestos (gerente administrativo, gerente de sucursal, empleado de sucursal), así como tampoco resultó posible acceder a todos los niveles de la organización e incorporar otras organizaciones. Al inicio del trabajo se había previsto la participación de tres organizaciones, pero al iniciar el trabajo de campo solo una de las empresas autorizó la recolección de la información. Por tal razón, la muestra final solo se conformó con los empleados de sucursal de tiendas de autoservicio de una empresa de autoservicios como se describe luego en la sección relativa a la muestra.

Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de carácter exploratorio, no experimental, debido a que no existió posibilidad de ma-

nipular variables, ni fue posible probar la existencia de relaciones causales, dada la naturaleza de las variables implicadas en la investigación (Kerlinger y Lee, 2002). Debido al carácter no experimental de la investigación, el diseño de investigación fue de tipo trasversal, permitiendo de esta forma analizar el estado de las variables en un momento dado y conocer la relación que existe entre éstas en un punto del tiempo. La variable dependiente fue el significado del trabajo y las variables independientes fueron el nivel socioeconómico, género, motivación (al logro y al poder) y locus de control (interno, azar y otros poderosos).

Participantes y tipo de muestreo

Se administró el instrumento a 400 empleados, hombres y mujeres, entre 18 y 58 años, que trabajan formalmente como empleados desde al menos los últimos seis meses y para el momento de la aplicación en una empresa de autoservicio de alimentos procesados de la ciudad de Caracas. El muestreo realizado fue no aleatorio, específicamente propositivo, con la finalidad de obtener equivalencia y representatividad. La selección de los empleados se realizó en las 17 sucursales de la empresa ubicadas en el área metropolitana de Caracas, en función de la disponibilidad, accesibilidad y participación voluntaria que éstos permitieron en sus puestos de trabajo.

Procedimiento

Una vez planteado el problema, las hipótesis de investigación y definido el instrumento, se procedió a solicitar permiso a la empresa que proporcionó la muestra. Una vez concedida la aprobación de la organización se le aplicó una prueba piloto a 60 personas; con el propósito de calcular la confiabilidad, validez y revisar aspectos formales de los instrumentos. De acuerdo a los resultados obtenidos se realizaron las correcciones formales de redacción las escalas y se aplicó la versión final revisada a 400 sujetos de la empresa seleccionada. Todos los sujetos pertenecían al cargo: “empleados de sucursal”. Se procedió al análisis de resultados, que incluyó tendencia central, dispersión, aspectos psicométricos. Finalmente se obtuvo una matriz de correlación entre todas las variables estudiadas a fin de contrastar las hipótesis propuestas. Se fijó como criterio de significancia un alfa de .05 y se interpretaron los resultados obtenidos de acuerdo con la evidencia teórica y empírica.

Resultados

Los datos recolectados fueron tabulados y procesados mediante el uso del programa estadístico SPSS (Estadística aplicada a las Ciencias Sociales). La muestra total

estuvo conformada por 400 sujetos, 169 eran mujeres y 231 eran hombres. La edad promedio fue de 27 años, con una desviación estándar de 7,42 en un rango entre 18 y 58 años, asimetría de 1.387 y una kurtosis de 2,287. Por último, en lo referente al nivel socioeconómico, la media fue de 11,82, lo cual corresponde a un nivel medio-bajo.

H1: *Existirá relación entre los componentes del significado del trabajo y la motivación al logro y al poder.* Se encontró una correlación significativa y positiva ($r=0,125$) entre la dimensión “centralidad relativa” (Ítem “mi trabajo”) y la motivación al poder, lo cual indica que aquellas personas motivadas al poder otorgan mayor importancia al trabajo en relación con otras áreas de su vida. También se encontró relación pero inversa ($r=-0,107$) entre el ítem “religión” dentro de la misma dimensión, y la motivación al logro, indicando que las personas con este tipo de motivación dan menor importancia a la religión en relación con otros aspectos. Las dimensiones del significado del trabajo (centralidad absoluta, normas sociales, resultados valorados del trabajo y metas laborales), no mostraron correlaciones significativas con la variable motivación en ninguna de sus dos dimensiones. Un resultado adicional hace referencia a la correlación baja e inversa entre la motivación al logro y las normas sociales ($r=-0,114$); es decir, que el tener una mayor motivación al logro está relacionado con una menor valoración de los aspectos normativos del trabajo.

