



***SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DEFINIDA POR LOS MOMENTOS DE VIDA EN  
TRES TIPOS DE POBLACIÓN DISTINTA:***

PROYECTO DE GRADO

*KEVIN GIOVANNY SÁNCHEZ ORTIZ*

Asesora de investigación:

MARIA FERNANDA CARVAJAL.

Magister en administración

UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
SANTIAGO DE CALI  
2017

***SIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DEFINIDA POR LOS MOMENTOS DE VIDA EN  
TRES TIPOS DE POBLACIÓN DISTINTA:***

KEVIN GIOVANNY SANCHEZ ORTIZ  
Código: A00310816

Trabajo de grado presentado

Para optar al título de psicólogo.

Asesora: María Fernanda Carvajal, Magister.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD ICESI  
2017

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Justificación.....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Pregunta de investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>7</b>
	<b>4.1</b> Objetivo general	
	<b>4.2</b> Objetivos específicos	
<b>5.</b>	<b>Marco teórico.....</b>	<b>8</b>
	<b>5.1</b> Significado del trabajo	
	<b>5.2</b> Momentos de vida	
<b>6.</b>	<b>Metodología .....</b>	<b>29</b>
	<b>7.1</b> Población	
	<b>7.2</b> Instrumento	
	<b>7.3</b> Procedimiento	
<b>7.</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>32</b>
	<b>8.1</b> Solteros	
	<b>8.2</b> Casados	
	<b>8.3</b> Casados con hijos	
<b>8.</b>	<b>Discusión.....</b>	<b>40</b>
<b>9.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>47</b>
<b>10.</b>	<b>Bibliografía.....</b>	<b>50</b>
<b>11.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>52</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

En Colombia es normal que las personas al llegar a una edad adulta o incluso antes de la mayoría de edad empiecen a vincularse a alguna actividad laboral, muchas personas logran hacerlo, pensando en resolver diferentes situaciones de su vida con la remuneración obtenida a partir de sus trabajos. No todas las personas lo hacen por las mismas razones ni en las mismas circunstancias, por lo tanto, es lógico pensar que el significado del trabajo para cada persona puede variar.

En este proyecto de grado se pretende explorar como significan el trabajo de tres grupos de población diferentes, que se encuentran en distintas etapas o momentos de vida en donde como hipótesis a resolver suponemos que los significados del trabajo cambian dependiendo de dichos momentos y los niveles de responsabilidad que vienen con ellos.

Para poder obtener la información que resolviera o aclarara esta suposición, se llevaron a cabo 6 entrevistas semi-estructuradas a 3 hombres y 3 mujeres adultos, con edades de entre los 22 y los 45 años de edad, donde se dividían por un hombre y una mujer por población lo cual permitió tener perspectivas diferentes en cada población. Los resultados se dividieron de igual manera que con las 3 poblaciones, lo cual sirvió para organizar mejor la información recogida, encontrar diferencias entre los diferentes grupos evaluados y alcanzar un mejor análisis individual de cada sujeto entrevistado.

Finalmente, cabe resaltar que al iniciar todo este proyecto se pensaba que efectivamente encontraríamos lo pensado en la hipótesis pero surgieron otros factores como las historias, contextos socio-económicos y experiencias que ayudaron a modelar el significado o visión del trabajo de cada persona participante.

## 2. JUSTIFICACIÓN

A partir del estado del arte realizado en semestres anteriores donde se tuvo un acercamiento a las formas de trabajo y la relación con las personas en diferentes grupos etarios en ciertas etapas de su vida, surge la inquietud acerca de las diferencias que podrían existir frente a la significación del trabajo de personas que estén trabajando en edad productiva.

Al explorar más allá se encuentra que existen situaciones de vida que conllevan a que dicha relación sea diferenciada, no solo la edad será un determinante para la significación del trabajo, sino también el “momento” que se viva. Pese a que los seres humanos en general y los adultos en edad productiva en particular pueden tener unos condicionales y preconcepciones del trabajo dados por la sociedad, el valor que se otorga al mismo es variado si la condición de vida cambia. Sobre este supuesto se logra llegar a pensar qué significado o valor se le otorga al trabajo cuando ese adulto en edad productiva se encuentra en el momento en que es soltero sin hijos, existirán diferencias con aquellos que están casados sin hijos y casados con hijos.

Según la OIT en el convenio número 138 de 1973, artículo 1 y 3; *“la edad mínima para que una persona legalmente pueda trabajar y ser productiva es de 15 años de edad, pero siendo menores de edad en el estado colombiano, deben cumplir con requisitos muy importantes que aseguran que estos menores no pongan en riesgo el más completo desarrollo físico y mental. Pero que para los trabajos que por su naturaleza ponga en riesgo*

*la salud, la seguridad o moralidad de las personas, estas no deben trabajar siendo menores de 18 años”.*

Esta pregunta lleva a construir un supuesto, el de pensar que cada uno tendrá una idea distinta del trabajo dependiendo del momento de vida que atraviese durante su etapa adulta. Se busca, entonces, explorar sobre dichas ideas o significados del trabajo en cada una de esas etapas.

Se parte también del supuesto que estos momentos de vida propician condiciones relacionadas que hacen que la responsabilidad se asuma de una manera distinta dado que se es responsable por un otro y lo que podría de alguna manera otorgarle un sentido y significado al trabajo diferencial con respecto al aprendido en el entorno social primario y secundario (Berguer y Luckman, 1986). La socialización primaria para estos autores hace referencia a la más importante para el individuo, en cada caso, a ella debe asemejarse toda socialización posterior. La segunda socialización dice que aunque se va a interiorizar la cultura de una sociedad o grupo, en general, esto va a tener lugar de manera particular, puesto que el encuentro con la cultura de la sociedad va a tener lugar a través de un proceso mediatizado por otros significantes (personas con un significado especial para mí) concretos (normalmente el grupo familiar) que le dan un cierto carácter particular porque nos filtran o mediatizan esa cultura general, seleccionando sus aspectos sobre todo, según la situación que ocupan dentro de la estructura social (clase, género...) y también en virtud de sus idiosincrasias (maneras de ser) individuales biográficamente arraigadas.

El motivo de realización de este trabajo es entonces dirigido a que en el ámbito de trabajo actual coexisten trabajadores que se encuentran en diversas etapas de su vida, resulta importante conocer qué tipo de significados le otorgan al trabajo porque eso permitirá obtener

información relevante que lleve al diseño de intervenciones específicas, ya sea para la mejora de la productividad y/o la mejora en la calidad de vida laboral, para cada uno de ellos.

### **3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Se diferencian los significados que tienen las personas sobre el trabajo dependiendo de los momentos de vida y las necesidades que caen sobre ellos en dichos momentos?

### **4. OBJETIVOS**

#### **4.1 OBJETIVO GENERAL:**

Identificar el significado sobre el trabajo que tienen las personas de la población elegida, en relación con los momentos de vida en el que se encuentren y de las responsabilidades que tengan.

#### **4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Explorar en los discursos los aspectos que evidencien los significados que estos sujetos otorgan al trabajo antes en una edad temprana y ahora.
- Explorar a través de los relatos logrados, la manera como el sujeto llega a darle sentido y significado al trabajo.
- Identificar diferencias, similitudes y aspectos transversales existentes en los sujetos evaluados frente al trabajo.

## 5. MARCO TEORICO

### 5.1 Significado del trabajo:

El trabajo es una parte esencial de la vida humana, que existe desde los inicios de la misma y que permea muchos o sino todos los aspectos de la misma, nos adentramos en actividades laborales desde jóvenes, buscando algo a cambio, siendo algo común e importante para todas las personas, muchas de las actividades cotidianas que realizamos giran en torno a este ámbito, desde la familia, relaciones sociales y educación, que nos preparan para ser competitivos en un mercado laboral que está en constante movimiento; además de esto, nos permite atribuirle al trabajo un significado que hemos construido a lo largo de esta dinámica que a través de la cual acogemos elementos socio-culturales del entorno en el que nos movemos y se combina con la personalidad y vivencias.

El trabajo es más que la integración a unas dinámicas sociales y organizacionales remuneradas, es también un forjador de la identidad personal que puede ser entendida como, el sentido de sí mismo que se construye reflexiva y narrativamente además de orientar y hacer significativas las acciones de cada individuo, permitiéndole responder a las preguntas: ¿quién soy?, ¿qué quiero ser?, ¿quién soy para los otros? Entendemos a la identidad personal como un proceso que surge de la dialéctica individuo-sociedad, como un sí mismo relacional y en permanente construcción que se constituye en las interacciones sociales y simbólicas históricamente situadas. (Cohen 1990; Giddens 1995). También se ha dicho que la visión subjetiva del trabajo se divide en dos componentes como lo son: *una visión instrumental*, que refiere a todo lo perceptible de manera objetiva del trabajo, la significación de lo externo, en



este caso del trabajo, como la actividad que realiza dentro del el, el cumplimiento del horario o el lugar en el que trabaja que pueden llegar a definir lo que significa el trabajo para alguien, al igual que para la significación desde lo interno, que ya sería la implicación de valores y afectos que le otorga el sujeto al trabajo y que no son perceptibles para el ojo del trabajador (Lindón, 2003).

Podemos pensar entonces que la identidad, ya sea individual o colectiva será en todo caso una construcción social, ya que pensarse una identificación sin que alguien externo a este lo nombren, describiendo y ubicándolo como individuo particular que se diferencia de otros sería muy complicado de hacerse o pensarse y es a partir de esto que generamos una autoimagen como personas establecidas es unos momentos y lugares determinados.

Así mismo, el trabajo puede definirse como aquel que cumple la función de aportar un ingreso para la sobrevivencia de las personas, impone una estructura temporal de vida en la medida en que establece horarios y disciplina laboral, contribuye a crear diversas formas de relaciones sociales, proporciona objetivos que se colocan más allá de los intereses personales y, lo que es relevante porque promueve acciones y conductas y define la identidad social y personal (Méda, 2007, p. 24).

