

VNiVERSiDAD DE SALAMANCA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y ANTROPOLOGÍA



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA

---

**REPRESENTACIONES SOCIALES DEL SIGNIFICADO  
DEL TRABAJO Y VALORES**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE SALAMANCA

PAOLA OCHOA PACHECO

JUNIO 2009

VNiVERSiDAD DE SALAMANCA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL Y ANTRPOLOGÍA



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA

---

**REPRESENTACIONES SOCIALES DEL SIGNIFICADO  
DEL TRABAJO Y VALORES**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE SALAMANCA

PRESENTADA POR:

DÑA. PAOLA OCHOA PACHECO

BAJO LA DIRECCION DE.:

DR. LUIS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ

JUNIO 2009



***El Rector***

de la

**UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**

considerando que

**DOÑA PAOLA OCHOA PACHECO**

*nacida en Caracas (Venezuela), con Título Extranjero No Homologado, ha sido propuesta por la Facultad de Ciencias Sociales, expide el presente*

**PREMIO DE GRADO DE SALAMANCA**

*correspondiente al curso 2008-2009 de conformidad con la normativa vigente.*

Salamanca, a 28 de Enero de 2010

EL RECTOR

## **DEDICATORIA**

A Vicky, en donde esté, por su presencia siempre luminosa

A Gregorio por estar siempre allí, creer en este proyecto y brindarme su apoyo incondicional.

A la tierra de Guayana en Venezuela, que desde el año 2003 me abrió sus puertas con nuevos proyectos e iniciativas, porque me ha permitido descubrir que en su exuberancia e incalculables riquezas minerales hay un tesoro aún más inmenso: nuestra gente

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia, equipo de apoyo de este esfuerzo transnacional, por su amor en primer lugar y la logística que armaron para colaborar en el trabajo. A mis padres, ejemplo de inmigrantes trabajadores. A Mamá, Denis y Nando por su apoyo incondicional. A Guilly, Nayive y Wilmer por su eficiente colaboración en la fase de aplicación y tabulación de encuestas. A Claudia por compartir juntas la experiencia del viaje y estudio en Salamanca. A Astrid por sus eficientes gotas. En fin a todos, Muchas Gracias por ser siempre una sola roca.

Al profesor Luis González Fernández, mi tutor, por la oportunidad de trabajar con un profesional excelente y de gran corazón, capaz de enseñar a sus alumnos lo más difícil con sabiduría y paciencia.

A la empresa RUSORO, su equipo de RRHH, y todos los trabajadores que gentilmente colaboraron con nosotros

## ÍNDICE

Introducción .....	13
Representaciones sociales, Significado del Trabajo y Valores	
I. El trabajo y sus representaciones sociales en el contexto económico, social y cultural .....	15
II. Significado del Trabajo: Centralidad, Implicación y funciones psicosociales .....	23
III. Las Representaciones Sociales, un constructo psico-sociológico .....	41
IV. Valores Laborales y Significado del Trabajo .....	49
V. Explorando las vinculaciones de los constructos Representaciones Sociales del Trabajo y Valores Laborales .....	59
VI. Método .....	64
6.1. Procedimiento .....	68
6.2. Muestra .....	69
6.3. Instrumento .....	80
VII. Resultados.....	123
VIII. Discusión .....	201
IX. Conclusiones .....	213
Bibliografía .....	219
Anexos .....	233
Anexo A. Instrumento.....	234
Anexo B. Resultados Sistema SPAD .....	246

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Descripción de las tipologías de valores universales de Schwartz .....	56
Tabla N° 2. Distribución de sujetos en referencia a la variable género .....	72
Tabla N° 3. Estadísticos descriptivos de la variable edad .....	73
Tabla N° 4. Distribución de sujetos en referencia a la variable edad .....	73
Tabla N° 5. Distribución de sujetos en referencia a la variable formación .....	74
Tabla N° 6. Distribución de sujetos en referencia a la variable posición .....	75
Tabla N° 7. Distribución de sujetos en referencia a la variable profesión .....	76
Tabla N° 8. Distribución de sujetos en referencia a la variable antigüedad .....	78
Tabla N° 9. Distribución de sujetos en referencia a la variable sindicalización .....	79
Tabla N° 10. Estadísticos descriptivos implicación .....	86
Tabla N° 11. Estadísticos descriptivos centralidad absoluta .....	88
Tabla N° 12. Estadísticos descriptivos centralidad relativa .....	89
Tabla N° 13. Estadísticos descriptivos resultados valorados .....	90
Tabla N° 14. Estadísticos descriptivos metas laborales .....	92
Tabla N° 15. Estadísticos descriptivos metas extrínsecas .....	94
Tabla N° 16. Estadísticos descriptivos metas intrínsecas .....	95
Tabla N° 17. Estadísticos descriptivos derechos .....	96
Tabla N° 18. Estadísticos descriptivos deberes .....	97
Tabla N° 19. Estadísticos descriptivos valor autotranscendencia .....	100
Tabla N° 20. Estadísticos descriptivos valor cambio .....	102
Tabla N° 21. Estadísticos descriptivos valor conservación .....	103
Tabla N° 22. Estadísticos descriptivos valor autoengrandecimiento .....	105
Tabla N° 23. Estadísticos de fiabilidad centralidad .....	107

Tabla N° 24. Estadísticos de fiabilidad centralidad al eliminar elementos.....	107
Tabla N° 25. Estadísticos de fiabilidad Implicación I .....	108
Tabla N° 26. Estadísticos de fiabilidad implicación al eliminar elementos I ...	108
Tabla N° 27. Estadísticos de fiabilidad implicación II .....	108
Tabla N° 28. Estadísticos de fiabilidad implicación al eliminar elementosII ...	109
Tabla N° 29. Varianza total explicada implicación .....	109
Tabla N° 30. Matriz de componentes rotados implicación .....	109
Tabla N° 31. Estadísticos de fiabilidad metas laborales.....	110
Tabla N° 32. Estadísticos de fiabilidad metas laborales al eliminar elementos	110
Tabla N° 33. Varianza total explicada metas laborales .....	111
Tabla N° 34. Matriz de componentes rotados metas laborales .....	111
Tabla N° 35. Estadísticos de fiabilidad derechos .....	112
Tabla N° 36. Estadísticos de fiabilidad derechos al eliminar elementos .....	112
Tabla N° 37. Varianza total explicada derechos .....	113
Tabla N° 38. Matriz de componentes rotados derechos .....	113
Tabla N° 39. Estadísticos de fiabilidad deberes .....	114
Tabla N° 40 Estadísticos de fiabilidad deberes al eliminar elementos .....	114
Tabla N° 41. Varianza total explicada deberes .....	114
Tabla N° 42. Matriz de componentes deberes .....	115
Tabla N° 43. Estadísticos de fiabilidad autotrascendencia.....	115
Tabla N° 44. Estadísticos de fiabilidad autotrascendencia al eliminar elementos .....	116
Tabla N° 45. Varianza total explicada autotrascendencia .....	116
Tabla N° 46. Matriz de componentes autotrascendencia.....	117
Tabla N° 47. Estadísticos de fiabilidad cambio .....	117



Tabla N° 48. Estadísticos de fiabilidad cambio al eliminar elementos.....	118
Tabla N° 49. Varianza total explicada cambio.....	118
Tabla N° 50. Matriz de componentes cambio .....	118
Tabla N° 51. Estadísticos de fiabilidad conservación I .....	119
Tabla N° 52. Estadísticos de fiabilidad conservación al eliminar elementos I	119
Tabla N° 53. Estadísticos de fiabilidad conservación II.....	120
Tabla N° 54. Estadísticos de fiabilidad conservación al eliminar elementosII	120
Tabla N° 55. Varianza total explicada conservación .....	120
Tabla N° 56. Matriz de componentes rotados conservación .....	121
Tabla N° 57. Estadísticos de fiabilidad autoengrandecimiento .....	122
Tabla N° 58. Estadísticos de fiabilidad autoengrandecimiento al eliminar elementos .....	122
Tabla N° 59. Varianza total explicada autoengrandecimiento .....	122
Tabla N° 60. Matriz de componentes rotados autengrandecimiento.....	122
Tabla N° 61. Resumen análisis de fiabilidad .....	123
Tabla N° 62. Listado final análisis textual.....	128
Tabla N° 63. Pruebas F implicación.....	132
Tabla N° 64. Pruebas F centralidad .....	133
Tabla N° 65. Pruebas F metas intrínsecas.....	134
Tabla N° 66. Pruebas F metas extrínsecas.....	135
Tabla N° 67. Pruebas F derechos .....	136
Tabla N° 68. Pruebas F deberes.....	138
Tabla N° 69. Pruebas F autotrascedencia .....	139
Tabla N° 70. Pruebas F cambio .....	141
Tabla N° 71. Pruebas F conservación.....	142

Tabla N° 72. Pruebas F autoengrandecimiento .....	143
Tabla N° 73. Resumen pruebas F .....	144
Tabla N° 74. Análisis de correspondencias representación social según género .....	145
Tabla N° 75. Análisis de correspondencias representación social según edad.....	147
Tabla N° 76. Análisis de correspondencias representación social según nivel educativo .....	151
Tabla N° 77. Análisis de correspondencias representación social según posición .....	156
Tabla N° 78. Análisis de correspondencias representación social según profesiones .....	159
Tabla N° 79. Análisis de correspondencias representación social según antigüedad .....	162
Tabla N° 80. Análisis de correspondencias representación social según sindicalización .....	165
Tabla N° 81. Análisis de correspondencias representación social según implicación .....	167
Tabla N° 82. Análisis de correspondencias representación social según centralidad .....	170
Tabla N° 83. Análisis de correspondencias representación social según metas intrínsecas .....	173
Tabla N° 84. Análisis de correspondencias representación social según metas extrínsecas.....	176
Tabla N° 85. Análisis de correspondencias representación social según derechos .....	178
Tabla N° 86. Análisis de correspondencias representación social según deberes .....	181

Tabla N° 87. Análisis de correspondencias representación social según autotrascedencia .....	183
Tabla N° 88. Análisis de correspondencias representación social según cambio .....	186
Tabla N° 89. Análisis de correspondencias representación social según conservación.....	189
Tabla N° 90. Análisis de correspondencias representación social según autoengrandecimiento .....	192
Tabla N° 90. Análisis de correspondencias representación social valores ...	195
Tabla N° 91. Análisis de correspondencias representación social del significado del trabajo .....	198

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Resultados de la Centralidad del Trabajo por países . Fuente : Equipo MOW.....	29
Figura N° 2 .Estructura dinámica de los Valores según el modelo de Schwartz .....	57
Figura N° 3.Ubicación geográfica de la empresa Rusoro .....	71
Figura N°4.Gráfico de la distribución de muestra por género .....	72
Figura N° 5. Grafico de la distribución de la muestra por edad .....	73
Figura N° 6. Gráfico de la distribución de la muestra por nivel de formación ..	75
Figura N°7. Gráfico de la distribución de muestra por posición .....	76
Figura N° 8. Grafico de la distribución de la muestra por profesión .....	77
Figura N° 9. Gráfico de la distribución de la muestra por antigüedad .....	78
Figura N°10. Gráfico de la distribución de la muestra por sindicalización.....	79
Figura N°11. Diagrama de caja de la variable implicación .....	87
Figura N°12. Diagrama de caja de la variable centralidad absoluta.....	88
Figura N°13. Diagrama de caja de la variable centralidad relativa .....	89
Figura N°14. Diagrama de caja de la variable resultados valorados.....	91
Figura N°15. Diagrama de caja de la variable metas laborales .....	93
Figura N°16. Diagrama de caja de la variable metas extrínsecas .....	94
Figura N°17. Diagrama de caja de la variable metas intrínsecas.....	95
Figura N°18. Diagrama de caja de la variable derechos .....	97
Figura N°19. Diagrama de caja de la variable deberes .....	99
Figura N°20. Diagrama de caja de la variable autotrascendencia .....	101

Figura N°21. Diagrama de caja de la variable cambio .....	102
Figura N°22. Diagrama de caja de la variable conservación .....	104
Figura N°23. Diagrama de caja de la variable autoengrandecimiento .....	106
Figura N°24. Gráfico de la Representación social según género .....	146
Figura N°25. Gráfico de la Representación social según edad .....	150
Figura N°26. Gráfico de la Representación social según nivel de formación	155
Figura N°27. Gráfico de la Representación social según posición .....	158
Figura N°28. Gráfico de la Representación social según profesión .....	161
Figura N°29. Gráfico de la Representación social según antigüedad .....	164
Figura N°30. Gráfico de la Representación social según sindicalización .....	166
Figura N°31. Gráfico de la Representación social según implicación .....	169
Figura N°32. Gráfico de la Representación social según metas .....	172
Figura N°33. Gráfico de la Representación social según metas intrínsecas .	175
Figura N°34. Gráfico de la Representación social según metas extrínsecas	177
Figura N°35. Gráfico de la Representación social según derechos .....	180
Figura N°36. Gráfico de la Representación social según deberes .....	182
Figura N°37. Gráfico de la Representación social según autotranscendencia	185
Figura N°38. Gráfico de la Representación social según cambio .....	188
Figura N°39. Gráfico de la Representación social según conservación .....	191
Figura N°40. Gráfico de la Representación social según autoengrandecimiento .....	194
Figura N°41. Gráfico de la Representación social global de los 4 valores de orden superior .....	197
Figura N° 42. Gráfico de la Representación social global del significado del trabajo .....	201

## INTRODUCCIÓN

El trabajo es uno de los conceptos más complejos de abordar en las ciencias humanas y sociales, debido a su polisemia y naturaleza cambiante. En nuestros días sus conceptualizaciones van desde las más tradicionales, pasando por los que lo conciben sólo como un deber o como un derecho, hasta los más radicales que vaticinan su fin. Todos los días se suman más y más factores influyentes en su metamorfosis como: la preocupación por el tiempo libre, la calidad de vida laboral, el riesgo permanente, los cambios en las formas de empleo y las recurrentes crisis de la economía mundial.

Debido al vuelco que ha experimentado el concepto del trabajo en la sociedad del conocimiento y la postmodernidad, es imperioso buscar información científica que pueda arrojar luces sobre cuáles son los nuevos significados que se le otorgan, los valores laborales asumidos y cómo están incidiendo las nuevas visiones de vida en los patrones de comportamiento y de desempeño de los trabajadores. Valiéndose de un concepto prometedor de la psicología social y la sociología, las representaciones sociales, esta investigación indagará en el análisis de las construcciones sociales que los empleados de una empresa trasnacional tienen sobre el significado del trabajo.

En Europa, el estudio del Significado del Trabajo, las Representaciones Sociales y los Valores, separadamente, ha proporcionado importantes aportes al mundo científico. En Venezuela donde se llevó a cabo la investigación, aún cuando existen estudios en los temas tratados, es casi inexistente el tratamiento del tema vinculando las 3 variables: representaciones sociales, significado del trabajo y valores laborales.

En la primera parte del estudio, en el capítulo I, se explora cómo ha evolucionado la concepción del Trabajo, a través de las diferentes épocas históricas, desde la antigüedad, pasando por el periodo medieval e industrial

hasta llegar a nuestros días, donde fenómenos como la flexibilización, la tercerización o la precarización del trabajo, complejizan aun más el contexto de los significados y las representaciones sociales.

Por su parte en los capítulos II, III y IV, se indaga en las bases teóricas de cada una de las variables que conforman la investigación, tanto: el Significado del trabajo como constructo psicológico multidimensional; las Representaciones Sociales, en tanto corriente de alto potencial en la Psicología Social; y finalmente en los Valores, como referencia capital a la hora de analizar las conductas laborales. El apartado teórico culmina con el Capítulo V, donde se proponen las reflexiones y retos que derivan de unir los constructos Significado del Trabajo, Representaciones Sociales y Valores.

En la segunda parte del trabajo, de los capítulos VI al IX, se presentará el método de la investigación, el procedimiento que se siguió, la descripción de la muestra y los instrumentos, para pasar a definir los resultados, la discusión y conclusiones del estudio. Como se apreciará en el desarrollo del trabajo se comprobaron dos de las hipótesis iniciales que planteaban una relación entre las representaciones sociales del trabajo asociadas al sustento familiar y la responsabilidad con los valores de Autotrascendencia y Conservación según el modelo de Valores Universales de Schwartz

La investigación más que confirmar un conjunto de hipótesis, ha cumplido un objetivo, recorrer el camino de la investigación en psicología social de forma exhaustiva y seria, contando con grandes inquietudes, un buen guía y un tema crucial en el mundo social y organizacional: el trabajo. Tomando en cuenta que son escasas en América Latina las investigaciones que aborden el tema, se predice que el estudio pueda generar interés en el campo científico, como el comienzo de nuevas líneas de investigación para el mejor entendimiento de las problemáticas organizacionales y sociales.

***CAPITULO I***  
***EL TRABAJO Y SUS REPRESENTACIONES***  
***SOCIALES EN EL CONTEXTO ECONÓMICO,***  
***SOCIAL Y CULTURAL***



## I. EL TRABAJO Y SUS REPRESENTACIONES SOCIALES EN EL CONTEXTO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL

El trabajo es un hecho social por excelencia. El impacto de este fenómeno humano en la estructura de las sociedades, la distribución del tiempo y ritmo de vida, en los más mínimos detalles de nuestra existencia, desde el nacimiento hasta el final de ella, es enorme. Se crea y recrean alrededor del trabajo esquemas figurativos, representaciones sociales, sistemas de valores, en suma, un inmenso aparato ideológico de dimensiones colectivas, que da sentido al individuo. El trabajo es un gran eje temporal, apasionante en su estudio, ligado a la historia del hombre, sus orígenes, sus más profundos anhelos y a su futuro como ser psico-bio-social. En esta sección se contextualiza brevemente la evolución socio-histórica que ha tenido el trabajo.

El término trabajo proviene, etimológicamente, de la palabra *tripalium*, que se refería originalmente a un instrumento de tortura de la antigua Roma (Blanch, 1996). Este punto de partida etimológico coincide con la concepción original judeocristiana de la actividad laboral, que la veía como un castigo divino, que “hemos de sufrir los mortales”, como consecuencia del Pecado Original (Génesis, 3, 19).

En esta sección a través de una corta revisión histórica se explora la evolución del concepto del trabajo, sus representaciones, valoraciones y como se va transformando (Blanch, 1990; Pérez Adán, 1992; Salanova, Gracia y Peiró, 1996). El trabajo en las sociedades primitivas, como cita Blanch (1990), es una actividad asociada a la supervivencia humana. Aunque la distinción entre tiempo para trabajar y el tiempo libre no era tan precisa como acontece en la actualidad. En el antiguo Egipto, se delegaba a los esclavos las actividades más penosas, mientras que los ciudadanos y los sacerdotes, respectivamente, dedicaban su existencia a la creación, al desarrollo individual y cultural.

En la sociedad griega (Pérez Adán, 1992, p.88), existía la posibilidad de una

existencia libre para los ciudadanos, mientras para otros la opción estaba marcada por la esclavitud. Para algunos filósofos como Platón y sobre todo Aristóteles, existía una opinión degradante de la actividad laboral, ya que la idea de un trabajo como medio de subsistencia era considerada innoble y lejana a la virtud. Lo máspreciado era la posibilidad de decidir cada quien la ocupación de su tiempo, en especial si era para el cultivo de las virtudes y la política, como posibilidades de un ciudadano libre.

Los romanos, según Blanch (1990), mantuvieron una distribución desigual del tiempo de ocio, donde los esclavos contaban con una mayor porción de la actividad productiva y el ocio era sólo alcanzable para una élite patricia dominante, mientras la plebe se conformaba con “el pan y circo”. Como se ve el trabajo no daba ni la categoría ni el status de hoy en día y además disminuía las posibilidades de disfrutar del tiempo libre, al que sólo los nobles tenían derecho.

Así como hacíamos mención al Génesis, es extensa la referencia dentro de la cultura judeo-cristiana al trabajo como derecho, en documentos oficiales y encíclicas papales como la *Laborem Exercens* (Juan Pablo II, 1981), donde se destaca que la voluntad de Dios es que el trabajo ofrezca al hombre la posibilidad de alcanzar el dominio que le es propio en el mundo visible, además del papel que le otorga en otros ámbitos, al establecer que “el trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre.”(*Laborem Exercens*, 1981, p.27)

Es difícil determinar una sola concepción del trabajo en el Medioevo (Pérez Adán, 1992), lo que sí parece claro es cierto rechazo a trabajos como la usura, que no implicaban trascendencia y que al tiempo que las servidumbres sociales fueron dando paso a las élites económicas y los centros de autoridad se fueron congregando en torno al poder real, se empezó a dar privilegios a la ligas comerciales y gremios, que contribuyeron a la aparición del capitalismo.

Durante la revolución industrial se experimenta una modificación drástica en las representaciones, actitudes y hábitos concernientes al trabajo, colocando al “hombre trabajador” (Blanch, 1990, p.155) como centro del sistema capitalista e impactando para siempre los patrones de organización del tiempo y de prioridades vitales. La ideología “laborocentrista” no sólo es asumida por los promotores sino también por los detractores de esta forma institucionalizada de pensamiento.

Los tres padres de la sociología Marx, Durkheim y Weber (González Anleo, 1991, citado por Pérez Adán, 1992) tienen en “el trabajo” uno de sus objetos de estudio predilectos. Marx dedicó parte de su extensa obra, a explicar las causas de las desigualdades producidas por el sistema capitalista y a examinar una sociedad definida en términos de “relaciones de producción”. Max Weber (1905) en su obra “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” atribuye en parte al principio de vocación del trabajo dentro de la práctica protestante, las razones del impulso dado a la vida económica, capitalista y racional en las sociedades anglosajonas. Finalmente Durkheim describió el proceso de rápida industrialización, con sus costes individuales y patologías.

Weber (1905) constituye un hito en la literatura sobre Trabajo y Religión, al develar en su estudio, las razones de la gran diferencia de la concepción del Trabajo y la riqueza, entre católicos y protestantes, en opinión de Weber (1992, p.31) han sido siempre los protestantes, los que “como oprimidos o como opresores, como mayoría o como minoría, han mostrado una específica tendencia hacia el racionalismo económico, que ni se daba ni se da del mismo modo entre los católicos...”

No obstante, estudios empíricos como los del MOW (1987), que explicaremos

con detalle más adelante, constataron la existencia de países con alta centralidad, donde no se puede hablar de cultura protestante, por lo que, sin ser objeto de esta investigación, sería necesario indagar otros factores adicionales, que pudiesen explicar la influencia de la religión protestante en las metas económicas de los individuos en la sociedad.

El trabajo es uno de los factores más vitales de la socialización. Por el trabajo remunerado (Gorz, 1991, p.26) y más particularmente por el trabajo asalariado el hombre se hace parte de un conjunto social "...es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad social (es decir, una profesión) , estamos insertos en una red de relaciones e intercambios en la que nos medimos con los otros".

Se presentan dos grandes vertientes de pensamiento sobre la vigencia de la centralidad del Trabajo en las sociedades actuales. Mientras un grupo (Offe, 1984;Gorz, 1991;Handy, 1986) sostienen que el trabajo se ha vuelto periférico en nuestras vidas; otros (Antúnes, 2000; Prieto, 2000), mantienen que el trabajo, a pesar de los cambios en su extensión o modalidades, continúa siendo una categoría todavía central en la vida económica y social del ser humano.

Sobre la primera visión, los autores hablan de " el fin del trabajo" (Riffkin, 1996), "la perdida de la centralidad del trabajo" (Gorz, 1991), "la desaparición de la sociedad del trabajo" (Offe 1984), y dicen que los cambios en la centralidad del trabajo forman parte de una crisis del sistema industrial y capitalista, tal como lo conocemos hoy en día, razón por la cual no existen las condiciones objetivas para mantener el rol vital que tuvo en el pasado es decir como mantiene Offe (1984, p. 48), "...las actividades sociales convencionalmente designadas como trabajo en la actualidad ni tienen en común un concepto subyacente de racionalidad ni presentan características empíricas coincidentes y si no solo en

este sentido el trabajo resulta objetivamente amorfo, sino que además, desde el punto de vista subjetivo, se ha vuelto periférico...” .

En esa misma línea (Gorz, 1991; Rifkin, 1996;Offe, 1984) se visualiza que las condiciones objetivas de la sociedad post-industrial (El paro, la disminución del volumen del trabajo, la precarización, la marginación laboral ) son sólo algunas de las formas de la crisis, que obligará a los individuos a buscar otras fuentes de identidad y de centralidad y que el significado del trabajo cambiará para convertirse solo en una entre tantas esferas de la vida.

El avance indetenible de las tecnologías de la información y la escasez de empleo masivo han provocado cambios radicales en los patrones de vida de miles de seres humanos, como señala en su libro “El fin del Trabajo”, Rifkin (p.23, 1996) “En la actualidad por primera vez, el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. En menos de un siglo, el trabajo masivo en los sectores de consumo quedará probablemente muy reducido en casi todas las naciones industrializadas.”

En cuanto a la segunda vertiente sobre la continuidad en la centralidad del trabajo, se sostiene que en lugar de hablar del “fin del trabajo” se debe decir “crisis del empleo (Prieto, 2000). En esa línea Alcover (2004, p.510) citando a Doyle (2003) dice que hay autores que consideran que los cambios en el mundo del trabajo han sido “sobreevaluados” y que en realidad las transformaciones producidas coexisten con continuidades de los modelos tradicionales.

Si bien es cierto que se han presentado crisis cíclicas en el sistema mundial, la dimensión de la crisis económica actual, marca consecuencias brutales en el ya afectado mercado laboral con millones de desempleados adicionales. Según la OIT (El Mundo, 23-03-2009) la crisis financiera actual "se ha convertido en

una crisis de empleo global. El desempleo a nivel mundial podría afectar a 231 millones de personas en 2009, un incremento de 52 millones comparado con 2007". En opinión del presidente de la OIT "la crisis fue provocada por un modelo de globalización "desequilibrado e injusto" que en los últimos años ha sobrevalorado el papel del mercado, infravalorado el papel del Estado y "menoscabado la dignidad del trabajo y el respeto por el medio ambiente". Esta situación, que sobretodo afecta a los países en vías de desarrollo y a los trabajadores en condiciones más vulnerables, interesa en cuanto contexto que marca determinadas representaciones del Trabajo, pero sin lugar a dudas su profundización sería tema suficiente para otra investigación.

Para Antunes (2000), pueden crearse nuevas categorías que definan al trabajo, pero este seguirá siendo el motor de los cambios que los mismos trabajadores aspiran dentro de la dinámica social. El trabajo evolucionará pero manteniendo su papel rector en la vida social "Al contrario de aquellos autores que defienden la pérdida de la centralidad de la categoría trabajo en la sociedad contemporánea, las tendencias en curso, bien en dirección a una mayor intelectualización del trabajo febril o a un incremento del trabajo cualificado, bien en dirección a la descualificación o proletarización, no permiten concluir que hay una pérdida de centralidad en el universo de una sociedad productora de mercancías"(Antunes, 2000, p.89).

Se vuelve imperativo mencionar los cambios laborales que marcan el contexto socio-histórico para entender cómo se han transformado los significados del trabajo, ya que la experiencia laboral, en tanto que construcción socio-histórica y realidad psicológica, adquiere significado y sentido concreto en función del contexto en que se desarrolla (Blanch, 1990; Alcover, 2004; Peiró et al, 1996; Gracia et al, 1996). Deben entonces considerarse, entre muchos, cambios como:

1. Las transformaciones de los puestos de trabajo y de las formas de

organizarlo que tienen clara incidencia sobre la estructura ocupacional del mercado laboral. Temas como el de polivalencia, flexibilidad y horizontalidad promueven nuevas formas de trabajo y diversidad de relaciones contractuales, en donde se destacan las formas de trabajo flexible, temporal, discontinuo, *outsourcing*, entre otras.

2. La incorporación de la Gerencia o gestión de conocimiento, unidades de inteligencia e investigación cada vez más sofisticadas, que se encarguen de trabajos abstractos, simbólicos pero de alto nivel estratégico para la organización, que conformarán los activos de conocimiento.
  
3. Mutaciones en la cultura del trabajo por parte de las sociedades y de la cultura occidental y transformaciones que se vienen produciendo, con exigencias como la calidad de vida, disminución de jornadas sin pérdida de beneficios, entre otros
  
4. La globalización de mercados y los cambios macroeconómicos que inciden sobre las formas de realizar el trabajo, exigencias de empleabilidad, movilidad y adaptabilidad.

En este capítulo se ha tratado de condensar el contexto histórico y social que enmarca el trabajo, dado que la realidad y el futuro de este fenómeno humano, marcan la evolución de sus estudios en la psicología del trabajo. Hoy más que en ninguna otra época, en medio de cambios tan acelerados, se impone *tomar el pulso* a la realidad social. A continuación se expondrán las bases teóricas del constructo significado del trabajo.

***CAPITULO II***  
***SIGNIFICADO DEL TRABAJO: CENTRALIDAD,  
IMPLICACIÓN Y FUNCIONES PSICOSOCIALES***



## II. SIGNIFICADO DEL TRABAJO: CENTRALIDAD, IMPLICACIÓN Y FUNCIONES PSICOSOCIALES

En la actualidad términos como *el empleo para toda la vida* o *el trabajo seguro* han sido sustituidos por *nuevas formas de empleo, trabajo flexible, autoempleo* y una gran cantidad de categorías emergentes que dan cuenta de modificaciones en las formas del trabajo. Como hemos mencionado en el capítulo anterior a partir de las transformaciones económicas, sociales y culturales que han impactado el empleo, se han venido experimentando cambios en las valoraciones y actitudes hacia esta categoría. Si antes el “esclavo” estaba obligado a trabajar por temor o represiones, hoy en día los profesionales y los trabajadores en general, están movidos no sólo por la necesidad económica, sino por motivos, expectativas y significados que otorgan a una variable fundamental en sus vidas.

La historia del pensamiento humano ha conducido a que la actual sociedad esté sustentada en un *ethos laboral*, así el trabajo proporciona no sólo ingresos económicos sino identidad social y estabilidad a las personas como parte de un colectivo. No obstante, son muchos los cambios en las expectativas laborales, de calidad de vida y en la búsqueda de *valor agregado* que el profesional persigue en su trabajo de hoy a diferencia del pasado. Evidentemente que la complejidad del tema del significado del trabajo va mas allá de la dimensión solo individual o social separadamente, de allí que este trabajo toma una perspectiva interdisciplinaria, y se interesa por descubrir nuevas vertientes de conocimiento en las representaciones sociales y los análisis socio-psicológicos enmarcados en la realidad histórica y cultural de cada región o país.

El primer intento por medir las definiciones de un grupo de empleados sobre el trabajo fue realizado en 1960 por Weiss y Kahn con una muestra de 371 empleados en la cual una quinta parte de los entrevistados definieron el trabajo como una actividad que requiere esfuerzo mental o físico (citado en Salanova,

1987, 1996). Según la investigación las personas difieren de su concepto de trabajo según su mayor o menor nivel educativo, el lugar de donde proceden y la religión que profesan.

Son numerosas las investigaciones que han abordado el tema del significado del Trabajo, por su relevancia en el plano de las consecuencias psicosociales para el individuo, la organización y la sociedad (Morse y Weiss, 1955; Weiss y Kahn, 1960; Dubin, 1956; MOW International Research Team, 1987; Salanova, Gracia, Prieto y Peiró, 1987; Torregrosa y otros, 1989; Gimeno, 1994; Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Salanova, Gracia y Caballer, 1995; Peiró y Prieto, 1996; Salanova y Gimeno, 1998; García y Berrios, 1999; Gracia y otros, 2001; Harpaz, 2002; Harpaz, Honig y Coetsier, 2002; Harpaz y Xuanning, 2002; Harpaz y Snir, 2005; Harpaz y Sharabi, 2007; Ruiz Quintanilla, 1984, 1990; Claes y Ruiz Quintanilla, 1993, 1995; Blanch 1989, 1990;Torregrosa, 1989; Tamayo y Borges, 2001a., 2003; Pérezgonzález y Díaz Vilela, 2005; Castillo, 2006; Martins, 2006 ; Gallardo, 2008; Ardichvili, 2009, Borchert y Landherr, 2009;etc). Mientras el MOW sistematiza toda una estructura teórica y empírica en su estudio internacional, autores españoles como Peiró, Salanova o Gracia han aportado la realización de estudios en jóvenes, algunos de ellos longitudinales; así mismo otros autores han abordado el tema en diversos contextos culturales, como son: Westwood y Lok en China, Harpaz en Israel, Ruiz Quintanilla en Alemania o Ardichvili en Rusia.

Por ser el significado del trabajo una realidad social construida, su abordaje se impone desde una perspectiva interdisciplinaria, histórica y psicosocial, como un fenómeno que a su vez, influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas. Según el análisis ofrecido por Salanova, Gracia y Peiró (1996) y enriquecido por Alcover et al (2004) se mencionan algunas líneas de trabajo:

- 1- Significado del trabajo y motivación laboral. Desde esta posición se considera que la motivación laboral está en función del significado del

trabajo. La motivación laboral se da sólo cuando la información o el significado del trabajo que se realiza es en cierta medida gratificante o es interpretado positivamente.

