

**UNIVERSIDAD “LA SALLE”
CARRERA DE PSICOLOGÍA**



TESIS DE GRADO

**“CENTRALIDAD DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES DE SEXTO
Y OCTAVO SEMESTRE DE LA UNIVERSIDAD LA SALLE DE
LA PAZ”**

**POR:
AMALIA MEDEIROS URIOSTE**

**PROFESOR GUÍA:
MAG. CHRISTIAN ALFREDO FERREIRA ALARCÓN**

**PROYECTO DE TESIS DE GRADO PRESENTADO AL DEPARTAMENTO
DE PSICOLOGÍA COMO REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE:**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**La Paz, Bolivia
2016**

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi mayor agradecimiento a todas aquellas personas que me inspiraron con su sereno ejemplo, que me apoyaron con sus palabras asertivas, y con su voto de confianza, así como a quienes toleraron mi distancia y a pesar de ello mantuvieron viva la amistad. Agradezco la generosidad de aquellas que me brindaron su conocimiento y su tiempo, que con infinita paciencia y capacidad de comprensión, permitieron que atempere mi rebeldía, mitigue mis limitaciones, descubra mis fortalezas. Agradezco a todas aquellas personas que me abrieron las puertas al conocimiento, me facilitaron material, y se interesaron genuinamente en este reto.

Cuenta una historia que un viajero pasaba por una cantera y al ver a los trabajadores se acercó y le preguntó al primero ¿Qué estás haciendo buen hombre? El picapedrero respondió: “Estoy picando una piedra” Se acercó al segundo picapedrero y le hizo la misma pregunta y la respuesta fue: “Pico piedras para ganarme el sustento”. Cuando planteó la misma pregunta al tercero, éste aclaró: “Pico piedras para construir catedrales.”

RESÚMEN

La industrialización de las sociedades como consecuencia del evolucionismo social generó organizaciones. Éstas están formadas por individuos con quienes existe un intercambio en el que ambas partes buscan alcanzar sus objetivos dentro de un marco de equidad. Como forma de adaptación ante un entorno turbulento, las organizaciones se tornaron complejas, este hecho generó la necesidad de estudiar el comportamiento humano en las organizaciones con el fin que las personas alcancen la satisfacción laboral. Es a través del presente trabajo que se pretendía ayudar a consolidar futuros estudios sobre esta problemática tomando en cuenta que el concepto trabajo se va modificando influenciado por experiencias subjetivas y del contexto gracias a los agentes socializadores que son la familia, las escuelas y universidades. Por todo esto ha sido de interés para la Universidad La Salle determinar si la centralidad del trabajo para sus estudiantes de sexto y octavo semestre fue alta o baja. Para resolver esta inquietud se planteó el presente trabajo desde una perspectiva psicosocial, cuyo enfoque cuantitativo derivó en una investigación de tipo descriptiva transeccional de diseño no experimental. El instrumento que se utilizó para medir la centralidad del trabajo fue el Cuestionario del Significado del Trabajo creado por el equipo International Research Team en 1987 y ampliamente validado y utilizado.

PALABRAS CLAVE:

Centralidad del trabajo, estudiantes universitarios, funciones del trabajo, identificación con el trabajo.

Contenido

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
I.1 Planteamiento del Problema	7
I.2 Justificación	8
I.2.1 Justificación metodológica.....	8
I.2.2 Justificación social.	9
I.2.3 Justificación académica.	11
I.3 Objetivos.....	11
I.3.1 Objetivo General.	11
I.3.2 Objetivos Específicos.	11
I.4 Hipótesis	12
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	13
II.1 Psicología	13
II.2 Psicología Social	14
II.3 Psicología del Trabajo y las Organizaciones	14
II.4 Las Actitudes	18
II.5 El Trabajo	19
II.5.1 Aproximación teórica.	21
II.5.2 Aproximación administrativa.....	22
II.5.3 Aproximación legal.	22
II.5.4 Aproximación social.	22
II.5.5 Aproximación psicológica.	23
II.6 MOW (Meaning of working) International Research Team	24
II.6.1 Centralidad del trabajo.	25
II.6.2 Creencias normativas acerca del trabajo.	26
II.6.3 Resultados valorados.....	26
II.6.4 Metas laborales.	27

II.6.5 Identificación con los roles de trabajo.	27
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	28
III.1 Enfoque de la Investigación.....	28
III.1.1 Cuantitativo.....	28
III.2 Alcance de la Investigación	29
III.2.1 Descriptiva.	29
III.3 Diseño de Investigación	29
III.3.1 Diseño No Experimental.	30
III.4 Ambiente Organizacional y Participantes	30
III.4.1 Ambiente Organizacional, Historia y Filosofía.	30
III.4.2 Participantes.	32
III.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	37
III.5.1 Cuestionario.	37
III.6 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de medición	38
III.6.1 Validez.....	38
III.6.1.1 Validez de contenido.....	38
III.7 Procedimiento.....	39
III.8 Variables	40
III.9 Operacionalización de variables.....	40
CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	46
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	65

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Operacionalización de variables centrales para Centralidad del Trabajo	41
Cuadro 2. Operacionalización de variables centrales para Resultados Valorados	42
Cuadro 3. Operacionalización de variables centrales para Metas Laborales	43
Cuadro 4. Operacionalización de variables centrales para Identificación con los Roles de Trabajo.....	44
Cuadro 5. Operacionalización de variables centrales para Creencias Normativas.....	45
Cuadro 6. Resultados de grupo sociodemográfico con nivel de valoración más alto según dimensiones del Significado del trabajo	55

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de participantes según carrera.....	33
Tabla 2 Distribución de la población en sexto y octavo semestre	34
Tabla 3. Distribución de participantes según rango de edad	34
Tabla 4. Distribución de participantes según sexo	35
Tabla 5. Distribución de participantes según estado civil	35
Tabla 6. Distribución de participantes según experiencia laboral	36
Tabla 7. Distribución de participantes según si tienen o no dependientes	36
Tabla 8. Jerarquización de Centralidad Relativa según edad	47
Tabla 9. Jerarquización de Centralidad Relativa según sexo	48
Tabla 10. Jerarquización de Centralidad Relativa según estado civil	48
Tabla 11. Jerarquización de Centralidad Relativa según experiencia laboral.....	49
Tabla 12. Jerarquización de Centralidad Relativa según tienen o no dependientes	50
Tabla 13. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes	72
Tabla 14. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes	73

Tabla 15. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes	74
Tabla 16. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes	75
Tabla 17. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo	76
Tabla 18. Centralidad Absoluta según carrera y semestre	77
Tabla 19. Rangos para Centralidad Absoluta según carrera.....	78
Tabla 20. Centralidad Absoluta según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes	79
Tabla 21. Centralidad Relativa según carrera y semestre	80
Tabla 22. Centralidad Relativa según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes	81
Tabla 23. Tabla de frecuencias para Centralidad Relativa “CR c”	82
Tabla 24. Tabla de frecuencias para sumatoria de Centralidad Relativa.....	83
Tabla 25. Jerarquización de Centralidad Relativa según carrera	84
Tabla 26. Jerarquización de Centralidad Relativa según semestre	85
Tabla 27. Resultados Valorados según carrera y semestre	86
Tabla 28. Rangos para Resultados Valorados según carrera.....	87
Tabla 29. Resultados Valorados según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes	88
Tabla 30. Metas Laborales según carrera y semestre	89
Tabla 31. Rangos para Metas Laborales según carrera.....	90
Tabla 32. Metas Laborales según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes	91
Tabla 33. Metas Laborales Intrínsecas según carrera y semestre	92
Tabla 34. Rangos para Metas Laborales Intrínsecas según carrera	93
Tabla 35. Metas Laborales Intrínsecas según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	94

Tabla 36. Metas Laborales Extrínsecas según carrera y semestre	95
Tabla 37. Rangos para Metas Laborales Extrínsecas según carrera	96
Tabla 38. Metas Laborales Extrínsecas según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	97
Tabla 39. Creencias Normativas según carrera y semestre	98
Tabla 40. Rangos para Creencias Normativas según carrera	99
Tabla 41. Creencias Normativas según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	100
Tabla 42. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d”	101
Tabla 43. Rangos para Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d”.....	102
Tabla 44. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d” según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes	103
Tabla 45. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o” según carrera y semestre	104
Tabla 46. Rangos para Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o”	105
Tabla 47. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o” según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	106
Tabla 48. Identificación con los Roles de Trabajo según carrera y semestre	107
Tabla 49. Rangos para Identificación con los Roles de Trabajo según carrera	108
Tabla 50. Identificación con los Roles de Trabajo según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	109
Tabla 51. Significado del Trabajo según semestre	110
Tabla 52. Significado del Trabajo según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes.....	111

Índice de Figuras

Figura 2. Centralidad Absoluta según el semestre	113
Figura 3. Centralidad Absoluta según el rango de edad	114
Figura 4. Centralidad Absoluta según el sexo.....	114
Figura 5. Centralidad Absoluta según el estado civil	115
Figura 6. Centralidad Absoluta según experiencia laboral	115
Figura 7. Centralidad Absoluta según tengan o no dependientes	116
Figura 8. Centralidad Relativa "CR c " según la carrera.....	116
Figura 9. Centralidad Relativa "CR c" según el semestre.....	117
Figura 10. Centralidad Relativa "CR c" según el rango de edad	117
Figura 11. Centralidad Relativa "CR c" según el sexo	118
Figura 12. Centralidad Relativa "CR c" según el estado civil.....	118
Figura 13. Centralidad Relativa "CR c" según experiencia laboral	119
Figura 14. Centralidad Relativa "CR c" según tengan o no dependientes.....	119
Figura 15. Resultados Valorados según la carrera	120
Figura 16. Resultados Valorados según el semestre.....	120
Figura 17. Resultados Valorados según el rango de edad.....	121
Figura 18. Resultados Valorados según el sexo	121
Figura 19. Resultados Valorados según el estado civil.....	122
Figura 20. Resultados Valorados según experiencia laboral.....	122
Figura 21. Resultados Valorados según tengan o no dependientes	123
Figura 22. Metas Laborales según la carrera	123
Figura 23. Metas Laborales según el semestre.....	124
Figura 24. Metas Laborales según el rango de edad.....	124
Figura 25. Metas Laborales según el sexo	125
Figura 26. Metas Laborales según el estado civil	125
Figura 27. Metas Laborales según experiencia laboral.....	126

Figura 28. Metas Laborales según tengan o no dependientes	126
Figura 29. Metas Laborales Intrínsecas según la carrera	127
Figura 30. Metas Laborales Intrínsecas según el semestre	127
Figura 31. Metas Laborales Intrínsecas según el rango de edad	128
Figura 32. Metas Laborales Intrínsecas según el sexo	128
Figura 33. Metas Laborales Intrínsecas según el estado civil	129
Figura 34. Metas Laborales Intrínsecas según experiencia laboral.....	129
Figura 35. Metas Laborales Intrínsecas según tengan o no dependientes	130
Figura 36. Metas Laborales Extrínsecas según la carrera	130
Figura 37. Metas Laborales Extrínsecas según el semestre	131
Figura 38. Metas Laborales Extrínsecas según el rango de edad	131
Figura 39. Metas Laborales Extrínsecas según el sexo.....	132
Figura 40. Metas Laborales Extrínsecas según el estado civil	132
Figura 41. Metas Laborales Extrínsecas según experiencia laboral	133
Figura 42. Metas Laborales Extrínsecas según tengan o no dependientes	133
Figura 43. Identificación con los Roles de Trabajo según la carrera	134
Figura 44. Identificación con los Roles de Trabajo según el semestre	134
Figura 45. Identificación con los Roles de Trabajo según el rango de edad	135
Figura 46. Identificación con los Roles de Trabajo según el sexo.....	135
Figura 47. Identificación con los Roles de Trabajo según el estado civil	136
Figura 48. Identificación con los Roles de Trabajo según experiencia laboral.....	136
Figura 49. Identificación con los Roles de Trabajo según tengan o no dependientes.....	137
Figura 50. Creencias Normativas según la carrera	137
Figura 51. Creencias Normativas según el semestre	138
Figura 52. Creencias Normativas según el rango de edad	138
Figura 53. Creencias Normativas según el sexo	139
Figura 54. Creencias Normativas según el estado civil	139

Figura 55. Creencias Normativas según experiencia laboral	140
Figura 56. Creencias Normativas según tengan o no dependientes	140
Figura 57. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según la carrera	141
Figura 58. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el semestre....	141
Figura 59. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el rango de edad	142
Figura 60. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el sexo	142
Figura 61. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el estado civil.....	143
Figura 62. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según experiencia laboral.....	143
Figura 63. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según tengan o no dependientes.....	144
Figura 64. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según la carrera	144
Figura 65. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el semestre	145
Figura 66. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el rango de edad.....	145
Figura 67. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el sexo	146
Figura 68. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el estado civil	146
Figura 69. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según experiencia laboral.....	147
Figura 70. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según tengan o no dependientes	147

Índice de anexos relacionados al cuestionario.

Cuestionario 1. Validación del Cuestionario Significado del Trabajo por panel de expertos

Cuestionario 2. Autorización de aplicación del Cuestionario Significado del Trabajo

Cuestionario 3. Cuestionario del Significado del Trabajo

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se describe el concepto de trabajo y su variabilidad que va desde cumplir una función económica y de supervivencia, posibilidad de crear vínculos sociales, ser un referente identitario, medio para proporcionar bienestar entre otros conceptos mencionados en investigaciones precedentes que estudiaron a diferentes poblaciones y expusieron las valoraciones que estas tienen para el trabajo. A continuación se presentan la justificación y los objetivos que impulsan a investigar con el fin dar a conocer cuál es la relevancia de la centralidad del trabajo de los estudiantes de la Universidad La Salle.

Factores políticos, sociales, culturales y económicos entre otros, influyeron en la evolución de las sociedades, y obligaron a los seres humanos a una rápida adaptación al entorno, que al ser dinámico y cambiante generó incertidumbre ya que se perdió la capacidad de controlar y prever lo que podría acontecer. De esta manera, un entorno denominado estable cuando los cambios son leves y previsibles, se transforma en turbulento cuando los cambios son tan fuertes que exigen replantear las necesidades e idear nuevos tipos de producción, promoviendo de esta manera el cambio de una sociedad a otra más compleja.

Al industrializarse las sociedades, aumentó la cantidad de organizaciones, que al mismo tiempo se hicieron más complejas por lo que exigieron de las personas una mayor interacción con sus grupos de trabajo. (Chiavenato, 2000)

Las organizaciones están formadas por individuos y son a la vez el medio por el cual éstos esperan alcanzar sus metas personales que de manera individual no lo lograrían. La interacción entre personas y organizaciones se debe a la forma en la

cual las primeras desempeñan un cargo, es decir al trabajo. La relación entre las organizaciones y las personas que las conforman alcanza un equilibrio a través de un intercambio en el que las organizaciones además de dar retribución a los trabajadores, ofrecen incentivos (entrenamiento y capacitación, seguridad, beneficios, oportunidades) a cambio de que las personas den contribuciones (trabajo, habilidades, compromisos, esfuerzo, tiempo). Propiciando de esta manera que las organizaciones puedan aumentar la producción a la vez de reducir costos y mejorar la rentabilidad sin dejar de satisfacer las necesidades de la clientela, tratando así de alcanzar la eficiencia.

Se pretende que esta relación de intercambio entre la organización y las personas sea percibida como equitativa, por lo que se hace necesario estudiar el comportamiento humano que se desarrolla en las organizaciones, conocimiento que permitirá ayudar a las personas a desarrollar su vida en el trabajo de una manera equilibrada y satisfactoria. Una forma de aproximarse a este conocimiento es abordando el estudio de las actitudes hacia el trabajo y el carácter central de éste en la vida de las personas en la actualidad y en investigaciones previas ya que el concepto de trabajo varía en función del desarrollo evolutivo, las experiencias laborales, las expectativas de los empleados y el contexto socio cultural.

El concepto trabajo se va modificando debido a que las sociedades se enfrentan a las exigencias de las nuevas tecnologías, la inserción de la mujer en el ámbito laboral, la economía de mercado y la globalización (Veira y Romay, 1998).

Existen, aunque no abundan, investigaciones al respecto, entre las cuales se encuentra la del Centro de Estudios de la Mujer (CEM ,1970), publicada el año 2005 por Ximena Díaz, Lorena Godoy y Antonio Stecher con apoyo de la Fundación Ford, en la que analizaron los cambios ocurridos en el mercado laboral en Chile desde 1970 hasta 2003, la manera en que estos cambios influyeron en el significado del trabajo como referente identitario y como espacio de construcción

de vínculos sociales. En un estudio posterior con el apoyo de OXFAM¹ estudiaron el impacto de estos cambios en la vida social y en las relaciones de género.

Calvo, Aguilar y García (2004) en España, procurando conocer si habían diferencias en función del sexo en la orientación normativa hacia el trabajo compararon una muestra de 128 varones con una de 139 mujeres que trabajaban en tres niveles jerárquicos de cargos y demostraron que no existen diferencias en función del sexo en cuanto a la orientación normativa al trabajo ya sea como derecho o como obligación, sin embargo encontraron que las diferencias se presentaban en función del nivel ocupacional y que las mujeres presentaban una mayor valoración del trabajo como obligación, pero no debido al hecho de ser mujeres sino que respecto a los varones, las mujeres eran quienes mayormente ocupaban puestos de trabajo de menor nivel ocupacional. Concluyeron los investigadores que este hecho podría deberse a que la socialización del rol de género tendría incidencia en los resultados de no ser considerada, por lo que sugirieron la realización de investigaciones que permitieran conocer sus efectos.

Por otro lado, Baltazar (2010) logró transmitir lo que acontecía en Bolivia, y cómo la sociedad percibía el trabajo de las mujeres del Centro Minero Talamayu de Potosí. La investigación de corte cualitativo y cuantitativo, fue llevada a cabo con un estudio de campo de diseño no experimental con una muestra de veinte mujeres que cumplían el requisito de contar con residencia de por lo menos cinco años en dicho centro, en el que se buscó responder a la interrogante ¿qué es trabajar ? a través de entrevistas en profundidad, técnicas de asociación de ideas y análisis de contenido se evidenció que la población estudiada utilizaba el trabajo para alcanzar los siguientes objetivos: “supervivencia”, “responsabilidad”, “todo

¹ Entidad que crea alianzas con organizaciones para acabar con las injusticias que provocan pobreza en todo el mundo.

por los hijos”, “necesidad”, “sacrificio”, “satisfacción”, “obligación”, “superarse”, “sobresalir”, “ser alguien”. La conclusión a la que llegó fue que las mujeres mineras del Centro Minero Talamayu, otorgaban al trabajo una función económica de supervivencia, pese a vivir en una sociedad en la que imperaba el machismo y haber recibido la socialización de género desde esa perspectiva, en la que se esperaba de las mujeres un rol reproductivo y comportamientos emotivos, intuitivos que denoten debilidad, la población estudiada se identificaba con ser “mujer minera” dando a entender que no por ser trabajadora deja de ser mujer y el hecho de ser mujer no le impedía asumir un trabajo pesado como es el de la minería. El hecho de trabajar se convirtió en idea central de la mujer minera, pasaron de esta manera a formar parte de la economía activa, y utilizaban el trabajo como agente de socialización, afectando la conformación de su identidad ya que el hecho de ser mineras las diferenciaba de otras mujeres que no tenían la obligación de trabajar. Obligación que atañe sólo a las madres solteras, o mujeres viudas que al no contar con el “compañero” que se ocupe de ganar el sustento para la familia, se ven en la necesidad de hacerlo por ellas mismas. Ante esta necesidad se hace notoria la descripción de “ser alguien” que denota el sentimiento de invisibilidad de la mujer en el ámbito laboral.

Invisibilidad detectada también en la investigación sobre personas mexicanas migrantes a Estados Unidos llevada a cabo por Martínez (2013). En dicha investigación que se inició como de corte exploratorio, y terminó como de corte descriptivo y correlacional cuya muestra estuvo compuesta por 76 hombres y mujeres trabajadores, cuyo promedio de edad fue de 24,92 años, (de los cuales 4 mujeres y 23 varones eran migrantes), (33 mujeres y 15 varones eran no migrantes) la investigadora señaló que se tomaba en cuenta el rol y el significado que otorgaban los varones al trabajo y pocas veces se daba importancia a las mujeres, que más que ir a buscar trabajo para el sustento, iban para acompañar y

cuidar a los varones que habían decidido migrar para mejorar sus ingresos y apoyar de esta manera a la familia.

En pos de confirmar la hipótesis de que los empleados tendrían una representación del trabajo como un medio para proporcionar bienestar y subvencionar económicamente a su familia, Ochoa (2012) investigó el significado del trabajo en un grupo de 600 empleados en una empresa minera multinacional en Venezuela, abordó el estudio desde una perspectiva socio histórica, cuya muestra estuvo constituida por 236 empleados de los cuales el 83.1% eran hombres y 16.9% mujeres con rangos de edad entre 16 y 60 años. Se confirmó que al indagar la Centralidad Relativa (centralidad del trabajo en relación con otras esferas vitales como son la familia, el ocio, la comunidad), los encuestados priorizaron la Familia y ubicaron en segundo lugar el Trabajo. Encontró diferencias con el género al analizar la centralidad absoluta del trabajo siendo los varones quienes presentaron centralidad laboral más alta respecto a las mujeres. Cabe resaltar que la importancia que le otorgaron al trabajo, si bien se debía a la situación del entorno en el que percibían escasez de oportunidades de trabajo, no se limitó a lo instrumental o económico, las conductas que demostraban compromiso laboral habían sido heredadas de la cultura transnacional de la empresa.

La influencia de la cultura en el significado del trabajo se hizo evidente en la investigación de Martínez (op. cit.), quien interesada en el significado del trabajo en una población mexicana migrante a Estados Unidos y población no migrante, buscó la posibilidad de comprender cómo el significado del trabajo se veía influido por la cultura. Concluyó que para los migrantes el Trabajo era central en sus vidas, mientras que para los no migrantes lo era la Familia. Si bien el cambio de cultura afectó el significado del trabajo que tenían los migrantes mexicanos, en la misma investigación se comprobó que el entorno también tuvo alta influencia. Asimismo el año 2012 Ochoa confirmó esta hipótesis al observar que la centralidad resultaba

ser alta si los empleados de la empresa minera multinacional en Venezuela, percibían escasez de oportunidades de trabajo.

En esta línea Filippi (2008) en la investigación que llevó a cabo sobre “El Significado y el Valor del Trabajo en distintos Grupos Socio-laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI” concluyó que a mayores posibilidades de trabajo, menor centralidad.

El mismo año y también en Argentina, Napoli y Zubieta (2008) realizaron un estudio descriptivo de diferencias de grupo comparando aquellos sujetos que tuvieron experiencia laboral de aquellos que no la tuvieron. Estudio de diseño no experimental transversal, con una muestra no probabilística intencional compuesta por 70 estudiantes de Escuelas de Nivel de Educación Media de la ciudad de Buenos Aires. Las investigadoras concluyeron que la muestra estudiada tenía una orientación normativa hacia el trabajo e indicaron que resultados similares se habían encontrado en una investigación de jóvenes españoles con experiencia laboral (Salanova, Gracia & Peiró, 1996 citado en Napoli y Zubieta 2008). Resultados que ayudan a comprender que la actitud hacia el trabajo es aprendida desde la infancia.

Agulló (1998); Díaz et al. (2005); Filippi (2008), indicaron en sus investigaciones que el trabajo constituye una cuestión clave en la contribución de la formación de la identidad de las personas al sustentar el vínculo entre el individuo y la sociedad.

Antes de insertarse en el mercado laboral, las personas dedican una buena parte de su tiempo a la formación y preparación para el trabajo. La importancia del trabajo, se debe en parte a que produce una serie de beneficios para el ser humano (Peiró, Salanova, Honangas y Grau, 1986)

I.1 Planteamiento del Problema

Debido a que el trabajo es inherente al ser humano tanto en la formación de su identidad como por los beneficios que le aporta, ha surgido un nuevo interés por el estudio del significado del trabajo, que permita evaluar cómo se desenvuelven las personas en el ámbito laboral y conocer la centralidad de este. Interés compartido por los psicólogos organizacionales y el ámbito académico (Brook & Brook, 1985 citado en Mandujano, 2009).

Los estudios realizados hasta la fecha, señalan que este significado (del trabajo) es aprendido y que varía en función de aspectos situacionales, culturales y educativos, entre otros, tal como se puede apreciar en las investigaciones relacionadas al presente tema de investigación. Dicha variabilidad se da de una persona a otra, algunas personas valorarán el trabajo como medio instrumental a través del cual puedan cubrir sus necesidades básicas y asegurar su supervivencia, otras le darán un sentido más bien trascendental, de esta manera, el trabajo constituye el nexo entre un individuo y la sociedad (adulta) y se hace evidente cuando las organizaciones ofrecen puestos de trabajo a las personas. En todo caso, el trabajo es un medio por el cual las personas pueden alcanzar sus objetivos. Estos objetivos varían con el transcurrir del tiempo, por lo que una misma persona puede modificar su concepto del trabajo y la valoración de este en relación a su ciclo vital, circunstancias contextuales y aprendizaje. Promotores de este aprendizaje son la sociedad y sus agentes socializadores, es decir, la familia, colegios, y universidades entre otros.

Dentro del ámbito académico, si el significado del trabajo es aprendido y este guarda relación con el desempeño laboral ¿No resulta de interés a la Universidad conocer cuál el significado y el nivel de importancia que los estudiantes de sexto y

octavo semestre dan al trabajo a la hora de explicar su comportamiento en los puesto de trabajo que van a ocupar?

Conocer cuál es la actitud de los/as estudiantes hacia el trabajo permite a la Universidad mejorar las programaciones educativas predestinadas a la formación de profesionales capaces de adecuarse a nuevos escenarios en la cultura de las organizaciones. Tomando en cuenta que los nuevos requerimientos de desempeño exigen hoy en día una educación para la producción e innovación y no para simplemente ocupar un puesto de trabajo. Toda institución educativa que pretende alcanzar la máxima calidad se enfoca en promover el crecimiento intelectual y afectivo, a la par que la adquisición de hábitos de cumplimiento y desempeño laboral más adecuados a las nuevas exigencias.

En este sentido, cabe plantearse si se constituye el trabajo en una actividad relevante para los/as estudiantes de la Universidad La Salle, es decir, si ellos/as consideran el trabajo como una de las cosas más importante en su vida. De ser así ¿Le otorgan más importancia al trabajo que a otras esferas de su vida como ser la familia, la comunidad, los intereses personales, la religión? ¿Cuál es el nivel de valoración que le conceden los/as estudiantes al trabajo? ¿Los/as alumnos/as que presentan mayor nivel de valoración del trabajo encajan en algún perfil sociodemográfico particular?

I.2 Justificación

I.2.1 Justificación metodológica.

Considerando la importancia que el equipo de investigación International Research Team le da a la investigación transcultural en su modelo Meaning of Working más conocido como MOW (por sus siglas en inglés) y ante la escasez o

casi inexistencia de estudios sobre la centralidad del trabajo en Bolivia, se pretende dar a conocer la centralidad del trabajo en población estudiantil.

I.2.2 Justificación social.

Peiró, Salanova, Hontangas y Grau (1986) consideran el Significado del Trabajo como “una actitud psicosocial hacia el trabajo que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo.”

Salanova (1992) citado en Peiró et al. (1986), afirma que esta actitud es influenciada por experiencias subjetivas y el contexto, entonces adquiere una condición variable debido a que sufre cambios a lo largo del tiempo, por lo que se hace necesario estudiar el tema en diferentes contextos y en diferentes épocas.

En consonancia con lo anteriormente mencionado, Whitely (1987) citado en Observatorio de Inserción Laboral (2005,p.3) expresa que las universidades son responsables de los procesos de socialización laboral para el trabajo, esto quiere decir que la socialización se da antes de la inserción laboral, explica además que es a través de dichos procesos que “los jóvenes aprenden los valores, las normas, los patrones conductuales y las formas de percibir la ‘realidad’ del trabajo en una sociedad, institución o grupo social al que se incorporan”.

En este sentido es de interés para las universidades conocer cuál es la actitud que tienen sus estudiantes o futuros profesionales hacia el trabajo a tiempo de emprender acciones correctivas con el fin de encaminarlos para alcanzar sus objetivos institucionales, motivo por el cual el presente trabajo busca contribuir a la Universidad La Salle brindando la oportunidad de tener conocimiento acerca de la valoración que otorgan a los Resultados Valorados, y si las Metas Laborales que tienen los estudiantes son intrínsecas o extrínsecas (si trabajarán por el sueldo o

por auto realización), la Universidad La Salle podrá entrever si sus estudiantes conocen y viven el valor Excelsior que significa:

Superación, es decir esforzarse en mejorar cada día para estar bien consigo mismo y satisfecho de las labores bien realizadas: tanto en el trabajo como con la familia, no sólo por la necesidad de tener una retribución económica sino por el servicio proporcionado y la satisfacción de hacer bien las cosas. (Universidad La Salle, 2003)

Dado que la imagen corporativa de la universidad se ve representada por el rendimiento de sus alumnos Costa (2004) citado en Castaño y Burchardt (2011), es responsabilidad de esta institución asegurar que sus estudiantes cumplan con el perfil profesional que menciona en su oferta académica a partir de su primer contacto laboral que se da desde el sexto semestre cuando sus estudiantes inician sus prácticas laborales. En este sentido, el presente trabajo colabora en arrojar resultados respecto a la centralidad del trabajo de los estudiantes dando a conocer si sus creencias normativas están orientadas hacia los derechos o hacia las obligaciones. Del mismo modo se pretende contribuir a la sociedad ya que los hallazgos logrados permitirán a la Universidad crear lazos más estrechos con la comunidad con objeto de abrir oportunidades de mejora en el proceso de socialización para el trabajo y brindar oportunidades para compartir y generar alianzas estratégicas entre la universidad y las empresas en las que hayan tenido mayor acogida los nuevos profesionales ya que estas habrán podido comprobar cómo responden estos a las demandas del contexto.

Cabe señalar que el significado del trabajo es un constructo dinámico, y está determinado por los cambios y experiencias de un individuo y por el contexto organizacional y ambiental en el que aquel vive y trabaja. Desde esta perspectiva es interesante estudiar cómo cambia y va evolucionando el significado del trabajo en función de distintas transiciones que las personas

realizan en el desarrollo de su rol laboral por ejemplo la transición de la enseñanza media a la universidad. (Peiró et al., 1986). Por todo ello se hace necesario investigar cuál es el significado que los y las estudiantes de la Universidad La Salle otorgan al trabajo.

I.2.3 Justificación académica.

Ante la escasez de bibliografía sobre el tema en cuestión y dado que los futuros profesionales ocupan gran parte de su existencia a capacitarse para el trabajo y luego dedican casi toda su vida a trabajar y que además el significado del trabajo varía según las circunstancias y la etapa de vida, los agentes socializadores para el trabajo y los psicólogos organizacionales consideran que este estudio resulta científicamente relevante.

I.3 Objetivos

I.3.1 Objetivo General.

Determinar el nivel de centralidad del trabajo de los/las estudiantes de sexto y de octavo semestre de la Universidad La Salle.

I.3.2 Objetivos Específicos.

- Conocer el orden de importancia que los/as estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle otorgan a diferentes esferas vitales (familia, trabajo, religión, intereses personales, comunidad).
- Identificar la población sociodemográfica más frecuente que tenga actitud positiva hacia el trabajo.

- Determinar si existen diferencias significativas en función de la edad, el sexo, la carrera, el semestre que cursan, el estado civil, si tienen o no familiares que sean dependientes económicos y la antigüedad laboral en la centralidad del trabajo para los/as estudiantes de sexto y octavo semestre de la ULS

I.4 Hipótesis

En el presente trabajo no se formulan hipótesis por tratarse de una investigación descriptiva. En las Investigaciones descriptivas, se busca describir un fenómeno para tener una imagen completa de este, al no existir relación de desigualdad entre variables, no se pretende correlacionar o encontrar las causas de los hechos. Salkind (1999 p.7-11) explica que “una hipótesis es una expresión definida de la relación entre dos variables.” es expresión de desigualdad”. El mencionado autor aclara que “en una investigación descriptiva no se formulan hipótesis ya que estas sólo surgen cuando las preguntas se transforman en declaraciones que expresan las relaciones entre variables como un enunciado “si entonces...” (Salkind, 1998, p. 7)

Por otro lado, Hernández Sampieri, Fernández-Collao, Baptista Lucio, (2006, p. 161) Explican que “no todas las investigaciones cuantitativas plantean hipótesis” la formulación de estas depende del alcance inicial del estudio. En los estudios de alcance descriptivo no se formulan hipótesis. Sólo se plantean hipótesis si se pretende pronosticar un dato, en el presente trabajo se pretende describir o determinar el nivel de centralidad y no pronosticar si este nivel aumentará o disminuirá.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Se plantea el presente trabajo desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones por tratarse del funcionamiento de las personas como seres sociales en un entorno organizacional.

II.1 Psicología

Con bases conceptuales que se desprenden de la filosofía y con inspiración en la biología para convertirse en ciencia independiente, la Psicología debe recorrer un largo camino para alcanzar este objetivo y ser reconocida como tal (Leahey, 2006). Este hecho se plasma al ser fundado el primer laboratorio de Psicología en Leipzig, Alemania el año 1879 bajo la dirección de Wilhelm Wundt. No sin desatar mucha polémica, surgen varias escuelas de Psicología (Estructuralismo, Funcionalismo, Psicología de la Gestalt), sirviéndose de herramientas como la observación, la descripción y la investigación, siguiendo un método científico y definiendo su objeto de estudio. Esta evolución ha permitido ampliar el campo de manera tan variada que hoy en día se cuenta con diversidad de especialidades: la Psicología Clínica, el Asesoramiento Psicológico, la Psicología Educativa y Escolar, la Psicología Experimental, la Psicología Fisiológica, la Psicología Evolutiva, Psicología de la Personalidad, la Psicometría, la Psicología social y la Psicología Industrial y de las Organizaciones. (Papalia y Wendkos ,1990).

Para la Psicología es tan importante el estudio del funcionamiento y desarrollo de la mente, como la observación, descripción y predicción del comportamiento humano, Morales et al. (1994, p. 5) Indican que “Lo que define a la Psicología de forma específica es que estudia la conducta en relación con la actividad mental, en

un intento por proporcionar un conocimiento de la mente.” Considerando sus dimensiones biológica, social y cultural, para lo cual debe tomar en cuenta la influencia del entorno social en el comportamiento del individuo y viceversa.

II.2 Psicología Social

Morales et al. (1994) subrayan que la “Psicología es la ciencia de la mente y la Psicología social es la ciencia de los aspectos sociales”. Conocido es el interés de Wundt por la estructura, la conciencia individual, la religión, el lenguaje, las leyes, las costumbres, las tradiciones, es decir: “los productos y actividades colectivos de la vida mental que constituyen los cimientos de la sociedad”. Temas que pudieron ser estudiados recién a partir del siglo XX cuando la ciencia comenzó a utilizar los métodos de investigación empíricos y experimentales aplicados a la Psicología Social.

Papalia y Wendkos (1990) Explican que la Psicología Social es “el estudio científico de la forma en que sentimos, pensamos, somos afectados por otros y actuamos con relación a ellos.” Aclaran además que “los psicólogos sociales estudian la influencia del grupo sobre el comportamiento.”

II.3 Psicología del Trabajo y las Organizaciones

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones identifica su objeto de estudio como el funcionamiento de los procesos mentales individuales (procesos psicosociales que se desarrollan en la organizaciones: comunicación, toma de decisiones, el poder, el liderazgo, el conflicto, la cultura) y en sociedad, y se la define como “la ciencia de la mente y de la sociedad” Morales et al. (1994, p.5). Dichos autores argumentan que el hecho de vivir en sociedad, grupos y culturas, promueve que los seres humanos organicen sus vidas en relación con otros seres

humanos por lo tanto la influencia de su historia social, sus instituciones y actividades es trascendente e ineludible.

Paralelamente a los avances de la Psicología se dieron transformaciones en el entorno que coadyuvieron al surgimiento de la psicología industrial, cuyos antecedentes no solo están relacionados a la Psicología sino a ciencias como Administración, Economía, y la Ingeniería (Díaz Vilela, 1998).

Robbins (1996) explica cómo cambios sociales, tecnológicos y económicos produjeron modificaciones en los sistemas industriales, que generaron la necesidad de aumentar la productividad de los empleados, y las fábricas crecieron exponencialmente. Valiosos son los aportes que hicieron para solucionar los problemas de producción Ingenieros como Frederick Taylor conocido como “el padre de la administración científica” deja como legado cuatro principios básicos de administración: planeación, preparación, control y ejecución. Por su parte, Henry Fayol hace su aporte a través de sus principios de gerencia: División del trabajo, Autoridad, Disciplina, Unidad de mando, Subordinación de los intereses individuales al interés general, Remuneración, Centralización, Cadena escalar, Orden, Equidad, Estabilidad de la posesión de personal, Iniciativa, Espíritu de grupo. Con la misma intención, el sociólogo Max Weber visualiza la organización idónea basada en contratación del personal según la especialidad técnica requerida por el puesto y la separación de la función administración de la propiedad de la empresa.

