



Significado del trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción?...

Paola Ochoa Pacheco

Socióloga. Esp. en Desarrollo Organizacional. DEA Psicología Social USAL. Doctoranda Universidad Autónoma de Barcelona.

E-mail: pjochoa@hotmail.com

Resumen

El significado del trabajo ha cambiando dramáticamente en las últimas décadas debido a transformaciones sociales, económicas y culturales. El objetivo de esta investigación es el de presentar los significados del trabajo para un grupo de empleados mineros venezolanos. El estudio se realizó combinando la metodología cualitativa del análisis textual y las escalas desarrolladas por el grupo internacional de investigación *Meaning of Working* MOW (1987,1991) con la metodología cuantitativa del análisis factorial de correspondencias. El significado del trabajo obtenido mostró una alta centralidad del trabajo, la gran importancia dada a la familia y a las relaciones interpersonales en el trabajo, así como la relevancia de los derechos laborales para los participantes.

Palabras clave: Significado del trabajo, centralidad del trabajo, análisis factorial de correspondencias.

The Meaning of Working for Venezuelan Miners. Reflexion on a Job in Extinction?

Abstract

The meaning of working has changed dramatically in the last decades, due to social, economic and cultural transformations. The aim of this paper is to analyze the meanings of work for Venezuelan mine employees. The study was conducted combining the qualitative methodology of textual analysis and scales developed by the international research team *Meaning of Working MOW* (1987, 1991) using the quantitative methodology of correspondence factor analysis. The meaning of work obtained revealed a high centrality for work, the great importance given to family and interpersonal working relations, as well as the relevance of labor rights for the participants.

Key words: Meaning of working, work centrality, correspondence factor analysis.

Introducción

El trabajo es una esfera sociopolítica que se re-crea y transforma históricamente, hoy en día moderada por macro eventos como la crisis económica mundial y las repercusiones del contexto tardomoderno que conllevan la disminución de oportunidades para los que por primera vez acceden al mercado laboral (Bell y Blanchflower, 2010), el aumento de la precarización (Cranford, Vosko y Zukewich, 2003; Vives, 2010; Acevedo, 2011) para un conjunto cada vez mayor de trabajadores ya indistintamente calificados o no, el desvanecimiento de la relación laboral y biográfica (Beck, 2000) y las modificaciones en las representaciones y construcciones simbólicas que sobre el trabajo, el empleo y el consumo se manifiestan (Bauman, 2000).

En este marco el significado del trabajo es un campo de reflexión sobre la constitución y transformación de las identidades laborales, que influye y a su vez es transformado por un contexto en plena ebullición (Agulló, 1998; Blanch, 1990, 2003; Wilpert, 2009).

La crisis económica se contagia entre las grandes potencias y en general los reportes de los organismos internacionales (FMI, 2010; Banco Mundial, 2011) proyectan empleos temporales convertidos en desempleo, oscurecen las proyecciones mundiales del crecimiento y por tanto disminuyen la generación de empleo. América Latina, con impulsos como la pujante economía de Brasil, se recupera con fuerza pero las perspectivas de crecimiento son más reducidas en algunas economías exportadoras de materias pri-

mas de la región, como la de Venezuela a raíz, entre otros factores, de los cortes de energía (FMI, 2010: 65) y el impulso de políticas de estatización (Tejero, 2010), en el marco de la implementación del modelo del llamado “socialismo del siglo XXI”. Situándose en el referido contexto y en línea con el desarrollo de estudios empíricos del trabajo en el ámbito latinoamericano, el objetivo de la investigación fue estudiar, desde la perspectiva de la psicociología, el significado del trabajo de un grupo de empleados de una empresa minera venezolana.

1. El significado del trabajo

Transformaciones determinantes han ocurrido en el campo laboral tardomoderno, la mayor participación de la mujer y el cambio en los roles tradicionales de género (Cantera, Cubells, Martínez, Blanch, 2009; Todaro y Yáñez, 2004; Candela, 2008), los nuevos significados otorgados al dinero (Furnham, Tang y Davis, 2002), la preponderancia de factores como la calidad de vida o la familia en la jerarquización de lo importante para los empleados (Allis y O’Driscoll, 2008; Dallimore y Mickel, 2006; Baghban, Malekiha y Fatehizade, 2010), son algunos de los hechos que han tenido consecuencias en las cosmovisiones del trabajo. Como apunta Wilpert (2009) la globalización impone crecientes demandas psicológicas a los individuos y complejiza su relación con el trabajo, generando formas diversas de afrontamiento de la flexibilidad, la diversidad y la competencia.

La literatura especializada del significado del trabajo es heterogénea en

relación con los puntos de vista desde los que se aborda el tema, que según Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares (2011) puede ser cognitivista, existencialista, construccionista, culturalista y sociohistórica. En el presente estudio, el trabajo es abordado desde la perspectiva socio-histórica, partiendo de los principios que visualizan el trabajo como un hecho social que atribuye sentido a la vivencia colectiva y es centro de la identidad social, que se va construyendo históricamente (Dubar, 2001; Meda, 2007). Es una categoría medular en la vida económica, social y política del ser humano (Antunes, 2000; Blanch, 2006, 2008), por lo cual para dar cuenta de la complejidad de los procesos de subjetivación laboral es imprescindible no sólo el enfoque socio-histórico, sino un análisis multinivel, que cubra los aspectos sociales y los efectos psicológicos y organizacionales de los nuevos procesos de precariedad y fragmentación laboral. Se parte de la existencia de un entorno laboral latinoamericano precarizado, fraccionado, con un incremento sustancial de las actividades precarias, que conviven en menor medida con servicios de alto consumo y tecnología, pero donde lo que prevalece es la precariedad (De la Garza, 2001). La crisis del trabajo latinoamericano es sobre todo una crisis de precarización del trabajo, de fragmentación de la experiencia laboral (Juárez y Ramírez, 2011), en el marco del cual los trabajos estables como los reflejados en este estudio, son cada vez más escasos.

Los estudios empíricos sobre el significado del trabajo se han desenvuelto en distintos campos de interés (Sa-

lanova, Gracia y Peiró, 1996) entre los que destacan:

- 1) Significado del trabajo e identidad. Desde esta posición se acentúa la importancia que aspectos sociales como la ética (De la Garza y Campillo, 2001; Porter, 2004) o la identidad (Longo, 2003; Zacarés, Ruiz y Llinares, 2004) pueden tener en la definición y constitución del sentido del trabajo.
- 2) Significado del trabajo y representaciones sociales. En estos estudios se considera el trabajo como una “representación social”, por cuanto dicho significado es resultado de un proceso de construcción social en el que intervienen las creencias, normas y expectativas acerca del trabajo que predominan en cada momento socio-histórico (Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1988; Fineman, 1991).
- 3) Significado del trabajo y experiencias laborales. Según esta perspectiva el significado del trabajo es en gran parte el resultado de la interpretación que hacen los individuos de sus experiencias laborales (Claes y Ruiz Quintanilla, 1993; Salanova, Gracia, Prieto y Peiró, 1987; Gimeno y Salanova, 1998; Salanova, Hontangas y Peiró, 1996; W.O.S.Y. International Research Group, 1989; Blanch, 1990, 2003, 2006; Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001; Peiró, 2007).
- 4) Significado del trabajo y características de la personalidad. En estas investigaciones se estudia el significado del trabajo relacionándolo con determinados patrones

de conducta individual (García y Berrios, 1999; Dakduk, González y Montilla, 2008).