Según Drenth, (1991), el significado atribuido al trabajo incluye un conjunto de creencias y valores que los individuos desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral. Dicho conjunto de creencias y valores sufre modificaciones en función de las experiencias personales y a las diferentes situaciones que ha de afrontar cada individuo. Es decir, se establecen a través de la educación en la infancia y la adolescencia y tienen un efecto duradero en la personalidad; pero los individuos los adaptan y modifican a lo largo de su vida conforme viven diferentes fases y situaciones. (p. 126)

Entonces el trabajo puede tener un significado distinto dependiendo de la relación que cada persona establezca con el mismo, el valor de este se relaciona con el tipo de trabajo en el que la persona se desempeñe; en la actualidad se han ido modificando las formas de trabajo y con ello la significación y valorización que se hace sobre éste; por ejemplo, el trabajo de un artesano o un artista plástico está caracterizado por ser un tipo de trabajo en el que las personas entregan parte de su subjetividad en cada uno de los elementos que producen y le permite expresar y plasmar parte de su ser en estos elementos, dándole una valorización y significado particular a su actividad en el que hacer laboral, por otra parte, si el trabajo está enfocado a la producción, el valor y la importancia del mismo estará definido por la remuneración que se consigue con la actividad laboral o por la razón para la cual hará uso de tal remuneración dependiendo de sus necesidades, más que el valor subjetivo impregnado en los elementos producidos.

Para Méda (2007), el trabajo es un conglomerado de tres dimensiones: “el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones. Las contradicciones entre esas tres definiciones son múltiples. Si el trabajo es notoriamente factor de producción, entonces vale primero por el hecho de que es fuente de riqueza, su contenido importa poco, es sólo un medio en vista de otro fin que es la remuneración, es su eficacia que prima y es necesario apuntar siempre a producir más con menos trabajo, lo que se encuentra en una contradicción total con la idea de trabajo-obra cuyo objeto sería antes que nada permitir a los hombres expresarse y hacer obra común (lo que sería para él mismo su propio fin)” (p. 24).

Lo anterior hace referencia a que las múltiples significaciones del trabajo no pueden ser acogidas o apropiadas todas por una persona al mismo tiempo, ya que sus intereses y

necesidades en determinado momento son unos y en otro momento son otros, para lo cual encontrarán en el trabajo su respaldo y se le atribuirá su utilidad dependiendo del fin para el cual buscan usarlo.

Una cuestión que surge alrededor de este ámbito que me parece pertinente denotar, ¿es realmente importante el trabajo en la vida de las personas? Meda, después de leer un caso de desempleo en “¿El hombre necesita trabajo?”, un texto escrito por Jahoda (1984) concluye que además de que el trabajo es una fuente de ingresos, es la principal fuente de relaciones sociales y personales ya que en él se pasa la mayor parte del tiempo en la edad productiva; para nuestra sociedad el trabajo es la norma, con este se adquieren los medios para vivir, pero media para que el sujeto pueda demostrar sus capacidades, habilidades, darle utilidad y construir nuevas realizaciones presentes y futuras.

Las personas en este caso manifiestan distintas dificultades en diferentes aspectos que menciona Méda (2007), “habiendo perdido su trabajo, los ciudadanos de Marienthal perdieron más de hecho que sus ingresos. Perdieron la estima de sí mismos, su capacidad de hacer proyectos, sus colegas, sus relaciones sociales. No solamente las necesidades de las familias se redujeron considerablemente, sino que, sobre todo, la participación en otras actividades (actividades recreativas, la actividad política, sindical, entre otras también influenciadas por el trabajo) fue disminuyendo y los individuos se volvieron incapaces de proyectarse en el futuro” (p. 28). Además, que el uso del tiempo también se convirtió en un problema ya que de no saber qué hacer con él solo les quedaba el ocio no productivo.

Entonces participar en una actividad laboral no solo afecta los ingresos y a la subjetividad de la persona, sino también a su familia, relaciones de todo tipo, interacción con el otro social, los aspectos físicos y psicológicos propios y de los más allegados, el

planeamiento de metas para su crecimiento personal, social y emocional, hasta aspectos como la asistencia a eventos sociales se verían afectados por tener o no un trabajo; es entonces este más que un medio para la obtención de riquezas sino que representa un valor fundamental para la integración social y bienestar subjetivo que para muchas personas, estos aspectos mencionados pueden significar para ellos la finalidad o el porqué del trabajo en sus vidas.

Bauman (2000), nos dice que tienen en cuenta que el mundo ha sufrido cambios a nivel social y comportamental durante la historia; ha afectado hasta la manera de ver el mundo denominándola así como la gran fábrica ya que por el contexto histórico, las fábricas y la industrialización estaban en auge e igualmente las personas podrían denominarse *trabajadores*". En la actualidad estas percepciones cambiaron y ahora nos vemos como meros consumidores de lo que nos ofrece el mundo. En donde trabajamos para sostener toda la actividad de consumo en sí y esta actividad de consumo es más importante que la producción que caracteriza al trabajo, perdiendo el sentido del trabajo convirtiéndose en la estética del mismo.

Con esto, la manera de ver la función y el objetivo de tener un trabajo cambia drásticamente Y se verá con más repercusión en las generaciones venideras, los cuales retornaran a agregarle un valor de tipo social y de conciencia ambiental gracias a la educación orientada a esto y de igual manera así se orientarán los objetivos y significados en los trabajos, ya que tienen una finalidad distinta a la del consumo.

Para Bauman (2000), *“la ética del trabajo es una norma de vida con dos premisas explícitas, la primera premisa dice que, si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. La segunda premisa afirma que está mal conformarse con lo ya conseguido, es moralmente dañino*

*abandonar el trabajo, que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando”.* (p. 6)

La primera premisa denota que el valor del trabajo está dado por alguien externo y que este solo se presenta si se da tal apreciación externa, además de que trabajar es un estado propio y natural del hombre, esta premisa señala que toda persona está en capacidad de trabajar y vender ese trabajo por un pago, que para este sería algo bueno, ya que cumple con una actividad laboral. Para esta primera, las personas pueden identificar o darle sentido a su labor como un curso común de la vida, pueden identificarlo como algo que es natural hacer, que deviene con un pago y su motivación a trabajar estaría sujeta al grado en el que alguien externo reconoce la labor realizada

La segunda indica la importancia que tiene el trabajo en el ser humano, es decir, trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora. Puede ser igualmente comprado pero el valor que deviene de un externo es un valor moral consagrado por la ética del trabajo. Para algunas personas, el trabajo puede significar algo relacionado al crecimiento personal, social, que genera bienestar y un estatus social, así mismo, relacionaran al trabajo con estas características.

Es lógico pensar que las personas trabajen porque tienen aspectos internos y externos relacionados con el mismo sujeto que mueven o dan razón a su quehacer en este ámbito del trabajo. Cosas que lo impulsan a realizar actividades laborales y que de alguna manera lo motivan a conseguir trabajo o a permanecer en él. Por eso, es importante hablar de la motivación que surge en las personas para la elección de trabajar o no y que es probable que a partir de eso se construya un significado de lo que para ellos es el trabajo.

Maslow (1943) en su teoría de “Teoría de la Motivación Humana” determina que estos momentos son necesidades puestas en un orden piramidal y que cada una tiene un nivel de pertinencia mayor o menor que las otras necesidades y donde los cambios son sucesivos dependiendo de los logros o la satisfacción de esas necesidades.

Este autor presentó una forma muy sencilla de concebir las necesidades de una persona. La Jerarquía se ordena desde los niveles más bajos y más básicos, hasta las de niveles más altos; Maslow plantea entonces, dentro de su teoría de la personalidad, que las necesidades se encuentran organizadas estructural y jerárquicamente con distintos grados de importancia.

La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades más básicas humanas se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo personal y social se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos las necesidades de déficit, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo, las cuales serían las necesidades de auto actualización y las necesidades de trascendencia.

*Fisiológicas o de déficit:* de aire, alimento, bebida y descanso, para lograr el equilibrio dentro del organismo.

*Seguridad:* de protección, estabilidad, para verse libre de temor, ansiedad y caos, mediante una estructura que establece leyes y límites. Minimización de estados de ansiedad

por carencia de oportunidad de manifestarse como ser productivo. Tranquilidad de contar con las condiciones mínimas de subsistencia (casa, vestido, trabajo).

*Pertenencia y amor:* de afecto e intimidad, proporcionados por la familia, los amigos y personas que nos aman, proporcionarles un futuro estable y responder igualmente tanto económica, física y emocionalmente.

*Estima:* de auto respeto y respeto de los demás. Además de sentirse bien posicionado a nivel social, proyectando una imagen aceptable de sí mismo y de los que están relacionados con este más cercanamente como la familia y ante sus compañeros de trabajo.

*Autorrealización:* el sentido de que la persona hace lo que es capaz y está satisfecha y preparada para “ajustarse a su propia naturaleza”.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer.

La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, ya que, por ejemplo una persona que no ha resuelto la alimentación del día, preferiría comer en primer lugar, que preocuparse por impresionar con habilidades y con su valor para crear amistades.

Según Maslow, el convertirse plenamente en humano implicaría la aceptación de satisfacción de las necesidades determinadas por nuestra base biológica, lo que permitiría, tras satisfacer las tendencias que nos unen con el resto de la humanidad, descubrir lo idiosincrático, lo que nos distingue del resto de los seres humanos, el descubrir los propios

gustos, talentos determinados por nuestra herencia, para elaborarlos en base al esfuerzo puesto en el trabajo; en palabras de este autor: “la manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad”. (pp. 376-384).

Ahora bien, los momentos de vida son iniciados o atravesados por las necesidades que tienen los seres humanos, pero es posible afirmar que estas necesidades superiores que presenta el autor anterior también pueden ser elección de cada persona por realizar, como trazarse objetivos personales, sociales o laborales, ya que, todas las personas son libres de elegir que quieren para su crecimiento como seres humanos en la vida y dependiendo de ello, asumirán distintos planes que lo llevaran a actuar de maneras distintas antes los demás.

Por otro lado, David McClelland (1961) desarrolla la teoría de las necesidades y estableció que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, de poder y de afiliación. Las tres necesidades están presentes en cada sujeto. Son formadas y adquiridas con el tiempo por la vivencia cultural del individuo y su experiencia de vida y que en esas tres necesidades puedan estar incluidos los momentos de vida por los que esté pasando ese sujeto.

