

## ***Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo***

**Silvana Dakduk<sup>1</sup>**

*Instituto de Estudios Superiores de Administración, Caracas, Venezuela*

**Adriana González**

**Vanessa Montilla**

*Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela*

### **Resumen**

La investigación tuvo como propósito examinar las relaciones entre patrón de conducta, locus de control, nivel socioeconómico, nivel educativo, sexo, condición laboral con los componentes del significado del trabajo. La muestra fue de 300 personas con edades entre 20-40 años. Se encontró que los empleados otorgan gran importancia al trabajo en su vida. Pero es la familia la que ocupa el primer lugar. El resultado más valorado del trabajo son los ingresos obtenidos. Son los empleados informales los que atribuyen mayor importancia a ésta característica del trabajo. Los empleados alternativos y formales dan mayor importancia a la oportunidad de aprender cosas nuevas, estabilidad en el empleo y buenas condiciones físicas.

*Palabras claves:* Significado del trabajo; condición laboral; patrón de conducta; locus de control; nivel socioeconómico y nivel educativo.

### **The Relations Between Sociodemographics and Psychological Variables, Work Conditions and the Meaning of Working**

#### **Abstract**

Research had the purpose of examining the relations between behaviour pattern, external locus of control, socio-economical level, educational level, sex, work condition and the components of the meaning of working. Sample was composed of 300 individuals with 20-40 years. One found that workers do give great importance to work in their lives, but if compared to other issues family came as the most important issue for them. Furthermore, the most valued result of work is the income obtained. Informal workers attributed more importance to this result of work. Alternative and formal employees give more importance to opportunity of learning new things, stability of work and having good physical conditions.

*Keywords:* Meaning of working; work conditions; behavior pattern; external locus of control; socioeconomical level and educational level.

Los procesos psicosociales se desarrollan a la par de otros ámbitos del quehacer social, uno de estos contextos es el que involucra al trabajo de una persona (Drenth, 1991; Salanova, Prieto & Peiró, 1993). Sin embargo, históricamente, ha sido difícil encontrar consenso acerca de la definición del trabajo y se debe en parte, a su carácter multidimensional y a las diversas influencias que sobre él se ejercen: economía, política, tecnología, factores sociales y personales (García & Berrios, 1999; Peiró et al., 1993). En este sentido, antes y durante el proceso de socialización laboral, las personas configuran un conjunto de valores, creencias, actitudes y normas con relación al trabajo (Castillo, 2004) y es esto lo que constituye el concepto del significado del trabajo. Éste ha sido investigado como fenómeno social desde 1987 por el Meaning of Working Internacional Research Team

([MOW], 1987) y lo que se ha encontrado es que por una parte, la noción de significado del trabajo difiere de un país a otro (Blanch, 1996; Gaggiotti, 2004; García & Berrios, 1999; Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001; Gracia, Salanova & González, 1996; MOW, 1987; Salanova et al., 1993) y por otra parte, es un constructo multidimensional conformado por: (a) la centralidad o importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona; (b) las normas sociales; (c) los resultados valorados; (d) las metas laborales y (e) la identificación con el rol laboral (Gracia, Martín et al., 2001). No obstante, la formulación empleada en la presente investigación es la desarrollada por Gracia, Martín et al. (2001), que contempla sólo las primeras cuatro dimensiones, a saber: centralidad, normas sociales, resultados valorados y metas laborales.

Estas dimensiones son susceptibles de ser modificadas en gran medida por las experiencias laborales concretas y varían, no sólo diferencialmente, sino también en distintos momentos temporales, dando lugar a dife-

<sup>1</sup> Dirección: Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), Av. IESA, Edif. IESA, San Bernardino, 1010, Caracas, Venezuela. Tel.: +58 (212) 555.4312. E-mail: Silvana.Dakduk@iesa.edu.ve

rentes configuraciones acerca del significado del trabajo (Gracia, Martín et al., 2001). No obstante, una limitación de estos estudios, es que han sido realizados en su mayoría, en países desarrollados y con participantes en condiciones de empleo remunerado o formal (Castillo, 2004). En relación con esto, Ardila (1991) resalta que existen diferentes condiciones laborales, siendo la más frecuente - en contextos económicamente estables - la condición de "empleo formal", la cual establece un contrato que supone un conjunto de deberes y derechos que garantizan seguridad social, salud y un salario fijo. Sin embargo, al tomar en cuenta el contexto y la realidad social de Venezuela, se encuentra que sólo el 66,2% de las personas tienen empleo (Instituto Nacional de Estadística, 2005). De estas, un 52,5% pertenece a la condición de empleo informal, un 47,5% son empleados formales (Datos, 2004), o pertenecen a una tercera condición laboral, calificada en este estudio como "alternativa"; en ésta, las personas comparten su condición laboral formal con un trabajo independiente e informal que les permite obtener beneficios económicos adicionales. Se asume entonces que, dada la condición laboral de cada persona y la interacción de ésta con los procesos psicosociales del contexto, se construyen diferentes significados del trabajo (MOW, 1987; Salanova et al., 1993). Respecto a esto, se ha encontrado que niveles ocupacionales más altos, atribuyen mayor centralidad (importancia) a la actividad laboral (Gracia et al., 1996), tanto como el ámbito familiar (Gaggiotti, 2004) y que mayores ingresos generan una mayor valoración extrínseca del trabajo (Ros & Grad, 1991).

Desde la Psicología Social se busca explicar cómo las personas de diferentes condiciones laborales, construyen un significado particular del trabajo, el cual también es influenciado por variables personales. En este sentido, García y Berrios (1999), reportan que ciertas características del patrón de conducta se relacionan con el significado del trabajo y que este varía de un patrón a otro, pero no en todas sus dimensiones. Así, tanto los participantes Tipo A como los Tipo B, valoran el trabajo como algo central en sus vidas, pero tienen resultados valorados distintos con respecto a las normas sociales que se le atribuyen al mismo. Adicionalmente, los participantes con patrón de conducta Tipo A, están más orientados a la creencia normativa del trabajo como deber y valoran más que los Tipo B, la posición de prestigio y los ingresos que proporciona el trabajo, dado su elevado deseo competitivo de logro (García & Berrios).

Otra variable de considerable importancia dentro del estudio del significado del trabajo es el locus de control o la consideración que tienen las personas de que sus acciones y las situaciones que las envuelven son determinadas por su propia voluntad o por eventos ambientales que están fuera de su control - como el azar u otros poderosos - (Sanchez & Goldenstein, 2004). De

acuerdo con Romero (2006), ha encontrado que las personas con locus de control interno, tienden a buscar trabajos que permitan el mayor uso de sus capacidades, iniciativas y autonomía, mientras que los participantes con locus de control externo, tienen mayor ausentismo, menor satisfacción laboral y tienden a involucrarse menos en las labores; por tanto, estos individuos dan mayor importancia al tiempo libre y a la familia en relación con otras esferas de su vida, valoran al trabajo como un medio de mantenerse ocupados y le otorgan poca importancia a mantener contactos interesantes con otras personas en el ambiente de trabajo (Jiménez & Ramos, 2006).

Considerando el contexto social y económico venezolano, el cual se caracteriza por el surgimiento creciente de múltiples prácticas laborales, es relevante el estudio del significado del trabajo y la influencia que tienen tanto las variables sociodemográficas, como personales, sobre este constructo. Por tanto, el principal interés de la presente investigación es explorar la existencia de una variación en la configuración del significado del trabajo que elaboran diferentes personas, en función de la condición laboral, el patrón de conducta, las variables sociodemográficas y el nivel educativo.