- 2- Significado del trabajo y representaciones sociales. Otros autores consideran el trabajo como una representación social, en el sentido de que dicho significado es resultado de un proceso de construcción social en el que intervienen las creencias, normas y expectativas acerca del trabajo que predominan en cada momento socio-histórico.
- 3- Significado del trabajo y experiencias laborales. Según esta perspectiva el significado del trabajo es el resultado de la interpretación que hacen los individuos de sus experiencias laborales.
- 4- Significado del trabajo y características de la personalidad. Los que mantienen esta tendencia dicen que el significado del trabajo se mantiene estable y es adquirido temprano en la infancia y adolescencia.
- 5- Significado del trabajo e interacción de factores personales y procedentes de la experiencia. Reconocen la existencia de un núcleo estable de la personalidad así como la influencia de otros factores como la experiencia.

La perspectiva que se plantea enfoca el significado del trabajo como constructo psicológico y representación social, un concepto individual pero construido socialmente, donde confluye la visión del sujeto, sus valores y un marco socio-histórico determinado.

Por ser un constructo psicológico multidimensional, se suele decir que se complica la conceptualización y operacionalización del término Significado del trabajo. Según Salanova (1996), pudieran existir diversas perspectivas a la hora de definir el significado del Trabajo, como son: la aproximación individual, el enfoque de Representaciones Sociales o una visión interactiva, que combine la visión individual y social. A continuación se mencionarán algunas conceptualizaciones del constructo Significado del Trabajo.

Salanova et al (1995, p.390) considera el Significado del trabajo como “un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo que se van adquiriendo antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización laboral (socialización en el trabajo) y que puede variar en función de experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo y fundamentalmente en el contexto organizacional .”

Según Ruiz Quintanilla (1988) citado por Salanova et al (1996, p.46) “ El significado del trabajo es un marco evaluativo de representaciones sociales o mapas subjetivos del ambiente individual, las actividades a realizar y la propia persona que las realiza, incluyendo atribuciones, evaluaciones basadas en normas y estados emocionales. ”

Para Fineman (1991) el significado del trabajo es una representación social y en sus palabras no se debe estudiar solo desde el punto de vista cuantitativo, sino que deben integrarse métodos cualitativos, que pueden interpretar lo que social e individualmente se construye como *trabajo*.

Para Borges (1998), citado por Tamayo y Borges(2001a, p.13) es “un constructo siempre inacabado que varía individualmente, pues deriva del proceso de atribuir significados y simultáneamente presenta aspectos

socialmente compartidos, asociados a las condiciones históricas de una sociedad”.

Por último el estudio más completo sobre el Significado del Trabajo, lo llevó a cabo el Grupo Internacional de trabajo MOW Meaning of Working(1987) y en su definición el significado del trabajo es un constructo psicológico dinámico, multidimensional, que incluiría dimensiones cognitivas y afectivas. El grupo MOW define cinco áreas dentro del Constructo Significado del Trabajo: la centralidad del trabajo, las normas sociales sobre el trabajo, resultados valorados del trabajo, importancia de las metas laborales, identificación con el rol laboral.

En resumen, el significado del trabajo es un conjunto de creencias, actitudes y valores, influido por la socialización antes y durante el trabajo, que se constituye de representaciones sociales, que varía según las condiciones sociales e históricas, siendo un concepto dinámico y en permanente evolución.

No deja de ser interesante revisar los resultados obtenidos en el estudio del Grupo Internacional Meaning of Working- MOW (1987).Llevado a cabo entre 1978 y 1984, contó con una muestra de 14.000 trabajadores pertenecientes a ocho países (Bélgica, Israel, Japón, Holanda, Reino Unido, Estados Unidos, la antigua República Federal Alemana y la antigua Yugoslavia).

En cuanto a la centralidad absoluta del trabajo hallaron que la importancia de trabajar difiere de país en país, dándose puntuaciones que van de un máximo de 7, 78 para Japón y un mínimo de 6, 36 obtenido por el Reino Unido. De la misma forma sobre la centralidad relativa, que es como el trabajo es evaluado con relación a otras esferas de la vida, los estudios del MOW revelaron que al trabajo se le da más importancia que al ocio, la comunidad y la religión, mientras que alterna entre el primero y el segundo lugar la relación con la

familia según los países y las ocupaciones. Ver Figura N° 1.

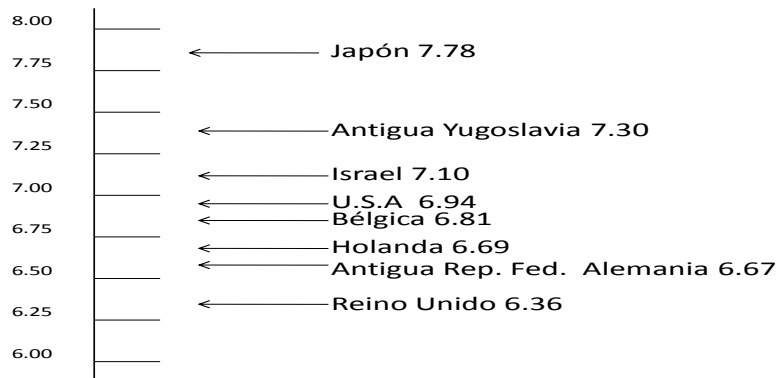


Gráfico 1. Resultados de la Centralidad del Trabajo por países. Fuente: Equipo MOW(1987)

Realizando un análisis *clusters* el grupo MOW (1987) obtiene cuatro patrones empíricos del Significado del Trabajo: El patrón Instrumental engloba a los perfiles con una baja centralidad y un bajo interés intrínseco o expresivo en el trabajo; un patrón de Centralidad Expresiva del trabajo aglutina a aquellos sujetos con una alta centralidad del trabajo y un bajo énfasis en los contactos interpersonales; otro patrón de baja orientación hacia el trabajo y énfasis en los Contactos interpersonales; y finalmente un patrón de moderada Centralidad hacia el trabajo y bajo énfasis en la paga.

A continuación se describirán cada una de las dimensiones desarrolladas por el equipo multidisciplinario MOW (1987) para caracterizar el constructo Significado del Trabajo, que a su vez serán utilizadas en la fase empírica de la presente investigación.

## DIMENSIONES DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

## CENTRALIDAD

La centralidad del trabajo constituye uno de los mitos fundacionales de la modernidad. Según algunos autores como Blanch (1986), una parte de los ciudadanos europeos contemporáneos, ve el hecho de disponer o no de un empleo retribuido como asociado a *opciones fundamentales*.

Para referirse a la centralidad se han utilizado a lo largo del tiempo diversos términos donde se combinan y muchas veces se confunden los conceptos de centralidad con el trabajo actual, centralidad con el trabajo en general y otros como compromiso con el trabajo: intereses centrales de vida (Dubin, 1956), implicación con el puesto (Lodahl y Kejner, 1965), *work involvement*, implicación con el trabajo en general y con el trabajo actual (Kanungo, 1982), relevancia del trabajo (Super, 1976), compromiso con el trabajo (Mowday et al, 1982),(Morrow, 1983) (Meyer y Allen (1991), centralidad absoluta y relativa (MOW, 1987); valores de la ética protestante (Furnham, 2001), entre otros.

Morse y Weiss (1955) en su clásico estudio de la pregunta de la Lotería, antecedente indirecto de la centralidad, consultaban a los individuos acerca de si continuarían trabajando si ganaban la lotería, buscando descubrir el significado y la función del trabajo para los empleados, más allá de la retribución económica. De la muestra de empleados norteamericanos, el 80% de los encuestados respondió que ellos continuarían trabajando aún si ganaran el premio.

Dentro de la diversidad de definiciones sobre Centralidad este trabajo se apoyará en las que se mencionan a continuación por su claridad y aporte conceptual. En el caso de Blanch (1990, p. 87), la centralidad es “la importancia subjetiva que el trabajador asigna al hecho de trabajar”. Por su parte Salanova

(1996, p.49) la define como “el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas”. Según el MOW (1987, p. 17, 80, 81) es “una creencia general acerca del valor del trabajar en la vida de una persona” y “el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo.”

Existe un concepto muy vinculado con el de Centralidad laboral y es el de Implicación. Esta variable será incluida en el estudio debido a la valiosa información que puede aportar en una visión más completa sobre el significado del trabajo. Kanungo (1982) la define como una creencia o estado cognitivo de identificación psicológica y agrega que el grado en que una persona se identifica con el trabajo, ya sea con su puesto actual o el trabajo en general, dependerá de dos factores: las necesidades salientes del individuo, de carácter intrínseco o extrínseco, y la percepción de la potencialidad de su trabajo en particular o del trabajo en general para satisfacer dichas necesidades.

La implicación con el trabajo por tanto, enfatiza la dimensión cognitiva de la actitud y según González et al (1993) no debe confundirse con la implicación con el trabajo actual (Job Involvement). En este caso se está utilizando el término referido a la implicación o involucramiento con el trabajo en general y no con un trabajo específico.

La escala utilizada por Kanungo (1987) para implicación con el trabajo actual tiene 10 items, que miden aspectos como “las cosas más importantes que me ocurren tiene que ver con mi trabajo actual” o “la mayoría de mis intereses están centrados en mi trabajo.” La escala de implicación con el trabajo en general se compone de 8 items, que incluye preguntas como: “las cosas más importantes que ocurren en mi vida tienen que ver con el trabajo” o “el trabajo debería ser considerado central en la vida.”

Mientras la implicación se define en términos de una creencia o estado



cognitivo de identificación con el trabajo, la centralidad del trabajo es un concepto mucho más amplio, que se asocia a la importancia que el trabajo tiene en la vida, se pondera en términos de la jerarquía que el trabajo ocupa en la vida con relación a otras esferas y es crucial para establecer el significado del trabajo.

En el estudio del MOW (1987), se utilizaron dos medidas para obtener la centralidad, llamándolas Centralidad Absoluta y Centralidad Relativa. En una primera parte se pide a los sujetos que respondan a la siguiente pregunta: "¿Cuán importante y significativo es el trabajo en tu vida?". La escala de respuesta era de siete puntos, siendo el 1 "es una de las cosas menos importantes de mi vida" y el 7 "es una de las cosas más importantes de mi vida". Con este procedimiento se mide la centralidad del trabajo en términos absolutos.

De manera complementaria, para medir la importancia que tiene el trabajo si lo comparamos con otras áreas de la vida, es decir la centralidad relativa del trabajo, se pedía a los sujetos que distribuyeran un total de 100 puntos entre las siguientes áreas (ocio, comunidad, trabajo, religión y familia) según la importancia que tenga cada una de estas áreas en sus vidas.

## **NORMAS O CREENCIAS NORMATIVAS SOBRE EL TRABAJAR**

Existe una importante discusión sobre las orientaciones normativas identificadas sobre el Trabajo. Por un lado, una línea visualiza el Trabajo como obligación y, por otro, lo sitúa como derecho de forma dicotómica. Sin embargo, no todos los autores están de acuerdo en esta visión dicotómica planteando que las dimensiones Trabajo como derecho y como obligación no son los polos opuestos de una dimensión, ni son independientes (Salanova,1993; 1991; Salanova et al.,1991; MOW,1987). Un individuo puede estar de acuerdo o en

desacuerdo con ambas en distintos grados.

La dimensión “Normas” del equipo MOW involucra las Creencias normativas acerca del trabajo o Normas del trabajar. Para el equipo internacional, las creencias normativas son las afirmaciones que la gente hace cuando realiza valoraciones acerca de su trabajo, razonamientos normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales. El MOW (1987) describe dos categorías de creencias normativas:

-Deberes u Obligaciones laborales, son las normas que socialmente subyacen para todos los individuos, en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad

-Derechos, son las normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral. Muy influenciados por las declaraciones sobre los derechos individuales, el discurso y el trabajo de las organizaciones laborales y por cambios en la visión de la sociedad.

Para la medida de las Normas sociales, el MOW (1987) utilizó 10 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cuatro anclajes. Cinco de los ítems se referían a deberes laborales y los cinco restantes a derechos laborales.

## **IMPORTANCIA DE LOS ASPECTOS O METAS LABORALES**

Las metas laborales son aquellas características preferidas por un individuo en cuanto a su trabajo o la importancia que la persona le otorga a los aspectos tanto psicológicos como contextuales de su trabajo. El MOW (1987) consideró 11 factores, que según Gracia et al (2001) pueden sub-dividirse a su vez en valores intrínsecos o expresivos y valores extrínsecos o instrumentales. Los

valores intrínsecos serían: un trabajo interesante, oportunidades de aprender cosas nuevas, el ajuste habilidades-requerimientos del puesto, mucha variedad, mucha autonomía, buenas relaciones interpersonales. Los valores extrínsecos los constituirían: un buen sueldo, buenas oportunidades de promoción, estabilidad, buenas condiciones físicas de trabajo, un buen horario.

## **RESULTADOS VALORADOS**

Según el MOW (1987) esta variable está definida como el conjunto de productos que los individuos buscan del trabajo. Responde de alguna manera a la pregunta del por qué la gente trabaja y los autores del MOW distinguieron 6 funciones: status-prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad, autoexpresividad.

## **IDENTIFICACION CON EL ROL LABORAL**

Este factor sería el grado en que el individuo se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto / servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña. El MOW (1987) propone seis roles laborales a medir: identificación con las tareas, identificación con la ocupación/ profesión, identificación con la compañía/organización, identificación con el producto / servicio, identificación con las personas con las que se trabaja e identificación con el dinero que se recibe por el trabajo.

## **APROXIMACIONES EMPIRICAS**

El modelo heurístico del Significado del Trabajo propuesto por el MOW (Meaning of Working) International Research Team (1987) es el más completo y por tanto el más utilizado en investigaciones y trabajos científicos sobre el tema de significado del trabajo. Los autores de iniciativas posteriores parten de la estructura teórica MOW, sea explícita o implícitamente.

Por una parte en las investigaciones sobre estabilidad del significado del trabajo en jóvenes realizadas en España por Salanova y otros (1995) y Gracia y otros(2001), el primero con 416 y el segundo con 238 sujetos de diferentes provincias españolas, los resultados de 3 mediciones a lo largo de 2 y 3 años respectivamente, coinciden en que los jóvenes no experimentan grandes cambios en el significado del trabajo, presentándose cierta estabilidad del significado del trabajo con modificaciones en algunas dimensiones que pueden afectar la centralidad. Es interesante ver en el estudio de Torregrosa(1989) que el trabajo seguía siendo valorado positivamente en ese entonces y era visto como central para los jóvenes españoles, incluso habla de una “revaloración”, que es instrumental en primer lugar pero que puede llegar a ser expresiva.

Más recientemente en el estudio de Peiró y colaboradores (2007) sobre las actitudes laborales de los jóvenes españoles, se observa una evolución de la centralidad del tiempo libre, que aumentó en los últimos tres años, ocupando el segundo lugar en importancia para los jóvenes detrás de la familia y por delante del trabajo. Con respecto a los aspectos extrínsecos e intrínsecos, en esta investigación los aspectos extrínsecos son los más valorados por los jóvenes encuestados, seguidos muy de cerca por las cuestiones relacionadas con el contenido del trabajo (valores intrínsecos) y los aspectos sociales (valores sociales).

En cuanto a los resultados de estudios en España que se enfoquen en explorar la diferencia en patrones de significado del trabajo entre hombres y mujeres, los resultados son diversos, no ofrecen tendencias en una sola dirección e incluso se plantea que en algunos hay ausencia de control de otras variables importantes (Salanova y Agut , 2001).

A su vez, también se desarrollaron en el marco del Programa WONT (Work Training and New Technologies) investigaciones sobre el impacto de la innovación tecnológica en el significado del Trabajo (Gimeno, 1994; Peiró y otros, 1996; Gimeno y Salanova; 1998). Se esperan modificaciones tanto en la centralidad como en la orientación del trabajo (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1988, citados por Prieto y otros, 1996). En términos de la orientación hacia el trabajo, puede aumentar la aversión debido a la experiencia de pérdida de control y en cuanto a la centralidad, pudiese aumentar si se ve el trabajo como un ambiente de aprendizaje.

En países como Israel, luego del estudio del MOW, se han continuado realizando estudios longitudinales sobre la centralidad en el trabajo (Harpaz y Sharabi, 2007) con hallazgos contrastantes con la visión obtenida sobre el mismo segmento de población en investigaciones en Estados Unidos, Alemania y Japón, a quienes se atribuye dar una alta importancia a la diversión y tener una mediana centralidad hacia el trabajo. En los resultados el joven israelí tiende a tener una centralidad más alta y estable que en esos países ya citados. Así mismo en Israel se han llevado a cabo estudios inspirados en la clásica pregunta de la lotería (¿Continuaría usted trabajando si no tuviera razones económicas para hacerlo?), que es una forma indirecta de medir centralidad del trabajo (Harpaz, 2002), encontrándose que el 90% de los encuestados si lo haría.

Problemas como la precarización laboral han influido en la centralidad laboral, así lo muestran estudios hechos en países como Alemania, donde en 2006

Shell (en Borchert y Landherr, 2009) plantea que el 69% de los jóvenes encuestados, menores de 25 años tenía temor de no encontrar trabajo o perder el que poseían. También se han realizado investigaciones para determinar las diferencias por ejemplo, entre los significados del trabajo de los trabajadores de las antiguas Alemania Occidental y Oriental (fue notablemente más alta en la antigua Alemania del Este, que en la Occidental entre 1990 y 1993). Ya los trabajos de Ruiz Quintanilla y Wilpert en 1991 (Borchert y Landherr, 2009) establecieron que para los alemanes el tiempo libre y la familia, estaban por encima del trabajo en su orden de prioridades. Pero según los autores, la precarización del mercado laboral y la escasez del empleo, luego de la reunificación en 1990, pudiese cambiar la tendencia de la centralidad.

En la línea de países que han cambiando del sistema comunista al capitalista, Semenov (2008) citado por Ardichvili (2009) descubre en estudios conducidos entre el 2002 y 2006 sobre los valores laborales en San Petersburgo, Moscú y otros cuatro centros regionales de la antigua Unión Soviética, que “el trabajo interesante” fue ubicado más bajo que los amigos, la familia y la salud. Es notable que el dinero fue posicionado por debajo de trabajo interesante. Resultados similares fueron encontrados en otras regiones del país por otros investigadores (Vishnevskii & Shapko, 2006). De acuerdo con Semenov (2008, p. 31), esto habla de una declinación de la centralidad del trabajo, que puede ser explicada parcialmente por el hecho de que la imagen del trabajador honesto, líder en la producción, desapareció de los mass media y los héroes laborales han sido remplazados por los ídolos del consumo.

Así mismo destacan numerosos trabajos que buscan establecer relaciones entre desempleo, paro, consecuencias psico-sociales y significado del trabajo (Blanch, 1990;Torregrosa 1989). Peiró et al (1996) acierta cuando dice “ Los efectos del negativos del desempleo en nuestra sociedad no se deben sólo a la pérdida de poder adquisitivo sino que además se ven acentuados por la no satisfacción de un conjunto de necesidades psicosociales que el empleo cubre en una sociedad en la cual el trabajo es considerado como un valor central en

la vida de los individuos.” En este sentido, el rol de las representaciones sociales es crucial, como mediatizadoras de las asociaciones entre trabajo y paro, desempleo y disminución del bienestar psicológico, que se dan en una sociedad concreta (Torregrosa, Bergere y Alvaro, 1989)

Con métodos cualitativos (Bergere, 1989; Torregrosa y otros, 1995; Agulló, 1998) se han llevado a cabo interesantes aportes al tema de significado del trabajo en España, destacándose el uso de técnicas como el análisis de contenido para observar el significado del trabajo en diversas poblaciones, así como resultados que dan cuenta del rol todavía preponderante que toma el trabajo en la vida de los jóvenes españoles.

Como una manera de explorar la centralidad en los países no incluidos en el estudio MOW(1987) y con claras diferencias culturales, Westwood y Lok (2003), llevaron a cabo una investigación en China y Hong Kong y encontraron que la centralidad tanto en Hong Kong, como en China, era casi tan alta como la de Japón e incluso más que en la mayoría de los países occidentales que exploró el estudio MOW.

Díaz Vilela (1997) y Perezgonzalez y Diaz(2005, p.22), primero con una muestra total de 739 personas seleccionados al azar y representativas de la isla de Tenerife y luego con una de 169 personas en el mismo lugar, han encontrado resultados con diferencias con respecto a otros países estudiados, dado que se observa que el trabajo es de fundamental importancia para la población, ocupando ésta el segundo lugar en Centralidad en comparación con las muestras internacionales, pero según los autores esta importancia no parece estar determinada por una Centralidad psicológica en si misma sino al contrario, estaría vinculada con fuertes preferencias por aspectos económicos, de estabilidad en el empleo y de confort .

Revisando los trabajos que han abordado el tema en Latinoamérica encontramos el de Tamayo y Borges (2001a) quienes a partir de un estudio del significado del trabajo entre trabajadores de la construcción habitacional y de redes de supermercados en Brasil, concluyen que la centralidad del trabajo aparece como una de las esferas más importantes junto a la familia, coincidiendo con los resultados de otros estudios realizados en ese país (Soares, 1992; Borges, Andrade y Nogueira, 1994; Santos, 1995; Bastos, Pinho y Costa, 1995; citados por Tamayo y Borges, 2001). De un análisis de clusters, los autores identificaron seis tipologías sobre el significado del trabajo. 1) Instrumentalidad Económico-familiar Expresiva (padrón mayoritario de la muestra 29, 2%), en la cual sus miembros consideran el trabajo la segunda esfera más importante de la vida; 2) Instrumentalidad económica (11, 9%); 3) Expresivo-social (15, 0%); 4) Significado conflictivo, en el que si bien el trabajo es altamente valorado, lo es de forma ideal y no en relación al trabajo desempeñado (15, 0%); 5) Apático (caracterizado por la representación de una centralidad inferior moderada) (8, 9%); 6) centralidad valorativa, en la que el valor atribuido al trabajo está incluso por encima del valor atribuido a la familia (20, 5% de la muestra).

Con mayor alcance bajo la coordinación de J. M. Blanch entre 2004 y 2007, se desarrolló un proyecto de investigación sobre Significado del Trabajo, implicaciones psicosociales, políticas y de género en España, Argentina, Brasil (Martins, 2006) y México (Castillo, 2006), que buscaba a través de métodos cualitativos y cuantitativos comparar el significado del trabajo en distintos entornos sociales de España y Latinoamericana .

En otro estudio (Gallardo, 2008) realizado en Chile sobre significado del trabajo y desempleo en la juventud de ese país, utilizando metodología cualitativa se concluyó que para los jóvenes de la muestra, el trabajo ocupa un lugar central, representando un soporte fundamental en el proceso de construcción y desarrollo de la identidad, al permitirles el intercambio con el mundo a través de



experiencias concretas. El mundo laboral constituye un ámbito de relaciones interpersonales indispensable y necesario para la formación y posterior construcción de la identidad. Así, el desempleo representa una quiebra vital para éstos(as), que se sienten incapaces y desvalorizados ante la sociedad y ante sí mismos, pues carecen de un espacio para desarrollarse y prolongar su experiencia biográfica como seres humanos.

Todas estas investigaciones sirven de marco de referencia en términos metodológicos para el presente trabajo, donde se hará uso de los instrumentos del MOW (1987), y que se desarrolla en una empresa del sector Minero Venezolano, para establecer las representaciones sociales del significado del trabajo y su vínculo con los valores laborales.

***CAPITULO III***  
***LAS REPRESENTACIONES SOCIALES, UN***  
***CONSTRUCTO PSICO SOCIOLOGICO***

### **III. LAS REPRESENTACIONES SOCIALES, UN CONSTRUCTO PSICO SOCIOLOGICO**

Un concepto que desde su aparición impactó las ciencias sociales, un constructo inacabado, pero en constante desarrollo, una idea viva, así es el concepto de Representaciones Sociales. Aproximarse al estudio de las Representaciones Sociales inmediatamente nos traslada a términos arraigados en las Ciencias Sociales como son las Representaciones Colectivas, el Imaginario social, la cultura, entre otros. La inquietud por el estudio de cómo el hombre social comunica su mundo y como este marco influye en su conducta y viceversa tiene vieja data.

El primero que menciona el término Representaciones Colectivas es Emile Durkheim (1898), quien en su teoría de las dos conciencias, postula que los miembros de una misma colectividad comparten una serie de modelos que asimilan y reproducen en sus comportamientos. En definitiva Durkheim (1898) plantea que las representaciones sociales aparecen como una forma de pensamiento social en cuanto a su elaboración y a sus funciones. El sociólogo francés hace un extraordinario aporte sistematizando y colocando las bases para el estudio de las Representaciones Sociales, estableciendo algunas pistas para su abordaje, sin embargo no es hasta la aparición de los trabajos sobre el Psicoanálisis de Serge Moscovici (1961) cuando las Representaciones Sociales, como concepto, emergen en el escenario de la teoría psicológica y sociológica.

La concepción de Durkheim sobre las representaciones, con razonada prevaencia de lo social (el autor estaba estableciendo las bases del método sociológico), es precursora del constructo y de allí lo fundamental en este recuento, según el sociólogo francés “Las representaciones, las emociones, y las tendencias colectivas no tienen por causa generadora ciertos estados de la

conciencia de los individuos, sino las condiciones en que se encuentra el cuerpo social en su conjunto. Desde luego, estas condiciones solo pueden realizarse, si las naturalezas individuales no son refractarias a ello, pero estas no son más que la materia indeterminada que el factor social determina y transforma.” (Durkheim, 2002, p.165)

El enfoque de Durkheim es influenciado por el positivismo (Araya, 2002), y de alguna manera marca la prevalecencia de lo social, dejando al individuo en un segundo plano y con poca posibilidad de influir sobre la realidad social. De allí que el concepto de Moscovici, trascienda el carácter pasivo del individuo como reflejo social, otorgue carácter dinámico a la creación de la representación y establezca que las representaciones sociales influyen en las opiniones y visiones del individuo pero este a su vez también las crea y modifica colectivamente.

Enmarcado dentro de la Psicología Social pero fuertemente enraizado con la Sociología, el concepto de Representaciones Sociales tiene vinculaciones con los procesos de Cognición Social. Las teorías de la cognición social y de las Representaciones Sociales constituyen hoy en día dos grandes orientaciones dentro del pensamiento social. La primera ha sido desarrollada en particular en los Estados Unidos por psicólogos que se alinean dentro de la corriente de la llamada psicología social y la segunda más en los espacios europeos.

La cognición social estudia las percepciones del individuo y sus procesos internos, con un enfoque experimental, que cobran auge a partir de los años sesenta. Se le critica a este método que limite las condiciones sociales a un laboratorio, que existan muchos factores como las expectativas y la deseabilidad social, entre otros, que influyan en los resultados. La Psicología Cognitiva y la Psicología Social se han dedicado a investigar las estructuras y procesos por medio de los cuales los seres humanos conocen el mundo, sin embargo tienen las limitaciones que impone cuartar el marco social al individuo

y obvian la riqueza de la naturaleza social, en línea con lo cual Páez et al(1987, p.73) establece, “el pensamiento social es motivado, evaluativo, dependiente de la posición social y de los valores ideológicos y culturales dominantes así que la perspectiva de la cognición social americana resulta una aproximación limitada.”

Existe un proceso de objetivación del conocimiento y de construcción de la realidad en la vida cotidiana, que en palabras de Berger y Luckmann (1991, p.49) se traduce en una “expresividad humana que se manifiesta a sí misma en productos de actividad humana que están disponibles tanto para el que los produce como para otros, como elementos de un mundo común”.

Jodelet (1988, p.475) establece que son necesarias dos consideraciones, que pueden parecer banales pero necesarias cuando se habla de Representaciones Sociales. “Por una parte, la representación social se define por un contenido: informaciones, imágenes, opiniones, actitudes, etc .Este contenido se relaciona con un objeto: un trabajo a realizar, un acontecimiento económico, un personaje social, etc. Por otra parte, es la representación social de un sujeto (individuo, familia, grupo, clase, etc.), en relación con otro sujeto. De esta forma, la representación es tributaria de la posición que ocupan los sujetos en la sociedad, la economía, la cultura”.

Caracterizar las Representaciones Sociales, como constructo que refleja y a la vez crea realidad social, no es tarea fácil, pero han habido muy buenos intentos en España, como es el caso de Ayestarán, De Rosa y Páez(1987, p.16) que han desarrollado algunos postulados que pueden contribuir a su entendimiento. En principio, las representaciones suponen la reproducción mental de un objeto e integran el conocimiento previo con las señales percibidas para producir la representación, poseyendo aspectos figurativos y de reproducción simbólica. Además traducen un proceso de reconstrucción no sólo de reproducción y finalmente la representación social no es exclusivamente cognitiva sino

también afectiva, constituyéndose en esquemas más dinámicos que los simplemente cognitivos.

Teniendo en cuenta estas características y como premisa, que el concepto de Representaciones Sociales está en la intersección de la sociología y de la psicología además de ser parte de una teoría en desarrollo, podemos señalar diferentes conceptos del término Representación Social, que aparece por primera vez con espíritu psico-social en una obra de Serge Moscovici (1961) sobre el Psicoanálisis y su imagen pública, donde se destaca la dinámica prometedora de este nuevo concepto social.

Se ubican conceptos que promueven el concepto Representación Social como forma de pensamiento social, tal es el caso de Denise Jodelet (1988, p.474) “ El concepto de Representación social designa una forma de conocimiento específico, el saber de sentido común, cuyos contenidos manifiestan la operación de procesos generativos y funcionales socialmente caracterizados. En sentido más amplio, designa una forma de pensamiento social.”

Existen definiciones como las de Tomás Ibáñez (1988, p.36-37), que procuran develar el contenido de doble vía del concepto cuando formulan que “la Representación social es un proceso de construcción de la realidad y debemos entender esta afirmación en un doble sentido. Primero, en el sentido de que las representaciones sociales forman parte de la realidad social, contribuyen pues a configurarla y, como parte sustancial de la realidad, producen en ella una serie de efectos específicos. Segundo, en el sentido de que representaciones sociales contribuyen a construir el objeto del cual son una representación.”

Otras conceptualizaciones, como las de Páez et al (1987, p.18) buscan llamar la atención sobre su carácter constructor de realidad social, según los autores las Representaciones sociales se pueden definir como “estructuras cognitivo-

afectivas que sirven para procesar la información del mundo social, así como para planificar las conductas sociales. Si bien, todo conocimiento es social, al ser una resultante de la socialización, las representaciones sociales, en particular, son las cogniciones o esquemas cognitivos complejos generados por colectividades, que permiten la comunicación y que sirven para orientar las interacciones”.

Finalmente la más clásica conceptualización de su creador Serge Moscovici (1961;1981;1986;1988;2000;2001) considera que una representación social está constituida por enunciados figurativos y evaluativos a propósito de un objeto o aspecto de la realidad, que se elaboran en el interior de grupos sociales y articulan las informaciones que se poseían, relativas al objeto o aspecto social, con las actitudes en relación con los mismos. No podemos olvidar que para Moscovici (op.cit) una representación social es también un modelo interpretativo de la realidad y una guía para la acción.

El proceso de formación de las Representaciones Sociales según Moscovici (1981, 1984), se presenta a través de dos mecanismos, el primero es definido como anclaje y supone un proceso de categorización a través del cual clasificamos y damos un nombre a las cosas y a las personas. Este proceso permite transformar lo desconocido en un sistema de categorías que nos es propio. El segundo proceso es definido como objetivación y consiste en transformar entidades abstractas en algo concreto y material, los productos del pensamiento en realidades físicas, los conceptos en imágenes .

Las representaciones sociales tienen tres elementos constitutivos (Moscovici, 1986) que son: la información, el campo de representación y la actitud. La información está formada por el conjunto de nociones, de conocimientos que se tienen a propósito de un objeto o aspecto social, su cantidad, cualidad e incluso su estereotipo. Este conjunto de informaciones se organiza en un universo mental que constituye el campo de representación. En cuanto a la actitud,

expresa una orientación general positiva o negativa.

De la misma forma se considera que las representaciones sociales están formadas por un núcleo central y por un sistema periférico (Abric, 1994). El núcleo central está vinculado con las condiciones históricas, sociológicas e ideológicas del grupo o individuo. El sistema periférico está asociado a las características individuales.

Cuando se hace uso de la teoría de las representaciones sociales se cambia la perspectiva con la cual se ubica al individuo y su relación con la sociedad. La relación individuo/sociedad, inicialmente formulada en términos de oposición entre actor o agente y sistema social o estructura, cambia otorgando responsabilidad al agente, reconociendo autonomía al “sujeto”(Jodelet, 2008).

Al referirnos a trabajos empíricos, son numerosos los estudios europeos sobre representaciones sociales en todos los ámbitos psico-sociales. En España, se destacan las investigaciones de las Universidades: Del País Vasco (representación social de la enfermedad mental en Euskadi, la representación social de la identidad nacional, la representación social del nacionalismo); La Universidad Autónoma de Barcelona (la representación social de la informática, la representación social del tiempo y la locura); la Universidad de Salamanca (las representaciones sociales de las profesiones como la del Graduado Social ). (Ibañez, 1988; Páez et al, 1987; González, 1993).