Como es lógico pensar, cada persona puede poseer una o más de las necesidades desarrolladas por McClelland pero solo una de ellas es la dominante, esta última está determinada por los factores ya mencionados, como también por la personalidad de los individuos.

A diferencia de Maslow, MacClelland no establece estados de transición de una necesidad a otra ya que las personas pueden estar motivadas por una necesidad en el presente pero en el futuro puede variar a otra dependiendo de la situación que esté viviendo. La



importancia de estas necesidades en el trabajo permite situarse en él con una visión distinta dependiendo de las condiciones personales y sociales del sujeto.

Cabe resaltar que las personas situadas en cada una de las necesidades tienden a tener ciertas características que los identifican y que para este trabajo irán enfocados hacia como se sitúan frente al trabajo.

**La necesidad de logro:** es el grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un alto nivel, buscando un logro personal suficientemente satisfactorio.

- La persona desea tener éxito y necesita recibir retroalimentación positiva a menudo.
- La persona intenta presionarse a sí mismos para evitar ambas situaciones: o las poco arriesgadas y o las de riesgo elevado.
- Tienen gusto de trabajar solos o con otros cumplidores de alto desempeño.
- McClelland cree que estas personas son los mejores líderes, aunque pueden tender a exigir demasiado de su personal en la creencia que todos son también guiados por la misma necesidad.

**La necesidad de afiliación:** significa que la gente busca buenas relaciones interpersonales con otras.

- Desea gustar y ser aceptada por los demás, y da importancia a la interacción personal.
- Tiende a conformarse con las normas de su grupo de trabajo.
- Se esfuerza por hacer y preservar relaciones con una alta cantidad de confianza y comprensión mutua.

- Prefiere la cooperación sobre la competición.

- McClelland creyó que una necesidad fuerte de afiliación mina la capacidad de los gerentes para ser objetivos y tomar de decisiones.

**La necesidad de Poder:** es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable. Estas personas se agrupan en dos tipos: poder personal y poder institucional.

- La gente con una alta necesidad de poder personal desea dirigir e influenciar a otras personas.

- Una alta necesidad de poder institucional significa que a esta gente le gusta organizar los esfuerzos de otros para alcanzar las metas de la organización.

- La gente de alto poder gozar de la competencia y de las situaciones orientadas al estatus.

- Los encargados con una alta necesidad de poder institucional tienden para ser más eficaces que aquellos con una alta necesidad de poder personal.

Aparte de lo ya mencionado, podría haber la posibilidad de que otros aspectos puedan influir en el significado que se tiene del trabajo, uno de ellos que se puede incluir es la personalidad, como un factor que también puede influir en la elección o en el deseo de establecerse en alguna actividad laboral o se establece en las necesidades de McClelland ya mencionadas, ya que puede que una persona busque cierto tipo de necesidad, para lograr metas con las que se identifica y se siente cómodo con ella.

Como menciona (Faur, 2006, pp. 131-133):

*La construcción social de las identidades masculinas y femeninas en las sociedades modernas ha sido la prevalencia de una matriz de división sexual del trabajo que asigna al hombre adulto la responsabilidad de la provisión de ingresos familiares y a las mujeres las obligaciones de reproducción del mundo doméstico, incluyendo el cuidado y la crianza de hijos e hijas.*

El género también puede ser un factor para el significado del trabajo, en Latino América “cuna del machismo” (Valdés y Olavarría, 1997), persisten en buena medida las representaciones sociales tradicionales respecto de las responsabilidades diferenciales de hombres y mujeres en relación con el trabajo doméstico y la crianza de hijos e hijas. Y esto no sólo filtra los contratos familiares de distribución del trabajo de cuidado y crianza, sino también las políticas públicas orientadas al mundo del trabajo y de las familias. La representación social corresponde a un acto del pensamiento en el cual el sujeto se relaciona con un objeto y mediante diversos mecanismos ese objeto es sustituido por un símbolo (León, 2002, p. 368). El objeto queda representado simbólicamente en la mente del sujeto.

Como señala Ellingsaeter (1999), las políticas públicas tendientes a la armonización entre familia y trabajo suelen ofrecer tres clases de dispositivos: “tiempo para cuidar, dinero para cuidar y servicios de cuidado infantil”. Tareas que suponen estas políticas deben ser equitativas entre ambos sexos pero en realidad cada vez se ve más relegado el género masculino en el cumplimiento de las mismas mientras que la mujer actual parece encargarse de todos estos aspectos a la vez.

Así pues, las necesidades, las motivaciones, etapas o momentos de vida, género o machismo, y también las condiciones de trabajo pueden influir sobre las percepciones que se tienen del mismo; pero hay ocasiones en las que no hace falta estar inmerso en dicha dinámica laboral para ya tener atisbos de lo que puede llegar a ser el trabajo; un estudio realizado en la Universidad Extremadura en España por Gómez, Pérez, Aparicio y Herrera (2009) lo demuestra, realizaron un estudio enfocado en describir la percepción que tienen los jóvenes universitarios extremeños del mercado laboral. Este estudio es realizado de manera cualitativa y con varias entrevistas para luego hacer el análisis de los discursos expresados por los estudiantes de dicha institución.

En las entrevistas realizadas en este estudio se cuestionó sobre si ¿en el mercado laboral actual podrá encontrar un trabajo, en un tiempo razonable, ajustado a tu formación y cualificación? Encontrando discursos como los siguientes: “veo pocas posibilidades, tendré que formarme más”, “estamos despistados, sin saber qué hacer”, “accederemos a puestos con peores condiciones”, “difícil, difícilísimo encontrar trabajo con nuestra formación”. Alguno de los alumnos si aluden a factores personales, como la motivación, de manera que afirman: “Con esfuerzo y aplicándome lo conseguiré...”, “dependerá de las ganas que cada uno queramos echar a la hora de encontrar un trabajo”.

Otra de las preguntas de la entrevista fue: “¿Piensa que el mercado de trabajo actual le ofrece suficientes oportunidades para incorporarte al mundo laboral?” a lo que responden los estudiantes, “la oferta laboral es precaria”, consideran el mercado laboral “injusto”, “mercantilista” y con “contratos basura”.

Además de lo que perciben por fuera, consideran también que no está bien preparados para enfrentarse a un mercado laboral competitivo, ya que lo que les enseña la academia es falta de practicidad que los ayude a desenvolverse, además que por esta falta de practicidad sienten que personas con formaciones técnicas pueden ser mejor aspirantes a los trabajos que se les puedan presentar perdiendo así su inversión en los estudios profesionales.

Este estudio arroja como resultado que los estudiantes universitarios de esta institución manifestaron una alta preocupación por el futuro de su situación laboral, así como escasas expectativas de conseguir un empleo ajustado a su nivel de formación y cualificación. Además, mencionan a la familia como principal fuente de apoyo en la actual situación de crisis.

#### **Estudios relacionados con el significado del trabajo:**

Según el grupo internacional EL MOW International Research Team (1987), el significado de trabajo es considerado un constructo psicológico que se define en 5 variables o dimensiones principales; 1) centralidad del trabajo como rol de vida, 2) normas sociales sobre el trabajo, 3) resultados valorados del trabajo, 4) identificación con el rol laboral, 5) importancia de los fines del trabajo. Estas variables están influenciadas por la situación familiar y personal de los individuos, su trabajo presente, la historia de su carrera profesional y laboral y por el ambiente socio-económico; esto influencia las perspectivas futuras de trabajo, los resultados futuros del mismo y el futuro ambiente socio-económico.

Hay tres dimensiones que son fundamentales para darle una definición al significado del trabajo como lo plantea la MOW y son las siguientes:

***La centralidad del trabajo***, es la importancia que le otorga el sujeto al trabajo y que significa para este en términos de identificación con dicho trabajo, pero esta centralidad se divide en dos componentes que categorizan tal significación, "la centralidad relativa" en donde la importancia o valor del trabajo está dado por la relación que este tiene con otras esferas de la vida del individuo como la familia, las relaciones sociales, aspectos económicos, etc. "la centralidad absoluta" que es el valor como el rol a desempeñar en la vida y se justifica a sí mismo. (MOW, 1987); La centralidad en el trabajo es una creencia de las personas respecto a la posición del trabajo en sus vidas, y las implicaciones actitudinales y comportamentales para su desempeño. Por tanto, es variable entre unas personas y otras e incluso diferente en cada etapa de la vida de una persona.

***Las normas sociales del trabajo*** este punto es definido por el grupo MOW (1987) como estándares o afirmaciones socialmente establecidas para definir lo que se puede esperar del trabajo y del trabajador y se puede dividir en dos grandes aproximaciones, una es el trabajo como derecho y la otra es el trabajo como obligación.

*El trabajo como derecho* acentúa el desarrollo individual y la necesidad de realización personal, son derechos de los individuos y la responsabilidad relacionada con el trabajo, de las organizaciones y de la sociedad hacia ellos; esto incluye que el individuo tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido que le permita obtener y permanecer en dicho trabajo y tomar decisiones sobre el mismo.

*El trabajo como obligación*, se contempla como un deber que tienen todas las personas con la sociedad, hay una noción de contribuir a la sociedad y que se debe valorar el trabajo que se tiene.

**Resultados valorados del trabajo:** son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo le puede proporcionar al individuo. El MOW también considera que el trabajo puede verse como objeto que cumple seis funciones como; la función de proveer estatus y privilegio, la función de proveer ingresos, la función de mantener ocupado, la función de proveer contactos sociales interesantes, la función de prestar un servicio a la sociedad y la función de ser una actividad interesante y satisfactoria.

**Metas laborales:** hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando realizan un trabajo en concreto, considerando a estos como factores extrínsecos e intrínsecos relevantes para el sujeto como, satisfacción con el puesto de trabajo, valores, necesidades e incentivos que motiven a las personas.

A partir de estos factores se podrá ubicar en los discursos de las personas entrevistadas como significan al trabajo desde sus propias vivencias y creencias que los han llevado a construir tal significación, además relacionarlos con otros conceptos puestos por otros autores ya referenciados.