En paralelo también se han desarrollado investigaciones que revelan la influencia del contexto cultural de cada país en la visión del trabajo. En ese sentido, Kuchinke (2009) interpreta como los cambios socio-políticos en los Estados Unidos, el rápido proceso de industrialización de Korea del Sur o las condiciones de lucha y contraste entre las dos culturas que convivieron en Alemania luego de la caída del comunismo, determinan semejanzas y diferencias del constructo trabajo, sus valores asociados y la experiencia resultante; Westwood y Lok (2003), hallaron que en China y Hong Kong la centralidad del trabajo era casi tan alta como la de Japón e incluso más que en la mayoría de los países occidentales que exploró la importante investigación transcultural, de diseño transversal, realizada por el equipo internacional “Meaning of Working” MOW (1987, 1991), que trató sobre el significado del trabajar y estudió las respuestas a la pregunta sobre lo que entendía por “trabajar” una muestra de unas quince mil personas, pertenecientes a ocho países, distribuidos en tres continentes.

Por su parte Ardichvili (2009) sugiere cambios en las formas de ver el trabajo en Rusia, con hallazgos como la prevalencia de factores extrínsecos como los ingresos y la estabilidad en el empleo en los años de mayor crisis en los noventa y la reducción de su importancia en periodos de prosperidad (2000-2007), en los cuales la familia,

los amigos y un trabajo interesante se volvieron preferentes para los trabajadores.

En el ámbito latinoamericano, los aportes empíricos han sido diversos, ejemplo de ello son las investigaciones sobre el significado del trabajo en trabajadores brasileños (Soares, 1992; Tamayo, 1994; Borges y Pinheiro, 2002; Goulart, 2009), chilenos (Godoy, Stecher, Díaz, 2007), o aquellos de alcance iberoamericano (Blanch, 2006), que incorporaron variables como la metamorfosis laboral o las diferentes valoraciones del dinero en empleados y desempleados (Blanch, 2005), cuya contribución ha sido no sólo comparar el significado del trabajo en diferentes contextos socio-culturales como España, Colombia, Argentina, Brasil y México, sino también usar métodos cualitativos y cuantitativos, mostrando la heterogeneidad de las formas de construcción del mundo psico-social laboral.

Al tratarse de un constructo psicológico multidimensional, existen diversas formas de conceptualización y operacionalización del significado del trabajo. En un grupo de ellas se toma muy en cuenta el proceso de socialización y se define el significado como el conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo que poseen las personas. Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova, 1992); otras construcciones acentúan el enfoque fenomenológico y en ellas el significado del trabajo es

visto como una representación social, que se estudia no sólo desde el punto de vista cuantitativo, sino que integra métodos cualitativos, que pueden interpretar lo que social e individualmente se construye como *trabajo* (Fineman, 1991) y otras elaboraciones teóricas destacan su carácter dinámico definiéndolo en términos de “un constructo siempre inacabado que varía individualmente, pues deriva del proceso de atribuir significados y simultáneamente presenta aspectos socialmente compartidos, asociados a las condiciones históricas de una sociedad” (Tamayo y Borges, 2001:13).

La investigación del MOW (1987, 1991), en la cual se basó la fase empírica de esta investigación, es una aproximación rigurosa y sistemática al estudio del significado del trabajo, que lo define, como un conjunto de “creencias, definiciones y el valor que individuos y grupos atribuyen al trabajo” (MOW, 1987:13) Este *significado* es caracterizado como un constructo psicológico dinámico y multidimensional. Entre sus dimensiones se encuentran la centralidad del trabajo, las normas societales sobre el trabajar, las metas laborales, los resultados valorados del trabajo y la identificación con el rol laboral. El Modelo del MOW fue escogido para este estudio porque ha sido ampliamente validado a nivel mundial en diversas investigaciones internacionales (Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1991; Gracia, Martín, Rodríguez, y Peiró, 2001; Harpaz, 2002; Harpaz, Honig, y Coetsier, 2002) sobre el significado del trabajo, y a pesar de haber sido criticado por sus connotaciones fordistas, cuando

se hacen los balances sobre los modelos y la metodología de estudio para el significado del trabajo (Ardichvili y Kuchinke, 2009; Chalfin et al., 2011) continua siendo el modelo de referencia por excelencia.

La *centralidad*, en la presente investigación hace referencia a la relevancia que el trabajo tiene para la persona en su vida, es decir, refleja “el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas” (Salanova, Gracia y Peiró, 1996: 49), así como la valoración subjetiva que el trabajador asigna al hecho de trabajar (Blanch, 1990). Dentro del modelo del MOW (1987,1991), se diferencian dos tipos de centralidad: la *absoluta* y la *relativa*. La primera se refiere a la importancia general otorgada por el individuo al trabajo y la segunda remite a la relevancia que tiene el trabajo para el sujeto en comparación con otras áreas o aspectos de la vida.

La segunda dimensión del significado del trabajo, de acuerdo con la estructura multidimensional propuesta por el MOW (1987,1991), está relacionada con las *normas* y creencias sociales que el individuo posee sobre el trabajo. Es decir, las ideas y juicios sociales, descritos en términos de deberes y derechos, que genera el trabajar. Estas creencias normativas son los elementos que guían las valoraciones que el empleado hace acerca de su trabajo, razonamientos normativos que actúan como antecedentes de las conductas sociales. Se describen dos grandes categorías de creencias normativas: los *deberes* y los *derechos*. Los deberes laborales hacen referencia a las normas que asumen los indi-

viduos en el contexto del trabajo acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad. Por su parte, los derechos son las garantías que esperan los individuos en el contexto laboral.

La tercera dimensión que contempla la estructura del modelo del significado del trabajo propuesta por el MOW (1987,1991) son las *metas laborales*. Las metas laborales se definen como las representaciones cognitivas del fin del comportamiento del empleado en su trabajo. Reflejan la importancia que la persona le otorga a los aspectos tanto psicológicos como contextuales de su trabajo.

El MOW (1987,1991) consideró once factores relacionados con las metas laborales, que se subdividen, según Gracia et al (2001), en valores intrínsecos o expresivos y valores extrínsecos o instrumentales. Dentro de los valores intrínsecos figuran un trabajo interesante, las oportunidades de aprender cosas nuevas, el mutuo ajuste de las habilidades del empleado y las exigencias del puesto de trabajo, la variedad o diversidad del trabajo, el nivel de autonomía y las buenas relaciones interpersonales. Los valores extrínsecos se refieren a sueldo, oportunidades de promoción, estabilidad, condiciones físicas de trabajo y, horario. La cuarta dimensión del constructo son los *resultados valorados del trabajo*. Esta dimensión está relacionada como el conjunto de consecuencias que los individuos buscan con el trabajo. La última dimensión de la estructura del significado del trabajo es la *identificación con el rol laboral*, que se refiere al grado en que

el individuo se identifica con determinados componentes de su trabajo y sus procesos.

En el campo del significado del trabajo, existen aspectos por desarrollar, como la vinculación de este concepto con otros constructos como el profesionalismo, que responden a la inquietud de la construcción de identidades, la complejidad del ejercicio laboral y el papel actual del trabajo; la relación entre significado del trabajo y valores laborales, que son elementos de un mismo campo de conocimiento, pero donde se han establecido escasos puentes epistemológicos (Blanch, 2006) y finalmente la construcción de metodologías de aproximación que tengan en cuenta aspectos de la compleja realidad laboral tardomoderna, como la precariedad o la temporalidad involuntaria; ya que el modelo MOW fue diseñado en una época de pleno empleo permanente.