H2: *Existirá relación los componentes del significado del trabajo y el locus de control.* Respecto a este planteamiento se halló una correlación significativa e inversa entre las metas sociales y el locus de control interno ($r=-0,159$). Asimismo, existe relación directa ($r=0,105$) entre estas metas y el locus de control externo (otros poderosos). También se encontró relación entre el locus de control y otros componentes del significado del trabajo, específicamente entre el locus de control externo (Azar) y la dimensión centralidad relativa, pues se obtuvo una correlación significativa y directa ($r=0,114$) entre el ítem “tiempo libre” y azar, así como entre el ítem “familia” y azar, lo cual indica que aquellas personas que tienden a atribuir las consecuencias de sus actos a factores externos (azar) le dan mayor importancia al tiempo libre y a la familia en relación con otras áreas de su vida. Adicionalmente una correlación baja y directa ($r=0,137$) entre el locus de control predominantemente interno y la centralidad relativa del trabajo, en su ítem “trabajo”.

El locus de control también se relaciona con la dimensión resultados valorados del trabajo, pues se obtiene una correlación significativa y directa entre el locus de control tanto externo debido al azar ($r=0,193$), como otros poderosos ($r=0,168$) y el ítem “trabajar te mantiene ocupado”,

lo cual indica que aquellas personas que tienden a atribuir las consecuencias de sus conductas a factores externos relacionados con el azar y con otros poderosos, valoran en mayor medida el trabajo como un medio de mantenerse ocupado. Adicionalmente, el locus de control externo (otros poderosos) correlaciona de forma significativa e inversa ($r=-0,119$) con otro ítem de la misma dimensión, específicamente el que hace referencia a “trabajar te permite mantener contactos interesantes con otras personas”. Es decir, un locus de control predominantemente externo relacionado con la influencia de otros poderosos, se le otorga menor importancia a obtener y mantener en el trabajo contactos interesantes con los otros.

H3. *Existirá relación los componentes del significado del trabajo y las variables sociodemográficas: género y nivel socioeconómico.* Solo se encontró relación entre el género y la dimensión “centralidad del trabajo” (absoluta y relativa). En cuanto a la centralidad absoluta, se obtuvo una correlación significativa e inversa ($r=-0,139$) entre esta dimensión y el género. Adicionalmente, se realizó una comparación de medias, en la cual se encontró que la media para los hombres es de 6,11 y la mediana de 7,00, mientras que las mujeres obtienen una media de 6,41 y mediana de 7,00; dichas diferencias resultan significativas indicando que los hombres suelen otorgar una menor importancia absoluta al trabajo que las mujeres, sin embargo, debe considerarse que dicho análisis se realizó contando con una diferencia de 64 sujetos (228 hombres y 164 mujeres), por lo que pequeñas diferencias de medias pueden considerarse significativas, por lo tanto, los resultados reportados para esta hipótesis deberán considerarse de manera cautelosa.

La relación entre la dimensión “centralidad relativa” y el género específicamente con respecto al ítem “mi tiempo libre de ocio”. Se obtuvo una correlación significativa y positiva ($r=0,189$) entre estas variables; y al realizar una comparación de medias, se observa que los hombres obtienen una media de 15,11, mientras que para las mujeres la media es de 11,55. Estos resultados indican que en comparación con las mujeres, los hombres otorgan mayor importancia al tiempo libre en relación a otros aspectos de su vida.

Finalmente, con respecto al nivel socioeconómico se encontró relaciones directas y significativas con las dimensiones de centralidad relativa del trabajo, específicamente participación social (0.116), y metas laborales (ambos factores $r_1= 0.131$ y $r_2 = 0.105$). Es decir, que a menor nivel socioeconómico, mayor es la importancia atribuida a la participación social en comparación con otras áreas de la vida (trabajo, religión, familia y tiempo libre), así como a aquellos aspectos del trabajo relacionados tanto con el contenido del trabajo como al contexto

del mismo (metas laborales).