Específicamente en cuanto al tema Trabajo, Salmaso y Pombeni (1986) cuentan con un estudio donde establecen características prototípicas del concepto de trabajo, a partir de la técnica de evocación libre de palabras, donde se destacan los significados asociados con el dinero, el tiempo ocupado, esfuerzo físico, resultados instrumentales, entre otros.



Focalizándose en el tema de esta investigación hay aportes desde el punto de vista cualitativo, de trabajos que abordan el trabajo de forma directa o indirecta, como: Experiencias y representaciones sociales del trabajo en jóvenes de Guadalajara (Navarro, 2007); Representaciones sociales y desempleo (Larrañaga, Valencia y Vergès, 2007), entre otros

En América Latina son México, Brasil y Venezuela los países con mayor producción en este campo (Araya, 2002). El tema de las representaciones Sociales ha sido estudiado en Venezuela y tiene en Maria A. Banchs, como discípula de Moscovici, una destacada exponente latinoamericana. Banchs (2001) considera que en otras regiones de ese país latinoamericano se están llevando a cabo diversos trabajos, como lo son: Guayana, Maracaibo, Mérida, San Cristóbal y Barquisimeto, entre otras.

En la búsqueda de trabajos empíricos sobre el tema de representaciones sociales del trabajo en Venezuela, dentro de la escasez se ubicó en el campo cualitativo un estudio sobre las representaciones sociales del Trabajo en un grupo de pescadores de la Isla de Zapara en Venezuela (Fernández y Moros, 2004). En su análisis los autores concluyen que las representaciones son multidimensionales, destacándose “el mantenimiento y progreso de la familia” como la razón de ser del trabajo. Para ellos “el trabajo es representado como una empresa familiar, en la que todos son útiles y forman parte de la estructura de subsistencia.”(Fernández y Moros, 2004, p.138).

Como se ha explicado a lo largo del capítulo la teoría de las Representaciones Sociales es una de las de mayor difusión en la psicología social actual entre los psicólogos sociales europeos y latinoamericanos, generando un campo fértil de investigaciones (Flick, 1998; Paredes Moreira, 2001; Sá, 1998) citados por Álvaro y Garrido (2007), que todavía tiene mucho que dar a la comunidad científica.

***CAPITULO IV***  
***VALORES LABORALES Y SIGNIFICADO DEL***  
***TRABAJO***

#### **IV. VALORES LABORALES Y SIGNIFICADO DEL TRABAJO**

El estudio de los valores se encuentra en un boom en el mundo empresarial y organizacional, impactado por trabajos como los de Hofstede (1991), Blanchard y O'Connor (1997), Trompenaars (1998). La necesidad de incorporar hoy en día el tema de valores en el trabajo de la psicología de las organizaciones, ha sido bien reflejada por Blanchard y O'Connor (1997), cuando dicen: "Tal vez mas que en ninguna época anterior, una organización tiene que saber que representa y con qué principios va a operar. Un comportamiento organizacional basado en valores ya no es una interesante elección filosófica: hoy es un imperativo para la supervivencia."

A pesar de ser tan estratégicos y de evidente importancia para toda organización, los valores hacia el trabajo, el establecimiento de modelos de evaluación e impacto en el ámbito de las organizaciones, esta apenas comenzando, presentándose mucha ambigüedad, tanto en la forma en que se ha operacionalizado el constructo, como en las dimensiones consideradas y por las escalas de medida utilizadas (Arciniega y González, 2000). Existen trabajos como los de Arciniega y González (2000); Tamayo y Borges (2001); Ross, Surkiss y Schwartz (1999), que han comenzado a afrontar la difícil medición de los valores en el campo laboral. Hasta ahora el estudio empírico mas completo que establece relaciones entre significado del trabajo y valores laborales, es el del grupo MOW (1987). En la presente investigación se explorarán las relaciones entre las representaciones sociales del significado del trabajo y los valores laborales.

En la difícil tarea de situar los antecedentes históricos del término Valores, es conveniente referirnos a los que mayor impacto han causado en el mundo científico, dentro de los cuales estarían en el campo sociológico Thomas y

Znaniiecki (1918-1920) y Talcott Parsons (1951) y como representantes de la tradición psicológica Maslow (1954) y Rokeach (1973), según Ross (2001). Es así como Thomas y Znaniiecki definen Valor Social como un dato que tenga un contenido empírico accesible a los miembros de un grupo social y un significado con respecto al cual sea o se convierta en objeto de actitud. Es interesante ver un concepto que relacione valores a metas. Por su parte Parsons (1951) habla de *variables patrón* para referirse a los valores, en términos de una dicotomía que representa los dilemas a los que se enfrenta el actor (personas en el ámbito de la acción social) y ante los cuales tiene que decidir.

Para Ross (2001), Maslow (1954) es un antecedente de los valores de forma indirecta ya que se pueden vincular sus trabajos sobre necesidades a los trabajos de Inglehart (1998) cuando en su teoría de los valores políticos del materialismo y postmaterialismo establece que solo los países que superan las escasez económica pasan a valorar la necesidades de autorrealización, participación y cuidado del medio ambiente. Inglehart (1998), a través del análisis de encuestas recogidas en 43 sociedades para un estudio mundial de valores, entre 1990 y 1991, establece que existe una tendencia materialista o postmaterialista en los diferentes países. “El surgimiento del postmaterialismo no refleja una inversión de polaridades, sino un cambio de prioridades: los postmaterialistas no valoran negativamente la seguridad económica y física, la valoran positivamente, como todo el mundo; pero a diferencia de los materialistas, dan prioridad a la autoexpresión y la calidad de vida ”. (Inglehart, 1998, p.45).

Los trabajos de Rokeach (1973) marcan un hito en los estudios psicológicos sobre Valores, aportando una definición de los valores como creencias transituacionales que se encuentran jerárquicamente organizadas y que sirven de criterio para nuestro comportamiento. El autor establece dos tipos de valores: los terminales, que corresponden a las necesidades de la existencia

humana y los instrumentales, que son un medio para alcanzar los fines de la existencia humana.

Desde finales de los 40, MacClelland se propuso estudiar las relaciones entre la estructura social familiar y ocupacional y los valores entendidos como antecedentes y consecuentes de esta estructura haciendo un gran aporte al estudio de los valores. En los años 80 y 90 se lleva a cabo el desarrollo de teorías transculturales que integran valores a nivel individual y cultural (Ros, 2001).

Pero quizás el modelo que ha tenido más influencia en la psicología actual y ha sido más utilizado mundialmente es el desarrollado por Schwartz (1992, 2001), quien plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional y que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, que se agrupan en necesidades biológicas, sociales y las que buscan satisfacer las demandas sociales institucionales en pro de la supervivencia y bienestar del grupo.

El MOW (1987) establece dos características de los valores:

- 1- Los valores laborales tienen un contenido, que se refiere a lo que una persona quiere obtener. Esta condición sirve como un referente que se usa en los juicios de valor sobre la deseabilidad de las características de un trabajo. Estos valores laborales son jerárquicos y las personas difieren en el grado en el cual valoran determinados aspectos del trabajo.
  
- 2- Los valores tienen un equilibrio y un punto óptimo. La importancia de un valor puede variar en función de la cantidad ya poseída del mismo. Por

ejemplo el sueldo es importante, pero puede que alguien valore más la autonomía. Entonces el valor dado a un aspecto del trabajo es relativo al valor asignado a otros.

Focalizándose en el concepto Valores Laborales, estos han sido definidos por Super (1970) como lo que las personas desean de su trabajo, siendo estos más fundamentales que los intereses; por Prior (1979), como indicativos de las preferencias laborales y no imperativos de moral (citados por Salanova, 1996); y por el MOW (1987) como aquellos que contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar.

Sin embargo algunas de estas definiciones, caracterizaciones y sus instrumentos, consideran los valores hacia el trabajo como los resultados que el individuo espera obtener con respecto a un puesto de trabajo, o como la importancia que concede a determinadas características del trabajo (Salanova, Hontangas y Peiró, 1996; Salanova, Grau, Hernández, Ripoll y Gracia, 1993). De este modo, se considera que cuando se miden, tanto los resultados valorados hacia el trabajo, como la importancia de los distintos aspectos del trabajo, se estarían evaluando valores hacia el trabajo, a distintos niveles.

Estas conceptualizaciones, en línea con las teorías de valores (Kluckhohn y colaboradores, 1968; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992), si bien han aportado información relevante en su momento y han sido las más difundidas en la psicología social y organizacional, tienen el inconveniente a la hora de medir valores laborales que equiparan valores con resultados del trabajo.

Para efectos de esta investigación parece más integral y menos instrumental la definición de valores laborales proporcionada por González y Arciniega (2000), que los define como representaciones cognitivas de necesidades universales

expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral.

Existen 3 enfoques para vincular los valores generales y los del trabajo (González y Arciniega, 2000), uno que propone la existencia de un flujo continuo entre éstos, otro que establece una acción compensatoria de los dos contextos y una tercera perspectiva que establece que ambos entornos son excluyentes. Los estudios de Elizur y Sagie, (1999), revelan que las relaciones entre los valores generales y los valores hacia el trabajo son multivariadas. En otras palabras, para algún tipo de valores se da una relación compensatoria, mientras que para otros existe una separación. No obstante, González y Arciniegas (2000) con su estudio y aplicación de la escala EVAT 30 y Ros y Surkiss (1999) parten del supuesto de que ambos contextos pueden ser analizados bajo las mismas facetas ó dimensiones y de esta manera también se planteará esta investigación, se examinarán las correlaciones de las mismas facetas o dimensiones en los dos entornos.

Siendo los valores un constructo que ha despertado tanto interés, existe una multiplicidad de clasificaciones, sin embargo solo se mencionarán para efectos del estudio aquellas que se refieran a los valores laborales o ya hayan sido probadas en estudios que exploran esta vinculación (MOW, 1987; Elizur y Sagie, 1999; Schwartz, 1992; Ros, Schwartz, Surkiss; 1999).

Elizur (1984) clasifica los valores en aquellos relacionados con resultados cognitivos (aspectos relacionados con el significado del trabajo y el logro); resultados instrumentales (relacionados con salario y condiciones de trabajo); y con resultados afectivos (aquellos vinculados a la autoestima y el reconocimiento). Mientras el MOW (1987) utiliza la división de valores intrínsecos o expresivos (se relacionan con la propia actividad laboral del sujeto, aspectos internos, que están bajo su control) y los extrínsecos o instrumentales (vinculados a aspectos externos de la actividad laboral y que no

están bajo dominio del individuo). Ros, Schwartz y Surkiss (1999) los clasifican en Valores intrínsecos, extrínsecos, sociales y de poder. Finalmente, Schwartz (1992) crea cuatro factores de orden superior (apertura al cambio, conservación, autotrascendencia y engrandecimiento).

En cuanto a la estructura de los instrumentos desarrollados para medir valores hacia el trabajo, se caracterizan por estar integrados por un conjunto de ítems, en función de cada autor, que con frecuencia se agrupan en dimensiones o facetas, a veces previamente hipotetizadas aunque no del todo fundamentadas y sin relaciones descritas entre ellas (Borg, 1990; Elizur, 1984; Smith, Dugan y Trompenaars, 1996; Hofstede, 1991; Ravlin y Meglino, 1986;1987 ), y en otras simplemente fruto de análisis factoriales exploratorios (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990).(citados por González y Arciniegas, 2000)

Como se observa son diversas las clasificaciones y los instrumentos propuestos para agrupar los valores del trabajo, así que su selección en este caso se basa en dos criterios ya tomados en cuenta por otros investigadores en trabajos previos (González y Arciniega, 2000). Se utilizará la clasificación de Schwartz (1992) porque ofrece una visión dinámica entre sus dimensiones y ha sido validada multiculturalmente (se ha comprobado en países de todos los continentes, religiones y niveles de desarrollo económico, incluyéndose desde luego países de habla hispana como España, México, Venezuela, y Bolivia (Bilsky y Peters, 1999; Gouveia, Clemente y Vidal, 1998; Ros y Grad, 1991; Schwartz, 1992, 1994).

La estructura propuesta por Schwartz (1992, 2000) tiene un esquema dinámico de clasificación muy exhaustivo al cubrir prácticamente la totalidad de tipologías que existen y posee dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez



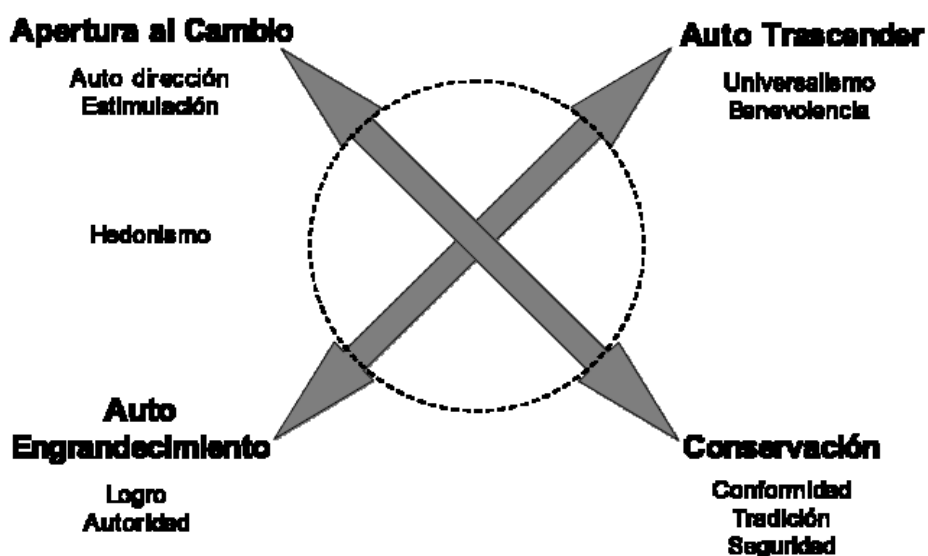
tipologías específicas. En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías auto dirección y estimulación. En el otro polo opuesto de esta dimensión se ubican los valores relacionados con la conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad. De este modo los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

La otra dimensión, está determinada por los polos auto engrandecimiento y autotranscendencia. En el primero se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el logro y la autoridad, mientras que en el polo opuesto se agrupan los relacionados con el universalismo y la benevolencia, o sea, el colectivismo en sus dos facetas, el ayudar a la colectividad en general, y la ayuda a las personas cercanas. La tabla N°1 muestra la descripción específica de cada tipología, las mismas que se pueden visualizar en forma holística y dinámica a través de la figura N°2.

TABLA I  
*Descripción de las 10 tipologías descritas por la Teoría universal del contenido motivacional de valores de Schwartz (1992)*

Tipología	Descripción
<i>Autoridad</i>	Estatuto social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.
<i>Logro</i>	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
<i>Hedonismo</i>	Placer y sensación grata para uno mismo.
<i>Estimulación</i>	Estimulante, innovación y reto.
<i>Auto dirección</i>	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
<i>Universalismo</i>	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
<i>Benevolencia</i>	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.
<i>Tradicón</i>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
<i>Conformidad</i>	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
<i>Seguridad</i>	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.

Figura N° 2 .Estructura dinámica de los Valores según el modelo de Schwartz  
(Elaboración de González y Arciniega, 2000)



Como antecedente importante dentro de los estudios empíricos que han abordado el tema de los valores laborales, y ya señaladas las observaciones a su enfoque que equipara metas con valores, el estudio del MOW (1987) es uno de los más reproducidos todavía en la actualidad para medir valores laborales y trabajo (Peiró et al, 2006; Peiró, 2007).

En los trabajos de Ros, Grad, Alvaro y Torregrosa (1993) en España, citados por Tamayo y Oliveira (2001), haciendo la comparación con trabajadores en diversas posiciones, se halló que trabajadores y técnicos perciben el trabajo como un medio de subsistencia y de protección familiar, mientras los profesionales lo definen como logro.

González y Arciniega (2000) validan la estructura del EVAT 30 con una muestra de 246 trabajadores, 169 mexicanos y 77 españoles, ofreciendo una nueva alternativa para medir valores hacia el trabajo en el entorno de las organizaciones, con solo 16 items con carácter proyectivo, que comprenden los valores de orden superior contenidos en la teoría universal de valores de Schwartz. El instrumento se aparta de la tan criticada estructura que clasifica a los valores hacia el trabajo en intrínsecos y extrínsecos, y retoma la estructura de Elizur y Sagie (1999), que ha sido adaptada por Schwartz et al (1999), para coincidir con la Schwartz (1992).

Tamayo y Schwartz (1993), confrontando un grupo de estudiantes y profesores en Brasil, encontraron que ambos grupos perciben el valor trabajo como medio de subsistencia para la familia (benevolencia). También en este país, se han desarrollado investigaciones que dentro de la estructura empírica del significado del trabajo incluyen el tema de valores, en términos de metas laborales (Tamayo y Borges, 2001)

Es especialmente importante es el trabajo de Schwartz, Ros y Surkiss, (1999), porque desarrollan una crítica a los estudios sobre valores del trabajo y proponen incrementar el número de estudios en materia de valores laborales. En su estudio de valores en estudiantes y profesores, encontraron que los estudiantes ven el trabajo relacionado a todos los valores humanos básicos, mientras que los profesores con experiencia, consideraron el trabajo vinculado a valores de autotrascendencia y conservación.

En esa misma línea la presente investigación buscará dar aporte al establecimiento de vinculaciones entre las representaciones sociales de trabajo, sus significados y los valores laborales en el contexto de una empresa venezolana, utilizando la escala de Schwartz (1992), ya validada en ese país.

***CAPITULO V***  
***EXPLORANDO VINCULACIONES DE LOS***  
***CONSTRUCTOS SIGNIFICADO DEL TRABAJO,***  
***REPRESENTACIONES SOCIALES Y VALORES***

## **V.EXPLORANDO VINCULACIONES DE LOS CONSTRUCTOS SIGNIFICADO DEL TRABAJO, REPRESENTACIONES SOCIALES Y VALORES**

Como se ha podido observar a lo largo de los capítulos precedentes la aproximación teórica a las variables que forman parte de esta investigación es compleja, por cuanto los tópicos: significado del trabajo, representaciones sociales y valores laborales en sí mismos, son temas suficientes para ser desarrollados cada uno en tesis separadas. No obstante debido a la escasez de trabajos que exploren sus vinculaciones tiene potencial su estudio, discusión y divulgación.

En el contexto actual de crisis socio-económica mundial con millones de desempleados, situaciones de despido masivo, crecimiento del paro, y economías en proceso de transformación, las representaciones sociales del trabajo están sufriendo modificaciones aceleradamente, así que se suman más razones para estudiarle desde la psicología social.

Es conveniente reflexionar sobre algunas ideas que surgieron en el transcurso de la investigación:

- El campo de las representaciones sociales del trabajo, tiene en sí mismo un considerable peso específico, por su interés social, su pertinencia y el amplio futuro de los constructos que abarca. Para explorar esta vertiente se pueden tener en cuenta los principios del construccionismo social de Fineman (1991) y la experiencia en su aplicación sobre el trabajo (Salanova y Gimeno, 1998) para alcanzar representaciones que ofrezcan la solidez del análisis cuantitativo, junto con la riqueza de lo cualitativo.

- El significado del trabajo en América Latina y sus organizaciones parece un campo virgen, a pesar del aparente letargo del tema en los últimos años en Europa, se abren posibilidades de estudio en un contexto cultural cambiante y diverso.
- Los valores laborales son uno de los temas clave de la gestión contemporánea en las organizaciones, que asombrosamente menos se ha tratado en el mundo científico, razón por la cual continuar con estudios empíricos pioneros como los de González y Arciniega (2000) o Schwartz, Ros y Surkiss (1999), permitirá descubrir vinculaciones entre los valores laborales y las conductas exitosas y los logros organizacionales.

El tema del trabajo, abordado desde la economía, el derecho, la historia, la antropología, la medicina, la psicología o sociología, es un hecho social en permanente evolución. La psicología social y la sociología comparten una zona común en este y otros ámbitos, sin embargo deben hacer más sinergia en la integración de conceptos y los estudios interdisciplinarios. Tal como dice Castillo (2000), especialista en sociología del Trabajo, cuando se refiere a como las ciencias deben adaptarse “...no sólo como consecuencia de las demandas sociales que se le formulan, de los avances teóricos y metodológicos logrados en su propio seno. También lo hace por la hibridación conceptual que le pueden facilitar otras ciencias, sean 'sociales' o no. E incluso por la importación de conceptos y abordajes más desarrollados, que ponen a prueba su capacidad para asumir, integrar, 'digerir' o adoptar sus marcos complejos.”

En estudios como el que se presenta se pueden explorar los significados: subjetivo, psicológico, la construcción social y los valores desarrollados con respecto al trabajo, partiendo de la imbricación psicología y sociología. Son los trabajadores a través de sus palabras y frases, los que pueden develarnos las

claves de su mundo laboral, qué valores relacionan y como lo vinculan con su vida diaria.

Se vislumbran grandes retos al abordar teóricamente las representaciones sociales del significado del trabajo y los valores laborales:

1. La concepción existente en una parte de la psicología social sobre el carácter “inacabado” (Alvaro, 2004) del constructo Representaciones Sociales, lo cual no le ha quitado fuerza sino mas bien ha contribuido a generar mayor interés.
2. La escasa producción científica en cuanto al tema valores laborales (Schwartz, Ros, Surkiss, 1999) y el desarrollo de una concepción menos dicotómica de los valores vistos como intrínsecos y extrínsecos. Se presenta la posibilidad de desarrollar un campo teórico donde abundan clasificaciones ambiguas y confusas, pero poco claras a la hora de medir y evaluar.
3. La casi inexistente producción científica sobre el Significado del trabajo en Venezuela, donde se realiza la investigación, tanto en el campo social como empresarial, hace aún más especial emprender un proyecto como este, que se puede extender del campo organizacional al social, con miras a estudios binacionales España y Venezuela, o entre sectores empresariales (Manufactura – Servicios) o comparativos entre profesionales jóvenes o incluyendo la perspectiva de género.

Es así como son muchas las inquietudes que genera la investigación, sin embargo tomando en cuenta la amplitud y complejidad de los tópicos, se considera que con el marco conceptual presentado solamente se han alcanzado a desarrollar las ideas principales de las dimensiones abordadas, ya será objeto de próximas exploraciones su profundización. A continuación se presenta el método utilizado, los resultados, la discusión y conclusiones del trabajo.



## ***METODO***

## **VI. METODO**

Esta investigación surge inspirada en conocer las representaciones sociales del significado del Trabajo y los valores de los trabajadores de la empresa Rusoro, para lo cual luego de haber sentado las bases teóricas del estudio, se establecerán los parámetros metodológicos que lo conducirán.

Los objetivos generales de esta investigación se pueden desglosar en:

1-Establecer las representaciones sociales y el significado del trabajo que poseen los empleados de la empresa Rusoro Mining.

2-Determinar las relaciones entre las representaciones sociales del significado del trabajo y los valores laborales de los trabajadores de la empresa Rusoro Mining

En función del marco teórico se han establecido las siguientes variables:

- Las representaciones sociales del Trabajo
- El significado del trabajo
- Características socio-profesionales: bajo esta denominación se incluye a un conjunto de variables nominales de carácter descriptivo, las cuales arrojaron información sobre aspectos demográficos, laborales y profesionales de los trabajadores. Estas variables sirven para caracterizar internamente a los grupos en función de las variables del estudio y para compararlos con otros grupos. Las variables en cuestión son: edad, género, nivel educativo, profesión, posición, los años de servicio, condición de sindicalizado.

Las hipótesis que se plantean son:

- Los encuestados tendrán en su mayoría Representaciones Sociales y significados del trabajo relacionados con el trabajo como medio para proporcionar bienestar familiar y sustentar económicamente a su familia.
- Los trabajadores que presenten Representaciones Sociales del Trabajo vinculadas a la “Seguridad o Progreso” estarán fuertemente asociados al cuadrante Conservación del Modelo de Valores de Schwartz.
- Los trabajadores que posean Representaciones Sociales del Trabajo vinculadas a la “Familia-Sustento Familiar” presentarán una tipología de valores asociadas al cuadrante Autotrascendencia del Modelo de Valores de Schartz.

Esta investigación se encuadró en el método cuantitativo transversal. Las técnicas de análisis que se utilizan para las Representaciones sociales son: el análisis de las asociaciones libres de palabras, análisis de textos y posteriormente el análisis factorial de correspondencias para poner de manifiesto las dimensiones que estructuran el campo de la representación social del trabajo obtenida. Así mismo se emplean técnicas de estadística descriptiva. Para el análisis de los datos obtenidos en el cuestionario se utilizó el SPSS for windows (Statistical Package for Social Science) versión 15.0, y para el análisis de las representaciones sociales del Trabajo el SPAD versión 5.5 (Systeme pour l'Analyse des Données).

Se aplicó como técnica de recogida de datos un cuestionario que combinaba: la asociación libre de palabras ante el término estímulo “Trabajo”; el instrumento del MOW International Research Team (1987); el cuestionario de Implicación de Kanungo (1982) y el test de Valores universales de Schartz(1992) .

A continuación se explica brevemente en que consistió cada técnica para el análisis de las representaciones sociales:

### **1-Técnica de la Asociación libre de palabras para el análisis de las Representaciones Sociales del Trabajo.**

Se utilizó la técnica de la asociación libre que consiste en proporcionar una expresión o palabra estímulo, que refleja el hecho o situación que es objeto de la representación social y recoger mediante cuestionarios los términos que se asocian en un determinado grupo. Abric (1994) considera que la asociación libre es probablemente una técnica capital para recolectar los elementos constitutivos del contenido de la representación.

### **2- Análisis de Textos.**

Previo al análisis de correspondencias de las Representaciones sociales del Trabajo se llevó a cabo el estudio de los textos, expresiones y términos que los empleados asociaron con la palabra *Trabajo*. En este proceso se depuraron con la ayuda del Sistema SPAD las palabras que eran comunes, las que se encontraban en tiempos verbales diferentes se unificaron, se equipararon las expresiones sinónimas y permanecieron intactas aquellas con significado propio. Como parte de la selección para el análisis de correspondencias no se tomaron en cuenta aquellos términos con una frecuencia menor o igual a 10.

### **3-Análisis Factorial de Correspondencias.**

Es una herramienta que permite estudiar la relación entre datos o variables cualitativas y obtener una representación gráfica de una tabla de contingencia

El análisis de correspondencias, tanto simple como múltiple, se encuadra dentro de los análisis factoriales, que partiendo de una matriz de datos, buscan extraer unos factores que permitan reducir la dimensión de la matriz inicial, logrando una segunda matriz de datos mucho más fácil de interpretar (Etxeberría, García, Gil y Rodríguez, 1995).

Según Cornejo (1988: p.95), el Análisis Factorial de correspondencia "... responde a la relación biunívoca entre dos conjuntos de datos representados por las líneas y columnas de una tabla de contingencia, o simplemente por una matriz de números positivos que describen un conjunto de individuos mediante un conjunto de variables. "

Con respecto al proceso de cálculo, Etxeberría, García, Gil y Rodríguez (1995, p.5), determinan que hay dos partes absolutamente diferenciadas "Una es la creación de la matriz de varianzas-covarianzas, absolutamente ligada a la definición de distancia de Benzécri, y otra el proceso de extracción de los factores y de proyección de cada una de las categorías en dichos factores, que nos permitirá la obtención de las representaciones gráficas."

Para cada representación social estudiada mediante el análisis de correspondencias se estudiaron detalladamente: los valores propios (la medida del valor de la dispersión a lo largo de un eje), las contribuciones absolutas (el peso que tiene cada categoría en la definición de cada uno de los ejes), las contribuciones relativas (la distancia entre un punto y el origen de las coordenadas) y el resultados de las gráficas (Joaristi y Lizasoain, 1999; Etxeberría y otros, 1995; Bisquerra, 1989; Cornejo, 1988)

## **VI- PROCEDIMIENTO.**

La fase de recogida de datos que ha permitido conocer las Representaciones

Sociales del Trabajo de los empleados de la Empresa Rusoro Mining Company, ha durado unas tres semanas en la Mina Choco 10, de El Callao, Estado Bolívar, Venezuela, que se distribuyeron entre el 8 de diciembre del 2008 y el 8 de Marzo del 2009.

Para llevar a cabo el presente estudio en la empresa rusa, en primer lugar se contactó al Superintendente de RRHH y se realizaron varias reuniones para explicarle el alcance y las dimensiones de la investigación. La empresa se mostró receptiva desde un principio, luego de recibir una presentación ejecutiva y un modelo del instrumento a utilizar por parte de la investigadora. El superintendente de RRHH manifestó formalmente el acuerdo para ejecutar el estudio y fijó las fechas para la aplicación de los cuestionarios.

Una vez concertada la aplicación de la encuesta, se acordó que la misma sería individual o colectiva, según se presentasen las condiciones en la Mina, debido a que el estudio se desarrolló tanto en planta como en la Mina abierta, en un ambiente eminentemente operacional. En ambos casos la investigadora y sus colaboradores entregaban y explicaban el cuestionario, el motivo del estudio, los componentes de la encuesta y el tiempo aproximado de ejecución (entre 25 y 45 minutos aproximadamente). En ese momento se resolvían las dudas, y se comenzaba el trabajo. La aplicación fue presencial para evitar extravíos, problemas en el llenado de los items o manipulación de la información. Los cuatro meses fueron necesarios para completar el mayor número posible de trabajadores, que finalmente llegaron a 236.

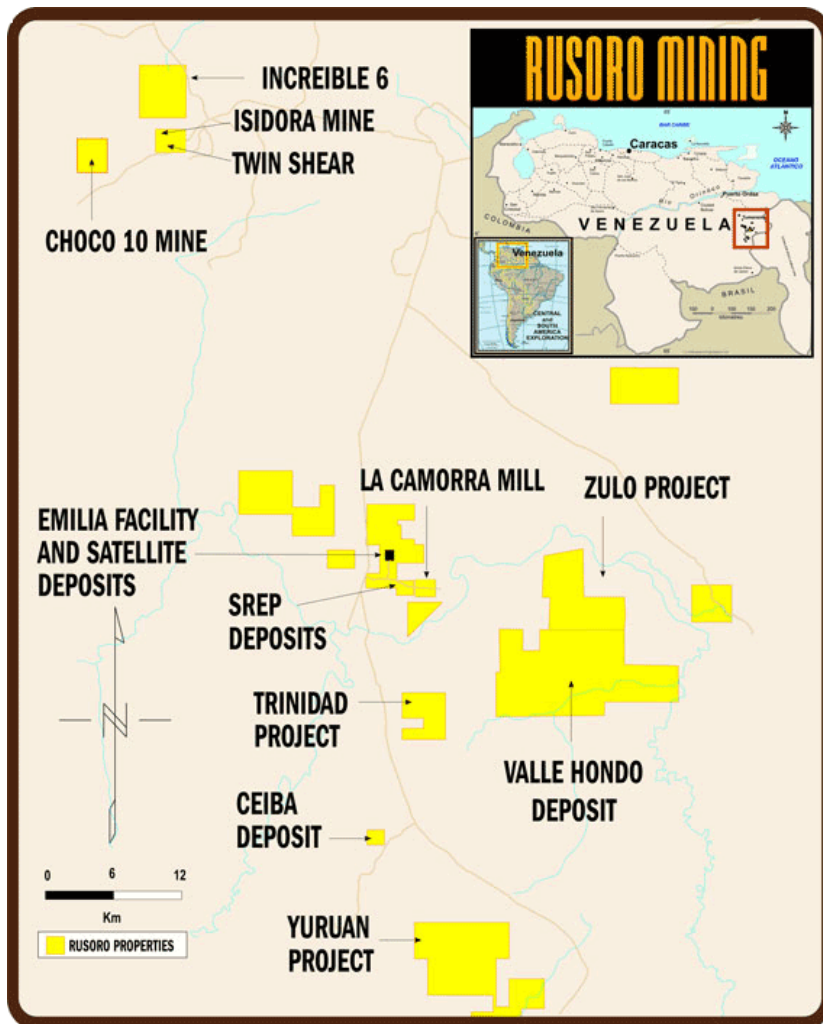
## **VII. MUESTRA.**

Promotora Minera de Guayana, S.A. (PMG) Rusoro Mining Company es una empresa de capital ruso ubicada al sur de Venezuela, en el Edo. Bolívar, con una posición líder en el mercado de la exploración y producción de oro a nivel mundial. Ha venido ejecutando una significativa inversión en diversos proyectos

asociados a la explotación del oro y el caolín. PMG Rusoro Mining tiene presencia activa con los proyectos: Choco 10; Mina Isidora (Bloque B); Twin Shear (Bloque B); Increíble 6; los depósitos de El Dorado, San Rafael/El Placer, Emilia y Cieba; Mina Emilia; Proyecto Valle Hondo; entre otros. En la figura N° 3, se puede apreciar la ubicación geográfica de los proyectos mencionados.