La presente investigación se realizó en la zona de Guayana, en el Estado Bolívar, Venezuela, la región con mayor concentración de empresas metalúrgicas y mineras y por tanto de trabajadores obreros (Iranzo y Richter, 2008). Este país suramericano presenta grandes contrastes socio-económicos, políticos y culturales y cuenta con una población económicamente activa de 13,4 millones de personas, de las cuales un 41% trabaja en el sector informal (España, 2009), siendo la tasa de desempleo oficial en el primer semestre del 2010 de 8,8 % (Instituto Nacional de Estadística). El resto de la población económicamente activa se inserta en diferentes tipos y tamaños de empresas.

El objetivo del estudio fue presentar las construcciones hechas en torno al significado otorgado al trabajo por parte de un conjunto de participantes venezolanos pertenecientes a una empresa minera transnacional y la hipótesis formulada fue que los encuestados tendrían una representación del trabajo como un medio para proporcionar bienestar y sustentar económicamente a su familia.

2. Método

2.1 Muestra: El estudio del significado del trabajo se llevó a cabo a través de las respuestas de una muestra de 236 empleados pertenecientes a una empresa multinacional ubicada en el sur de Venezuela y dedicada a la extracción y producción de oro a mediados del 2009. La empresa cuenta con una plantilla de aproximadamente 600 empleados. La muestra se obtuvo por un procedimiento incidental. El 83.1% de la muestra estuvo integrada por hombres y el 16.9% por mujeres. La edad media de los empleados de la muestra fue de 36 años, con un rango que abarca de los 16 a los 60 años y una moda de 27. En cuanto al nivel educativo, un 10.3% no había terminado la formación primaria, un 10.3% poseía estudios de primaria, un 40.5% tenía estudios de bachillerato, el 6% disponía de un título de técnico medio, el 15.1% de técnico superior y el 17.7% de estudios universitarios. En la muestra prevalecieron las ocupaciones operacionales o técnicas que supusieron el 78.4%, seguidas con un 16.5% por las ocupaciones administrativas y 5.1% de las logísticas.

En función del criterio de posición organizativa en la empresa, la muestra estuvo mayoritariamente integrada por empleados de línea (80.9%), seguidos por supervisores (17.8%) y, finalmente, por directivos (1.3%). En relación con la antigüedad en la empresa la mayoría de la muestra, un 62.6%, llevaba entre 2 y 5 años laborando para la misma, mientras que un 31.5% contaba con menos de 2 años de servicio y sólo el 6% de la muestra tenía una antigüedad de 5 a 10 años. Por último, un 66.4% de la muestra estaba sindicalizada y un 33.6% de los trabajadores que participaron no lo estaba.

2.2 Instrumentos: Para producir información sobre el significado del trabajo, se elaboró un cuestionario integrado por tres secciones. En la primera de ellas se evalúa el significado a través de la técnica de asociación libre de palabras. Se solicitó a los trabajadores encuestados que anotasen palabras, frases o expresiones que relacionaran con una palabra estímulo. Como palabra estímulo el cuestionario les presentaba el término: "Trabajo".

En la segunda sección del cuestionario se medía el significado del trabajo. Para ello se utilizó el instrumento desarrollado por el grupo MOW (1987, 1991). Esta sección se compone a su vez de dos partes. La primera está integrada por los ítems utilizados por el MOW (1987) para medir centralidad absoluta y relativa, manteniéndose el formato de respuesta original. Para el estudio de la centralidad absoluta se pidió a los encuestados que asignaran un total de 100 puntos entre cinco áreas de vida en función de la importancia de cada una de ellas para el encuestado. En cuanto a

la medida de la centralidad relativa los empleados debieron ordenar por nivel de importancia, los valores familia, trabajo, religión, ocio y comunidad. A partir de las respuestas a los dos ítems se obtuvo un solo indicador de centralidad. Este índice combina el indicador absoluto y relativo de centralidad en un sólo indicador de centralidad global con un rango de 1-7 que fue el empleado para el análisis de la representación social del significado del trabajo (MOW, 1987). La segunda parte está formada por las escalas del cuestionario que evalúan las *creencias normativas -deberes y derechos-* y las *metas* relativas al trabajo.

En las escalas concernientes a *creencias normativas -deberes y derechos-* y a las *metas* relativas al trabajo, se procedió siguiendo las pautas establecidas por Pérez González (2005), al homogeneizar el formato de respuesta de los ítems. Para ello, se usaron escalas de tipo Likert con un rango de 1-7 para todas las variables. La escala que mide las creencias normativas *-deberes y derechos-* (*Societal Norms about Work*, MOW, 1987) está formada por 10 ítems. De las respuestas a la misma se obtienen dos índices: el de derechos y el de deberes. En el análisis de fiabilidad de los 5 ítems que integran la sub-escala de derechos se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.72; mientras que el alfa de la sub-escala de deberes, también formada por 5 ítems, fue de 0.64. Por su parte, la escala que evalúa las metas y resultados valorados en el trabajo *Importance of Work Goals* (MOW, 1987) está integrada por 11 ítems que incluyen los relativos a las metas intrínsecas y a

las extrínsecas, de acuerdo con el planteamiento de Gracia et al. (2001). De este modo y a partir de las respuestas se calcularon dos índices, el índice de valor *instrumental* o de metas laborales extrínsecas, y el índice de valor *expresivo* o de metas laborales intrínsecas. La fiabilidad obtenida para cada una de las subescalas, formadas respectivamente por 5 y 6 ítems, fue de 0.87 y 0.83, respectivamente.

Por último, la tercera sección del cuestionario incluyó una serie de ítems que proporcionan información de naturaleza socio-demográfica que permite caracterizar la muestra en cuanto a género, edad, tiempo de servicio o antigüedad en la empresa, nivel de formación, cargo o posición en la empresa, profesión y sindicalización del personal encuestado.

Las técnicas de análisis utilizadas para establecer el significado del trabajo incluyeron el análisis de las asociaciones libres de palabras, análisis textual y análisis factorial de correspondencias (que permitió identificar las dimensiones estructurantes del campo del sentido del trabajo). Para cada grupo de significados del trabajo estudiado mediante el análisis de correspondencias, se analizaron los valores, las contribuciones absolutas, las contribuciones relativas y los gráficos factoriales resultantes de la proyección de las variables consideradas en un plano factorial (Bisquerra, 1989; Cornejo, 1988; Joaristi y Lizasoain, 1999). Para el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario, se utilizó el SPSS 17 y para el de correspondencias del trabajo el SPAD 5.5.

3. Resultados

En primer lugar se exponen los resultados obtenidos para los índices de las dimensiones que componen el significado del trabajo de acuerdo con el modelo del MOW (1987,1991), el análisis textual y finalmente el análisis global del significado del trabajo para los participantes en el estudio.