## **5.2 Momentos de vida:**

Para poder abarcar este tema, es necesario hablar sobre la adultez y los diferentes aspectos que rodean a esta etapa de la vida, no solo como una etapa vital sino como un aspecto complejo de la vida social e individual de los humanos.

Fernández, (2000) destaca que la vida humana ha sido muy estudiada por diferentes corrientes de la psicología y que existen diversas posturas, enfoques, teorías o perspectivas que atienden como tema principal al Desarrollo humano. "Podemos afirmar que la mayoría

de los enfoques o perspectivas coinciden en la siguiente fragmentación, aclarándose que esta sólo persigue poder identificar momentos notables del continuo desarrollo: Primera Infancia, niñez temprana, niñez intermedia, adolescencia, juventud, adultez temprana, adultez tardía y senectud". (p.102)

Algunas de estas posturas son la perspectiva mecanicista o conductual: iniciando con Thorndike (1898) y Pavlov (1960) y continuando con J. B. Watson (1913) y B. F. Skinner (1978) postulando algunos el aprendizaje mecánico de los humanos o que el comportamiento del hombre, como animal, está supeditado a las consecuencias que recibe del medio ambiente sean estas reforzadoras o como castigo de ciertos comportamientos; también A. Bandura (1984) con su afirmación del aprendizaje social, en donde aprendemos con base a lo que observamos le sucede a otras personas por su comportamiento.

Fernández (2000) basa su trabajo en la educación para adultos, por lo tanto, se enfocará en dos aspectos o momentos de la vida adulta que son: Edad adulta temprana y la intermedia, puesto que, considera que hay importantes esferas que afectan todos los procesos de la vida como adulto. Este dice que *"durante el período de los 20 a los 40 años, edades límite aproximadas que la mayoría de los estudiosos han establecido para definir al joven adulto. Durante estas 2 décadas se toman muchas de las decisiones que han de afectar al resto de la vida, con respecto a la salud, la felicidad y el éxito del individuo. Es en esta etapa de la vida cuando la mayoría de las personas dejan el hogar paterno, obtienen el primer empleo, se casan, tienen hijos y los crían, es decir, tiene las principales transiciones. Para la sociedad, estos años son los más importantes de toda la vida"* (p. 98)

Ahora bien, el trabajo como tal es un concepto construido socialmente y ha existido desde el inicio de la humanidad, pero su sentido en la vida está sujeto a los momentos y



situaciones que se van presentando a lo largo de ella. Momentos o etapas sociales por los que pasa una persona en donde se ve influenciado por fenómenos de la vida cotidiana reflejados en lo biológico, psicológico, cultural y social de los sujetos.

Fernández menciona que muchas de los avances en la vida social significativos y que surgen como papeles nuevos propios de la adultez se dan cuando se juega el rol de trabajador(a), esposo(a) o padres. Estos afectan la manera como la gente piensa y actúa; esto afecta la manera como realiza estos papeles o si no los realiza. Las interacciones entre los diversos aspectos del desarrollo físico, intelectual, social y emocional están influyendo en forma muy importante durante este período. Asumiendo que estas decisiones afectan la personalidad y cambian la forma de asumir y significar tales roles, podemos decir que el ámbito laboral también se ve variante ante la variación de roles y responsabilidades que estos conllevan.

Para este autor, la toma de decisiones que tiene un adulto determina de una manera u otra el futuro y lo que les depara la vida, como la forma de comer o qué comer, qué tomar, si fuman o no, qué clase de ejercicio hacen, el manejo del estrés y las tensiones. También entran aquí decisiones como la educación media o superior que se relaciona con el desempeño intelectual del adulto joven y si después se relacionan con decisiones de tener familia o no, casarse con una persona o permanecer soltero, etc.

Con cada avance o decisión que se toma en la adultez se adquiere un nivel de responsabilidad distinto, consigo y con los más cercanos a este. En este periodo de tiempo se adquieren muchas responsabilidades que son tareas propias de la edad visto así desde una perspectiva social; la entrada al mundo laboral, la elección de pareja, tener hijos, etc.

Erikson (1963, citado en Orvanaños, 1979) propone también ocho etapas del desarrollo del ego o evolución psicosocial del ser humano, estas etapas se van desarrollando desde el nacimiento hasta la adultez tardía, y según este autor, si estas etapas se viven de manera exitosa agregarían algo al ego, y que preparan a las personas a adquirir habilidades para la etapa siguiente que le permitirá vivir una vida de manera eficaz y que se puede avanzar como retroceder en ellas. Cabe denotar que para este trabajo, se relacionan mejor las últimas tres etapas que se originan en la adultez, porque es en la adultez que es normal tener una actividad laboral.

Las etapas de desarrollo son: 1)Infancia: confianza versus desconfianza, 2)primera infancia: autonomía versus vergüenza y duda, 3)edad de juegos: iniciativa versus culpa, 4) edad escolar: laboriosidad versus inferioridad, 5)adolescencia: identidad versus confusión de papeles, 6)estado adulto temprano: intimidad (amor y afiliación) versus aislamiento, 7)estado adulto medio: generatividad versus estancamiento, 8)estado adulto tardío: integridad del yo versus desesperación.

Como dije anteriormente, este trabajo solo se enfocará en las 3 últimas etapas en donde se involucran a las personas adultas y ver que de ahí se pueden obtener relaciones con los resultados de este trabajo y que se explican a continuación:

En la etapa de la adultez temprana, las personas buscan establecer relaciones con otros, crear vínculos amorosos con el sexo opuesto en donde se haga visible el interés que se tiene uno con el otro, así pues, mediante la actividad laboral se hace tangible tal petición en donde se demuestra capacidad y estabilidad para una sana fidelidad del uno con el otro, apoyo mutuo y en donde la prioridad es el otro y el sostenimiento de la pareja o el conyugue. Por

otro lado, si no se cumplen estas condiciones el vínculo de la misma pareja se puede ver afectado y puede terminar en aislamiento de uno o ambos integrantes.

Erikson (2005) alude a que la adultez media, comprendida de entre los 25 y 60 años de edad, es la etapa de necesidad de laborar y amar, es en este periodo de tiempo en el que el ser humano es más productivo en toda su vida, es el momento de establecer una carrera profesional, forman una familia así como crean una reputación con lo que han conseguido viéndose así la generatividad en el sujeto, pero si este no logra ser productivo en esta etapa, si sus metas y avances profesionales se ven detenidos por alguna razón pueden empezarse a sentir estancados a nivel laboral.

Por último, la adultez tardía en donde la integridad del ego se hace presente y es la recopilación del cumplimiento de todas las etapas anteriores y con ellas las metas propuestas por el sujeto, en donde después de los 60 años las personas se sentirán orgullosas de cumplir con sus objetivos trazados, pero también pueden sentirse inútiles, aislados y con posibles metas no alcanzadas lo que genera y en lo que se podría resumir en la desesperación del sujeto. (pp. 3-18)

Según Erickson (2005) hay tres categorías de la adultez: el joven, adulto medio y adulto en la vejez. El primero se caracteriza por estar comenzando su proyecto de vida, desarrolla un sentido de la intimidad con otro (amistad, sexo, competitividad) y al inicio hay poco compromiso con dichos aspectos. *“El individuo debe comenzar a asumir roles sociales y familiares, es decir, hacerse responsable de su vida y de la de quienes le acompañan en la conformación de una familia, también hay consolidación de la identidad”*. (pp. 56-58).

En el adulto medio ya existe la construcción y establecimiento de un estilo de vida. Se dan transformaciones a nivel de los nuevos roles que se viven: parentalidad, laboral, matrimonio (asumir un compromiso). La gran mayoría, tanto hombres como mujeres, se casa en este período, lo que se construye entre ambos es un espacio psicológico común (con proyectos de pareja). Implica, además, el complementarse y completarse, dividirse entre ellos diferentes tareas y necesidades psicológicas, se crea una interdependencia y necesidad de amor; estos son algunos nuevos aspectos que se incluyen en la vida adulta. Para todo esto, las personas usan una escala de valores o prioridades, asumiendo la responsabilidad ética del compromiso que se establece con el otro.

Para este trabajo se decide adoptar los estudios de significado del trabajo de Méda (2007), pues proporciona un significado del trabajo que abarca diferentes aspectos que pueden resultar de los diferentes relatos de las personas, viéndolo como una concepto general que puede tener relación con lo que los sujetos de este estudio vayan a proporcionar en las entrevistas, también se tendrá en cuenta el estudio de significado del trabajo propuesto por MOW (1987), ya que el significado o los aspectos que los pueden componer que propone son variados y específicos, además de ser adaptativos y lógicos con lo que se podría encontrar en un trabajador adulto.

Para los momentos de vida, se decide adoptar perspectivas como la teoría de las necesidades de McClelland (1961) pensando en las necesidades que se pueden presentar en los diferentes momentos de vida que motivan a las personas a establecer en una actividad laboral; también se tendrá en cuenta el estudio de Erikson (1963) con su teoría de las ocho etapas del desarrollo psicosocial con la intención de comparar dicha teoría con lo que se pueda encontrar en los resultados de las entrevistas.

## **6. METODOLOGIA:**

Este trabajo se realizó a partir de la metodología cualitativa de carácter exploratorio, es realizado con esta técnica porque da una visión más detallada de lo que pueden expresar los sujetos investigados, hay contacto casi directo con la realidad que ellos viven o han vivido y la dejan saber de una manera más personal. Este trabajo no busca basarse en variables que reducen las experiencias de los sujetos a datos estadísticos, que no están mal, solo que para este proyecto, se ajusta mejor un método que permita hondar de cerca aquellos aspectos que influyen en el sujeto; en este caso, para el significado del trabajo y que puede ser más provechosos hacer uso de esta metodología.

Por lo anterior, es preciso el uso de entrevistas a profundidad semi-estructuradas, para ahondar en los aspectos subjetivos que los participantes pueden manifestar en sus relatos y de ahí resolver las preguntas planteadas como hipótesis a responder sobre el significado del trabajo para tres poblaciones distintas.