El proyecto mina y planta del Choco 10 tuvo sus orígenes en 1993, cuando se iniciaron las actividades de exploración en las concesiones Choco 4 y 10 a través de PMG PROMIVEN, que junto con la Ferrominera Orinoco conformaban PMG, S.A. En la primera fase de su funcionamiento se definieron recursos, reservas y modelos geológicos, y se logró asentar la base para la exploración de oro con un alto nivel de responsabilidad social y ambiental. En 2003 la empresa Bolívar Gold Corp(BGC), adquiere PROMIVEN a CEMEX de Venezuela y se culmina el estudio de factibilidad del proyecto, procediéndose a la construcción de la planta, y al inicio de la producción en periodo de prueba en mayo de 2005. En marzo de 2006 la Corporación Minera Surafricana Gold Field Limited, con operaciones en Australia, Suráfrica y Ghana, se convierte en el accionista mayoritario de PMG, al tomar el control accionario de BGC. En noviembre de 2007, el grupo Rusoro Mining con amplio posicionamiento en la región minera del Estado Bolívar y adquiere a Gold Field Limited su participación en PMG.

Promotora Minera de Guayana, S.A. (PMG) Rusoro Mining posee un activo base de 14.2 millones de onzas de oro, produce al año aproximadamente 100.000 onzas de oro y aspira a duplicar su producción anual en el 2012, así mismo proporciona empleo directo a 600 personas aproximadamente. La muestra obtenida es incidental y está formada por 236 empleados.



**FIGURA N° 3. Ubicación geográfica de la empresa Rusoro.**

***Género.***

En cuanto al género, en la investigación han participado del total de los 236 trabajadores, 196 hombres que suponen el 83, 1% de hombres y 40 mujeres que representan el 16, 9 % del total de la muestra. En el gráfico N°4 y la tabla N°2 se puede observar el detalle de la caracterización de la muestra por el criterio género.



**Tabla N°2 Distribución de sujetos en referencia a Variable Genero**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 femenino	40	16,9	16,9	16,9
	2 masculino	196	83,1	83,1	100,0
	Total	236	100,0	100,0	

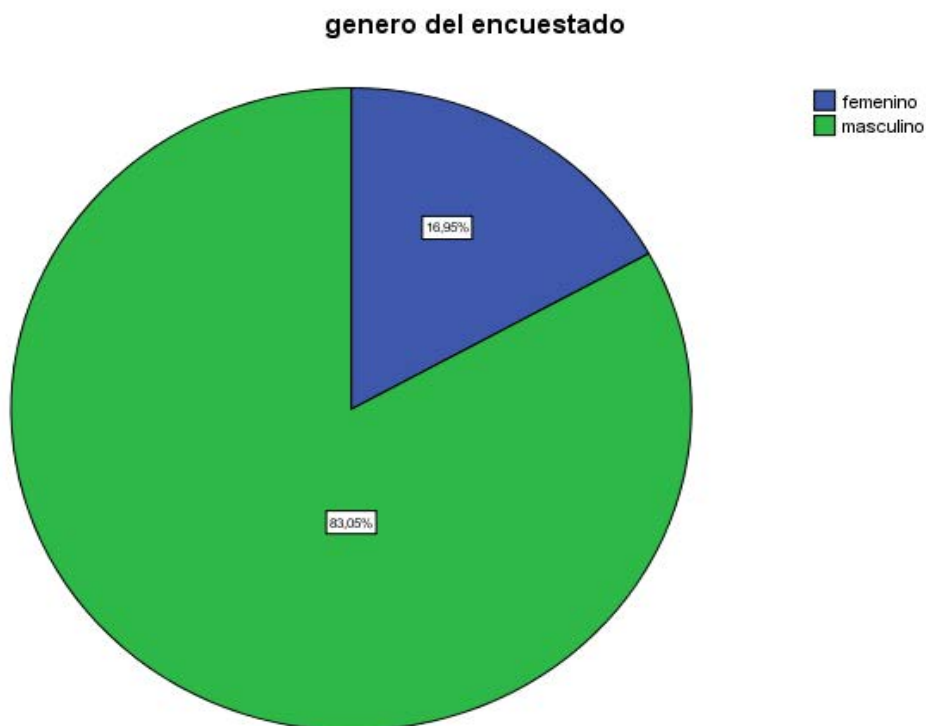


Figura N°4. Gráfico de la distribución de la Muestra por género

**Edad.**

La edad media es de 36, 76 años, el rango de edades va de los 16 a los 60 años y la moda es de 27 años, según se observa en la tabla N°3. El rango de edad de los 236 encuestados se distribuye según los siguientes parámetros: 4 trabajadores, que representan el 1, 7 % de la muestra son menores de 20 años; 61 trabajadores, que suponen un 25, 8% están entre los 20 y 29 años; 78 trabajadores, que constituyen un 33, 1% del total están entre los 30 y 39 años; 66 trabajadores, que suponen un 28% , están entre la edad de 40 y 49 años y

un 27 trabajadores, que son el 11, 4% del total, tienen edades mayores de 50 años. Como puede apreciarse el mayor porcentaje de encuestados, en cuanto a edad (33, 1%) se encuentra entre los 30 y 39 años. En la tabla N°4 y el gráfico N° 5 se puede observar el detalle de la caracterización de la muestra por el criterio edad.

**Tabla N°3. Estadísticos descriptivos variable Edad**

N	Válidos	236
	Perdidos	0
Media		36, 76
Moda		27(a)
Desv. típ.		9, 901
Mínimo		16
Máximo		60

**Tabla N°4. Distribución de sujetos en referencia a la variable edad**

Intervalos edad(años)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 20	4	1, 7	1, 7	1, 7
Entre 20 y 29	61	25, 8	25, 8	27, 5
Entre 30 y 39	78	33, 1	33, 1	60, 6
Entre 40 y 49	66	28, 0	28, 0	88, 6
50 en adelante	27	11, 4	11, 4	100, 0
	236	100, 0	100, 0	

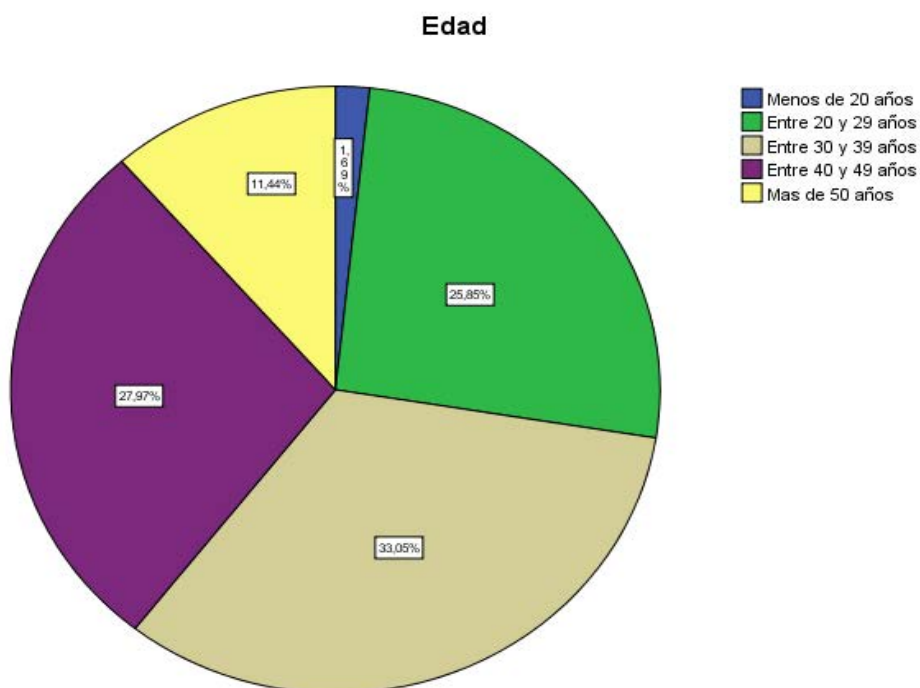


Figura N°5. Gráfico de la distribución de la Muestra por Edad

### **Nivel de formación.**

Según el nivel de formación, la muestra se distribuye de la siguiente manera: 24 trabajadores, que suponen en 10,3% de la muestra, tienen nivel de primaria sin terminar; 24 empleados, que representan un 10,3% de la muestra total, tienen estudios de primaria culminados; 94 trabajadores, que serían el 40,5% del total tienen estudios de bachillerato; 14 empleados, representativos de un 6% son técnicos medios; 35 empleados, que son un 15,1% del total, son técnicos superiores y finalmente 41 trabajadores, que son 17,7% del total tienen estudios universitarios. En la tabla N°5 y el gráfico N°6 se puede observar el detalle de la distribución de la muestra por el criterio nivel educativo.

**Tabla N°5. Distribución de sujetos según Nivel de Formación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 enseñanza básica no terminada	24	10,2	10,3	10,3
	2 enseñanza básica terminada	24	10,2	10,3	20,7
	3 estudios de bachillerato	94	39,8	40,5	61,2
	4 técnico medio	14	5,9	6,0	67,2
	5 técnico superior universitario	35	14,8	15,1	82,3
	6 estudios universitarios	41	17,4	17,7	100,0
	Total	232	98,3	100,0	
Perdidos	8	2	,8		
	Sistema	2	,8		
	Total	4	1,7		
Total		236	100,0		

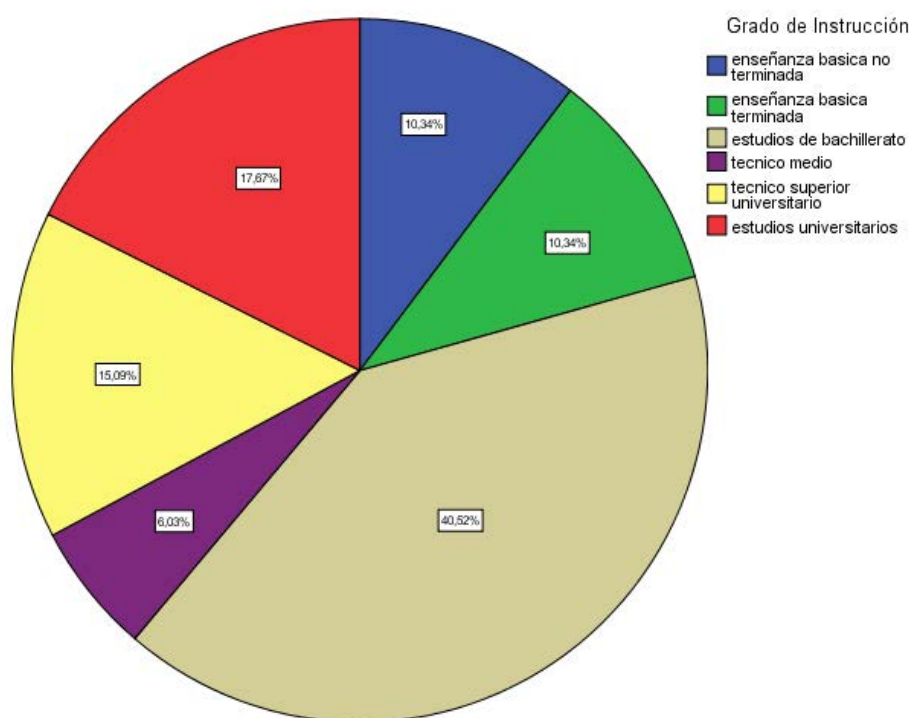


Figura N°6. Gráfico de la distribución de la Muestra por Nivel de Formación

### ***Posición en la empresa.***

Según el criterio de posición en la empresa, la muestra se distribuye de la siguiente forma: 191 trabajadores, que suponen un 80,9% de los encuestados son empleados; 42 de los encuestados, que representan un 17,8% del total, son supervisores y 3 trabajadores, que constituyen un 1,3% son directivos. En la tabla N°6 y en la figura N°7 se puede observar el detalle de la caracterización de la muestra por el criterio posición en la empresa.

Tabla N°6. Distribución de sujetos según posición en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 empleado	191	80,9	80,9	80,9
	2 supervisor	42	17,8	17,8	98,7
	3 directivo	3	1,3	1,3	100,0
	Total	236	100,0	100,0	

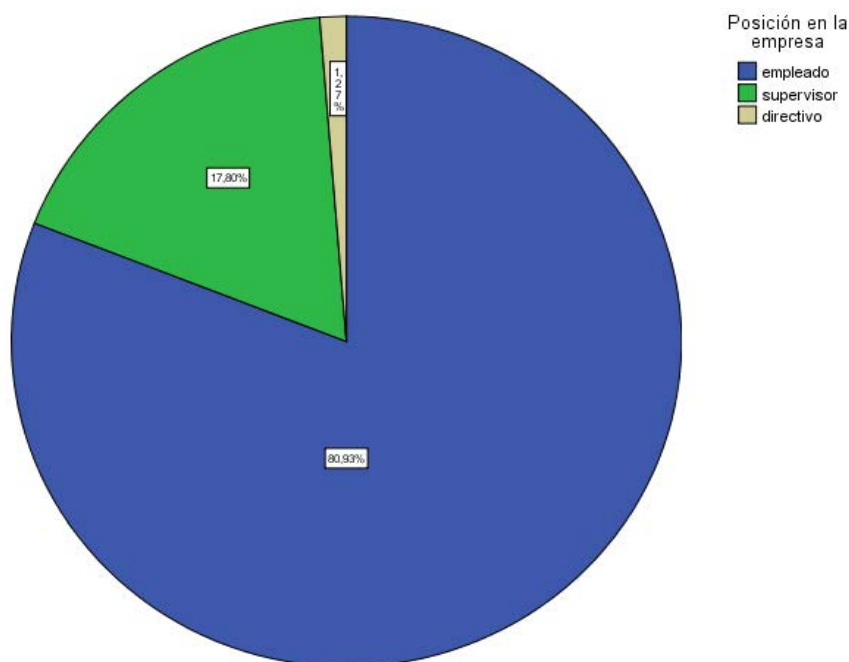


Figura N°7. Gráfico de la distribución de la Muestra por Posición.

### **Profesión.**

Predominan en un 78, 4% las profesiones operacionales que caracterizan las empresas mineras como ingenieros, geólogos o técnicos; siguiendo luego en porcentajes minoritarios las profesiones administrativas con 16, 5% como analistas, licenciados, contadores y finalmente las profesiones logísticas con 5, 1% donde se incluyeron a los obreros no calificados. En la tabla N°7 y la figura N°8 se puede observar el detalle de la caracterización de la muestra por el criterio profesión y su gráfico.

Tabla N°7. Distribución de los sujetos por Profesiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 Prof. Operacionales	185	78, 4	78, 4	78, 4
	2 Prof. Administrativas	39	16, 5	16, 5	94, 9
	3 Prof. Logísticas	12	5, 1	5, 1	100, 0
	Total	236	100, 0	100, 0	

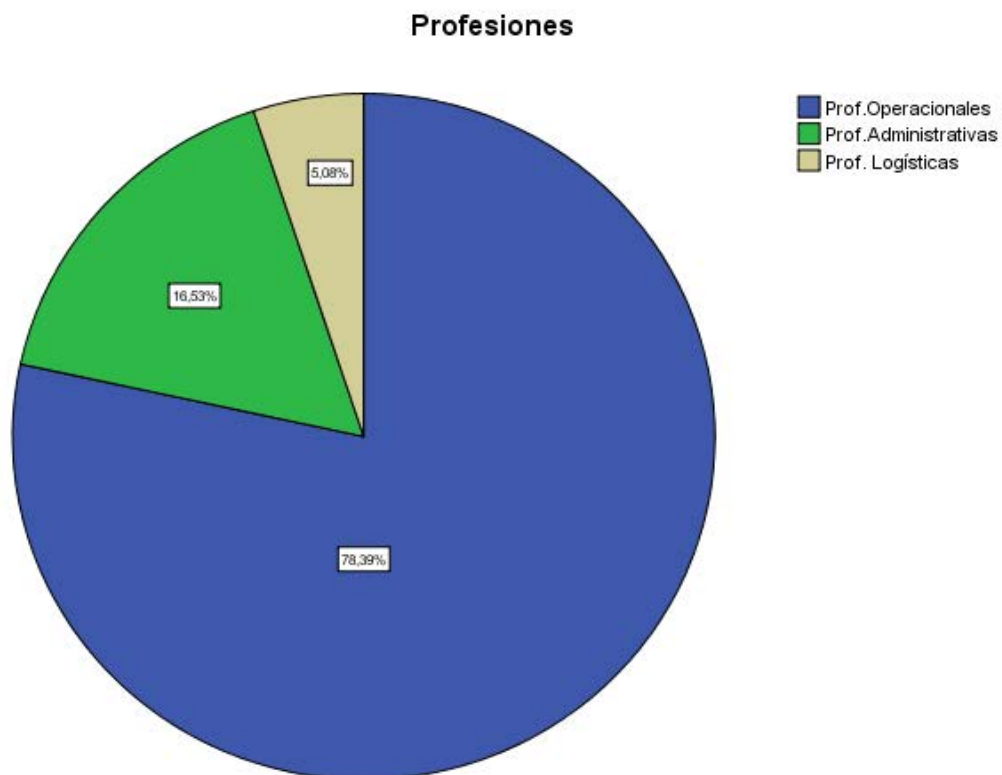


Figura N°8. Gráfico de la distribución de la Muestra por Profesiones.

### ***Antigüedad***

El tiempo de servicio varía y se sitúa según los siguientes porcentajes: 74 trabajadores, que representan un 31, 5%, tienen menos de 2 años de servicio; 147 trabajadores, que suponen un 62, 6% de la muestra, tienen entre 2 a 5 años laborando; 14 encuestados, que constituyen un 6% de la muestra, tienen de 5 años a 10 años de servicio. En la tabla N° 8 y la figura N°9 se puede observar el detalle de la caracterización de la muestra por el criterio tiempo de servicio y su respectivo gráfico.

**Tabla N°8. Distribución de sujetos según antigüedad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 menos de 2 años	74	31,4	31,5	31,5
	2 De 2 a 5 años	147	62,3	62,6	94,0
	3 De 5 a 10 años	14	5,9	6,0	100,0
	Total	235	99,6	100,0	
Perdidos	5	1	,4		
Total		236	100,0		

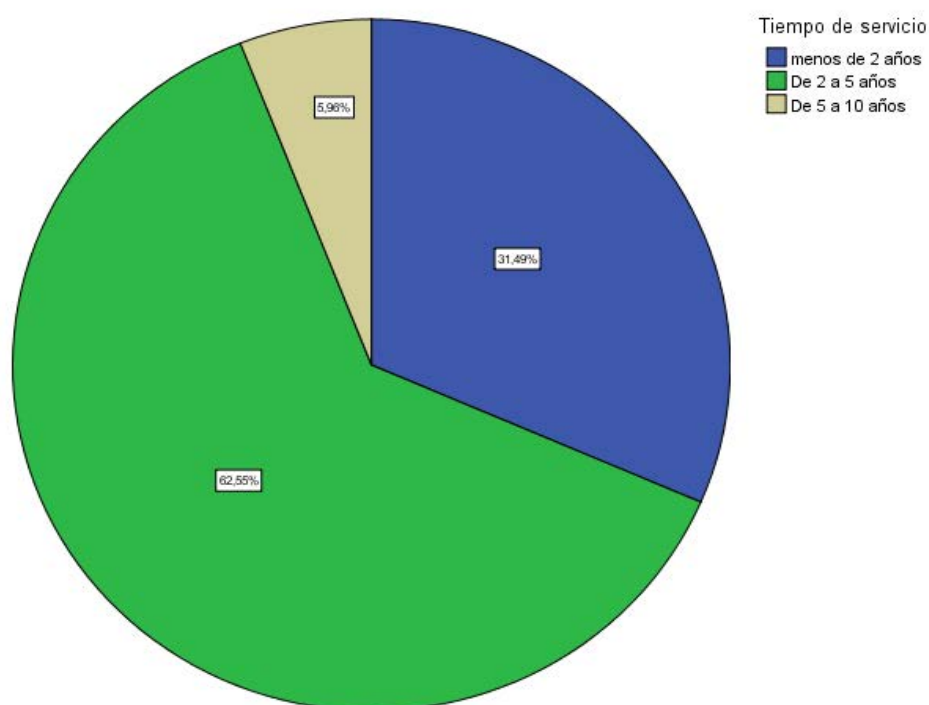


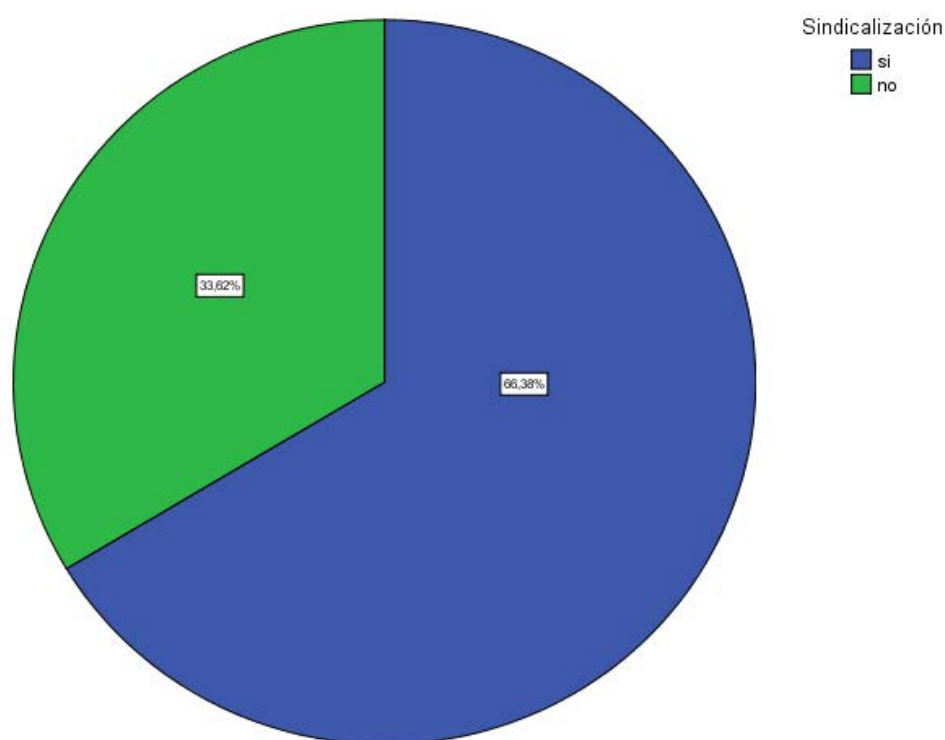
Figura N°9. Gráfico de la distribución de la Muestra por Antigüedad

### **Sindicalización.**

Según el criterio sindicalización, 156 trabajadores, que suponen un 66,4% de la muestra, son sindicalizados; mientras que un 79 encuestados, que son un 33,6% de los trabajadores que participaron en el estudio no están sindicalizados. Como puede observarse la muestra posee un alto porcentaje de personal sindicalizado. En la tabla N°9 y la figura N°10 se puede observar el detalle de la distribución de la muestra por el criterio sindicalización y su respectivo gráfico.

**Tabla N°9. Distribución de sujetos según sindicalización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 si	156	66,1	66,4	66,4
	2 no	79	33,5	33,6	100,0
	Total	235	99,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,4		
Total		236	100,0		



**Figura N°10. Gráfico de la distribución de la Muestra por sindicalización**

En síntesis la muestra del estudio contó con 236 sujetos de la empresa Rusoro, 83, 1% de hombres y 16, 9% de mujeres. Los rangos de edad van desde un 1, 7 % de menores de 20 años, 25, 8% aquellos entre los 20 y 29 años, 33, 1% están entre los 30 y 39 años, 28% entre 40 y 49 años, hasta un 11, 4% del total de 50 años y más. En cuanto al nivel educativo: 10, 3% tienen nivel de primaria sin terminar, 10, 3% estudios de primaria culminados, 40, 5% tienen estudios de bachillerato, 6 % son técnicos medios, 15, 1% del total, técnicos superiores



y 17, 7% del total tienen estudios universitarios. En las profesiones prevalecen en un 78, 4% las carreras operacionales o técnicas. Según el criterio de posición en la empresa, la muestra mayoritariamente fue de empleados, con un 80, 9%, seguido por un 17, 8% de supervisores y un 1, 3% de directivos. Con referencia al tiempo de servicio la mayoría de la muestra, un 62, 6%, tiene entre 2 y 5 años laborando, mientras que un 31, 5%, poseen menos de 2 años de servicio y sólo el 6% de la muestra, tiene antigüedad de 5 a 10 años. Finalmente un 66, 4% de la muestra está sindicalizado y un 33, 6% de los trabajadores que participaron no lo están.

## **VII. INSTRUMENTO**

La selección del instrumento de medida se realizó luego de hacer un arqueo de los más utilizados en la psicología social sobre el constructo Significado del trabajo, Representaciones Sociales, Valores e Implicación. De esta forma se elaboró un cuestionario donde se operacionalizaron una serie de variables relativas a distintas dimensiones de las representaciones sociales del trabajo junto con otro grupo de variables para medir el significado del trabajo basadas en el cuestionario del MOW International Research Team (1987) tales como funciones del trabajo, metas laborales, centralidad y normas societales. Adicionalmente el cuestionario mide los valores de los entrevistados, con la incorporación del test de los valores universales de Schwartz (1992) y los índices de Implicación con el Test de Kanungo(1982).

El instrumento, que se puede observar en el anexo N<sup>o</sup>1, estuvo conformado por varias secciones:

### **1- Representaciones Sociales.**

A través de la asociación libre de palabras se solicitó a los trabajadores encuestados que describieran palabras, frases, expresiones que relacionaran

con la palabra estímulo, que refleja el hecho o situación que es objeto del estudio como Representación Social, en este caso “**Trabajo**”.

## **2-Cuestionario MOW (1987).**

La sección correspondiente al Significado del trabajo del instrumento utilizado está inspirado en el original utilizado por el MOW (1987), sin embargo fue necesario adaptarlo de cara a facilitar su aplicación, con una estructura parecida a la implementada por PerezGonzález(2005), donde se homogenizaron las escalas de respuesta a una escala Likert de siete anclajes para todas las variables.

Para la investigación se seleccionaron todas las preguntas del instrumento original del MOW (1987), sin embargo en función de los propios resultados de este equipo multidisciplinario, la dimensión Roles no fue incluida para los cálculos finales; las dimensiones de resultados valorados y metas se procesaron en función del uso de las 11 preguntas del cuestionario "Importance of Work Goals" (MOW International Research Team, 1987) y se hizo su subdivisión posterior en metas intrínsecas y extrínsecas, por considerar tal como explica Gracia et al (2001), que se puede obtener la información sobre las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de esta parte del cuestionario original del MOW .

La sección del instrumento que mide Significado del Trabajo tiene los siguientes componentes:

**1-** Las dos escalas utilizadas por el MOW International Research Team (1987) para medir Centralidad (absoluta y relativa). Para la escala de Centralidad relativa, se mantuvo la escala de respuesta original, consistente en asignar un total de 100 puntos entre cinco áreas de vida, en función de la importancia de cada una de ellas para el encuestado.

2- Las escalas de *Metas, Roles, Creencias normativas (Deberes y Derechos)* y *Resultados valorados* relativas al trabajo en general que también fueron utilizadas por el equipo MOW. Las escalas de respuesta se homogeneizaron a una escala Likert de siete anclajes donde 1 significaba “Mínima importancia/Total desacuerdo/Una de las cosas menos importantes de mi vida” y 7 significaba “Total importancia/Total acuerdo/Una de las cosas más importantes en mi vida”, según lo preguntado.

### **3- La Escala de Work Involvement / Implicación de Kanungo (1982).**

La escala utilizada por Kanungo (1987) para implicación con el trabajo actual tiene 10 ítems, que miden aspectos como “las cosas más importantes que me ocurren tiene que ver con mi trabajo actual” o “la mayoría de mis intereses están centrados en mi trabajo.” En cuanto al instrumento de implicación con el trabajo en general, que fue el que se utilizó en esta investigación, se compone de 8 ítems, que incluyen preguntas como: “las cosas más importantes que ocurren en mi vida tienen que ver con el trabajo” o “el trabajo debería ser considerado central en la vida.” Las escalas de respuesta tienen una escala Likert de siete anclajes donde 1 significaba “Mínima importancia/Total desacuerdo/Una de las cosas menos importantes de mi vida” y 7 significaba “Total importancia/Total acuerdo/Una de las cosas más importantes en mi vida”, según lo preguntado.

### **4- Test de valores universales de Schwartz (1992).**

La versión a utilizar del test de valores universales de Schwartz es el *Portrait Values Questionnaire (PVQ)* de Schwartz (Schwartz, 2001). En función de investigaciones llevadas a cabo por Schwartz (2001) el PVQ introdujo dos innovaciones, la primera tiene un número menor de ítems (de 56 a 40) y la segunda es un refinamiento en la redacción de los ítems para mejorar su

comprensión.

El instrumento de valores universales de Schwartz, cuenta con 40 frases que describen características de las personas y el participante tiene que contestar en seis opciones de respuesta la medida en que se ve reconocido en cada una de ellas. Cada frase es un valor de la taxonomía del autor. Luego los valores se agrupan en 10 tipos básicos y estos a su vez en las cuatro dimensiones que describe la teoría y ya fue mencionada en el marco teórico. La escala de respuesta es de 6 anclajes, donde (6) es “Se parece mucho a mí” y (1) “No se parece en nada a mí”.

5- Finalmente para recoger información socio-demográfica se incluyeron al final del instrumento preguntas relativas a las variables: género, edad, tiempo de servicio en la empresa o antigüedad, nivel de formación, cargo o posición en la empresa, profesión y sindicalización.

## **OBTENCION DE INDICES**

### **1- INSTRUMENTO MOW (1987)**

Para la construcción y posterior análisis de los índices del Instrumento MOW se seguirán las recomendaciones del propio grupo MOW (1987) y Gracia y otros (2001, p.6), según las cuales:

- 1- Para el índice de Centralidad se combinará el indicador absoluto y relativo de centralidad, en un sólo indicador de centralidad global (MOW International Research Team, 1987; Salanova, 1992). La nueva variable de centralidad global del trabajo o el índice de centralidad oscila entre 1 (baja centralidad) y 3 (alta centralidad)

- 2- Con el Índice de Derechos.- Está compuesto por 5 ítems del cuestionario "Societal Norms about Work" (MOW International Research Team, 1987). La puntuación del índice es el resultado de promediar la puntuación de los cinco ítems, oscila entre 1 y 7 .
- 3- Con el Índice de Deberes. Está compuesto por 5 ítems del cuestionario "Societal Norms about Work" (MOW International Research Team, 1987). La puntuación oscila entre 1 y 7, y resulta de promediar las puntuaciones de los 5 ítems.
- 4- Con el Índice Instrumental o de metas laborales extrínsecas.- Se encuentra formado por cinco ítems del cuestionario original "Importance of Work Goals" (MOW International Research Team, 1987).La puntuación oscila entre 1 "de poca importancia" y 7 "extremadamente importante", y es el resultado de promediar la puntuación de los cinco ítems.
- 5- Con el Índice Expresivo o de metas laborales intrínsecas.- Se encuentra formado por seis ítems del cuestionario "Importance of Work Goals" (MOW International Research Team, 1987). La puntuación oscila entre 1 "de poca importancia" y 7 "extremadamente importante", y resulta de promediar la puntuación de los seis ítems.

## 2- INSTRUMENTO IMPLICACION (Kanungo, 1987).

El índice de Implicación es el resultado de promediar la puntuación de los 8 ítems, oscila entre 1 y 7.

## 3-INSTRUMENTO VALORES UNIVERSALES DE SCHWARTZ (1992).

El índice de los valores se obtiene para cada uno de los cuatro valores de orden superior, tal como se explica a continuación:

Índice del Valor de Autotrascendencia.- Está compuesto por los 10 ítems de los valores de Benevolencia y Universalismo. La puntuación del índice es el resultado de promediar la puntuación de los 10 ítems, oscila entre 1 y 6 .

Índice del Valor de Apertura al Cambio- Está compuesto por los 7 ítems de los valores de Autodirección y Estimulación. La puntuación del índice es el resultado de promediar la puntuación de los 7 ítems, oscila entre 1 y 6 .

Índice del Valor de Conservación.- Está compuesto por los 13 ítems de los valores de Seguridad, Conformidad y Tradición. La puntuación del índice es el resultado de promediar la puntuación de los 13 ítems, oscila entre 1 y 6 .

Índice del Valor de Autoengrandecimiento.- Está compuesto por los 7 ítems de los valores de Logro y Autoridad. La puntuación del índice es el resultado de promediar la puntuación de los 7 ítems, oscila entre 1 y 6 .

## **ANÁLISIS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

Para garantizar la calidad de los datos a procesar se llevaron a cabo los análisis de validez y fiabilidad de las variables estudiadas. Se revisó la distribución de los ítems que integran el cuestionario: media, desviación típica, curtosis y asimetría. Una vez identificadas las características de las distribuciones de cada ítem se procedió en segundo término al análisis de la fiabilidad. Se obtuvieron los Alfa de Crombrach así como las soluciones factoriales ortogonales, rotadas mediante varimax.