Con relación a la dimensión de centralidad los empleados de la muestra conceden una gran importancia al trabajo. La media del índice de centralidad absoluta es de 6.48 (SD=1.12). En cuanto al índice de centralidad relativa, los empleados establecen el siguiente orden por nivel de importancia: familia, trabajo, religión, ocio y comunidad. La familia es la esfera vital con mayor puntuación en la tarea de jerarquización, por encima del trabajo. Por otro lado, sólo se encontraron diferencias, estadísticamente significativas en la centralidad absoluta del trabajo en relación con el género ($F_{(1,232)}=6.483$, $p=0.012$) y con el nivel educativo ($F_{(5,229)}=3.554$, $p=0.004$). Los hombres presentan más intensidad de la centralidad laboral que las mujeres, un 6.47 frente a un 5.98. En cuanto al nivel educativo el patrón que se manifiesta es que a mayor nivel educativo menor centralidad del trabajo. A este respecto, la menor centralidad corresponde a los empleados con formación universitaria y la mayor a los empleados con la educación básica no terminada, con 5.85 y 6.83 de media respectivamente.

En cuanto a las *metas* relativas al trabajo, los empleados le concedieron una gran importancia tanto a las me-

tas extrínsecas como a las intrínsecas. En ambos casos las puntuaciones medias obtenidas fueron altas, un 6.54 (SD=0.87) y un 6.29 (SD=0.88) respectivamente; no existiendo diferencias estadísticamente significativas en ambos índices en función de género, nivel educativo, posición en la empresa, tiempo de servicio, ocupación o sindicalización. No obstante, se observó una tendencia a asignar una mayor valoración a las metas extrínsecas, que ocuparon las primeras posiciones en la jerarquización de las metas que hicieron los empleados. En este sentido, las metas más importantes, ordenadas de mayor a menor, fueron las condiciones físicas, las relaciones interpersonales, la estabilidad, el horario y el sueldo, en las cuales sólo se incluye una meta de carácter intrínseco: las relaciones interpersonales.

Los resultados obtenidos con respecto a las creencias normativas sobre los derechos laborales evidencian que los empleados de la muestra poseen fuertes creencias normativas sobre sus derechos laborales con una puntuación media de 6.20 (SD=0.98). El análisis de estas creencias normativas sobre los derechos en función de las variables socio-demográficas mostró diferencias significativas en función del nivel educativo ($F_{(5,225)}=4.213$, $p=0.001$) y la posición ($F_{(2,232)}=3.104$, $p=0.04$). En el caso del nivel educativo las pruebas *post hoc* con el índice Scheffe indican que estas diferencias proceden del contraste entre los encuestados universitarios, que presentan menores creencias normativas sobre los derechos (5.62), y los de bachillerato (6.43). En cuanto a

las diferencias vinculadas a la posición en la empresa, se pone de relieve que, a mayor nivel en la organización, las creencias normativas sobre los derechos son menores.

En lo que se refiere a la dimensión creencias normativas sobre los deberes (5.93, SD=1.02), se observa que éstas son menores que las creencias normativas sobre los derechos. En este caso, se encontraron diferencias estadísticamente significativas relacionadas con la mayoría de las variables socio-demográficas. En relación con el género ($F_{(1,233)}=9.504$, $p=0.002$), los hombres (6.02) presentan más intensidad que las mujeres (5.49). En cuanto al nivel educativo ($F_{(5,226)}=7.11$, $p=0.000$), los universitarios (5.16) poseen menores creencias normativas sobre los deberes y se diferencian significativamente del resto de los grupos: educación básica terminada y no terminada (6.04), bachillerato (6.21) y técnicos superiores universitarios (5.90). La *posición* mantiene el mismo patrón que en el caso de las creencias normativas sobre derechos, es decir, a mayor posición en la organización, menores creencias normativas sobre los deberes. Por último y en vinculación con la sindicalización, se manifiesta una mayor intensidad en las medias de los deberes laborales en los sindicalizados (6.07) frente a los no sindicalizados (5.68).

Una vez examinados los resultados de las dimensiones del significado del trabajo expondremos aquéllos obtenidos del análisis textual. En este sentido, la tarea de asociación libre dio lugar a un total de 1029 frases que correspondieron a 330 núcleos semánticos

cos diferentes. En el análisis textual se procedió, en primer lugar, a depurar el texto formado por las 1029 frases, agrupando en una sola forma léxica las expresiones que aparecían en diferente tiempo verbal, con distinto número o género, así como términos con un significado similar, como por ejemplo los de *formación, capacitación o adiestramiento*. Después de esta depuración, el número de formas léxicas diferentes se redujo a 209.

Del análisis textual de las formas léxicas que configuran el significado del trabajo emergieron un conjunto de patrones que fueron etiquetados como *normativo, familiar, económico, desarrollo social y psicosocial*. Dentro del patrón *normativo*, se ubicaron vocablos como *responsabilidad, obligación, esfuerzo, constancia o puntualidad*. El patrón *familiar* incluyó términos o expresiones como *sustento familiar, hogar o familia*. El patrón *económico* comprendió formas léxicas como *dine-*

ro, paga, estabilidad financiera o futuro económico. El patrón de *desarrollo social* englobó expresiones como *actividad, progreso, bienestar o estabilidad*, entre otras. Finalmente, el patrón de *factores psicosociales* incluyó términos y expresiones como *experiencia, satisfacción, compromiso, aprendizaje, desarrollo profesional, cooperación, compañerismo, logro de metas y seguridad*.

Una vez realizado el análisis textual se construyó una tabla de frecuencias con las 1029 expresiones que configuraron el significado que el trabajo posee para los participantes. En la Tabla 1 se exponen las formas léxicas con una frecuencia igual o superior a 10, que son las que se retuvieron para el análisis factorial de correspondencias. Estas formas léxicas supusieron el 52.76% de todas las expresiones producidas. Los análisis factoriales de correspondencias se llevaron a cabo sobre las tablas de contingen-

Tabla 1. Formas léxicas asociadas al trabajo.

Forma léxica	Frecuencia	Forma léxica	Frecuencia
Responsabilidad	88	Actividad	18
Sustento familiar	60	Progreso	17
Remuneración	44	Satisfacción	16
Compañerismo	37	Seguridad	15
Estabilidad	35	Importante	15
Constancia	28	Desarrollo profesional	14
Aprendizaje	27	Bienestar	13
Esfuerzo	23	Cooperación	13
Puntualidad	19	Obligación	13
Compromiso	19	Experiencia	11
Logro de metas	18		

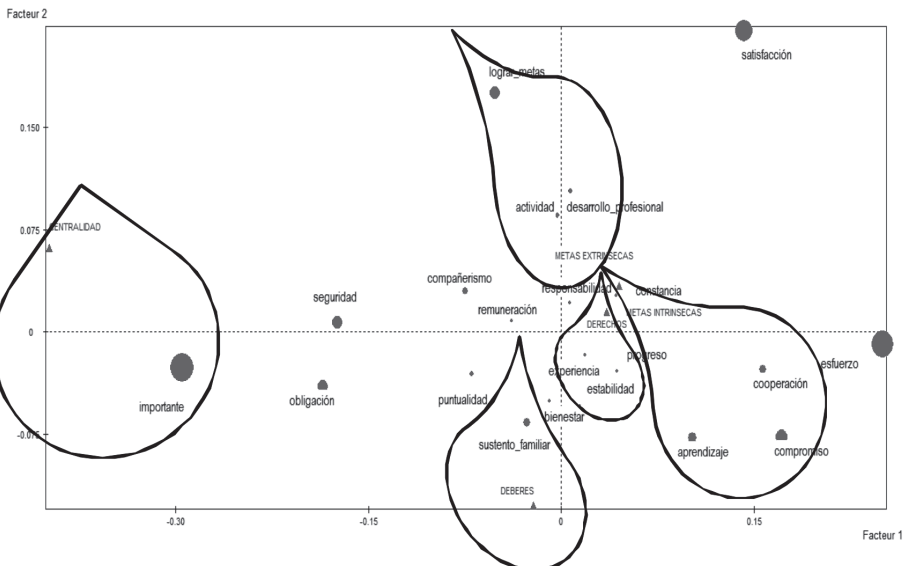
cias formadas por las formas léxicas y las dimensiones del significado del trabajo analizadas como *centralidad*, *metas* y *creencias normativas*. A pesar de que estas variables están evaluadas mediante escalas tipo Likert de 7 categorías y que, en sentido estricto, son variables de categorías ordenadas, se procedió a categorizarlas en tres niveles *-alto, medio y bajo-* de cara a facilitar su interpretación.