## Método

### Problema

¿Cómo se relaciona el patrón de conducta, el locus de control, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, el sexo y la condición laboral de empleados: formales, informales y alternativos con los componentes del significado del trabajo?

### Hipótesis

1. H1. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores, metas laborales y la condición laboral de empleados: formales, informales y alternativos.
2. H2. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y el patrón de conducta: Tipo A y Tipo B.
3. H3. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y el locus de control: interno y externo.
4. H4. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y el sexo.
5. H5. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y el nivel socioeconómico.
6. H6. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo y el nivel educativo.

### Variables

*Variable dependiente:* componentes del significado del trabajo:

1. Centralidad del trabajo: (a) centralidad absoluta: *definición conceptual*: Valor que el trabajo tiene para una persona en la medida en que es central o no para su auto-imagen e implica una cierta estabilidad a lo largo del tiempo. Se deriva de la internalización de una serie de valores en la socialización temprana (Gracia, Carrero & Pinazo, 2001). *Definición operacional*: Puntaje global, obtenido a partir de la Escala de Centralidad Absoluta del significado del trabajo, donde 1 indica que el trabajo "es una de las cosas menos importantes en mi vida" y 7 indica "es una de las cosas más importantes en mi vida" (MOW, 1987). (b) centralidad relativa: *definición conceptual*: Importancia que tiene el trabajo, si se compara con otros segmentos o áreas principales de la vida (Gracia, Carrero et al., 2001). *Definición operacional*: Resultado obtenido en la Escala de Centralidad Relativa del trabajo, la cual permite asignar puntajes a las siguientes áreas: el tiempo libre, la participación social, la religión y la familia, dependiendo de la importancia que tiene cada uno de ellos para la persona. La sumatoria de dichos puntajes es sobre la base de cien puntos (MOW, 1987).
2. Normas sociales: *definición conceptual*: Afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo. Esta dimensión se divide a su vez en: (a) *deberes*: el grado de acuerdo que tienen los individuos acerca de lo que se espera de las personas que funcionan en un trabajo y (b) *derechos*: reglamentos sobre el trabajo y el funcionamiento de los empleados dentro de éste en términos de lo que se espera con respecto al trabajo (Gracia, Carrero et al., 2001). *Definición operacional*: Grado de acuerdo ante los ítems de la Escala de Normas Sociales, siendo 1 total desacuerdo y 4 total acuerdo. Los ítems a, c, e, g, i pertenecen a la dimensión de *derechos*, mientras que los ítems b, d, f, j a la de *deberes* (MOW, 1987).
3. Resultados valorados: *definición conceptual*: Conjunto de aspectos, características o resultados del trabajo que son más importantes para una persona y que prefiere encontrar en su trabajo, es decir, las funciones que el trabajo cumple para el individuo (Gracia, 1998). *Definición operacional*: Puntaje obtenido en la escala de Resultados valorados del trabajo la cual permite asignar valores a las siguientes áreas: categoría y prestigio, ingresos, mantenerse ocupado, tener contactos interesantes con otros, servir a la sociedad y trabajar en si mismo interesante y satisfactorio. La suma total de estas áreas es sobre la base de 100 puntos (MOW, 1987).
4. Metas laborales: *definición conceptual*: Aspectos tanto del contenido del trabajo mismo (intrínsecos o expresivos), como del contexto del trabajo (aspectos

extrínsecos o instrumentales) (Gracia, Carrero et al., 2001). *Definición operacional*: Respuestas a los once ítems de la subescala Metas laborales, donde los ítems c, d, g, i y j corresponden a las metas extrínsecas y los ítems a, b, e, f, h, y k corresponden a metas intrínsecas, siendo 1 poco importante y 5 extremadamente importante (MOW, 1987).

#### *Variables independientes:*

1. Condición laboral: *definición conceptual*: Características del trabajo en el que se ve envuelto una persona; se divide en: (a) empleo *formal*, actividad laboral donde las personas establecen un contrato que supone un conjunto de deberes y derechos que le garantizan seguridad social, salud y un salario fijo (Ardila, 1991); (b) empleo *informal*, que agrupa a aquellas personas que, aunque están ocupadas, reciben un ingreso insuficiente y variable por actividades de baja productividad, el cual además no supone el establecimiento de un contrato formal (Tokman, 2002); y (c) empleo alternativo, que agrupa a las denominaciones anteriores (empleo formal e informal) e incluye al conjunto de personas que poseen un empleo formal remunerado y, al mismo tiempo, se dedican de forma alternada a la práctica de actividades informales que le generen algún tipo de beneficio económico. *Definición operacional*: Identificación que hace el sujeto a la pertenencia a una de las condiciones de empleo, en un lapso de al menos seis meses para el momento de la medición, al marcar el espacio correspondiente a las opciones de condición laboral formal, informal o alternativa en la sección de datos personales del cuestionario de variables sociodemográficas construido para el presente trabajo.
2. Patrón de conducta: *definición conceptual*: Variable personal producto de la interacción entre los rasgos de personalidad y los eventos ambientales (Kenigstein & Rodríguez, 2004); que reúne rasgos de personalidad, actitudes, creencias, conducta manifiesta y una activación psicofisiológica determinada que predispone la reacción de las personas ante situaciones determinadas (Price, 1982). Tal y como señalan Kenigstein y Rodríguez el patrón de conducta puede ser: *tipo A* (PCTA) y *tipo B* (PCTB). Específicamente, el PCTA es un síndrome de conducta manifiesta o estilo de vida caracterizado por extrema competitividad, motivación al logro, hostilidad en la comunicación, habla rápida, actitud alerta, ritmo acelerado de actuación y respuestas emocionales de irritabilidad (Bages, Feldman & Chacón, 1995). En contraste con éste, el PCTB se caracteriza por conductas antagónicas a las del PCTA. *Definición operacional*: Valor correspondiente a la suma de puntos obtenidos a

partir de las respuestas dadas a la escala Tipo A del Inventario de Actividad de Jenkins- Forma C, donde a mayor puntaje obtenido, mayores características asociadas al patrón de conducta Tipo A y un puntaje inferior refiere características asociadas al patrón Tipo B (Jenkins, Zyzanski & Rosenman, 1992).

3. Locus de control: *definición conceptual*: Percepción que tiene el sujeto de su propia acción como que ésta determina las recompensas o castigos que recibe (Internalización), o que las consecuencias dependen del medio (Externalización) (Levenson, 1974). *Definición operacional*: Sumatoria de los puntajes obtenidos en los factores de la Escala de Internalidad-Externalidad de Levenson revisada por Romero-García y Pérez de Maldonado (1985), la cual está compuesta por 3 subescalas: (a) *Internalidad* (I); (b) *Externalidad "Otros Poderosos"* (OP) y (c) *Externalidad "Azar"* (A). Los puntajes en esta escala se ubican en un continuo, de modo que valores más altos refieren un mayor grado de internalidad y los más bajos indican menor grado en esta variable, es decir, mayor externalidad.
4. Sexo: *definición conceptual*: Conjunto de características no biológicas asignadas a hombres y mujeres (Light, Keller & Calhoun, 1994). *Definición operacional*: Identificación que hace el sujeto de su sexo, al marcar el espacio correspondiente a la letra F si pertenece al sexo femenino, o a la letra M si responde al sexo masculino, en la sección de datos personales del Cuestionario de variables sociodemográficas. Se codificará 1 si es M y 2 si es F.
5. Nivel socioeconómico: *definición conceptual*: Posición o status que obtiene una persona en la sociedad a través de los recursos económicos que posee (Romaguera & Uzcátegui, 2001). *Definición operacional*: Categoría del estrato social en la que se ubica la persona según la puntuación obtenida en la escala Graffar (Méndez Castellano, 1982).
6. Nivel educativo: *definición conceptual*: Período medido en años escolares que una persona ha permanecido en el sistema educativo formal (Venescopio, 2006). *Definición operacional*: Identificación que hace el sujeto de su nivel educativo alcanzado, al marcar una de las siguientes etapas del sistema educativo venezolano: educación primaria, bachiller, técnica especializada o universitaria en la sección de datos personales del Cuestionario de variables sociodemográficas.