## **ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCION DE LAS VARIABLES**

Como medida previa a la obtención de los resultados, se procedió a analizar

las características métricas de la matriz de datos para garantizar la calidad de las fases posteriores. A continuación se presentan los análisis de la distribución de las variables, medias, desviaciones típicas, asimetrías y curtosis para todas las variables estudiadas.

## IMPLICACION

En la tabla N°10 se pueden observar los estadísticos descriptivos de la variable Implicación, observándose que las desviaciones típicas se presentan en rangos normales. Así mismo no se manifiesta asimetría ni curtosis en las variables descritas, ya que los valores se encuentran en rangos aceptables. Se visualiza un ligero apuntamiento en el caso de la variable 4.12 hacia el número 1 (total desacuerdo) de la Escala, donde se preguntaba a los encuestados si en la vida no hay nada más importante que el trabajo, por lo que puede verse el desacuerdo de los encuestados sobre este tema.

Al estudiar la figura N°11 en el diagrama de Caja se presenta la distribución de las puntuaciones, el apuntamiento de la pregunta 4.12 y en este caso expresa que no hay valores extremos ni valores perdidos.

**Tabla N°10. Estadísticos descriptivos Implicación**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
4.1	5, 37	1, 758	-, 937	-, 012
4.3	4, 98	1, 786	-, 557	-, 615
4.5	5, 31	1, 752	-, 931	-, 023
4.7	4, 57	1, 852	-, 396	-, 765
4.8	5, 32	1, 774	-, 758	-, 378
4.11	3, 93	2, 090	, 006	-1, 207
4.12	3, 65	2, 202	, 201	-1, 359
implica rec	4, 5000	1, 96891	-, 314	-, 931

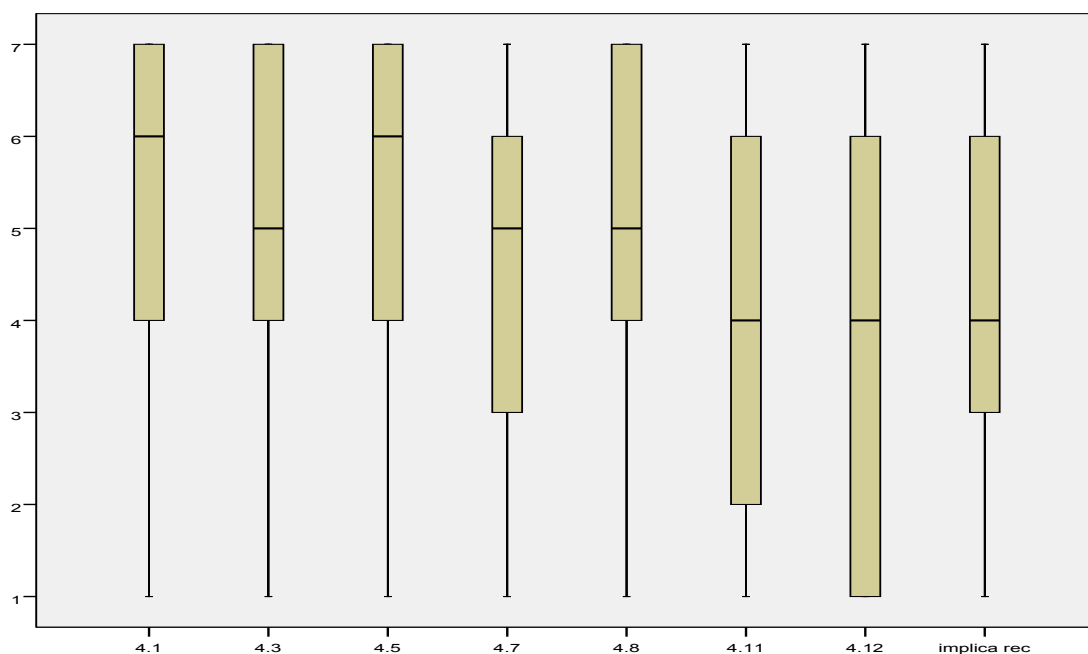


Figura 11. Diagrama de caja variable Implicación

## CENTRALIDAD ABSOLUTA

Tomando en cuenta el análisis de los estadísticos descriptivos de la Variable Centralidad Absoluta se observa (ver tabla N°11) que las desviaciones típicas se presentan en rangos normales. También se manifiesta una asimetría negativa, que puede ser claramente observada en el diagrama de caja que se muestra a continuación y una curtosis también marcada.

Al estudiar el gráfico de Caja (ver figura N°12) podemos observar cómo se presenta la distribución de las puntuaciones y en este caso nos plantea que existen valores extremos así como valores atípicos.

En el caso de la Centralidad absoluta también se presenta un apuntamiento hacia uno de los extremos de la escala, dado que la mediana está totalmente inclinada hacia el extremo superior de la caja y hacia la respuesta 7 de la



escala, lo cual quiere decir que para los encuestados el que trabajo es una de las cosas más importantes en sus vidas.

Tabla N°11. Estadísticos descriptivos Centralidad Absoluta

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
Centralidad	6,38	1,124	-2,358	6,427

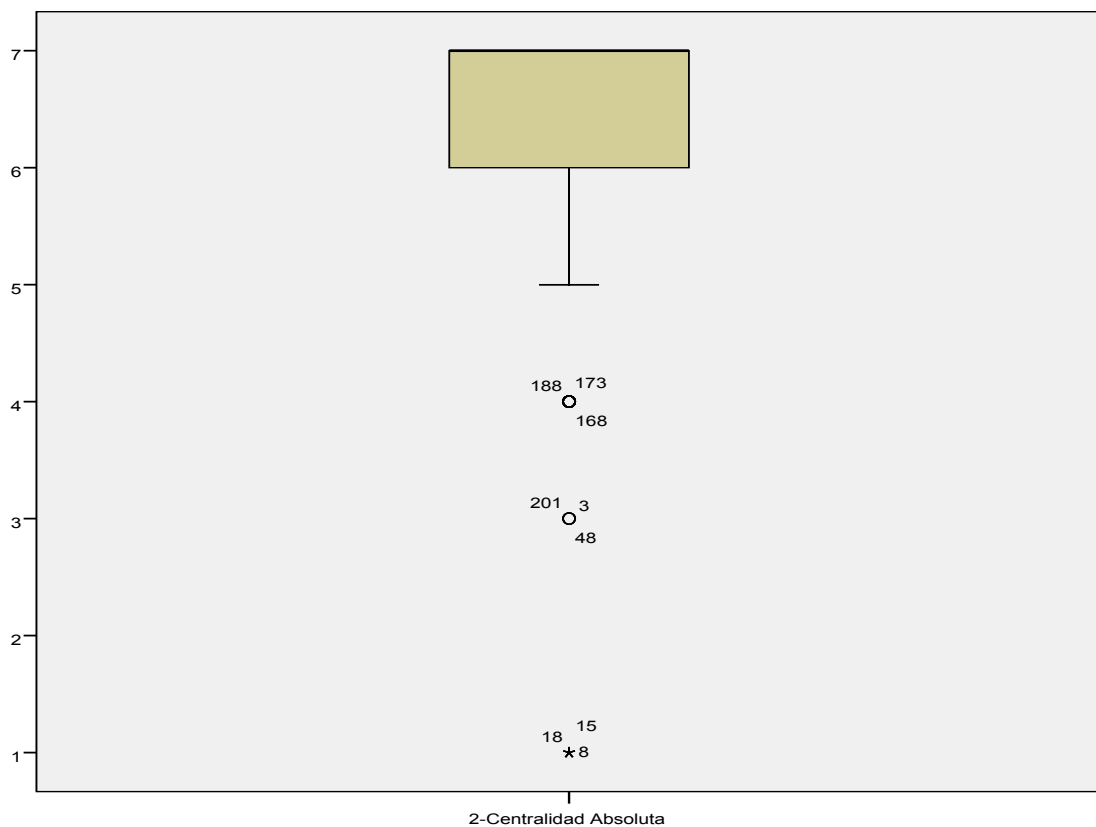


Figura 12. Diagrama de caja variable centralidad absoluta

## CENTRALIDAD RELATIVA

En el análisis de los estadísticos descriptivos de la Variable Centralidad relativa, como se observa en la tabla N°12, la desviación típica se presenta en un rango normal. También se evidencia que los valores de asimetría y curtosis están en rangos aceptables, por lo tanto no hay asimetría ni curtosis.

Al estudiar la figura N°13 del diagrama de Caja podemos observar cómo se presenta la distribución de las puntuaciones y en este caso nos plantea que no existen valores extremos ni atípicos y que las respuestas se inclinan hacia los valores 2 y van hacia 4 de la escala, lo cual significa desacuerdo con que el trabajo es lo mas importante en la vida, en comparación con otras esferas de la vida como ocio, comunidad, religión y familia. .

**Tabla N°12. Estadísticos descriptivos centralidad relativa**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
centralidad_rel	2, 5237	1, 05492	, 645	, 178

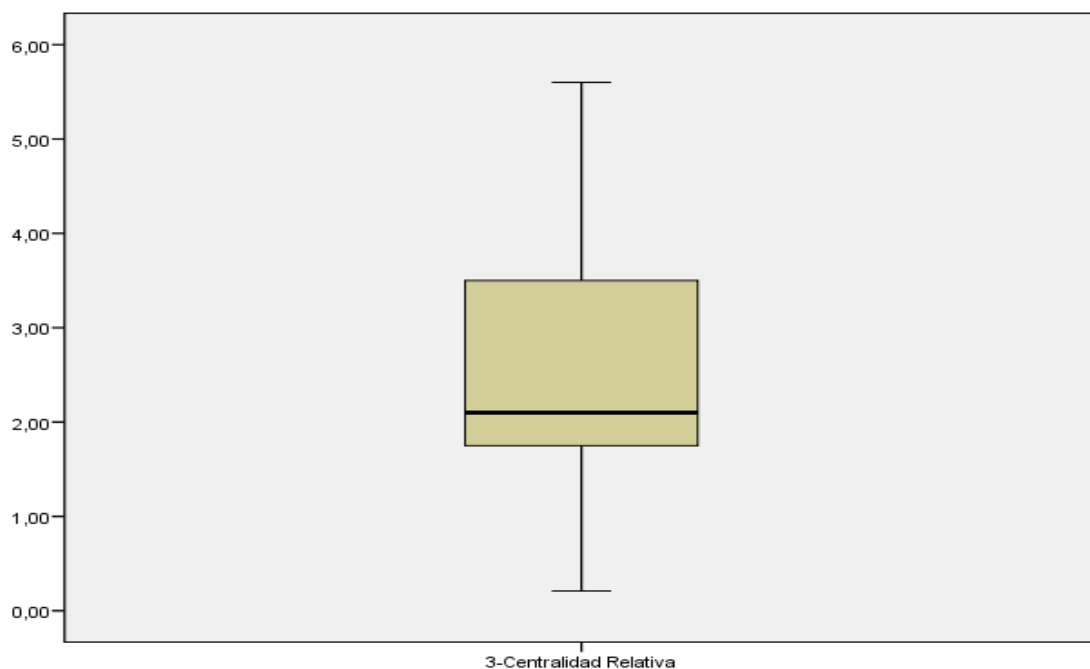


Figura N°13. Diagrama de caja de la centralidad relativa

## RESULTADOS VALORADOS

Teniendo como punto de partida el análisis de los estadísticos descriptivos de la Dimensión Resultados Valorados, que se presenta en la tabla N°13 se detecta que las desviaciones típicas se presentan en rangos normales. Así mismo se manifiesta asimetría negativa en las variables 4.2, 4.6 y 4.10. Se presenta curtosis en la variable número 4.10 y curtosis negativa en las pregunta 4.13.

Al estudiar el diagrama de Caja en la figura N°14 podemos observar cómo se presenta el apuntamiento hacia el número 7 (completamente de acuerdo) de la Escala, en el caso de las preguntas 4.2 y 4.10, donde se plantean que la vida solo tiene sentido cuando las personas se involucran en el trabajo o que en la vida no hay nada más importante que el trabajo, así que se evidencia una alta implicación del conjunto de encuestados. Así mismo existen valores atípicos en las variables 4.2, 4.6 y 4.10 y se refleja la asimetría negativa de las variables mencionadas y la curtosis.

Tabla N°13. Estadísticos descriptivos resultados valorados

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
4.2.Resultados valorados:ingresos	5, 60	1, 781	-1, 091	, 077
4.4.Resultados valorados:contactos interspers.	5, 17	1, 858	-, 716	-, 564
4.6. Resultados valores:ser util a sociedad	5, 66	1, 697	-1, 245	, 722
4.9.Resultados valorados: status	5, 37	1, 759	-, 963	, 046
4.10. Resultados valorados:interesante	5, 92	1, 527	-1, 662	2, 397
4.13.Resultados valorados:estar ocupado	4, 75	2, 110	-, 527	-1, 032

Tabla N°13. Estadísticos descriptivos Res. valorados

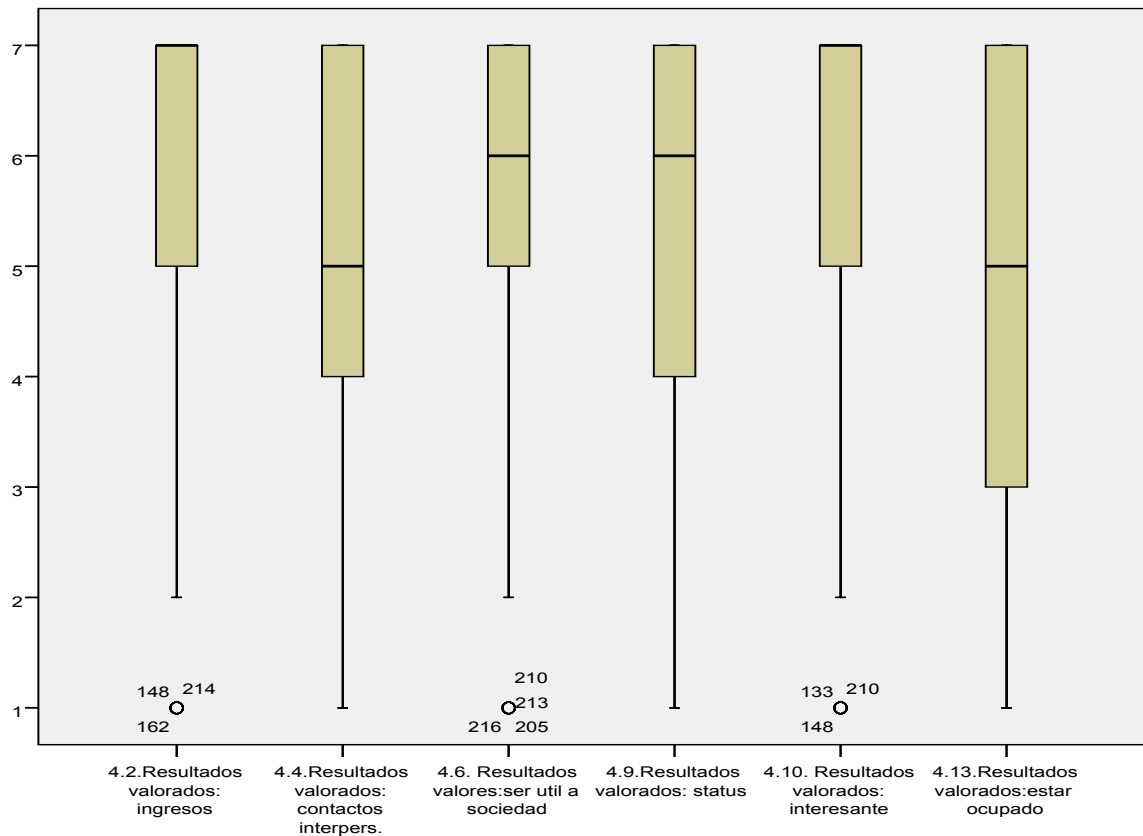


Figura N°14. Diagrama de caja de Resultados valorados

## METAS

Según el análisis de los estadísticos descriptivos de la Dimensión Metas, tal como se observa en la tabla la tabla N°14, las desviaciones típicas están en rangos normales. Se presenta asimetría negativa y curtosis en todas las variables. Así mismo en las variables 5.6 (estabilidad), 5.7 (buenas condiciones físicas), 5.8 (Relaciones interpersonales), 5.16 (buen sueldo), 5.17 (horario

adecuado) no presentan variabilidad en los datos, dado que la mayoría de los 236 encuestados respondieron la opción 7, que significada que están totalmente de acuerdo con que los factores extrínsecos o relacionados con el ambiente del trabajo son fundamentales. Los participantes que no coincidieron con este criterio fueron: en la 5.6 (11, 133, 218, 45, 162, 64, 96, 78, 170, 200, 146, 173, 225, 209, 223 ); 5.7(133, 125, 148, 128, 11, 211, 162, 45, 28, 141, 235, 170, 227, 194, 220; 5.16 (133, 148, 61, 218, 66, 188, 162, 45, 125, 226, 216, 220, 202, 211, 223); 5, 17 (220, 223, 225, 100, 128, 155, 45, 227, 69, 162, 142, 133, 148, 210); 5.8 (218, 125, 133, 211, 64, 45, 162, 138, 141, 162, 200, 227, 191, 198). Se anexan también las tablas N° 15 y 16, correspondientes a los estadísticos descriptivos de las metas extrínsecas e intrínsecas respectivamente.

También al estudiar la figura N°15 con el diagrama de Caja podemos observar cómo se presenta la distribución de las puntuaciones y en este caso nos plantea que existen valores atípicos y extremos y los apuntamientos hacia la opción 7 (total acuerdo) de las variables 5.1 (aprender cosas nuevas), 5.2 (oportunidades de promoción), 5.4 (ajuste trabajo-perfil), 5.13 (trabajo interesante). Se anexan también los diagramas de cajas N° 16 y 17, correspondientes a las metas extrínsecas e intrínsecas respectivamente

**Tabla N°14. Estadísticos descriptivos metas laborales**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
5.1.Metas:Aprend.nuevas	6,44	1,245	-3,026	9,653
5.2.Metas:Ascensos	6,28	1,174	-2,223	5,911
5.3.Metas:Autonomía	5,92	1,381	-1,723	3,237
5.4.Metas:Ajuste trab.exp.	6,28	1,236	-2,269	5,584
5.5.Metas:Variedad	5,97	1,333	-1,743	3,298
5.6.Metas:Estabilidad	6,59	1,074	-3,499	13,354
5.7.Metas:Cond.Fisicas	6,68	,988	-4,247	19,677
5.8.Metas:Relacs.Interp.	6,65	,962	-4,142	19,742
5.13.Metas:Interesante	6,51	1,042	-3,281	12,913
5.16.Metas:Sueldo	6,57	1,055	-3,499	13,850
5.17.Metas:Horario	6,57	1,107	-3,709	14,935

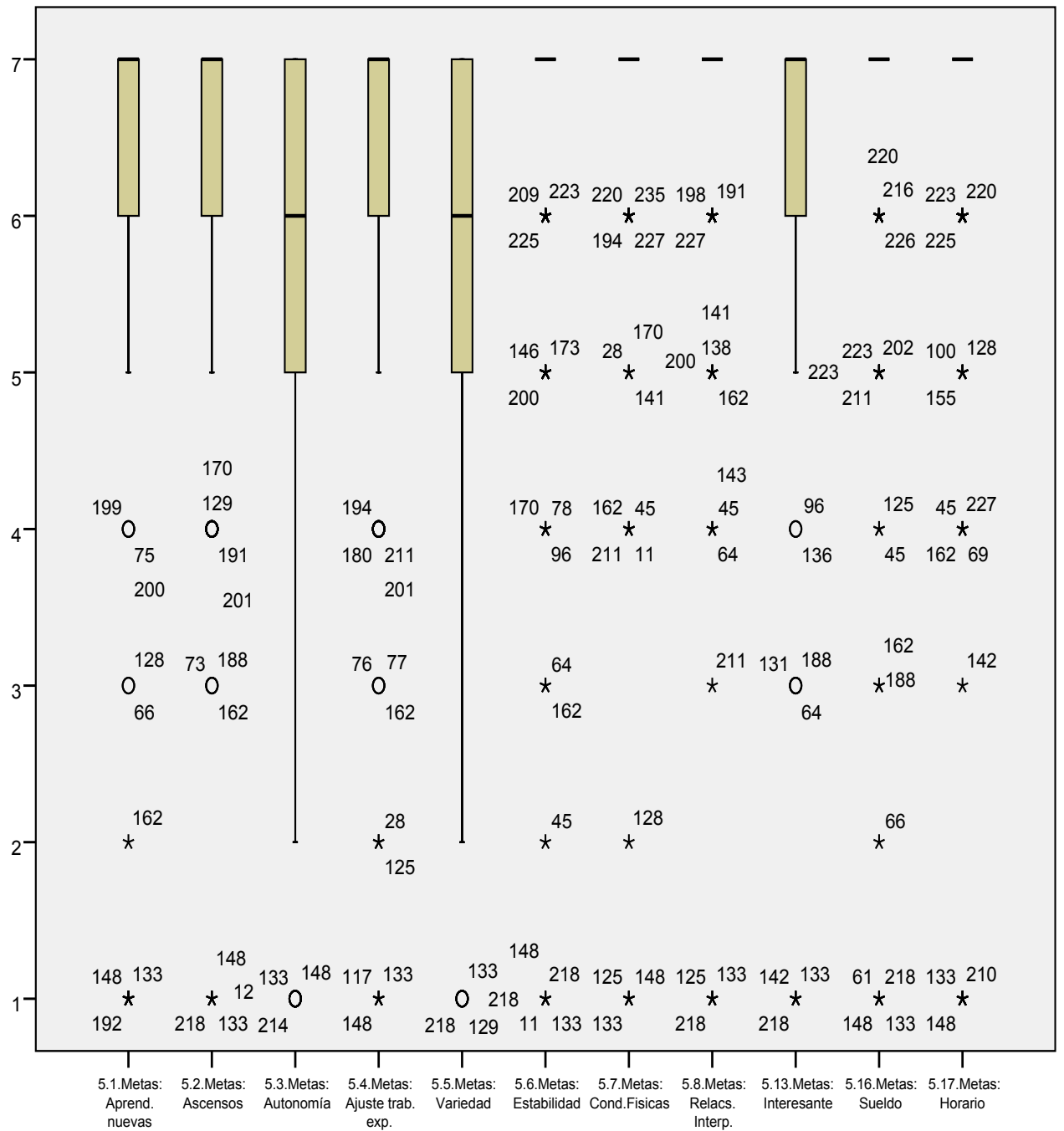


Figura N°15. Diagrama de caja de metas laborales

## METAS EXTRINSECAS

Tabla N°15. Estadísticos descriptivos metas extrínsecas.

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
st16 5.2.Metas:Ascensos	6, 28	1, 174	-2, 223	5, 911
st20 5.6. Metas:Estabilidad	6, 59	1, 074	-3, 499	13, 354
st21 5.7.Metas:Cond. Fisicas	6, 68	, 988	-4, 247	19, 677
st30 5.16.Metas:Sueldo	6, 57	1, 055	-3, 499	13, 850
st31 5.17.Metas:Horario	6, 57	1, 107	-3, 709	14, 935

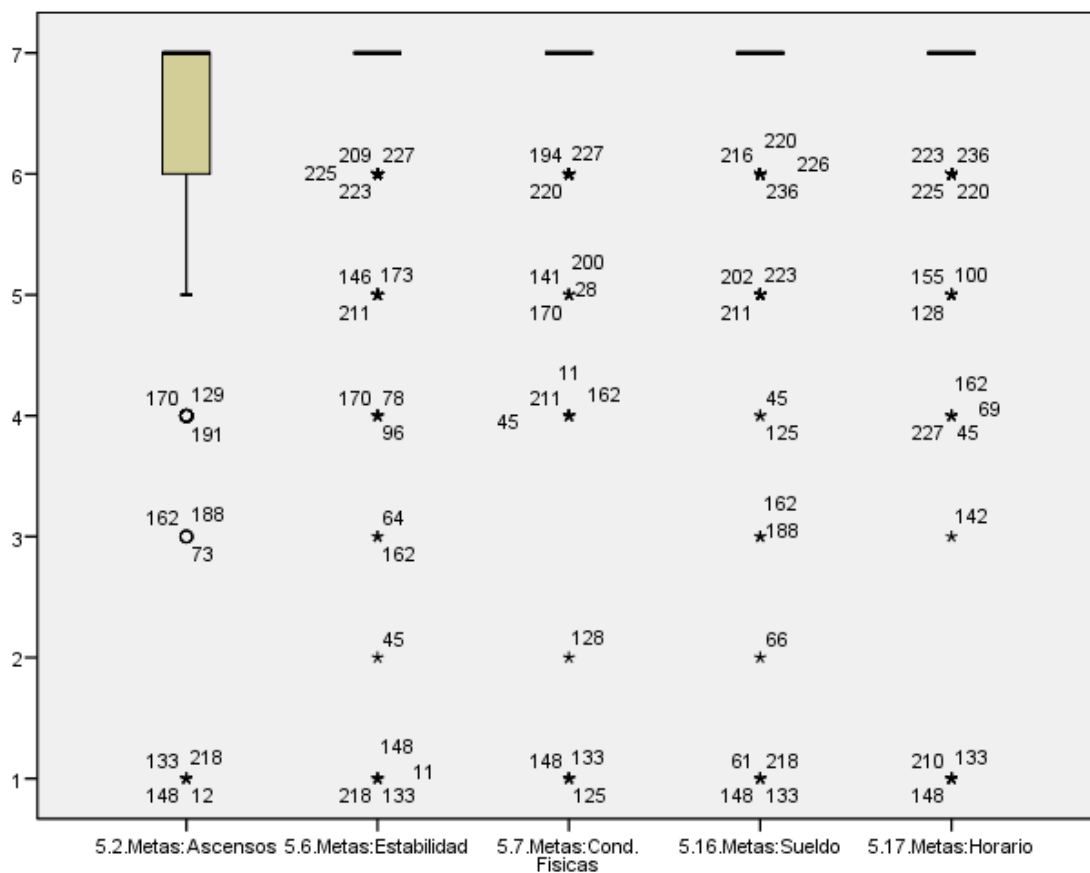


Figura N°16. Diagrama de caja de metas extrínsecas

## METAS INTRINSECAS

Tabla N°16. Estadísticos descriptivos metas intrínsecas

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
st15 5.1.Metas:Aprend. nuevas	6,44	1,245	-3,026	9,653
st17 5.3. Metas:Autonomía	5,92	1,381	-1,723	3,237
st18 5.4.Metas:Ajuste trab.exp.	6,28	1,236	-2,269	5,584
st19 5.5.Metas:Variedad	5,97	1,333	-1,743	3,298
st22 5.8.Metas:Relacs. Interp.	6,65	,962	-4,142	19,742
st27 5.13. Metas:Interesante	6,51	1,042	-3,281	12,913

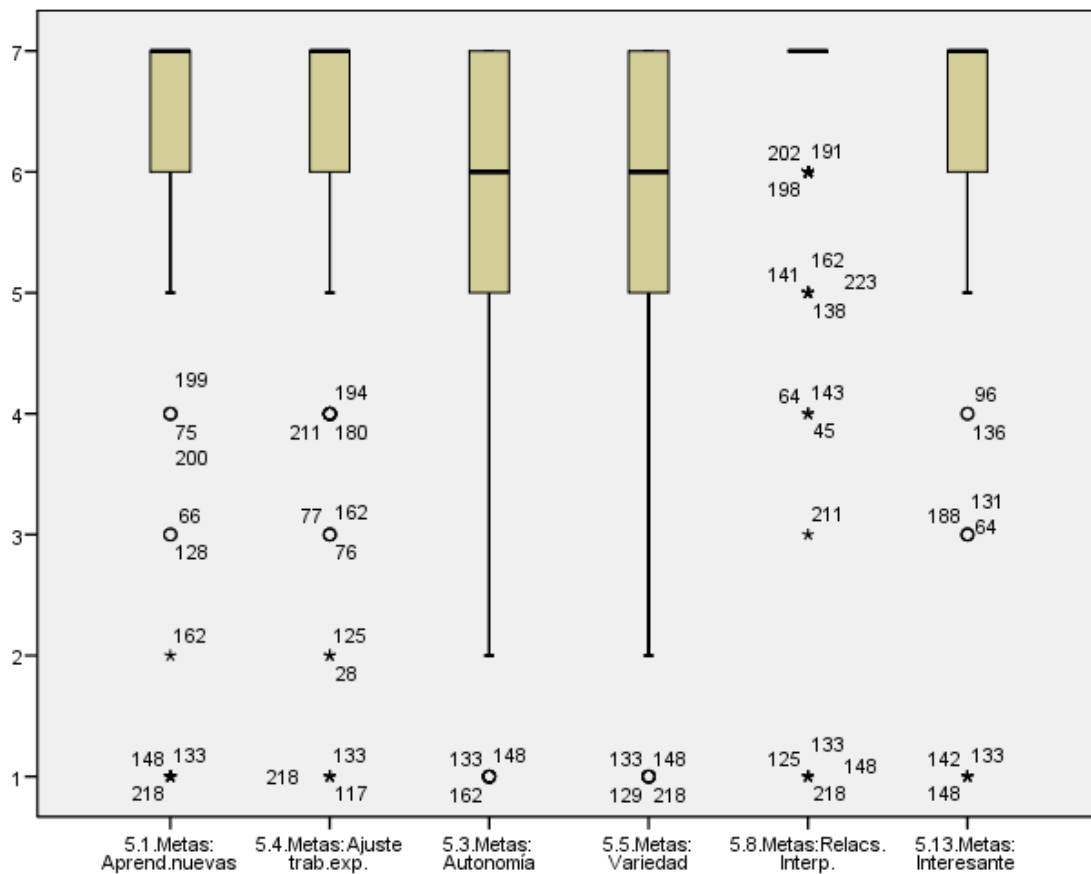


Figura N°17. Diagrama de caja de metas intrínsecas



## DERECHOS

Tomando en cuenta el análisis de los estadísticos descriptivos de la Dimensión Derechos, presentes en la tabla N° 17, se verifica que las desviaciones típicas se presentan en rangos normales. Se manifiesta una asimetría negativa en todas las variables. En el caso de la curtosis se aprecia en todas las preguntas, menos en la número 6.1. Todas las variables a excepción de la 6.1. (referida al derecho del trabajador a recibir entrenamiento), presentan apuntamiento hacia el número 7 de la escala(estoy completamente de acuerdo). En el caso de la variable 6.3 donde se plantea el derecho a que el Sistema Educativo proporcione educación a los trabajadores, no tiene variabilidad en los datos, dado que los 236 encuestados dijeron que están en total acuerdo a excepción de los participantes número: 208, 227, 226, 191, 104, 123, 233, 223, 142, 128, 66, 162, 125, 128, 133, 148, 99, 218.

Al estudiar la figura N° 18 del diagrama de caja para los derechos se puede observar cómo se presenta la distribución de las puntuaciones y los apuntamientos ya señalados. En el caso de la pregunta 6.3 se ve como la distribución es inexistente y finalmente se detectan los valores atípicos y extremos.