Ante la necesidad de mejorar la eficiencia en la producción nace la Administración Científica del Trabajo cuyo propósito es servir a los intereses de los empresarios, los trabajadores, y la sociedad en general, a través de la eliminación de las pérdidas de tiempo y energía evitables, la mejora general de los métodos, y procesos de producción la distribución justa y científica del producto. Las organizaciones tuvieron que formular normas racionales y preestablecidas

para delimitar las conductas de los empleados y así facilitar la coordinación y el control. (Díaz Vilela, 1998)

Hasta entonces los administradores de las organizaciones habían considerado al individuo sólo como recurso, tomando en cuenta sus habilidades, capacidades, conocimientos, motivación para el trabajo. Enfocados en la búsqueda de la eficiencia habían olvidado que el ser humano es complejo por el solo hecho de estar compuesto de dimensiones psicológica, social, cultural, y biológica. Para comprender el comportamiento humano en las organizaciones se debe recordar que las personas están dotadas de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales, valores personales, historias particulares (Chiavenato, 2000).

Chester Barnard concebía a las organizaciones como sistemas sociales donde el rol de los administradores consistía en comunicar y estimular a las personas a esforzarse al máximo y basaba el éxito de las organizaciones en un adecuado relacionamiento con los grupos de interés (inversionistas, clientes, proveedores), por consiguiente nació la necesidad de evaluar el ambiente y realizar los cambios necesarios para alcanzar el punto de equilibrio en bien de las organizaciones.

Buscando humanizar las organizaciones, se hace necesario recurrir a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. A principios del siglo XX se creó la “oficina de personal” donde se podían recibir las sugerencias de mejoras del personal para hacer algo al respecto. El psicólogo Hugo Münsterberg propuso el empleo de herramientas científicas como uso de test para mejorar la eficiencia del proceso de selección de personal, también desarrolló métodos de capacitación y estudió el comportamiento humano en las organizaciones para encontrar técnicas de motivación de personal.

Motivar al personal y comprender el comportamiento humano requiere comprender al trabajo desde la perspectiva de Katz (1969) quien define el trabajo

como “una situación humana” y la Psicología del Trabajo se ocupa de estudiar “la conducta del ser humano en esta situación.” Dicho autor propone tomar en cuenta el trabajo como un todo de tres dimensiones, el trabajo como actividad productiva (en la que se busca alcanzar la mayor productividad en beneficio de las organizaciones), el trabajo como actividad personal en la que “Se trabaja según se es y se va siendo según se trabaja” y el trabajo como situación social ya que en la interacción laboral se afecta la vida de los demás. De este modo se cumplen los fines del trabajo: alta producción, desarrollo personal, incorporación social.

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ocupa de tres grandes temas: análisis del trabajo, adaptación del trabajo al trabajador, y adaptación del trabajador al trabajo. Tema este último que pone de manifiesto los objetos de la Psicología del trabajo: la Orientación Profesional, en la que se guía a las personas para que pretendan el tipo de trabajo más afín según su personalidad, la Selección de Personal, que estudia cada tarea y escoge a las personas más aptas para llevarlas a cabo y por último el tercer objeto que es la Formación Profesional a través de la cual enseña a los más aptos seleccionados la mejor manera de realizar su ocupación.

A modo de ilustrar la definición del trabajo como “situación humana” que busca alcanzar fines como la alta producción, desarrollo personal y la incorporación social planteada por Katz, resulta muy elocuente la conclusión a la que llega Elton Mayo gracias a los estudios de Hawthorne en 1927:

El comportamiento y los sentimientos tienen una relación muy cercana, que la influencia del grupo afecta considerablemente el comportamiento individual, que las normas del grupo establecen la producción del trabajador individual y que el dinero es un factor de menor importancia para determinar la producción que las normas y los sentimientos del grupo y la seguridad. (Robbins, 1996).

A partir de este estudio el comportamiento organizacional como conjunto de actos y actitudes de las personas en las organizaciones cobra importancia, por lo que en la actualidad se busca conocer las actitudes del empleado.

II.4 Las Actitudes

Buscando tener el control para incrementar la eficacia de las organizaciones, los administradores y los gerentes se interesaron en conocer las circunstancias de los resultados de estas (desempeño, absentismo, rotación, satisfacción en el trabajo) para lo cual se hizo necesario comprender las reacciones de las personas y así evitar que actitudes desfavorables hacia la empresa tuvieran influencias y resultados perjudiciales para ésta.

De ahí la importancia de conocer las actitudes de los trabajadores. Cabe entonces preguntarse ¿qué es una actitud? Rodríguez et al. (2004) definen: “La actitud es una predisposición a realizar una acción” y señalan que las actitudes se componen de elementos cognitivos, afectivos y conductuales, están organizadas de manera estructurada, si bien tienen un componente genético parten de una predisposición aprendida a actuar. Baron (1998) explica que las actitudes se adquieren por aprendizaje social, procesos tales como condicionamiento clásico, movimientos musculares, condicionamiento instrumental (ocurre cuando los padres dan señas de aprobación a los hijos luego de que declaran opiniones que los padres juzgan positivas), modelado (los niños aprenden siguiendo un ejemplo). Las actitudes se aprenden también por la comparación social (cuando las personas comparan sus opiniones con las de los demás y si coinciden, las consideran correctas, sobre todo si son opiniones de personas significativas para ellos).

Para Baron (1998) las actitudes son importantes porque “influyen fuertemente en el pensamiento social o forma en que pensamos sobre la información social y la procesamos. Las actitudes a menudo funcionan como esquemas, marcos

cognitivos que poseen y organizan la información sobre conceptos específicos, situaciones o acontecimientos” (Wyer y Srull, 1994 citados en Baron, 1998).

“Las actitudes son evaluaciones positivas, negativas o mixtas que hacemos respecto de algún objeto y que expresamos con un nivel de intensidad determinado, ni más ni menos.” (Kassin, Fei & Mackun, 2010, p. 181) Evaluar las actitudes no es sencillo, Kassin et al. (2010.p.188) describen que “el comportamiento se ve menos influenciado por actitudes generales que por actitudes hacia un comportamiento específico”. Además, es influido también por normas subjetivas, es decir “por nuestras creencias respecto a lo que los demás creen que haremos.” Para evaluar las actitudes se utilizan evaluaciones de auto reportes mediante preguntas directas o encuestas de sondeo, o bien cuestionarios de reactivos múltiples, también conocidos como escalas actitudinales como la Escala Likert que es la más popular.

Además de evaluar las actitudes, se debe tomar en cuenta las circunstancias del entorno cuando se pretende comprender el comportamiento del trabajador. Para explicar el alto índice de rotación en una empresa, se deberá tomar en cuenta no sólo la actitud de los empleados hacia la organización, además se deberá tomar en cuenta la actitud hacia el jefe, la actitud hacia los compañeros de trabajo, la satisfacción con el salario y con las tareas que deben desempeñar.

Las actitudes hacia el trabajo más estudiadas son: la satisfacción en el trabajo, compromiso, la implicación. (Rodríguez et al., 2004)

II.5 El Trabajo

La variedad de definiciones del trabajo se debe a que éstas se formulan influidas por las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales,

económicas, y psicosociales, propias de cada cultura y época. (Neffa, 2003 citado en López, 2009).

A fin de comprender este hecho, López (2009) compara las civilizaciones griega y romana en las que el trabajo físico era deshonesto y propio de los esclavos, mientras los hombres libres se dedicaban al ocio o a la creación intelectual. A diferencia de los griegos quienes apoyados en la valoración del trabajo intelectual despreciaban el trabajo de campesinos y artesanos y por consiguiente consideraban inferiores a las personas dedicadas a los trabajos físicos o manuales, los romanos, no menospreciaban a estos trabajadores pero tampoco los consideraban libres (Neffa, 2003 citado en López, 2009).

López (2009) explica que a consecuencia de la decadencia del Imperio Romano, se dividieron los latifundios dando paso a una producción feudal que requiere una relación laboral que afecta por consiguiente las representaciones que tenían del trabajo.

Paralelamente a la evolución del trabajo como actividad se va dando un cambio en el concepto que se tiene de éste, como un constructo sociocultural. Indica Blanch (1996) citado en Díaz Vilela (1998) que la etimología del término trabajo deviene del término “tripalium” referido en un principio a un instrumento de tortura utilizado en la antigua Roma. La concepción Judeo Cristiana es muy parecida ya que enseña que trabajar se impone como castigo divino a los mortales luego de haber cometido el pecado original (Génesis 3,19).

La importancia del trabajo está relacionada al desarrollo de las sociedades y de las personas. Circunstancias históricas, políticas, culturales, influyen en que definir el trabajo sea tarea compleja. Se lo ha analizado desde diferentes perspectivas, apoyadas en la economía, antropología, sociología, derecho y psicología propiciando entender el trabajo como actividad, como conducta y como fenómeno psicosocial.

Peiró et al. (1986) afirman que el trabajo adquiere importancia porque representa, para las personas, una serie de beneficios sociales, materiales y psicológicos apreciables, ya que, gracias a éste satisfacen sus necesidades y alcanzan sus objetivos individuales, sociales y profesionales.

II.5.1 Aproximación teórica.

A partir de una aproximación teórica se entiende al trabajo como mecanismo instrumental. Neffa (2003) citado en López (2009) define al trabajo como:

Un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes materiales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana.

Para facilitar la comprensión de los conceptos relacionados al trabajo, Neffa, Panigo, Pérez y Persia (2014) separan la población en dos grupos, en uno está la población económicamente inactiva en la que se encuentran todas las personas que no tienen un trabajo remunerado (debido a su edad, decisión o situación) es decir, que se encuentran fuera del mercado de trabajo, y el otro grupo está conformado por la población económicamente activa. Grupo que se divide a la vez en población ocupada (que tienen empleo) y los desocupados (no tienen empleo pero pueden estar buscándolo activamente porque aquellos que no buscan empleo pertenecen a la población inactiva). Esta clasificación deja de lado a los desocupados desalentados, los trabajadores independientes, los trabajadores familiares, y los trabajadores informales, ejemplo que demuestra lo confuso que puede ser intentar definir el trabajo de manera que integre todas las posibilidades existentes.

II.5.2 Aproximación administrativa.

Peiró, Prieto y Roe (1996) definen en trabajo como:

Un conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones, permite obtener, producir, o prestar bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta sus energías, habilidades, conocimientos y otros recursos y obtiene algún tipo de compensación, que puede ser material, psicológica o social.

II.5.3 Aproximación legal.

Veira y Romay (1998) definen “El trabajo es una actividad humana remunerada y reconocida legalmente en el mercado laboral de una sociedad dada” Si bien existen actividades que también pueden ser consideradas como trabajo, si no encajan en la definición anterior, pertenecen al trabajo informal, llamado de esta manera por no estar dentro del sistema de trabajo legalmente establecido.

II.5.4 Aproximación social.

Más allá de ser formal o informal, remunerado o no remunerado como señala Agulló (1998, P. 156), el trabajo, “además de permitir la supervivencia, otorga significado a la vida, permite integración y participación en la sociedad, proporciona identidad personal y social a los individuos”, este valor social que se le atribuye al trabajo permite vislumbrar que es importante conocer la centralidad de éste. Y permite comprender por qué la centralidad ha sido ampliamente desarrollada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Se entiende centralidad del trabajo como “una medida basada en cogniciones y

afectos que refleja el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en un momento dado del tiempo” (MOW International Research Team, 1987 citado en Pérez González y Díaz Vilela, 2005).

II.5.5 Aproximación psicológica.

El trabajo cumple varias funciones, entre las que se pueden mencionar el requisito de que sea interesante y satisfactorio ya que el trabajo es entendido como medio de realización para la personas través del cual le dan sentido a su vida. El trabajo también provee de estatus y prestigio ya que en función del trabajo que el individuo desempeñe, se alcanzará mayor o menor respeto de los demás hacia él, o de la persona para consigo misma ayudando de esta manera a formar la identidad de cada ser humano. Al ser una actividad que requiere interacción interpersonal cumple la función de proveer contactos interesantes, sin que por ello se pierda la función de proveer ingresos. Además es vía de prestación de servicios a la sociedad y sirve para mantener a las personas ocupadas.

Agulló (1998) en la investigación de corte cualitativo que llevó a cabo, formando 10 grupos de discusión y efectuando 16 entrevistas en profundidad constató que la actividad laboral es tan importante en la conformación de la identidad que al encontrarse desempleados los jóvenes tienen dificultades para consolidar su identidad, ya se trate de varones o de mujeres, el efecto es similar. La población estudiada por dicho autor manifestó insatisfacción con la vida presente, sentimientos de fracaso, inferioridad, desorientación existencial, vulnerabilidad personal y social, efectos que los llevaron a cambiar su comportamiento y a una tendencia a desvincularse socialmente.

Desde la perspectiva psicológica organizacional se entiende al significado del trabajo como una actitud psicosocial de un individuo o de un grupo social hacia el trabajo, Peiró et al. (1986) consideran esta actitud como un constructo psicológico

multidimensional, definido en cinco aspectos principales: la centralidad del trabajo como un rol de vida, las normas sociales sobre el trabajo, los resultados valorados del trabajo, la importancia de las metas laborales y la identificación con el rol laboral. Aspectos definidos ampliamente por el International Research Team.

II.6 MOW (Meaning of working) International Research Team

Pérez González y Díaz Vilela (2005) indican que investigaciones cuyas variables explicativas son las creencias y los valores laborales ayudan a comprender el impacto del paso de la escuela a la universidad y luego a la vida laboral, así como la calidad del trabajo y la satisfacción en este.

Ante la inquietud acerca de los conflictos inter niveles en las organizaciones en 1970 se crea el MOW (Meaning of Working), modelo multidimensional del significado del trabajo al que se llega a través de una investigación llevada a cabo por un equipo formado por catorce investigadores de ocho países diferentes. Este equipo denominado International Research Team llevó a cabo sus investigaciones en países como Japón, Bélgica, Yugoslavia, Alemania, Israel, Holanda, Inglaterra, Alemania, Estados Unidos, desde el 1987 hasta el año 1991, trabajó con una muestra de quince mil personas distribuidas en tres continentes (Ochoa, 2012). Otros investigadores como son Harpaz, 1990; Díaz Vilela, 1994, 1997, y estudios relacionados: Pérez Quintana, Díaz Vilela, y Lorenzo Leal, 1993; Núñez Rodríguez, Díaz Vilela, Lorenzo Leal, Rodríguez Hernández, y Champs -El- Dim Delgado, 1995, utilizaron y validaron el modelo, es partir de entonces que la referencia al modelo teórico MOW International Research Team 1987 se hizo extensiva a otras investigaciones que partieron de su misma concepción teórica de partida entre 1987 y 2002. (Díaz Vilela, 1998). El año 2012 Ochoa afirmó que aún es un modelo de referencia por excelencia.

El modelo toma en cuenta tres categorías de variables: Variables condicionales o antecedentes (situación familiar y personal; trabajo actual e historial de carrera; ambiente macro- socio-económico) Variables centrales (centralidad; normas sociales; resultados laborales valorados; metas laborales e identificación con roles laborales) y Consecuencias.

Para el MOW International Research Team, “el Significado del Trabajo está determinado tanto por el individuo (sus elecciones y experiencias) como por el contexto ambiental y organizacional en el que vive y en el que trabaja.”

II.6.1 Centralidad del trabajo.

MOW International Research Team (1987) citado en Pérez González y Díaz (2005, P. 13) define la centralidad del trabajo como “una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida de las personas”.

Este constructo está formado por dos componentes, el componente creencia / valor: que es “la identificación con el trabajo (Identification with work) esta puede ser central o periférica dependiendo de la importancia del trabajo para la propia autoimagen.” Que a su vez tiene el componente cognitivo porque se refiere a creencias, y el componente valorativo / afectivo que incluye tanto la involucración con el trabajo (Work involvement) como el compromiso con el trabajo (Work commitment). Ambos (involucración y compromiso) son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona. La involucración tiene que ver con el momento actual, mientras el compromiso tiene una connotación de intencionalidad hacia el futuro, sin embargo ambos se refuerzan mutuamente.

El segundo es el componente orientación/ decisión:

Está basado en los intereses vitales centrales (central life interests) de Dubin (1956), la teoría de los settings conductuales de Barker (1968) y la teoría de las relaciones interpersonales de Heider (1958). Postula que una persona desarrolla

su vida en múltiples esferas vitales/segmentos conductuales, que tienen una importancia relativa determinada por las preferencias de la persona. (Pérez González y Díaz Vilela, 2005, p. 13).

Para lo cual la persona ordena de forma jerárquica estas esferas según sus preferencias. La persona califica la esfera como más importante cuanto más involucrada está con dicha esfera.

II.6.2 Creencias normativas acerca del trabajo.

Es la segunda dimensión del MOW, definida por Díaz Vilela (1998) como “expectativas sociales ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgados orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas. Son estables e independientes de las circunstancias del entorno.”

Sus categorías son deberes u obligaciones laborales definidas por MOW como “Las normas de obligación representan las creencias de la persona acerca de que todo individuo tiene un deber o responsabilidad hacia la sociedad y que ese deber se lleva a cabo a través del trabajo.” Y los derechos laborales que son “las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social.” (Rousseau, 1916 citado en Pérez González y Díaz Vilela, 2005).

II.6.3 Resultados valorados.

Se entiende como aquello que puede proporcionarle el trabajo al individuo. MOW considera seis funciones a medir, proveer estatus y prestigio, proveer ingresos, mantener ocupado, proveer contactos sociales interesantes, ser vía de prestación de servicios a la sociedad, que el trabajo sea interesante y satisfactorio. Funciones que explicarían para qué trabaja un individuo.

II.6.4 Metas laborales.

“Explicarían porqué los individuos trabajan” MOW considera once metas a medir, que se pueden ordenar jerárquicamente: variedad, trabajo interesante, equilibrio entre demandas laborales y habilidades personales, autonomía, horario, salario, condiciones físicas del puesto, oportunidades de aprender, ascenso o promoción, relaciones interpersonales, producto o servicio que resulta del trabajo.

II.6.5 Identificación con los roles de trabajo.

“Grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía, producto/ servicio que realiza, ocupación /profesión que desempeña”. (Harpaz, 1990 citado en Pérez González y Díaz Vilela, 2005). MOW propone seis roles laborales y los mide a base de ordenamiento: identificación con las tareas, identificación con la ocupación/ profesión, identificación con la compañía/organización, identificación con el producto/ servicio, identificación con las personas con las que se trabaja, identificación con el dinero que uno recibe por su trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se presentarán los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento escogido, previamente se explicará la metodología utilizada.

III.1 Enfoque de la Investigación

El presente trabajo se llevó a cabo desde un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo.

Hernández Sampieri et al. (2006, p. 102) explican que “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan.” Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a análisis (Danhke, 1989 citado en Hernández et al., 2006).

Dado que el propósito es descriptivo, se resuelve el presente trabajo se realizará desde el enfoque de investigación cuantitativo.

III.1.1 Cuantitativo.

Gómez (2006, p. 59) indica que “a lo largo de la historia de la ciencia y la filosofía han surgido diversas corrientes de pensamiento”, estas han dado origen a diferentes enfoques de investigación, el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, entre otros. Acto seguido el mismo autor (p. 60) especifica que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar a las preguntas de investigación.” También hace referencia a que dicho enfoque “se

basa en la medición numérica para establecer con exactitud patrones en una población.” (p. 60)

“En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza su o sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación.” Hernández et al. (2006)

III.2 Alcance de la Investigación

III.2.1 Descriptiva.

Con la intención de recolectar y medir información sobre conceptos relacionados al significado del trabajo, para describir y detallar cómo se manifiestan según las propiedades, las características y los perfiles de las personas participantes se ha visto por conveniente llevar a cabo una investigación de tipo descriptiva. Indica Salkind (1998, p. 9) “La Investigación descriptiva reseña las características de un fenómeno existente”.

III.3 Diseño de Investigación

Es mediante un estudio de diseño No Experimental y de tipo descriptivo que se logrará indagar y luego describir la incidencia de propiedades de las variables (Carrera escogida, semestre que cursan, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral, si tiene o no dependientes) en el significado que la población estudiada le concede al trabajo.

III.3.1 Diseño No Experimental.

En el presente trabajo de investigación no se realizó manipulación de variables ya que las condiciones estaban dadas, los/las estudiantes de la universidad estuvieron expuestos a la socialización para el trabajo desde su infancia. El método no experimental, Aclara Salkind (1998, p.9) “no establece, ni puede probar, relaciones causales entre variables,” Al no tener el investigador influencia alguna sobre el comportamiento del sujeto ni establecer hipótesis respecto a las relaciones de causa y efecto de ningún tipo

En una investigación no experimental se puede optar por un diseño longitudinal o uno transeccional. Tomando en cuenta el factor tiempo del que se dispone para presentar este trabajo y el costo de un estudio longitudinal, se ha considerado elegir un diseño transeccional (también denominado transversal), que permite recolectar o los datos en un momento determinado.

III.4 Ambiente Organizacional y Participantes

III.4.1 Ambiente Organizacional, Historia y Filosofía.

La Universidad La Salle en Bolivia (ULS), comprometida en la formación integral del estudiante a través del Desarrollo Humano, forma parte de la Asociación Internacional de Universidades La Salle (AIUL) presente en tres continentes, cuenta con política de calidad y certificado ISO 9001 otorgado por Incontec Internacional. Institución de inspiración católica y tutelada por la filosofía de San Juan Bautista de La Salle que propone “profundizar la vivencia de la universidad como centro de estudios superiores bajo inspiración del documento romano de la década de los años noventa ‘ex corde ecclesiae’.” Institución privada afincada en cuatro pilares: La académica, la investigación, la interacción social y

la extensión social, los cuales testimonian tanto el compromiso social como la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

Misión: “la formación de profesionales, orientados hacia la indagación de la verdad para la transformación social y productiva de Bolivia en un marco de equidad y justicia social.” Universidad La Salle (2003).

Visión:

Llegar a ser reconocidos, nacional e internacionalmente, como una Universidad que se distingue por:

- Formar profesionales de excelencia académica y humana.
- Su plantel docente, de sólida formación profesional y comprometido con la filosofía educativa lasallista.
- Su estrecho vínculo con la sociedad boliviana a través de sus actividades de interacción social e investigación.
- Su contribución a la democratización de la educación como instrumento de desarrollo personal y de la comunidad.

Universidad La Salle cuenta con el campus Bologna desde el año 2003 (año en que se firmó el Acta de Constitución). Institución en la que además de inculcar los valores verdad, Libertad, Justicia, Tolerancia, Excelsior, brinda la oportunidad de seguir los estudios de pregrado y post grado en diferentes carreras.

Para el presente trabajo, se tomaron en cuenta todas las carreras que ofrecen estudios de pregrado: Ingeniería Comercial, Ingeniería de Sistemas, Psicología, Educación y Derecho.

III.4.2 Participantes.

Tomando en cuenta el enfoque y alcance del presente trabajo, se definió la población a ser estudiada. Para tal efecto también se consideró la disponibilidad de recursos temporales, materiales y humanos, el tamaño de la población y los objetivos de la investigación. Acorde a todo esto se resolvió tomar en cuenta a todos/as los/as estudiantes que cursaban sexto y octavo semestre, por lo que no se definió una muestra como subgrupo de la población de interés del investigador sino que participó toda la población. Cabe aclarar que no se tomó en cuenta a los estudiantes de séptimo semestre ya que en la Universidad La Salle Campus Bologna las inscripciones se llevan a cabo en las gestiones impares, es decir que a inicio de año los alumnos entran a primer semestre y cuando estos cursan segundo semestre no se habilitan semestres impares, dando como resultado que las gestiones pares se cursan los semestres pares, es así que en la gestión que se aplicó el cuestionario para el presente trabajo no se contó con la presencia de alumnos que cursen séptimo semestre (a excepción de la carrera de Ingeniería Comercial que puede abrir cursos en gestiones pares debido a la mayor cantidad de postulantes para esta carrera). Dado que en la elección de los participantes no se tomó en cuenta la probabilidad de que sean escogidos sino que se tomó en cuenta las características que compartían y eran de interés para la investigación, es decir, el hecho de ser estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle, la muestra es no probabilística (Arias Enciso, 2004).

La población a ser analizada estuvo formada por 59 estudiantes (20 varones que representaron el 33.90 % y 39 mujeres que representaron el 66.10% de la población estudiada) que cursan sexto y octavo semestre. El motivo para seleccionar sexto y octavo respecto a otros semestres fue el hecho de que existen dos modalidades, habilitadas únicamente a partir de sexto semestre, estas son : la Práctica Profesional y la Pasantía.

La práctica profesional forma parte de la curricula y se aplica en Psicología con una carga horaria de 620 horas, Educación con 540 horas y Derecho con una carga horaria de 420 horas. Por otro lado, en Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Comercial se aplica la modalidad de Pasantía que a diferencia de la Práctica Profesional, no está en la curricula, al ser requerimiento para obtener el título pero al no estar insertada en el pensum, se puede poner en práctica desde quinto semestre aunque lo habitual es que se lleve a cabo una vez vencidas todas las materias de la carrera.

La distribución de la población se puede apreciar en la Tabla 1. Se observó el mayor porcentaje de estudiantes en la carrera de Psicología con un 30.05 %, seguido de un porcentaje equivalente a 22.03% de estudiantes que cursan Ingeniería Comercial, mismo porcentaje de estudiantes en la carrera de Derecho, seguidos de porcentajes menores, representando con un 8 % las estudiantes de Educación y 7 % los de Ingeniería de Sistemas.

Tabla 1. Distribución de participantes según carrera

Carrera	Nº	Porcentaje
Ing.Comercial	13	22,03
Ing.de Sistemas	7	11,86
Psicología	18	30,50
Educación	8	13.55
Derecho	13	20,03
Total	59	100

Fuente: Elaboración propia

La Tabla que se presenta a continuación resume la distribución de los participantes según el semestre que cursaron. Permite evidenciar que la población de octavo fue un 11.86 por ciento menor que la de sexto semestre.

Tabla 2 Distribución de la población en sexto y octavo semestre

Semestre	Nº	Porcentaje
6º	33	55,93
8º	26	44,07
Total	59	100

Fuente: Elaboración propia

Las edades de la población oscilaron entre 19 y 51 años con una media de 24.46 años. Para el presente trabajo se consideró propicio aglomerar las edades por rangos de la misma amplitud, en cada rango se agrupó un espacio de diez años entre la edad mínima y la máxima contenidas en este.

La Tabla 3 muestra que el rango de edad que aglomeró el mayor porcentaje de población sumando un 89.81 % fue el rango de edades comprendidas entre 19 y 29 años. Mientras que el porcentaje del recuento de personas que reunieron los rangos siguientes alcanzó a 5.08% en la población que encajó en el rango de edad de 30 a 40 años, y 5.07% en el rango de 41 a 51 años de edad.

Tabla 3. Distribución de participantes según rango de edad

Rango de edad	Nº	Porcentaje
[19 a 29]	53	89,81%
[30 a 40]	3	5,08 %
[41 a 51]	3	5,07 %

Fuente: Elaboración propia

A continuación se puede constatar en la Tabla 4 que la población fue mayoritariamente femenina, alcanzando un 66.10 % mientras que la población masculina fue representada por un 33.89 %.

Tabla 4. Distribución de participantes según sexo

Sexo	Nº	%
Mujeres	39	66.10
Varones	20	33.89

Fuente: Elaboración propia

En Tabla 5 Se pudo apreciar que según el estado civil, la población estuvo compuesta por un 91.53 % de solteros/as mientras que un 6.78% representó a los/as casados/as, y el 1.69% representó a una persona divorciada.

Tabla 5. Distribución de participantes según estado civil

Estado civil	Nº	%
Soltero/as	54	91.53
Casado/as	4	6.78
Divorciada	1	1.69

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6 se pudo observar que la población que contaba con experiencia laboral inferior a seis meses (0 – 6] alcanzó el mayor porcentaje, este fue de 30.50% .En segundo lugar fue el de la población sin experiencia laboral que alcanzó un 28.81 %, mientras que el grupo que aglomeró a estudiantes que tenían experiencia laboral superior a 12 meses (12 y más] constituyó el 23.72%. Finalmente, el grupo con menor porcentaje de población fue aquel que

tenía experiencia laboral [7 a 12 meses] y representó un 16.94% de la población estudiada.

Tabla 6. Distribución de participantes según experiencia laboral

Experiencia laboral	Nº	%
Sin experiencia laboral	17	28.81
Experiencia laboral inferior a 6 meses (0 – 6]	18	30.50
Experiencia laboral [7 - 12 meses]	10	16.94
Experiencia laboral superior a 12 meses (12 y más]	14	23.72
Total	59	100

Fuente: Elaboración propia

La siguiente Tabla muestra que el grupo que no tenía dependientes (familiares que dependían económicamente de ellos) constituyó el 86.44% mientras que el grupo de estudiantes que contaban con dependientes representó el 13.55%

Tabla 7. Distribución de participantes según si tienen o no dependientes

Dependientes	Nº	%
No	51	86.44
Uno o más	8	13.55
Total	59	100

Fuente: Elaboración propia

III.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Con el objetivo de conocer el nivel de centralidad del trabajo que contaban los/as estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle a la hora de llevar a cabo el presente trabajo se aplicó el Cuestionario del Significado del Trabajo.

III.5.1 Cuestionario.

El cuestionario utilizado, fue creado por el equipo denominado International Research Team en 1987, complementado por Harpaz, 1990; Díaz Vilela, 1994,1997, utilizado y validado en ocasiones posteriores.

Se ha obtenido el cuestionario solicitando a través de una carta a la Dra. Paola Ochoa para que autorice el uso del cuestionario de Significado del Trabajo que utilizó en su investigación titulada “Significado del Trabajo en Mineros Venezolanos, ¿Reflejo del Empleo en Vías de Extinción? ”

Dicho instrumento consta de dos partes, la primera en la que se informaron los datos sociodemográficos, cada individuo llenó sus datos personales como ser: edad, sexo, estado civil, carrera que cursa, experiencia laboral y si tiene o no dependientes.

La segunda parte está formada por el Cuestionario del Significado del Trabajo elaborado por el equipo MOW en diferentes años (1987; 1991; 2005). Dicho cuestionario constituido por 5 secciones ,que permitieron medir la Centralidad Absoluta, Centralidad Relativa, Resultados Valorados, Metas Laborales, Identificación con los Roles de Trabajo y Creencias Normativas.

La forma de respuesta está diseñada tipo escala Likert de 7 opciones las cuales son:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Muy en desacuerdo
3. En desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. De acuerdo
6. Muy de acuerdo
7. Totalmente de acuerdo.

Los resultados que se obtuvieron expresaron que cuanto mayor fue el puntaje alcanzando en la variable, mayor fue la valoración que el participante le otorgó a esta.

III.6 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de medición

Se mencionó en el Marco Teórico que este instrumento ha sido ampliamente validado además de haber sido previamente traducido para poder ser aplicado en varios continentes. A este tenor, ha sido utilizado en Argentina, México y Venezuela, países con contextos análogos al boliviano.

III.6.1 Validez.

Hernández et al. (2006) definen la validez como “Grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”

III.6.1.1 Validez de contenido.

Como paso previo a la aplicación del instrumento se realizó la validez bajo la modalidad de panel de expertos a través del cual se aseguró determinar si el grado de medición representaba al concepto medido y se efectuó una adaptación al

contexto boliviano. El panel estuvo conformado por tres expertos/as, sometidos/as a criterio de selección por su experiencia profesional y área de trabajo, ellos/as fueron: Mag. Ana Libertad Pando, Lic. Carola Cárdenas y Mag. Tania Cuevas, con la finalidad de que el proceso de adaptación tuviera en cuenta las diferencias lingüísticas y culturales propias de cada población en la que se utilizó el instrumento en cuestión. Asimismo los expertos revisaron los formatos de los ítems, buscando que resultaran familiares a la población a la que serían dirigidos y asegurándose además que fueran acordes a su nivel de comprensión tomando en cuenta la claridad semántica y la corrección gramatical (Mikulic, 2001). De esta manera se realizaron los ajustes sugeridos en el sentido, contextualizando el mismo al grado de educación y edad de la población estudiada.

III.7 Procedimiento

Para fines del presente trabajo se procedió de acuerdo a la secuencia de Fases:

Fase 1 Adaptación del instrumento.

Fase 2 Establecer población.

Fase 3 Consentimiento informado: Se solicitó firma de un consentimiento informado a los coordinadores de carrera para aplicar el cuestionario en horas de clase en la Universidad La Salle y manteniendo lo acordado en el cronograma de aplicación explicado a continuación.

Fase 4 Cronograma de aplicación del cuestionario tomando en cuenta: estado físico y/o psicológico temporal de los/as examinados/as, las condiciones ambientales en las que se aplicaba (aulas cómodas, debidamente ventiladas e iluminadas), tener la cantidad suficiente de cuestionarios, y revisar que todos estén ordenados y con buena calidad de impresión, asegurarse que estandarización de las

instrucciones sea la misma para todos los participantes a manera de cuidar que la confiabilidad y validez no se vean afectadas.

Fase 5 Aplicación del cuestionario a la población estudiada.

Fase 6 Análisis de la información obtenida.

III.8 Variables

Una variable es una “Propiedad que tiene una variación que puede medirse u observarse” (Hernández, op. cit.).

MOW considera tres tipos de variables

- Variables condicionantes o antecedentes(ambiente macro-socio-económico)
- Variables centrales (Centralidad Absoluta, Centralidad Relativa, Resultados Valorados, Metas Laborales, Creencias Normativas, Identificación con los Roles de Trabajo)
- Consecuencias

III.9 Operacionalización de variables

A continuación se presentará la operacionalización de variables segmentada en cuadros según la dimensión del Significado del Trabajo:

Cuadro 1. Operacionalización de variables centrales para Centralidad del Trabajo

Categoría	Dimensión	Descripción	Medida	Escala	Indicador
Centralidad del trabajo	Centralidad Absoluta	Componente creencia /valor identificación con el trabajo	Nivel	Alta	En escala de 1 a 7, con
				Media	Puntaje mínimo 59
				Baja	Máximo 413
					Ítem 1.1
	Centralidad Relativa	Para jerarquizar se pide asignar puntuación en la medida en que son importantes y que el total sume 10	Jerarquización	1º lugar	Ítem 2
	2º lugar	a-Intereses personales			
	3º lugar	b-La comunidad			
	4º lugar	c-El trabajo			
	5º lugar	d-La religión e-La familia			

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2. Operacionalización de variables centrales para Resultados Valorados

Categoría	Dimensión	Descripción	Medida	Escala	Indicador En escala de 1 a 7
Resultados Valorados		Funciones que se perciben en el trabajo (estatus y prestigio, ingresos, mantener ocupado, proveer contactos. Ser vía de prestación de servicio a las sociedad.	Nivel	Alta	Con puntaje mínimo 354 y máximo 2478
				Media	Ítems:
					3.1
					3.2
					3.3
					3.4
				Baja	3.5
					3.6

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3. Operacionalización de variables centrales para Metas Laborales

Categoría	Dimensión	Descripción	Medida	Escala	Indicador en escala de 1 a 7
Metas Laborales	Metas Extrínsecas	Promoción	Nivel	Alta	Con puntaje mínimo 280 y máximo 1960
		Exigencia en relación a la preparación			
		Condiciones físicas en el trabajo			Ítems: 4.2
		Buenas relaciones interpersonales			4.4
		Producto que resulta del trabajo		Baja	4.7
					4.8
					4.16
		Oportunidad de aprender		Alta	Con puntaje mínimo 354 y máximo 2478
		Autonomía			
		Variedad			
		Estabilidad			Ítems:
		Que el trabajo sea interesante.		Media	4.1
		Horario que se adecue a la necesidad			4.3
					4.5
					4.6
				Baja	4.13
					4.17

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4. Operacionalización de variables centrales para Identificación con los Roles de Trabajo

Categoría	Dimensión	Descripción	Medida	Escala	Indicador En escala de 1 a 7
Identificación con los Roles de Trabajo		Medida en la que una persona se identifica ya sea con la remuneración que recibe por su trabajo, la ocupación/profesión en la que se desempeña, la empresa/organización para la que trabaja, las tareas que realiza, el producto/servicio que resulta del trabajo	Nivel	Alta	Con puntaje mínimo 354 y máximo 2478
				Media	Ítems:
					4.9
					4.10
					4.11
				Baja	4.12
					4.14
					4.15

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 5. Operacionalización de variables centrales para Creencias Normativas

Categoría	Dimensión	Descripción	Medida	Escala	Indicador En escala de 1 a 7
Creencias Normativas sobre derechos y obligaciones laborales	Derechos	Componente valorativo/ afectivo		Alta	Con puntaje mínimo 280 y máximo 1960
		Involucración con el trabajo	Nivel	Media	Ítems: 5.1
		“work involvement”			5.3
				Baja	5.5
					5.7
					5.9
	Obligaciones	Compromiso “work commitmen”		Alta	Con puntaje mínimo 280 y máximo 1960
		Expectativas sociales acerca de cómo se	Nivel	Media	Ítems: 5.2
		perciben el		Baja	5.4
		trabajo y sus recompensas y			5.6
		son valorados como justos o no.			5.8 5.10

Fuente. Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tras la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes resultados:

Respecto a la Centralidad Absoluta, los resultados arrojados indicaron que la población analizada, mediante una puntuación alcanzada igual a 354 que se encontraba dentro del rango de [295 - 413) presentó una Centralidad Absoluta alta con una media de 6.00 muy cercana al puntaje de 7.00, que es el máximo posible que puede otorgar un individuo a este ítem (ver Tabla 18 y 19 en anexos). Las carreras que puntuaron la Centralidad Absoluta por encima del promedio fueron Psicología, Derecho e Ingeniería de Sistemas, y por debajo del promedio: Educación e Ingeniería de Sistemas (ver Figura 1 en anexos). Los/as estudiantes de octavo semestre la valoraron en mayor medida que los de sexto (ver Figura 2 en anexos), así como los que se encontraban en el rango de edad entre 30 y 40 años con relación a otros rangos de edad (ver Figura 3 en anexos). Los resultados alcanzados por los varones fueron más altos con respecto a los resultados de las mujeres (ver Figura 4 en anexos), en cuanto a estado civil, se observó que los/as divorciados/as la valoraron por encima del promedio (ver Figura 5 en anexos) mientras que aquellos que no tenían experiencia laboral le otorgaron mayor puntaje que aquellos que sí la tenían (ver Figura 6 en anexos) y para terminar, las personas que no tenían dependientes otorgaron valoración más alta que aquellos que si los tenían (ver Figura 7 en anexos).