Los resultados del análisis factorial de correspondencias de las dimensiones del significado del trabajo se leen a partir de la tabla formada por formas léxicas y las tablas de contingencia de las cinco dimensiones del significado del trabajo categorizadas. La información de estas tablas se redujo y fue representada en un espacio de cuatro dimensiones con una inercia de 0.015. La

proporción de inercia explicada por la primera dimensión fue del 67.4%, la segunda da cuenta del 28.8%, la tercera del 2.6% y la cuarta del 1.7%. Los dos primeros ejes explicaron un 96.2% de la inercia total; por lo que fueron los que se retuvieron para análisis de los espacios factoriales.

El primer eje estuvo determinado por la contribución absoluta de la centralidad (88.9%), las metas intrínsecas (5%), las metas extrínsecas (2.3%), los derechos (2.8%) y los deberes (0.9%). En un extremo de este eje se posicionaron los términos y expresiones *importante, obligación, seguridad, compañerismo, puntualidad, logro de metas*. En el otro extremo, se ubicaron los de *esfuerzo, compromiso, cooperación y satisfacción*. Como se observa en el Gráfico 1, al analizar el eje se puede decir

Gráfico 1. Plano factorial con la proyección de las formas léxicas del significado del trabajo y sus dimensiones.



que un polo representa más los *deberes* y el otro más los *derechos* del trabajo. Destacan las contribuciones relativas de los términos *importante* con 23.9%, *esfuerzo* con un 22.7%, *aprendizaje* con un 5%, *compromiso* con un 10%, *cooperación* con un 5.7%, *obligación* con un 8.6%, *satisfacción* con 5.3% y *seguridad* con un 9.1%.

Del análisis del primer eje se desprende la relación entre alta centralidad, importancia del trabajo en la propia vida, metas intrínsecas y representación social del compromiso, la cooperación y el aprendizaje como elementos asociados a la motivación intrínseca y a la dimensión expresiva del trabajo. El segundo eje está caracterizado por la contribución absoluta de las metas extrínsecas y los deberes con un 10.3% y 0.9% respectivamente.

En un extremo del eje se posicionaron las expresiones como *aprendizaje*, *compromiso*, *sustento familiar*, *estabilidad* y *bienestar* para configurar un polo de elementos psicológicos y normativos. En el otro extremo, se ubicaron los términos y expresiones *satisfacción*, *logro de metas*, *desarrollo profesional* y *compañerismo* determinando un eje de factores psicológicos del trabajo. Ahí destacaron las contribuciones de los términos y expresiones *actividad* con un 5.3%, *aprendizaje* con un 6.8%, *compromiso* con un 4.7%, *desarrollo profesional* con un 5.9%, *estabilidad* con un 4.7%, *logro de metas* con un 22.2%, *satisfacción* con un 29.6% y *sustento familiar* con un 11.8%. A partir de las contribuciones de este eje, el significado del trabajo se construye en torno a los de-

beres que genera la sustentación familiar y la asociación de las metas extrínsecas con el desarrollo profesional y la actividad. En la proyección en el espacio bidimensional no se utilizaron los ejes tercero y cuarto, dada su baja contribución, pero el tercero se configuró alrededor de la dimensión *derechos*, con una contribución absoluta de 37.6%, y las formas léxicas *experiencia* (6.7%) y *estabilidad* (4.6%), configuran una representación asociada a un aspecto contractual en los trabajadores, como es la continuidad en sus puestos de trabajo.

En síntesis, el significado del trabajo se configuró nítidamente alrededor de cada una de las dimensiones del significado del trabajo con excepción de las metas extrínsecas. En este sentido, la centralidad del trabajo está asociada a un término que define la relevancia del trabajo en la vida de los individuos, como es la importancia. Las metas intrínsecas están claramente vinculadas con factores de desarrollo laboral no externos o económicos como son el compromiso, la cooperación y el aprendizaje. En cuanto a los deberes y derechos se configuran, en el caso de los derechos, con la posibilidad de obtener experiencia profesional y la continuidad en sus puestos de trabajo y, en el caso de los deberes, está asociada a la necesidad de mantener el núcleo familiar. En el gráfico¹ se presentan las dimensiones del significado del trabajo obtenido.

Conclusiones

La discusión de los resultados obtenidos se hace primero con respecto a

cada dimensión del significado del trabajo y posteriormente en términos generales. En la dimensión de centralidad del trabajo, los participantes le otorgaron un gran peso a este hecho social, y puede afirmarse que el trabajo sigue ocupando un lugar medular en el proyecto vital de los empleados, que va más allá del aspecto puramente instrumental o económico. La identificación con el trabajo tiene vinculación con la herencia de la cultura transnacional en la empresa donde se realiza el estudio (con diversidad de socios y empleados surafricanos, canadienses, rusos, entre otros) que ha dejado una impronta de fuerte cultura productiva y que influye -como han destacado algunos autores (Schein 2001, Zhang, Li y Wei, 2008; Tseng, 2010)- en la constitución de determinadas conductas y actitudes hacia el trabajo, que en el caso reseñado son proclives al trabajo, al esfuerzo y a la disciplina. También tiene raíces en el aprovechamiento de la cada vez más escasa “oportunidad de un empleo formal” (Pérez y Mora, 2004), junto con los efectos directos de la generación de empleo y bienestar en una pequeña ciudad ubicada a más de 1.000 km de la capital del país.

Numerosos estudios empíricos demuestran no sólo que a menor duración de los trabajadores en una empresa, menor es la productividad (Castells, 1998), sino que existe una alta incidencia de la inseguridad laboral (De Witte, 2005; Blanch y Cantera, 2009) en el empleo temporal en comparación con la encontrada en el trabajo permanente que ofrecen empresas como la estudiada. En contraste con la identificación que puede producir un trabajo

estable, las consecuencias del trabajo inseguro son entre otras el miedo a un desempleo futuro, el horror a la privación de los efectos positivos del empleo, los sentimientos de impotencia ante malas expectativas ocupacionales y el carácter anticipatorio de emociones y tensiones asociadas a una posible pérdida del trabajo.