#### *Variables a controlar:*

Edad: en el presente estudio, la edad fue una variable controlada, y se tomó como criterio de selección para la muestra, únicamente empleados entre 20 y 40 años; pertenecientes a un mismo rango evolutivo (adultez

temprana), el cual es el período vital que corresponde a la inserción activa en el mundo laboral y social, por lo que habitualmente, las personas de este grupo de edad, consideran al trabajo una parte fundamental en su vida (Papalia, Wendkos & Duskin, 2003).

#### Tipo y Diseño de Investigación

La investigación fue de carácter exploratorio, no experimental explicativa, debido a que no existió posibilidad de manipular o controlar las variables, ni fue posible probar la existencia de relaciones causales, dada la naturaleza de las variables implicadas en la investigación (Sierra-Bravo, 1992). Debido al carácter no experimental de la investigación, el diseño de investigación fue de tipo trasversal, permitiendo de esta forma analizar el estado de las variables en un momento dado y conocer la relación que existe entre éstas en un punto del tiempo. La variable dependiente fue el significado del trabajo y las variables independientes fueron el nivel socioeconómico, el nivel educativo, el sexo, el patrón de conducta (con dos niveles: PCTA y PCTB), el locus de control (interno, azar y otros poderosos) y la condición laboral (con tres niveles: formal, informal o alternativo); a partir de esta última se conformaron los grupos de personas que son las unidades de medida del diseño especificado.

#### Participantes y Tipo de Muestreo

Se administró el instrumento a 300 empleados, hombres y mujeres en igual medida, entre 20 y 40 años, que durante al menos los últimos seis meses y para el momento de la aplicación pertenecieran a las condiciones de empleo: formal, informal o alternativo. El muestreo realizado, fue de tipo no aleatorio, específicamente propositivo, con la finalidad de obtener equivalencia, representatividad y un mismo tamaño en los grupos pertenecientes a las condiciones laborales de empleo: formal, informal y alternativo. La selección de los empleados formales e informales, se realizó en el área metropolitana de Caracas, en función de la disponibilidad, accesibilidad y participación voluntaria que éstos permitieron en sus puestos de trabajo. Por último, los empleados alternativos, fueron seleccionados entre empleados formales que se dedican adicionalmente a realizar una actividad de intercambio comercial informal.

#### Procedimiento

Los instrumentos fueron seleccionados garantizando que éstos fueran válidos y confiables. Seguidamente, se realizó la selección de la zona (área metropolitana de Caracas) donde serían administrados de forma propositiva a los participantes en condiciones de empleo: formal, informal alternativa. Se corrigieron las escalas, teniendo en cuenta las especificaciones que ofrecen los

autores de las mismas y se recopilaban los indicadores en una base de datos del programa SPSS, para posteriormente hacer los análisis estadísticos y comprobar o no las hipótesis específicas, formular la discusión, las conclusiones que dan respuesta al problema de investigación y plantear recomendaciones para futuras investigaciones.

## Resultados

Se procesaron los datos mediante un análisis estadístico multivariado conformado por seis variables independientes y una variable dependiente, controlando las variables edad. De esta forma, mediante un modelo de correlación, determinamos el grado y significancia de la relación entre las variables independientes, con

las dimensiones de la variable dependiente, así como las relaciones y variaciones concomitantes que existen entre ellas, que nos permitió aceptar o rechazar las hipótesis (Kerlinger & Lee, 2001).

La muestra total estuvo constituida por 300 sujetos entre 20 y 40 años de edad (siendo la edad promedio 28 años de edad), pertenecientes a la condición laboral formal ( $N=100$ ), informal ( $N=100$ ) y alternativa ( $N=100$ ), las cuales a su vez estuvieron conformadas por 50 hombres y 50 mujeres cada una de estas categorías. En relación a las variables demográficas, la muestra total se encontró conformada por 87 universitarios, 41 técnicos, 145 bachilleres y 27 sujetos con formación educativa primaria; cuyo nivel socioeconómico promedio resultó ser medio-bajo (Media = 10). La descripción general de la muestra se resume en la Figura 1.

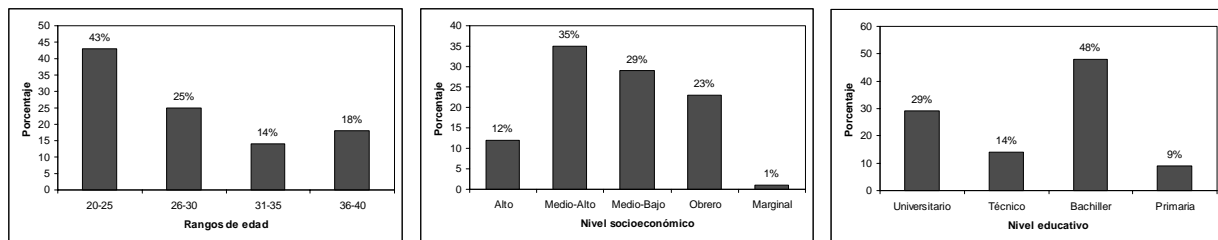


Figura 1. Gráficos de distribución de variables sociodemográficas de la muestra de estudio

Respecto a la relación existente entre los diferentes componentes del significado del trabajo, se encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la centralidad absoluta y la centralidad relativa referente al trabajo ( $r = .154$ ), y a la familia ( $r = .123$ ), lo que indica que las personas que valoran al trabajo como un aspecto significativo e importante en sus vidas también suelen considerar a la familia y el trabajo como las áreas más significativas e importantes de su vida cuando estos entran en relación con otros aspectos, como el tiempo libre, la religión y la participación social. Se encontró una correlación significativa negativa entre la centralidad tanto absoluta ( $r = -.283$ ) como relativa ( $r = -.292$ ) del trabajo y el tiempo libre, lo que permite pensar que las personas que otorgan mayor importancia al trabajo consideran menos relevante al tiempo libre como un aspecto fundamental en su vida.

Así mismo, las personas que valoran a la familia como lo más importante en su vida, también dan menos importancia al tiempo libre ( $r = -.478$ ). Adicionalmente, la consideración del trabajo como una de las cosas más importantes en la vida también se relaciona positivamente con las normas sociales acerca del trabajo; es decir, la consideración del trabajo como deber ( $r = .219$ ) y como derecho ( $r = .175$ ). Por otro lado, respecto a la relación entre las normas sociales y los resultados valorados del trabajo, se encontró una correlación in-

versa significativa entre la consideración del trabajo como un deber y la valoración del trabajo en sí mismo como interesante y satisfactorio ( $r = -.223$ ), lo que evidencia que percibir al trabajo como deber se asocia a que este se valore como menos interesante y satisfactorio.