Con relación a la Centralidad Relativa, los resultados arrojados en la jerarquización de esferas vitales pusieron de manifiesto que los participantes valoraron en primer lugar la Familia (con una puntuación de 188 pts.), en segundo

lugar el Trabajo (148 pts.), los Intereses Personales (113 pts.), la Religión (76.5 pts.) y en último lugar la Comunidad (64.5 pts.), (ver Tabla 19, 25 y 26 en anexos).

La Tabla siguiente permite observar cómo los/as participantes ordenaron las esferas vitales según el rango de edad al que pertenecían. Destacó el hecho de que los rangos de edad [30 a 40] y [41 a 51] .La dimensión Religión fue valorada en mayor medida por aquellas personas que estaban en el rango de edad [41 a 51] ascendiendo esta puntuación por encima de los Interese Personales mientras que la esfera vital la Comunidad se mantuvo en último lugar.

Tabla 8. Jerarquización de Centralidad Relativa según edad

Edad, (unidad de medida en años)	Nº	CR a Intereses Personales	CR b La Comunidad	CR c El Trabajo	CR d La Religión	CR e La Familia
[19 a 29]	53	1.98	1.12	2.39	1.23	3.26
[30 a 40]	3	1.33	1.00	4.00	1.33	2.33
[41 a 51]	3	1.33	0.66	3.00	2.33	2.66
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

En Tabla 9 se comprueba que tanto Mujeres como varones jerarquizaron sus esferas vitales de la misma manera, es decir, priorizaron la Familia, y el Trabajo por encima de los Intereses Personales, dejando para el final, la Religión y la Comunidad. Pese a esto, dejaron claras las diferencias en cuanto al nivel de valoración que otorgaron a cada esfera vital, los varones otorgaron puntuación más alta a la Familia, y a los Intereses Personales con respecto a las mujeres. Éstas

puntuaron más alto el Trabajo, La Religión y la Comunidad en comparación con los valores que les otorgaron los varones a estas esferas vitales.

Tabla 9. Jerarquización de Centralidad Relativa según sexo

Sexo	Nº	CR a	CR b	CR c	CR d	CR e
		Intereses	La	El	La	La
		Personales	Comunidad	Trabajo	Religión	Familia
Mujeres	39	1.74	1.14	2.61	1.34	3.15
Varones	20	2.25	1.00	2.30	1.20	3.25
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 10 permite constatar mediante la jerarquización de esferas vitales que la Religión cobra importancia según de estado civil, desplazando a los Intereses Personales en el caso de personas en estado civil divorciadas.

Tabla 10. Jerarquización de Centralidad Relativa según estado civil

Estado civil	Nº	CR a	CR b	CR c	CR d	CR e
		Intereses	La	El	La	La
		Personales	Comunidad	Trabajo	Religión	Familia
Solteros/as	54	1.96	1.12	2.40	1.25	3.25
Casados/as	4	1.50	0.75	3.75	1.75	2.25
Divorciados/as	1	1.00	1.00	3.00	2.00	3.00
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

Si bien la población estudiada mantuvo una alta valorización a la Familia y luego al Trabajo, en tabla 11 se logró constatar que para las personas que tenía experiencia laboral inferior a 6 cobró importancia la esfera de Intereses Personales para disminuir el nivel de importancia nuevamente en la valoración que le dieron las personas que contaban con más de doce meses de experiencia laboral, quienes puntuaron la Religión por encima de sus Intereses Personales.

Tabla 11. Jerarquización de Centralidad Relativa según experiencia laboral

Experiencia laboral (unidad de medida en meses)	Nº	CR a Intereses Personales	CR b La Comunidad	CR c El Trabajo	CR d La Religión	CR e La Familia
Sin experiencia	17	2.05	1.14	2.35	1.44	3.00
Inferior a 6	18	2.22	1.00	2.22	1.00	3.55
[7 a 12]	10	2.10	1.20	2.50	1.20	3.00
Más de 12	14	1.21	1.07	3.00	1.57	3.07
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

Cambio similar se observó en tabla 12, aquellos/as que no tenían dependientes otorgaron los primeros lugares a la Familia y el Trabajo, valorizando en tercer lugar sus Intereses Personales, mientras que aquellos /as que tenían dependientes priorizaron la Religión por encima de los Intereses personales. Ambos grupos dejaron en último lugar a la Comunidad.

Tabla 12. Jerarquización de Centralidad Relativa según tienen o no dependientes

Tener o no dependientes	Nº	CR a Intereses Personales	CR b La Comunidad	CR c El Trabajo	CR d La Religión	CR e La Familia
No	51	2.00	1.08	2.45	1.26	3.19
Uno o más	8	1.37	1.12	2.87	1.50	3.12
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

Se pudo observar que en función de la carrera, otorgaron puntaje más alto al ítem “2.c” o “CR c” relacionado a la Centralidad Relativa del Trabajo los/as estudiantes de Derecho, Educación y Psicología puntuaron por encima del promedio, por el contrario, Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Comercial otorgaron puntaje por debajo de este. (ver Figura 8 en anexos). Los/as estudiantes de octavo semestre valoraron ese ítem en mayor medida que los de sexto (ver Figura 9 en anexos), así como los que se encontraban en el rango de edad entre 30 y 40 años con relación a otros rangos de edad (ver Figura 10 en anexos). Contrariamente a la valoración de Centralidad Absoluta, en Centralidad Relativa fueron las mujeres con respecto a los varones quienes dieron más valor a “CR c” (ver Figura 11 en anexos). En cuanto a estado civil, se observa nuevamente una

diferencia ya que son los/as casados/as quienes valoraron más que los/as divorciados/as y ambos calificaron por encima del promedio (ver Figura 12 en anexos). Diferencias también se observaron en la valoración de aquellos con experiencia laboral por encima de los 12 meses (ver Figura 13 en anexos). De manera similar a lo acontecido en la valoración de Centralidad Absoluta, la valoración más alta para la Centralidad Relativa la dieron aquellos que no tenían dependientes con respecto a los que sí (ver Figura 14 en anexos).

Mientras que para los Resultados Valorados las puntuaciones alcanzadas indicaron que la población estudiada otorgaba una valoración media ubicada en el rango entre [1259 – 2163] a los “Resultados Valorados” ya que alcanzaron una puntuación de 1790 en una escala cuyo puntaje mínimo posible fue de 354 y el máximo fue de 3068 (ver Tabla 27 y 28 en anexos). Entre aquellos/as que otorgaron mayor valoración a los Resultados Valorados se encontraron los/as estudiantes de la carrera de Educación respecto a estudiantes de otras carreras, quedando de esta manera las puntuaciones de Educación, Derecho por encima del promedio, Psicología comparte la puntuación con el promedio y por debajo de este quedaron las puntuaciones de las carreras de Ingeniería de Sistemas y de Ingeniería Comercial por debajo del promedio.(ver Figura 15 en anexos), los/as estudiantes de sexto semestre en relación a los de octavo (ver Figura 16 en anexos) los que se encontraban en el rango de edad entre 19 y 29 años (ver Figura 17 en anexos), las mujeres más que los varones (ver Figura 18 en anexos), los/as casados/as (ver Figura 19 en anexos), los que tenían experiencia laboral entre 7 y 12 meses (ver Figura 20 en anexos), los que tenían dependientes (ver Figura 21 en anexos).

En cuanto a las Metas Laborales, los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a las Metas Laborales donde el puntaje mínimo alcanzable fue de 649 y el máximo de 4543.El

resultado obtenido fue de 4017 ubicado en el rango entre [3194 – 4492) que correspondía a valoración alta. (ver Tabla 30 y 31 en anexos). Respecto a las carreras, fueron los/as estudiantes de Educación quienes otorgaron puntajes más altos, quedando los puntajes de Educación, Derecho y Psicología por encima del promedio, y por debajo de este quedaron las puntuaciones de las carreras de Ingeniería de Sistemas y de Ingeniería Comercial (ver Figura 22 en anexos), así como aquellos alumnos de todas las carreras que cursan 8º semestre en relación a los de 6º (ver Figura 23 en anexos), los que se encontraban en el rango de edad entre 41 y 51 años (ver Figura 24 en anexos), los varones más que las mujeres (ver Figura 25 en anexos), los/as casados/as (ver Figura 26 en anexos), los que tenían experiencia laboral entre 7 y 12 meses (ver Figura 27 en anexos), los que no tenían dependientes (ver Figura 28 en anexos).

El puntaje obtenido para las Metas Laborales Intrínsecas donde el puntaje mínimo alcanzable fue de 354 y el máximo de 2478, el resultado obtenido fue de 2171 ubicado en el rango entre [1770 – 2478) que correspondía a valoración alta (ver Tabla 33 y 34 en anexos).

Del mismo modo, el puntaje obtenido para las Metas Laborales Extrínsecas donde el puntaje mínimo alcanzado fue de 295 y el máximo de 2065 el resultado obtenido fue de 1846 ubicado en el rango entre [1475 – 2065) que correspondía a valoración alta (ver Tabla 36 y 37 en anexos).

La media de la puntuación alcanzada en las Metas Laborales Extrínsecas fue de 89.39 %, resultando mayor a la media correspondiente a la puntuación de Metas Laborales Intrínsecas que fue de 87.61 %.

Los resultados obtenidos para las Creencias Normativas pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a las Creencias Normativas donde el puntaje mínimo a alcanzar fue de 590 y el máximo de 4130, el resultado obtenido fue de 3109 ubicado en el rango entre [2950 – 4130) que correspondía a

valoración alta (ver Tabla 39 y 40 en anexos). El nivel de valoración más alto fue el de los/as estudiantes de la carrera de Educación respecto a estudiantes de otras carreras, (ver Figura 50 en anexos), así como los/as estudiantes de octavo semestre tuvieron nivel de valoración más alto en relación a los/as de sexto (ver Figura 51 en anexos) los que se encontraban en el rango de edad entre 30 y 40 años calificaron los demás rangos de edad (ver Figura 52 en anexos), las Mujeres puntuaron más que los varones (ver Figura 53 en anexos), los/as casados/as valoraron más que los solteros o divorciados/as (ver Figura 54 en anexos), los que no tenían experiencia laboral respecto a los que sí (ver Figura 55 en anexos), los que tenían dependientes en comparación con los que no (ver Figura 56 en anexos).

Los resultados obtenidos para Las Creencias Normativas orientadas a los Derechos “CN d” pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a esta dimensión en la que el puntaje mínimo a alcanzar fue de 295 y el máximo de 2065, el resultado obtenido fue de 1599 ubicado en el rango entre [1475 - 2065) que correspondía a valoración alta (ver Tabla 42 y 43 en anexos).

Los resultados obtenidos para Las Creencias Normativas orientadas a las Obligaciones “CN o” pusieron de manifiesto que los participantes otorgaron una valoración alta a esta dimensión en la que el puntaje mínimo a alcanzar fue de 295 y el máximo de 2065, el resultado obtenido fue de 1510 ubicado en el rango entre [1475 – 2065) que correspondía a valoración alta (ver Tabla 45 y 46 en anexos).

Al observar estos resultados, 1599 para Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d” y 1510 para Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o” quedó expresada la superioridad de la valoración a las Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos con respecto a las Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones.

En cuanto a la Identificación con los Roles de Trabajo, los resultados arrojados indicaron que la población analizada, mediante una puntuación alcanzada igual a

2118 que se encontró dentro del rango de [1770 – 2478) presentó una alta Identificación con los Roles de Trabajo con una media de 35.89 (ver Tabla 48 y 49 en anexos). Fueron los/as estudiantes de la carrera de Derecho respecto a estudiantes de otras carreras quienes valoraron en mayor medida la Identificación con los Roles de Trabajo (ver Figura 43 en anexos), así también valoraron los estudiantes de octavo semestre de todas las carreras en relación a los de sexto (ver Figura 44 en anexos), los que se encontraban en el rango de edad entre 41 y 51 años alcanzaron mayor puntuaron en esta dimensión que aquellos que pertenecían a los otros rangos de edad (ver Figura 45 en anexos) Los varones otorgaron puntajes más altos que las mujeres (ver Figura 46 en anexos). De la misma manera otorgaron mayor valoración los/as casados/as respecto a los que no (ver Figura 47 en anexos), los que tenían experiencia laboral superior a 12 meses alcanzaron puntuaciones más altas que los que tenían experiencia laboral inferior a los 12 meses o no la tenían en absoluto (ver Figura 48 en anexos), los que tenían dependientes respecto a los que no. (ver Figura 49 en anexos).

A continuación se presenta el Cuadro 6 en el que se pudo observar cuál fue el grupo sociodemográfico que alcanzó el nivel de valoración más alto con respecto a los demás. Cabe explicar que Ingeniería Comercial no figura en el cuadro porque las puntuaciones que otorgaron los alumnos de esta carrera no alcanzaron el nivel más alto (ver Tabla 18,19, 39 y 40 en anexos).

Cuadro 6. Resultados de grupo sociodemográfico con nivel de valoración más alto según dimensiones del Significado del trabajo

Tienen nivel de valoración más alto	Carrera	Semestre	Edad	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (meses)	Tener dependientes
C A	Psicología	8º	30-40	Masculino	Divorciada	Sin	Si
C R	Derecho	8º	30-40	Femenino	Casados/as	(12 o +]	No
R V	Educación	6º	19-20	Femenino	Casados/as	[7-12]	Si
M L	Educación	8º	41-51	Masculino	Casados/as	[7-12]	No
M L I	Psicología	8º	41-51	Masculino	Divorciada	(12 o +]	No
M L E	Psicología	8º	41-51	Masculino	Casados/as	(12 o +]	No
C N	Educación	8º	30-40	Femenino	Casados/as	Sin	Si
C N d	Educación	8º	30-40	Femenino	Casados/as	Sin	No
C N o	Ingeniería de Sistemas	8º	30-40	Femenino	Casados/as	Sin	Si
ROL	Derecho	8º	41-51	Masculino	Casados/as	(12 o +]	No

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente trabajo ha sido efectivo en cuanto a dar a conocer la centralidad del trabajo, sus componentes y la valoración alta que la población estudiada le otorgó, promoviendo de esta manera el interés sobre este tema, al mismo tiempo se recomendó encarar investigaciones futuras que permitan corroborar los resultados y si se requiere, más adelante llegar a generalizarlos mediante estudios correlacionales causales longitudinales. Para ilustrar, Salkind (1998) advierte que “La investigación descriptiva sirve de base para otras investigaciones, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualquier diferencias observadas.”

Del mismo modo, el instrumento ha permitido revelar de forma adecuada que la población otorgó alta valoración a la Centralidad del Trabajo, con lo cual, luego de obtener los resultados se establece que la centralidad y los elementos que la componen pueden medirse y cuantificarse con el éxito anhelado (ver Tabla 18,19 y 20 en anexos).

A partir de la jerarquización realizada se ha logrado conocer el orden de importancia que los/as estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle otorgaron al trabajo, Ellos/as priorizaron la Familia por encima del Trabajo, luego los Intereses Personales, la Religión y al final la Comunidad (ver Tabla 25 en anexos). Se observó también que en las carreras de Derecho, y Psicología, la Centralidad del Trabajo supera a la centralidad de la Familia y que este cambio se pudo deber a características de la carrera que llevan a asumir la “responsabilidad social” y el “compromiso ciudadano”, competencias interpersonales deseadas y plasmadas en las actividades llevadas a cabo. No obstante pudo deberse también a

que las estudiantes de esas carreras se insertaban en un rango de edad más alto que lo que sucede en las otras carreras, por esta razón y debido a que a esa edad (30 a 51 años) las personas asumen mayor responsabilidad en el trabajo y como sustentadores económicos de la familia se hizo notoria la tendencia a valorar el trabajo más que la Familia.

En cuanto a la variable Resultados Valorados es la única dimensión que alcanzó una puntuación ubicada dentro de un rango de valoración media, mientras que las demás dimensiones estuvieron calificadas en rango de valoración alta. Resalta el hecho de que fueron las carreras que llevan a cabo la modalidad de Práctica Profesional quienes calificaron puntuaciones de rango de valoración alta, es decir, Educación Derecho y Psicología. De manera coherente con la investigación de Filippi, G. (2008) en Buenos Aires, Argentina, se pudo afirmar que el orden de valoración de los Resultados Valorados fue:

- 1-“El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.”
- 2-“La principal función del trabajo es la de producir ingresos.”
- 3-“El trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.”
- 4-“La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas.”
- 5-“El trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio.”
- 6-“El trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.”

El resultado más valorado está relacionado con la autorrealización, el siguiente está enfocado en el servicio a los demás, resultados que dan cuenta del sentido de servicio que adquirieron los Lasallistas y de las metas subjetivas que los motivaron. Es interesante notar que los varones dieron más importancia al resultado “servir a la sociedad” mientras que las mujeres valoraron más el “tener contactos interesantes con otras personas”.

No obstante cuando se refieren a la variable Metas Laborales, los/as estudiantes colocaron la puntuación en un nivel de valoración alta. Igualmente se comprobó que los estudiantes de la Universidad La Salle valoraron en mayor medida las Metas Laborales Extrínsecas (89.39 %) con respecto a las Intrínsecas (87.61%). Los resultados obtenidos (388 pts.) en esta dimensión manifestaron que la población estudiada consideró muy importantes las condiciones físicas y las buenas relaciones interpersonales en el trabajo análogamente apreciaron las oportunidades de aprender cosas nuevas. En cambio dejaron relegado el hecho de tener autonomía o variedad en las cosas que hacen en el trabajo (347 pts.). Se recomendó transmitir a los/as estudiantes la importancia que tiene el hecho de no contar con autonomía y variedad en el trabajo pues incide en la salud y desempeño de los/as trabajadores/as, es uno de los aspectos laborales que constituye un riesgo psicosocial y puede llevar a enfermedades como son el “síndrome de Burnout”, depresión, estrés y agotamiento (Ochoa y Blanch, 2015).

Por otra parte, la alta valoración que se observó hacia las Creencias Normativas permitió conocer las expectativas sociales de los estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle. Se hizo ineludible comparar las puntuaciones de las Creencias Normativas Orientadas hacia los Derechos (CN d) y la de la Creencias Normativas Orientadas hacia las Obligaciones (CN o), si bien ambas puntuaciones arrojaron resultados que se acomodaban en el rango de valoración alta, dado que la puntuación de 1599 (para CN d) fue superior a la puntuación de 1510 (para CN o) se pudo concluir que para la población estudiada, la orientación hacia los Derechos fue superior a la orientación hacia las Obligaciones. Específicamente el ítem con mayor puntuación en esta dimensión fue: “Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente. Dicho ítem alcanzó un puntaje de 360 en una escala de [59 – 413]

Los resultados obtenidos en la evaluación de la Identificación con los Roles de Trabajo demostraron que los/as participantes se identificaron primordialmente con la remuneración que se consigue con el trabajo, dieron importancia al tipo de ocupación o profesión que ejercían, consideraron importante la empresa u organización para la que se trabajaba. Sin embargo, otorgaron menos importancia al tipo de personas con las que se trabaja, las tareas que se realizan en el trabajo o el producto que resulta de este. Se recomendó nuevamente transmitir a los/as estudiantes la importancia que tiene el hecho de tomar en cuenta el tipo de personas para las que se trabaja y el hecho de conocer el producto que resulta del trabajo incide en la salud y desempeño de los/as trabajadores/as. (Ochoa y Blanch, 2015).

En cuanto a definir la población sociodemográfica más frecuente que tenga actitud positiva hacia el trabajo, se pudo afirmar que son los/las estudiantes de Psicología y los/as de Derecho, así como los/as estudiantes de octavo semestre y aquellos/as que se encontraban en rango de edad entre 30 y 51 años, en estado civil casados/as con antigüedad laboral superior a los 12 meses.

Según la carrera: Derecho y Psicología valoraron la Centralidad Absoluta por encima del promedio, luego Ingeniería de Sistemas, Educación e Ingeniería Comercial. La valoración más alta a los Resultados Valorados se la otorgaron los estudiantes de las carreras de Educación, Derecho y Psicología, quienes puntuaron por encima del promedio, mientras Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Comercial puntuaron por debajo del promedio. Resultados similares se obtuvieron en la calificación de Metas Laborales al igual que en Identificación con los Roles de Trabajo. Se observó igualmente que son los/as estudiantes de las carreras que siguen la modalidad de Prácticas profesionales de Psicología con una carga horaria de 620 horas, Educación con 540 horas y Derecho con carga horaria de 420 horas las que puntuaron al trabajo por encima del promedio, por lo que se recomendó

encarar un estudio correlativo y causal que determine si estas variables inciden en estos resultados.

En la carrera de Psicología los/as estudiantes estaban más orientados/as a Creencias Normativas orientadas a los derechos con respecto a las Creencias Normativas orientadas a las obligaciones con puntajes muy cercanos entre si y muy cercanos al promedio.

En la carrera de Educación de manera similar, las/os estudiantes estaban más orientados/as hacia los derechos que hacia las obligaciones,

De manera contraria, en la carrera de Derecho, las/os estudiantes estaban más orientadas/os hacia las obligaciones que hacia los derechos.

De igual modo, en la carrera de Ingeniería de Sistemas, estaban más orientados/as hacia las obligaciones que hacia los derechos.

En la carrera de Ingeniería Comercial se observó una puntuación por debajo del promedio en ambas creencias normativas.

Según el semestre: Se observó que en todas las dimensiones del significado del trabajo, la puntuación de valoración fue mayor en octavo semestre que en sexto semestre exceptuando en los Resultados Valorados que los/as estudiantes de octavo estaban menos enfocados/as en los Resultados Valorados que los/as estudiantes de sexto.

Según el rango de edad: en el rango de edad de [30 a 51] años de edad priorizaron el trabajo antes que la familia. Acorde con lo que indica Izquierdo (2005), en la Adulthood Temprana (de 18 a 40 años) se da la culminación del ciclo vital, es la etapa en que se materializan los sueños a través de la elección de carrera, la ubicación social, la formación de propia familia y la adquisición de ideología propia.

En el rango de edad de [19 a 29] años puntuaron más alto los Resultados Valorados que las personas en rango de edad más altos.

En el rango de [30 a 40] años se encontraron aquellos que tenían la mayor Centralidad Absoluta, otorgaron prioridad al Trabajo en la Centralidad Relativa y valoraron altamente las Creencias Normativas.

En el rango de [41 a 51] años se pudo observar que se enfocaron más en las Metas Laborales y se identificaron más con los Roles de Trabajo que las personas que se encontraban en rangos de edad menores. Hecho que concuerda con la teoría de Psicología Evolutiva que describe la adultez Intermedia (entre 40 y 60 años de edad) como etapa que se caracteriza por la estabilidad, las personas se dedican criar y educar a sus hijos y como dice el autor en la que autores como Izquierdo Martínez (2005), las personas todavía son competentes en el campo laboral mientras se someten a cambios fisiológicos (disminución auditiva y visual entre otros) que los llevan a una aceptación y adaptación preparándolas para la vejez especialmente en el período entre los 45 y 50 años en el que se analizan los estadios anteriores, si las metas fueron alcanzadas, si fueron logrados los objetivos fijados, “El individuo entra así en un proceso filosófico orientado hacia la espiritualidad, las relaciones sociales y la búsqueda del envejecimiento satisfactorio (sabiduría)” (Erikson, 1968 citado en Izquierdo 2005 p. 4-6), se respalda de esta manera el hecho de que la población estudiada que pertenecía al rango de edad entre 41 y 51 años de edad jerarquizó la Religión por encima de los Intereses Personales y la Comunidad a diferencia de los rangos de edad más joven que dejaron la Religión por debajo de los Intereses Personales, pero coincidieron en colocarla por encima de la Comunidad.

Según el sexo: No se observó diferencias en la jerarquización de la Centralidad Relativa del trabajo en función del sexo ya que ambos grupos priorizaron la Familia antes que el Trabajo, luego los Intereses Personales la Religión y al final

la Comunidad. Sin embargo, la puntuación que otorgaron las mujeres al Trabajo fue superior a la que otorgaron los varones. Ellos por su parte, estaban más enfocados en las Meta Laborales y su Identificación con los Roles de Trabajo fue más alto respecto a lo que manifestaron las mujeres. Por otro lado, las mujeres otorgaron más importancia a los Resultados Valorados, y a las Creencias Normativas. Los varones manifestaron tener una Centralidad Absoluta más alta que las mujeres. En concordancia con la investigación de Paola Ochoa (2012) en la que argumenta que los varones presentaron centralidad laboral más alta respecto a las mujeres porque ellos consideraron la representación del Trabajo como medio de subsistencia y de proporcionar bienestar a la familia.

No obstante, Farah Henrich y Sánchez García (2008) argumentan que si bien a los hombres se les asignaba el rol de proveedor a través de la remuneración en Bolivia, hoy por hoy las mujeres también son generadoras de ingresos para la manutención de la familia y esto se debe a la ampliación del mercado y a una “masiva inserción laboral de las mujeres”, lo evidencian con los datos presentados a continuación: En general, del total de la población económicamente activa (pea) ocupada, el 34.5% es asalariada (29% de la pea femenina y 39% de la masculina)

Según el estado civil: los casados/as tuvieron una actitud más positiva hacia el trabajo, su Centralidad Relativa fue la más alta, obtuvieron el puntaje más alto en Resultados Valorados y en Metas Laborales (si bien se enfocaron más en las Metas Extrínsecas que en las Intrínsecas), su Identificación con los Roles de Trabajo fue la más alta al igual que su puntuación en Creencias Normativas. Resultados que no sorprenden puesto que el hecho de estar casado/a y/o el tener familiares que dependen económicamente de la persona encuestada afectan el grado de responsabilidad que esta asume.

Los/as divorciado/as: puntuaron alto en Centralidad Absoluta y valoraron más las Metas Laborales Intrínsecas que las Extrínsecas.

Los/as solteros/as: calificaron por debajo del promedio en todas las categorías menos en Resultados Valorados.

Según experiencia laboral: Para definir los clústeres o rangos de experiencia laboral se tomó en cuenta las conclusiones a las que llegaron Schmeitt y Schneider (1983) citados en Gracia, Martín, Rodríguez, y Peiró, J.M. (2001). Quienes indican en la investigación en Psicología Industrial que llevaron a cabo, que el tiempo pertinente para la recogida inicial de datos es alrededor de los seis meses luego de la incorporación al trabajo.

Los/ estudiantes con experiencia laboral superior a 12 meses (no incluidos) Otorgaron la mayor valoración a la Familia y al Trabajo en primer orden. Valoraron las Metas Laborales Intrínsecas y se Identificaron con los Roles de Trabajo en mayor medida que los demás.

Aquellos que contaban con experiencia laboral entre [7 y 12 meses] se enfocaron más en los Resultados Valorados, y las Metas Laborales, siendo más altas las Metas Laborales Extrínsecas que las Metas Laborales Intrínsecas.

Los que pertenecían al grupo de personas sin experiencia laboral obtuvieron Centralidad Absoluta alta y Creencias Normativas altas. En concordancia con la investigación de Calvo, Aguilar y García (2004) en España, quienes encontraron que a menor nivel ocupacional, mayor la valoración de Creencias Normativas.

Por otro lado, los/as participantes con experiencia laboral inferior a 6 meses obtuvieron las puntuaciones más bajas en todas las categorías salvo en Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos. Resultados semejantes se observaron en los estudios de McCloskey y McCain, 1987; Vanderberg y Self, 1993 citados en Gracia, Martín, Rodríguez, y Peiró, J.M. (2001). Dichos autores explican que en los primeros años de empleo los recientes empleados se enfrentan a la dificultad de ajustar sus habilidades con las demandas de la organización, se percatan de que

sus expectativas estaban alejadas de la realidad del mundo laboral por lo que la centralidad del trabajo disminuye los primeros seis meses y aumenta mientras que ambas partes (la organización y el reciente empleado) trabajan para lograr un buen ajuste. Gracia et al. (op. cit.) Informan que dicho ajuste se alcanza luego de un año de antigüedad en el trabajo y se logra mediante el cambio propio o de la contraparte.

Según tienen o no dependientes: ambos grupos valoraron la Familia y luego el Trabajo. Si bien el estado civil y el hecho de tener dependientes influyen en el grado de responsabilidad que se asume, la diferencia en la valoración obtenida en esta medición no fue significativa.

Los que no tenían dependientes puntuaron a penas más alto que los que si tenían dependientes, estos últimos estaban más enfocados en los Resultados Valorados y en las Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones.

REFERENCIAS

- Agulló, E. (1998). Centralidad del Trabajo en el Proceso de Construcción de la Identidad de los Jóvenes: una Aproximación Psicosocial, 10, (1). Oviedo, España. Obtenido el 2 de marzo de 2015 disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/151.pdf>
- Arias Enciso, G., (2004). El Proceso de Investigación. Obtenido el 30 de noviembre disponible en:
http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/bachillerato/documentos/LEC7.2.pdf
- Baltazar, R. (2010). Representaciones Sociales del Trabajo en Mujeres del Centro Minero Talamayu de Potosí. (Tesis de grado) Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- Baron, R. (1998). Psicología Social. Madrid, España: Prentice Hall
- Calvo, A., Aguilar, Ma. Del C. y García, M. (2004). Diferencias en Función del Sexo en la Orientación Normativa hacia el Trabajo: el Trabajo como Derecho y como Obligación 20, (1).p. 47-63 Obtenido el 9 de marzo de 2015 disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317996004.pdf>
- Castaño, F.L. y Burchardt, S. P. (2011). Análisis de la Identidad Corporativa de la Universidad Tecnológica de Pereira y su Repercusión en sus Públicos Internos (Tesis para obtener la maestría en Desarrollo Humano y Organizacional). Colombia. Obtenido

el 31 de diciembre de 2015. Disponible en:

<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2572/1/6584063C346.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé Bogotá: McGraw Hill.

Díaz, X. Godoy, L., Stecher, A. (2005). Cuadernos de investigación nº 3. Significados del Trabajo Identidad y Ciudadanía, la Experiencia de Hombres y Mujeres en un Mercado Laboral Flexible. Centro de estudios de la mujer CEM. Santiago de Chile.

Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Concepto, Historia y Método. Universidad de la Laguna. Tenerife Canarias: p. 22-28. España.

Farah Henrich, I. y Sánchez García, C. (2008). *Perfil de género Bolivia* Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales CIDES-UMSA / ASDI / JICA / UNIFEM
Obtenido el 15 de noviembre de 2015. Disponible en:
http://www.cides.edu.bo/webcides/images/pdf/perfil_de_gnero_bolivia.pdf

Filippi, G. (2008). *El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos Socio-Laborales de Argentina en los Albores del Siglo XXI*. (Tesis doctoral) Universidad de Buenos Aires, Argentina.

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, volumen 17, Universidad de Murcia, España. Obtenido el 2 de marzo de 2015 disponible en: http://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf

Gracia, F.J., Salanova, M., Gonzales, P. (1996). La Importancia del Trabajo en los Jóvenes Durante los Primeros Años de Empleo. Volumen 12 Universitat de València. (Lectura 50) España.

Gómez, M. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Cap. 4. 1º edición. Ed. Córdoba, Argentina. Ed. Brujas

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collao, C., Baptista Lucio P. (2006). Metodología de la Investigación. Cap. 5 ,6 y 7. 4º edición. México, México: McGraw-Hill

Izquierdo Martínez, A. (2005). Psicología del Desarrollo de la Edad Adulta Teorías y Contextos. Volumen 16 Universidad Complutense de Madrid. Obtenido el 15 de noviembre de 2015. Disponible en:
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED0505220601A/159>
90

Kassin, S., Fein, S. y Mackun (2010). Psicología Social impreso en Artgraph wadsworth Ed. Lenguaje Learning.

Katz, D. (1969). Manual de Psicología. Madrid, España: Ediciones Morata S.A.

Leahey, T. (2006). Los Antecedentes de la Psicología. Historia de la Psicología Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

López García M.J. (2009). Versión libre de Neffa, Julio C. (2003) La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia Obtenido el 22 de abril disponible en:
<http://es.slideshare.net/Laboralyorganizacional/significacion-del-trabajo-humano-neffa>

Mandujano, M. (2009) Diferencias entre Centralidad del Trabajo y Envolvimiento Laboral como medidas para evaluar la Implicancia de las Personas en el Trabajo. (Memoria para optar al título de Psicólogo) Universidad de Talca Chile. Obtenido el 1 de febrero de 2016. Disponible en
<http://dspace.otalca.cl:8888/psicologia/63420.pdf>

Martínez, J.M.A. y Berrios, M.P. (1999). El Significado del Trabajo en Personas con Patrón de Conducta Tipo A, 11, (2) p. 357-366

Martínez, M.L. y Acosta, B. (2013). El Significado del Trabajo en Trabajadores Migrantes y no Migrantes. (Tesis de grado) Universidad de Papalopan Campus Tuxepec Oaxaca, México. Obtenido el 15 de marzo de 2015 disponible en:
http://www.unpa.edu.mx/tesis_Tux/tesis_digitales/Maria%20Luisa%20Martinez%20Albino.pdf .

Mikulic, M. I. (2001). Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas. Archivos de trabajo de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Facultad de Psicología 2012. Obtenido el 1 de diciembre. Disponible en:

http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf

Morales, J.F., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J.M., Huici, C...y Pérez, J.A. (1994).

Psicología Social España: McGraw- Hill

Napoli, M.L. y Zubieta, E. (2008). Concepciones sobre el trabajo en estudiantes de nivel

medio. Investigación realizada en el marco del proyecto UBACYT 2008/2010

P057 Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales.

Neffa, J.C., Panigo, D.T., Pérez, P.E., Persia, J. (2014). Actividad, empleo y desempleo

conceptos y definiciones. EDITORIAL CEIL-COCINET. Bs. As. Argentina

Obtenido el 10 de marzo de 2015 disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>

Observatorio de Inserción Laboral (2005). Valores y Actitudes Laborales y Características

Personales Relevantes para el Trabajo. Cap. VIII España. Obtenido el 25 febrero

2015 disponible en: www.fundacionbancaja.es/a

Ochoa, P. (2012). Significado del Trabajo en Mineros Venezolanos, ¿Reflejo del Empleo

en Vías de Extinción?...18, (1). Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Obtenido el 15 de marzo de 2015. Disponible en:

<http://132.248.9.34/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2012/vol18/no1/2.pdf>

- Ochoa, P. y Blanch, J.M. (2015). Work, malaise and wellbeing in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública (RSP)*, Brasil. Obtenido el 20 de enero de 2015 disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/.../D-P12429.pdf>
- Papalia, D. y Wendkos, S. (1990). *Psicología*. México: Mc Grau-Hill
- Peiró, J.M., Prieto, F. y Roe, R.A. (1996). El Trabajo como Fenómeno Psicosocial. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Introducción a la Psicología del Trabajo vol. II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Madrid: Ed. Síntesis.
- Peiró, M., Salanova, M., Hontangas, P. y Grau, R.M. (1986). Patrones de Significados del Trabajo antes y después de las Transformaciones desde la Formación Profesional, *MonoFigura*. p. 128 Obtenido el 26 de febrero de 2015. Disponible en: www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre303/re3030500491.pdf?documentoId=0901e72b8127102f
- Pérez González, J. y Díaz Vilela, L. (2005). *Centralidad en el Trabajo*. Editado en Dublín Irlanda impreso por Lulu, Inc. USA. Obtenido el 26 de febrero. Disponible en: www.lulu.com/perezgonzalez.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. México: Prentice – Hall hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes F., Martín M.A., Montalbán, M., Sánchez, E., Zarco, V. (2004). *Actitudes hacia el Trabajo y la Organización*. *Psicología de las Organizaciones* (P. 133) Barcelona, España: Ed. UOC.