Si bien el trabajo tiene un papel relevante para los empleados encuestados, no obstante, la familia es el factor y valor más importante en la vida de los sujetos, de acuerdo con los resultados de la centralidad relativa. La jerarquización de las esferas vitales mostró que la familia y el trabajo ocupan posiciones privilegiadas por encima de religión, ocio o comunidad; lo que no sólo es atribuible a que la mayoría de los trabajadores de la muestra son hombres de mediana edad que han sido educados bajo el modelo social y cultural tradicional de “responsables del trabajo y la familia”; sino que también tiene relación con factores de la cultura venezolana. En este sentido, el venezolano vive “desde las relaciones” (Moreno, 1993; León, 2009), prepondera el rol de la “familia” en su jerarquía vital y le otorga una preeminencia, un “primer lugar” que puede estar por encima incluso de aspectos de carácter económico en los procesos de toma de decisiones significativos. Los resultados coinciden con otros estudios (Cantera, Cubells, Martínez, Blanch, 2009; Dakduk et al, 2008; Peiró, 2007; Tamayo y Borges, 2001) en los cuales familia y en algunos casos el ocio, desplazan del primer lugar al trabajo, pero se mantienen como las esferas más importantes para el sujeto dentro de su

valoración de aspectos de relevancia en la vida.

En lo que se refiere al componente de las *metas* del trabajo, los encuestados confieren una gran importancia, tanto a las extrínsecas como a las intrínsecas pero, dentro de estas preferencias, se observa una tendencia a asignar una mayor valoración a las extrínsecas, explicable debido a las duras condiciones físicas que enfrentan los mineros y el entorno de difícil acceso que los rodea. No obstante es de hacer notar la posición privilegiada de las relaciones interpersonales dentro de la ponderación de las metas intrínsecas valoradas del trabajo (además de la asociación “compañerismo”-“trabajo” que surgió en buen porcentaje en el análisis textual), que refuerza la tesis de la centralidad otorgada por los trabajadores venezolanos al ámbito de las relaciones con amigos (Moreno, 1993) así como el papel de soporte emocional y vital que los compañeros y colegas representan para los trabajadores en la búsqueda de su bienestar mental y laboral (Warr, 2007).

En esta línea, tanto la importancia general que los encuestados atribuyen al trabajo como la valoración que hacen de las metas laborales está en consonancia con las tesis del sociólogo Claus Offe (1992) a propósito de la relevancia del trabajo en tanto que categoría sociológica (en el marco del debate sobre la supuesta “crisis” de centralidad del mismo) y con las de la psicóloga Marie Jahoda (1987) a propósito del empleo (trabajo asalariado) como fuente de unas “categorías de ex-

periencia” cruciales para el bienestar psicológico y la salud mental.

Los resultados obtenidos con respecto a las creencias normativas sobre los derechos laborales, evidencian que los empleados de la muestra tienen marcadas creencias en *derechos*. Se pone de relieve que en la medida en la que la posición del empleado dentro de la estructura de la empresa es más operativa aumenta el interés por los derechos laborales, lo que se explicaría por la alta influencia del contrato colectivo de trabajo en las organizaciones en la región de Guayana, el tipo de vínculo con la empresa y la naturaleza del contrato psicológico que establecen. Es decir, para los empleados operacionales la percepción de las promesas y obligaciones que conlleva la relación laboral es básicamente de naturaleza transaccional (Guest y Conway, 2002). En el grupo de los sindicalizados, se evidencia mayor inclinación por los deberes laborales en comparación con los no sindicalizados, lo que se debe claramente a su participación e implicación en las tareas sindicales, que incluyen negociaciones y luchas laborales.

A partir del análisis de las características socio-demográficas de la muestra utilizada, se concluyen tres hallazgos que destacan con relación a los resultados de cómo los participantes ven su experiencia laboral. El primero, que las características del trabajo realizado por la mayoría de los trabajadores, que poseen oficios operacionales en un 80%, impacta directamente su sentido del trabajo, más sesgado hacia los aspectos instru-

mentales y económicos que hacia nociones intrínsecas de la dinámica vital. En segundo término, la característica mayoritaria de los trabajadores encuestados, hombres en plena edad productiva, influye en la predominancia de un significado que ve el trabajo como necesario y obligatorio para el sustento del hogar, aspecto característico de la división sexual del trabajo del siglo XX (Cantera et al, 2009) que ha otorgado a los hombres el rol como proveedores económicos de la familia. El tercero, es que la visión no instrumental del trabajo en la mujer, que se inclina por factores psicosociales, que no ve el trabajo sólo como medio de mantenimiento económico, en un país con un alto porcentaje de hogares donde la mujer es sostén de familia, demuestra la influencia de factores educativos, generacionales y de la cultura organizacional en la construcción de un discurso laboral y un significado del trabajo de características más intrínsecas en la mujer trabajadora encuestada.

La hipótesis planteada en el estudio fue parcialmente confirmada porque los encuestados tienen un significado del trabajo visto como el medio que sirve para proporcionar bienestar y sustentar económicamente a su familia pero coexisten otras construcciones alrededor del trabajo, asociadas con el deber y la responsabilidad y las nociones del trabajo como “derecho”, que también se manifiestan en el grupo encuestado y que dan cuenta de una representación plural del trabajo.

En el significado del trabajo que se tradujo del análisis textual se destacan aspectos normativos (familiares y

económicos) en los valores atribuidos al trabajo, pero son escasos los códigos que se refieran a experiencias de precariedad presentes en otros estudios (Juárez y Ramírez, 2011), que son mayoritarios en América Latina, lo cual permite inferir la influencia del movimiento sindical de la empresa, la efectividad de la lucha por el mantenimiento del contrato colectivo, el protagonismo de sindicatos con larga tradición en esta localidad y el contraste de esta situación de beneficios y estabilidad laboral con un conjunto cada vez mayor de trabajadores que sufren las condiciones de precariedad e inestabilidad laboral. En el caso del estudio no se observó en la información recogida un “corporativismo de empresa” (De la Garza, 2001: 29) en los sindicatos, sino más bien un rol activo como promotores de negociaciones y acuerdos laborales.

Se concluye que el concepto del significado del trabajo es una construcción social plural, que requiere integrar variables individuales, sociales y culturales, de ahí la relevancia de estudios que lo analicen desde diversas perspectivas. Más allá de las fortalezas que pueda generar un estudio que tiene componentes cualitativos y cuantitativos, es necesario construir metodológicamente nuevos instrumentos, que reflejen el avance de la discusión en el campo del significado del trabajo y la crisis del mercado laboral y el empleo, puesto que las tradicionales medidas del MOW (1987,1991) creadas para el contexto del pleno empleo, pueden presentar límites en un ambiente de desaceleración económica

mundial y de nuevas realidades que se construyen en el imaginario psico-social. Así mismo como el estudio pretendió enfocar el significado del trabajo como constructo psicológico que determina y está determinado a su vez por variables sociales, una de sus posibles limitaciones tiene que ver con las que genera situarse en una sociedad altamente polarizada, pero donde no se abordaron en la fase empírica de la investigación las variables políticas que pudiesen estar incidiendo en la realidad laboral, sindical y organizacional de las empresas de Guayana. Sería una oportunidad para futuros estudios el integrar las temáticas laborales y políticas, para profundizar en cómo se están transformando las concepciones de trabajo en una sociedad influenciada por las políticas y valores de un modelo político particular y como esto se traduce en la construcción de subjetividad de los empleados y organizaciones.

Referencias Bibliográficas

- ACEVEDO RODRÍGUEZ, Carlos (2011). "Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político. Iquique-Chile, como caso de estudio". En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol.17. N° 1. Enero-Abril. Pp. 31-61.
- AGULLO, Esteban (1998). "La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial". En: **Psicothema**. Oviedo. Vol. 10. N° 1. Pp. 153-165.
- ANTUNES, Ricardo (2000). "La centralidad del trabajo hoy". En: **Pape-**

les de Población. Toluca N° 25. Pp. 83-96.