Discusión

El propósito del presente estudio fue investigar en qué medida la motivación, el locus de control, el género y el nivel socioeconómico se relacionan con los componentes del significado del trabajo. Específicamente, se encontró que las personas motivadas al poder, otorgan mayor importancia al trabajo, mientras que aquellas con motivación al logro, conceden menos importancia a la religión respecto a otras áreas de la vida. Estos resultados pueden atribuirse a que en la empresa donde labora la muestra de estudio, probablemente se conciba al trabajo como una oportunidad de tener control sobre las situaciones y a su vez tener influencia sobre otros, esto coincide con lo mencionado por Fineman (1987; citado en Peiró y cols. 1993) quien afirma que una de las funciones del trabajo es proporcionar poder y control sobre otras personas, cosas, datos y procesos.

Por otra parte, la motivación al logro implica un interés en tomar riesgos, fijarse metas y asumir responsabilidades que proporcionen algún tipo de retroalimentación. En este sentido, se encontró que el estar motivado al logro está relacionado con otorgar menor importancia a la religión; lo cual puede deberse a que ésta implica una menor retroalimentación en comparación a otros aspectos de la vida. También se encuentra que las personas motivadas al logro, tienen una menor orientación normativa, considerando que estos individuos tienen una aceptación moderada de riesgos y metas, preferencia por actividades instrumentales enérgicas y originales, responsabilidades individuales, es posible presumir que estén menos orientados hacia las normas sociales y sean más autónomos en su actividad laboral (McClelland, 1989).

Respecto a la segunda hipótesis, que establece relación entre los componentes del significado del trabajo y el locus de control se encuentra una relación directa entre el locus de control externo (otros poderosos) y las metas laborales (metas sociales), y una relación inversa entre el locus de control interno y estas metas. La relación entre metas laborales y locus de control ha sido reseñada por Work Socialization of Youth WOSY en 1989 (Peiró y cols. 1993) quienes plantean que el locus de control desempeña un papel moderador en la interacción de la persona y su entorno laboral, en especial durante la primera experiencia de trabajo, donde se inicia el proceso de socialización laboral. Esto se vincula con los resultados obtenidos en esta oportunidad, donde el locus de control modera el interés que tienen las personas hacia uno u otro tipo de metas laborales.

Específicamente se observa que el locus de control in-

terno se relaciona con una menor importancia hacia las metas sociales del trabajo, lo cual es comprensible si se toma en cuenta que este tipo de metas abarca lo relativo a la interacción dentro de la actividad laboral, y aquellas personas con locus de control interno atribuyen las consecuencias de sus actos a su propia capacidad, por lo tanto, valoran en mayor medida la posibilidad de autonomía, iniciativa e independencia de acción dentro del trabajo. Por otra parte, el locus de control externo (otros poderosos), se asocia con un mayor interés hacia este tipo de metas (sociales), lo cual resulta coherente, pues a diferencia de las personas con locus de control interno, aquellas con locus de control externo tienen la creencia de que las acciones de otros son las que determinan los resultados que se obtienen, por lo tanto, es consistente con el hecho de mostrar mayor interés por aquellas metas que impliquen oportunidades de aprender y obtener ascenso, lo cual, en contextos laborales suele depender directamente de decisiones por parte de supervisores, haciendo que la figura de estos sea primordial al momento de realizar un juicio sobre las consecuencias de sus acciones.

También se encuentra que el locus de control externo debido al azar se asocia a dar mayor importancia a aspectos de la vida como la familia y el tiempo libre, es decir prestar más atención a estas áreas de la vida donde hay un mayor sentido de cotidianidad resulta más atractivo en comparación con otras áreas como el trabajo, la participación social y la religión, las cuales demandan mayor control y responsabilidad sobre las consecuencias de los actos. Por último, el tener un locus de control externo está relacionado con la dimensión resultados valorados del trabajo, específicamente cuando el locus de control externo se debe a la influencia de otros poderosos y el azar se le da mayor importancia al trabajo como forma de “mantenerse ocupado”, mientras que un locus de control externo solo debido a otros poderosos se asocia con menor importancia a mantener contactos sociales interesantes en el campo laboral.

En este sentido, se puede evidenciar que el trabajo cumple una función de estructura del tiempo, acorde a lo enunciado por Dakduk (2005; 2008), haciendo alusión al hecho de que el trabajo permite dar sentido y establecer objetivos en buena parte del tiempo que conforma el ciclo vital, ayudando a estructurar otros aspectos de la vida social tal como es la familia, los amigos y el tiempo libre. En consonancia con los resultados encontrados con respecto a la dimensión centralidad relativa del trabajo, es posible comprender que al tener un locus de control externo y conceder mayor atención a aspectos como el tiempo libre en relación con otras áreas de la vida, los resultados que se valoran del trabajo están relacionados con “mantenerse ocupado” en contraposición con otros

aspectos como “mantener contactos interesantes”, pues estos últimos no agregan valor a la función del trabajo como elemento estructural.