Salkind, N.J. (1998). Métodos de Investigación, México: Prentice Hall. Obtenido el 26 de noviembre de 2015. Disponible en:

<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2013/07/salkind-cap1.pdf>

Salkind, N.J. (1999). Métodos de Investigación, México: Prentice Hall. Obtenido el 18 de enero de 2016 disponible en:

<https://books.google.fr/books?id=3uIW0vVD63wC&pg=PA210&dq>

Spink Peter (2011). ¿Qué pasó con el Trabajo?: De la Centralidad de los Zapatos, Barcos y Lacre a los Problemas Planteados por los Cerdos Volando. Athenea Digital - 11(3): 3-24 (noviembre 2011) -ARTÍCULOS- ISSN: 1578-8946 Fundação Getulio Vargas Disponible en:

http://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig_a2011m11v11n3/athdig_a2011m11v11n3p3.pdf

Veira, J. y Romay, J. (1998). La Cultura del Trabajo y el Cambio de Valores. Universidad de Coruña, España. Disponible en: <http://ruc.udc.es/bitstream/2183/2705/1/SO-3-2.pdf>

Universidad La Salle (2003). Obtenido el 1 de mayo de 2015 disponible en:

www.ulasalle.edu.bo

ANEXOS

TABLAS

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

Tabla 13. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes

Semestre	Recuento	Edad promedio	Edad Mín.	Edad Max.	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (unidad de tiempo expresada en meses)	Dependientes
6°	8	21.12	20	26	3 fem. 5 masc.	100% solteros	4 no 4 si De 1 a 18	1
8°	5	21.20	21	22	1 fem. 4 masc.	100% solteros	0 no 8 si De 1 a 24	0
Total 6° y 8°	13	21.15	20	26	4 fem. 9 masc.	100% solteros	4 no 9 si De 1 a 24	1

Fuente: Elaboración propia

CARRERA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Tabla 14. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes

Semestre	Recuento	Edad promedio	Edad Mín.	Edad Max.	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (unidad de tiempo expresada en meses)	Dependientes
6°	3	19.66	19	20	1fem. 2masc.	solteros	0 no 6 si De 6 a 12	1
8°	4	21.50	20	23	1fem. 3masc.	solteros	1 no 3 si De 12 a 24	no
Total 6° y 8°	7	20.71	19	23	2fem. 3masc.	solteros	1 no 6 si De 6 a 24	1

Fuente: Elaboración propia

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Tabla 15. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes

Semestre	Recuento	Edad promedio	Edad Mín.	Edad Max	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (unidad de tiempo expresada en meses)	Dependientes
6°	12	25.08	20	51	10 fem. 2 masc.	11 solteros/as 1 casada	4 no 8 si De 1 a 120	1
8°	6	24.50	21	39	6 fem.	5 solteras 1 casada	4 no 2 si De 4 a 360	1
Total 6° y 8°	18	24.88	20	51	16 fem. 2 masc.	16 solteros/as 2 casados/as	7 no 11 si De 1 a 360	2

Fuente: Elaboración propia

CARRERA DE EDUCACIÓN

Tabla 16. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo, experiencia laboral y cantidad de dependientes

Semestre	Recuento	Edad promedio	Edad Min	Edad Max	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (unidad de tiempo expresada en meses)	Dependientes
6°	5	22.4	21	25	fem.	solteras	5 no 1 si 36	no
8°	3	22.00	21	23	fem.	solteras	0 no 8 si De 6 a 60	1
Total 6° y 8°	8	22.25	21	25	2masc. 6fem.	solteras	4 no 4 si DE 6 a 60	1

Fuente: Elaboración propia

CARRERA DE DERECHO

Tabla 17. Distribución de participantes según carrera, edad, sexo

Semestre	Recuento	Edad promedio	Edad Min	Edad Max	Sexo	Estado civil	Experiencia laboral (unidad de tiempo expresada en meses)	Dependientes
6°	5	27.2	20	45	4fem. 1 masc.	4 solteros 1 divorciada	1 no 4 si De 7 a 84	1
8°	8	28.50	21	41	5 fem. 3 masc.	6 solteros/as 2 casados/as	1 no 7 si De 6 a 180	2
Total 6° y 8°	13	27.84	20	45	2masc. 6fem.	solteras	2 no 11 si De 6 a 180	3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18. Centralidad Absoluta según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje mínimo	Puntaje Total	Puntaje máximo	Promedio	%
8	Ing. Comercial 6º	8	41	56	5.12	73.21
5	Ing. Comercial 8º	5	26	105	5.20	24.76
13	Total	13	67	91	5.15	73.62
3	Ing. de Sistemas 6º	3	16	21	5.33	76.19
4	Ing. de Sistemas 8º	4	26	28	6.50	92.85
7	Total	7	42	49	6.00	85.71
12	Psicología 6º	12	74	84	6.16	88.09
6	Psicología 8º	6	42	42	7.00	100.00
18	Total	18	116	126	6.44	92.00
5	Educación 6º	5	29	35	5.80	82.85
3	Educación 8º	3	18	21	6.00	85.71
8	Total	8	47	56	5.88	44.64
5	Derecho 6º	5	33	35	6.60	94.28
8	Derecho 8º	8	49	56	6.13	87.50
13	Total	13	82	91	6.31	90.10
59	ULS 6º y 8º	59	354	413	6.00	85.71

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19. Rangos para Centralidad Absoluta según carrera

	Centralidad Absoluta Baja	Centralidad Absoluta Media	Centralidad Absoluta Alta
Ing. Comercial (91-13) / 3= 26	[13 – 39)	[39 – 65)	[65 – 91)
Ing. de Sistemas (49-7) / 3= 14	[7 – 21)	[21 – 35)	[35 – 49)
Psicología (126-18) / 3= 36	[18 – 54)	[54 – 90)	[90 – 126)
Educación (56-8) / 3= 16	[8 – 24)	[24 – 40)	[40 – 56)
Derecho (91-13) / 3= 26	[13 – 39)	[39 – 65)	[65 -91)
ULS 6° y 8° (413-59) / 3= 118	[59 – 177)	[177 – 295)	[295 – 413)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20. Centralidad Absoluta según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	5.84
26	8º semestre	6.19
53	De 19 a 29 años	5.98
3	De 30 a 40 años	7.00
3	De 41 a 51 años	5.33
39	Femenino	5.60
20	Masculino	6.20
54	Soltero/as	6.00
4	Casado/as	5.75
1	Divorciado/as promedio 6	7 00
17	Sin experiencia laboral	6.35
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	5.55
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	6.20
14	Experiencia laboral superior a 12 meses	6.00
51	Sin dependientes	6.07
8	Con uno o más dependientes	5.50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21. Centralidad Relativa según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Total CR c	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	19	2.37
5	Ing. Comercial 8º	9	1.80
13	Total	28	2.15
3	Ing. de Sistemas 6º	6	2.00
4	Ing. de Sistemas 8º	10	2.50
7	Total	16	2.28
12	Psicología 6º	29	2.42
6	Psicología 8º	16	2.66
18	Total	45	2.50
5	Educación 6º	12	2.40
3	Educación 8º	9	3.00
8	Total	21	2.62
5	Derecho 6º	12	2.40
8	Derecho 8º	26	3.25
13	Total	38	2.92
59	ULS 6º y 8º	148	2.50

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22. Centralidad Relativa según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Puntaje Total	Promedio
33	6º semestre	78	2.36
26	8º semestre	70	2.69
59	Total	148	2.50
53	De 19 a 29 años	127	2.39
3	De 30 a 40 años	12	4.00
3	De 41 a 51 años	9	3.00
39	Femenino	102	2.61
20	Masculino	20	2.30
54	Soltero/as	130	2.40
4	Casado/as	15	3.75
1	Divorciado/as	3	3.00
17	Sin experiencia laboral	40	2.35
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	40	2.22
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	25	2.50
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	43	3.07
51	Sin dependientes	151	2.45
8	Con uno o más dependientes	23	1.37

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23. Tabla de frecuencias para Centralidad Relativa “CR c”

Puntuación	Ítem CR c
10	0
9	0
8	0
7	0
6	0
5	3
4	6
3	14
2	31
1	5
0	0
Puntaje total de CR c 148	Total 59 personas

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24. Tabla de frecuencias para sumatoria de Centralidad Relativa

Puntuación	CR a	CR b	CR c	CR d	CR e
	Intereses	Comunidad	Trabajo	Religión	Familia
10	0	0	0	0	0
9	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0
5	1	0	3	1	10
4	3	0	6	2	8
3	9	0	14	3	22
2	25	13	31	12	14
1	19	38	5	30	4
0	2	8	0	11	0
Puntaje total de CR = 590	Total 59 personas	Total 59 personas	Total 59 personas	Total 59 personas	Total 59 personas

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25. Jerarquización de Centralidad Relativa según carrera

Nº	Carrera	CR a Intereses Personales	CR b La Comunidad	CR c El Trabajo	CR d La Religión	CR e La Familia
8	Ing. Comercial 6º	17	19	19	5	30
5	Ing. Comercial 8º	11	5	9	8	17
13	Total	28	24	28	13	47
3	Ing. de Sistemas 6º	7	2	6	3	12
4	Ing. de Sistemas 8º	6	4	10	3	14
7	Total	13	6	16	9	26
12	Psicología 6º	29	15	29	15	32
6	Psicología 8º	12	8	16	11	13
18	Total	41	23	45	26	46
5	Educación 6º	8	5	12	8	17
3	Educación 8º	4	4	9	3	10
8	Total	12	9	21	11	27
5	Derecho 6º	6	4.5	12	6.5	21
8	Derecho 8º	13	8	26	11	22
13	Total	19	12.5	38	17.5	43
59	ULS 6º y 8º	113	64.5	148	76.5	188

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26. Jerarquización de Centralidad Relativa según semestre

Semestre	Nº	CR a	CR b	CR c	CR d	CR e
		Intereses	La	El	La	La
		Personales	Comunidad	Trabajo	Religión	Familia
6º	33	2.03	1.07	2.36	1.13	3.39
8º	26	1.72	1.11	2.69	1.50	2.92
Promedio Global	59	1.91	1.09	2.50	1.29	3.18

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27. Resultados Valorados según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	48	225	336	28.12
5	Ing. Comercial 8º	30	131	210	26.20
13	Total	78	356	546	27.38
3	Ing. de Sistemas 6º	18	90	126	30.00
4	Ing. de Sistemas 8º	24	116	168	29.00
7	Total	42	206	294	29.42
12	Psicología 6º	72	376	504	31.33
6	Psicología 8º	36	170	252	28.33
18	Total	108	546	756	30.33
5	Educación 6º	30	172	210	34.40
3	Educación 8º	18	113	126	37.66
8	Total	48	285	336	35.62
5	Derecho 6º	30	142	210	28.40
8	Derecho 8º	48	255	336	31.87
13	Total	78	397	546	30.53
59	ULS 6 º y 8º	354	1790	3068	30.33

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28. Rangos para Resultados Valorados según carrera

Carrera	Resultados valorados	Resultados valorados	Resultados valorados
	Baja	Media	Alta
Ing. Comercial (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
Ing. de Sistemas (294-42) / 3= 84	[42 – 126)	[12 – 210)	[210 – 294)
Psicología (756-108) / 3= 216	[108 – 324)	[324 – 540)	[540 – 756)
Educación (336-48) / 3= 96	[48 – 144)	[144 – 240)	[240 – 336)
Derecho (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
ULS 6° y 8° (3068-354) / 3= 905	[354 – 1259)	[1259 – 2164)	[2164 – 3069)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29. Resultados Valorados según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	30.45
26	8º semestre	30.19
59	Total	30.33
53	De 19 a 29 años	30.58
3	De 30 a 40 años	26.00
3	De 41 a 51 años	30.33
39	Femenino	30.69
20	Masculino	29.65
54	Soltero/as	30.38
4	Casado/as	31.00
1	Divorciado/as	25.00
17	Sin experiencia laboral	31.76
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	27.94
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	32.60
14	Experiencia laboral superior a 12 meses	30.07
51	Sin dependientes	30.09
8	Con uno o más dependientes	31.87

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30. Metas Laborales según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	88	500	616	62.50
5	Ing. Comercial 8º	55	322	385	64.40
13	Total	143	822	1001	63.23
3	Ing. de Sistemas 6º	33	87	231	29.00
4	Ing. de Sistemas 8º	44	125	308	31.25
7	Total	77	452	539	64.57
12	Psicología 6º	132	853	924	71.08
6	Psicología 8º	66	424	462	70.00
18	Total	198	1277	1386	70.94
5	Educación 6º	55	355	385	71.00
3	Educación 8º	33	242	231	80.66
8	Total	88	597	616	74.62
5	Derecho 6º	55	342	385	68.40
8	Derecho 8º	88	571	616	71.37
13	Total	143	913	1001	70.23
59	ULS 6º y 8º	649	4017	4543	68.08

Fuente: Elaboración propia:

Tabla 31. Rangos para Metas Laborales según carrera

	Centralidad Absoluta Baja	Centralidad Absoluta Media	Centralidad Absoluta Alta
Ing. Comercial (1001-143) / 3= 286	[143 – 429)	[429 – 715)	[715 – 1001
Ing. de Sistemas (539-77) / 3= 154	[77 – 231)	[231 – 385)	[385 – 539)
Psicología (1386-198) / 3= 396	[198 – 594)	[594 – 980)	[980 – 1376)
Educación (616- 88) / 3= 176	[88 – 264)	[264 – 440)	[440 – 616)
Derecho (1001- 143) / 3= 286	[143 – 429)	[429 – 715)	[715 – 1001)
ULS 6° y 8° (4543-649) / 3= 1298	[649 – 1947)	[1947 – 3194)	[3194 – 4492)
Fuente: Elaboración propia			

Tabla 32. Metas Laborales según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	67.00
26	8º semestre	69.46
59	Total	68.08
53	De 19 a 29 años	67.54
3	De 30 a 40 años	70.33
3	De 41 a 51 años	75.33
39	Femenino	65.95
20	Masculino	69.17
54	Soltero/as	67.48
4	Casado/as	74.75
1	Divorciado/as	74.00
17	Sin experiencia laboral	68.70
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	30.77
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	69.60
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	68.09
51	Sin dependientes	68.09
8	Con uno o más dependientes	68.00

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33. Metas Laborales Intrínsecas según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	48	267	336	33.37
5	Ing. Comercial 8º	30	166	210	33.20
13	Total	78	433	546	33.30
3	Ing. de Sistemas 6º	18	98	126	32.66
4	Ing. de Sistemas 8º	24	142	168	35.5
7	Total	42	240	294	34.28
12	Psicología 6º	72	693	504	38.50
6	Psicología 8º	36	228	252	38.00
18	Total	108	693	756	38.50
5	Educación 6º	30	184	210	36.8
3	Educación 8º	18	114	126	38.00
8	Total	48	305	336	38.12
5	Derecho 6º	30	186	210	37.20
8	Derecho 8º	48	314	336	39.25
13	Total	78	500	546	36.46
59	ULS 6º y 8º	354	2171	2478	36.79

Fuente: Elaboración propia:

Tabla 34. Rangos para Metas Laborales Intrínsecas según carrera

	Centralidad Absoluta Baja	Centralidad Absoluta Media	Centralidad Absoluta Alta
Ing. Comercial (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
Ing. de Sistemas (294-42) / 3= 84	[42 – 126)	[126 – 210)	[210 – 294)
Psicología (756-108) / 3= 216	[108 – 324)	[324 – 540)	[540 – 756)
Educación (336-48) / 3= 96	[48 – 144)	[144 – 240)	[240 – 336)
Derecho (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
ULS 6° y 8° (2478-354) / 3= 708	[354 – 1062)	[1062 – 1770)	[1770 – 2478)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35. Metas Laborales Intrínsecas según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	36.36
26	8º semestre	37.34
59	Total	36.79
53	De 19 a 29 años	36.39
3	De 30 a 40 años	39.33
3	De 41 a 51 años	41.33
39	Femenino	35.35
20	Masculino	37.53
54	Soltero/as	36.42
4	Casado/as	40.75
1	Divorciado/as	41.00
17	Sin experiencia laboral	37.29
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	35.16
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	37.50
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	37.53
51	Sin dependientes	36.80
8	Con uno o más dependientes	36.75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36. Metas Laborales Extrínsecas según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	40	233	280	29.12
5	Ing. Comercial 8º	25	156	175	31.20
13	Total	65	389	455	29.92
3	Ing. de Sistemas 6º	15	87	105	29.00
4	Ing. de Sistemas 8º	20	125	140	31.25
7	Total	35	212	245	30.28
12	Psicología 6º	60	388	420	32.33
6	Psicología 8º	30	196	210	32.66
18	Total	90	584	630	32.44
5	Educación 6º	25	147	175	29.40
3	Educación 8º	15	101	105	33.66
8	Total	40	248	280	31.00
5	Derecho 6º	25	156	175	31.20
8	Derecho 8º	40	257	280	32.12
13	Total	65	413	455	31.79
59	ULS 6º y 8º	295	1846	2065	31.28

Fuente: Elaboración propia:

Tabla 37. Rangos para Metas Laborales Extrínsecas según carrera

	Centralidad Absoluta Baja	Centralidad Absoluta Media	Centralidad Absoluta Alta
Ing. Comercial (455- 65) / 3= 130	[65 – 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
Ing. de Sistemas (245-35) / 3= 70	[35 – 105)	[105 – 175)	[175 – 245)
Psicología (630-90) / 3= 180	[90 – 270)	[270 – 450)	[450 – 630)
Educación (280-40 / 3= 80	[40 – 120)	[120 – 200)	[200 – 280)
Derecho (455-65) / 3= 130	[65 . 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
ULS 6° y 8° (2065-295) / 3= 590	[295 – 885)	[855 – 1475)	[1475 – 2065)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38. Metas Laborales Extrínsecas según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	30.63
26	8º semestre	32.11
59	Total	31.28
53	De 19 a 29 años	31.61
3	De 30 a 40 años	31.00
3	De 41 a 51 años	34.00
39	Femenino	30.60
20	Masculino	31.64
54	Soltero/as	31.05
4	Casado/as	34.00
1	Divorciado/as	33.00
17	Sin experiencia laboral	31.45
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	30.77
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	32.10
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	30.92
51	Sin dependientes	31.29
8	Con uno o más dependientes	31.25

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39. Creencias Normativas según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	80	426	560	53.25
5	Ing. Comercial 8º	50	227	350	45.40
13	Total	130	653	910	50.23
3	Ing. de Sistemas 6º	30	156	210	52.00
4	Ing. de Sistemas 8º	40	221	280	55.25
7	Total	70	377	490	53.85
12	Psicología 6º	120	621	840	51.75
6	Psicología 8º	60	341	420	56.83
18	Total	180	962	1260	53.44
5	Educación 6º	50	251	350	50.20
3	Educación 8º	30	182	210	60.66
8	Total	80	433	560	54.12
5	Derecho 6º	50	256	350	51.20
8	Derecho 8º	80	428	560	53.50
13	Total	130	684	910	52.61
59	ULS 6º y 8º	590	3109	4130	52.69

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40. Rangos para Creencias Normativas según carrera

Carrera	Creencias	Creencias	Creencias
	Normativas	Normativas	Normativas
	orientadas a derechos	orientadas a derechos	orientadas a derechos
	Baja	Media	Alta
Ing. Comercial (910-130) / 3= 260	[130 – 390)	[390 – 650)	[650 – 910)
Ing. De sistemas (490-70) / 3= 140	[70 – 210)	[350 – 490)	[490 – 630)
Psicología (1260-180) / 3= 360	[180 – 540)	[540 – 900)	[900 – 1260)
Educación (560-80) / 3= 160	[80 – 240)	[240 - 400)	[400 – 560)
Derecho (910-130) / 3= 260	[130 – 390)	[390 – 650)	[650 – 910)
ULS 6° y 8° (41030-590) / 3= 1180	[590 – 1770)	[1170 – 2950)	[2950 – 4130)

Fuente: Elaboración propia revisar datos

Tabla 41. Creencias Normativas según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	51.81
26	8º semestre	53.80
59	Total	52.69
53	De 19 a 29 años	52.37
3	De 30 a 40 años	57.33
3	De 41 a 51 años	53.66
39	Femenino	53.30
20	Masculino	51.50
54	Soltero/as	52.14
4	Casado/as	60.00
1	Divorciado/as	53.00
17	Sin experiencia laboral	54.30
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	52.33
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	51.00
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	52.35
51	Sin dependientes	52.54
8	Con uno o más dependientes	53.62

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d”

Fuente: Elaboración propia

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	40	218	280	27.25
5	Ing. Comercial 8º	25	117	175	23.40
13	Total	65	335	455	25.77
3	Ing. de Sistemas 6º	15	80	105	26.66
4	Ing. de Sistemas 8º	20	107	140	26.75
7	Total	35	187	245	26.71
12	Psicología 6º	60	318	420	26.50
6	Psicología 8º	30	181	210	30.16
18	Total	90	499	630	27.72
5	Educación 6º	25	1363	175	27.20
3	Educación 8º	15	97	105	32.33
8	Total	40	233	280	29.12
5	Derecho 6º	25	129	175	25.80
8	Derecho 8º	40	216	280	27.00
13	Total	65	345	455	26.53
59	ULS 6 º y 8º	295	1599	2065	27.10

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43. Rangos para Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d”

Carrera	Creencias Normativas orientadas a Derechos	Creencias Normativas orientadas a Derechos	Creencias Normativas orientadas a Derechos
	Baja	Media	Alta
Ing. Comercial (455-65) / 3= 130	[65 – 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
Ing. De sistemas (245-35) / 3= 70	[35 – 105)	[105 – 175)	[175 – 245)
Psicología (630-90) / 3= 180	[90 – 270)	[270 – 450)	[450 – 630)
Educación (280-40) / 3= 80	[40 – 120)	[120 – 200)	[200 – 280)
Derecho (455-65) / 3= 130	[65 – 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
ULS 6º y 8º (2065-295) / 3= 590	[295 – 885)	[885 – 1475)	[1475 – 2065)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos “CN d” según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	26.69
26	8º semestre	27.61
59	Total	27.10
53	De 19 a 29 años	26.83
3	De 30 a 40 años	31.00
3	De 41 a 51 años	28.00
39	Femenino	27.33
20	Masculino	26.65
54	Soltero/as	26.77
4	Casado/as	31.50
1	Divorciado/as	27.00
17	Sin experiencia laboral	28.29
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	27.33
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	25.30
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	26.64
51	Sin dependientes	27.21
8	Con uno o más dependientes	26.37

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o” según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	40	208	280	26.00
5	Ing. Comercial 8º	25	110	175	22.00
13	Total	65	318	455	24.46
3	Ing. de Sistemas 6º	15	76	105	25.33
4	Ing. de Sistemas 8º	20	114	140	28.50
7	Total	35	190	245	27.14
12	Psicología 6º	60	303	420	25.25
6	Psicología 8º	30	160	210	26.66
18	Total	90	463	630	25.72
5	Educación 6º	25	115	175	23.00
3	Educación 8º	15	85	105	28.33
8	Total	40	200	280	25.00
5	Derecho 6º	25	127	175	25.40
8	Derecho 8º	40	212	280	26.50
13	Total	65	339	455	26.07
59	ULS 6 º y 8º	295	1510	2065	25.59

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46. Rangos para Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones
“CN o”

Carrera	Creencias Normativas orientadas a Obligaciones	Creencias Normativas orientadas a obligaciones	Creencias Normativas orientadas a obligaciones
	Baja	Media	Alta
Ing. Comercial (455-65) / 3= 130	[65 – 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
Ing. de Sistemas (245-35) / 3= 70	[35 – 105)	[105 – 175)	[175 – 245)
Psicología (630-90) / 3= 180	[90 – 270)	[270 – 450)	[450 – 630)
Educación (280-40) / 3= 80	[40 – 120)	[120 – 200)	[200 – 280)
Derecho (455-65) / 3= 130	[65 – 195)	[195 – 325)	[325 – 455)
ULS 6° y 8° (2065-295) / 3= 590	[295 – 885)	[885 – 1475)	[1475 – 2065)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones “CN o” según el semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	25.12
26	8º semestre	26.19
59	Total	25.59
53	De 19 a 29 años	25.54
3	De 30 a 40 años	26.33
3	De 41 a 51 años	25.66
39	Femenino	25.97
20	Masculino	24.85
54	Soltero/as	25.37
4	Casado/as	28.85
1	Divorciado/as	26.00
17	Sin experiencia laboral	26.05
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	25.00
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	25.70
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	25.71
51	Sin dependientes	25.33
8	Con uno o más dependientes	27.25

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48. Identificación con los Roles de Trabajo según carrera y semestre

Nº	Carrera	Puntaje Mínimo	Puntaje Total	Puntaje Máximo	Promedio
8	Ing. Comercial 6º	48	262	336	32.75
5	Ing. Comercial 8º	30	177	210	35.40
13	Total	78	439	546	33.76
3	Ing. de Sistemas 6º	18	93	126	31.00
4	Ing. de Sistemas 8º	24	133	168	33.25
7	Total	42	226	294	32.28
12	Psicología 6º	72	449	504	37.41
6	Psicología 8º	36	215	252	35.83
18	Total	108	664	756	36.88
5	Educación 6º	30	178	210	35.60
3	Educación 8º	18	114	126	38.00
8	Total	48	292	336	36.50
5	Derecho 6º	30	188	210	37.60
8	Derecho 8º	48	309	336	38.62
13	Total	78	497	546	38.23
59	ULS 6º y 8º	354	2118	2478	35.89

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49. Rangos para Identificación con los Roles de Trabajo según carrera

	Centralidad Absoluta Baja	Centralidad Absoluta Media	Centralidad Absoluta Alta
Ing. Comercial (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
Ing. de Sistemas (294-42) / 3= 84	[42 – 126)	[126 – 210)	[210 – 294)
Psicología (756-108) / 3= 216	[216 – 324)	[324 – 540)	[540 – 756)
Educación (336-48) / 3= 96	[48 – 144)	[144 – 240)	[240 – 336)
Derecho (546-78) / 3= 156	[78 – 234)	[234 – 390)	[390 – 546)
ULS 6° y 8° (2478-354) / 3= 708	[354 – 1062)	[1062 – 1770)	[1770 – 2478)
Fuente: Elaboración propia			

Tabla 50. Identificación con los Roles de Trabajo según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio
33	6º semestre	29.90
26	8º semestre	30.15
59	Total	35.89
53	De 19 a 29 años	29.52
3	De 30 a 40 años	31.00
3	De 41 a 51 años	34.33
39	Femenino	28.25
20	Masculino	30.66
54	Soltero/as	35.40
4	Casado/as	41.50
1	Divorciado/as	40.00
17	Sin experiencia laboral	36.05
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses	34.83
10	Experiencia laboral entre 7 y 12 meses	36.20
14	Experiencia laboral superior a 12 meses no incluidos	36.43
51	Sin dependientes	35.76
8	Con uno o más dependientes	36.75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 51. Significado del Trabajo según semestre

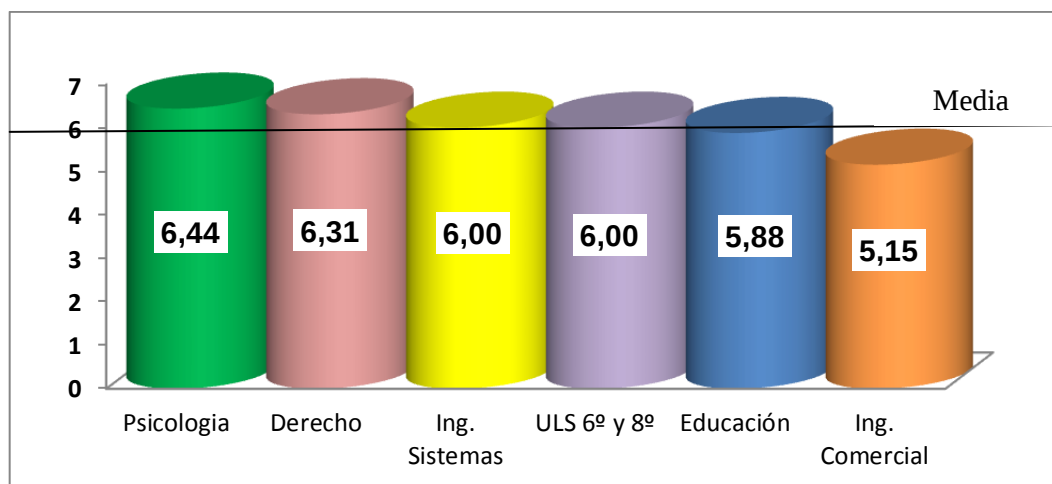
Por semestre	Nº	Promedio de C A	Promedio de C R c	Promedio de R V	Promedio de M L E	Promedio de M L I	Promedio de M L	Promedio de ROL	Promedio de CN d	Promedio de CN o
6º	33	5.84	2.36	30.45	30.63	36.36	67.00	29.60	26.69	25.12
8º	26	6.19	2.69	30.19	32.11	37.34	69.46	30.15	27.61	26.19
Promedio Global	59	6.00	2.50	30.33	31.28	36.79	60.08	29.84	27.10	25.59

Fuente: Elaboración propia

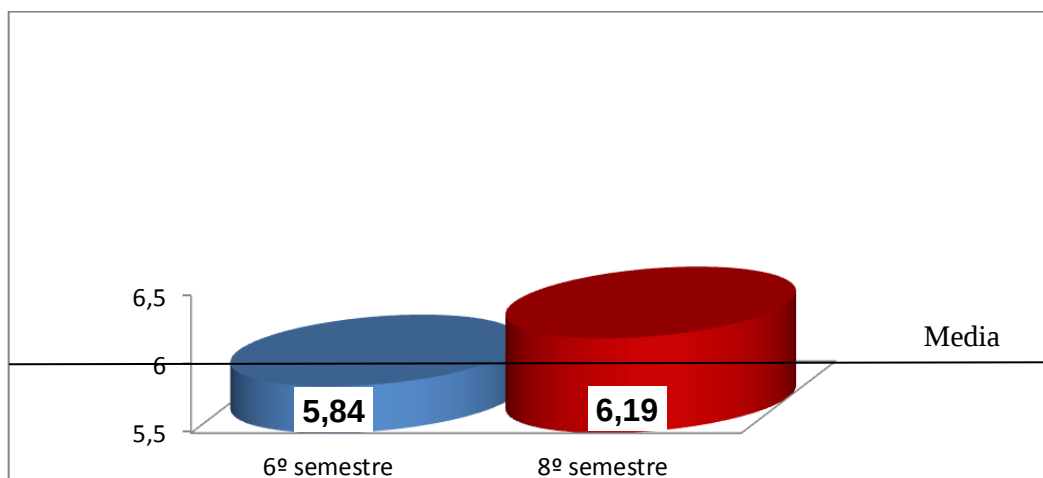
Tabla 52. Significado del Trabajo según semestre, edad, sexo, estado civil, experiencia laboral y tengan o no dependientes

Nº	Variable discriminatoria	Promedio C A	Promedio C R c	Promedio R V	Promedio de M L E	Promedio de M L I	Promedio de M L	Promedio de Rol	Promedio CN d	Promedio CN o
33	6º semestre	5.84	2.36	30.45	30.63	36.36	67.00	29.60	26.69	25.12
26	8º semestre	6.19	2.69	30.19	32.11	37.34	69.46	30.15	27.61	26.19
53	De 19 a 29 años	5.98	2.39	30.58	31.61	36.39	67.54	29.52	26.83	25.54
3	De 30 a 40 años	7.00	4.00	26.00	31.00	39.33	70.33	31.00	31.00	26.33
3	De 41 a 51 años	5.33	3.00	30.33	34.00	41.33	75.33	34.33	28.00	25.66
39	Femenino	5.60	2.61	30.69	30.60	35.35	65.95	28.25	27.33	25.97
20	Masculino	6.20	2.30	29.65	31.64	37.53	69.17	30.66	26.65	24.85
54	Soltero/as	6.00	2.40	30.38	31.05	36.42	67.48	35.40	26.77	25.37
4	Casado/as	5.75	3.75	31.00	34.00	40.75	74.75	41.50	31.50	28.85
1	Divorciado/as promedio	7.00	3.00	25.00	33.00	41.00	74.00	40.00	27.00	26.00
59	Promedio global	6.00	2.50	30.33	31.28	36.79	68.08	35.89	27.10	25.59
17	Sin experiencia laboral	6.35	2.35	31.76	31.41	37.29	68.70	36.05	28.29	26.05
18	Experiencia laboral inferior a 6 meses]	5.55	2.22	27.94	30.77	35.16	30.77	34.83	27.33	25.00
10	Experiencia laboral entre [7 y 12 meses]	6.20	2.50	32.60	32.10	37.50	69.60	36.20	25.30	25.70
14	Experiencia laboral (12 meses y más]	6.00	3.07	30.07	30.92	37.53	68.46	36.46	26.64	25.71
51	Sin dependientes o	6.07	2.45	30.09	31.29	36.80	68.09	35.76	27.21	25.33
8	Con dependientes	5.50	1.37	31.87	31.25	36.75	68.00	36.75	26.37	27.25

FIGURAS

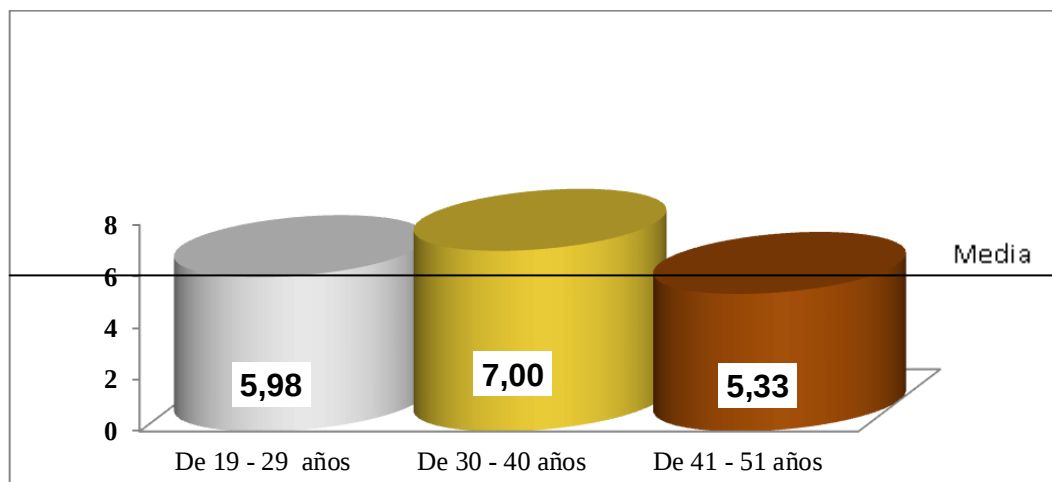
Figura 1. Centralidad Absoluta según la carrera

Fuente: Elaboración propia Fuente:

Figura 2. Centralidad Absoluta según el semestre

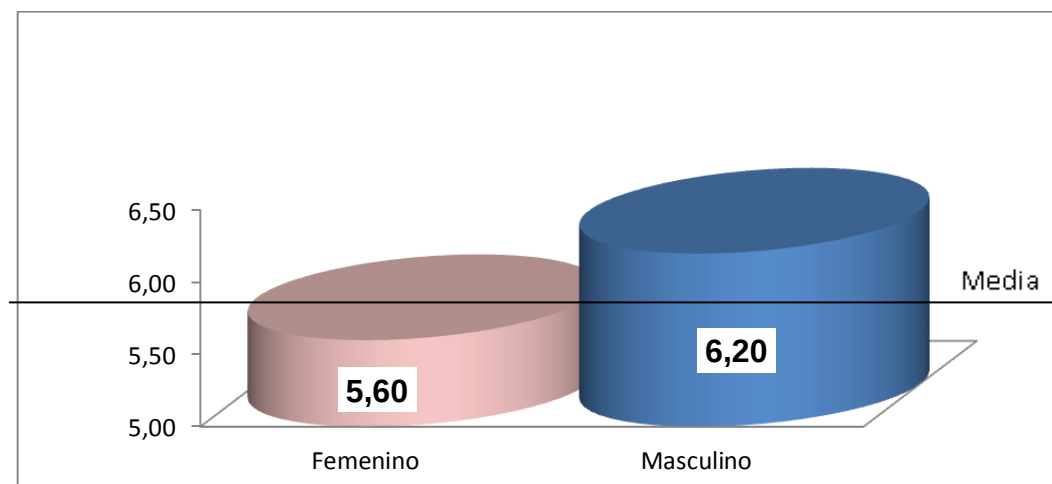
Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Centralidad Absoluta según el rango de edad