El resultado del trabajo que se valora en mayor medida, es el ingreso económico que puede obtenerse a través de este, aspecto que, correlaciona de forma negativa y significativa con otros beneficios que se pueden derivar del trabajo como son: servir a la sociedad ( $r = -.484$ ), y tener una actividad interesante y satisfactoria que realizar ( $r = -.420$ ). En referencia a la escala de metas laborales, se encontró una correlación directa y significativa entre las características que las personas consideran importantes de un trabajo y la consideración del trabajo como un derecho ( $r = .149$ ). Esto indica, que las personas podrían considerar un derecho, la posibilidad de que su trabajo posea características como: un buen sueldo, un horario adecuado, buenas condiciones físicas de trabajo y tener relaciones interpersonales adecuadas.

H1. Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y la condición laboral de empleados: formales, informales y alternativos. Se encontró que sólo el componente de metas laborales

correlacionó de manera significativa ( $\alpha=.01$ ) con las tres condiciones laborales: formal, informal y alternativa. En este sentido, se encontró que los empleados formales (Media= 44,87;  $S= 6,04$ ) y alternativos (Media= 45,45;  $S= 5,36$ ) consideran más importante que los empleados informales (Media= 42,90;  $S= 6,28$ ) las siguientes características del trabajo: oportunidades de aprender cosas nuevas, la posibilidad de establecer buenas relaciones interpersonales, que el trabajo sea interesante y les guste, estabilidad en el empleo y buenas condiciones físicas de trabajo.

H2. *Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y el patrón de conducta: Tipo A y Tipo B.* Se comprobó la existencia de una relación positiva y significativa ( $r= .170$ ;  $\alpha=.01$ ) entre la centralidad relativa y el patrón de conducta; específicamente con respecto a la importancia que se otorga al trabajo en comparación con otras esferas de la vida. Con este componente se evidenció también, una relación inversa y significativa ( $r= -.252$ ;  $\alpha=.01$ ) entre el patrón de conducta y la esfera de la vida correspondiente a la familia. Puede pensarse entonces, que las personas con mayor tendencia al patrón de conducta tipo A suelen otorgar mayor importancia al trabajo y menor importancia a la familia en relación con otras esferas de la vida.

H3. *Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y el locus de control: interno y externo.* Se encontró que existe una correlación directa y significativa entre el locus de control azar y la centralidad absoluta ( $r= .258$ ;  $\alpha=.01$ ) y aquella relativa del trabajo ( $r= .148$ ;  $\alpha=.05$ ), lo que señala que las personas que perciben que su conducta está determinada por el azar parecen otorgar mayor importancia al trabajo en si mismo y en relación con otras esferas de la vida. En relación al componente normas sociales, se encuentran correlaciones positivas y significativas entre el locus de control azar y la consideración del trabajo como deber ( $r= .168$ ;  $\alpha=.01$ ), y el locus de control interno y la consideración del trabajo como derecho ( $r= .185$ ;  $\alpha=.01$ ), lo que permite pensar que las personas que perciben que el control de sus vidas es producto del azar tienden a considerar el trabajo un deber, mientras que las personas que perciben que el control depende de sí mismos, tienden a considerar al trabajo como un derecho. Por su parte, en el componente resultados valorados del trabajo, se encuentran correlaciones positivas y significativas entre el locus de control externo (dimensiones azar y otros poderosos) y el valor que se otorga a mantenerse ocupado trabajando ( $r= .166$ ;  $\alpha=.01$  y  $r= .124$ ;  $\alpha=.05$ , respectivamente). No obstante, cuando se

trata de la asociación entre locus de control interno y este resultado valorado (mantenerse ocupado), la relación se observa negativa ( $r= -.133$ ,  $\alpha=.05$ ). Lo anterior sugiere que las personas que perciben que el control de su conducta proviene del exterior, valoran en mayor medida el trabajo como un medio para mantenerse ocupado, en comparación con aquellas que perciben que su vida es determinada por ellas mismas. Se encontró también, que el locus de control azar se encuentra asociado positiva y significativamente ( $r= .133$ ;  $\alpha=.05$ ) al valor que tiene el trabajo como un medio para generar ingresos. La relación se invierte cuando se trata de la correlación entre el locus de control azar y valorar al trabajo como una buena oportunidad para servir a la sociedad ( $r= -.199$ ;  $\alpha=.01$ ). Esto permite señalar que las personas que perciben que los resultados de su conducta se deben al azar, la suerte o el destino, valoran en mayor medida el trabajo como un instrumento para generar ingresos y valoran menos el trabajo como una oportunidad para servir a la sociedad. Así mismo, se encontró una correlación negativa y significativa entre la percepción de control en otros poderosos y la valoración del trabajo como interesante y satisfactorio ( $r= -.122$ ;  $\alpha=.05$ ), lo que sugiere que, las personas que perciben que el control de su conducta proviene de otros que son valorados como poderosos tienden a menospreciar el valor del trabajo como una actividad interesante o satisfactoria. Respecto a las metas laborales, se evidenciaron correlaciones negativas y significativas entre el locus de control externo, tanto en la dimensión azar ( $r= -.197$ ;  $\alpha=.01$ ) como en la dimensión otros poderosos ( $r= -.153$ ;  $\alpha=.01$ ) y las metas laborales.

H4. *Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y el sexo.* No se encontraron correlaciones significativas, lo que indica que el sexo de las personas no parece estar relacionado a la construcción que estas hacen del significado del trabajo, por lo menos en esta muestra de estudio.

H5. *Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y el nivel socioeconómico.* Se encontró una correlación positiva y significativa ( $r= .280$ ;  $\alpha=.01$ ), entre la centralidad absoluta del trabajo y el puntaje del nivel socioeconómico; lo que indica que, las personas con niveles socioeconómicos más bajos (que son las que obtienen mayor puntaje en la escala) tienen mayor consideración del trabajo como algo importante y significativo en la vida. Adicionalmente se encontró, que el nivel socioeconómico correlaciona de forma negativa y significativa con la centralidad relativa que se otorga al tiempo libre ( $r= -.232$ ;  $\alpha=.01$ ) y la participación social ( $r= -.178$ ;  $\alpha=.01$ ). Por el contrario, se encuentra

una correlación directa y significativa con la centralidad relativa de la familia en comparación a otras esferas de la vida ( $r = .183$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ). Esto indica que las personas de nivel socioeconómico más bajo (que obtienen mayores puntajes en la escala) tienden a otorgar mayor importancia a la familia, en relación a otras esferas de su vida como el tiempo libre y la participación social a las cuales otorgan menor importancia.