ARDICHVILI, Alexandre (2009). "The Relationship Between Meaning of Working and Socioeconomic Transformations: The Case of Post-Communist Russia". En: **Advances in Developing Human Resources**. San Francisco. Vol. 11. N° 2. Pp. 218-235.

ARDICHVILI, Alexandre y KUCHINKE, K. Peter. 2009. "International Perspectives on the Meanings of Work and Working: Current Research and Theory". **Advances in Developing Human Resources**. San Francisco. Vol. 11. N° 2. Pp. 155-167.

BAGHBAN, Iran, MALEKIHA, Marziyeh y FATEHIZADE, Maryam (2010). "The relationship between work-family conflict and the level of self-efficacy in female nurses in Al-zahra Hospital". En: **Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research**. Isfahan. Vol. 15. N° 4.

BANCO MUNDIAL (2011). "Global Economic Prospects". En: **World Bank**. Washington. Volumen 3. Junio.

BAUMAN, Zygmunt (2000). **Trabajo, consumismo y nuevos pobres**. Barcelona. Gedisa.

BECK, Ulrich (2000). **Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Barcelona. Paidós.

BELL, David y BLANCHFLOWER, David (2010). "UK unemployment in the Great Recession". En: **National Institute Economic Review**. London. National Institute of Economic and Social Research. No. 214. Pp. 3-25.

BISQUERRA, Rafael (1989). **Introducción conceptual al análisis multivariante**. Barcelona. Promociones y publicaciones universitarias.

BLANCH, Josep M. (1990). **Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social**. Barcelona. Biblioteca Universitaria de Ciencias Sociales.

BLANCH, Josep M. (2003). "Trabajar en la modernidad industrial". En: BLANCH, J. M. (Coord.). **Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos**. Barcelona. Editorial UOC. Pp. 13-148.

BLANCH, Josep M. (2005). "Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo". En: ROMAY J., SALGADO J., ROMANI M., y ROBLA, D. (Comps.). **Psicología de las organizaciones, del trabajo, y recursos humanos y de la salud**. Madrid. Biblioteca Nueva. Pp. 79-87.

BLANCH, Josep M. (2006). "El Trabajo como valor en las sociedades humanas". En: GARRIDO A. (Coord.). **Sociopsicología del Trabajo**. Barcelona. Editorial UOC. Pp.57-98.

BLANCH, Josep M. (2008). "La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo, desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización". Universidad de Manizales. Disponible en: http://umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectiva_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf. Fecha de Consulta: 10.07.2010.

BLANCH, Josep M. y CANTERA, Leonor (2009). "El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario". En: **Revista de Psicología del Trabajo**

y las Organizaciones. Madrid. Volumen 25. N° 1. Pp. 59-70.

BORGES, Livia y PINHEIRO, José (2002). "Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade". En: **Estudos em Psicologia**. Natal (Número especial). Pp. 53-63.

CANDELA, Paloma (2008). "Género, trabajo y políticas de igualdad. Sociología del Trabajo". En: **UCM**. Madrid. Otoño, N° 64. Pp. 3-16.

CANTERA, Leonor, CUBELLS, María E., MARTÍNEZ, Luz M. y BLANCH, Josep M. (2009). "Work, Family, and Gender: Elements for a Theory of Work-Family Balance". En: **The Spanish Journal of Psychology**. Madrid. Volumen 12. N° 2. Pp. 641-647.

CASTELLS, Manuel (1998). "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa". En: **La Factoría**. N° 7. Disponible en: <http://www.revistalafactoria.eu/>. Fecha de Consulta: 15.08.2011.

CLAES, Rita y RUIZ QUINTANILLA S. Antonio (1993). "Initial Career and Work Meanings in Seven European Countries". New York. Cornell University. Working Paper # 93-11.

CRANFORD, Cynthia, VOSKO Leah y ZUKEWICH, Nancy (2003). "The Gender of Precarious Employment in Canada". En: **Industrial Relations**. Vol. 58. N° 3. Pp. 454-482.

CORNEJO, José Manuel (1988). **Técnicas de investigación social: el análisis de correspondencias (Teoría y práctica)**. Barcelona. Promociones y publicaciones universitarias.

DAKDUK, Silvana, GONZÁLEZ, Adriana y MONTILLA, Vanessa

(2008). "Relación de Variables Socio-demográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo". En: **Revista Interamericana de Psicología**. Puerto Rico. Vol 42. N° 2. Pp. 390-401.

DA ROSA, Suzana, CHALFIN María, BAASCH, Davi y SOARES, Joanna (2011). "Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología." En: **Universitas Psychologica**. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana. Volumen 10. N° 1. Pp. 175-188.

DE LA GARZA, Enrique y DEL CAMPILLO, Marcia (1998). "¿Hacia dónde va el trabajo humano?, ¿Fin de la sociedad del trabajo?". México. En: **CAT**. Año I. N° 1. Junio. 2a. Época.

DE LA GARZA, Enrique (2001). **Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. El trabajo del futuro. El futuro del trabajo**. Buenos Aires. CLACSO.

DE WITTE, Hans (2005). "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences". En: **SA Journal of Industrial Psychology**. Cape Town. Vol. 31. N° 4. Pp. 1-6.

DUBAR, Claude (2001). "La construction sociale de l'insertion Professionnelle". En: **Éducation et Société**. Lyon. N° 7, 1.

FINEMAN, Stephen (1991). "The meaning of working?". En: **European work and organizational psychologist**. Vol.1. N° 2/3. Pp. 166-173.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2010). **Informe Perspectivas de la economía mundial**.

Washington, D.C. Fondo Monetario Internacional.

FURNHAM, Adrian, TANG, Thomas y DAVIS, Grace (2002). "The meaning of money: The money ethic endorsement and work-related attitudes in Taiwan, the USA and the UK". En: **Journal of Managerial Psychology**. Bingley. Vol. 17. N° 7. Pp. 542-563.

GARCÍA, J. Miguel y BERRIOS, M. Pilar (1999). "El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A". En: **Psicothema**. Oviedo. Vol. 11. N° 2. Pp. 357-366.

GODOY, Lorena, STECHER, Antonio y DÍAZ, Ximena (2007). "Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral." En: GUADARRAMA, Rocío y TORRES, José Luis (Coords.). **Los significados del trabajo femenino en el mundo global**. Cuadernos A, 27, Temas de innovación social. México, D.F. – Madrid. ANTHROPOS y Universidad Autónoma Metropolitana. Pp. 81-100.

GOULART, Patrícia Martins (2009). "O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006)". En: **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo. Vol. 12. N° 1. Pp. 47-55.

GRACIA, Francisco, MARTÍN, Pilar, RODRÍGUEZ, Isabel y PEIRÓ, Josep M. (2001). "Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal." En: **Anales de psicología**. Murcia. Vol. 17. N° 2. Pp. 202-217.

GUEST, David y CONWAY, Neil (2002). "Communicating the psychological contract: an employer pers-

pective.” En: **Human Resource Management Journal**. Oxford. N° 12. Pp 22-38.

HARPAZ, Itzhak (2002). “Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work”. En: **European Journal of Work and Organizational Psychology**. London. Vol. 11. N° 2. Pp. 177-198.