**Tabla N°17. Estadísticos descriptivos derechos**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
6.1.Derechos:Adiestramiento	5,64	1,873	-1,430	,910
6.3.Derechos:Preparar Personas	6,61	1,069	-3,719	14,847
6.5.Derechos: Ser consultado previo a cambios	6,40	1,231	-2,840	8,627
6.7.Derechos: Un trabajo interesante	6,25	1,359	-2,184	4,514
6.9.Derechos:Tener un empleo	6,09	1,548	-1,864	2,888

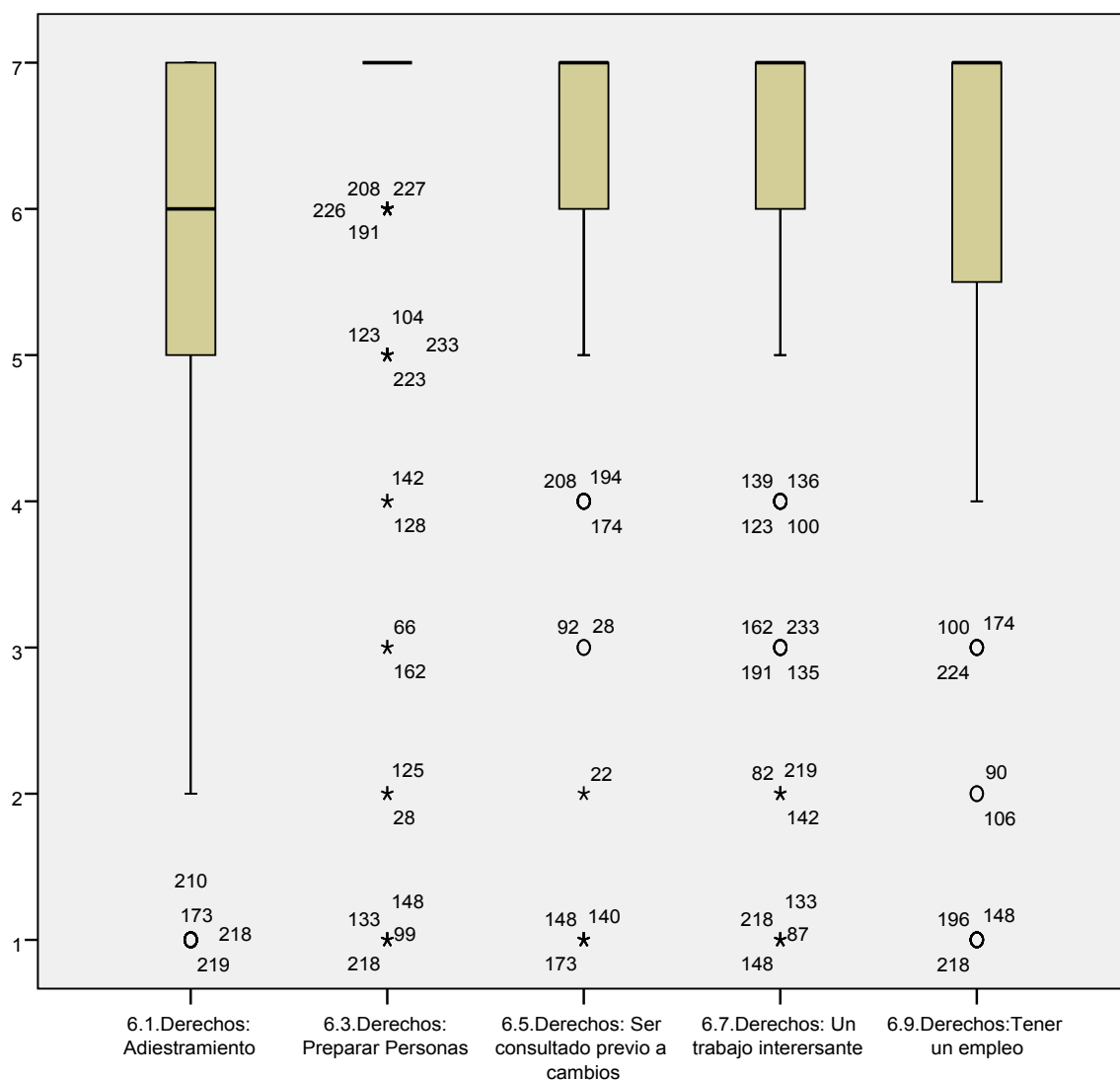


Figura N°18. Diagrama de caja de Derechos

## DEBERES

A partir del análisis de los estadísticos descriptivos de la Dimensión Deberes, tal como se muestra en la tabla N° 18, se observa que las desviaciones típicas tienen rangos normales. Se manifiesta una asimetría negativa en todas las preguntas menos en la 6.6. La curtosis se presenta en la pregunta 6.2; 6.4;6.6.

Todas las variables a excepción de la 6.8. (referida al deber de aceptar un trabajo monótono ) presentan apuntamiento hacia el número 7 de la escala(estoy completamente de acuerdo) . Destaca que la pregunta 6.4. referida al deber de Ahorrar no presenta variabilidad, dado que todos los 236 entrevistados estuvieron completamente de acuerdo en que es un deber, a excepción de los números 133, 148, 218, 9, 162, 79, 71, 74, 219, 221, 208, 146, 222, 213, 216, 226.

En la figura N° 19 del diagrama de caja para los deberes se puede observar la distribución de las puntuaciones, los apuntamientos ya mencionados y los valores atípicos y extremos.

**Tabla N°18. Estadísticos descriptivos deberes**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
6.2.Deberes:Contribuir sociedad	6, 26	1, 274	-2, 265	5, 565
6.4.Deberes: el ahorro	6, 62	, 962	-3, 637	15, 577
6.6.Deberes:Mejorar es deber del trabajador	6, 00	1, 540	-1, 785	2, 655
6.8.Deberes:Aceptar un trabajo Monotono	5, 01	1, 995	-, 842	-, 522
6.10.Deberes:Valorar el trabajo	5, 76	1, 975	-1, 487	, 790

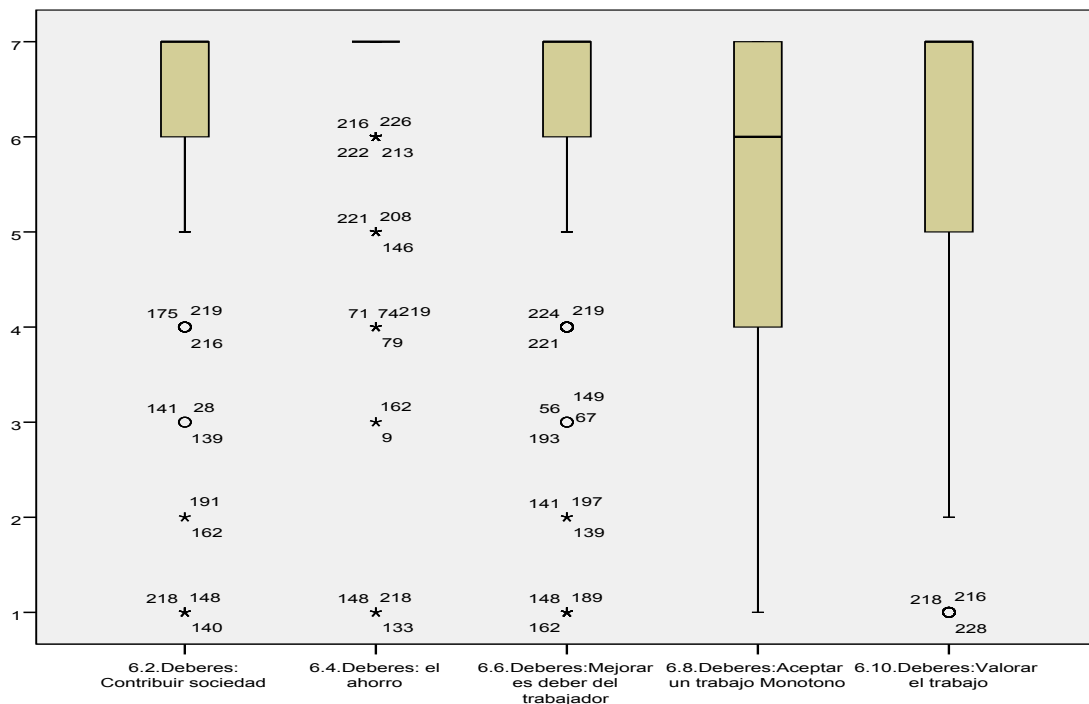


Figura N°19. Diagrama de caja de deberes

### VALOR AUTOTRASCENDENCIA (UNIVERSALISMO Y BENEVOLENCIA)

Considerando el análisis de los estadísticos descriptivos del Valor de Orden Superior de Autotrascendencia, tal como se observa en la tabla N° 19, se establece que las desviaciones típicas se presentan en rangos normales. Se manifiesta una asimetría negativa en las variables 12, 18, 3, 8, 19, 23, 29. Se observa curtosis en las preguntas 18, 3, 19, 23. Es notable el apuntamiento de los valores 27 (ayudar a otros), 33 (perdón) y 40 (adaptación a la naturaleza) hacia el número 6 de la escala (Se parece mucho a mi). En el caso del valor 19 se presenta un apuntamiento que va del número 6 (se parece mucho a mi) hacia el 5 (se parece a mi), con pocas excepciones.

En la figura N° 20 del gráfico de Caja para el valor de autotrascendencia se ve cómo se presenta la distribución de las puntuaciones, los apuntamientos de los valores 27, 33, 40 y 19 y los valores atípicos y extremos.

**Tabla N°19. Estadísticos descriptivos valor autotrascendencia**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
7.12. Benev.: Ayudar otros	4,77	1,381	-1,217	,795
7.18. Benev.: Lealtad	4,88	1,228	-1,252	1,126
7.27. Benev.: Apoyo	4,31	1,196	-,752	,223
7.33. Benev.: Perdón	4,48	1,232	-,958	,570
7.3. Univers.: Igualdad	4,87	1,419	-1,377	1,132
7.8. Univers.: Escuchar difer.	4,63	1,335	-1,118	,795
7.19. Benev.: Proteger Nat.	4,99	1,199	-1,477	2,089
7.23. Univers.: Armonía	4,85	1,274	-1,406	1,622
7.29. Univers.: Justicia	4,75	1,110	-1,062	,950
7.40. Univers.: Adapt. Natur.	4,31	1,315	-,995	,367

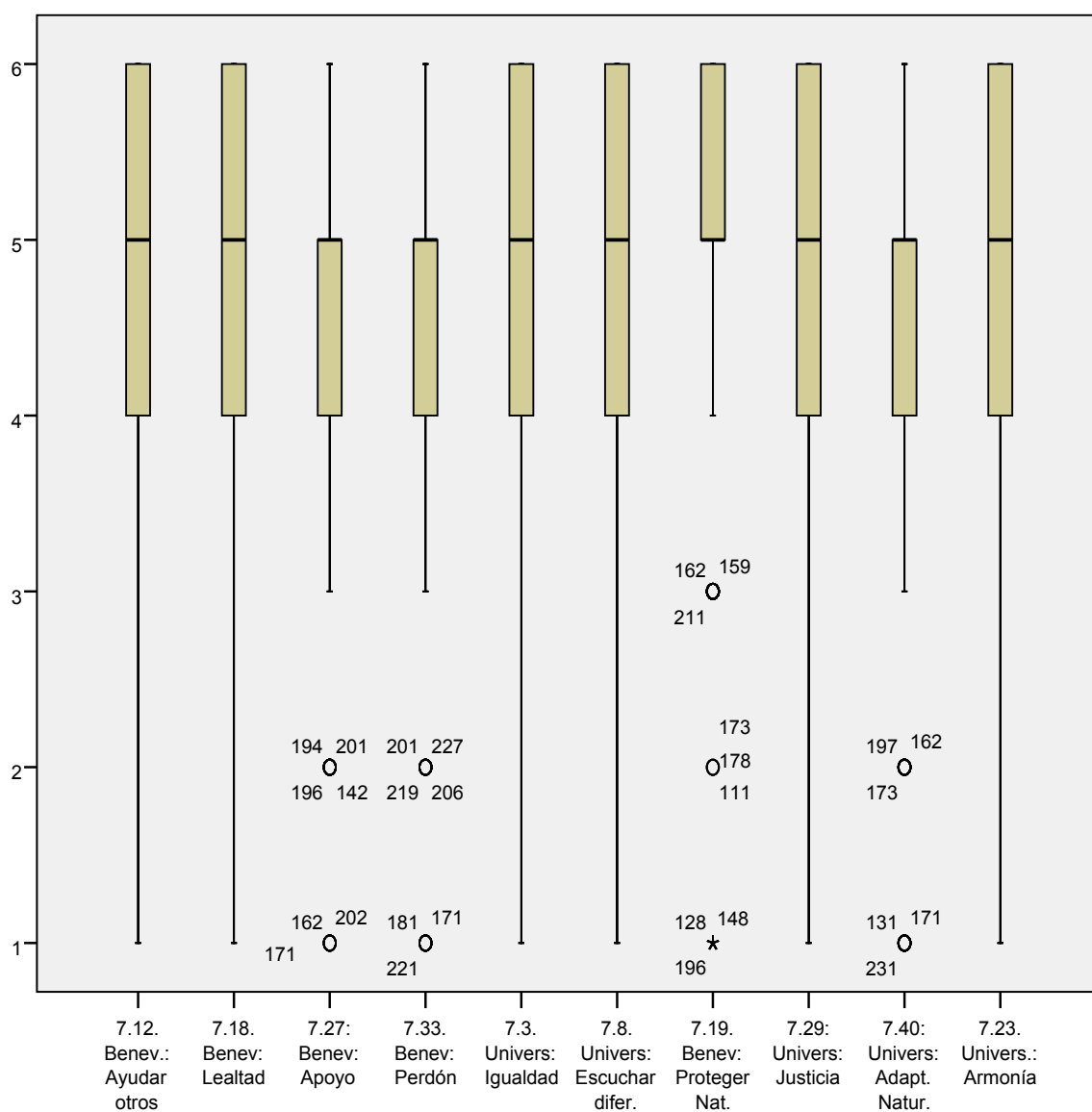


Figura N°20. Diagrama de caja del valor autotranscendencia.

### VALOR CAMBIO (AUTODIRECCION Y ESTIMULACION)

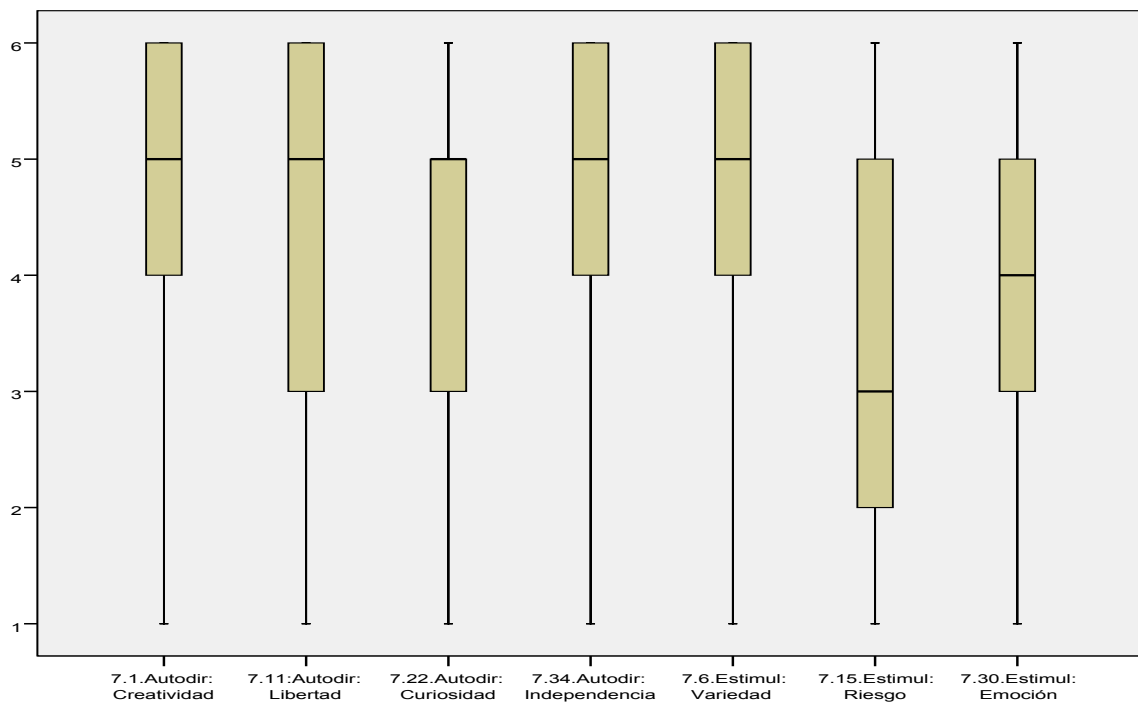
Del análisis de los estadísticos descriptivos del Valor de Orden Superior Cambio (ver tabla N° 20) se desprende que las desviaciones típicas presentan rangos normales. Se expresa asimetría negativa en los valores 7.1, 7.34, 7.6. Se presenta curtosis negativa solo en el valor 7.15 (Riesgo). Así mismo se

observa cierto apuntamiento del valor 22 (curiosidad) hacia los valores medios de la escala y del valor 15 (Riesgo) hacia el número 6 de la escala (se parece mucho a mi).

En la figura N° 21 del diagrama de Caja del valor cambio se observa cómo se presenta la distribución de las puntuaciones, los apuntamientos mencionados y que no existen valores extremos y atípicos.

**Tabla N°20. Estadísticos descriptivos valor cambio**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
7.1.Autodir:Creatividad	4,49	1,477	-1,001	,222
7.11.Autodir:Libertad	4,37	1,657	-,795	-,620
7.22.Autodir:Curiosidad	4,22	1,465	-,706	-,480
7.34.Autodir:Independencia	4,72	1,329	-1,201	,875
7.6.Estim:Variedad	4,54	1,369	-1,063	,641
7.15.Estimul:Riesgo	3,20	1,576	,207	-1,125
7.30.Estimul:Emoción	4,02	1,387	-,475	-,613



**Figura N°21. Diagrama de caja de valor Cambio**

## VALOR CONSERVACION (TRADICION, SEGURIDAD, CONFORMIDAD)

Al analizar los estadísticos descriptivos del Valor de Orden Superior Conservación, como se observa en la tabla N° 21, se evidencia que las desviaciones típicas están en rangos normales. Se manifiesta una asimetría negativa en los valores 7.5, 7.21, 7.31, 7.35, 7.16, 7.28, 7.36, 7.38. Así mismo se presenta curtosis en los valores 7.5, 7.21, 7.31, 7.28 y 7.36.

En la figura N°22 se observa un apuntamiento al estudiar el diagrama de Caja del valor conservación, en los números: 7.5, 7, 21, 7.31, 7.35, 7.28 y 7.38 hacia el número 6 de la escala(se parece mucho a mí). También existen valores extremos y atípicos en este valor de orden superior.

**Tabla N°21. Estadísticos descriptivos valor conservación**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
7.5.Seg:Amb.	5, 10	1, 341	-1, 810	2, 661
7.14.Seg:Pais	4, 56	1, 399	-, 785	-, 350
7.21.Seg:Orden	4, 88	1, 361	-1, 491	1, 530
7.31.Seg:Salud	5, 11	1, 104	-1, 951	4, 428
7.35.Seguridad:Orden Social	4, 47	1, 245	-1, 026	, 633
7.7.Conf:Reglas	3, 97	1, 635	-, 401	-1, 030
7.16.Conf:Act Correcto	4, 57	1, 603	-1, 071	-, 066
7.28.Conf:Obedienc	5, 38	, 935	-2, 237	6, 384
7.36.Conf:Amabilidad	4, 83	1, 101	-1, 294	1, 809
7.9.Trad:Conformidad	3, 50	1, 785	, 068	-1, 477
7.20.Trad:Religión	3, 69	1, 508	-, 199	-, 984
7.25.Trad:Costumb	4, 07	1, 393	-, 492	-, 499
7.38.Trad:Humildad	4, 65	1, 151	-1, 011	, 647



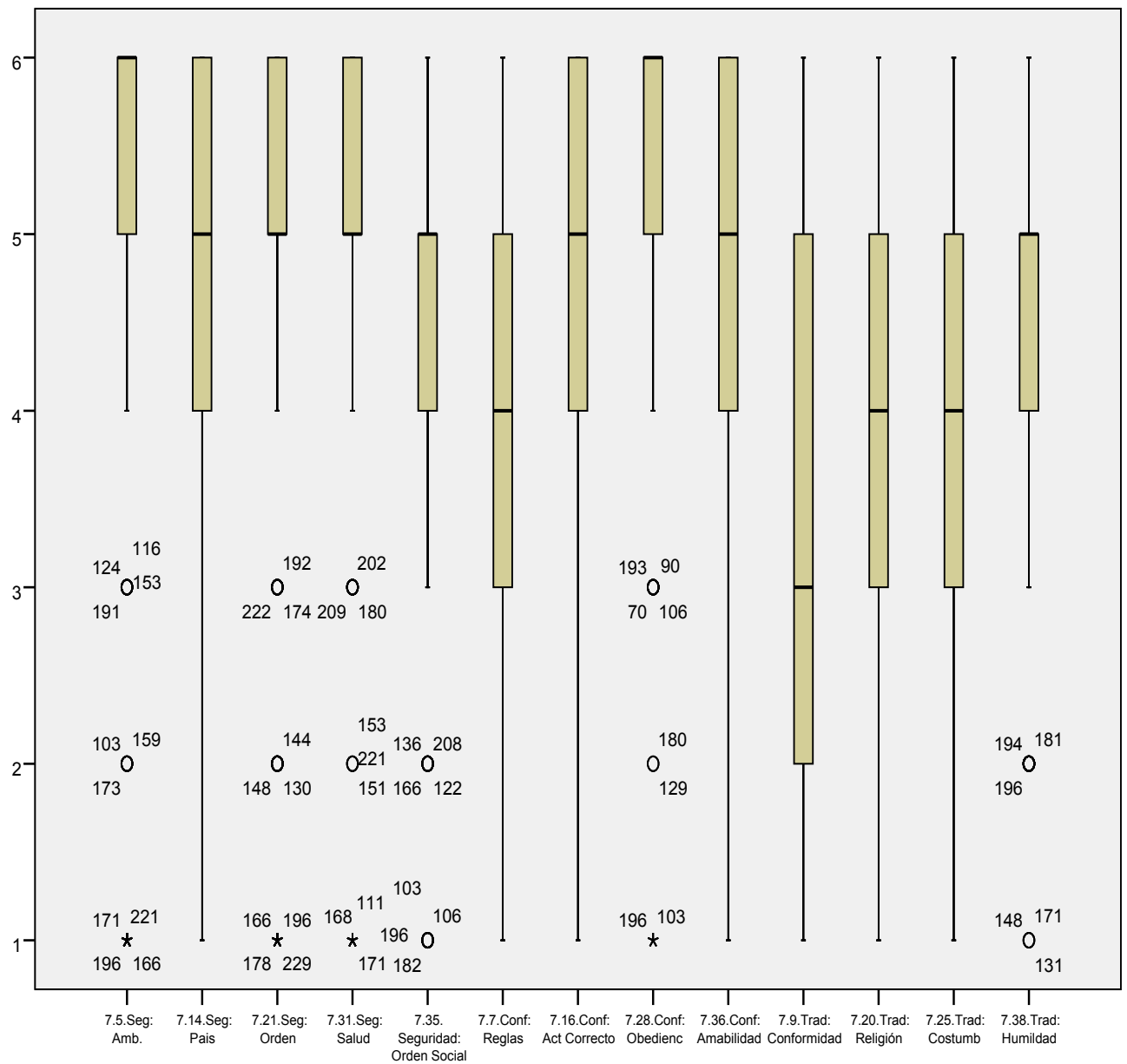


Figura N°22. Diagrama de caja de valor Conservación

### VALOR AUTOENGRANDECIMIENTO (LOGRO, AUTORIDAD)

Teniendo como punto de partida el análisis de los estadísticos descriptivos del Valor de Orden Superior Autoengrandecimiento se observa que las

desviaciones típicas están en rangos normales. La asimetría está en valores aceptables y se manifiesta curtosis negativa en los valores 7.13, 7.24 y 7.39. Los valores 7.4(Admiración) y 7.32(Superación) presentan un apuntamiento hacia el número 6 de la escala(se parece mucho a mi), mientras contrariamente el valor 7.2(Dinero) se manifiesta en los participantes con tendencia hacia el número 1 de la escala(no se parece a mi).

En la figura N° 23 del diagrama de Caja del valor de autoengrandecimiento se observa la distribución de las puntuaciones, los apuntamientos mencionados y finalmente que no hay valores extremos, ni valores perdidos.

**Tabla N°22. Estadísticos descriptivos valor autoengrandecimiento**

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico
7.4.Logro:Admiración	4, 23	1, 541	-, 572	-, 817
7.13.Logro:Exito	3, 97	1, 599	-, 335	-1, 070
7.24.Logro:Ambición	3, 00	1, 680	, 281	-1, 289
7.32.Logro:Superación	4, 19	1, 408	-, 732	-, 292
7.2:Autoridad:Dinero	2, 74	1, 452	, 605	-, 553
7.17.Autoridad:Mando	3, 08	1, 526	, 363	-, 887
7.39.Autoridad:Liderazgo	3, 53	1, 578	-, 125	-1, 126

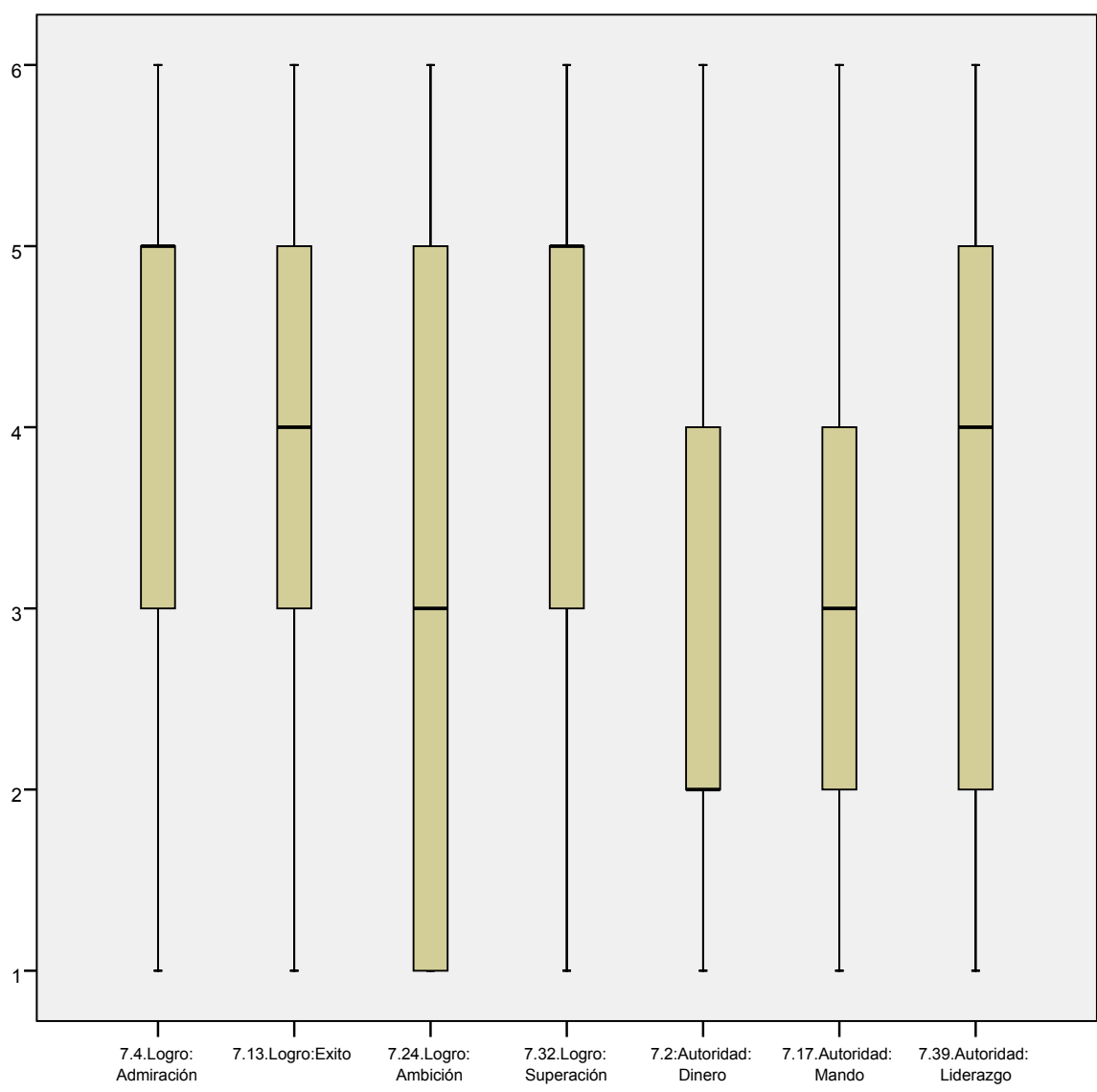


Figura N°23. Diagrama de caja de valor autoengrandecimiento

## ANALISIS DE FIABILIDAD

### CENTRALIDAD

Al hacer el análisis de fiabilidad se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0,762 cuando se incluyen los tres tipos de centralidad, ver tabla N° 23. Si se elimina el ítem correspondiente a la centralidad absoluta se produce un aumento de la fiabilidad, según se observa en la tabla N° 24. Sin embargo no puede realizarse el análisis sólo con la centralidad absoluta y la centralidad total porque, la total se deriva en parte de la absoluta.

Tabla N° 23. Estadísticos de fiabilidad centralidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	3

Tabla N° 24 Estadísticos fiabilidad centralidad al eliminar elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
significado_t	6,9679	3,125	,470	,840
centralidad_relat	10,8234	3,456	,436	,856
centtotal	8,8956	2,792	1,000	,286

### IMPLICACION

Al hacer el análisis de fiabilidad para la variable implicación, como se puede observar en la tabla N° 25 se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0,837 y se decide eliminar la pregunta número 14 para que aumente a 0,847, al hacer el análisis de los datos. En las tablas N° 26, 27 y 28 pueden observarse los estadísticos si se elimina uno de los elementos y el nuevo  $\alpha$  de Cronbach. Cuando se procede al análisis factorial, tal como se aprecia en la tabla N° 29, obtenemos un factor

que explica el 52, 575% de la varianza y cuyos pesos factoriales se encuentran entre 0, 611 y 0, 764, como puede verse en la tabla N° 30.

**Tabla N° 25 Estadísticos de fiabilidad Implicación I**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 837	8

**Tabla N° 26 Estadísticos de fiabilidad Implicación al eliminar elementos I**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
st1_implic	32, 3590	88, 686	, 478	, 829
st3_implic	32, 7179	84, 512	, 618	, 812
st5_implic	32, 4017	85, 795	, 587	, 816
st7_implic	33, 1538	82, 895	, 637	, 809
st8_implic	32, 3846	84, 633	, 619	, 812
st11_implic	33, 7863	80, 400	, 610	, 812
st12_implic	34, 0812	76, 950	, 670	, 803
imp_rec	33, 2308	90, 865	, 342	, 847

**Tabla N° 27 . Estadísticos de fiabilidad Implicación II**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 847	7

**Tabla N° 28. Estadísticos de fiabilidad Implicación al eliminar elementos II**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
st1_implic	27,86	73,126	,486	,842
st3_implic	28,22	68,987	,640	,821
st5_implic	27,90	70,613	,592	,828
st7_implic	28,65	68,056	,639	,821
st8_implic	27,88	69,364	,632	,823
st11_implic	29,29	66,085	,600	,827
st12_implic	29,58	62,983	,660	,818

**Tabla N° 29. Varianza total explicada implicación**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,680	52,575	52,575	3,680	52,575	52,575
2	,855	12,215	64,790			
3	,730	10,427	75,217			
4	,527	7,524	82,741			
5	,501	7,154	89,894			
6	,404	5,766	95,660			
7	,304	4,340	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 30. Matriz de componentes(a) Implicación**

	Componente
	1
st12_implic	,764
st7_implic	,757
st3_implic	,757
st8_implic	,748
st5_implic	,717
st11_implic	,710
st1_implic	,611

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
a 1 componentes extraídos

## METAS

Al hacer el análisis de fiabilidad, como se aprecia en la tabla N° 31 y 32, se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0,914. Posteriormente al proceder al análisis factorial (ver tabla N° 33) obtenemos un factor que explica el 55,880 % de la varianza y cuyos pesos factoriales se encuentran entre 0,590 y 0,827, lo que puede observarse en la tabla tabla N° 34.

**Tabla N° 31. Estadísticos de fiabilidad Metas laborales**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	11

**Tabla 32. Estadísticos de fiabilidad Metas laborales al eliminar elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
5.1.Metas:Aprend.nuevas	64,07	70,307	,685	,906
5.2.Metas:Ascensos	64,22	71,487	,671	,907
5.3.Metas:Autonomía	64,58	71,919	,528	,916
5.4.Metas:Ajuste trab.exp.	64,22	70,051	,717	,904
5.5.Metas:Variedad	64,53	71,669	,564	,913
5.6.Metas:Estabilidad	63,90	71,704	,741	,903
5.7.Metas:Cond.Fisicas	63,81	72,708	,754	,903
5.8.Metas:Relacs.Interp.	63,86	73,586	,705	,906
5.13.Metas:Interesante	64,00	73,017	,677	,906
5.16.Metas:Sueldo	63,94	71,291	,771	,902
5.17.Metas:Horario	63,94	72,368	,667	,907

**Tabla N°33. Varianza total explicada Metas laborales**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6, 147	55, 880	55, 880	6, 147	55, 880	55, 880
2	, 894	8, 128	64, 008			
3	, 698	6, 349	70, 356			
4	, 590	5, 364	75, 720			
5	, 545	4, 956	80, 676			
6	, 528	4, 802	85, 478			
7	, 465	4, 224	89, 702			
8	, 379	3, 443	93, 144			
9	, 300	2, 730	95, 875			
10	, 280	2, 542	98, 416			
11	, 174	1, 584	100, 000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 34. Matriz de componentes(a) Metas laborales**

	Componente
	1
5.16.Metas:Sueldo	, 827
5.7.Metas:Cond.Fisicas	, 825
5.6.Metas:Estabilidad	, 810
5.8.Metas:Relacs.Interp.	, 783
5.4.Metas:Ajuste trab.exp.	, 774
5.17.Metas:Horario	, 740
5.1.Metas:Aprend.nuevas	, 739
5.13.Metas:Interesante	, 738
5.2.Metas:Ascensos	, 731
5.5.Metas:Variedad	, 626
5.3.Metas:Autonomía	, 590

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
a 1 componentes extraídos



## DERECHOS

Como se constata en las tablas N° 35 y 36 en el análisis de fiabilidad se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0,724. Posteriormente al proceder al análisis factorial, tal como se aprecia en la tabla N° 37, obtenemos un factor que explica el 49,736 % de la varianza y cuyos pesos factoriales se encuentran entre 0,633 (Derecho a tener empleo) y 0,756 (Derecho a que el sistema educativo proporcione educación), según se ve en la tabla N° 38.