Ahora, con respecto al componente normas sociales, se encontró una correlación directa y significativa ( $r = .205$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ) entre el nivel socioeconómico y la consideración del trabajo como deber, lo que evidencia que las personas pertenecientes a niveles socioeconómicos bajos suelen considerar al trabajo como una obligación. En cuanto al componente resultados valorados, se observó una correlación positiva y significativa ( $r = .130$ ;  $\hat{\alpha} = .05$ ) entre la valoración de los ingresos como resultado del trabajo y el nivel socioeconómico, y una correlación negativa y significativa ( $r = -.133$ ;  $\hat{\alpha} = .05$ ) entre este último y la valoración del trabajo como una buena oportunidad para servir a la sociedad. Esto indica que las personas de niveles socioeconómicos bajos suelen valorar más obtención de ingresos mediante su trabajo, y valoran menos el hecho de que su trabajo sea una buena oportunidad para servir a la sociedad. En referencia a la relación entre las metas laborales y el nivel socioeconómico, se evidenció la existencia de una asociación inversa y significativa ( $r = -.212$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ), lo cual indica que las personas de niveles socioeconómicos más bajos, otorgan menor importancia a que el trabajo posea características tales como: la posibilidad de un buen sueldo, estabilidad en el empleo, que sea interesante y que les guste, y que brinde la oportunidad de establecer buenas relaciones interpersonales.

H6. *Existe relación entre los componentes del significado del trabajo: centralidad, normas sociales, valores y metas laborales y el nivel educativo.* Se encontró una correlación directa y significativa entre la centralidad absoluta y el nivel educativo ( $r = .210$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ), lo que indica que las personas con menor nivel de instrucción (que son las que obtienen mayores puntajes en la escala), consideran al trabajo una de las cosas más importantes y significativas en su vida. Con respecto al componente centralidad relativa del trabajo, se evidenció una relación directa y significativa ( $r = .217$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ) entre la centralidad relativa de la familia y el nivel educativo, y una relación inversa y significativa entre este último y la centralidad relativa del tiempo libre. Esto indica que las personas con menor nivel de instrucción asignan mayor importancia al ámbito de la familia, y menos importancia al tiempo libre en relación con otras esferas de su vida. En cuanto a las normas sociales, se halló una relación positiva y significativa ( $r = .179$ ;  $\hat{\alpha} = .01$ ) entre la consideración del trabajo como

deber y el nivel educativo, lo que denota que, las personas con bajo nivel de instrucción tienden a valorar al trabajo como una obligación. Ahora, con respecto al componente resultados valorados, se encontró una correlación inversa y significativa ( $r = -.118$ ;  $\hat{\alpha} = .05$ ) entre la valoración del trabajo como una buena oportunidad para servir a la sociedad y el nivel educativo, lo que indica que las personas con mayor nivel de instrucción (menor puntaje en la escala) valoran en mayor medida al trabajo como una buena oportunidad para servir a la sociedad. Por último, en cuanto a las metas laborales se encontró una correlación inversa y significativa ( $r = -.145$ ;  $\hat{\alpha} = .05$ ) entre el nivel educativo y la importancia de diversas características del trabajo, lo que señala que las personas con mayor nivel de instrucción (menor puntaje en la escala) asignan más importancia a características del trabajo tales como: el ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación y experiencia, la variedad de tareas, buenas condiciones físicas del trabajo, buen sueldo, oportunidades de ascenso o promoción entre otras.

## Discusión

Los participantes consideran al trabajo como una de las cosas más importantes y significativas en su vida. En otras palabras, para la población venezolana el trabajo representa el eje estructural de su vida, ya que permite dar sentido y establecer objetivos en gran parte del tiempo del ciclo vital (Gracia et al., 1996; Jiménez & Ramos, 2006), adicionalmente, proporciona los ingresos necesarios para subsistir y adaptarse a una realidad socioeconómica cambiante. Un hecho que evidencia la importancia del trabajo en Venezuela, es que a pesar de las dificultades económicas y la falta de oportunidades para la inserción laboral, el venezolano desarrolla condiciones alternativas e informales de trabajo con las cuales se mantiene trabajando, sin limitarse a un salario, ni verse dominado por la autoridad y las normas que implica un contexto laboral formal (Capriles, 2006). Por otra parte, cuando se valora el trabajo en relación con otras esferas de la vida, se encuentra que para los venezolanos la familia es más importante que el trabajo, y que la importancia de ésta se encuentra directamente asociada a la centralidad del trabajo en la vida. La relevancia del trabajo entonces, se podría explicar en parte por el valor instrumental de éste, para satisfacer las necesidades de la familia, para cumplir con el papel de proveedor (a) asignado socialmente y para ser valorado positivamente dentro del núcleo familiar. Adicionalmente, la familia toma importancia por ser el primer modelo de sociedad en el cual se inserta el ser humano, donde se transmiten e introyectan valores y creencias acerca del papel del trabajo, se configuran patrones de conducta y se obtiene la principal fuente de

apoyo y cariño. Aunado a esto, las personas que valoran en gran medida a la familia y el trabajo, suelen dar menor importancia al tiempo libre; pareciera que los dos primeros ámbitos son considerados en la sociedad venezolana como una responsabilidad y no como áreas de esparcimiento y distracción.

La consideración del trabajo como una de las cosas más importantes en la vida, se encuentra relacionada a la norma social del trabajo como deber y derecho. La calificación del trabajo como deber se refiere al carácter obligatorio que tiene esta actividad laboral y se asocia con la necesidad de trabajar para lograr la subsistencia (Drenth, 1991; Gracia, 1998). Ahora, considerar al trabajo como un deber implica que sea valorado como menos interesante y satisfactorio. Esto podría relacionarse a una característica psicológica de los venezolanos, señalada por Capriles (2006), que se refiere al hecho de que trabajar por obligación o bajo el mandato de otros, más no por voluntad propia, implica menos satisfacción con el trabajo. Así, a medida que el trabajo se percibe más como deber, disminuye el interés y la satisfacción por el mismo, y todo aquello que se define como interesante y satisfactorio, no es un deber. Por otra parte, las personas consideran que tienen derecho a trabajar para satisfacer necesidades económicas y psicológicas, lograr la realización personal y como un aumento de autoestima (Castillo, 2004; Gracia, Carrero et al., 2001). En cuanto a la satisfacción de necesidades económicas, se tiene que el resultado más valorado del trabajo, es la obtención de beneficios monetarios; por lo que probablemente son los ingresos el principal motivador de la actividad laboral (Gracia, 1998; Ros & Grad, 1991) y una condición definitoria de la misma. Esto es relevante si se considera la situación socioeconómica de Venezuela, donde en el primer semestre del año 2005 el 43,55% de los trabajadores percibía ingresos inferiores al salario mínimo (Wyssenbach, 2007), haciéndose evidente la necesidad de trabajar para contar con los recursos económicos necesarios.

Adicionalmente, las personas consideran un derecho, la posibilidad de que su trabajo cuente con características como: un buen sueldo, horario adecuado, buenas condiciones físicas de trabajo y les permita establecer relaciones interpersonales. Meyer-Delius y Quevedo (1961), afirman que entre las variables que determinan que el resultado del trabajo sea más o menos productivo, se encuentran las condiciones del sitio de trabajo (clima, ruido, iluminación, disposición del horario, etc.) y la cualidad de las relaciones en el mismo; estos factores tienen sin duda una influencia importante sobre la voluntad de trabajar y sobre la definición del trabajo (Dakduk, 2005; Gracia, 1998; Martínez & Barreiro, 2005).