Existen muchos estudios relacionados al significado del trabajo, de la percepción, conocimientos y/o creencias que tienen del mismo otras personas, se han hecho seguimientos también del significado del trabajo a lo largo del tiempo de las mismas poblaciones de continentes como Europa, Asia y el norte de América; también estudios comparativos del concepto en cuestión de los jóvenes y los adultos; teniendo en cuenta esto, se dispone a realizar este proyecto que se menciona ser de tipo exploratorio, porque en el contexto de un país como Colombia y una ciudad como Cali, son un factor nuevo para las investigaciones que hacen seguimiento a los significados del trabajo, ya que, son necesarios los estudios de este tipo para que a partir de ahí, se busquen maneras de intervención y mejoras en las condiciones laborales. Además de comparar tres poblaciones distintas de adultos, teniendo

en cuenta necesidades, motivaciones, etapas y momentos de vida que pueden llegar a afectar los resultados del estudio y que es precisamente, el aspecto de exploración de este trabajo.

### **6.1 Población:**

Para la elección de la población se hizo uso de una técnica no probabilística llamado muestreo intencionado o por conveniencia, que es según Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997) *“El investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo que exige un conocimiento previo de la población que se investiga”*. Por lo anterior, se escogieron personas con características generales pero esenciales para el desarrollo de la investigación. (p. 40)

Teniendo en cuenta, que la edad para trabajar sin restricciones de condiciones es la de 18 años de edad en Colombia, se procedió a buscar personas que tuvieran la mayoría de edad y que a su vez estuviesen vinculados a algún empleo formal como requisito, ya que, serian personas que pudiesen dar información valida y aterrizada sobre sus pensamientos entorno al trabajo, pues así, sus experiencias así lo justifican. Además de esto, se eligieron personas que cumpliesen también con las condiciones de los momentos de vida propuestos, diferenciándose entre sí por ser, solteros, casados y casados con hijos; y por último, se buscó dividir la muestra de manera equitativa entre hombres y mujeres, para ver si entre géneros se encontraba algo relevante que los diferenciara con respecto a lo que creen del trabajo.

Se utilizó una muestra de 6 personas de van desde los 18 a los 50 años, 3 hombres y 3 mujeres que estén activos laboralmente. Distribuidos equitativamente en tres grupos distintos que cumplan con las siguientes características. Solteros: un hombre y una mujer,

casados: un hombre y una mujer, casado con hijos: un hombre y una mujer. Estos últimos podrían tener entre 1 y 3 hijos.

## **6.2 Instrumento:**

Para identificar las significaciones de trabajo en los sujetos a entrevistar, se optó por el uso de entrevistas semi-estructuradas a profundidad como medio para un acercamiento más personalizado, íntimo y respuestas más flexibles de las personas entrevistadas y así encontrar rasgos más detallados el cómo conceptúa al empleo o actividad laboral.

Por lo anterior, se decidió realizar una entrevista dividida en dos módulos: el primero, habla sobre “el trabajador y su formación”, estas preguntas buscan que el entrevistado de información general y personal de su vida, para establecer niveles educativos, que tipo de formación ha tenido, con quien comparte su tiempo, aspiraciones, etc. El segundo, son preguntas dirigidas a comprender las significaciones de trabajo de los sujetos teniendo en cuenta los elementos del modelo de MOW como lo son, la centralidad del trabajo, normas sociales, valores del trabajo y metas laborales.

## **6.3 Procedimiento:**

Para dar inicio a este trabajo se hizo una recopilación de textos que estuviesen relacionados con el tema que se quiso proponer para la investigación, textos relacionados con teorías sobre el trabajo y estudios de significados, variaciones de este, los momentos de vida y las necesidades que llegan a modificar dicho significado y relatos e investigaciones de otros autores en donde den cuenta de cómo las personas significan y se relacionan con el trabajo como una actividad normal en la vida de las personas. De esto, se obtuvo la información suficiente para estructurar el marco teórico y complementos de éste.

Para las entrevistas de los sujetos, se programó mediante acuerdo verbal un espacio con cada uno de los sujetos para poder realizar este proceso; se les informó sobre la finalidad del trabajo, se les entregó el consentimiento informado para que lo leyeran y lo firmaran en el caso de que estuvieran de acuerdo con la entrevista. Durante la entrevista se grabaron las voces de los sujetos para luego hacer la transcripción escrita de sus relatos mediante grabadora de audio de un celular.

Con la información suministrada por los sujetos en las grabaciones, se pudo realizar la parte de los resultados para este trabajo.

## **7. RESULTADOS:**

Para esta parte se dividirá los resultados encontrados entre los tres tipos de población estudiada, para tener claro qué se encontró de las personas en sus diferentes momentos de vida, luego en las discusiones se relacionarán o compararán dado el caso en el que se diferencien o tengan alguna similitud con respecto a su visión del trabajo, de cómo lo piensan y porque y para qué es importante el trabajo para ellos.

A todos se les aplicó una entrevista semi estructurada con base al modelo para significar al trabajo de MOW que consta de 40 preguntas, ahondando sobre aspectos personales, en relación a sus visiones de trabajo, aspiraciones, vivencias del trabajo, que piensa de ello y otros temas. Cabe aclarar que algunos sujetos no respondiendo todas las preguntas a cabalidad, en el momento manifestaron no querer responder alguna pregunta o la dejaron pasar.



## **7.1 Solteros:**

Se entrevistaron dos personas, un hombre de 23 años de edad que trabaja en una fábrica de tratado de maderas, lleva 3 meses en ese trabajo, tiene una relación de 7 años pero aún no vive con esa persona. En la actualidad, tiene una moto que aún no ha terminado de pagar. Vive en una vereda saliendo de Cali llamada “la fonda”, convive con su madre y recientemente está viviendo con su hermano mayor que ha vuelto a vivir con ellos. Su madre no trabaja, entonces él y su hermano ayudan aportando algo de dinero para el sostenimiento económico de la casa y su padre que vive en otro país aún les envía dinero para este fin.

Una mujer de 22 años de edad, trabaja como impulsadora en una empresa de lácteos muy reconocida en Cali, lleva 5 meses trabajando en dicho empleo, tiene una relación de noviazgo de 6 años y está pensando en vivir con esa persona pero aún no lo han hecho; está ahorrando para comprarse una moto y tiene eso como un proyecto a mediano plazo mientras tanto da un aporte económico en su casa para ayudar con la compra de los alimentos. Vive al occidente de Cali, en un barrio de estrato socio-económico de nivel 2 y convive con sus padres, hermana y hermano y una sobrina. Sus padres se encargan de casi todo el sostenimiento económico del hogar pero ella da algún aporte a ello.

Se encontró que para los sujetos entrevistados tener trabajo es casi cosa de suerte, dicen que un empleo formal en Colombia es difícil de conseguir; manifiestan que la poca experiencia que tienen siendo tan jóvenes es uno de los impedimentos que las empresas encuentran para negarles un puesto en sus organizaciones, también que dichos trabajos no son lo que ellos quieren para toda su vida, ya que se relacionan poco o nada con lo que ellos quieren realizar a nivel educativo; si bien tienen diferentes estudios, dicen querer seguir con estudios más avanzados y que los que tiene ahora no son los estudios finales con los que se

quieren desempeñar a nivel laboral toda su vida. El hombre dijo “...pues aun no me siento bien, satisfecho, ni profesional ni laboralmente por lo que digo... todavía no he alcanzado el nivel educativo que quiero porque pues quiero hacer una carrera profesional no un tecnólogo, una ingeniería y pues a partir de eso, trabajar en algo en lo que vaya yo a estudiar”. Por otro lado la mujer menciona “...yo sé que debo estudiar una carrera más avanzada porque no quiero quedarme toda la vida haciendo lo mismo y ganándome tan poquito; porque usted sabe que en esta vida para ganar más hay que estudiar y ser profesional o por lo menos una carrera más avanzada que el bachillerato”.

Manifestaron tener de alguna manera u otro algún grado de insatisfacción con su actual trabajo, aunque les guste, pueden desistir o reemplazar dicho empleo por otro que les pueda ofrecer mayor remuneración o beneficios tanto económicos como de tiempo y espacios para ellos mismos. Estas personas manifiestan tener obligaciones monetarias como el pago de deudas, la necesidad de dinero para ayudar en sus hogares, el ahorro de dinero para que en un futuro puedan avanzar en su nivel educativo a un grado superior al que están ahora y el uso de dinero para sus actividades recreativas con sus familias, amigos o parejas, además de ser un medio importante para conseguir los bienes materiales que buscan para sí mismos.

Concuerda en que cuando eran niños dimensionaban el tener un trabajo como una actividad adulta, sencilla y de grandes beneficios que les permitiría hacer y alcanzar todo lo que quisieran pero ahora que han vivido la experiencia piensan de una manera diferente y no de una manera tan positiva.

Según como ellos lo mencionan y como se esperaba encontrar, el trabajo es una fuente de ingresos que les va a ayudar a realizar sus aspiraciones futuras, a mejorar su nivel educativo y en sí mismo es una fuente de experiencia que les ayudara a posicionarse en

empleos mejores pagados y con cargos más altos o importantes. Uno de ellos manifestó *“...para mí el trabajo es una fuente de experiencia y de ingresos, experiencia porque pues a esta edad tan jóvenes en las empresas buscan personas con experiencia laboral, que ya tengan más conocimiento y que sepan hacer las cosas y de ingresos porque pues... ayudo a mi familia y pues nada, todo el dinero que me gano ya veré yo como lo manejo pero... pues si es muy importante porque sin dinero no puedo avanzar”*.

Se encontró que en la población de los solteros, se sienten con mayor libertad de elegir entre el trabajo o un tiempo de descanso, dándole mayor importancia al empleo por razones que le ayudaran a garantizar la permanecía en su trabajo, así lo menciona en su entrevista el hombre soltero: *“una situación en la priorizo el trabajo sobre otras situaciones... pues digamos que un día festivo o algo así, me ponen a elegir que si quiero ir a trabajar o descansar ese día?, pues yo necesito la plata, necesito estar aquí, ganarme la confianza de mis jefes y darles a entender que ellos pueden confiar en mi... sé que no es lo ideal pero si yo quiero y puedo trabajar un festivo, no veo problema con eso”*.