HARPAZ, Itzhak, HONIG, Benson y COETSIER, Pol (2002). “A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters”. En: **Journal of World Business**. Dallas. Vol. 37. N°4. Pp. 230-244.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2010). “**Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según situación en la fuerza de trabajo**”. Disponible en: http://www.Ine.gov.ve/hogares/hogares2.asp?Periodo=S&Ano=2010&R_Desde=1Sem&R_Hasta=1 Sem. Fecha de Consulta: 25.08.2011.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2008). “Subcontratación y conflicto: El caso de la Siderurgia del Orinoco”. En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol.14. No.1. Enero-Abril. Pp.5-34.

JAHODA, Marie (1987). **Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico**. Madrid. Morata.

JOARISTI, Luis y LIZASOAIN, Luis (1999). **Análisis de correspondencias. Cuadernos de estadística**. Madrid. Editorial La Muralla.

JUAREZ, José y RAMIREZ, Benito (2011). “Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales de México. El caso de dos municipios en el estado de Puebla, Méxi-

co.” En: **Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 17. No. 1. Pp. 63-82.

KUCHINKE, K. Peter (2009). “Changing Meanings of Work in Germany, Korea, and the United States in Historical Perspectives”. En: **Advances in Developing Human Resources**. San Francisco. Vol.11. No. 2. Pp. 168-188.

LEÓN, Franklin (2009). “Sentido en el que se valora en el mundo de vida popular venezolano.” En: **Revista Educación en Valores**. Valencia. Universidad de Carabobo. Vol. 1. N° 11. Pp. 37-51.

LONGO, María Eugenia (2003). “Representaciones sociales en torno al trabajo e identidad en varones pobres.” En: **VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires. ASER.

MEDA, Dominique (2007). “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. En: **Revista de Trabajo Nueva Época**. Buenos Aires. N° 4. Pp. 17-32.

MORENO, Alejandro (1993). **El aro y la trama**. Caracas-Valencia. CIP- UC.

MOW International Research Team (1987). **The Meaning of Working**. London. Academic Press.

MOW International research Group (1991). **The meaning of work**. European Work and Organizational Psychologist, I (Monographic volume). Hove. Lawrence Erlbaum.

O'DRISCOLL, Michael y ALLIS, Pam (2008). “Positive Effects of Nonwork-to-Work Facilitation on Well-being in Work, Family and Personal Domains”. En: **Journal of Managerial Psychology**. Bingley. Volumen 23. N° 3. Pp. 273-291.

OFFE, Claus (1992). “¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?”. En: **La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro**. Madrid. Alianza.

PEIRÓ, Josep M. (2007). “Los valores y las actitudes laborales de los jóvenes. En: **Capital Humano**. Valencia. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. No. 78. Pp. 2-8.

PÉREZ, Juan Pablo y MORA, Minor (2004). “De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latino-americanos de trabajo”. En: **Alteridades**. México, D.F. N° julio-diciembre. Pp. 37-49.

PÉREZGONZÁLEZ, José y DÍAZ VILELA, Luis (2005). **La Centralidad del Trabajo**. Dublín. Lulu, Inc.

PORTER, Gayle (2004). “Work, work ethic, work excess”. En: **Journal of Organizational Change Management**. Bingley. Vol. 17. N° 5. Pp. 424-439.

RUIZ-QUINTANILLA, S. Antonio y WILPERT, Bernhard (1988). “The meaning of working. Scientific status of a concept”. En: DE KEYSER, Veronique, QUALE, Thoralf, WILPERT, Bernhard y RUIZ-QUINTANILLA, S. Antonio (Eds.). **The meaning of work and technological options**. Chichester, Eng. John Wiley & Sons Ltd. Pp. 3-14.

RUIZ-QUINTANILLA S. Antonio y WILPERT, Bernhard (1991). “Are work meanings changing?”. En: **European Work and Organizational Psychologist**. London. Vol. 1. Pp. 91-109.

SALANOVA, Marisa (1992). “Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo.” Tesis doctoral no publicada. Universidad de Valencia.

SALANOVA, Marisa, HONTANGAS, Pedro y PEIRÓ, Josep M. (1996). “Motivación Laboral”. En PEIRO, J.M. y PRIETO, F. (Eds.). **Tratado de Psicología del Trabajo. La actividad Laboral en su contexto**. Vol. I. Madrid. Síntesis Psicológica.

SALANOVA, Marisa, GRACIA, Francisco y PEIRÓ, Josep M. (1996). “Significado del trabajo y valores laborales”. En: PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (Coords.). **Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo**. Vol. II. Madrid. Síntesis Psicológica.

SALANOVA, Marisa y GIMENO, Miguel A. (1998). “El significado de trabajo y la innovación tecnológica: aportaciones metodológicas.” En: **Revista de Psicología Social**. Santiago de Compostela. Volumen 13. No. 3. Pp. 445-452.

SCHEIN, Edgar (2001). “The Impact of Transnational Institutions on Cultural Values and Vice Versa”. En: **Reflections**. Vol. 3. N°1. Pp. 41-48.

SOARES, C. R. (1992). “O significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais.” Dissertação de Mestrado. Brasília. Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.

TAMAYO, Alvaro (1994). “Escala factorial de atribuciones de causalidad de la pobreza”. En: **Psicología: Teoría e Pesquisa**. Brasília. Vol 10. N° 1. Pp. 21-29.

TAMAYO, Alvaro y BORGES, Libia O. (2001). "A estrutura cognitiva do significado do trabalho." En: **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Vol. N° 2. Pp. 11-44.

TEJERO, Suhelis (2010). "Nómina privada continúa en descenso por estatizaciones". En: **El Universal**. Caracas, Viernes 10 de Diciembre de 2010. Disponible en: <http://www.eluniversal.com>. Fecha de Consulta: 10.12.2010.

TODARO, Rosalba y YÁÑEZ, Sonia (Eds). (2004). **El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género**. Santiago de Chile. CEM Ediciones.

TSENG, Shu-Mei (2010). "The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance". En: **Journal of Knowledge and Management**. Bingley. Vol. 14. N° 2. Pp. 269-284.

VIVES, Alejandra (2010). "A multi-dimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce." Tesis Doctoral. Barcelona. Universitat Pompeu Fabra.

WARR, Peter (2007). **Work, happiness and unhappiness**. New York. Routledge.

WESTWOOD, Robert y LOK, Peter (2003). "The Meaning of Work in Chinese Contexts: A Comparative Study." En: **International Journal of Cross Cultural Management**. London. Vol. 3. N° 2. Pp 139-165.

WILPERT, Bernhard (2009). "Impact of globalization on human work". En: **Safety Science**. Oxford. N°47. Pp. 727-732.

ZACARÉS Juan; RUIZ, Javier y LLINARES, Lucia (2004). "Identidad, orientación hacia el trabajo y proyecto vital de los jóvenes participantes en Programas de Garantía Social". En: MOLPECERES, M.(Coord.). **Identidades y formación para el trabajo en los márgenes del sistema educativo: escenarios contradictorios en la Garantía Social**. Montevideo. Cinterfor/OIT. Pp. 197-254.

ZHANG, Mian; LI, Hai y WEI, Jun. 2008. "Examining the relationship between organizational culture and performance. The perspectives of consistency and balance." En: **Frontiers of Business Research in China**. Vol. 2. N° 2. Pp. 256-276.