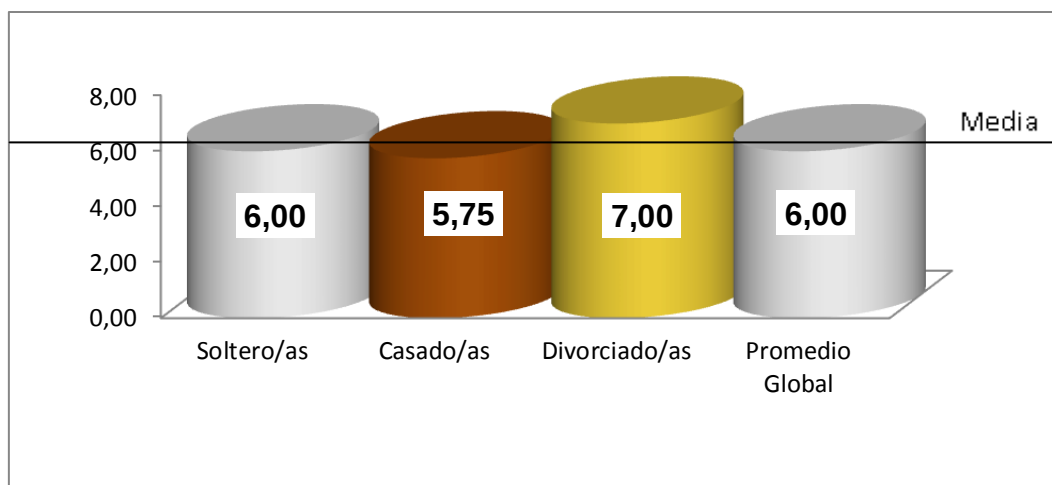


Fuente: elaboración propia

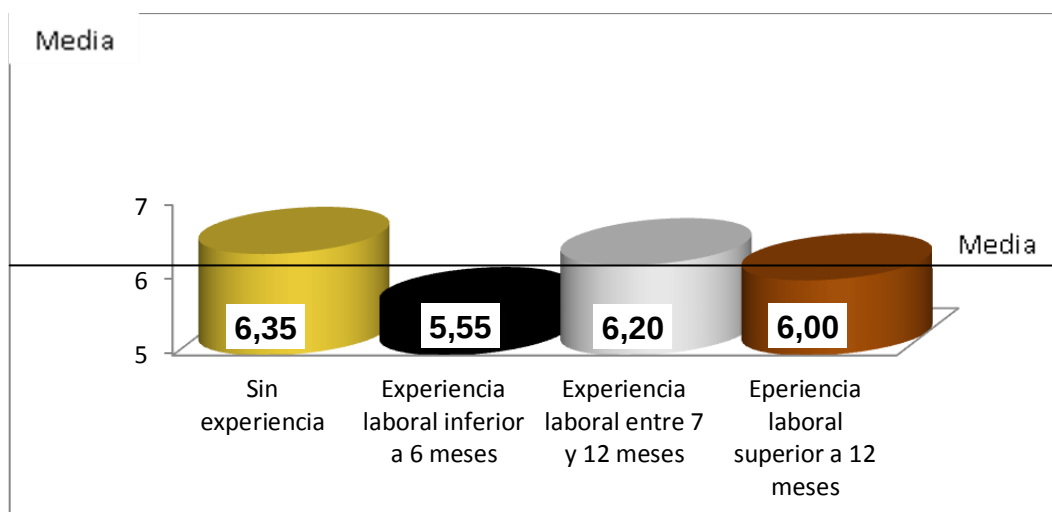
Figura 4. Centralidad Absoluta según el sexo



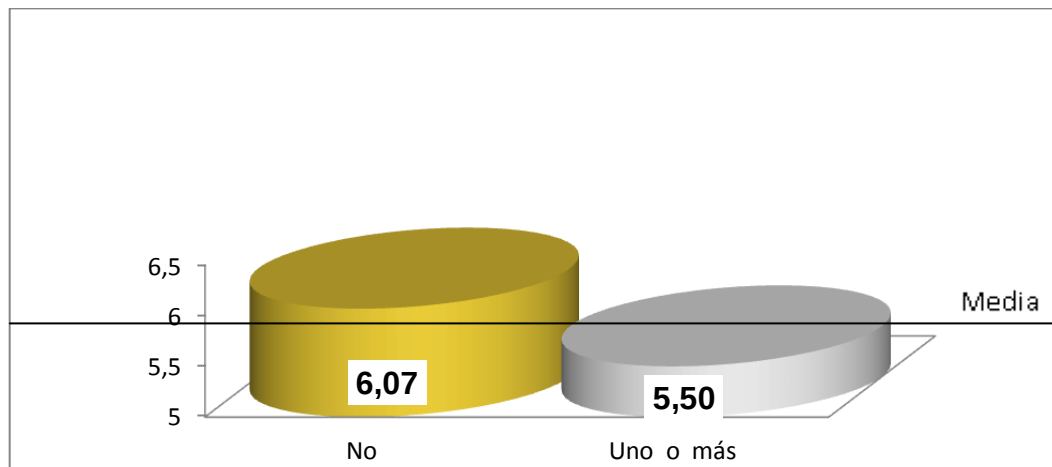
Fuente: elaboración propia

Figura 5. Centralidad Absoluta según el estado civil

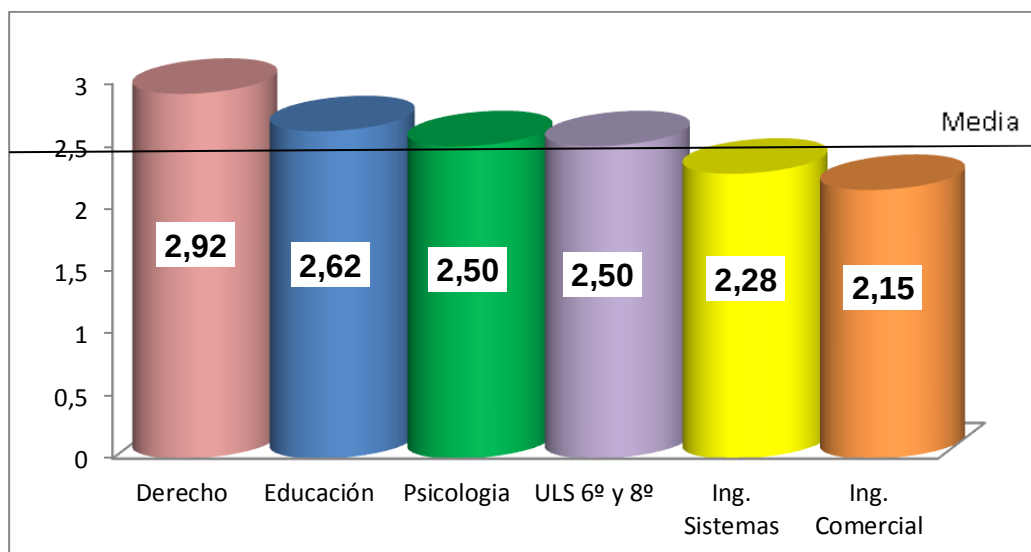
Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Centralidad Absoluta según experiencia laboral

Fuente: Elaboración propia

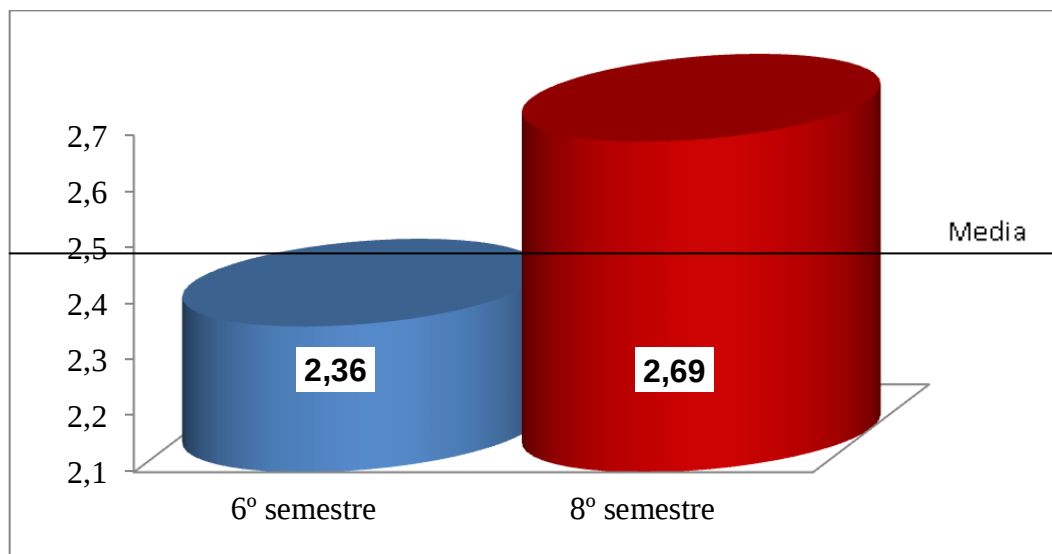
Figura 7. Centralidad Absoluta según tengan o no dependientes

Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Centralidad Relativa "CR c " según la carrera

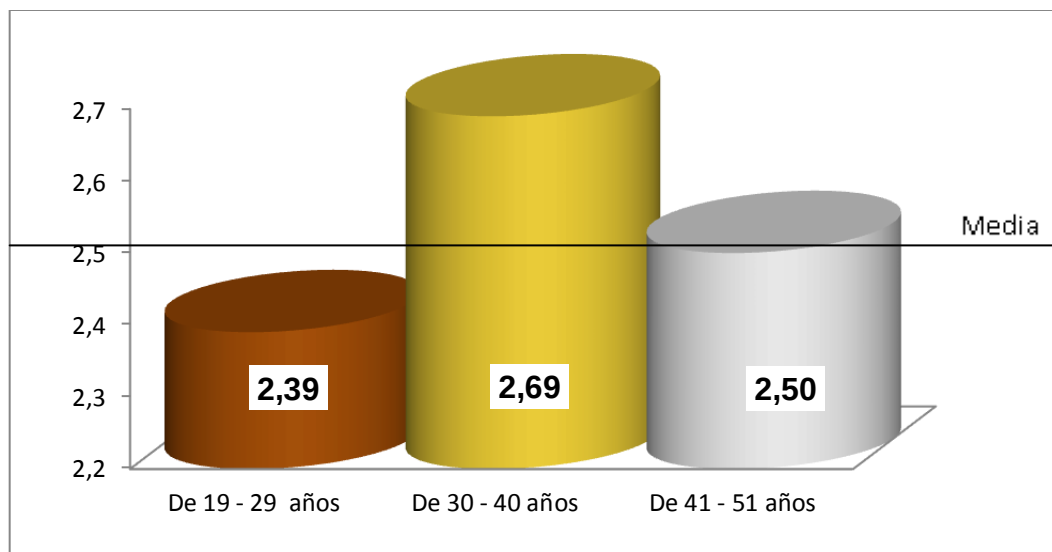
Fuente: Elaboración propia

Figura 9. Centralidad Relativa "CR c" según el semestre

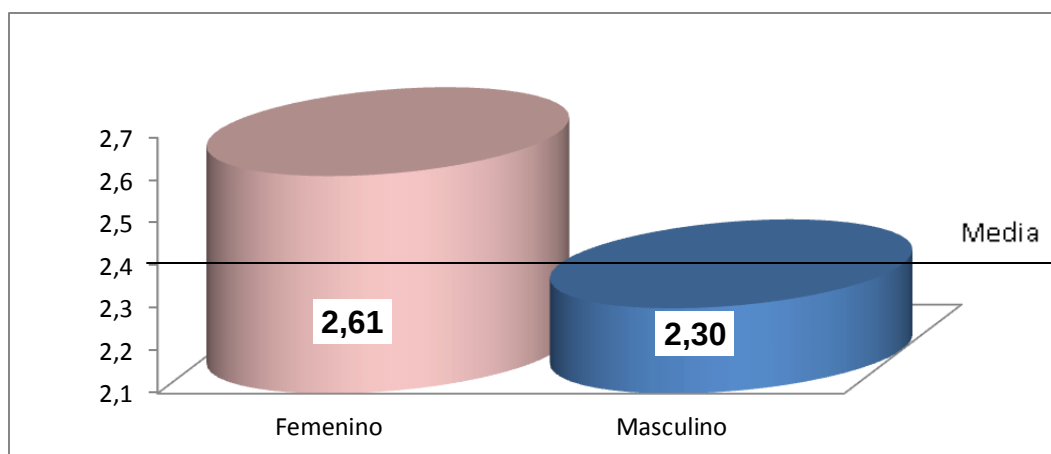


Fuente: Elaboración propia

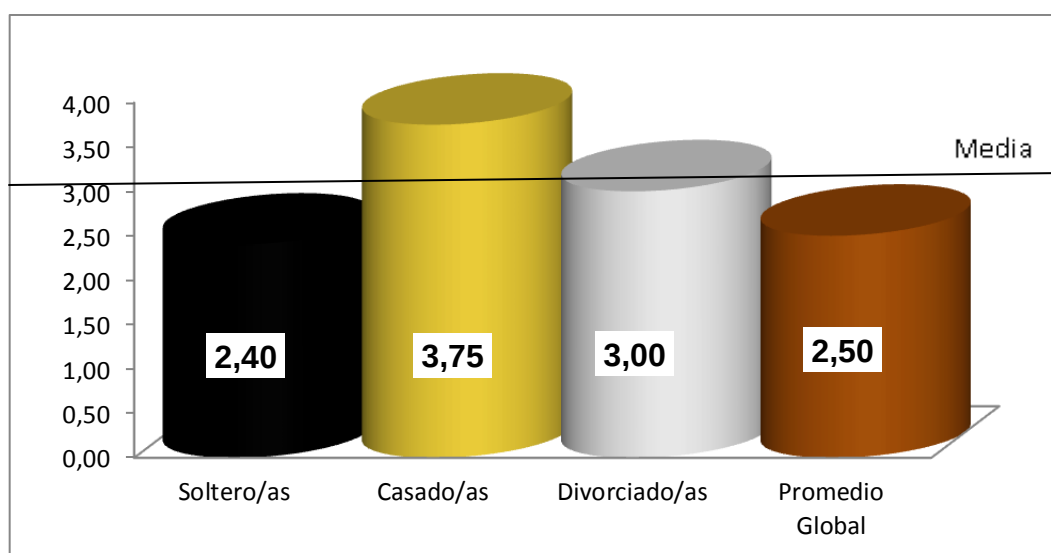
Figura 10. Centralidad Relativa "CR c" según el rango de edad



Fuente: Elaboración propia

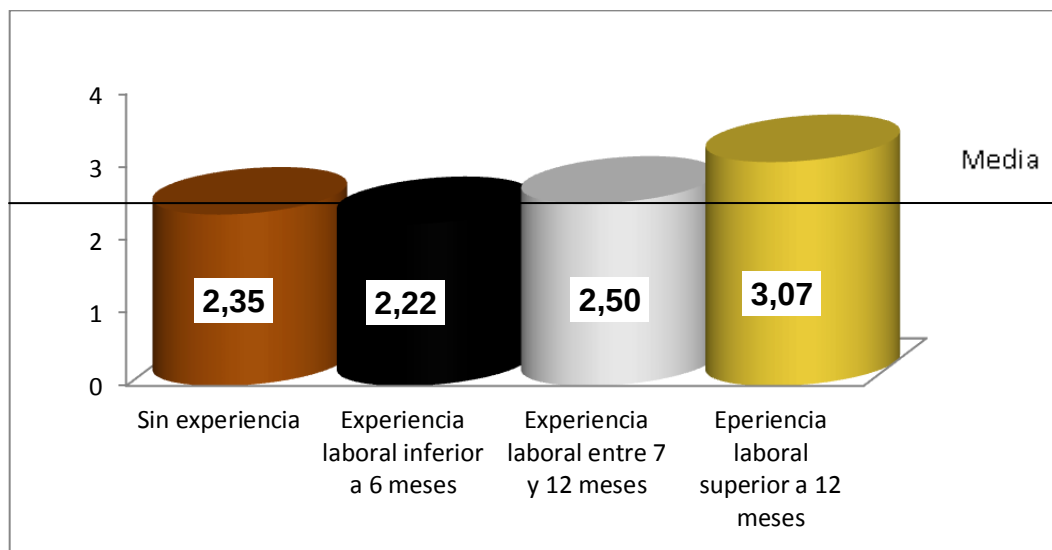
Figura 11. Centralidad Relativa “CR c” según el sexo

Fuente: Elaboración propia

Figura 12. Centralidad Relativa "CR c" según el estado civil

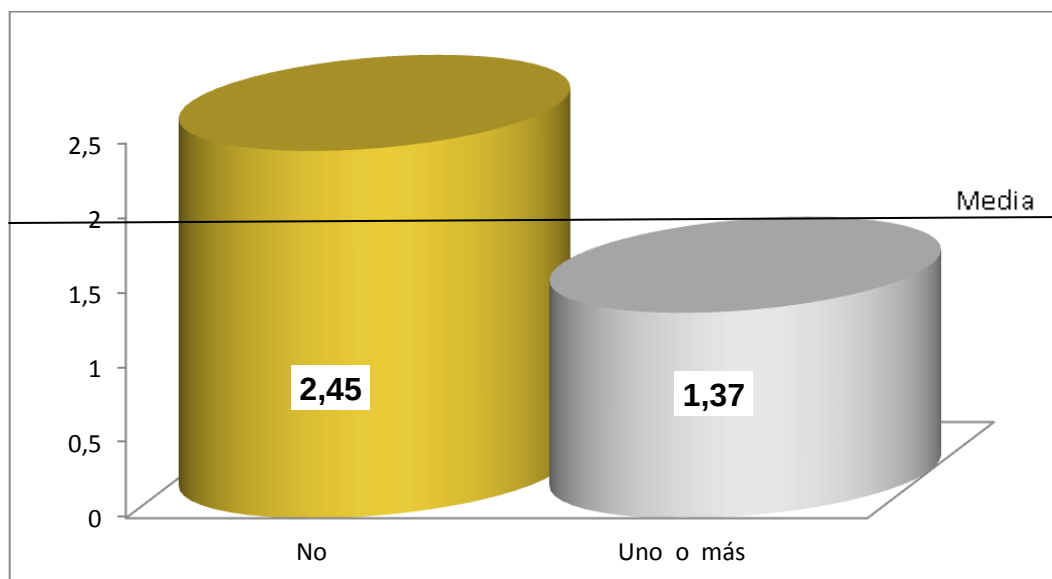
Fuente: Elaboración propia

Figura 13. Centralidad Relativa "CR c" según experiencia laboral

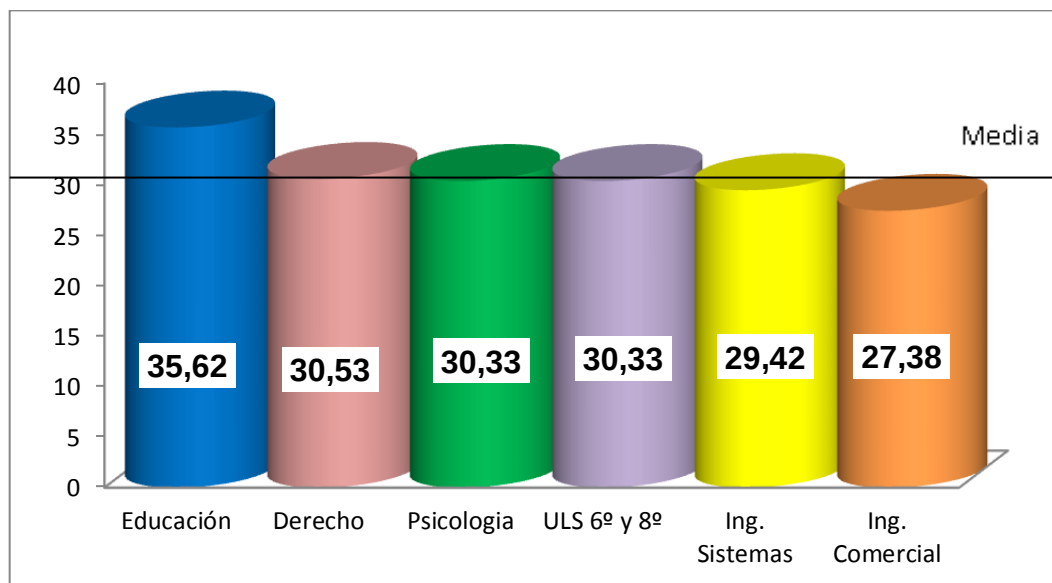


Fuente: Elaboración propia

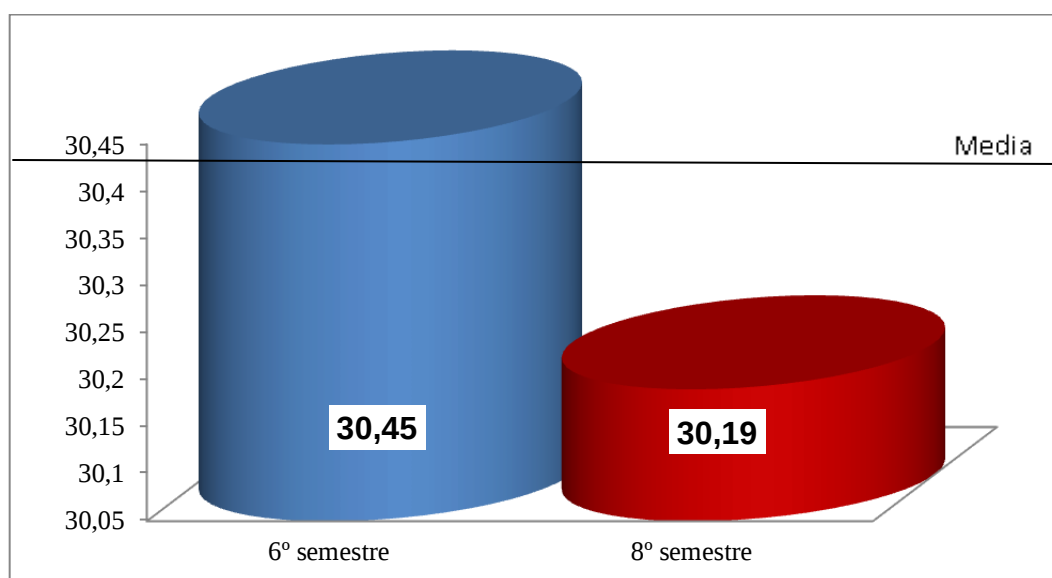
Figura 14. Centralidad Relativa "CR c" según tengan o no dependientes