También que fácilmente pueden llegar a priorizar el trabajo sobre otras cosas personales, por razones como que pueden recibir más remuneración, adquirir más experiencia o generar buenas impresiones con los jefes en su trabajo.

En este momento en sus trabajos actuales no se sienten realizados puesto que el trabajo va acompañado de funciones de las cuales hayan sido capacitados en sus formaciones educativas superiores. Aun así, dicen presentar angustia o preocupación si se da la situación de perder su trabajo, no por el hecho de quedarse sin empleo sino porque es muy difícil conseguir otro trabajo y la falta de dinero les impediría hacer muchas cosas para las que ellos emplean este recurso.

## 7.2 Casados:

Se entrevistaron a dos personas: un hombre de 28 años de edad que trabaja como camarógrafo para un canal de televisión regional, egresado de la universidad Santiago de Cali, lleva trabajando para este canal aproximadamente 3 años generando estabilidad laboral en él, vive con su pareja y lleva 4 años de casado con ella, viven solos en un apartamento en un barrio estrato 3 en el sur de Cali, todos los gastos son compartidos y divididos casi por igual y toda decisión importante es consultada con el otro.

La mujer tiene 26 años de edad, es la pareja del sujeto mencionado anteriormente, es igualmente egresada de la misma universidad y misma carrera que su pareja pero trabaja como editora de imagen para otro canal.

Los sujetos representantes de esta población viven el trabajo como una herramienta con beneficios compartidos entre el sujeto y su pareja, sus relatos hablan siempre pensando en un crecimiento económico dividido en dos, en donde se dividen los gastos para formar lo que es el lugar en el que se van a establecer como casados y de otros bienes materiales como un carro o una casa más grande, pensándose un futuro posible con otros integrantes como los hijos.

Por esta misma razón, encuentra al trabajo como la fuente de ahorros para este objetivo futuro, además de apartar dinero también para viajes y recreación; en casi todos sus planes se ve involucrado el uso del dinero pensado en una inversión y un gasto compartido.

*“... ahora estamos ahorrando para comprar un carro y también iniciar con el proyecto de comprar nuestra casa, porque hemos pensado en tener hijos pero primero pues queremos*

*tener todo lo económico para que cuando tengamos nuestro hijo no nos preocupemos por nada más sino del cuidado del bebé”.*

Cuentan en la entrevista una diferenciación entre lo que pensaban que era el trabajo cuando eran jóvenes y lo comparan con lo que piensan que es ahora. Como niños manifestaban creer que un empleo es el medio para conseguir todo lo que se quiere, de manera fácil, rápida y que no requiere mucho esfuerzo, esto según ellos, lo decían porque prácticamente veían a sus padres comprar cosas con dinero de su trabajo sin saber que la actividad laboral conlleva a otras cosas que requieren esfuerzo. Para el momento de vida en el que se encuentran manifiestan que entiende mejor el esfuerzo significativo que requiere permanecer en un empleo y más esfuerzo aun compartir las ganancias o dividir los gastos extras que se generan a partir de la convivencia en pareja.

La pérdida del trabajo podría tener dos puntos de vista diferentes o complementarios, uno de ellos es que la pérdida de este implicaría pasar todas las obligaciones económicas al conyugue, además que esto debe ser temporal, ya que, un desempleo por tiempo prolongado puede traducirse en problemas de pareja y en el retraso de los planes de inversión que podrían tener como objetivos conjuntos, como la compra de una casa, de medio de transporte y hasta el inicio de una familia compuesta por su primer hijo y tal vez una mascota.

Algo curioso en esta población es que para este momento de vida sus pensamientos y significados del trabajo muy parecidos o con fines similares, tal vez porque está arraigados uno al otro porque ya tienen planeadas cosas para sus futuros y todas las acciones y gastos económicos son consultadas con el otro ya que beneficiara a su pareja también.

### **7.3 Casados con hijos:**

Se realizaron entrevistas a dos personas, un hombre de 45 años de edad que trabaja en una empresa de papelería como operario de máquinas troqueladoras, lleva más de 20 años ejerciendo esta profesión, vive con su esposa y dos hijos en una casa familiar de estrato 2 al sur de Cali. Su mayor preocupación está en el sostenimiento de su hogar, en donde las decisiones tomadas son pensadas en beneficio de su familia como tal.

Una mujer de 39 años de edad, que trabaja para un instituto de artes reconocido en la ciudad de Cali en donde su función es organizar eventos o exposiciones de arte y es artista también por lo tanto puede exhibir y vender sus obras, es casada y tiene 3 hijos, vive en una casa al occidente de Cali con un estrato de nivel 2.

Para estas personas, el trabajo ha sido percibido por ellos desde pequeños como una forma de desarrollarse como persona y tener conocimiento y entendimiento de muchas cosas; su formación educativa ha ido generándose por los años de experiencia laboral y que dentro de las mismas experiencias se han dado oportunidades de formarse con capacitaciones, talleres, seminarios y títulos profesionales que los certifican en lo que llevan trabajando varios años.

Manifiestan que en su juventud tenían aspiraciones de trabajos muy distintos a lo que realizan hoy en día, como ser músicos, bailarina, secretaria o profesora, dicen que no alcanzaron dichos objetivos por falta de disciplina y educación diferente que los orientase a dichas profesiones que soñaban de pequeños.

Le dan la importancia al trabajo que se ve reflejada en el crecimiento y sostenimiento familiar y también en las necesidades del hogar, además de que ven al trabajo como un medio

para lograr metas y objetivos y que la mayoría de veces se prioriza por encima de otras situaciones o circunstancias aunque con el tiempo se vuelve rutinario y normal darle más importancia al trabajo que a otras cosas. Manifiestan que *“el trabajo es fundamental en la formación integral de las personas así como su personalidad, fundamental para lograr los objetivos y los planes de la vida, además de ser el sustento de mi familia”*.

El trabajo ideal manifiestan que sería el trabajo en el que ellos hagan lo que les gusta, que se desempeñen en algo que emplee conocimientos o prácticas en lo que se hayan formado a nivel educativo, con pocas horas de trabajo, con un buen salario, con descansos de todos los fines de semana y que en lo posible si no es en casa que sea en un sitio cercano.

A pesar de haber alcanzado un nivel educativo superior y estar dedicados al trabajo que tienen relación con lo que ellos estudiaron, se sienten insatisfechos con lo que hacen ahora, no porque no les guste lo que hacen en este momento sino por condiciones de trabajo que no se acercan a lo que es su trabajo ideal.

Los medios de seguridad o las leyes que los rigen en el trabajo varían dependiendo del tipo de trabajo que ejercen, si es un empleo desempeñando en una fábrica, el trabajador debe tener presente y hacer uso de los implementos de seguridad, el manual de seguridad y riesgos laborales, también normas que pueden poseer otros empleos como el de los horarios de trabajo, turnos, ordenes de los superiores e incluso el contrato laboral que han firmado, entre otras normativas que sienten son importantes para la permanencia de sus trabajos.

Ambos mencionan que tuvieron que introducirse en el mundo laboral desde muy jóvenes, por condiciones familiares, sociales o económicas que los ha acostumbrado desde muy temprano al ritmo y pensamientos de un empleo.

## 8. DISCUSIÓN:

A partir de lo recolectado en las entrevistas realizadas, en la experiencia de realización de este trabajo y en el orden de lo planteado en el mismo, se puede decir que se encontraron varias diferencias y similitudes en los discursos que proveen o facilitan los participantes y que además se pudo relacionar con teorías expuestas anteriormente en este trabajo de grado.

En primer lugar, podrá separar a las poblaciones y sus pensamientos sobre el trabajo en las necesidades propuestas por McClelland, aquellas necesidades que movilizan o motivan a una persona a permanecer en un empleo; la población de solteros, que están en la búsqueda de la suma de experiencia laboral, la remuneración económica para beneficiarse a sí mismo, pensar en bienes materiales y educativos manteniendo las relaciones interpersonales y laborales con sus compañeros y jefes para una mayor permanencia en un empleo y que según estas características pueden situarse en la necesidad de afiliación.

Se encontró que las poblaciones de casados y casados con hijos se podrían situar en la necesidad de logro que plantea McClelland, ya que encuentran satisfacción por trabajos de complejidad superior, en donde el nivel educativo influye enormemente con dicho nivel de satisfacción laboral, están en búsqueda de un empleo desafiante y que cumpla con las exigencias o con lo que ellos mencionan es su trabajo ideal; algo que se debe adicionar aquí es que, como bien mencionaba la teoría de las necesidades de este autor, puede que los sujetos no estén motivados solo por una necesidad sino que puede tener más de una pero que siempre se va a destacar una más que otra. En este caso sucede lo mismo, estas dos poblaciones pueden estar en búsqueda de logros, superación y satisfacción laboral pero tienen una necesidad de afiliación frente a sus parejas o familias en donde tienen o sienten la obligación de compartir sus beneficios económicos con y por ellos.



La doble necesidad se puede observar en los siguientes relatos del sujeto hombre de la población de los casados con hijos: *“Lo más especial de mi trabajo es que requiere mucho conocimiento técnico para lo cual hay que estar muy capacitado y que en Colombia hay pocas personas que lo hacemos”*, *“el trabajo es muy importante, es lo que me ha permitido formar a mi familia”*. Así pues, es como vemos la satisfacción por un empleo con desafíos y superioridad o especialidad de su quehacer está presente pero también se le atribuye un gran componente de importancia al papel que juega el trabajo en el desarrollo y formación de sus familias.

Se vio que los sujetos de cada población tienen diferentes intereses por los cuales están motivados a realizar sus actividades laborales, pero está muy claro que las motivaciones están ligadas a un nivel de responsabilidad que separa o diferencia una población de la otra como para la población de solteros que están enfocados al beneficio individual donde el hombre dice *“necesito el dinero para poder avanzar”* o la mujer con *“necesito trabajar para poder estudiar, ayudar en mi casa y comprarme mis cosas”*. Se diferencian de los casados que tienen una responsabilidad con el otro, su pareja que son los que comparten con ellos todas las decisiones importantes que puedan llegar a afectar su futuro como decía el hombre casado *“... ahora estamos ahorrando para comprar un carro y también iniciar con el proyecto de comprar nuestra casa, porque hemos pensado en tener hijos...”*, decisiones compartidas.