En cuanto a la relación entre el significado del trabajo y el género, se encuentra, en apoyo a los resultados reportados por Peiró y cols. (1993), que las mujeres suelen dar mayor importancia absoluta al trabajo que los hombres. Estos autores describen que dicho resultado se debe a que las mujeres se incorporan cada vez más al campo laboral, específicamente en Venezuela, Rodríguez (2004) reporta que el cambio más importante que ha sucedido en el mercado laboral venezolano, durante los últimos veintisiete años, es el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, generando un impacto importante en el campo laboral, tasa de desempleo, edad de la fuerza de trabajo y escolaridad de la misma.

Estos resultados son congruentes con los reportados por Sollova (2001) en un estudio cualitativo realizado en México sobre el significado de la participación femenina en el trabajo, planteando que la categoría que aparece con mayor énfasis en las entrevistas realizadas a las mujeres es la del trabajo, puesto que le permiten una mejora en la calidad de vida de sus hijos. En este sentido se evidencia un cambio importante en los roles de hombres y mujeres, debido a que el modelo cultural tradicional, donde la maternidad es el eje de la identidad femenina, y el modelo tradicional de la familia basado en la autoridad masculina se enfrentan a la realidad laboral femenina, la cual parece estar justificada en el hecho de que los hijos son lo más apreciado por las mujeres y por lo tanto es una de las principales razones para trabajar.

Adicionalmente se encuentra que los hombres suelen dar mayor importancia a su tiempo libre de ocio en comparación a otros aspectos de su vida (familia, religión, trabajo y participación social) en comparación a las mujeres. Estas diferencias con relación al significado del trabajo parecen estar influenciadas por la naturaleza social del trabajo. Al respecto Martin, Hess y Siegel (1995) plantean que los hombres, debido a la importancia que le atribuyen a la remuneración, tienen una definición más delimitada de lo que consideran un trabajo, mientras que en las mujeres una actividad no debe ser remunerada para considerarse un trabajo (por ejemplo actividades de voluntariado). Este elemento sumado a la presión social que recibe el hombre como principal proveedor económico del núcleo familiar, aporta un especial atractivo a aquellas actividades que le permitan un espacio libre de responsabilidad o presión social características de aspectos como el trabajo, familia, religión y la participación social (Ember y Ember, 1997).

Otra relación que se planteó en este estudio fue entre los componentes del significado del trabajo y el nivel so-

cioeconómico. En este sentido, se encontró una relación entre el nivel socioeconómico y la centralidad relativa, específicamente se observó que a menor nivel socioeconómico, se atribuye mayor importancia a la participación social en relación con otras áreas de la vida, pues ante las limitaciones que el trabajo ofrece como una experiencia enriquecedora de aprendizaje que facilita la ascensión social, otras dimensiones de la vida del sujeto cobran importancia para compensar aspiraciones materiales o personales que el trabajo no les permite alcanzar (Boza, 2003).

También se encontró que a menor nivel socioeconómico mayor interés por las metas laborales (tanto estructurales como sociales), considerando que las metas laborales son aquellas características que se prefiere encontrar en el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos estructurales como el sueldo, el horario, la estabilidad, y las condiciones físicas; así como elementos sociales como las relaciones interpersonales, oportunidades de ascenso y la variedad. Es por ello que una persona con un nivel socioeconómico bajo, al evaluar el trabajo en relación con otras áreas de la vida, valora en mayor medida la participación social, pues busca a través de esta actividad satisfacer ciertas expectativas que le permitan compensar determinadas carencias relacionadas con su bajo poder de adquisición. Sin embargo, cuando estas personas evalúan los aspectos del trabajo que consideran importantes y que esperan obtener en un empleo, otorgan tanta importancia a los aspectos estructurales que le proporcionan estabilidad, como a aspectos relacionales, a través de los cuales puede obtener otros beneficios de carácter más bien social – relacional como la familia, la pareja, los amigos y otras redes de apoyo.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos y los supuestos teóricos adoptados en la presente investigación, se encontró relación entre algunos componentes del significado del trabajo y las variables estudiadas; a saber: motivación, locus de control, género y nivel socio económico. En cuanto a las relaciones de centralidad del trabajo, la dimensión relativa está asociada a la motivación al logro y al poder, locus de control debido al azar, el género, el tiempo en el campo laboral y el nivel socio económico; siendo este componente el que reporta mayor cantidad de correlaciones significativas con las variables estudiadas. Esto último, resulta consistente con lo reportado por Peiró y cols. (1993) y Gracia (1998) quienes han planteado cómo el significado de la experiencia laboral, y en particular la importancia concedida al trabajo, varía en función del contexto y a lo largo del proceso de socialización