En referencia a la asociación entre la condición laboral y el significado del trabajo, sólo se encontró

relación con una dimensión –metas laborales– y esto podría deberse a que es el tipo de experiencia laboral lo que influencia la configuración del significado del trabajo y no necesariamente la condición laboral (Peiró et al., 1993). Ahora, en referencia a las metas laborales o las características del trabajo que son importantes para una persona y que esperaría encontrar en el mismo (Castillo, 2004; Gracia, 1998), se halló que los empleados formales y alternativos consideran importantes, más que los empleados informales, características del trabajo como: las oportunidades de aprender cosas nuevas, la posibilidad de establecer buenas relaciones interpersonales, que el trabajo sea interesante y les guste, estabilidad en el empleo y buenas condiciones físicas de trabajo. Si se considera que la mayoría de los trabajadores informales devengan más que un salario mínimo (Veleda, 2003), el valor de los ingresos priva la importancia de éstas características, a las que no aspiran por las barreras legales e institucionales que impiden que se legalice ésta condición (Organización Internacional del Trabajo, 2002). Así mismo, la economía informal no permite aprender cosas nuevas, debido al carácter rutinario de las actividades de compra y venta de productos y servicios que se realizan (Dakduk, 2005; Romero, 2006) y las condiciones físicas en las que realizan su trabajo son reducidas en espacio, ubicación y en condiciones deficitarias de salubridad (malos olores, basura). A pesar de estas circunstancias, éstas personas dan mayor importancia a obtener dinero ya que habitualmente viven en condiciones de pobreza (Tokman, 2002).

Por otro lado, se evidenció que las personas con tendencia a patrón de conducta Tipo A suelen otorgar mayor importancia al trabajo y menor importancia a la familia en relación con otras esferas de la vida. Esto se explica si se considera el carácter competitivo de estas personas y el valor del trabajo como un medio para alcanzar status y prestigio social. Así mismo, estas personas por tener mayor motivación al logro, podrían otorgar mayor importancia al trabajo en sus vidas como una vía para alcanzar logros personales y sociales (Bages et al., 1995; Kenigstein & Rodríguez, 2004). Así, la importancia que otorgan al trabajo es mayor a la importancia de la familia, debido a que el entorno laboral refuerza con más frecuencia las presiones de tiempo y la competitividad, permitiéndoles desplegar su patrón conductual particular, que resulta más acorde con este ambiente que con el familiar (Bages et al., 1995; García & Berrios, 1999). Así mismo, las personas Tipo A dan más importancia al trabajo porque consideran que una persona es más valorada socialmente en función del trabajo que realiza (García & Berrios). No se encontraron diferencias en el resto de los componentes del significado del trabajo en función del patrón de conducta posiblemente porque la mayoría de los participantes



corresponden al patrón Tipo A. Podría pensarse que los venezolanos (al menos los residenciados en el área metropolitana de Caracas) tienden a ser competitivos, motivados al logro, hostiles en la comunicación, a hablar y actuar rápido y facilidad para manifestar rabia y malestar. Esto podría deberse al ritmo de vida de la ciudad capital, y a que muchas de estas conductas resultan adaptativas al contexto en constante movimiento en que se vive en esta región (Bejarano, 2007; Pereira, 2003).

Otro resultado evidenciado en este estudio es que, tanto las personas que perciben que su conducta está determinada por el azar, como aquellas que consideran que el control proviene de sí mismas, otorgan mayor importancia al trabajo cuando establecen juicios comparativos con otras áreas de su vida. En el caso de las personas con locus de control al azar, esto podría deberse a la percepción que tienen de que su conducta es controlada por la suerte o el destino y, en este sentido, deben trabajar con el fin de reunir los beneficios que necesitan para enfrentarse a cualquier situación inesperada y garantizar su supervivencia y la estabilidad de su familia. Se ha encontrado además, que son estas personas las que perciben en mayor medida al trabajo como un medio para generar ingresos, y valoran en menor medida al trabajo como una buena oportunidad de servir a la sociedad, una actividad interesante y satisfactoria, y un medio en el que pueden encontrar características como: estabilidad laboral, la oportunidad de ascenso y promoción, autonomía, entre otras; ya que se cuestionan la posibilidad de que puedan iniciar cambios en la sociedad a partir de su trabajo, si ni siquiera tienen el control de los resultados de su conducta.

Ahora, en referencia a las personas con locus de control interno, se piensa que la importancia del trabajo viene dada por el hecho, de que están más motivadas a buscar y realizar actividades que les permitan alcanzar logros, que luego atribuyen a sus propias acciones, por lo que el trabajo se convierte en eje fundamental de sus vidas, que les genera satisfacción personal (Osorio & Ruiz, 2002; Rojas & Sánchez, 2001).

Se encontró además que las personas que perciben que el control proviene del azar, consideran al trabajo como un deber y que aquellas que perciben que el control proviene de sí mismas, tienden a considerar al trabajo como un derecho. Esto podría explicarse desde la consideración que se tiene del deber y el derecho en el contexto venezolano; en otras palabras, una persona que percibe que su vida está a merced del azar o el destino, considera al trabajo como una imposición del entorno con la que tiene la obligación de cumplir; mientras que una persona que percibe que su vida es su responsabilidad, ya que está bajo su control, considera al trabajo como un derecho, entendiendo el derecho como una oportunidad para desarrollar sus potencialidades, debido

a que cree que los refuerzos que puede obtener serán contingentes a su conducta (Twengue, Zhang & Im, 2004).

Así mismo, se encuentra que las personas que consideran que su conducta es controlada por el entorno (bien sea por el azar, por otros poderosos o por ambos), valoran en mayor medida la posibilidad de mantenerse ocupados, quizás como una forma de tener la estructura de vida que ellos no son capaces de colocar por sí mismos, ya que el control depende del afuera y en el caso de que ocurriese algo en su entorno, no se consideran en la capacidad de responder por sí mismas ante estos eventos.

En cuanto a la relación entre los componentes del significado del trabajo y el sexo, se evidenció que éste no está relacionado a la construcción del significado del trabajo que realizan hombres y mujeres. Esto podría deberse en parte, a que los patrones tradicionales de educación sexista, se han modificado hacia patrones más igualitarios, en los que las mujeres no son socializadas de forma diferente a los hombres, antes y después de su entrada al mundo laboral (Gracia, 1998).

Este fenómeno se ha observado también en otros países latinoamericanos, en los que las mujeres han cambiado de rol y por ende han construido un nuevo significado para el trabajo. Hoy en día en Venezuela, no sólo se han incorporado enormemente al campo laboral, sino que además se han convertido en proveedoras, que si bien no desprecian el papel del hombre, están claras de su capacidad para competir con él y ser más activas (Rojas & Sánchez, 2001; Veleda, 2003); evidencia de esto, es el hecho de que el ambiente laboral actual proporciona mayores oportunidades para la mujer, y estas cada vez más se comprometen en ocupaciones diversas, incluso en aquellas tradicionalmente masculinas (Gracia, 1998). Indicadores adicionales proporcionados por la Declaración del Milenio aprobada en Septiembre del 2000, por los estados miembros de las Naciones Unidas, muestran que las mujeres venezolanas aportan el 51% del total de trabajadores que necesita la economía para lograr la producción nacional, siendo importante el trabajo para ellas, debido a que mejora las condiciones de vida, la educación y nutrición de la familia (Bravo, 2005). En congruencia con estos resultados, un estudio realizado recientemente por Jiménez y Ramos (2006) evidencia que la mujer otorga una gran importancia al trabajo en su vida, lo que se explica por el cambio del rol femenino en la sociedad actual.