Así como la motivación de los casados con hijos que se hace tal vez más fuerte debido al grado de responsabilidad mayor que requiere el cuidado de un hijo y el sostenimiento de un hogar en sí, su pensamiento frente al trabajo va dirigido a eso como decía la mujer casada y con un hijo, *“el trabajo es importante para el sostenimiento de la economía del hogar, ayuda*

*a pagar deudas, comida, ropa y a alcanzar objetivos importantes como la educación de nuestros hijos”.*

Ahora bien, MOW divide en tres dimensiones en las que se puede enmarcar posibles significados que tiene un empleo para una persona, de esta manera se puede distinguir según los relatos de los sujetos entrevistados en cual de esos aspectos se relacionan sus experiencias, vivencias, pensamientos y así diferencias dichos significados en alguna categoría propuesta por MOW, dependiendo de las características mencionadas por los sujetos y sus palabras que se puedan relacionar con estos aspectos.

En la dimensión de la *centralidad del trabajo*, que se caracteriza porque la importancia o valor del trabajo está dado por la relación que este tiene con otras esferas de la vida del individuo como la familia, las relaciones sociales, aspectos económicos, etc. Se pueden situar dos poblaciones que comparten estas características, la población de casados y casados con hijos ya que, en sus relatos mencionan incluir o hacen participes a las parejas e hijos de un futuro compartido, que deben construir junto con ellos un futuro con bases o cimientos en la economía y en los bienes materiales que les permitan tener un nivel de vida óptimo de cada uno de los integrantes de dicha esfera, ya sea con la pareja o con los miembros de una familia.

Por otro lado, se encuentran a los solteros ubicados en una subdimensión de las *normas sociales del trabajo* y es el *trabajo como derecho* como un significado para ellos del trabajo. Así pues, se evidencia que los sujetos que están solteros se relacionan con las características de la dimensión anterior, en donde buscan el crecimiento económico individual, juntar bienes materiales que los llevan a realizarse como adultos trabajadores, también que como en estudios o ejemplos demostrados por otros autores, existe un reclamo

de los jóvenes solteros que aún no se integran al mundo laboral y los que ya están en él también se quejan o sienten temor al pensarse la dificultad que existe en este país el encontrar un trabajo formal, bien remunerado; de esta manera fijan su malestar en agentes externos como las empresas privadas, el estado o el sistema económico, reclamando derechos y más oportunidades para laborar en un empleo.

La principal diferencia entre estas poblaciones son los intereses o motivaciones que los llevan a buscar y mantenerse en sus empleos, en muchos casos un sentimiento de deber hacer por otros y para otros, en el caso de los casados y los casados con hijos; aunque los solteros manifestaron tener obligación de ayudar en sus hogares, es una “obligación opcional” ya que en cualquier momento pueden dejar de hacerlo y no tendría grandes consecuencias y la obligación fuerte esta para sí mismos, una meta propuesta de crecimiento económico y de recolección de bienes materiales para un futuro de mayor abundancia económica. Esto último se relaciona con la definición que aporta (Méda, 2007, pp. 24-25) *“el trabajo como factor de producción, como esencia del hombre y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones”*; Si bien las personas trabajan por diferentes motivaciones, para algunos puede ser como define Méda (2007) un factor de producción, para otros la esencia del hombre y para otros la distribución de ingresos, derechos y protecciones.

Esto coincide con la diferencia en los momentos de vida de los sujetos entrevistados, al parecer la mentalidad y deberes de las personas cambian dependiendo de los compromisos que van adquiriendo y de los acuerdos legales, emocionales y de lazos sociales como los de pareja y familia propia.

Algo en común que manifiestan los sujetos implicados en este estudio es la visión que tenían sobre el trabajo en una etapa más joven de sus vidas, mencionaron o explicaron que pensaban una actividad laboral como una función sencilla muy común entre los adultos, que como súper héroes les permitía a través de dinero obtener y hacer todo lo que quisieran, pero luego se van distanciando dichas semejanzas en los relatos y van tomando caminos diferentes después dependiendo también de las experiencias que estos tienen a nivel social, económico y como experiencia individual que van marcando de significado esta actividad en cuestión.

Lo anterior, puede llevar a pensar que dependiendo de las experiencias individuales con las que cuentan los sujetos desde edades tempranas con los empleos o por situaciones de contexto socio-cultural, se ven obligados a introducirse en el mundo laboral que les va dando ideas referenciadoras de lo que para ellos es el trabajo. Como mencionaban algunos de los sujetos entrevistados, *“pues desde pequeña me tocó trabajar en casas de familia y era muy difícil y duro”* no va a tener el mismo pensamiento que una persona que ha tenido la oportunidad de estudiar, convertirse en profesional y principalmente no verse afectado por condiciones sociales, económicas o culturales que les imponga obstáculos para su desarrollo profesional y personal, ya que cuando se integren a un empleo, sus mentes y cuerpos van a ser más desarrollados y capaces de soportar cargas laborales, físicas y psicológicas más altas que les permitirá considera un significado diferentes del trabajo; ya que, no estarían laborando por obligación o “porque les toca” sino por un deber ser social, por gusto o por beneficio.

Ahora bien, para uno de los objetivos específicos se requería ahondar en el significado que tenían antes sobre el trabajo en una etapa temprana donde aún no conocían lo que era trabajar y una visión de lo que ahora creen sobre el trabajo y se vio prácticamente lo mismo

en las tres poblaciones, ya que todos imaginaban al trabajo como algo de fácil acceso, fácil de hacer y con beneficios económicos que les iban a ayudar a alcanzar todo lo que quisiesen de manera fácil y rápida pero en la actualidad se dan cuenta que su visión estuvo errada y que en su actualidad entienden o dimensionan cosas muy diferentes y más aterrizadas a la realidad frente al trabajo, como las normativas, el esfuerzo, muchas veces las pocas oportunidades de trabajo estable y que así mismo el gasto monetario va ligado a las necesidades que vive cada persona para sí mismo como con otros.

Otro objetivo específico nos habla de explorar en los relatos de las personas como han dado sentido y significado al trabajo y de lo que se puede dar cuenta es que, todas las personas tienen vidas y recorridos diferentes, necesidades, problemas, beneficios y básicamente historias diferentes que estas personas utilizaron como experiencia, para ir a través de su historia, construyendo lo que ellos creen ahora sobre lo que significa y qué sentido tiene un trabajo y que dicha historia ha ido moldeando estos hasta la actualidad.

Algo importante que destacar de lo encontrado, es la relación que guardan algunas personas entrevistadas con las características de adulto joven y adulto medio de Erikson (2005) y sus 8 etapas del desarrollo; encontramos que las personas solteras y casadas del estudio pueden encajar en la categoría de adulto joven que propone Erikson (2005); como se observó, estas poblaciones tienen un interés especial por formar relaciones sociales de interés, construir una familia y plantar las bases, demostrando de igual manera que su interés y capacidad mediante el actividad laboral que realizan. En los solteros para mejorar económicamente, establecer relaciones laborales, adquirir experiencia y de igual manera hacer uso del dinero para recrearse con su pareja; así mismo, los casados usan el dinero para crecer económicamente en pareja pero para ambos casos surge el temor de perder el empleo,

porque esto implicaría falta de dinero pero afectaría algo más importante que son las relaciones sociales que sostienen por una buena calidad de vida. Así pues, se ve la categoría de las relaciones sociales versus el aislamiento.

Los casados con hijos se encuentran en una etapa diferente como es la de los adultos medios, en esta etapa, vemos que en los relatos de los entrevistados mencionan tener estabilidad laboral, experiencia, experticia en lo que hacen, llevan mucho tiempo ejerciendo sus labores, han establecido y han sostenido a sus familias con sus empleos pero a la vez, no se sienten satisfechos con lo que han logrado hasta ahora, buscan mejores condiciones laborales, mejores niveles educativos y trabajos que cumplan expectativas innovadoras que les proporcionen otras actividades más satisfactorias a las que están acostumbrados en la actualidad. Lo anterior etapa se denomina *productividad versus estancamiento*, ya que las personas casadas con hijos se encuentran en la fase más productiva de la vida pero sienten que las condiciones laborales actuales no los satisfacen completamente generando el estancamiento en el desarrollo y la productividad.

Para finalizar, se identifica que cada significado de cada población gira en torno a diferentes aspectos, el significado de los solteros para el trabajo gira en torno a un crecimiento económico individual, también a la recolección de bienes materiales que servirán para construir un futuro económicamente más estable y sin muchas obligaciones económicas con otros.

Para los casados principalmente está en el crecimiento económico compartido con la pareja, pero como aspecto de cambio se evidencia que las decisiones económicas que puedan afectar su futuro son tenidas en cuenta por ambas partes para elegir que opciones escoger, como una obligación que tiene uno con el otro para formar su futuro juntos.

Para los casados con hijos se encontró un nivel de responsabilidad más alto, por lo tanto, un pensamiento distinto sobre el trabajo, pensar que este último es la base para la formación de su familia es uno de los principales aspectos, por ello, el mantenimiento económico va dirigido precisamente a factores que impulsaran un futuro más estable para su familia, cosas como el sostenimiento del hogar, la comida, las deudas, la educación de sus hijos y tratar de evitarle dificultades económicas a todo su núcleo familiar.

## **9. CONCLUSIONES:**

Durante la realización de este estudio, se pudo establecer que mucha de la teoría planteada en el trabajo se pudo ajustar a los hallazgos vistos en la etapa empírica para la recolección de datos. Cumpliendo con la aprobación de una hipótesis propuesta que dice: el significado del trabajo varía dependiendo de los momentos de vida de las personas. Dividiendo y estudiando solo tres tipos de población se vio que, efectivamente las personas significan y dan grados de importancia al empleo que los sustentan dependiendo de las vivencias actuales en las que se encuentran, como en los casos de compromiso matrimonial y el peso de sostenimiento al ser una cabeza de familia. Algo que se evidencio durante el estudio y que no fue estimado en el trabajo desde un principio fue que las experiencias pasadas de las personas frente al empleo, ya sea por condiciones sociales, económicas o culturales, van a afectar la visión de trabajo en la actualidad aunque va a tener más influencias las necesidades que los motiven a realizar dicha actividad laboral como las necesidades propuestas por McClelland (1961).