laboral, de allí la dificultad de generalizar el sentido que se concede a esta actividad.

Sin embargo, cuando se le pide a las personas un juicio absoluto acerca del trabajo (centralidad absoluta) sólo el género se asocia significativamente con esta dimensión, siendo las mujeres quienes dan mayor importancia absoluta al trabajo. Este aspecto revela uno de los cambios más importantes del rol de la mujer en el contexto laboral (Rodríguez, 2004). En este sentido, que el trabajo tenga para las mujeres mayor importancia absoluta en comparación con los hombres, tiene relación con lo planteado por Sollova (2001) en relación a que la población femenina se inserta en mercados de trabajo heterogéneo, por lo tanto puede trabajar en un trabajo asalariado o un trabajo por su cuenta, dentro o fuera del hogar.

Este hallazgo se consisten con los resultados reportados por Hernández, Martín y Beléndez (2008) en una muestra de jóvenes españoles en donde que se evidenció que el trabajo constituía un área central para su identidad, pero con especial repercusión en el caso de las mujeres. Las diferencias entre sexos en la importancia concedida a la familia, al tiempo libre y a la comunidad desmienten ciertos estereotipos de género.

Respecto al componente metas laborales este se relacionó con motivación al logro y al poder, nivel socioeconómico y locus de control tanto interno como externo (otros poderosos). Lo que implica que la condición económica, la posibilidad de influir o ser influido por otros y los juicios acerca de las consecuencias de las acciones, se relacionan con lo que el sujeto espera conseguir en su puesto de trabajo, aspectos que además son los determinantes de la movilidad social.

Por otro lado, el componente resultados valorados del trabajo se asoció al locus de control externo (azar) y el tiempo en la empresa. En otras palabras, los beneficios personales que se derivan de la experiencia laboral como contactos interpersonales, mantenerse ocupado y prestigio social, entre otras, están sujetos a la experiencia con la tarea, la retroalimentación del entorno y el contexto en que la persona se desenvuelve.

Para finalizar, las variables consideradas tienen relación con el significado del trabajo, y tal como se ha expuesto, esta influencia está inextricablemente vinculada a la experiencia del sujeto, el contexto socio histórico y otros procesos psicosociales, los cuales comparten la idea de que la experiencia laboral se elabora intersubjetivamente, de allí la relatividad y dinamismo de los componentes. De esta manera, el modelo del significado del trabajo planteado por el grupo MOW (1987; Peiro y cols., 1993) plantea una nueva forma de aproximarnos al estudio del trabajo desde la perspectiva empírica, ya que de acuerdo a esta propuesta es posible analizar la expe-

riencia laboral a partir de cómo las personas percibe esta experiencia, permitiendo ampliar la concepción organizacional tradicional del trabajo.

Aunque el presente estudio ciertamente ofrece una nueva visión de aproximarnos al estudio del trabajo más consistente con la realidad socio histórica de las personas, el carácter ex postfacto y el muestro intencional de la presente investigación restringen la generalización de los resultados a otras poblaciones, por lo que se recomienda para futuros trabajos realizar muestreos aleatorios en distintas poblaciones y considerar otras variables que enriquezcan la comprensión del constructo. Adicionalmente, el uso de un diseño transversal, donde se tiene un dato por sujeto, limitan la comprensión de la influencia en el significado, sugiriendo como lo han propuesto otros autores diseños longitudinales (Peiró, 1993; Gracia, 1998, Dakduk, 2005, Dakduk, Gonzalez y Montilla, 2008).

Referencias

Agut, S. y Carrero, V. (2007). Contribuciones al estudio de la motivación laboral: enfoques teóricos desde la dimensión de autoexpresión del ser humano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), 203-224.