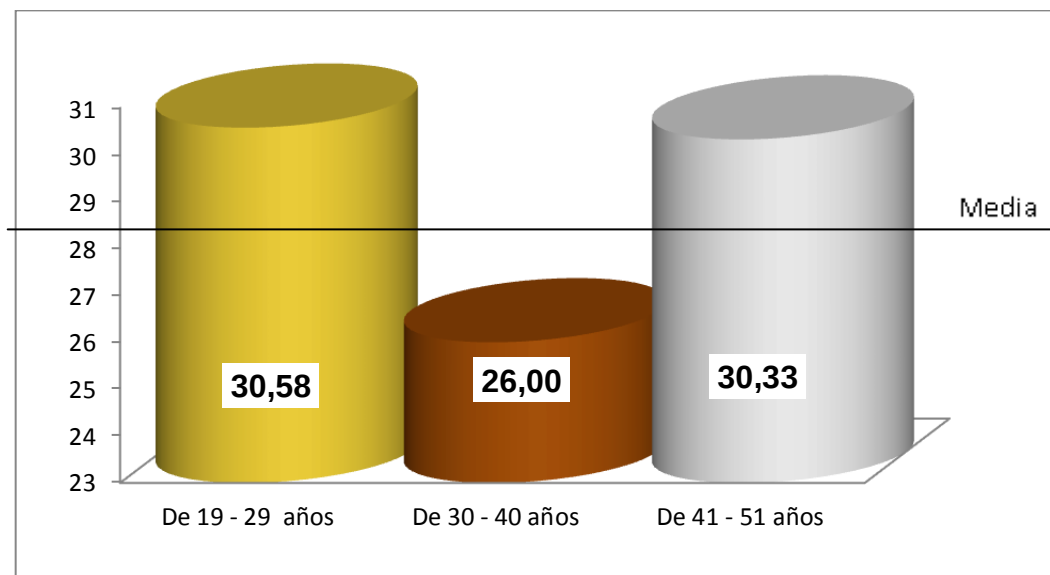
Fuente: Elaboración propia

Figura 15. Resultados Valorados según la carrera

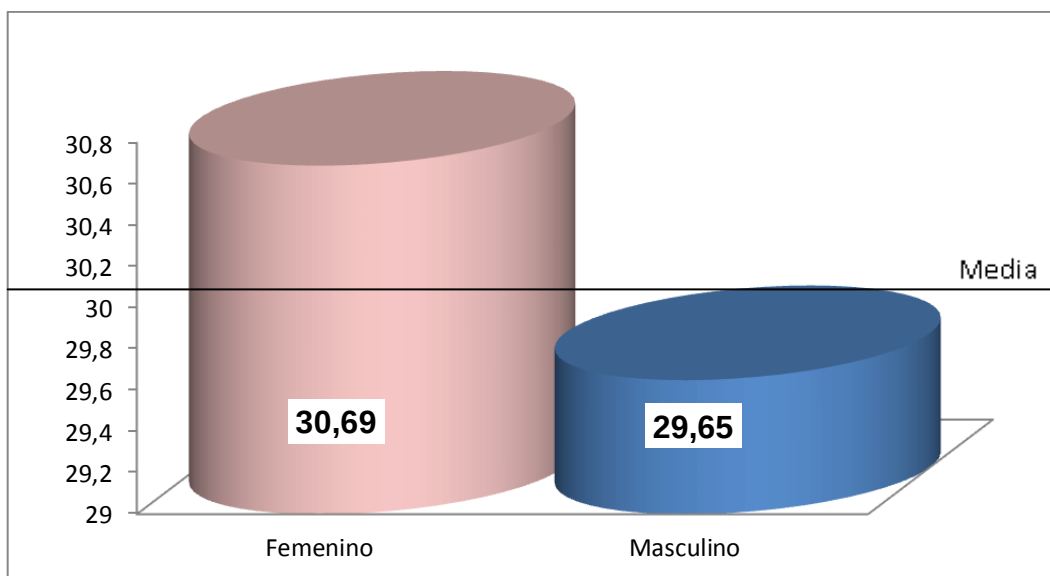
Fuente: Elaboración propia

Figura 16. Resultados Valorados según el semestre

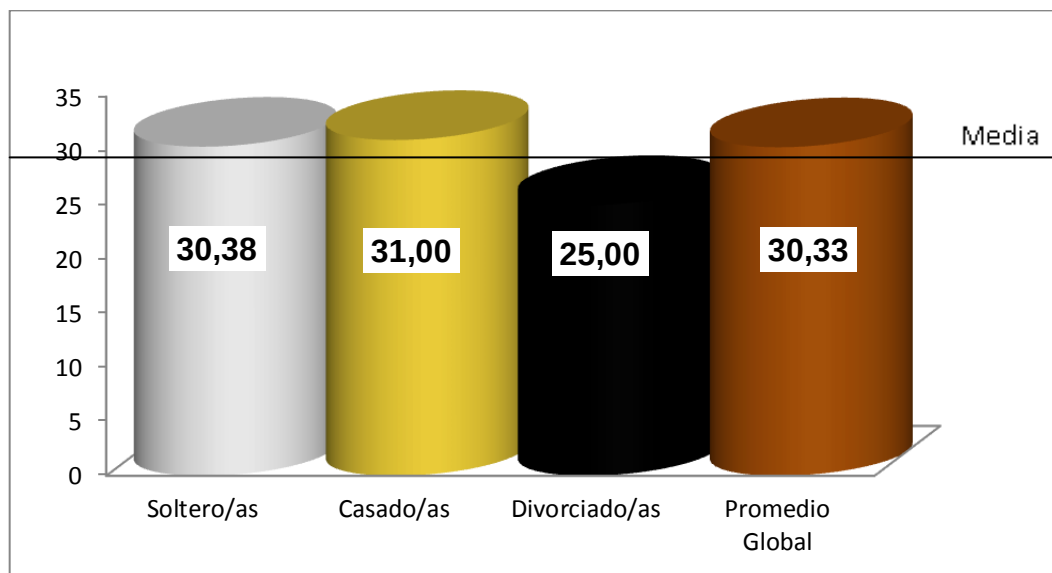
Fuente: Elaboración propia

Figura 17. Resultados Valorados según el rango de edad

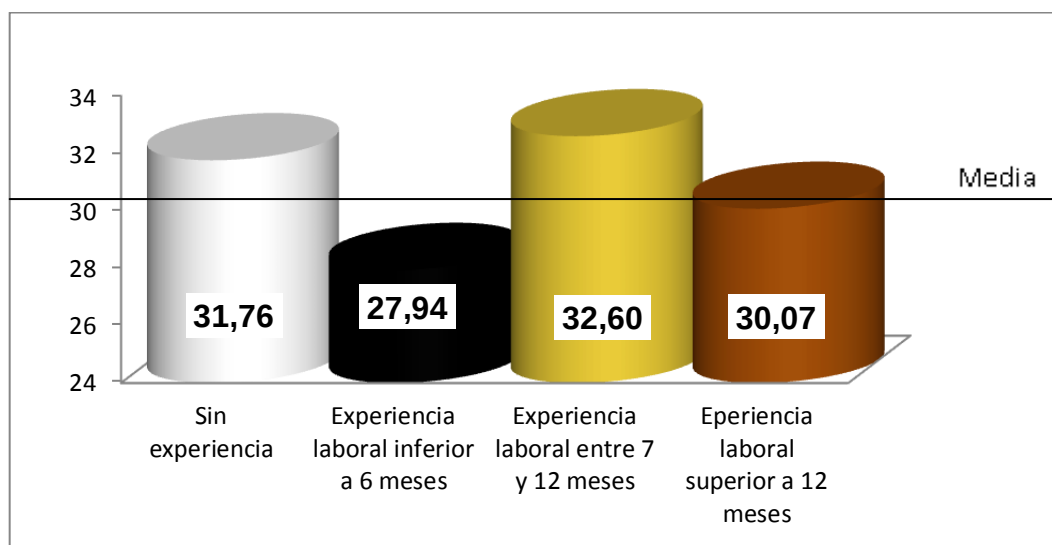
Fuente: Elaboración propia

Figura 18. Resultados Valorados según el sexo

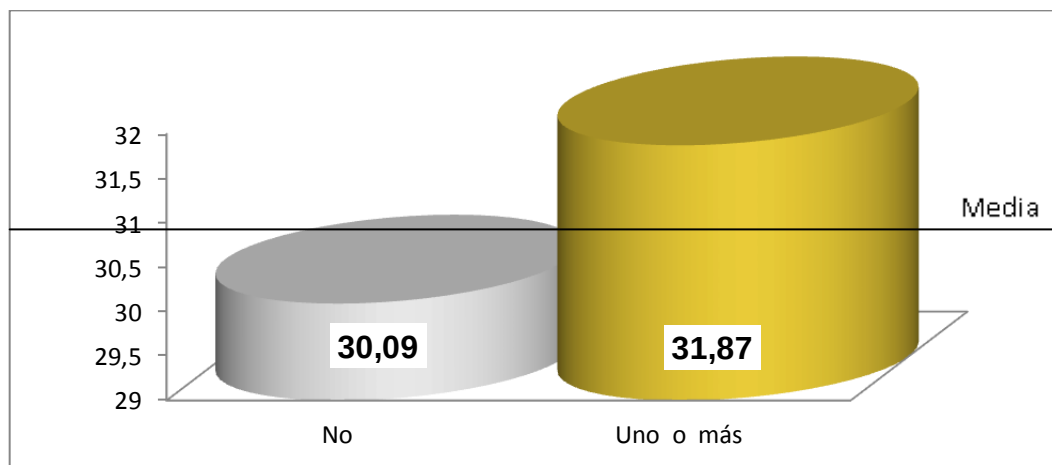
Fuente: Elaboración propia

Figura 19. Resultados Valorados según el estado civil

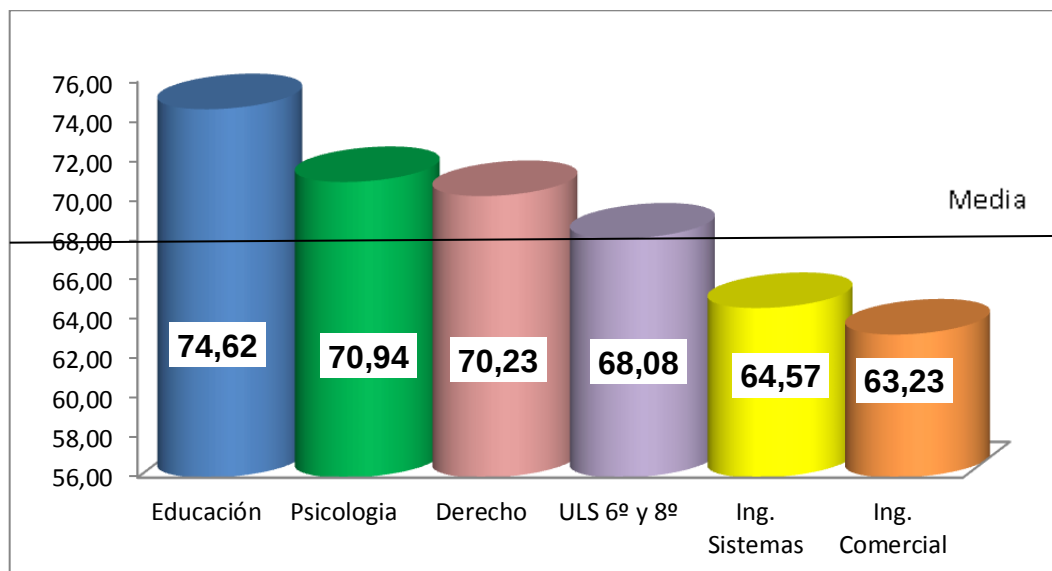
Fuente: Elaboración propia

Figura 20. Resultados Valorados según experiencia laboral

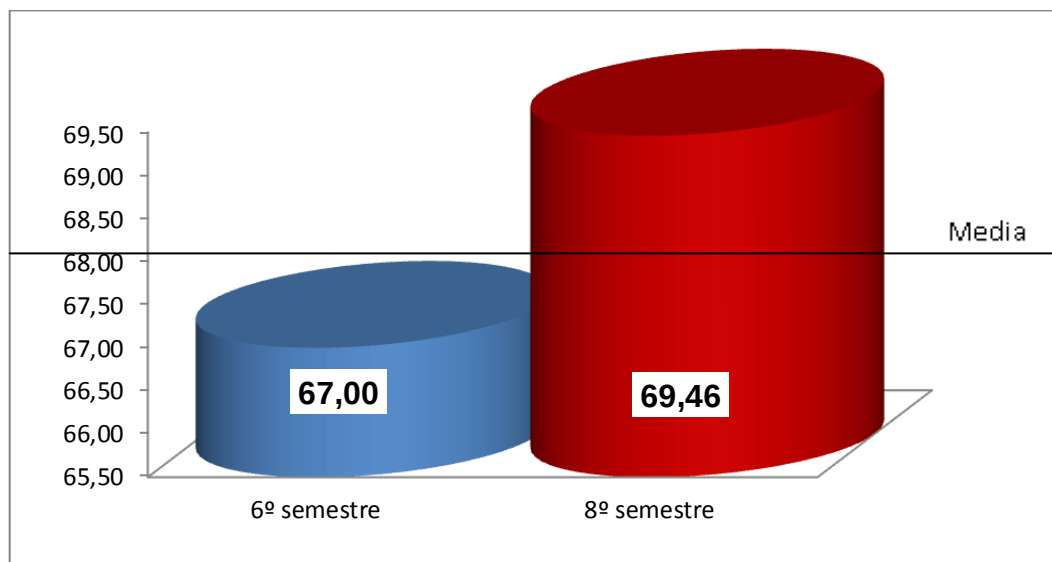
Fuente: Elaboración propia

Figura 21. Resultados Valorados según tengan o no dependientes

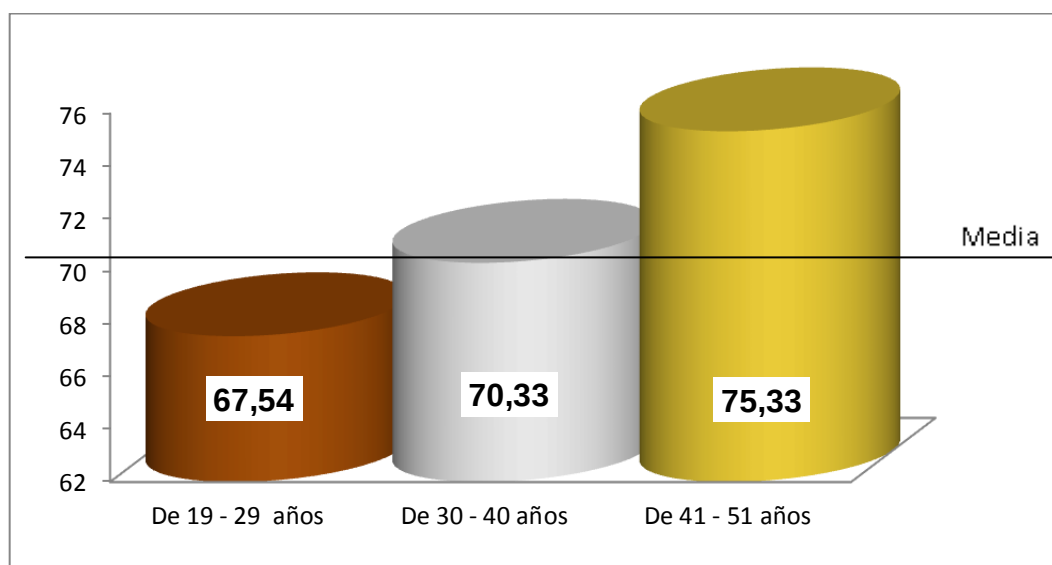
Fuente: Elaboración propia

Figura 22. Metas Laborales según la carrera

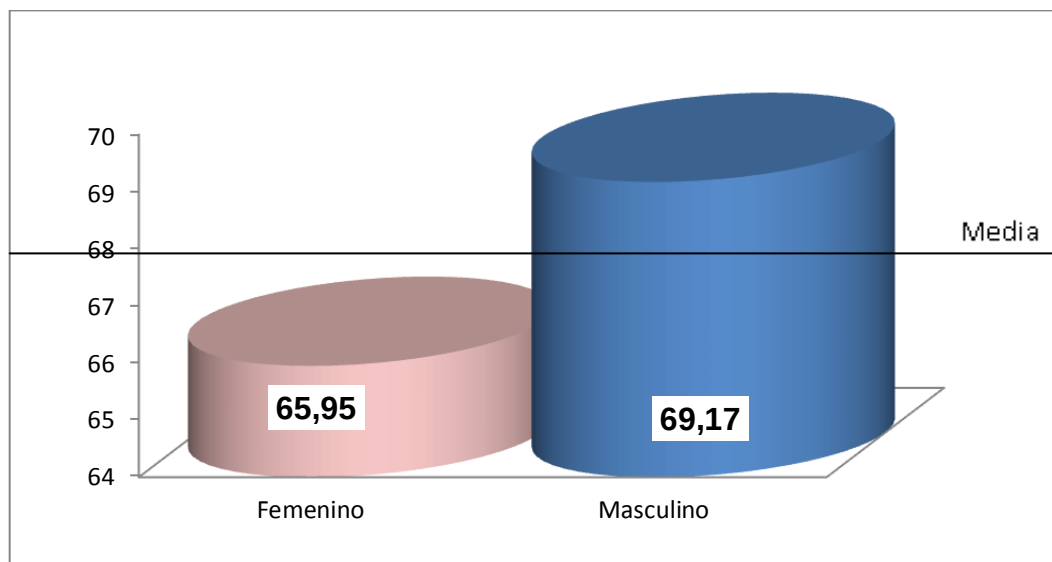
Fuente: Elaboración propia

Figura 23. Metas Laborales según el semestre

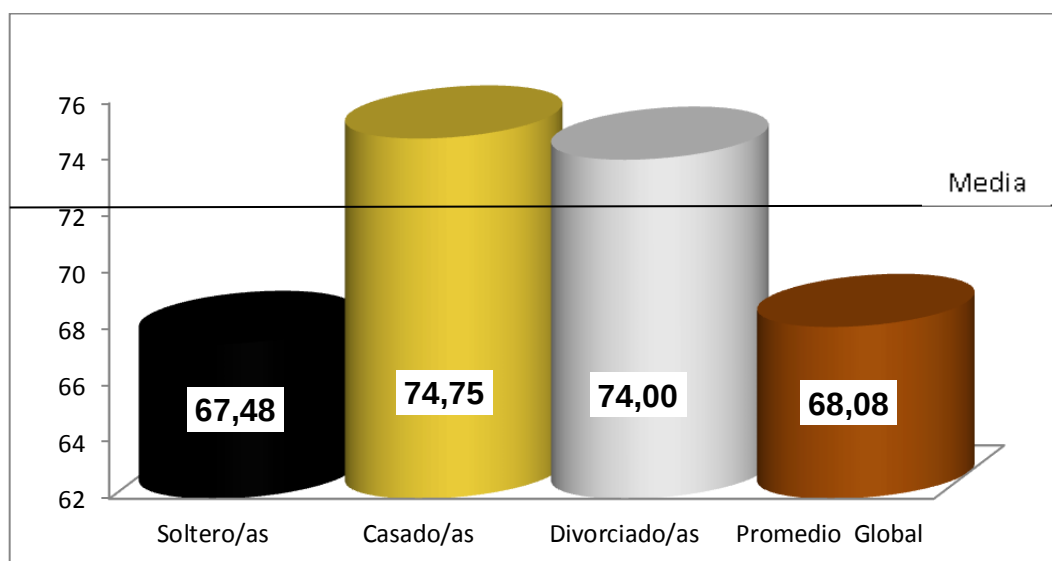
Fuente: Elaboración propia

Figura 24. Metas Laborales según el rango de edad

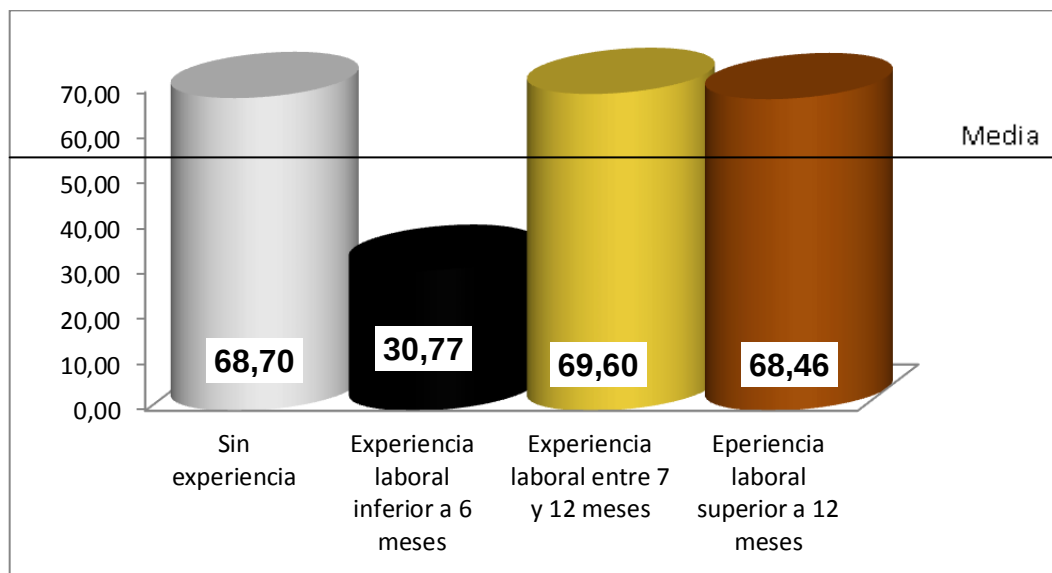
Fuente: Elaboración propia

Figura 25. Metas Laborales según el sexo

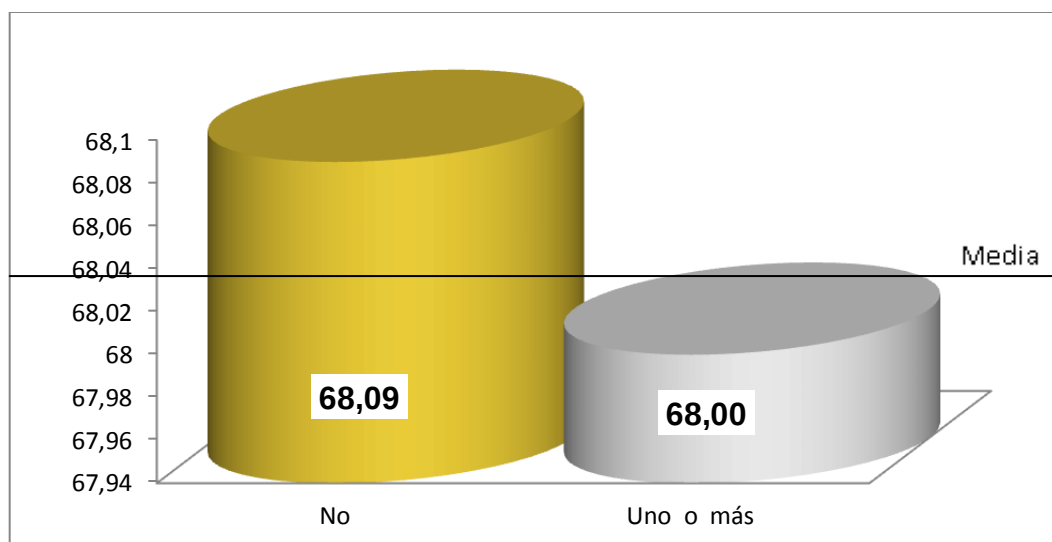
Fuente: Elaboración propia

Figura 26. Metas Laborales según el estado civil

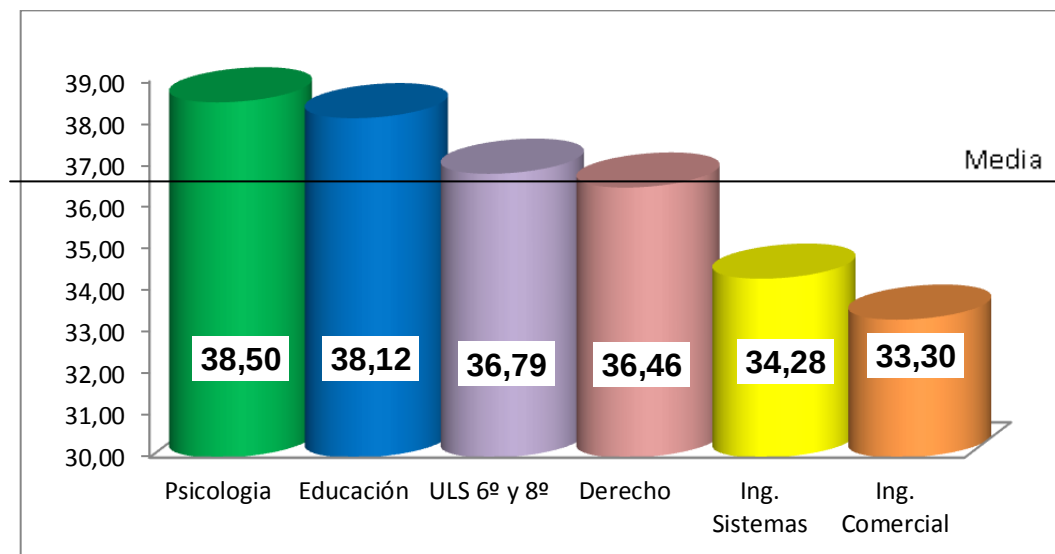
Fuente: Elaboración propia

Figura 27. Metas Laborales según experiencia laboral

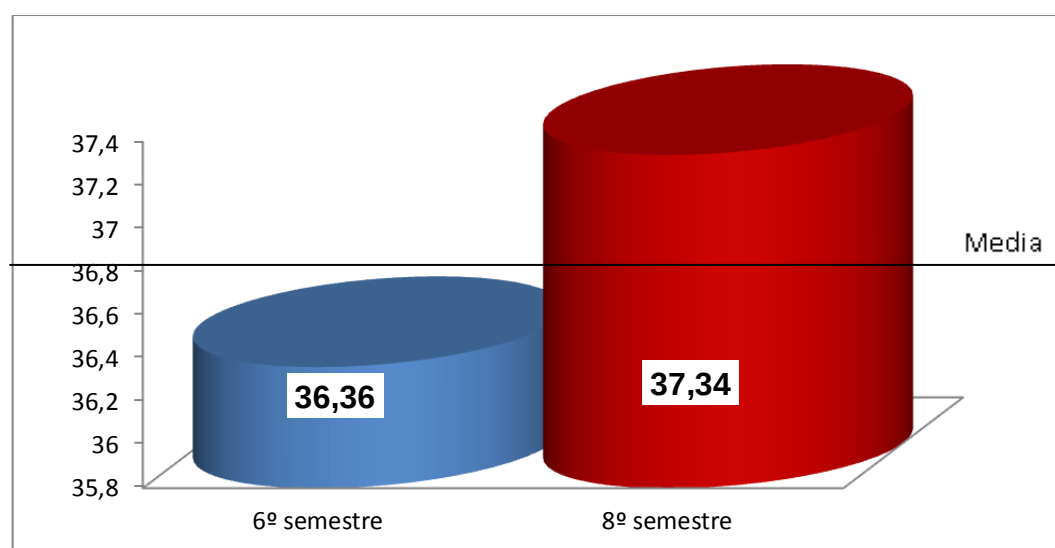
Fuente: Elaboración propia

Figura 28. Metas Laborales según tengan o no dependientes

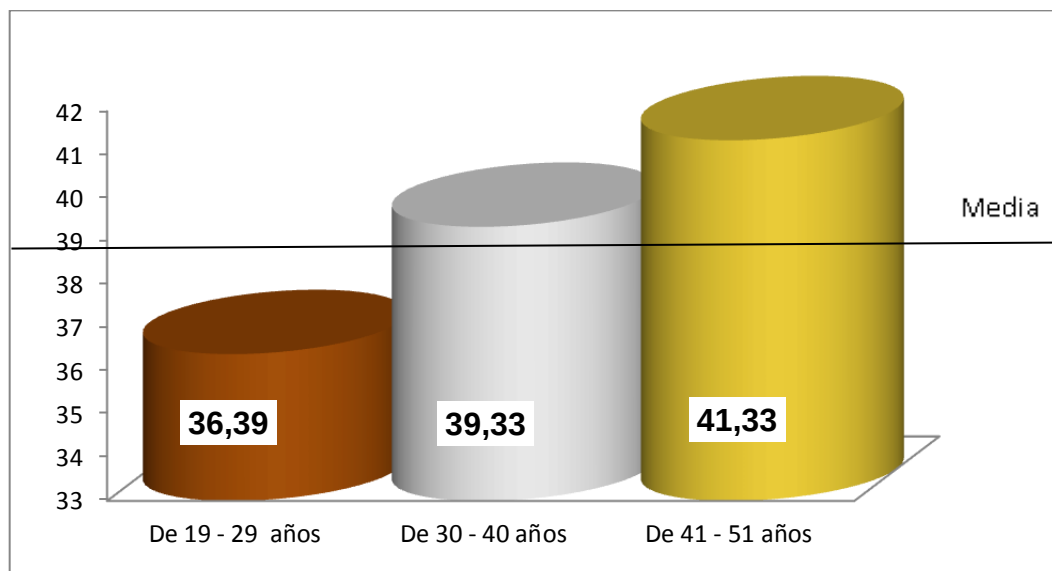
Fuente: Elaboración propia

Figura 29. Metas Laborales Intrínsecas según la carrera

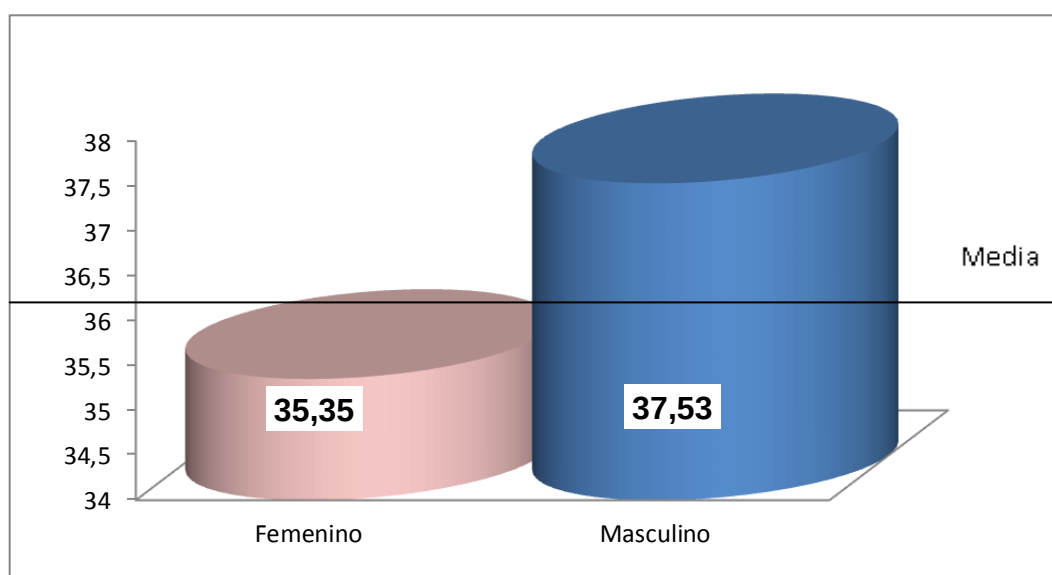
Fuente: Elaboración propia

Figura 30. Metas Laborales Intrínsecas según el semestre

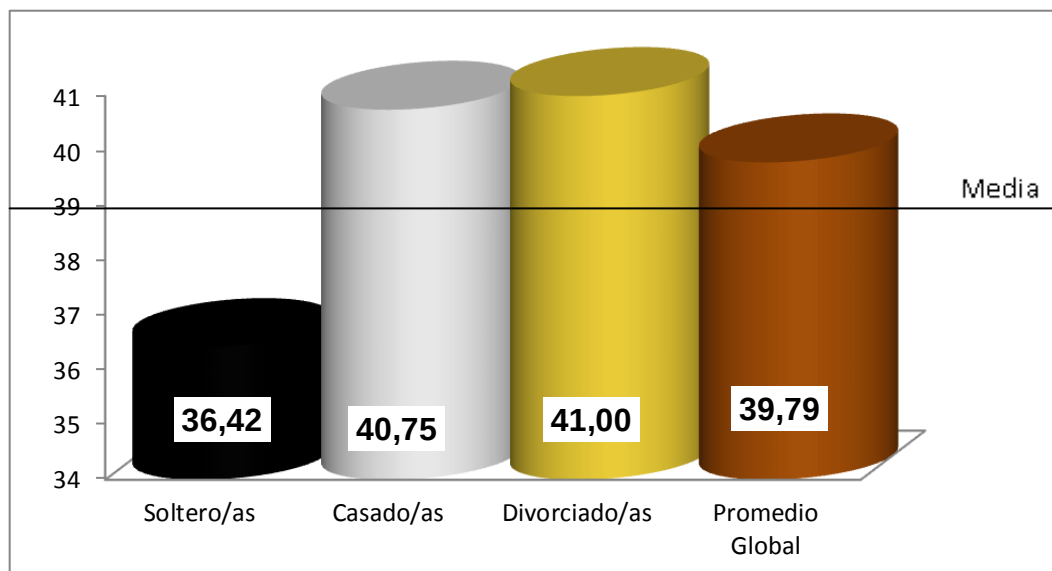
Fuente: Elaboración propia

Figura 31. Metas Laborales Intrínsecas según el rango de edad

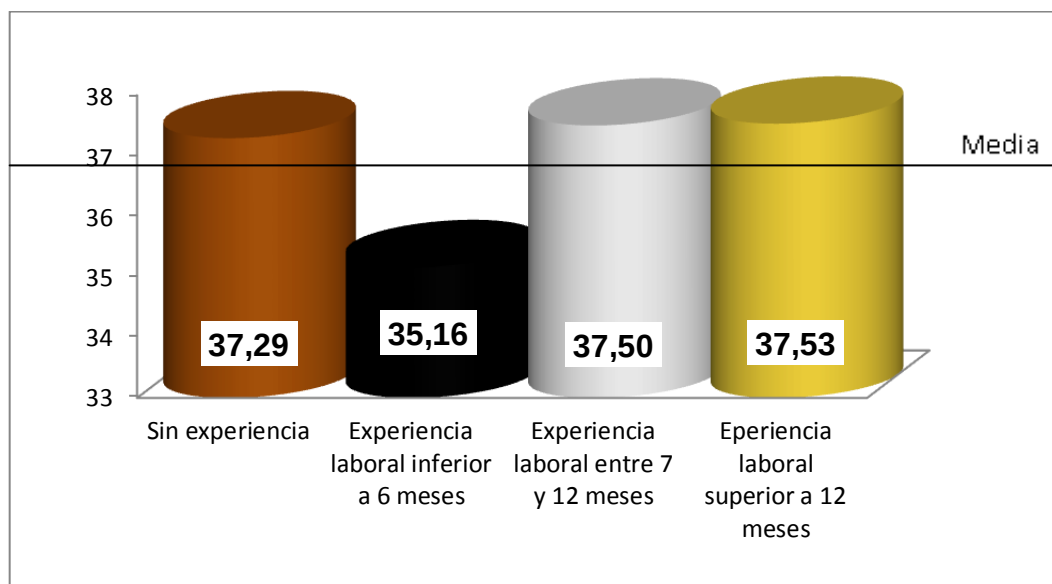
Fuente: Elaboración propia

Figura 32. Metas Laborales Intrínsecas según el sexo

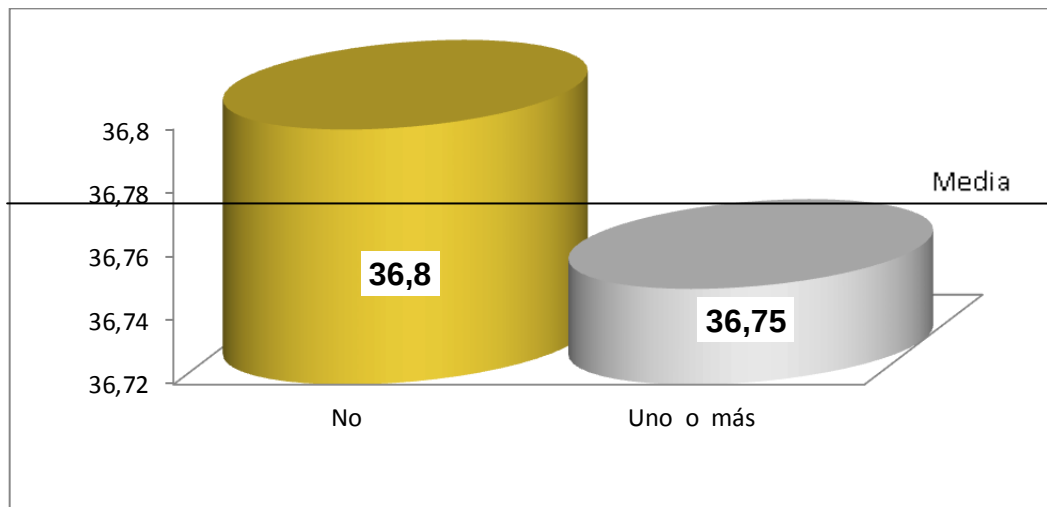
Fuente: Elaboración propia

Figura 33. Metas Laborales Intrínsecas según el estado civil

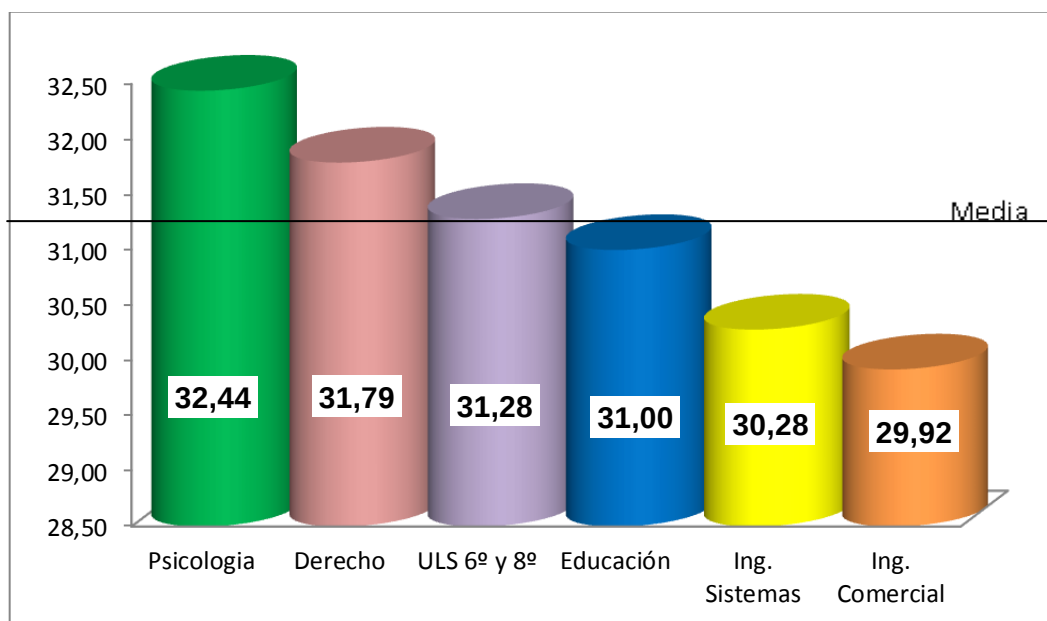
Fuente: Elaboración propia

Figura 34. Metas Laborales Intrínsecas según experiencia laboral

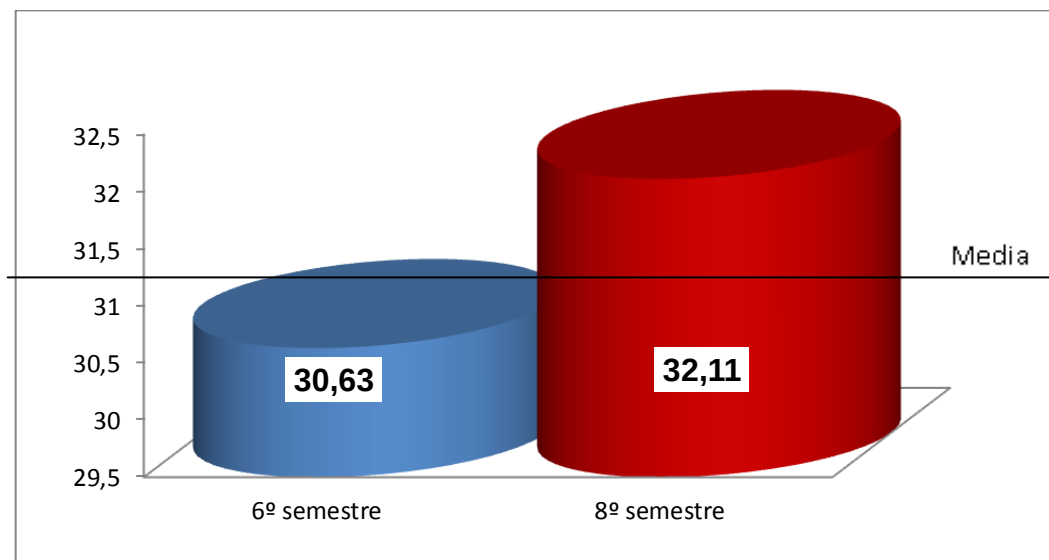
Fuente: Elaboración propia

Figura 35. Metas Laborales Intrínsecas según tengan o no dependientes

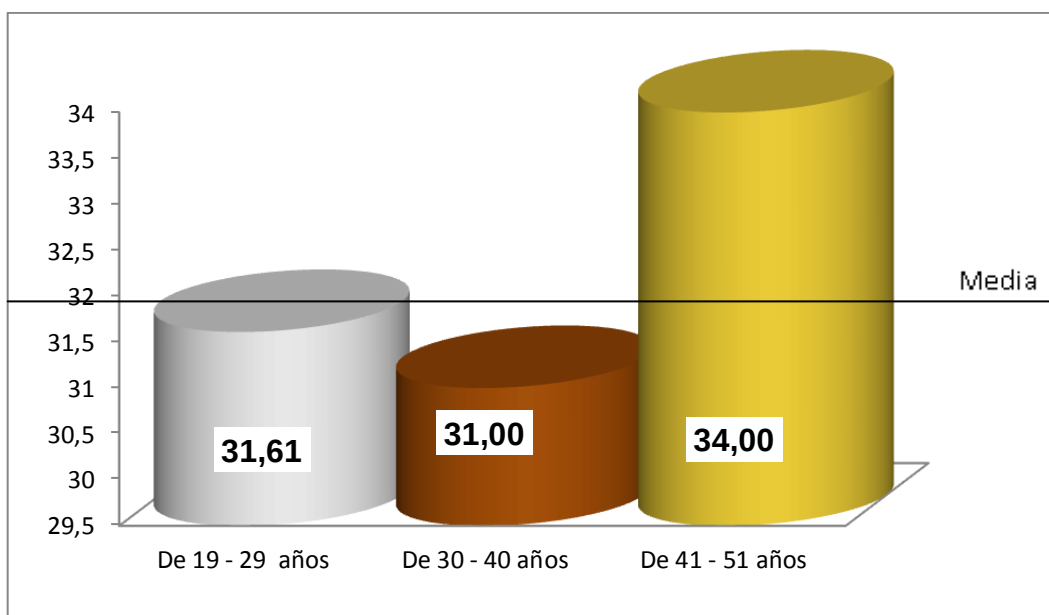
Fuente: Elaboración propia

Figura 36. Metas Laborales Extrínsecas según la carrera

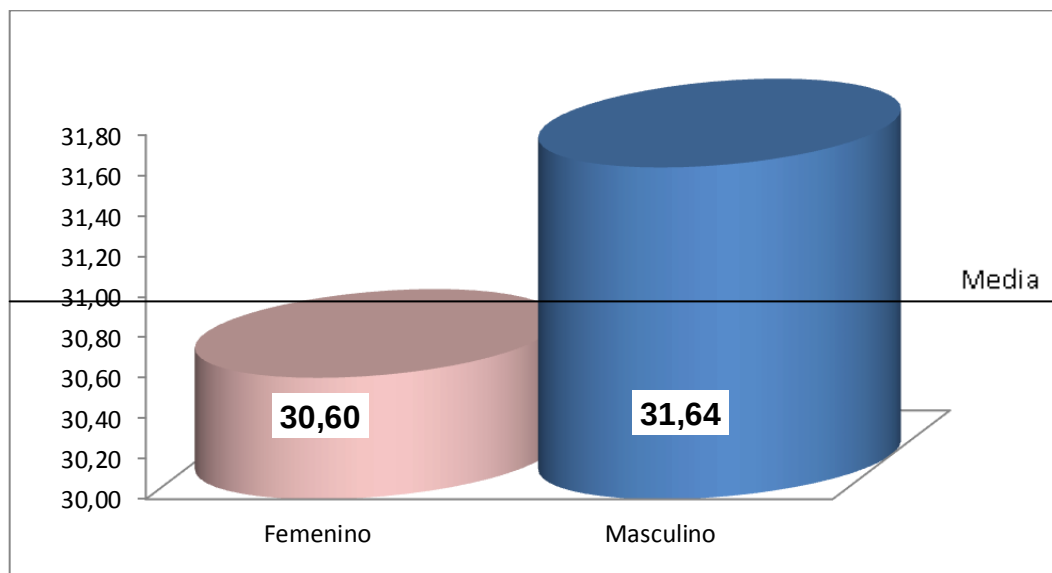
Fuente: Elaboración propia

Figura 37. Metas Laborales Extrínsecas según el semestre

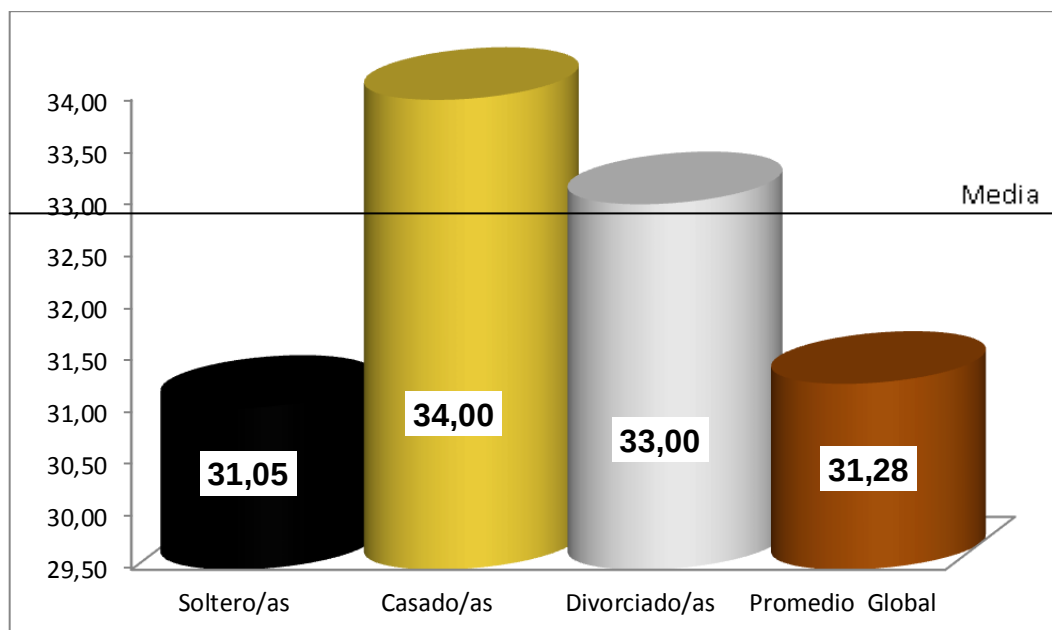
Fuente: Elaboración propia

Figura 38. Metas Laborales Extrínsecas según el rango de edad

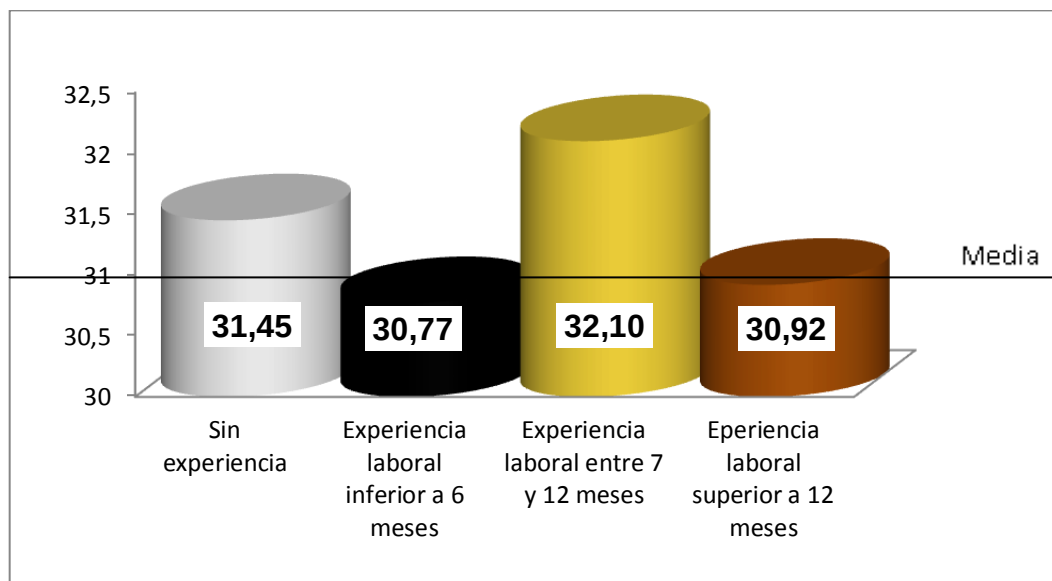
Fuente: Elaboración propia