Cabe resaltar que los objetivos propuestos en este trabajo de grado fueron alcanzados, se logró establecer diferencias en los significados del trabajo que las personas entrevistadas propusieron y que a la luz de la teoría de MOW (1987) se pudo establecer en categorías o dimensiones dichos significados. Para los solteros se logró establecer que significan al trabajo como un derecho, que se relaciona también con el crecimiento y realización individual mientras están realizando labores en un trabajo que tiene como deber garantizar su permanencia, labores interesantes y que se le permita tomar decisiones. Por otro lado, se encuentran a los que tiene relaciones con otras esferas sociales y con quienes comparten un vínculo emocional y económico de donde se despliega la motivación de su actividad laboral, representando tal definición como centralidad relativa según MOW.

Entonces se puede decir que existe una visión o significado diferentes del empleo de acuerdo a la actualidad del sujeto, al momento de vida y las responsabilidades que estas traen consigo, la responsabilidad económica se hace más grande o más importante a medida que crece el número de relacionados que dependen económicamente de un sujeto.

El estudio tuvo limitaciones que no permitieron extender o encontrar sujetos que se establecieran una tercera necesidad de McClelland (1961) como lo es la *necesidad de poder* que dice que “*es típica en la gente que le gusta estar a cargo como responsable. Estas personas se agrupan en dos tipos: poder personal y poder institucional*”.

Tampoco se pudo establecer a algún sujeto que diera un significado relacionado con la tercer dimensión de MOW que tiene como nombre *resultados valorados del trabajo* la cual explica que “*los valores laborales hacen referencia a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y que preferiría encontrar en su trabajo*”.



A partir de esto, podemos destacar que si bien las necesidades se manifiestan en estas personas para motivar su actividad laboral, son necesidades que se originan por el momento de vida por el que están pasando en la actualidad, con aumentos de los niveles de responsabilidades, progreso económico, convivencia en pareja y sostenimiento familiar se van presentando mientras cambian dichos momentos de vida. Entonces, estos últimos son determinantes para que exista una variación y diferenciación en los significados que tienen las personas sobre el trabajo.

Lo anterior puede llevarnos a especular que las personas que se relacionen con las características o dimensiones mencionadas anteriormente son las personas que en la actualidad o en el momento de vida por el que pasa se encuentra satisfecha a totalidad en su trabajo, se puede encontrar cómodo con su situación económica y tal vez el grado de satisfacción está relacionado con la participación como líder tanto personal como a nivel institucional. Por ello, para trabajos posteriores que sigan caminos relacionados con este estudio y para encontrar resultados más amplios se recomienda abarcar poblaciones más amplias y variadas, tener en cuenta también el nivel educativo de las personas a evaluar y el nivel socio-económico a la hora de escoger la muestra de personas para entrevistar que ayuden a establecer más o menos las necesidades y/o beneficios que pudo tener un sujeto durante su desarrollo hasta la actualidad.

## 10. BIBLIOGRAFIA:

- Bandura, A. (1984). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bauman Z. (2000). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Significado del trabajo; presentación de la ética del trabajo. Gedisa. Barcelona. Pp. 6-10.-Berger P. y T. Luckmann (1986): La construcción social de la realidad (Cap. III). Buenos Aires: Amorrortu.
- Cohen, Ira. (1990). "Teoría de la estructuración y Praxis social". En Anthony Giddens y otros, La teoría social. Hoy. México: Alianza.
- Drenth, J. D. (1991). *Work Meanings: A Conceptual, Semantic and Developmental Approach*. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133
- Eric Erikson (2005). El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 2, núm. 2. (pp. 56-58).
- Faur Eleonor (2006). GÉNERO, MASCULINIDADES Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO.
- Fernández, M. (2000). ESPECIFICIDAD DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS. BASES PSICOPEDAGÓGICAS Y SEÑAS DE IDENTIDAD. *Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*. Pp. 97-105.
- Gómez M., Pérez C., Aparicio V., y Sánchez S. (2009), "PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL DE JÓVENES ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: UNA APROXIMACIÓN CUALITATIVA". Universidad de Extremadura. *INFAD Revista de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, N°4, 2009.
- Jahoda M. (1984) ¿El hombre necesita el trabajo?, en F. Niess, *Leben wir zum arbeiten? Die Arbeitswelt im Umbruch*, Koln, 1984.
- León, M (2002). Representaciones sociales: actitudes, creencias, comunicación y creencia social. En: *Psicología Social*: Buenos Aires: Prentice Hall. (pp. 367-385).
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, Vol. 9, No. 3, 333 – 352.
- Méda, Dominique (2007). "¿Qué sabemos sobre el trabajo?", *Revista de Trabajo (Argentina)*, Nueva época. núm. 4, pp. 17-32.

-Maslow A. (1943), *theory or human motivation*, Psychological Review, vol. 50, 1943, pp. 375-390.

-MOW (Meaning of working) INTERNACIONAL RESEARCH TEAM (1987), the meaning of working an international view. London, Academy Press.

-McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.

-McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton. Recuperado el 28 de Septiembre de 2014.

-ORVAÑANOS, O. Etapas del desarrollo: Un análisis comparativo del pensamiento de Erik Erikson y María Montessori. Universidad Iberoamericana. México, 1979.

-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. *Valencia: Nau LLibres*.

-Prince, M. (1906). *The Journal of Abnormal Psychology*, Vol 1(4).

-Selltiz, C.; Wrightsman, L. y Cook, S. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales* (9a ed.). Madrid: Rialp.

-Skinner, B. F. (1978). *About Behaviorism*. New York: Knopf.

-Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997. (pp. 38-40)

-Thorndike, E. L. (1898). *Animal intelligence: An experimental study of the associative process in animals*. Psychological Review.

-Pavlov, I. (1960). *Conditional Reflexes*. New York: Dover

-Valdés, Teresa y José Olavarria, (1997), "Introducción", en: Teresa Valdés y José Olavarria (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*, Santiago de Chile, Isis-Internacional/ Flacso.

## 11. ANEXOS:

*Formato de entrevista semi-estructurada (MOW)*

### EL TRABAJARO Y SU FORMACIÓN:

1. Nombre, edad.
2. ¿Qué le gusta hacer?
3. Cuénteme en dónde vive y con quién.
4. ¿Tiene esposo/a? ¿Cuánto lleva con el/a?
5. ¿Cuántos hijos tiene? (Edades)
6. ¿Qué quería ser cuando grande? ¿Lo es? ¿Por qué no?
7. ¿Cómo imaginaba de pequeño el trabajo?
8. Cuénteme un poco sobre su formación profesional.
9. ¿En dónde trabaja? ¿Hace cuánto trabaja ahí?
10. ¿Cómo consiguió ese empleo?

### SIGNIFICADO DEL TRABAJO (MOW):

11. En su tiempo libre ¿piensa en su trabajo?
12. ¿Qué hace especial ese trabajo?
13. ¿Qué tan importante es su trabajo en su vida?
14. ¿Qué significa el trabajo para usted?

15. ¿Con qué cosas de su trabajo se identifica?
16. Dígame una situación en donde haya tenido que priorizar su trabajo por encima de otras actividades ¿Cómo se sintió?
17. ¿Cuál es su trabajo ideal?
18. ¿Se siente profesional y laboralmente satisfecho?
19. Tipo de normativa (normas, leyes, reglas (tácitas o formales) que regula y controla su trabajo.
20. Cómo se vigila el cumplimiento de esta normativa (a través de qué procedimientos, tecnologías, regulaciones).
21. Sobre qué asuntos se le pide que se “autorregule”. Es decir, sobre qué asuntos la regulación no proviene de “afuera”.
22. ¿Cuáles son razones por las que se podría despedir a alguien del emprendimiento del que usted forma parte? ¿Está de acuerdo con estas razones?
23. Cómo son las relaciones con: a) los jefes, b) pares y c) subalternos (explorar las relaciones de poder y las formas en que se ejerce la autoridad).
24. ¿Qué es para usted compromiso? ¿Qué tan comprometido se siente con la organización?
25. ¿Qué sentiría si perdiera su trabajo?
26. ¿En qué horario trabaja? ¿Cómo es su contrato de trabajo?
27. ¿Cuánto tiempo dedica usted al trabajo? (En la oficina-Fuera)
28. ¿Ud. qué razones encuentra para trabajar? ¿Por qué?

29. Si no tuviera que trabajar, ¿Qué estaría haciendo?
30. ¿Aunque ganara una gran cantidad de dinero en una lotería, Ud. seguiría trabajando?
31. ¿Qué tanta importancia le da usted a un trabajo que le dé: seguridad, buena remuneración, autonomía, uso de habilidades, tiempo libre, tiempo para otros roles?
32. ¿Qué satisfacciones tiene su trabajo?
33. ¿Qué cambiaría de su trabajo?
34. Describanos la experiencia más satisfactoria (gozosa, alegre, chévere, feliz, etc.) que usted haya tenido aquí, en el emprendimiento.
35. Describanos la última vez que se sintió satisfecho, feliz (que haya experimentado gozo, alegría), en su trabajo.
36. Hablemos de la experiencia menos satisfactoria (ligada a emociones de tristeza, desilusión, rabia, etc.) que usted haya tenido aquí, en el emprendimiento.
37. Describanos la última vez que se sintió infeliz en su trabajo (Indagar por conflictos, fracasos, obstáculos, confrontaciones, etc.)
38. Qué condiciones requieren los emprendedores para realizar creativamente su trabajo
39. ¿Con cuáles de estas condiciones cuenta usted?
40. ¿Cómo descansa usted? ¿Qué estrategias emplea para relajarse y descansar?