Álvarez, G. (1998). Condiciones Motivacionales Internas para el Trabajo en Gerentes de la Ciudad de Caracas. *Analogías del Comportamiento*, 3, 53-78.

Barboza, S. y López, L. (1992). *Necesidad de logro, necesidad de poder y rasgos de personalidad como predictores del rendimiento académico*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Bravo, M.J., García, J.A., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1993). Satisfacción con el trabajo. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (eds). *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. (21-39). Valencia: Nau Libre, Universitat de València.

Boza, M. (2003). Voces de dignidad: Desempleo e Informalidad desde la calle. En: P. Márquez y R. Piñango (Eds). *En esta Venezuela. Realidades y nuevos caminos*. (pp. 188-215). Caracas. Ediciones IESA.

Cassidy, T., Lynn, R. (1989), A multifactorial approach to achievement motivation: the development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301-312.

Cassidy, T. & Lynn, R. (1991). Achievement motivation, educational attainment, cycles of disadvantages and social competence: some longitudinal data. *British Journal of Educational Psychology*. 61, 1-12.

Clark, T., Varadajan, P. & Pride, W. (1994). Environmental management: The construct and research propositions. *Journal of Business Research*, 29 (1), 23-38.

Dakduk, S. (2005). *Formas alternativas de ganarse la vida: Una aproximación constructorista*. Trabajo de grado no publicado: para optar al magister scientiarum en psicología, mención psicología social. Universidad Central de Venezuela.

Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología*, 42 (2), 390-401.

Dakduk, S. (2008). Vivir del rebusque o vivir para rebuscarse. *Debates IESA*, 12(4), 70-73.

Drenth, P.J.D. (1991). Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3), 125-133.

Duran-Ramos, (2001). El constructo locus de control en la toma de decisiones educativas. *Paedagogium*, 1(3), 8-11.

Ember C. y Ember M. (1997). *Antropología Cultural*. Madrid: Prentice Hall

Gimeno, M.A. (1994). *La influencia de la innovación tecnológica sobre el significado del trabajo en trabajadores del sector cerámico*. Recuperado en Marzo 13, 2006, de <http://sorry.uji.es/bin/publ/edicions/jf1/influencia.pdf#search='la%20influencia%20de%20la%20innovacion%20tecnologica%20sobre%20el%20significado%20del%20trabajo%20en%20trabajadores%20del%20sector%20cer%C3%A1mico'>

García, F.J., Salanova, M., Pietro, F. Y Peiró, J.M. (1993). Definiciones del trabajo. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (eds). *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. (21-39). Valencia: Nau Libre, Universitat de València.

Gracia, F. J. (1998). *Evolución del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Valencia. España.

Gracia, F.J., Carrero, V. y Pinazo, D. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿Es o no el mismo concepto?. *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organizaciones*, 17 (1), 109-121.

Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217.

Hernandez, A., Martín, M., Belendez, M. (2008). “El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo”. *Revista Latina de*