Otro hallazgo de este estudio es que las personas de niveles socioeconómicos bajos y con menor nivel de instrucción, consideran al trabajo como una de las cosas más importantes y significativas en su vida. No obstante, cuando se compara con otras áreas de la vida, la familia toma un papel preponderante en importancia. Esto es congruente con los resultados expuestos ante-

riormente, acerca del papel de la familia en Venezuela, como la unidad fundamental de la vida, en la que se aprenden valores, creencias y patrones de comportamiento en relación al trabajo, y se cubren necesidades humanas básicas de afecto y apoyo.

Especialmente en la familia popular venezolana, donde predominan personas con niveles socioeconómicos bajos y menor nivel académico, la familia se consolida entre otras cosas, precisamente por las difíciles condiciones de vida que tienen que enfrentar, las cuales llevan a asumir como estrategia de sobrevivencia la colaboración mutua y el aporte económico producto del trabajo (Otálora & Mora, 2004), por lo que este último cobra importancia, como un medio a través del cual se obtienen los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas de la familia, y conseguir cierto status y valoración social. En este sentido, estas personas suelen considerar al trabajo como una obligación con la que deben cumplir.

Aunado a esto, las personas con nivel socioeconómico bajo y menor nivel de instrucción, otorgan menor importancia a la participación que pueden brindar en la sociedad, y en este sentido valoran menos al trabajo como una oportunidad para servir al medio social en que viven. Esto podría deberse, a que el servicio social implicaría disminuir la cantidad de tiempo que se dedica al ámbito familiar y laboral. Así mismo, la valoración del trabajo para ellos radica, en gran medida, en el hecho de poder obtener beneficios económicos de él y no en que trabajar les permita servir a la sociedad o no. Ocurre lo mismo con la importancia que se otorga a la esfera del tiempo libre, debido a que este grupo la considera como menos relevante, lo que puede deberse al hecho de que disfrutar del tiempo libre, implica desaprovechar tiempo que puede dedicarse al trabajo o la familia.

En esta línea, las personas que pertenecen a niveles socioeconómicos bajos, otorgan menor importancia a características del trabajo tales como: el ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación y experiencia, la variedad de tareas, las condiciones físicas de trabajo y las oportunidades de ascenso o promoción. Esto es congruente, con los resultados obtenidos para los empleados que se desempeñan en condiciones de empleo informal, los cuales habitualmente, pertenecen a niveles socioeconómicos bajos.

Adicionalmente, se relaciona con el hecho de que comúnmente estas personas, son obreros no especializados que no aspiran obtener cargos en función de su preparación y experiencia, ni exigen buenas condiciones físicas de trabajo, sino más bien una remuneración que les permita cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda (Datos, 2006).

En contraposición con estos, las personas que poseen un nivel de instrucción elevado (técnicos y universitarios) otorgan mayor importancia a las características

mencionadas, lo que puede explicarse, si se toma en consideración que su formación profesional los hace competitivos en el ámbito laboral y les permite aspirar a mejores cargos, en ambientes laborales con óptimas condiciones, en los que pueden desarrollarse profesionalmente ajustando su preparación y experiencia a las exigencias de su empleo (Gracia, 1998).

### Conclusiones

En función de los resultados obtenidos y el cuerpo teórico correspondiente a la investigación se pudo obtener que, en líneas generales, los empleados venezolanos independientemente de su sexo, consideran el trabajo como una de las cosas más importantes y significativas en su vida. No obstante, cuando hacen juicios comparativos con otras esferas de la vida, la familia es para ellos lo más importante, seguida por el trabajo. Pudiera pensarse entonces que en la sociedad venezolana se valoran principalmente dos áreas de la vida: el trabajo y la familia, las cuales están relacionadas entre sí. En este sentido, se destaca el valor instrumental que tiene el trabajo como un medio a través del cual se obtienen ingresos económicos que permiten satisfacer las necesidades de la familia. Esto responde a la situación socioeconómica que actualmente se vive en Venezuela, en la que la mayoría de los empleados perciben bajos ingresos, en comparación con las necesidades que deben subsanar (Wyssenbach, 2007). Debido a esto, se encuentra que el ingreso se constituye en la característica definitoria del trabajo (Gracia, 1998).

Adicionalmente, las personas consideran como un derecho, que su trabajo posea características como: un horario adecuado, buenas condiciones físicas de trabajo, relaciones interpersonales positivas, un buen ajuste entre la experiencia y la exigencia del empleo, entre otras (Gracia, 1998; Meyer-Delius & Quevedo, 1961). Estas características, aún y cuando no son tan importantes como el dinero, resultan necesarias, ya que de lo contrario el trabajo es considerado como una obligación a la cual se debe responder (Gracia, 1998; Martínez & Barreiro, 2005). Estos resultados se evidencian especialmente, en los empleados pertenecientes a la condición informal, quienes a diferencia de los empleados formales y alternativos y las personas con nivel de instrucción elevado, habitualmente viven en condiciones de pobreza y otorgan menor importancia a características como: las oportunidades de aprender cosas nuevas, la estabilidad en el empleo, que el trabajo sea interesante y agradable y la posibilidad de trabajar en óptimas condiciones físicas, sobreponiendo a estas la importancia de obtener ingresos monetarios. Una evidencia a favor de estas afirmaciones, se observa en el grupo de personas pertenecientes al nivel socioeconómico bajo, y en aquellas que tienen menor nivel educativo evaluadas en este

estudio, las cuales también valoran en gran medida el dinero como un recurso que les permite cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vivienda y vestido y las de su familia, que finalmente es lo más importante para ellos.

Definitivamente, las variables sociodemográficas que envuelven al individuo, influyen directamente en la forma cómo le dan significado a los aspectos que supone un trabajo. No obstante, tal y cómo fue planteado, las características personales coexisten con los factores sociales, e influyen la construcción que realizan las personas acerca del mismo. En este sentido, en este estudio se vio como las personas con tendencia a patrón de conducta tipo A, suelen otorgar mayor importancia al trabajo y menor a la familia, debido a su carácter extremadamente competitivo, al valor del trabajo como un medio para alcanzar estatus y prestigio social y a la facilidad que encuentran en el entorno laboral para desplegar su patrón conductual. Así mismo, tanto las personas que perciben que su conducta está determinada por el azar, la suerte y el destino, como las que consideran que el control proviene de sí mismas, asignan mayor importancia al trabajo, al compararlo con otras esferas de la vida. En el caso de las personas con locus de control externo, pareciera que el trabajo es una obligación y constituye una forma de reunir beneficios necesarios para enfrentar cualquier situación inesperada, que escapa de su control. Ahora, en referencia a las personas con locus de control interno, el trabajo se considera un derecho, cuya importancia es producto de la motivación que tienen para alcanzar logros personales con éstas actividades, que luego atribuyen a su propio esfuerzo.