Figura 39. Metas Laborales Extrínsecas según el sexo

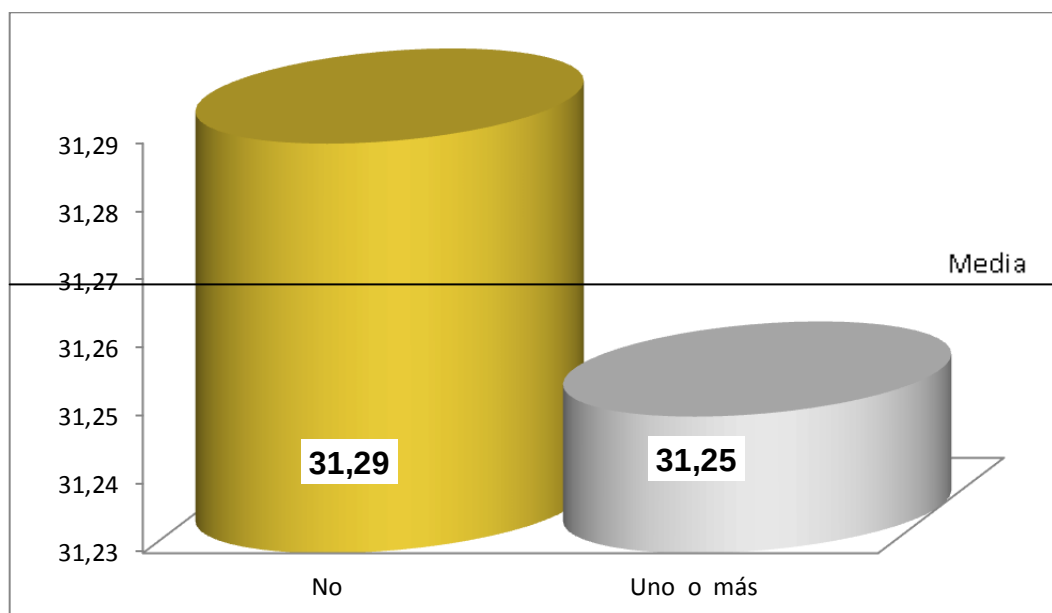
Fuente: Elaboración propia

Figura 40. Metas Laborales Extrínsecas según el estado civil

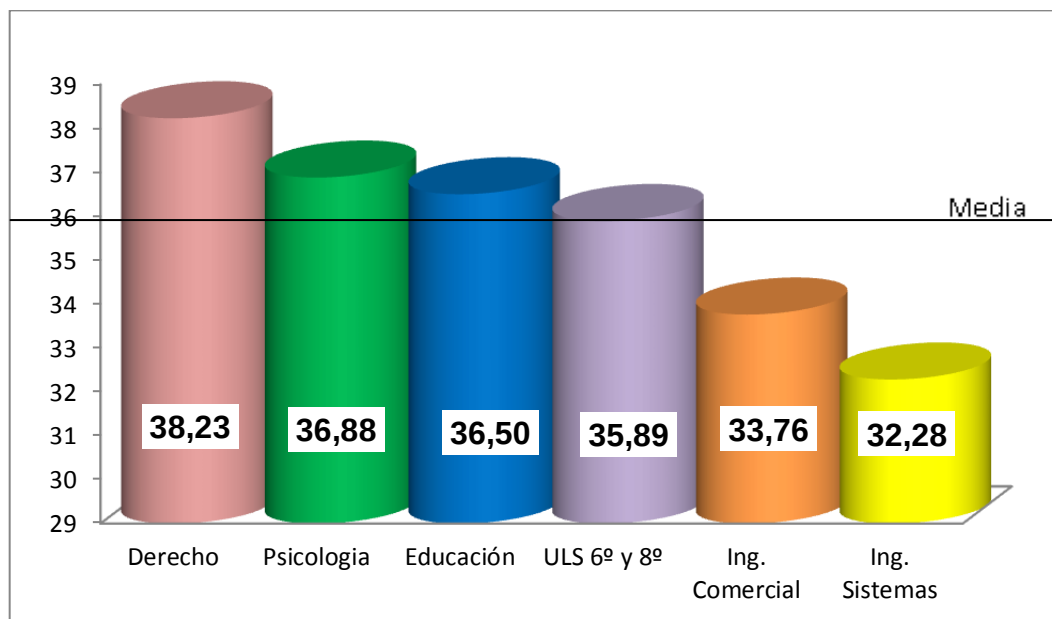
Fuente: Elaboración propia

Figura 41. Metas Laborales Extrínsecas según experiencia laboral

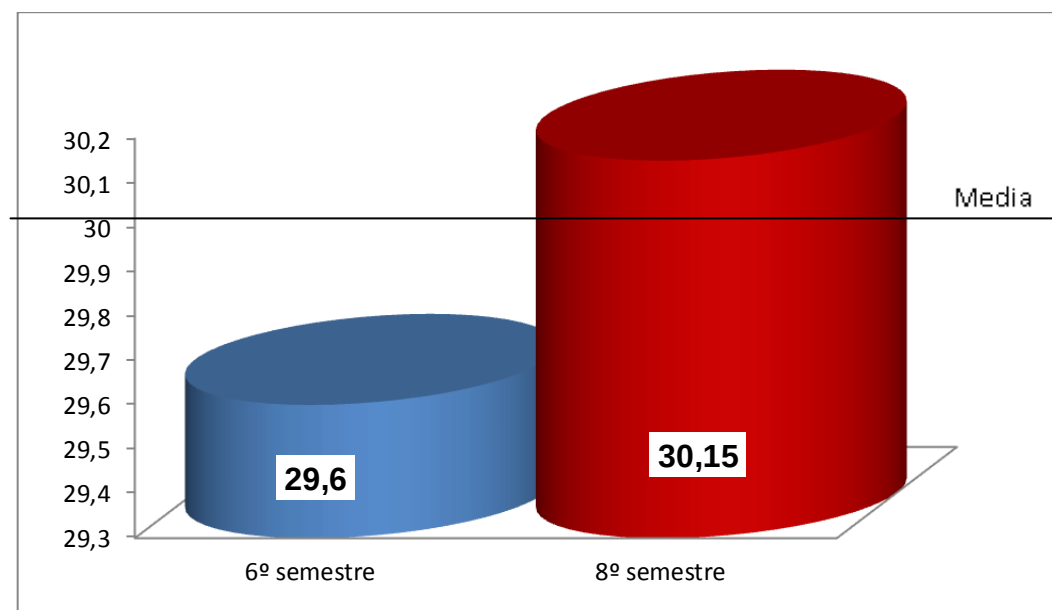
Fuente: Elaboración propia

Figura 42. Metas Laborales Extrínsecas según tengan o no dependientes

Fuente: Elaboración propia

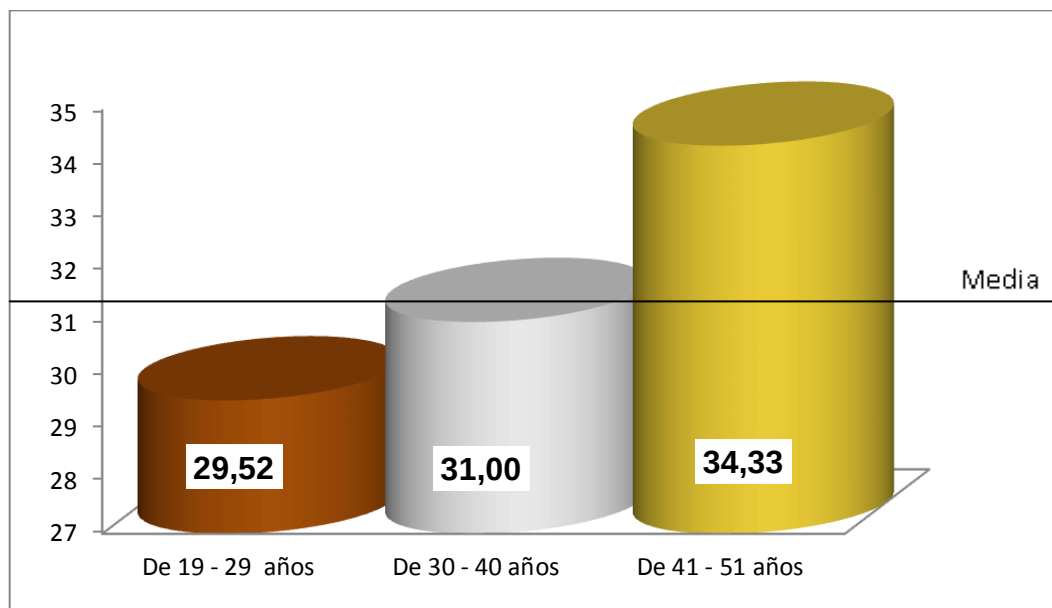
Figura 43. Identificación con los Roles de Trabajo según la carrera

Fuente: elaboración propia

Figura 44. Identificación con los Roles de Trabajo según el semestre

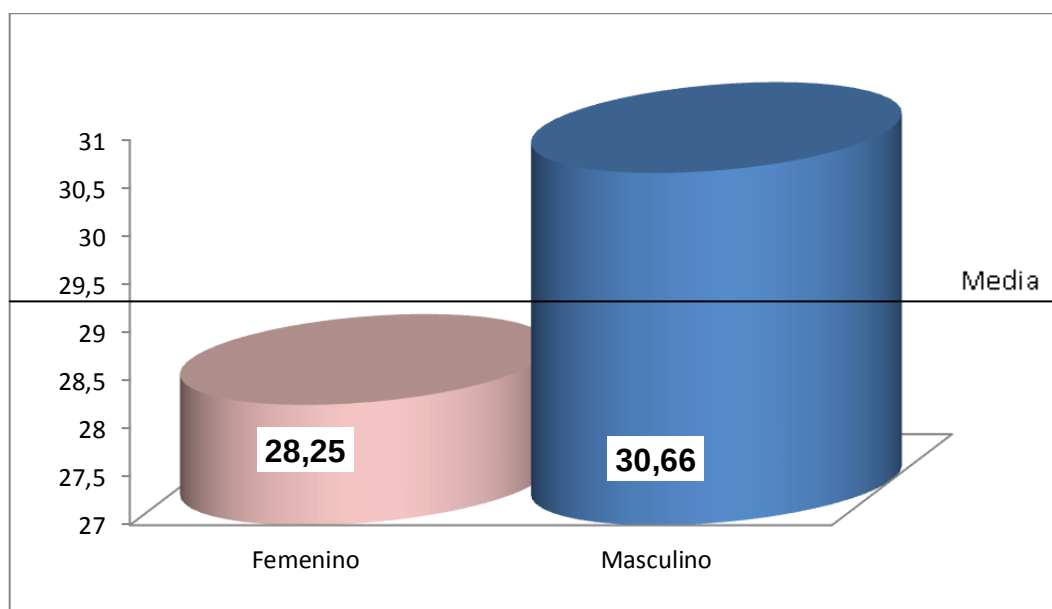
Fuente: Elaboración propia

Figura 45. Identificación con los Roles de Trabajo según el rango de edad

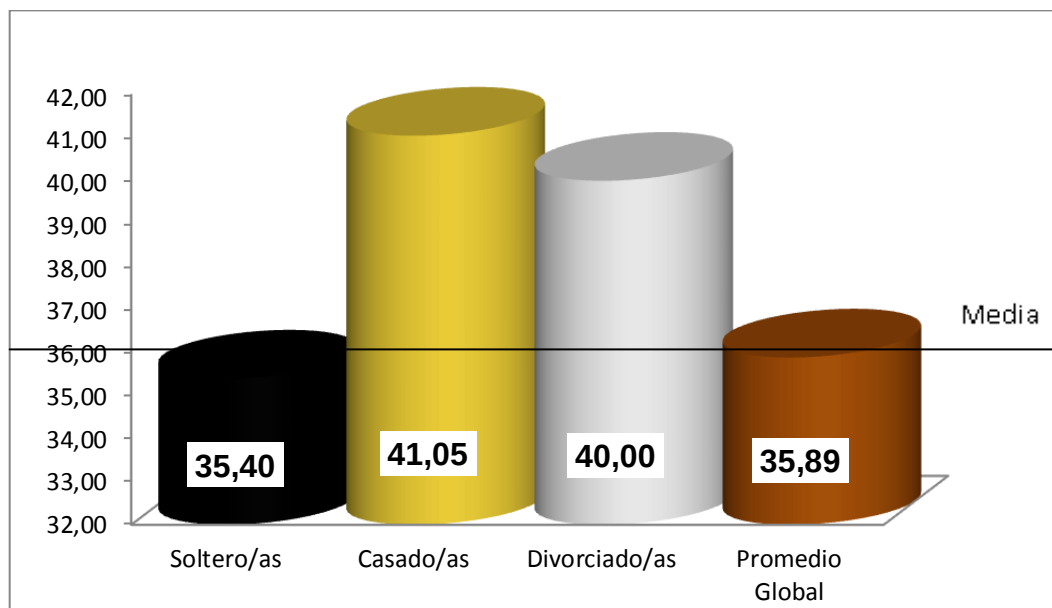


Fuente: Elaboración propia

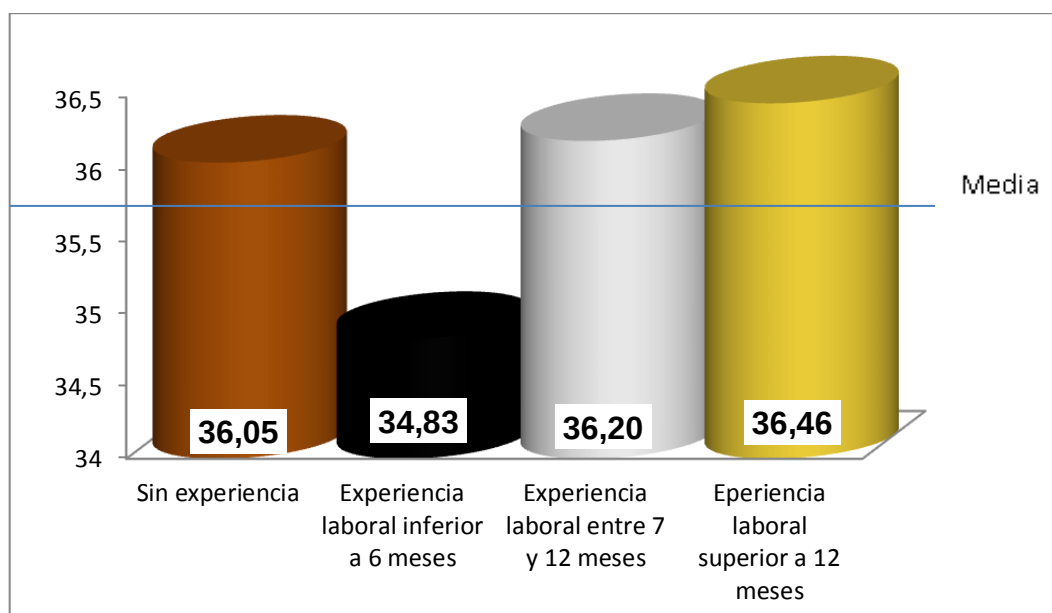
Figura 46. Identificación con los Roles de Trabajo según el sexo



Fuente: Elaboración propia

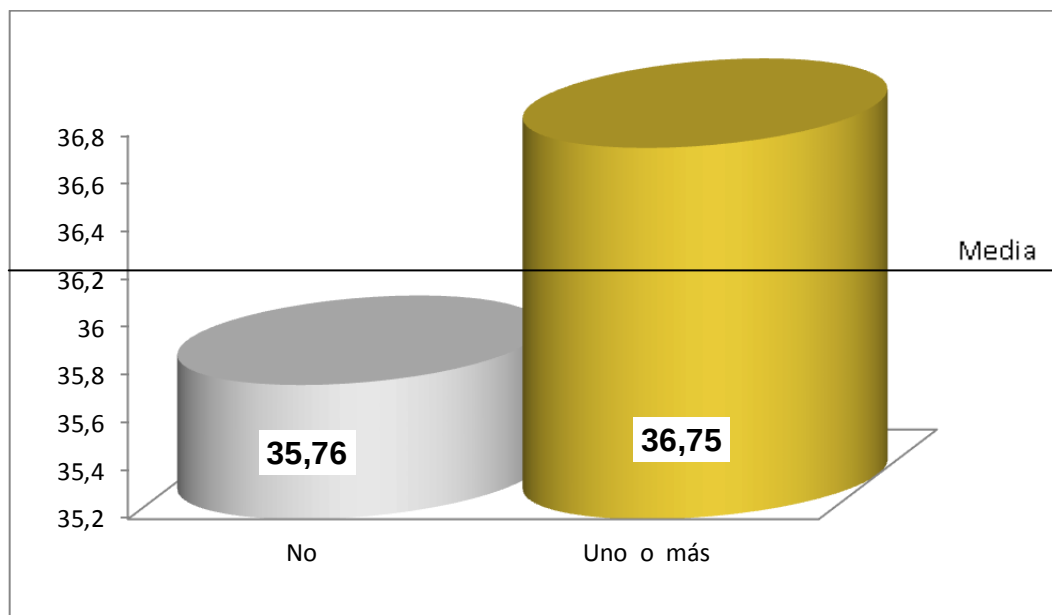
Figura 47. Identificación con los Roles de Trabajo según el estado civil

Fuente: Elaboración propia

Figura 48. Identificación con los Roles de Trabajo según experiencia laboral

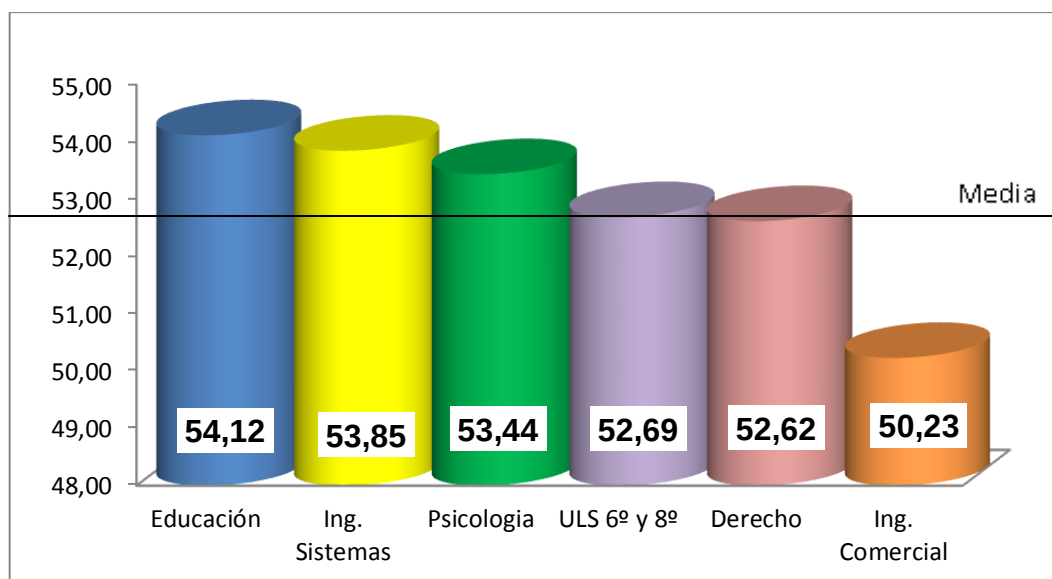
Fuente: Elaboración propia

Figura 49. Identificación con los Roles de Trabajo según tengan o no dependientes

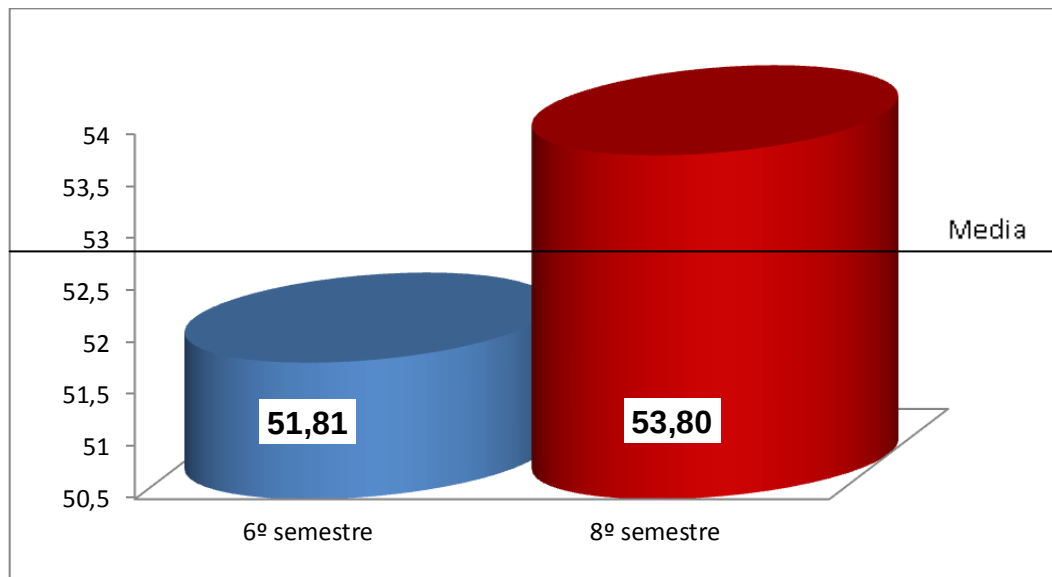


Fuente: Elaboración propia

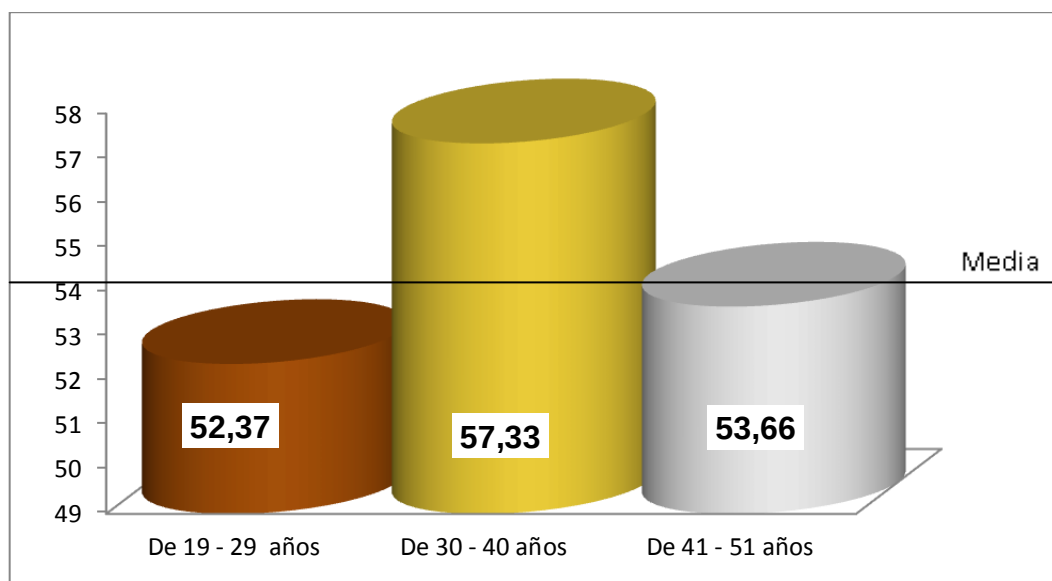
Figura 50. Creencias Normativas según la carrera



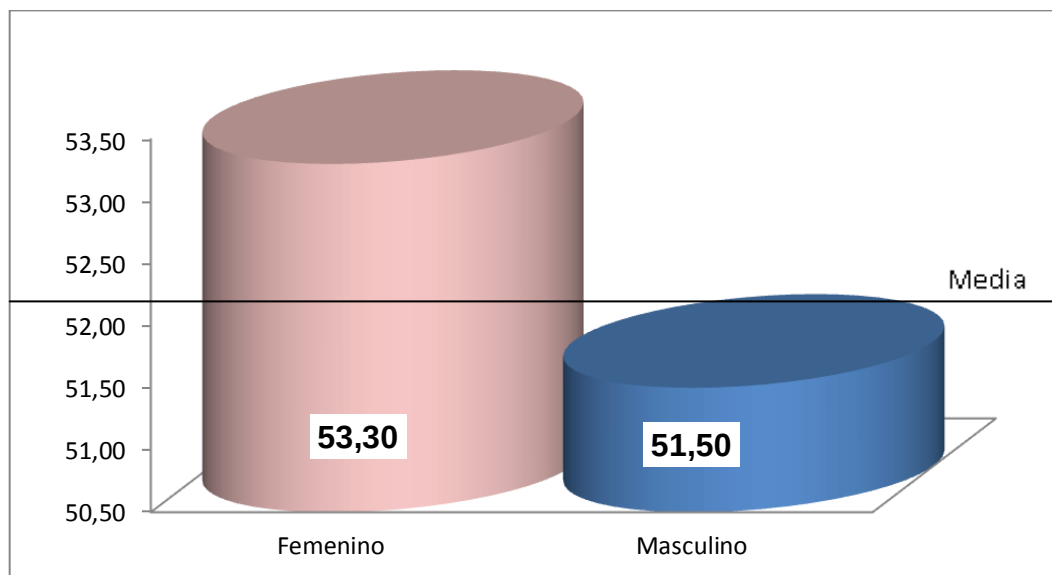
Fuente: Elaboración propia

Figura 51. Creencias Normativas según el semestre

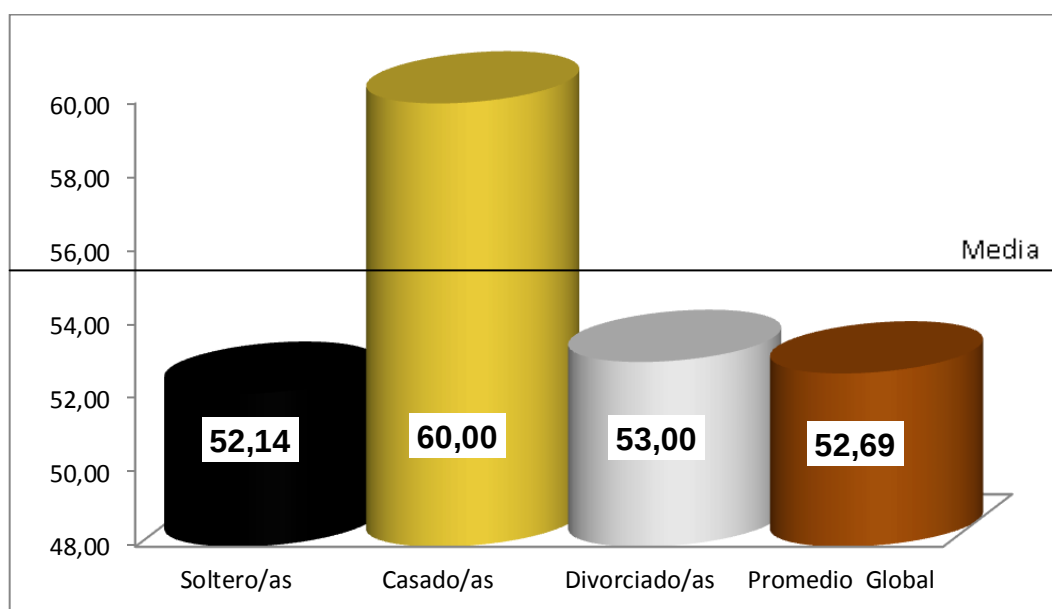
Fuente: Elaboración propia

Figura 52. Creencias Normativas según el rango de edad

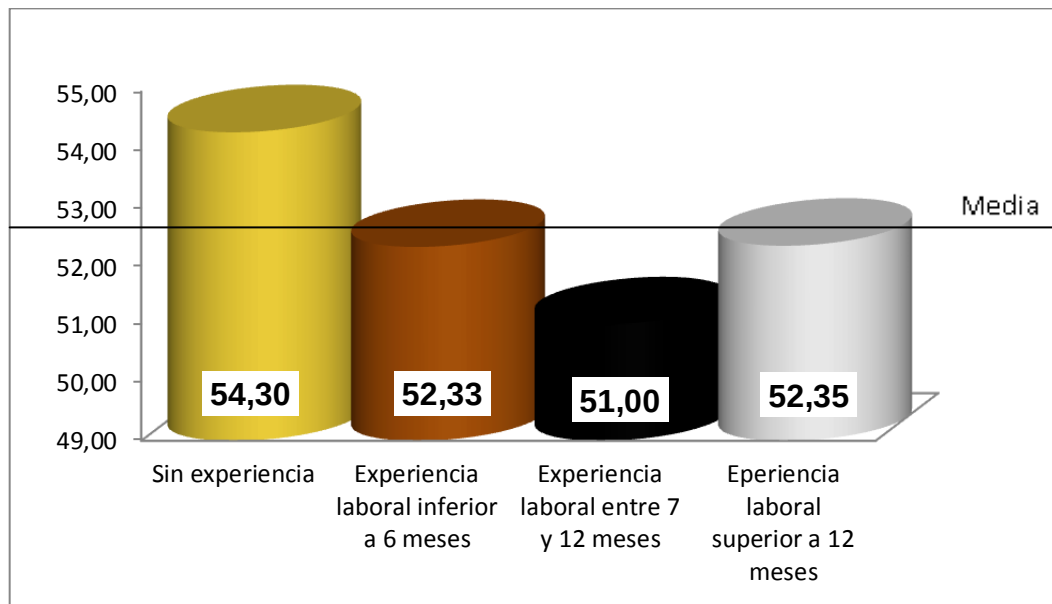
Fuente: Elaboración propia

Figura 53. Creencias Normativas según el sexo

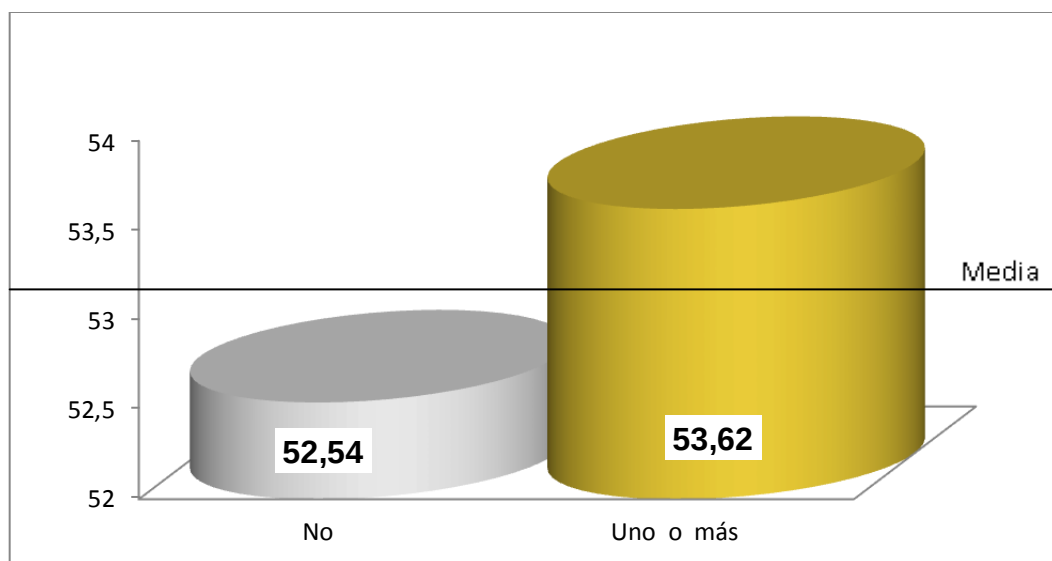
Fuente: Elaboración propia

Figura 54. Creencias Normativas según el estado civil

Fuente: Elaboración propia

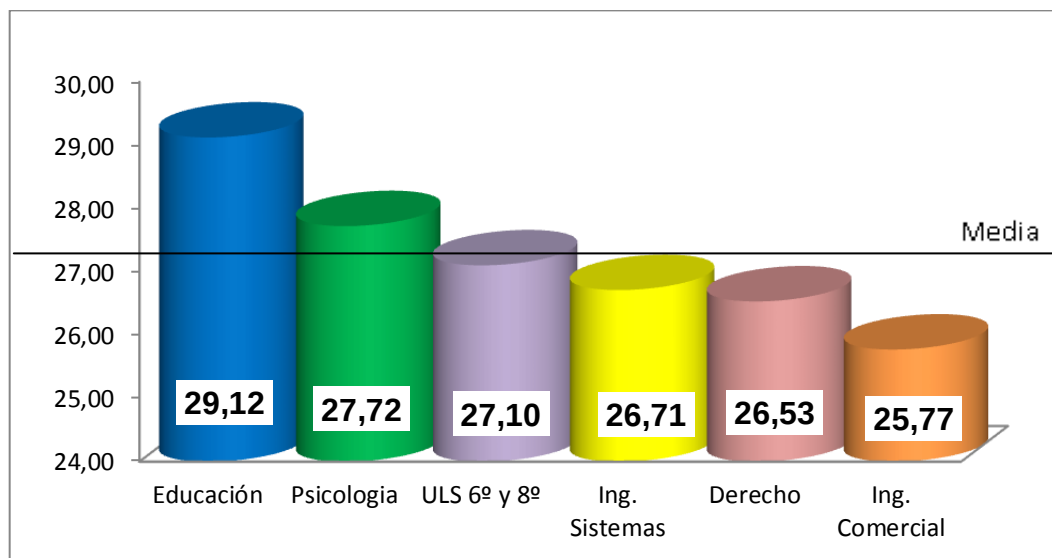
Figura 55. Creencias Normativas según experiencia laboral

Fuente: Elaboración propia

Figura 56. Creencias Normativas según tengan o no dependientes

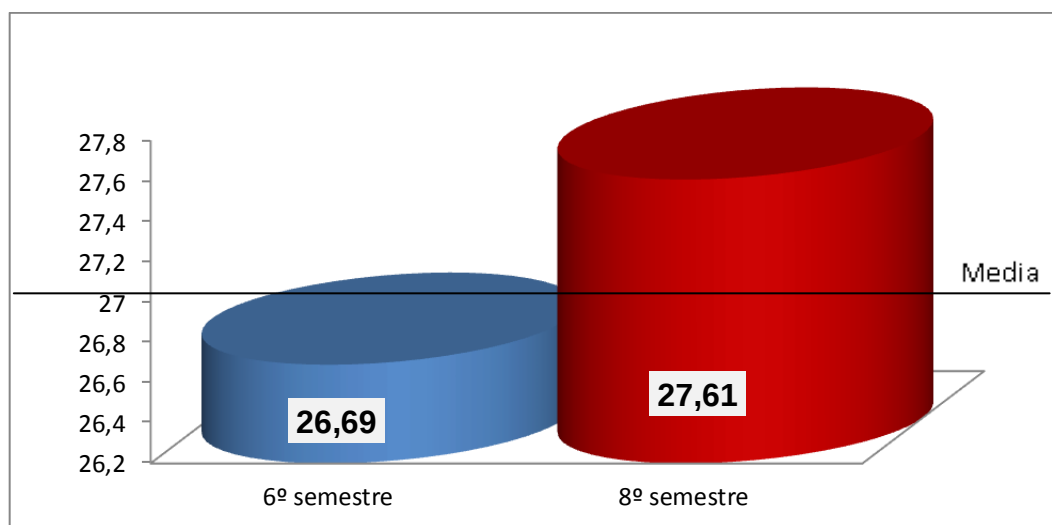
Fuente: Elaboración propia

Figura 57. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según la carrera



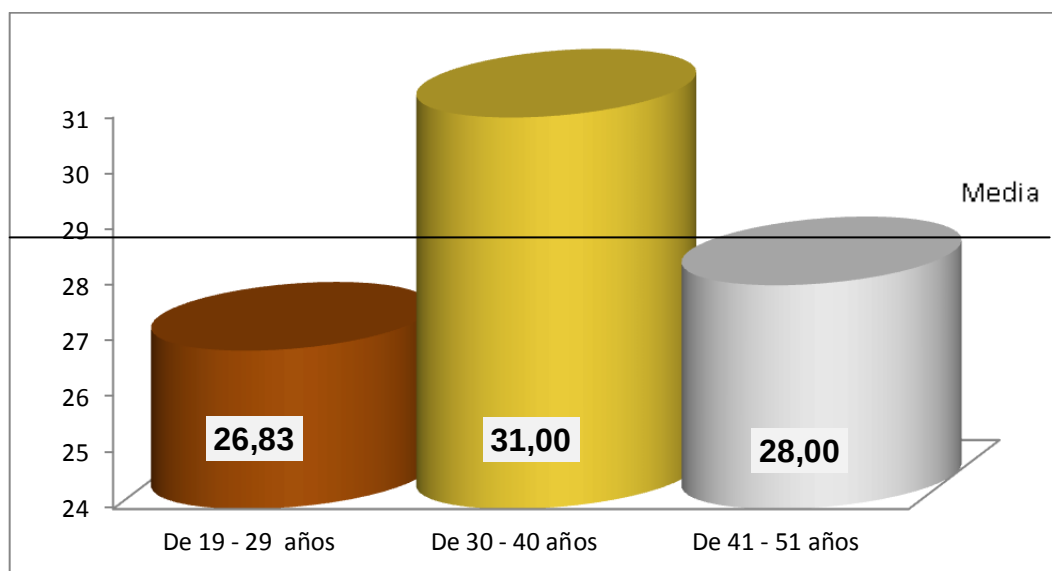
Fuente: Elaboración propia

Figura 58. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el semestre



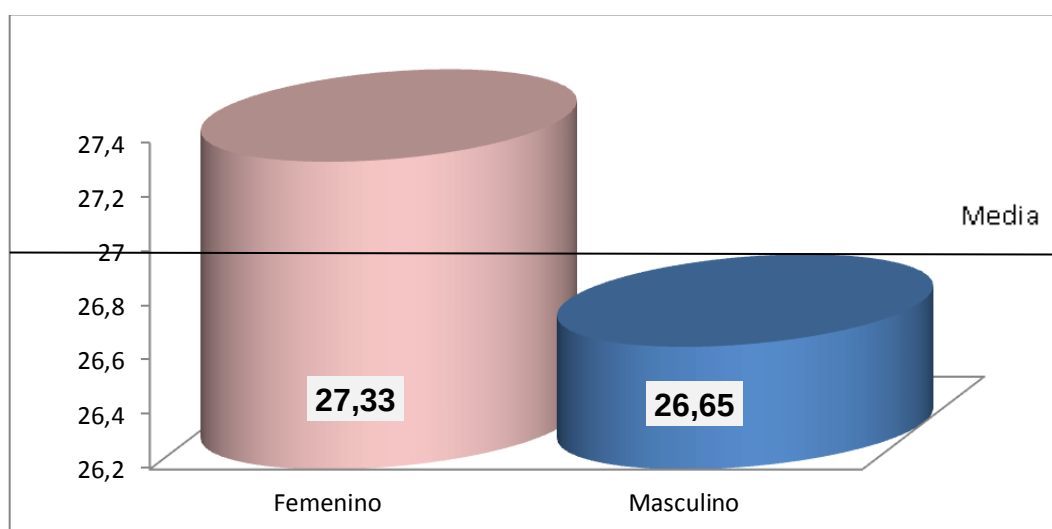
Fuente: Elaboración propia

Figura 59. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el rango de edad



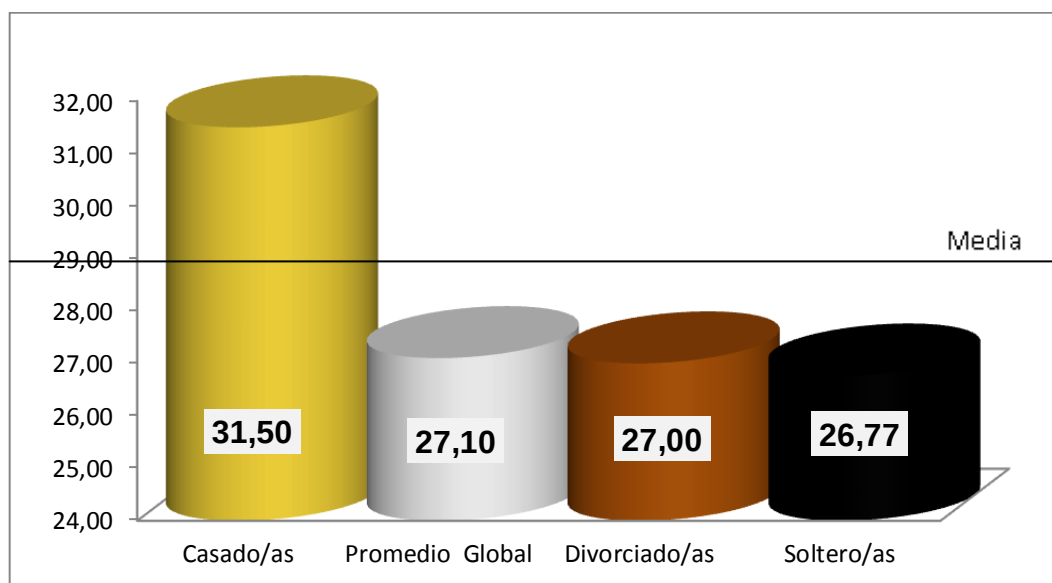
Fuente: Elaboración propia

Figura 60. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el sexo



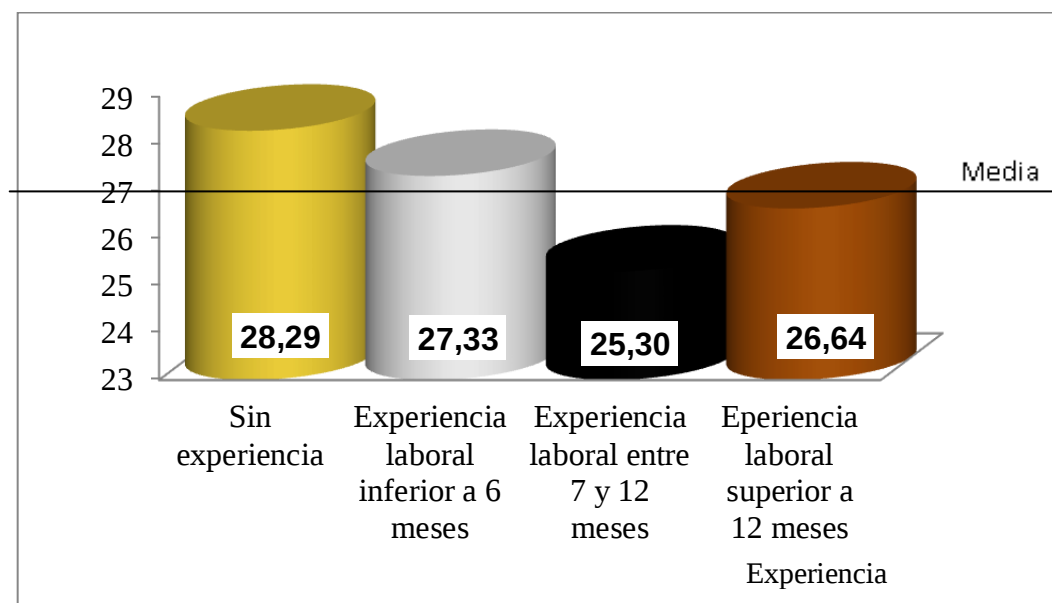
Fuente: Elaboración propia

Figura 61. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según el estado civil