**Tabla N° 35. Estadísticos de fiabilidad Derechos.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	5

**Tabla N° 36. Estadísticos de fiabilidad Derechos al eliminar elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-tot al corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
6.1.Derechos:Adiestramiento	25,38	14,476	,458	,705
6.3.Derechos:Preparar Personas	24,43	18,237	,548	,667
6.5.Derechos: Ser consultado previo a cambios	24,64	17,343	,537	,662
6.7.Derechos: Un trabajo interesante	24,78	16,626	,534	,658
6.9.Derechos:Tener un empleo	24,93	16,653	,431	,700

**Tabla N° 37. Varianza total explicada Derechos**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2, 487	49, 736	49, 736	2, 487	49, 736	49, 736
2	, 818	16, 358	66, 094			
3	, 672	13, 433	79, 527			
4	, 570	11, 394	90, 920			
5	, 454	9, 080	100, 000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 38. Matriz de components Derechos**

	Compone nte
	1
6.3.Derechos:Preparar Personas	, 756
6.5.Derechos: Ser consultado previo a cambios	, 739
6.7.Derechos: Un trabajo interesante	, 730
6.1.Derechos:Adiestramiento	, 660
6.9.Derechos:Tener un empleo	, 633

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos

## DEBERES

Al hacer el análisis de fiabilidad, como se observa en las tablas N° 39 y 40, se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0, 639. Posteriormente al hacer el análisis factorial con todos los elementos, según se aprecia en la tabla N° 41, se obtienen dos factores. El factor 1 explica el 38, 394 % de la varianza y el factor 2 explica el 27, 105 % de la varianza, como se ve en la tabla tabla N° 42.

**Tabla N°39. Estadísticos de fiabilidad Deberes**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 639	5

**Tabla N° 40. Estadísticos fiabilidad Deberes al eliminar elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
6.2.Deberes:Contribuir sociedad	23, 42	19, 757	, 422	, 580
6.4.Deberes: el ahorro	23, 06	20, 540	, 537	, 564
6.6.Deberes:Mejorar es deber del trabajador	23, 66	18, 173	, 433	, 567
6.8.Deberes:Aceptar un trabajo Monotono	24, 66	16, 463	, 352	, 621
6.10.Deberes:Valorar el trabajo	23, 92	16, 327	, 371	, 608

**Tabla N° 41. Varianza total explicada Deberes**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulada	Total	% de la varianza	% acumulada	Total	% de la varianza	% acumulada
1	2, 261	45, 211	45, 211	2, 261	45, 211	45, 211	1, 920	38, 394	38, 394
2	1, 014	20, 281	65, 500	1, 014	20, 281	65, 500	1, 355	27, 104	65, 500
3	, 748	14, 961	80, 461						
4	, 552	11, 048	91, 510						
5	, 424	8, 485	100, 000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 42. Matriz de componentes rotados Deberes**

	Componente	
	1	2
6.2.Deberes:Contribuir sociedad	, 846	
6.4.Deberes: el ahorro	, 803	
6.6.Deberes:Mejorar es deber del trabajador	, 717	
6.8.Deberes:Aceptar un trabajo Monotono		, 843
6.10.Deberes:Valorar el trabajo		, 747

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

## **VALOR AUTOTRASCENDENCIA (UNIVERSALISMO-BENEVOLENCIA)**

Los resultados del análisis de fiabilidad, que puede apreciarse en las tablas N° 43 y 44, se obtienen un  $\alpha$  de Cronbach de 0, 792. Posteriormente al hacer el análisis factorial con todos los elementos se obtienen dos factores. El factor 1 explica el 23, 817 % de la varianza y el factor 2 explica el 22, 598 % de la varianza, como se observa en la tabla N° 45. Para el factor 1 los pesos factoriales oscilan entre 0, 515 (proteger la naturaleza) y 0, 813 (ayudar a otros). En el factor 2 los pesos factoriales oscilan entre 0, 448 (Armonía) y 0, 713 (Justicia), lo cual se constata en la tabla N° 46.

**Tabla N° 43. Estadísticos de fiabilidad valor Autotrascendencia**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 792	10

**Tabla N° 44. Estadísticos de fiabilidad Autotrascendencia al eliminar elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-tot al corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
7.12.Benev.:Ayudar otros	42, 14	43, 919	, 549	, 763
7.18.Benev.:Lealtad	42, 03	45, 256	, 545	, 764
7.27:Benev.:Apoyo	42, 59	47, 344	, 428	, 778
7.33.Benev.:Perdón	42, 45	48, 344	, 334	, 789
7.3.Univers.:Igualdad	42, 06	44, 721	, 468	, 774
7.8.Univers.:Escuchar difer.	42, 29	46, 330	, 413	, 780
7.19.Benev.:Proteger Nat.	41, 92	44, 818	, 600	, 758
7.23.Univers.:Armonía	42, 08	45, 334	, 506	, 768
7.29:Univers.: Justicia	42, 16	47, 469	, 457	, 775
7.40:Univers.:Adapt.Natur.	42, 62	47, 582	, 350	, 788

**Tabla N° 45. Varianza total explicada Autotrascendencia**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3, 564	35, 635	35, 635	3, 564	35, 635	35, 635	2, 382	23, 817	23, 817
2	1, 078	10, 779	46, 414	1, 078	10, 779	46, 414	2, 260	22, 598	46, 414
3	, 961	9, 613	56, 027						
4	, 886	8, 865	64, 892						
5	, 847	8, 466	73, 358						
6	, 703	7, 025	80, 383						
7	, 585	5, 850	86, 233						
8	, 566	5, 662	91, 895						
9	, 426	4, 258	96, 153						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 46. Matriz componentes rotados Auto trascendencia**

	Componente	
	1	2
7.12.Benev.:Ayudar otros	, 813	
7.8.Univers:Escuchar difer.	, 681	
7.3.Univers:Igualdad	, 642	
7.18.Benev:Lealtad	, 558	, 403
7.19.Benev:Proteger Nat.	, 515	, 511
7.29.Univers: Justicia		, 713
7.40.Univers:Adapt.Natur.		, 706
7.27.Benev:Apoyo		, 574
7.23.Univers.:Armonía		, 548
7.33.Benev:Perdón		

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

## VALOR CAMBIO (AUTODIRECCION Y ESTIMULACION)

Al hacer el análisis de fiabilidad, como se observa en las tablas N° 47 y 48, se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0, 720. Posteriormente al llevar a cabo el análisis factorial con todos los elementos se obtienen dos factores. El factor 1 explica el 26, 828 % de la varianza y el factor 2 explica el 26, 816 % de la varianza, lo cual puede apreciarse en la tabla N° 49. Para el factor 1 los pesos factoriales oscilan entre 0, 565 (Curiosidad) y 0, 721 (Creatividad). En el factor 2 los pesos factoriales oscilan entre 0, 636 (Independencia) y 0, 847 (Búsqueda de la emoción), tal como se ve en la tabla N° 50.

**Tabla N° 47. Estadísticos de fiabilidad Cambio**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 720	7

**Tabla N° 48. Estadísticos fiabilidad Cambio si se elimina un elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
7.1.Autodir:Creatividad	25,03	32,151	,311	,716
7.11:Autodir:Libertad	25,13	28,529	,466	,678
7.22.Autodir:Curiosidad	25,28	30,685	,416	,691
7.34.Autodir:Independencia	24,79	30,150	,522	,667
7.6.Estimul:Variedad	24,97	30,873	,445	,684
7.15.Estimul:Riesgo	26,33	29,573	,443	,684
7.30.Estimul:Emoción	25,50	31,082	,424	,689

**Tabla N° 49. Varianza total explicada Cambio**

Varianza total explicada

Componente	Autov alores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,646	37,807	37,807	2,646	37,807	37,807	1,878	26,826	26,826
2	1,108	15,835	53,642	1,108	15,835	53,642	1,877	26,816	53,642
3	,843	12,037	65,678						
4	,737	10,532	76,210						
5	,620	8,854	85,064						
6	,561	8,015	93,079						
7	,484	6,921	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 50. Matriz de componentes rotados(a) Cambio**

	Componente	
	1	2
7.1.Autodir:Creatividad	,721	
7.6.Estimul:Variedad	,712	
7.11:Autodir:Libertad	,614	
7.22.Autodir:Curiosidad	,565	
7.30.Estimul:Emoción		,847
7.15.Estimul:Riesgo		,748
7.34.Autodir:Independencia		,636

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

## VALOR CONSERVACION (SEGURIDAD, CONFORMIDAD Y TRADICION)

Al hacer el primer análisis de fiabilidad se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0,715, según se observa en las tablas N° 51 y 52. Posteriormente a partir del análisis de datos, que se puede ver en las tablas N° 53 y 54 se elimina el valor 7.9 (Conformidad) para alcanzar un  $\alpha$  de Cronbach de 0,721. Al llevar a cabo el análisis factorial se obtienen tres factores (ver tabla N° 55). El factor 1 explica el 19,727 % de la varianza, el factor 2 explica el 12,881 % de la varianza y el 3 el 12,687%. Como se aprecia en la tabla N° 56, para el factor 1 los pesos factoriales oscilan entre 0,477 (Valor 7.25: Costumbres) y 0,692 (Valor 7.36: Amabilidad); en el factor 2 los pesos factoriales oscilan entre 0,659(Valor 7.35: Orden Social) y 0,730 (Valor 7.20: Religión); en el factor 3 los pesos factoriales se encuentran entre 0,497(Valor 7.14: Seguridad en el país) y 0,707(valor 7.7: Reglas o Normas).

Tabla N° 51. Estadísticos de fiabilidad Conservación I

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	13

Tabla N° 52. Estadísticos de fiabilidad Conservación si se eliminan elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
7.5.Seg:Amb.	53,58	61,332	,429	,687
7.14.Seg:Pais	54,10	62,441	,349	,697
7.21.Seg:Orden	53,81	61,958	,389	,692
7.31.Seg:Salud	53,56	64,438	,368	,696
7.35.Seguridad:Orden Social	54,22	63,501	,361	,696
7.7.Conf:Reglas	54,70	60,602	,351	,697
7.16.Conf:Act Correcto	54,10	63,294	,249	,712
7.28.Conf:Obedienc	53,29	66,017	,348	,700
7.36.Conf:Amabilidad	53,85	63,187	,445	,688
7.9.Trad:Conformidad	55,18	63,147	,211	,721
7.20.Trad:Religión	54,96	63,316	,278	,707
7.25.Trad:Costumb	54,62	61,480	,402	,690
7.38.Trad:Humildad	54,03	64,278	,355	,697



**Tabla N° 53. Estadísticos de fiabilidad Conservación II**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 721	12

**Tabla N°54. Estadísticos de fiabilidad Conservación si se eliminan elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
7.5.Seg:Amb.	50, 09	53, 349	, 404	, 696
7.14.Seg:Pais	50, 61	53, 742	, 358	, 703
7.21.Seg:Orden	50, 32	52, 939	, 418	, 694
7.31.Seg:Salud	50, 07	55, 382	, 395	, 699
7.35.Seguridad:Orden Social	50, 73	54, 756	, 371	, 701
7.7.Conf:Reglas	51, 21	52, 620	, 331	, 709
7.16.Conf:Act Correcto	50, 61	53, 873	, 284	, 716
7.28.Conf:Obedienc	49, 81	57, 097	, 363	, 705
7.36.Conf:Amabilidad	50, 36	54, 745	, 439	, 695
7.20.Trad:Religión	51, 47	55, 163	, 256	, 718
7.25.Trad:Costumb	51, 13	53, 566	, 373	, 701
7.38.Trad:Humildad	50, 54	55, 632	, 357	, 703

**Tabla N° 55. Varianza total explicada Conservación**

**Varianza total explicada**

Componente	Autov alores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,098	25,813	25,813	3,098	25,813	25,813	2,367	19,727	19,727
2	1,202	10,017	35,831	1,202	10,017	35,831	1,546	12,881	32,607
3	1,136	9,463	45,294	1,136	9,463	45,294	1,522	12,687	45,294
4	,992	8,263	53,557						
5	,923	7,689	61,246						
6	,840	6,998	68,244						
7	,750	6,247	74,491						
8	,704	5,866	80,357						
9	,676	5,629	85,987						
10	,612	5,098	91,085						
11	,564	4,704	95,789						
12	,505	4,211	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 56. Matriz de componentes rotados(a) Conservación**

	Componente		
	1	2	3
7.36.Conf:Amabilidad	, 692		
7.38.Trad:Humildad	, 636		
7.31.Seg:Salud	, 631		
7.5.Seg:Amb.	, 581		
7.28.Conf:Obedienc	, 518		
7.25.Trad:Costumb	, 477	, 436	
7.21.Seg:Orden			
7.20.Trad:Religión		, 730	
7.35.Seguridad:Orden Social		, 659	
7.7.Conf:Reglas			, 707
7.16.Conf:Act Correcto			, 701
7.14.Seg:Pais		, 449	, 497

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

## **VALOR AUTOENGRANDECIMIENTO (LOGRO, AUTORIDAD)**

En el análisis de fiabilidad se obtiene un  $\alpha$  de Cronbach de 0, 668, como se observa en la tabla N° 57 y 58. Posteriormente al llevar a cabo el análisis factorial con todos los elementos se obtienen dos factores. El factor 1 explica el 26, 691 % de la varianza y el factor 2 explica el 23, 622 % de la varianza, según se aprecia en la tabla N° 59. Para el factor 1 los pesos factoriales oscilan entre 0, 506 (Valor 7.2 Dinero) y 0, 739 (Valor 7.39: Liderazgo). En el factor 2 los pesos factoriales oscilan entre 0, 455(Valor 7.32: Superación) y 0, 830(Valor 7.4: Admiración), tal como se constata en la tabla N° 60.

**Tabla N° 57. Estadísticos de fiabilidad autoengrandecimiento**

Alfa de Cronbach	N de elementos
, 668	7

**Tabla N° 58. Estadísticos de fiabilidad autoengrandecimiento al eliminar elementos**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
7.4.Logro:Admiración	20, 55	31, 133	, 322	, 649
7.13.Logro:Éxito	20, 81	29, 673	, 390	, 629
7.24.Logro:Ambición	21, 78	28, 955	, 401	, 626
7.32.Logro:Superación	20, 60	30, 464	, 424	, 621
7.2:Autoridad:Dinero	22, 05	30, 354	, 411	, 624
7.17.Autoridad:Mando	21, 72	31, 894	, 276	, 661
7.39.Autoridad:Liderazgo	21, 26	29, 311	, 421	, 620

**Tabla N° 59. Varianza total explicada autoengrandecimiento**

**Varianza total explicada**

Componente	Autov alores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,364	33,774	33,774	2,364	33,774	33,774	1,868	26,691	26,691
2	1,158	16,539	50,313	1,158	16,539	50,313	1,654	23,622	50,313
3	,865	12,355	62,668						
4	,757	10,821	73,489						
5	,665	9,494	82,983						
6	,634	9,063	92,045						
7	,557	7,955	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Tabla N° 60. Matriz de componentes rotados(a) autoengrandecimiento**

	Componente	
	1	2
7.39.Autoridad:Liderazgo	, 739	
7.17.Autoridad:Mando	, 684	
7.24.Logro:Ambición	, 622	
7.2:Autoridad:Dinero	, 506	
7.4.Logro:Admiración		, 830
7.13.Logro:Éxito		, 756
7.32.Logro:Superación	, 439	, 455

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

En la tabla N° 61 se presenta una síntesis del análisis de fiabilidad por variable, donde se puede ver que todas están en rangos aptos para su posterior procesamiento.

**Tabla N° 61. RESUMEN ANALISIS DE FIABILIDAD**

<b>INSTRUMENTO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>NUMERO ITEMS</b>	<b>α de cronbach</b>
Significado del Trabajo (MOW)	Centralidad	3	0,762
	Metas	11	0,914
	Derechos	5	0,724
	Deberes	5	0,636
Implicación (Kanungo)	Implicación	7	0,847
Valores (Schwartz)	Autotrascendencia	10	0,792
	Cambio	7	0,72
	Conservación	12	0,721
	Autoengrandecimiento	7	0,668

# ***RESULTADOS***

## VII. RESULTADOS

### RESULTADOS DEL ANALISIS TEXTUAL

Previo a llevar a cabo el análisis de correspondencias de las Representaciones sociales del Trabajo se procedió a hacer el análisis textual de las categorías asociadas por los empleados al término Trabajo. En el proceso de depuración se hicieron los siguientes ajustes:

- 1- De un total de 330 palabras distintas según los resultados del Sistema SPAD luego de las depuraciones y correcciones, resultaron un total de 209 palabras para el análisis de correspondencias.
- 2- Se depuraron los términos que eran comunes y se encontraban en tiempos verbales distintos.
- 3- Se equipararon las expresiones sinónimas que se presentan a continuación:
  - Actividad, Actividad humana, actividad intelectual y física, actuar, elaborar a: Actividad
  - Preparación, Capacitación, Adiestramiento a: Formación
  - Cumplir horarios y horarios a: Puntualidad
  - Amistad a: Compañerismo
  - Compartir a : Convivencia
  - Dinero, paga, estabilidad financiera, futuro económico a: Remuneración
  - Valorar conocimiento a: Meritocracia
  - Hogar a: Familia
  - Tarea a: Responsabilidad
  - Satisfacción, gusto, disfrute a: Satisfacción
  - Prestigio a: Status

- Colaboración, refuerzo a : Cooperación
- Alcanzar metas, lograr objetivos: lograr metas
- Cumplir, acatar, respeto a las normas, deber a : Obligación
- Independencia a: Autonomía
- Avance, mejoras a: progreso
- La palabra Fino, se utiliza coloquialmente en Venezuela para decir que algo es: Bueno (se cambió a este término).
- Bienestar Familiar a: Sustento Familiar
- Mejora de vida a : Calidad de vida
- Dedicación, perseverancia, empeño a: Constancia
- Autoestima alta a : Autoestima
- Buena voluntad a : Benevolencia
- Confiabilidad a: Confianza
- Alegría, entretenimiento a: diversión
- Creación de Dios a: Creación divina
- Estudio fue equiparado a: Educación
- Eficacia a : Efectividad
- Fidelidad a : Lealtad
- Dedicación, tenacidad a: Constancia
- Falta de seguridad a: inseguridad
- Porvenir a: Futuro
- Trabajo en equipo a: equipo
- Forma de vivir a: experiencia
- Fuerza a: fortaleza
- Fructífero, productivo a: Productividad
- Pensar a : Analizar
- Gratificación a : Satisfacción
- Relación obrero-patrón a: Relaciones laborales
- Interrelación a : Convivencia
- Ocupación, oficio, cargo, realizar labores a : Empleo
- Seriedad a: responsabilidad
- Sinceridad a : Honestidad

- Rigor a : disciplina
- Paz a : tranquilidad
- Amistad a : compañerismo
- Ayuda para el país, país a : desarrollo país
- Valoración a : Reconocimiento
- Personal a : empleados

4- Algunos términos permanecieron iguales debido a que en sí mismos tienen un significado particular, como por ejemplo:

- actividad no siempre remunerada
- trabajo dentro y fuera del hogar
- bienestar social
- democracia
- Obreros
- mano de obra
- maquinarias, herramientas
- calidad de vida
- entender a patrones
- esfuerzo físico y mental
- socialismo
- aprendizaje
- bienes
- seguridad: no sólo remite a la seguridad términos de higiene y ambiente, puede remitir a la seguridad en términos de estabilidad.

5- Otras palabras permanecieron iguales porque guardan una estrecha relación con algunos términos del listado inicial, pero no significan lo mismo, es el caso de:

- conocimiento y aprendizaje
- constancia y disciplina



- incentivo y compensación
- necesario y obligatorio
- tranquilidad y estabilidad

6- Para el análisis de correspondencias no se tomaron en cuenta aquellas palabras con una frecuencia menor o igual a 10 y se trabajó con el siguiente listado de palabras, que como se explicó anteriormente en algunos casos incluyen términos afines:

**Tabla N° 62. LISTADO FINAL ANALISIS TEXTUAL**

<b>Palabra</b>	<b>Frecuencia</b>
responsabilidad	88
sustento familiar	60
remuneración	44
compañerismo	37
estabilidad	35
constancia	28
aprendizaje	27
esfuerzo	23
puntualidad	19
compromiso	19
lograr metas	18
actividad	18
progreso	17
satisfacción	16
seguridad	15
importante	15
desarrollo profesional	14
Bienestar	13
cooperación	13
obligación	13
experiencia	11

Del análisis de contenido de los términos con mayor frecuencia de deriva la existencia de algunos patrones o representaciones del trabajo, como son:

1-Patrón Normativo: incluye los términos: responsabilidad, obligación, esfuerzo, constancia, puntualidad

2-Patrón Familiar: incluye el término sustento familiar, que a su vez puede ser unido con el patrón normativo, dada la naturaleza del patrón social-cultural que constituye la familia

3-Patrón Económico: incluye el término: remuneración, que como se explicó ya estaba conteniendo las palabras: Dinero, paga, estabilidad financiera, futuro económico.

4-Patrón Desarrollo Social: incluye los términos: actividad, progreso, bienestar, estabilidad, importante

5-Patrón Factores psico-sociales: incluye los términos: experiencia, satisfacción, compromiso, aprendizaje, desarrollo profesional, cooperación, compañerismo, lograr metas, seguridad

## **RESULTADOS DE LAS PRUEBAS F.**

En esta sección se exponen los resultados de las pruebas F, que establecen el grado de parecido entre las medias que se están comparando.

## **IMPLICACION**

En cuanto a la Variable Implicación se encontraron diferencias significativas entre las medias de hombres y mujeres ( $F_{(1, 232)} = 8,136; p=0,005$ ). Los hombres presentan más intensidad en las medias de Implicación (4,8608), que las mujeres (4,1964)

En el caso de la edad a pesar de que no encontrarse diferencias significativas para la implicación (0,095), se detecta un patrón constante de diferencia de medias, donde a excepción de los más jóvenes, van ascendiendo a medida que aumenta la edad, por ejemplo de los 20 a los 29 años (4,4356), de los 30 a los 39 años (4,7180), de los 40 a los 49 años (5,2857)

También se detectaron diferencias significativas entre las medias de la implicación de los empleados según su nivel educativo ( $F_{(5, 225)} = 9,148; p=0,0000$ ). Específicamente entre los que tienen enseñanza básica no terminada (5,5476) y los técnicos superiores universitarios (4,2571) y con Estudios Universitarios (3,8328). Así mismo hay diferencias entre las medias de los que tienen enseñanza básica terminada (5,4099) y los: Técnicos superiores universitarios (4,2571) y aquellos con estudios Universitarios (3,8328). Finalmente hay diferencias entre las medias de implicación de los que poseen nivel de Bachillerato (4,9681) y estudios universitarios (3,8328). Según las medias obtenidas se puede decir que a mayor nivel educativo menos implicación.

En cuanto a la variable posición en la empresa también hay diferencias significativas en las medias de Implicación entre empleados, supervisores y directivos ( $F_{(2, 231)} = 5,868; p=0,003$ ). Específicamente los empleados presentan diferencias significativas con los supervisores ( $p=0,005$ ), de hecho poseen medias de implicación más altas (4,8927) que los supervisores (4,1497) y estos a su vez que los directivos (3,9524).

Con referencia a la variable tiempo de servicio en la empresa también hay diferencias significativas ( $F_{(2, 230)} = 5,797; p=0,003$ ). Específicamente entre

aquellos con antigüedad de menos de 2 años (4, 3147) y de 5 a 10 años(5, 1633). También entre los empleados que tienen entre 2 y 5 años (4, 9222) y aquellos con antigüedad entre 5 y 10 (5, 1633). Según los resultados la implicación aumenta a mayor antigüedad, dado que aquellos con mayor tiempo en la empresa (5 a 10 años) están más implicados (5, 1633), luego se encuentran los que tienen entre 2 y 5 años (4, 9222) y finalmente los que tienen menos de 2 años (4, 3147).

En cuanto a la variable profesión se detectaron diferencias significativas entre las medias de Implicación de los encuestados ( $F_{(14, 219)} = 3,36; p=0,000$ ). No se pueden realizar las pruebas post hoc porque al menos un grupo tiene menos de dos casos.

Sobre la variable sindicalización en la empresa también hay diferencias significativas ( $F_{(1, 231)} = 24,915; p=0,000$ ). Específicamente los sindicalizados (4, 8927) presentan mayores índices de Implicación que los no sindicalizados (4, 1519)

Sólo en dos aspectos, específicamente en la edad y la profesión, no se evidencian diferencias significativas para la dimensión Implicación. En el caso de la edad ( $F_{(4, 229)} = 2,018; p=0,095$ ) y en las profesiones  $F_{(2, 231)} = 2,168; p=0,117$ ).

Como se observa en la tabla N° 63 para la variable implicación se presentan diferencias significativas en las medias de género, nivel educativo, posición, antigüedad y sindicalización

**Tabla N° 63. Pruebas F implicación.**

DIMENSION	VARIABLE	F	Sig	Grados de Libertad
IMPLICACION	GENERO	8,136	0,005(SIGNIFICATIVO)	1/232
	EDAD	2,018	0,093	4/229
	NIV.EDUCATIVO	9,148	0,000(SIGNIFICATIVO)	5/225
	POSICION	5,868	0,003(SIGNIFICATIVO)	2/231
	ANTIGÜEDAD	5,797	0,003(SIGNIFICATIVO)	2/230
	PROFESION	2,168	0,117	2/231
	SINDICALIZACION	24,915	0,000(SIGNIFICATIVO)	1/231

## CENTRALIDAD

En cuanto a la Variable Centralidad del Trabajo se encontraron diferencias significativas entre las medias de hombres y mujeres ( $F_{(1, 227)}=7,82$ ;  $p=0,006$ ). Los hombres presentan más intensidad en sus medias de centralidad laboral (4,5178) que las mujeres (4,1171).

Se evidencian diferencias significativas entre las medias de la centralidad del Trabajo de los empleados según el nivel educativo de los encuestados ( $F_{(5, 220)}=3,088$ ;  $p=0,010$ ). Al hacer la revisión de las pruebas post hoc no se evidencian estas diferencias, sin embargo se observa un patrón constante de diferencia de medias de centralidad entre los empleados con nivel universitario (4,0733) y las medias de los empleados con nivel de educación básica no terminada (4,7295); las medias de los universitarios(4,0733) y los que tienen educación básica terminada(4,7034) y las medias de los universitarios(4,0733) y los trabajadores con nivel de bachillerato (4.5486). En el grupo de trabajadores el patrón general es que a mayor nivel educativo menor la centralidad del trabajo.

Por otro lado no se hallaron diferencias significativas para las medias de Centralidad en el Trabajo en cuanto a las variables Edad ( $F_{(4, 224)} = 0,979; p=0,42$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 226)} = 0,821; p=0,441$ ), tiempo de servicio( $F_{(2, 225)} = 0,376; p=0,687$ ), profesión ( $F_{(2, 226)} = 2,057; p=0,130$ ). y sindicalización de los encuestados( $F_{(1, 226)} = 2,083; p=0,15$ ).

Como se observa en la tabla Tabla N° 64 para la variable centralidad solo se encontraron diferencias significativas en las medias de género y nivel educativo.

**Tabla N° 64. Pruebas F centralidad.**

DIMENSION	VARIABLE	F	Sig	Grados de Libertad
CENTRALIDAD TOTAL	GENERO	7,82	0,006(SIGNIFICATIVO)	1/227
	EDAD	0,979	0,42	4/224
	NIV. EDUCATIVO	3,088	0,01(SIGNIFICATIVO)	5/220
	POSICION	0,821	0,441	2/226
	ANTIGÜEDAD	0,376	0,687	2/225
	PROFESION	2,057	0,13	2/226
	SINDICALIZACION	2,083	0,15	1/226

## METAS LABORALES INTRINSECAS

No se hallaron diferencias significativas para las medias de las metas intrínsecas en las variables de Género( $F_{(1, 233)} = 0,83; p=0,774$ ), Edad ( $F_{(4, 230)} = 0,422; p=0,792$ ), nivel educativo( $F_{(5, 225)} = 0,433; p=0,826$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 232)} = 1,001; p=0,369$ ), tiempo de servicio( $F_{(2, 231)} = 0,031; p=0,97$ ), profesión ( $F_{(2, 232)} = 1,306; p=0,273$ ) y sindicalización de los encuestados( $F_{(1, 232)} = 0,001; p=0,981$ ).

En cuanto al nivel educativo, a excepción de aquellos con educación básica no terminada, se detecta una tendencia o patrón leve y es que a medida que aumenta el nivel educativo disminuyen las medias de metas intrínsecas del

trabajo.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 65 no se presentaron diferencias significativas entre las medias en las metas intrínsecas del significado del trabajo.

**Tabla N° 65. Pruebas F metas intrínsecas.**

METAS INTRINSECAS	VARIABLE	F	Sig	Grados de Libertad
	GENERO	0,83	0,774	1/233
	EDAD	0,422	0,792	4/230
	NIV. EDUCATIVO	0,433	0,826	5/225
	POSICION	1,001	0,369	2/232
	ANTIGÜEDAD	0,031	0,97	2/231
	PROFESION	1,306	0,273	2/232
	SINDICALIZACION	0,001	0,981	1/232

## METAS LABORALES EXTRINSECAS

No se hallaron diferencias significativas para las medias de las metas extrínsecas en las variables de Género ( $F_{(1, 234)}=0,096; p=0,757$ ), Edad ( $F_{(4, 231)}=0,321; p=0,864$ ), nivel educativo ( $F_{(5, 226)}=1,003; p=0,417$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 233)}=1,486; p=0,228$ ), tiempo de servicio ( $F_{(2, 232)}=0,145; p=0,865$ ), profesión ( $F_{(2, 233)}=0,716; p=0,49$ ) y sindicalización de los encuestados ( $F_{(1, 233)}=0,468; p=0,495$ ).

En cuanto a la posición, se detecta una tendencia o patrón leve y es que a medida que aumenta el nivel educativo disminuyen las medias de metas extrínsecas del trabajo, en donde los empleados tienen medias de 6,5885, los supervisores 6,3381 y los directivos 6,3333.

Como se puede constatar en la Tabla N° 66 no se presentaron diferencias significativas entre las medias en las metas extrínsecas del significado del trabajo.

**Tabla N° 66. Pruebas F metas extrínsecas.**

METAS EXTRINSECAS	F	Sig	Grados de Libertad
GENERO	0,096	0,757	1/234
EDAD	0,321	0,864	4/231
NIV. EDUCATIVO	1,003	0,417	5/226
POSICION	1,486	0,228	2/233
ANTIGÜEDAD	0,145	0,865	2/232
PROFESION	0,716	0,49	2/233
SINDICALIZACION	0,468	0,495	1/233

## DERECHOS

En cuanto a la Variable Derechos del Trabajo se encontraron diferencias significativas entre las medias de los Derechos del Trabajo de los empleados según el nivel educativo de los encuestados ( $F_{(5, 225)} = 4, 213$ ;  $p=0, 001$ ). Específicamente entre los que tienen nivel de estudios de Bachillerato (6, 4340) y estudios universitarios (5, 6244).

Sobre la variable posición en la empresa hay diferencias significativas en las medias de los Derechos entre empleados, supervisores y directivos ( $F_{(2, 232)} = 3, 104$ ;  $p=0, 047$ ), sin embargo al estudiar las pruebas post hoc no se evidencian estas diferencias pero si se observa un patrón donde a mayor jerarquía organizacional las medias de la dimensión derechos son mayores, ya que los empleados tienen medias de 6, 2811; los supervisores 5, 9286 y los directores 5, 4667.



Por otro lado no se hallaron diferencias significativas para las medias de los Derechos en el Trabajo en cuanto a las variables género ( $F_{(1, 233)} = 0,937$ ;  $p=0,334$ ); Edad ( $F_{(4, 230)} = 0,918$ ;  $p=0,454$ ), tiempo de servicio ( $F_{(2, 231)} = 0,446$ ;  $p=0,641$ ), profesión ( $F_{(2, 232)} = 0,721$ ;  $p=0,488$ ), y sindicalización de los encuestados ( $F_{(1, 233)} = 2,747$ ;  $p=0,099$ ).

En resumen para los derechos laborales no se encontraron diferencias significativas de medias, a excepción del nivel educativo y la posición, como se puede apreciar en la Tabla N° 67.