- Comunicación Social*, 63, 331- 340. Recuperado en agosto 10, 2009, de http://www.ull.es/publicaciones/latina/08/27_47_Alicante/Alejandra_Hernandez_et_al.html
- Ibáñez, S. (2005). *El trabajo visto por los jóvenes chilenos. Un análisis de las representaciones sociales de los jóvenes urbanos populares*. Montevideo: Cinetefort/OIT. Recuperado en marzo 03, 2006, de: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/ibanez/index.htm>
- Kerlinger, F. y Lee H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ta edición). Mc Graw Hill. México, D.F.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others distinction within the concept of internal- external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377-383.
- Luna-Arocas, R. y Li- Ping Tang, T. (2001). Segmentos de empleados según la motivación de logro. *Revista de Estudios Empresariales*, 9, 161-170.
- Luna – Arocas, R. (2002). Análisis del concepto multidimensional de la motivación al logro de Cassidy y Lynn. *Cuadernos de Estudios Empresariales*. (12) 113-127.
- Luna-Arocas, R. (2003). El papel de la motivación financiera y la motivación de logro en la dirección estratégica de recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y economía de la Empresa*, 12 (1), 205-216.
- Mc Clelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand.
- Mc Clelland, D.C. (1968). *La sociedad ambiciosa*. España: Guadarrama.
- McClelland (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.
- Martin, E.A., Hess, J. y Siegel, P.M. (1995). Some Effects of Gender on the Meaning of Work: An Empirical Examination. En R.L. y I.H. Simpson (Eds.). *Research in the sociology of work*, vol. 5. Greenwich Conn.: JAI Press.
- Meaning Of Working International Research Team (1987). *The meaning of working: An internacional view*. Academic Press: London.
- Mueller, S.L. (2004). Gender Gaps in Potential for Entrepreneurship Across Countries and Cultures. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9(3), 199-220.
- OAEF (2003). Desempleo en Venezuela: causas, efectos e implicaciones políticas. Recuperado en Diciembre 17, 2007, de http://www.redeconomia.org.ve/generador/html_noticias/EI%20desempleo%20en%20Venezuela%20Causas,%20efectos%20e%20implicaciones%20de%20pol%C3%ADtica.html
- Osorio, E. y Ruíz, R. (2002). *Influencia del maquiavelismo, locus de control, edad, sexo y antigüedad sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de grado no publicado para optar al título de licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Papalia, F., Wendkos, L. y Duskin, A. (2003). *Desarrollo Humano*. (8va ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Peiró, J.M. (1990). *Las nuevas tecnologías en organización. Nuevas perspectivas psicosociales*. Barcelona: PPU SA.
- Peiró, J. M., Prieto, F., Bravo, M. J., 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 Llibre, Universitat de València.
- Rodríguez, F. (2004). Desempleo. Primera preocupación. *Debates IESA*, 9(1), 72-93.
- Romaguera, F. y Uzcátegui, A. (2001). *Análisis de ruta del efecto del locus de control, apoyo social y factores demográficos sobre la salud física y percibida*. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Salanova, M., Gracia, F., Peiró, J.M. (1996). Significado Del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró, y F. Prieto (eds.). *Tratado de psicología del trabajo (vol II)*. (pp. 35-65). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Prieto, F., y Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En J. M. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (eds). *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*. (21-39). Valencia: Nau Libre, Universitat de València.
- Sanchez, M. y Goldenstein, D.(2004). Influencia del sexo, nivel socioeconómico, nivel de aspiración salarial, locus de control y materialismo en el bienestar psicológico. Trabajo de grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Sollova, V (2001). El significado de la participación femenina en el trabajo extra doméstico y su relación con la fecundidad en la zona metropolitana de la ciudad de Toluca. *Papeles de Población*, 29,127-141. Recuperado en Junio 02, 2006, de <http://papelesdepoblacion.uaemex.mx/rev29/pdf/vera29>

Anexo 1: Instrumento de Significado del Trabajo

El siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca de sus comportamientos y actitudes en relación al trabajo, y la influencia de algunas de sus características personales sobre el mismo. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo deberá marcar las opciones que correspondan con su experiencia o preferencia. No deje ninguna pregunta sin contestar. Se garantiza que los datos obtenidos son confidenciales y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación. Agradecemos de antemano su colaboración y sinceridad.

A. Centralidad del trabajo

A.1. Subescala de centralidad absoluta del trabajo

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 una importancia media en mi vida		Es una de las cosas más importante en mi vida		

A.2. Subescala de centralidad relativa del trabajo

Distribuye un total de 100 puntos para indicar cuán importantes son actualmente para ti los siguientes aspectos de tu vida.

Mi tiempo libre de ocio (como 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>*Verifica que la suma total sea 100</i>	100

B. Subescala de normas sociales

Lee las siguientes frases que la gente puede decir del trabajo. Indica en que medida estas de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas.

	Muy en des-acuerdo	En des-acuerdo	De Acuerdo	Muy de acuerdo
Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.	1	2	3	4

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

C. Subescala de resultados valorados del trabajo

Nos gustaría conocer lo que el trabajo significa para ti. Por favor, asigna un total de 100 puntos de la manera que quieras, a las seis frases siguientes. Cuanto mejor exprese una frase tu punto de vista, más puntos deberás asignarle. Por favor, lee primero todas las frases antes de asignarles 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 si mismo interesante y satisfactorio.	
<i>*Verifica que la suma total sea 100</i>	100

D. Subescala de metas laborales

Lee las siguientes frases e indica en los espacios cuan importantes son para ti las siguientes características, considerando sólo una de las opciones de respuesta para cada frase: Extremadamente importante (EI), Muy Importante (MI), Importante (I), Alguna Importancia (AI) o Poca Importancia (PI):

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