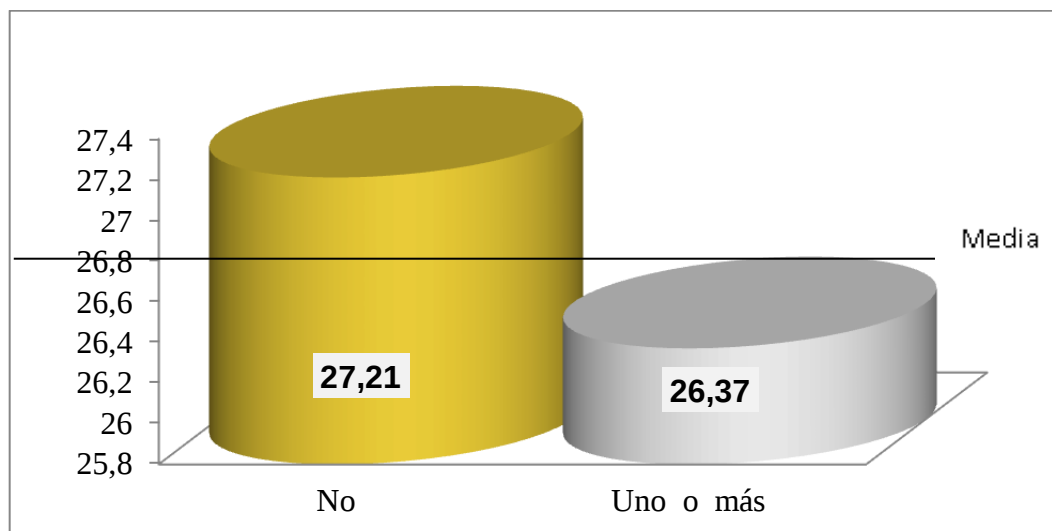
Fuente: Elaboración propia

Figura 62. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según experiencia laboral



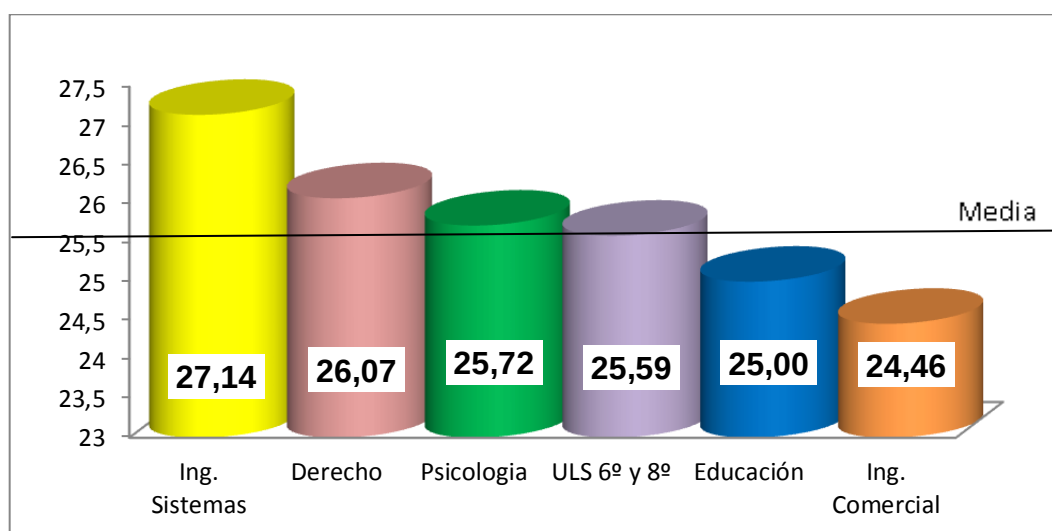
Fuente: Elaboración propia

Figura 63. Creencias Normativas orientadas hacia los Derechos según tengan o no dependientes



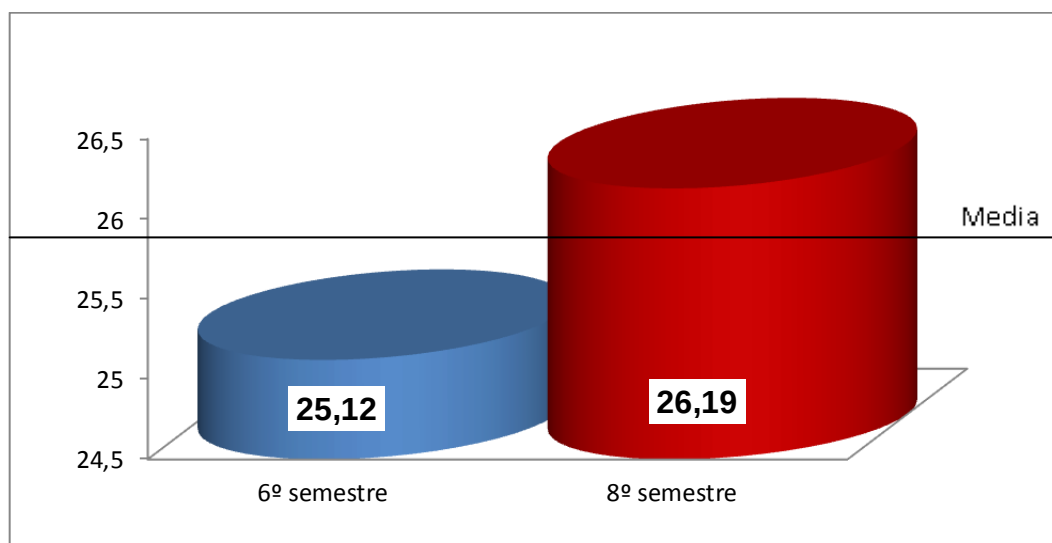
Fuente: Elaboración propia

Figura 64. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según la carrera



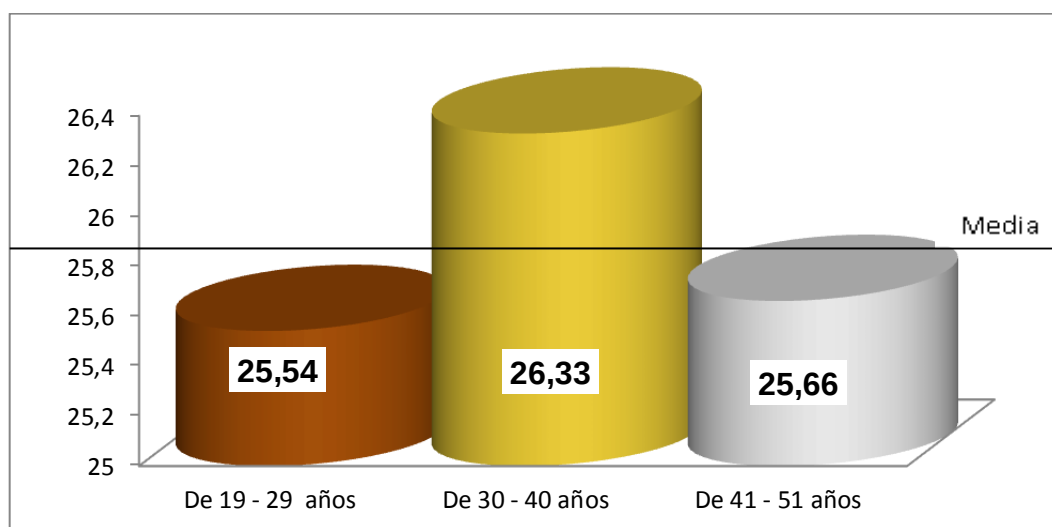
Fuente: Elaboración propia

Figura 65. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el semestre



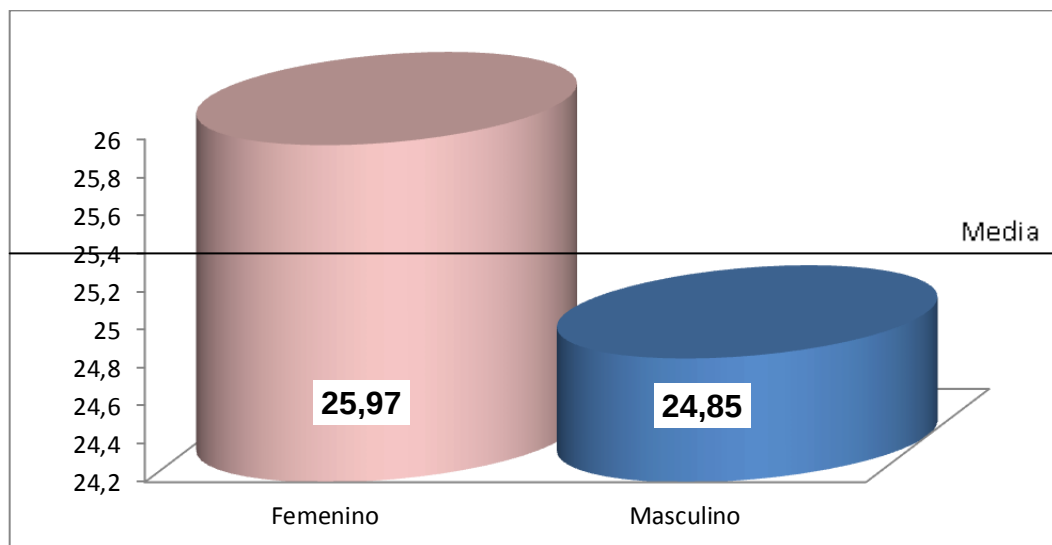
Fuente: Elaboración propia

Figura 66. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el rango de edad



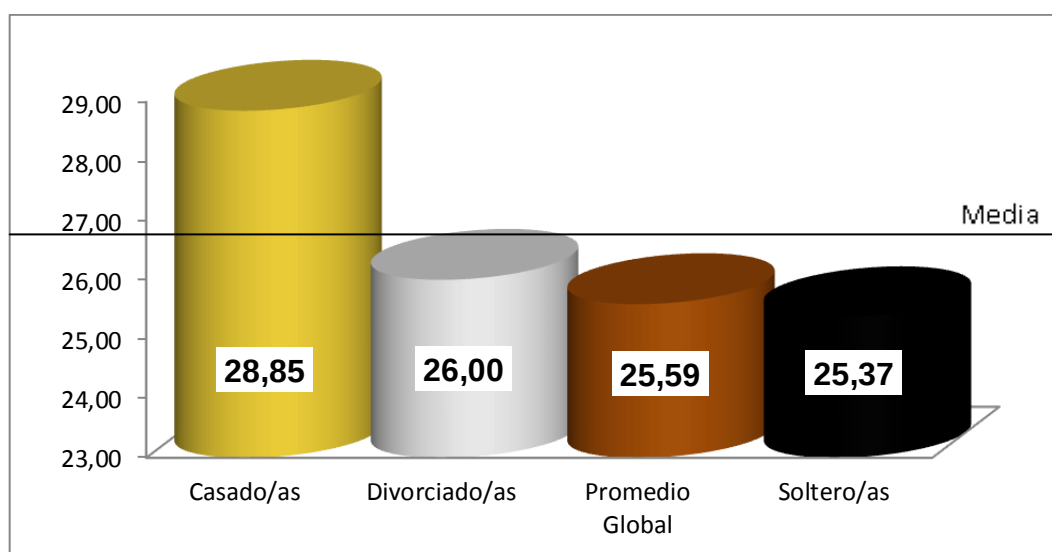
Fuente: Elaboración propia

Figura 67. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el sexo



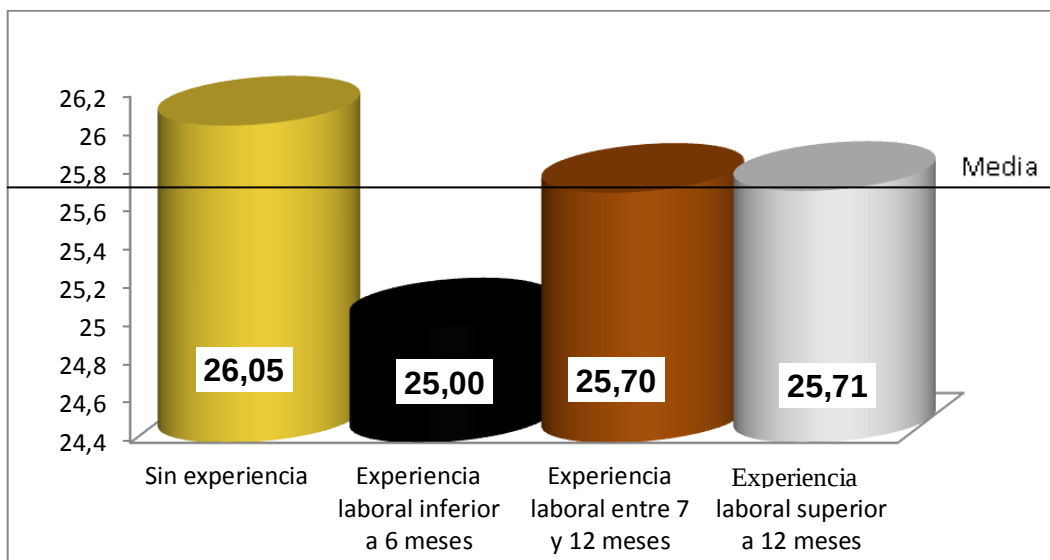
Fuente: Elaboración propia

Figura 68. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según el estado civil



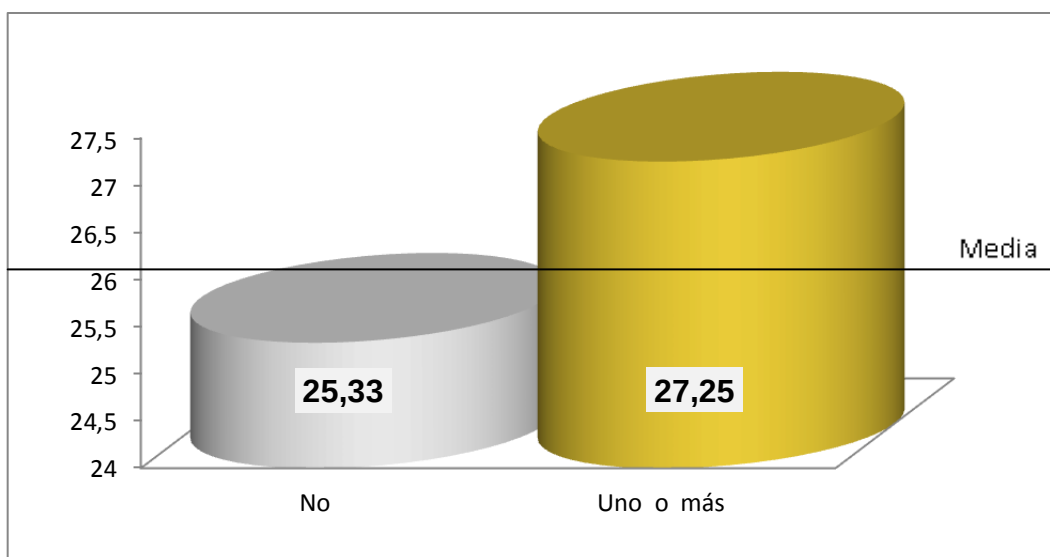
Fuente: Elaboración propia

Figura 69. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según experiencia laboral



Fuente: Elaboración propia

Figura 70. Creencias Normativas orientadas hacia las Obligaciones según tengan o no dependientes



Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO
SIGNIFICADO DEL TRABAJO
POR PANEL DE EXPERTOS



La Paz, 19 de abril de 2015
CINT/CO-PSI-022/15

Señora
Lic. Ana Libertad Pando
KYBALION CONSULTORES BOLIVIA
Socioconsultora
Presente.-

Ref.: Ref.: Solicitud de revisión y aprobación para la posterior adaptación del Cuestionario Sobre Significado del Trabajo

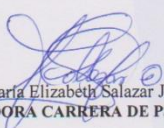
Distinguido Licenciado:

Dentro de las actividades programadas para esta gestión en el Programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra el trabajo que está siendo desarrollado por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, el mismo que abordará el tema de la centralidad del trabajo para el cual deberá adaptar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW.

En este sentido solicito a usted la correspondiente revisión y aprobación de las afirmaciones que forman parte de este. Una vez autorizado el cuestionario por su persona y cuatro expertos más, se procederá a aplicarlos a una población similar a la que se tomará en cuenta en la investigación anteriormente mencionada.

La finalidad de esta petición es para que la estudiante mencionada pueda utilizar los mencionados instrumentos en la investigación sobre el Significado del Trabajo que llevará a cabo en su tesis de pre-grado.

Agradeciendo su atención, aprovecho de saludarlo atentamente.


Mag. María Elizabeth Salazar Jiménez
COORDINADORA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Anexo: Cuestionario



Para el diseño y
prestación del servicio
en sus carreras.

Av. Jorge Carrasco
Nº 450
(fajada a Bologna)
esq. Calle Las Palmas
La Paz - Bolivia

Teléfono/Fax
2723732 - 2724650

www.ulasalle.edu.bo

La Paz, 30 de abril de 2015

Señora:
Mag. María Elizabeth Salazar Jiménez
Coordinadora Carrera de Psicología
Universidad La Salle
Presente.-

Ref.: Revisión y aprobación del Cuestionario Sobre Significado del Trabajo

Estimada María Elizabeth:

Mediante la presente, me es grato poder saludarla, y al mismo tiempo agradecerle por tomarme en cuenta en este trabajo de investigación.

Una vez concluida la revisión del Cuestionario de Significado de Trabajo de MOW, doy mi **aprobación** para que la alumna AMALIA MEDEIROS URIOSTE, pueda utilizar el instrumento en la elaboración de su Tesis de Pre Grado, deseándole éxito en la culminación del proyecto y en la futura vida profesional.

Sin otro particular, quedo a su disposición y saludo atentamente.



Ana Libertad Pando
Socia Principal

 Av. 20 de Octubre N° 2519
Edif. Santa Mónica Piso 19 - 1901
 2432690
 70163833
 personal.link.alp@gmail.com



La Paz, 19 de abril de 2015
CINT/CO-PSI 021/15

Señora
Lic. Carola Cárdenas
SERVICIOS ESPECIALIZADOS EN RECURSOS HUMANOS
Presente.-

Ref.: Ref.: Solicitud de revisión y aprobación para la posterior adaptación del Cuestionario Sobre Significado del Trabajo

Distinguido Licenciado:

Dentro de las actividades programadas para esta gestión en el Programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra el trabajo que está siendo desarrollado por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, el mismo que abordará el tema de la centralidad del trabajo para el cual deberá adaptar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW.

En este sentido solicito a usted la correspondiente revisión y aprobación de las afirmaciones que forman parte de este. Una vez autorizado el cuestionario por su persona y cuatro expertos más, se procederá a aplicarlos a una población similar a la que se tomará en cuenta en la investigación anteriormente mencionada.

La finalidad de esta petición es para que la estudiante mencionada pueda utilizar los mencionados instrumentos en la investigación sobre el Significado del Trabajo que llevará a cabo en su tesis de pre-grado.

Agradeciendo su atención, aprovecho de saludarlo atentamente.


Mag. María Elizabeth Salazar Jiménez
COORDINADORA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Anexo: Cuestionario

CALIDAD
CERTIFICADA



Para el diseño y
prestación del servicio
en sus carreras.

Av. Jorge Carrasco
N° 450
(bajada a Bologna)
esq. Calle Las Palmas
La Paz - Bolivia

Teléfono/Fax
2723732 - 2724650

www.ulasalle.edu.bo

Cuestionario

Hacer un breve introducción sobre el objetivo y alcance de esta encuesta

Lea atentamente las siguientes preguntas y responda según sus preferencias. No existen preguntas correctas o incorrectas, solo nos interesa conocer sus percepciones sobre los diferentes puntos planteados.

Con formato: Texto independiente, Ajustar espacio entre texto íntimo y asistido, Ajustar espacio entre texto asistido y números

2- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en su vida? Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio. Para la tabulación puede resultar más fácil usar una escala de 5 y nombrar cada uno de los puntos con un significado: 1 Muy importante, 2 importante, 3 importancia media, 4 poco importante y 5 nada importante

1	2	3	4	5	6	7
Una de las cosas menos importantes en mi vida			Mediana importancia en mi vida			Una de las cosas mas importantes

3. Por favor, asigne un total de 100 puntos entre las siguientes áreas de su vida para indicar en qué medida son importantes para usted en el momento actual. El hablar de 100 puntos puede dificultar la respuesta y la tabulación posterior. Sugiero pedir una jerarquización más sencilla marcado del 1 al 5 donde 1 es lo más importante.

- a. El ocio (Cambiar la palabra ocio por "intereses personales" por su connotación algo negativa (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.).
- b. La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.).
- c. El trabajo
- d. La religión (actividades religiosas, etc.).
- e. La familia

4- Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuanto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle. Mejorar el formato de esta pregunta: Eliminar el recuadro de esta pregunta para no confundir, eliminar filas entre preguntas.

Plantear un esquema de solo 5 evaluaciones en vez de 7.

No se entiende la sumatoria a 100 en general es mejor no complicar la respuesta del evaluador.

(100 Total). Recuerde que el total debe sumar 100.

	desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1.							
2. Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.							
4. Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.							

6. Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.							
8.							
9. Creo que el trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11.							
12.							
13. Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5- Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados con el trabajo:

El reactivo que se evalúa "desacuerdo y acuerdo" no corresponde a la pregunta

14.							
-----	--	--	--	--	--	--	--

	desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Las oportunidades de ascenso o promoción.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Tener una gran autonomía para realizar el trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Tener una buena estabilidad en el empleo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, ...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. El dinero que se consigue con el trabajo. (Remuneración)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. La empresa u organización para la que se trabaja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. El tipo de personas con las que se trabaja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Que el trabajo que hago sea interesante. <u>Las preguntas anteriores estaban en 3era persona y está en 1era.</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Las tareas que se realizan mientras se trabaja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. El producto o servicio que resulta del trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Tener un buen sueldo. <u>Similar a la pregunta 9</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Tener un horario adecuado. <u>En poner un adjetivo como adecuado subjetiviza la respuesta sugiero poner un horario flexible, continuo, etc...</u>	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. A continuación le presentamos algunas afirmaciones que la gente puede hacer sobre el trabajo. Nos gustaría que Ud. decidiese si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones según sus propias opiniones. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc. A diferencia de las otras preguntas, aquí se incluye la percepción de las otras personas, esto hay que aclarar. Si lo que se quiere es conocer la percepción del encuestado entonces preguntar directamente: "Evalúe su acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones". Se recomienda unir esta pregunta con la 4 ya que el formato de respuesta es el mismo. Al momento de tabular se puede hacer la diferenciación.



	Total desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro. Revisar la justificación de esta pregunta.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. La mejora del trabajo (¿que aspecto? El desempeño o el sueldo) es responsabilidad del trabajador.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido (palabra ambigua) e interesante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Todo trabajador debería valorar su trabajo (se repite trabajo), aunque éste sea aburrido, sucio, o de baja cualificación.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Solo se han hecho observaciones y sugerencias sobre la encuesta. Por no conocer con detalle el objetivo del estudio y las variables que se quieren analizar no se puede hacer mayor comentario sobre en enfoque de las preguntas y si las mismas apuntan a los objetivos del trabajo

Carola Cardenas
CI 2473487-LP



La Paz, 19 de abril de 2015
CINT/CO-PSI-024/15

Señor
Lic. Tania Cuevas
ORGANIZACIÓN PARA LA ADAPTACION
Presente.-

Ref.: Ref.: Solicitud de revisión y aprobación para la posterior adaptación del Cuestionario Sobre Significado del Trabajo

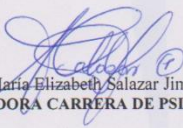
Distinguido Licenciado:

Dentro de las actividades programadas para esta gestión en el Programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra el trabajo que está siendo desarrollado por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, el mismo que abordará el tema de la centralidad del trabajo para el cual deberá adaptar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW.

En este sentido solicito a usted la correspondiente revisión y aprobación de las afirmaciones que forman parte de este. Una vez autorizado el cuestionario por su persona y cuatro expertos más, se procederá a aplicarlos a una población similar a la que se tomará en cuenta en la investigación anteriormente mencionada.

La finalidad de esta petición es para que la estudiante mencionada pueda utilizar los mencionados instrumentos en la investigación sobre el Significado del Trabajo que llevará a cabo en su tesis de pre-grado.

Agradeciendo su atención, aprovecho de saludarlo atentamente.


Mag. Maria Elizabeth Salazar Jiménez
COORDINADORA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Anexo: Cuestionario

CALIDAD
CERTIFICADA



Para el diseño y
prestación del servicio
en sus carreras.

Av. Jorge Carrasco
Nº 450
(bajada a Bologna)
esq. Calle Las Palmas
La Paz - Bolivia

Teléfono/Fax
2723732 - 2724650

www.ulasalle.edu.bo

Cuestionario

Lea atentamente las siguientes preguntas y responda según sus preferencias

2- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en su vida? Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio .

1	2	3	4	5	6	7
Una de las cosas menos importantes en mi vida			Mediana importancia en mi vida			Una de las cosas mas importantes

3. Por favor, asigne un total de 100 puntos entre las siguientes áreas de su vida para indicar en qué medida son importantes para usted en el momento actual:

- a. ____ El ocio (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.).
- b. ____ La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.).
- c. ____ El trabajo
- d. ____ La religión (actividades religiosas, etc.).
- e. ____ La familia

(100 Total). Recuerde que el total debe sumar 100.

4- Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que le presentamos a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuanto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle.

	desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1.							
2. Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3.							
4. Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.							
6. Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.							
8.							
9. Creo que el trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11.							
12.							
13. Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14.							

5- Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados con el trabajo:

Q

16. Tener un buen sueldo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Tener un horario adecuado.	☐	☐	☒	☒	☐	☐	☐

6. A continuación le presentamos algunas afirmaciones que la gente puede hacer sobre el trabajo. Nos gustaría que Ud. decidiese si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones según sus propias opiniones. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc.

9

	Total desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Cuando se han de introducir cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir a los trabajadores sus sugerencias antes de hacerlo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio, o de baja cualificación	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

De acuerdo con el cuestionario, ninguna observación


Penia Cuevas Paraja
C.I. 3391746 DP.

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN
DEL CUESTIONARIO
SIGNIFICADO DEL TRABAJO

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6º y 8º semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Wilma Penafiel
Coordinador/a de la carrera de Dirección Académica

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.

Firma de Elizabeth Salazar

Coordinadora de la Carrera de Psicología - Universidad La Salle

Wilma R. Penafiel
COORDINADORA ACADÉMICA
UNIVERSIDAD LA SALLE

Fecha

Firma del Coordinador/a de Carrera

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6° y 8° semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Martha Bohorquez
Coordinador/a de la carrera de Educación

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.



Firma de Elyzabeth Salazar
Coordinadora de la Carrera de Psicología
Universidad La Salle

Fecha 10-09-2015



Firma del Coordinador/a de Carrera
Lic. Martha Bohorquez E.
COORDINADORA DE EDUCACIÓN
Universidad La Salle

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6° y 8° semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Rubén Alejandro Gamarra Pérez
Coordinador/a de la carrera de Derecho

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.



Firma de Elizabeth Salazar
Coordinadora de la Carrera de Psicología - Universidad La Salle

Fecha 10-SEP-15



Firma del Coordinador/a de Carrera

Dr. Rubén Gamarra Pérez
COORDINADOR CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD LA SALLE

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6° y 8° semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Lic. Elizabeth Salazar
Coordinador/a de la carrera de Psicología

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.



Firma de Elizabeth Salazar

Coordinadora de la Carrera de Psicología - Universidad La Salle

Fecha 10/09/2015



Firma del Coordinador/a de Carrera

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6º y 8º semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Lic. Wilma Peña P. el
Coordinador/a de la carrera de Ingeniería de Sistemas

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.



Firma de Elizabeth Salazar

Coordinadora de la Carrera de Psicología - Universidad La Salle

Fecha



Firma del Coordinador/a de Carrera

Lic. Wilma H. Peña P.
DIRECTORA ACADÉMICA
UNIVERSIDAD LA SALLE

AUTORIZACIÓN

Dentro del programa de Titulación a través de la modalidad de Tesis de Grado, se encuentra la investigación que está siendo desarrollada por nuestra alumna Amalia Medeiros Urioste, la misma que abordará el tema de la **Centralidad del Trabajo** para el cual deberá aplicar el Cuestionario de Significado del Trabajo de MOW a los estudiantes de 6° y 8° semestre de todas las carreras que ofrece la Universidad La Salle.

En este sentido solicito a usted la correspondiente autorización para que pueda llevar a cabo esta actividad en horario de clases:

Yo, Rafael Ortiz
Coordinador/a de la carrera de Ing. Comercial

he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos y metodología aplicada así como resolver las dudas sobre la investigación arriba citada.

He hablado con la investigadora Amalia Medeiros Urioste y con la coordinadora de la Carrera de Psicología Mag. Elyzabeth Salazar y AUTORIZO LA APLICACIÓN DE DICHO CUESTIONARIO.


Firma de Elizabeth Salazar

Coordinadora de la Carrera de Psicología - Universidad La Salle

Fecha 10/02/2015


Firma del Coordinador/a de Carrera
Lic. Rafael Ortiz
COORDINADOR ING. COMERCIAL
Universidad La Salle

CUESTIONARIO

Fecha:	Hora:
--------	-------

Buenos días,

El objetivo de este cuestionario es conocer el nivel de centralidad del trabajo que tienen los estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle. La información resultante de este cuestionario solo será utilizada para fines estadísticos en la investigación de propósitos descriptivos que se lleva a cabo para la obtención de título de licenciatura en Psicología. Sus respuestas serán anónimas. Agradecemos colaborarnos en este propósito.

I Por favor complete las líneas punteadas con sus datos personales:

Edad:..... Carrera que cursa:.....
 Sexo: masculino ☐ femenino ☐ Experiencia laboral: si ☐ no ☐
 Estado civil:..... Antigüedad en el trabajo:.....

¿Tiene personas que viven con usted y dependen económicamente de usted?

¿Si respondió que sí, cuál es el parentesco?.....¿Cuántos dependientes tiene?.....

II Instrucciones:

Por favor lea atentamente las siguientes preguntas y responda según sus preferencias. No existen respuestas correctas ni incorrectas, es muy importante que responda a todas y no deje ninguna en blanco. Gracias.

1- ¿Cuán importante y significativo es el trabajo en su vida? Marque con una X el número de la escala que más se ajuste a su criterio.

1	2	3	4	5	6	7
Una de las cosas menos importantes en mi vida			Mediana importancia en mi vida			Una de las cosas mas importantes

2- Por favor, distribuya un total de 10 puntos entre las siguientes áreas de su vida para indicar en qué medida son importantes para usted en el momento actual:

- a. ____ Intereses personales (aficiones, deportes, recreo y contacto con amigos, etc.).
- b. ____ La comunidad (asociaciones de vecinos, culturales, sindicatos u organizaciones políticas, etc.).
- c. ____ El trabajo
- d. ____ La religión (actividades religiosas, etc.).
- e. ____ La familia

(10 Total). Recuerde que el total debe sumar 10.

3- Por favor, indique en qué medida está de acuerdo con cada una de las afirmaciones que se le presentan a continuación sobre el trabajo como actividad humana. Cuanto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc... y otorgue el menor puntaje si está totalmente en desacuerdo.

	Totalmente en desacuerdo		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. La principal función del trabajo es la de producir ingresos.														
2. La principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas														
3. El trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.														
4. El trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio														
5. El trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.														
6. El trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.														

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

4- Marque con una x el número que más se ajuste a su criterio sobre la importancia que tiene cada uno de los siguientes elementos y características relacionados al trabajo: Cuanto más exprese su pensamiento una afirmación, más puntos debería asignarle. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo son importantes.	1	2	3	4	5	6	7
2. Las oportunidades de ascenso o promoción son importantes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tener una gran autonomía para realizar el trabajo es importante.	1	2	3	4	5	6	7
4. Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia es importante.	1	2	3	4	5	6	7
5. Es importante tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Tener una buena estabilidad en el empleo es importante.	1	2	3	4	5	6	7
7. Es importante tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza...)	1	2	3	4	5	6	7
8. Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros son importantes.	1	2	3	4	5	6	7
9. La remuneración que se consigue con el trabajo es importante.	1	2	3	4	5	6	7
10. El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja es importante.	1	2	3	4	5	6	7
11. La empresa u organización para la que se trabaja es importante.	1	2	3	4	5	6	7
12. Es importante el tipo de personas con las que se trabaja.	1	2	3	4	5	6	7
13. Es importante que el trabajo que se hace sea interesante.	1	2	3	4	5	6	7

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

	Totalmente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totalmente de acuerdo						
14. Las tareas que se realizan mientras se trabaja son importantes.	1	2	3	4	5	6	7
15. El producto o servicio que resulta del trabajo es importante.	1	2	3	4	5	6	7
16. Tener buena remuneración es importante.	1	2	3	4	5	6	7
17. Es importante tener un horario que se adecue a mi necesidad.	1	2	3	4	5	6	7

5- A continuación se le presentan algunas afirmaciones que las personas pueden hacer sobre el trabajo. Decida si está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones según sus propias opiniones. Si está completamente de acuerdo con una afirmación, por favor, marque con una cruz el número 7; si está algo de acuerdo, marque el número 6; etc.

	Totamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Totamente de acuerdo						
1. Si las habilidades de un trabajador se quedan desfasadas, su empresa es la responsable de actualizar su formación o asegurarle otro puesto de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Es obligación de todo ciudadano capacitado contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerzan razonablemente.	1	2	3	4	5	6	7
4. Las personas deberían ahorrar una buena parte de sus ingresos con vistas al futuro.	1	2	3	4	5	6	7
5. 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	5	6	7
6. La mejora del trabajo es responsabilidad del trabajador.	1	2	3	4	5	6	7
7. Cualquier persona en nuestra sociedad tiene derecho a un trabajo con sentido e interesante.	1	2	3	4	5	6	7
8. El trabajo monótono o simple es aceptable si el sueldo recibido por el mismo compensa.	1	2	3	4	5	6	7
9. A toda persona que quiera trabajar se le debería dar un trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio, o de baja cualificación	1	2	3	4	5	6	7

Totamente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7