### Referencias

- Ardila, R. (1991). Psicología del desempleado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 23(2), 207-227.
- Bages, N., Feldman, L., & Chacón, G. (1995). Patrón de conducta tipo A y reactividad cardiovascular en gerentes. *Revista de Salud pública de México*, 37(1), 47-56.
- Blanch, J. M. (1996). Psicología social del trabajo. In J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa (Eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 86-119). Madrid, España: McGraw Hill.
- Bejarano, E. (2007). *Conductores capitalinos: todos pecadores*. Retrieved June 26, 2007, from [http://www.eluniversal.com/2007/06/26/ccs\\_art\\_conductores-capitali3343533.shtml](http://www.eluniversal.com/2007/06/26/ccs_art_conductores-capitali3343533.shtml)
- Bravo, R. (2005). Las metas del milenio y la igualdad del sexo: el caso de la República Bolivariana de Venezuela. *Serie Mujer y Desarrollo. Publicación de las Naciones Unidas*, 73, 1-84.
- Capriles, A. (2006, mayo). *Psicología Económica: construcción social del dinero en Venezuela*. Ponencia presentada en el II Encuentro de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Castillo, M. E. (2004). Transformaciones sociolaborales y cambios en la experiencia del trabajo. El caso de Puebla. *Atenea Digital Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 6. Retrieved May 10, 2007, from <http://antalya.uab.es/athenea/num6/TEsther.htm>
- Dakduk, S. (2005). *Formas alternativas de ganarse la vida: una aproximación constructorista*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.
- Datos. (2004). *Sectores de ocupación*. Retrieved November 31, 2006, from <http://www.datosir.com>.
- Datos. (2006). *El venezolano: su situación social, su conducta y sus expectativas*. Retrieved June 26, 2007, from <http://www.datosir.com/images/Perspectivas%20Sociales%20VenAmCham%202006.pdf>
- Drenth, P. (1991). Work meanings: A conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125-133.
- Gaggiotti, H. (2004). ¿Quiénes quieren ser globales?: deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e hispanoamericanas. *Scripta Nova Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 8(170). Retrieved November 30, 2006, from <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-5.htm>.
- García, J. M. A., & Berrios, M. P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema*, 11, 357-366.
- Gracia, F. J. (1998). *Evolución del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal*. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de València, España.
- Gracia, F. J., Carrero, V., & Pinazo, D. (2001). Implicación, compromiso y centralidad con el trabajo: ¿es o no el mismo concepto?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 109-121.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217.
- Gracia, F. J., Salanova, M., & González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12, 27-49.
- Instituto Nacional de Estadística. (2005). *Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo*. Retrieved November 31, 2006, from <http://www.ine.gov.ve>
- Jenkins, C., Zyzanski, S., & Rosenman, R. (1992). *Inventario de Actividad de Jenkins (Forma C)*. Madrid, España: TEA.
- Jiménez, V., & Ramos, E. (2006). *Relación entre la motivación, el locus de control, el sexo, el tiempo en el campo laboral, el tiempo en la empresa, los cambios laborales, el nivel socioeconómico y el significado del trabajo*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Kenigstein, J., & Rodríguez, M. (2004). *Efecto del sexo, tipo de personalidad, locus de control, estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo sobre el estilo del uso del tiempo*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2001). *Investigación del comportamiento: métodos de investigación en ciencias sociales* (4. ed). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others distinction within the concept of internal- external control. *Journal of Personality Assessment*, 38, 377-383.
- Light, D., Keller, S., & Calhoun, C. (1994). *Sociología*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Martínez, P., & Barreiro, J. S. (2005). *Cambios en el significado del trabajo*. Retrieved March 16, 2006, from [http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/significado\\_trabajo.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/significado_trabajo.shtml)
- Méndez Castellanos, H. (1982). *Método Graffar modificado para Venezuela: manual de procedimientos del área de familia*. Caracas, Venezuela: Fundacredea.
- Meyer-Delius, J., & Quevedo, R. (1961). La importancia de la fisiología del trabajo en Venezuela. *RLUZ*, 4(14), 55-84

- Meaning of Working International Research Team. (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academic Press.
- Naciones Unidas. (2000). *Declaración del milenio*. Retrieved December 19, 2007, from <http://www.undp.org/spanish/mdg/docs/declaracion.pdf?Open&DS=A/RES/55/2&Lang=S>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Medición de la informalidad en Venezuela*. Retrieved June 20, 2007, from [http://www.wiego.org/program\\_areas/statistics/OIT-Medicionde la InformalidadenVenezuela.doc](http://www.wiego.org/program_areas/statistics/OIT-Medicionde la InformalidadenVenezuela.doc).
- Osorio, E., & Ruiz, R. (2002). *La influencia del maquiavelismo, locus de control, edad, sexo y antigüedad sobre la satisfacción laboral*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Otálora, C., & Mora, L. (2004). La familia popular venezolana: el significado de la infidelidad en el contexto de la pobreza. *Cuadernos del CENDES*, 55, 75-100.
- Papalia, F., Wendkos, L., & Duskin, A. (2003). *Desarrollo humano* (8. ed.). Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Peiró, J. M., Prieto, F., Bravo, M. J., Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., & Salanova, M. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. València, España: Universitat de València.
- Pereira, O. (2003, 10 diciembre). “¿Caracas bonita?”. Retrieved June 20, 2007, from [http://archivo.eluniversal.com/2000/08/16/ccs\\_art\\_16402FF.shtml](http://archivo.eluniversal.com/2000/08/16/ccs_art_16402FF.shtml)
- Price, V. (1982). *Type A behavior pattern: A model for research and practice*. New York: Academic Press.
- Rojas, R., & Sánchez, Y. (2001). *Relación entre variables sociodemográficas, compromiso organizacional, locus de control y apoyo social sobre el nivel de estrés de estudiantes de postgrado*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Romaguera, F., & Uzcátegui, A. (2001). *Análisis de ruta del efecto del locus de control, apoyo social y factores demográficos sobre la salud física y percibida*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Romero-García, O., & Pérez de Maldonado, I. (1985). *Escala Levenson de Locus de Control: análisis factorial en Venezuela*. Mérida, Venezuela: ULA.
- Romero, M. (2006). *Estilos de liderazgo y locus de control*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Ros, M., & Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6(2), 181-208.
- Salanova, M., Prieto, F., & Peiró, J. M. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. In J. M. Peiró, F. Prieto, J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas & M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. València, España: Nau Llibres.
- Sanchez, M., & Goldenstein, D. (2004). *Influencia del sexo, nivel socioeconómico, nivel de aspiración salarial, locus de control y materialismo en el bienestar psicológico*. Trabajo de Grado no publicado para optar por el título de Licenciado en Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Sierra-Bravo, R. (1992). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicio* (8. ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- Tokman, V. (2002). De la informalidad a la modernidad. *Boletín Citerior*, 155, 9-31.
- Twengue, J., Zhang, L., & Im, C. (2004). It's beyond my control: A cross-temporal meta-analysis of increasing externality in locus of control, 1960-2002. *Personality and Social Psychology Review*, 8(3), 308-319.
- Veleda, S. (2003). *Trabajo informal, sexo y cultura: el comercio callejero e informal en el sur de Brasil*. Tesis de Maestría no publicada, Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Venescopio (2006). *Diccionario*. Retrieved November 29, 2006, from [http://www.venescopio.org.ve/detalle\\_diccionario.asp?ID=26](http://www.venescopio.org.ve/detalle_diccionario.asp?ID=26).
- Wyssenbach, J. (2007). Los derechos humanos en Venezuela: Informe Provea 2006. *SIC*, 691, 20-21.

Received 17/11/2007  
Accepted 28/03/2008

**Silvana Dakduk.** Magíster en Psicología Social. Docente Investigador del Instituto de Estudios Superiores de Administración adscrita al Centro de Mercadeo, Docente de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Andrés Bello.

**Adriana González y Vanessa Montilla.** Licenciadas en Psicología egresadas de la Escuela de Psicología de la UCAB, actualmente se desempeñan en el área industrial y organizacional.