**Tabla N° 67. Pruebas F derechos.**

DERECHOS		F	Sig	Grados de Libertad
	GENERO	0,937	0,334	1/233
	EDAD	0,918	0,454	4/ 230
	NIV. EDUCATIVO	4,213	0,001(SIGNIFICATIVO)	5/225
	POSICION	3,104	0,047(SIGNIFICATIVO)	2/232
	ANTIGÜEDAD	0,446	0,641	2/231
	PROFESION	0,721	0,488	2/232
	SINDICALIZACION	2,747	0,099	1/233

## DEBERES

En cuanto a la Variable Deberes se encontraron diferencias significativas entre las medias de hombres y mujeres ( $F_{(1, 233)} = 9,504$ ;  $p=0,002$ ). Los hombres presentan más intensidad en sus medias en cuanto a los Deberes del Trabajo (6,0277), que las mujeres (5,4900)

También se detectaron diferencias significativas entre las medias de los Deberes según el nivel educativo de los encuestados ( $F_{(5, 226)} = 7,11; p=0,000$ ). Específicamente entre universitarios (5,1610) y los que tienen estudios educación básica no terminada (6,0417); universitarios (5,1610) y los que tienen educación básica terminada (6,0417); universitarios (5,1619) y los que tienen bachillerato (6,2149) y entre los universitarios (5,1619) y los técnicos superiores universitarios (5,9029).

En cuanto a la variable Deberes laborales se detectaron diferencias significativas en las medias de Deberes entre empleados, supervisores y directivos ( $F_{(2, 232)} = 3,428; p=0,034$ ), sin embargo al estudiar las pruebas F no se evidencian estas diferencias pero existe un patrón en el cual a medida que aumenta la jerarquía del empleado disminuye la media para los deberes laborales, empleados tienen 6,0053, supervisores 5,7048 y directivos 4,8000.

Sobre la variable sindicalización en la empresa también hay diferencias significativas ( $F_{(1, 232)} = 7,706; p=0,006$ ). Específicamente los sindicalizados presentan mayores medias en cuanto a los Deberes (6,0718) que los no sindicalizados (5,6846)

No se evidencian diferencias significativas en las medias de Edad ( $F_{(4, 230)} = 0,796; p=0,529$ ), profesión ( $F_{(2, 231)} = 2,294; p=0,103$ ) y tiempo de servicio. ( $F_{(2, 231)} = 2,917; p=0,056$ )

En la variable deberes resultaron significativas las diferencias de medias en cuanto a género, nivel educativo, posición y sindicalización, como se observa en la tabla N° 68.

**Tabla N° 68. Pruebas F deberes.**

DIMENSION	VARIABLE	F	Sig	Grados de Libertad
DEBERES	GENERO	9,504	0,002(SIGNIFICATIVO)	1/233
	EDAD	0,796	0,529	4/230
	NIV. EDUCATIVO	7,11	0,000(SIGNIFICATIVO)	5/226
	POSICION	3,428	0,034(SIGNIFICATIVO)	2/232
	ANTIGÜEDAD	2,917	0,056	2/231
	PROFESION	2,294	0,103	2/232
	SINDICALIZACION	7,706	0,006(SIGNIFICATIVO)	1/232

## VALORES

A continuación se detallarán por cada valor de orden superior los resultados de la medias y las pruebas F. Se destaca en general que las medias de los valores de orden superior obtenidos para hombres son mayores que en las mujeres para todos los valores, a excepción del valor Cambio. En cuanto a la posición en la empresa según los resultados, las medias para todos los valores de orden superior aumentan proporcionalmente a la jerarquía del empleado, a excepción del Valor Conservación.

## AUTOTRASCENDENCIA

En el valor de orden superior Autotrascendencia solo hay diferencias significativas en la dimensión tiempo de servicio ( $F_{(2, 226)} = 4, 278$ ;  $p=0, 015$ ).Específicamente entre aquellos trabajadores con más antigüedad, de 5 a 10 años, (4, 1710) y aquellos empleados que tienen menos de 2 años (4, 6986)

y aquellos con antigüedad entre 2 y 5 años (4, 7587).

Por otro lado no se hallaron diferencias significativas para las medias del Valor Autotrascendencia en cuanto a las variables género ( $F_{(1, 228)} = 0, 218$ ;  $p=6, 41$ ); Edad ( $F_{(4, 225)} = 1, 286$ ;  $p=2, 76$ ), nivel educativo ( $F_{(5, 221)} = 0, 906$ ;  $p=0, 478$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 227)} = 2, 227$ ;  $p=0, 11$ ); profesión ( $F_{(2, 227)} = 0, 169$ ;  $p=0, 844$ ) y sindicalización de los encuestados ( $F_{(1, 227)} = 0, 196$ ;  $p=0, 659$ ).

En resumen, tal como se constata en la tabla N° 69 para el valor de autotrascendencia solo se encontraron diferencias significativas en la antigüedad.

**Tabla N° 69. Pruebas F autotrascendencia.**

<b>DIMENSION AUTOTRASCENDENCIA</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>Grados de Libertad</b>
<b>A</b>	GENERO	0, 218	6, 41	1/228
	EDAD	1, 286	2, 76	4/225
	NIV. EDUCATIVO	0, 906	0, 478	5/221
	POSICION	2, 227	0, 11	2/227
	ANTIGÜEDAD	4, 278	0, 015(SIGNIFICATIVO)	2/226
	PROFESION	0, 169	0, 103	2, 227
	SINDICALIZACION	0, 196	0, 659	1/227

## **CAMBIO**

En cuanto al Valor de orden superior Cambio se encontraron diferencias significativas entre las medias de hombres y mujeres ( $F_{(1, 230)} = 6, 741$ ;  $p=0, 01$ ). Las medias de las mujeres para el valor de apertura al cambio tienen más intensidad (4, 5464), que las de los hombres (4, 1458).

También se detectaron diferencias significativas entre las medias del Cambio según el nivel educativo de los encuestados ( $F_{(5, 226)} = 7, 11; p=0, 000$ ).Específicamente entre los que tienen estudios de bachillerato(3, 9601) y estudios universitarios (4, 6585).

En cuanto a la variable posición en la empresa también hay diferencias significativas en las medias para el Cambio entre empleados y supervisores ( $F_{(2, 229)} = 5, 778; p=0, 004$ ). Específicamente las diferencias se dan entre los empleados y supervisores ( $p=0, 031$ ), presentando los supervisores mayores promedios de cambio (4, 5272), que los empleados (4, 1276).

Con referencia a la variable tiempo de servicio en la empresa también hay diferencias significativas ( $F_{(2, 228)} = 3, 779; p=0, 024$ ).Específicamente entre aquellos con Menos de 2 años y de 5 a 10 años( $p=0, 044$ ). También entre los empleados que tienen entre 2 y 5 años y aquellos con antigüedad entre 5 y 10 ( $p=0, 040$ ). Aquellos con menor tiempo en la empresa (menos de 2 años) tienen medias de cambio más altas (4, 3092), luego se encuentran los que tienen entre 2 y 5 años(4, 2555) y finalmente los que tienen entren de 5 a 10 años (3, 5824).

No se evidencian diferencias significativas en las medias de la Edad ( $F_{(4, 227)} = 0, 947; p=0, 438$ ), profesión( $F_{(2, 229)} = 1, 367; p=0, 257$ )y para la variable sindicalización en la empresa ( $F_{(1, 230)} = 1, 034; p=0, 31$ ).

Como se aprecia en la Tabla N° 70 para el valor cambio se encontraron diferencias significativas en las medias en cuanto a género, nivel educativo, posición y antigüedad.

**Tabla N° 70. Pruebas F cambio.**

<b>DIMENSION CAMBIO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>Grados de Libertad</b>
	GENERO	6,741	0,01(SIGNIFICATIVO)	1/230
	EDAD	0,947	0,438	4/227
	NIV.EDUCATIVO	4,854	0,000(SIGNIFICATIVO)	5/223
	POSICION	5,778	0,004(SIGNIFICATIVO)	2/229
	ANTIGÜEDAD	3,779	0,024(SIGNIFICATIVO)	2/228
	PROFESION	1,367	0,257	2/229
	SINDICALIZACION	1,034	0,31	1/230

## **CONSERVACION**

Para el valor de orden superior Conservación, sólo se encontraron diferencias significativas ( $F_{(2, 227)}=6,208$ ;  $p=0,02$ ) en cuanto al tiempo de servicio de los encuestados. Específicamente entre aquellos empleados que tienen de 5 a 10 trabajando ( $4,0238$ ) y los que tienen menos de 2 años ( $4,6119$ ) y con antigüedad entre 2 y 5 años ( $4,6573$ ).

Por otro lado no se hallaron diferencias significativas para las medias del Valor Conservación en cuanto a las variables género ( $F_{(1, 229)}=0,95$ ;  $p=0,758$ ); Edad ( $F_{(4, 226)}=0,367$ ;  $p=0,832$ ), nivel educativo ( $F_{(5, 221)}=0,636$ ;  $p=0,673$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 228)}=0,372$ ;  $p=0,69$ ); profesión ( $F_{(2, 228)}=0,108$ ;  $p=0,898$ ) y sindicalización de los encuestados ( $F_{(1, 228)}=0,03$ ;  $p=0,864$ ).

En el análisis de las pruebas F solo se encontraron diferencias significativas en el valor conservación entre las medias en la variable antigüedad, como se ve en la tabla Tabla N°71

**Tabla N° 71. Pruebas F conservación.**

<b>DIMENSION CONSERVACION</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>Grados de Libertad</b>
	GENERO	0,95	0,758	1/229
	EDAD	0,367	0,832	4/226
	NIV.EDUCATIVO	0,636	0,673	5/221
	POSICION	0,372	0,69	2/228
	ANTIGÜEDAD	6,208	0,02(SIGNIFICATIVO)	2/227
	PROFESION	0,108	0,898	2/228
	SINDICALIZACION	0,03	0,864	1/228

## **AUTOENGRANDECIMIENTO**

Solo se detectaron diferencias significativas entre las medias del valor Autoengrandecimiento según el nivel educativo de los encuestados ( $F_{(5, 224)} = 3,009$ ;  $p=0,012$ ). Específicamente entre los que tienen estudios de bachillerato  $p=0,053$  (3,3571) y estudios universitarios (3,9059).

En cuanto a las medias de autoengrandecimiento según la posición del empleado se detecta un patrón según el cual a medida que la jerarquía del empleado es mayor, aumenta la media del valor autoengrandecimiento, siendo la de empleados 3,4754, la de supervisores 3,8095 y la media de los directivos 4.0000.

Por otro lado no se hallaron diferencias significativas para las medias del Valor Autoengrandecimiento en cuanto a las variables género ( $F_{(1, 232)} = 0,244$ ;  $p=0,622$ ); Edad ( $F_{(4, 229)} = 0,977$ ;  $p=0,421$ ), posición en la empresa ( $F_{(2, 231)} = 2,853$ ;  $p=0,06$ ); tiempo de servicio ( $F_{(2, 230)} = 0,711$ ;  $p=0,492$ ), profesión  $F_{(2, 232)} = 1,$

623;  $p=0,200$ ); y sindicalización de los encuestados ( $F_{(1,231)}=0,805$ ;  $p=0,371$ ).

Al realizar el análisis de las pruebas F, solo se encontraron para el valor de autoengrandecimiento diferencias de medias en cuanto a la variable nivel educativo, como se ve en la tabla Tabla N° 72.

**Tabla N° 72. Pruebas F autoengrandecimiento.**

<b>DIMENSION AUTOENGRANDECIMIENTO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>Grados de Libertad</b>
	GENERO	0,244	0,622	1/232
	EDAD	0,977	0,421	4/229
	NIV.EDUCATIVO	3,009	0, 012(SIGNIFICATIVO)	5/224
	POSICION	2,853	0,06	2/231
	ANTIGÜEDAD	0,711	0,492	2/230
	PROFESION	1,623	0,2	2/231
	SINDICALIZACION	0,805	0,371	1/231

En la tabla Tabla N° 73 se puede observar un resumen de los resultados de las pruebas F, indicando aquellas variables donde resultaron significativas las diferencias de medias.



**Tabla N° 73. Tabla Resumen pruebas F**

VARIABLES	IMPLICACION			CENTRALIDAD			METAS EXT.				
	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l		
GENERO	8,136	0,005(SIG.)	1/232	7,82	0,006(SIG.)	1/227	0,83	0,774	1/233		
EDAD	2,018	0,093	4/229	0,979	0,42	4/224	0,422	0,792	4/230		
INSTRUCCIÓN	9,148	0,000(SIG.)	5/225	3,088	0,01(SIGNIFIC)	5/220	0,433	0,826	5/225		
POSICION	5,868	0,003(SIG.)	2/231	0,821	0,441	2/226	1,001	0,369	2/232		
ANTIGÜEDAD	5,797	0,003(SIG.)	2/230	0,376	0,687	2/225	0,031	0,97	2/231		
PROFESION	2,168	0,117	2/231	2,057	0,13	2/226	1,306	0,273	2/232		
SINDICALIZAC	24,915	0,000(SIG.)	1/231	2,083	0,15	1/226	0,001	0,981	1/232		
VARIABLES	METAS INT.			DERECHOS			DEBERES				
	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l		
GENERO	0,096	0,757	1/234	0,937	0,334	1/233	9,504	0,002(SIG.)	1/233		
EDAD	0,321	0,864	4/231	0,918	0,454	4/230	0,796	0,529	4/230		
INSTRUCCIÓN	1,003	0,417	5/226	4,213	0,001(SIG.)	5/225	7,11	0,000(SIG.)	5/226		
POSICION	1,486	0,228	2/233	3,104	0,047(SIG.)	2/232	3,428	0,034(SIG.)	2/232		
ANTIGÜEDAD	0,145	0,865	2/232	0,446	0,641	2/231	2,917	0,056	2/231		
PROFESION	0,716	0,49	2/233	0,721	0,488	2/232	2,294	0,103	2/232		
SINDICALIZAC	0,468	0,495	1/233	2,747	0,099	1/233	7,706	0,006(SIG.)	1/232		
AUTOTRASC.	CAMBIO			CONSERVACION			AUTOENGRANDEC.				
	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l	F	Sig	g/l		
0,937	0,334	1/233	6,741	0,01(SIG.)	1/230	0,95	0,758	1/229	0,244	0,622	1/232
0,918	0,454	4/230	0,947	0,438	4/227	0,367	0,832	4/226	0,977	0,421	4/229
4,213	0,001(SIG.)	5/225	4,854	0,000(SIG.)	5/223	0,636	0,673	5/221	3,009	0,012(SIG.)	5/224
3,104	0,047(SIG.)	2/232	5,778	0,004(SIG.)	2/229	0,372	0,69	2/228	2,853	0,06	2/231
0,446	0,641	2/231	3,779	0,024(SIG.)	2/228	6,208	0,02(SIG.)	2/227	0,711	0,492	2/230
0,721	0,488	2/232	1,367	0,257	2/229	0,108	0,898	2/228	1,623	0,2	2/231
2,747	0,099	1/233	1,034	0,31	1/230	0,03	0,864	1/228	0,805	0,371	1/231

## RESULTADOS REPRESENTACIONES SOCIALES DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

### REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO SEGÚN GÉNERO

En el análisis de correspondencias de la representación social del trabajo según género, se obtiene una sola dimensión y la inercia de todos los factores es 0.0548, se expresa 100% en un solo factor, como se ve en la tabla N° 74. En la figura N° 24 se puede apreciar el gráfico de la representación social del trabajo por género, que explicaremos a continuación.

Tabla N° 74. Analisis de Correspondencias Representación social según género.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES

VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0548
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0548
HISTOGRAMME DES 1 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE      |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0548 | 100.00      | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

#### Eje I (100)

Se presenta un solo eje, por lo tanto las representaciones sociales se agrupan y explican en una sola dimensión. En un extremo del eje se ubican los términos: satisfacción, actividad, lograr metas, desarrollo profesional, para configurar un polo de logros psico-profesionales del trabajo. En el otro extremo se posicionan las palabras: obligación, importante, seguridad, estabilidad, progreso, remuneración, sustento familiar para establecer un polo de factores

socio-económicos del trabajo. Las contribuciones relativas con mayor peso son: satisfacción (19, 2), actividad (13, 7), lograr metas(13, 7), obligación (10, 8), desarrollo profesional(7, 4), estabilidad(5, 3), importante (5, 5), sustento familiar(5, 4), seguridad(5, 5), remuneración(3, 6), progreso(2, 4). Todos los cosenos son 1, 00.

Del análisis de las formas léxicas, los ejes y las contribuciones se desprende que las mujeres se encuentran en el polo de los logros psico-profesionales que acarrea el trabajar y los hombres en el polo de los factores socio-económicos, sin embargo la representación social de la mujer se forma más claramente y cuenta con contribuciones mas altas que los hombres. Las mujeres tienen una representación social del trabajo donde están los términos actividad, lograr metas, satisfacción y desarrollo profesional. Los hombres se concentran alrededor de los términos: sustento familiar, remuneración, seguridad, estabilidad, importante, obligación, progreso.

Representación social según género

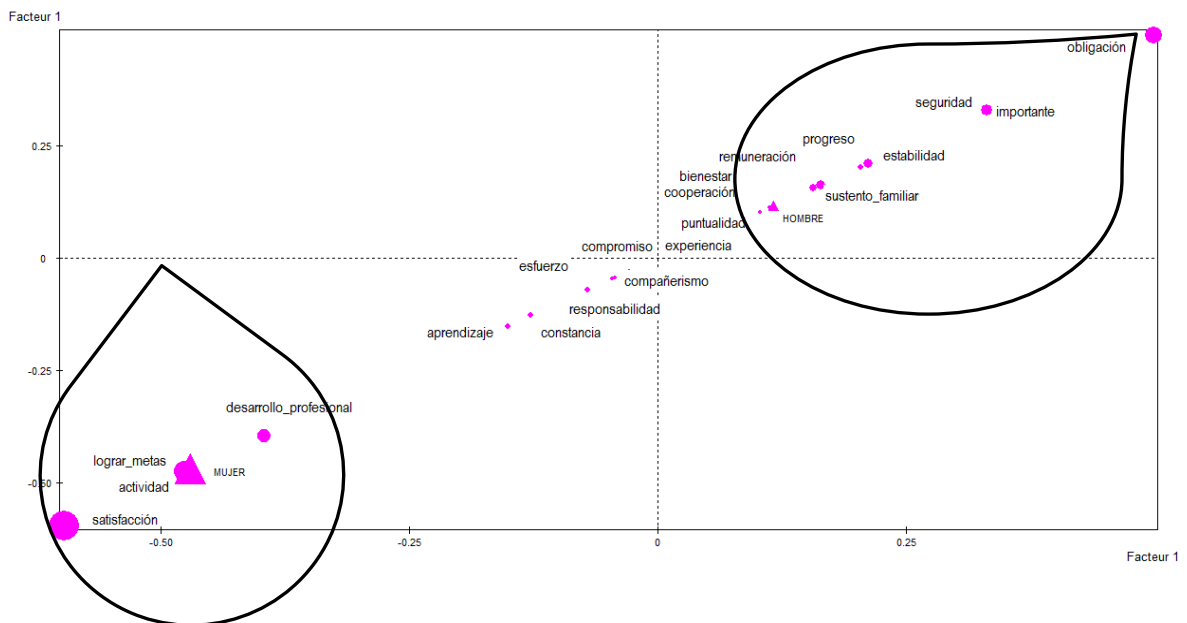


Figura N°24. Gráfico de la Representación social del trabajo según género

## REPRESENTACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO SEGÚN EDAD

Considerando el análisis de correspondencias de la representación social del trabajo según la edad, que se presenta en la tabla N° 75, se evidencia que la inercia de todos los factores es 0.1611, un 64, 74% corresponde a los dos primeros factores; 22, 35% al tercero y 12, 91% al cuarto. Se procederá a analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en cada eje, las contribuciones y cosenos. Ver la figura N° 25 para apreciar el gráfico de la representación social del trabajo por edad.

Tabla N° 75. Análisis de Correspondencias Representación social según edad.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1611
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1611
HISTOGRAMME DES 4 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|         | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0616 | 38.27       | 38.27       | *****
| 2      | 0.0426 | 26.47       | 64.74       | *****
| 3      | 0.0360 | 22.35       | 87.09       | *****
| 4      | 0.0208 | 12.91       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+
    
```

### Eje I (38.27)

El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas (57, 8) de los que tienen de 50 años en adelante y las contribución de 30.1 de los que están entre 20 y 29 años. Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas, que en un extremo del eje sitúan los siguientes términos: obligación, experiencia, lograr metas, sustento familiar,

dando cuenta de un polo de factores normativos del trabajo (sociales y familiares). En el otro extremo del eje se sitúan los términos: constancia, compañerismo, esfuerzo, importante, aprendizaje, aludiendo a factores o actitudes individuales ante el trabajo. En este eje se destacan las contribuciones relativas como: Obligación (25, 0), constancia (14, 5), compañerismo (13, 5) y los altos cosenos de obligación(0, 76), seguridad(0, 91).

La representación social del trabajo para los que tienen de **50** años en adelante se vincula con la palabra obligación, para configurar una representación del trabajo como deber. Los que tienen entre **20 y 29** años, tomando en cuenta la magnitud de las contribuciones se reúnen en torno a una representación del trabajo conformada por los términos: compañerismo, esfuerzo, aprendizaje y constancia donde se enfatizan factores o actitudes personales ante el trabajo.

### **Eje II. (26, 47)**

El segundo eje está caracterizado por la mayor contribución absoluta de los trabajadores entre 30 y 39 años (51, 9). En un extremo del eje se ubican los siguientes términos: obligación, compañerismo, actividad, lograr metas, satisfacción, los cuales tienen como elemento común ser factores psico-normativos del trabajo. En el otro extremo se agrupan las categorías: importante, experiencia, compromiso, desarrollo profesional, que se aglutinan en un elemento común, ser factores psico-sociales del trabajo. Resaltan las contribuciones de: importante (21, 7), sustento familiar (12, 9), compañerismo (15, 7), compromiso (8, 1) y los valores de algunos de sus cosenos: importante (0, 64), compromiso (0, 59). De este eje se puede deducir que el grupo de los que tienen entre 30 y 39 años posee representaciones del trabajo alrededor de: compromiso, desarrollo profesional, cooperación, importante, para configurar una representación de factores de desarrollo psicológicos del trabajo.

### **Eje III (22, 35)**

En este eje prevalece el grupo de los de menos de 20 años (75, 5), sin embargo no se posicionan bien sobre ninguno de los ejes, siendo difícil establecer una representación social. En un extremo del eje se ubican los siguientes términos: cooperación, seguridad, experiencia, aprendizaje, compañerismo, con lo cual se aglutinan factores de desarrollo individual. En el otro extremo del eje se ubican los siguientes términos: compromiso, desarrollo profesional, importante, obligación, para conformar un polo cuyo factor común es la noción normativa. Se enfatizan las contribuciones relativas de: cooperación (23, 6), aprendizaje (10, 6), seguridad (22, 3) y sus cosenos respectivos: cooperación (0, 88), aprendizaje (0, 56), seguridad (0, 91).

#### **Eje IV (12, 91)**

Es el eje que tiene menos contribución, por lo tanto es el de menos impacto en el análisis. Prevalece el grupo de los que tienen entre 40 y 49 años (46, 1). En un extremo del eje se posicionan los términos experiencia, actividad, obligación, esfuerzo, para focalizarse en un polo normativo. En el otro extremo se posicionan: lograr metas, progreso, bienestar, estabilidad para conformar un factor de logros sociales. Las contribuciones relativas más significativas en este eje son actividad (19, 5) y experiencia (13, 4), lograr metas (14, 7), progreso (13, 3); y sus respectivos cosenos: actividad (0, 57), experiencia (0, 20), lograr metas (0, 37), progreso (0, 87). Entre los 40 y 49 años entonces se configura una representación en torno a palabras como: actividad, bienestar, progreso, seguridad, lograr metas, estabilidad, todos logros sociales o resultados positivos de trabajar.

Los más jóvenes (menos de 20 años) no se posicionan bien sobre los ejes. Mientras los trabajadores entre 20 y 29 años configuran una representación de factores o actitudes individuales. Los que se ubican entre 30 y 39 años también se agrupan alrededor de una categoría de factores de desarrollo psicológico-individual. Para aquellos entre los 40 y 49 años la representación del trabajo

está vinculada a elementos de logro social que se obtienen con el trabajo (alcanzar metas, progreso, estabilidad, bienestar).

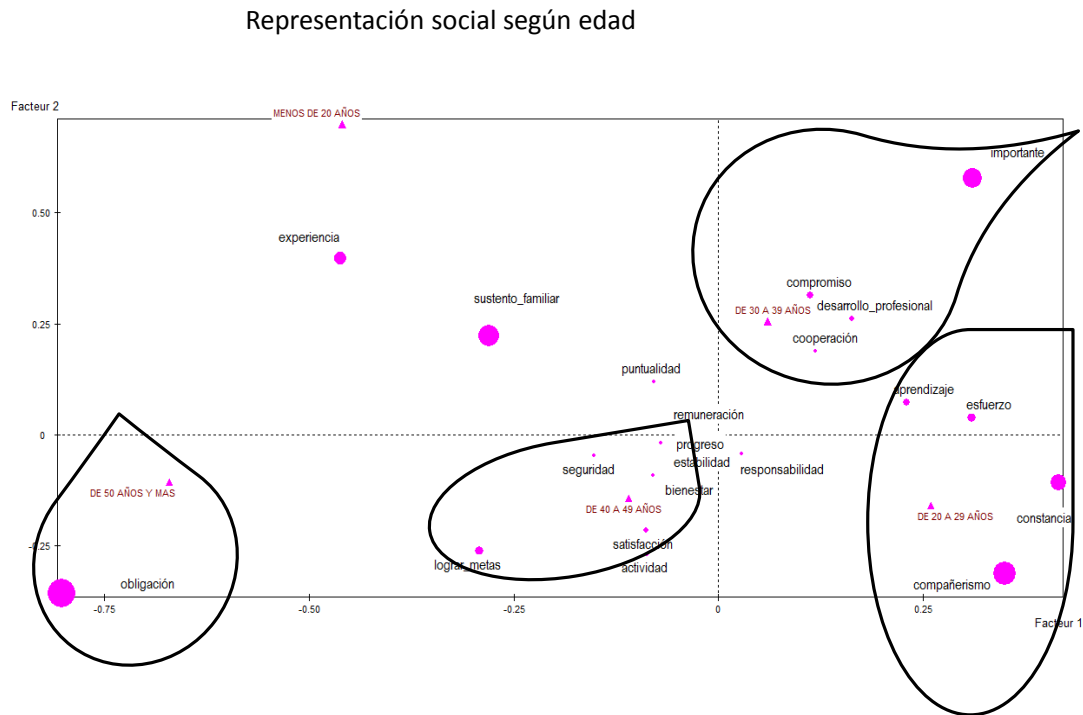


Figura N°25. Gráfico de la Representación social del trabajo según edad.

### REPRESENTACIONES DEL TRABAJO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

En el análisis de correspondencias se evidencia que la inercia de todos los factores es 0.3002, un 61, 18% corresponde al primer factor; 14.86% al segundo; 10.46% al tercero, 7.46% al cuarto y 6.05 % al quinto, como se observa en la tabla N°76. En la figura N° 26 se puede apreciar el gráfico de la representación social del trabajo por nivel de formación

Tabla N° 76. Análisis de Correspondencias Representación social según nivel educativo.

```

VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.3002
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.3002
HISTOGRAMME DES 5 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.1837 | 61.18       | 61.18       | *****
| 2      | 0.0446 | 14.86       | 76.04       | *****
| 3      | 0.0314 | 10.46       | 86.50       | *****
| 4      | 0.0224 | 7.46        | 93.95       | *****
| 5      | 0.0182 | 6.05        | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

### Eje 1 (61, 18)

Se considera que este eje es fundamental para estudiar las representaciones sociales del trabajo según el grado de instrucción, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas (39, 5) de los que tienen educación universitaria, los que tienen educación básica culminada (34, 7) y bachillerato (9, 6) en menor medida. En un extremo del eje se posicionan los términos obligación, importante, bienestar, sustento familiar, seguridad, estabilidad, donde se configura un polo factores socio-normativos. En el otro extremo del eje se sitúan los términos desarrollo profesional, esfuerzo, satisfacción, lograr metas, para focalizarse en aspectos individuales del trabajo. Destacan las contribuciones relativas de: obligación (14, 7), desarrollo profesional (8, 5), esfuerzo (12, 0), importante (8, 7), sustento familiar (21, 0), satisfacción (6, 7); además de los cosenos de: desarrollo profesional (0, 89), esfuerzo (0, 91) y



satisfacción (0, 87). Para los que tienen educación básica culminada se constituye un factor común del trabajo como deber (la familiar, la obligación del trabajo, entre otros). Mientras la representación social del trabajo de los universitarios se inclina hacia logros o factores individuales, más que económicos o familiares, vinculados con el trabajo donde se obtiene: desarrollo profesional, satisfacción, cumplimiento de metas.

### **Eje II. (14, 86)**

El segundo eje viene determinado por las contribuciones absolutas mayoritarias de los que tienen educación básica no terminada (72, 4) y técnico medio (17, 5). En un extremo del eje se posicionan las palabras: lograr metas, importante, obligación, cooperación, seguridad, que reuniría factores psico-sociales del trabajo. En el otro extremo se sitúan: constancia, responsabilidad, sustento familiar, estabilidad, puntualidad para dar cuenta de un polo inclinado a factores normativos, que ubica el trabajo como deber. Se encuentran con las mayores contribuciones: constancia (11, 4), importante (9, 9) y responsabilidad (17, 2) así como con los cosenos: responsabilidad (0, 95) y constancia (0, 43). Este eje no tiene mucho impacto por su baja contribución absoluta y además porque también los trabajadores que cuentan con educación básica no terminada y aquellos que son técnicos medios no se posicionan bien en torno a los ejes y por tanto es difícil establecer una representación social.

### **Eje III (10, 46)**

El tercer eje viene determinado por las contribuciones absolutas de los técnicos medios (52, 10), seguidos por el bachillerato (22, 2), y los que tienen educación básica no terminada (13.0) en menor medida. En un extremo del eje se posicionan los términos: progreso, importante, seguridad, compromiso, cooperación, esfuerzo, satisfacción, desarrollo profesional, estabilidad, agrupando factores psico-sociales del trabajo. En el otro extremo los términos son: lograr metas, obligación, aprendizaje, sustento familiar, puntualidad, que

aluden a factores socio-normativos que impone el trabajar. Las contribuciones más significativas son: progreso (21, 8), lograr metas (37, 5) y obligación (11, 9) así como los cosenos de: progreso (0, 81) y lograr metas (0, 40). Los técnicos medios están bastante desdibujados del gráfico, sin embargo se puede inferir de las contribuciones que la representación social de los trabajadores con nivel de bachillerato gira alrededor de las palabras cooperación y progreso, un factor que engloba factores psico-sociales. Como se verá en el eje V se le anexa también la palabra estabilidad, a esta representación social.

#### **Eje IV (7, 46)**

El cuarto eje viene determinado por las contribuciones absolutas de los técnicos superiores (31, 9), seguidos por los universitarios (27, 3). En un extremo del eje se posicionan los términos: aprendizaje, compromiso, experiencia, cooperación, progreso, puntualidad, sustento familiar, importante, compañerismo, actividad, responsabilidad, que dan cuenta de factores socio-económicos ligados al trabajo. En el otro polo se encuentran los términos seguridad, satisfacción, esfuerzo, lograr metas, obligación, desarrollo profesional, estabilidad, constancia para configurar un polo de elementos psico-sociales del trabajo. Las contribuciones relativas más representativas son: aprendizaje (27, 4), seguridad (26, 9), compromiso (16, 7) y experiencia (7, 8) y los cosenos: aprendizaje (0, 74), seguridad (0, 30), compromiso (0, 39), experiencia (0, 37). Las representaciones sociales de los técnicos superiores universitarios están conformadas por las palabras: aprendizaje, compromiso, experiencia, remuneración, dando cuenta de un factor común de “resultados socio-económicos valorados del trabajo, tanto intrínsecos (aprendizaje) como extrínsecos (remuneración). Como se verá en el eje V se le anexa también la palabra compañerismo a esta representación social.

#### **Eje V. (6, 05)**

A pesar de su baja contribución absoluta, también analizaremos este eje, donde se ubican mayoritariamente las formas léxicas de los trabajadores que tienen básica culminada (36, 4), los técnicos superiores universitarios (32.4) y bachilleres (27, 2). En un extremo del eje se posicionan los términos: experiencia, seguridad, desarrollo profesional para configurar un eje de resultados psico-sociales del trabajo y en el otro extremo se sitúan los términos: bienestar, lograr metas, estabilidad, progreso, remuneración para englobar un factor de logros socioeconómicos a través del trabajo. Las contribuciones relativas más representativas son: experiencia (10, 5), remuneración (7, 3), compañerismo (6, 0) para técnicos superior universitarios; estabilidad (7, 1) correspondiente a bachillerato y las de: seguridad (10, 8) y bienestar (9, 9) para educación básica.

Los que tienen educación básica no terminada y los técnicos medios no se posicionan bien sobre los ejes así que no podemos establecer una representación social para ellos. Mientras los que tienen educación básica culminada se ubican en un patrón normativo, los que tienen nivel de bachillerato tienen un factor psico-social que priva en su representación social de lo laboral. Los técnicos superiores universitarios tienen una representación que da cuenta también de un factor socio-económico de logros del trabajo. La representación social del trabajo de los universitarios se inclina hacia logros individuales vinculados con una concepción beneficiosa del trabajo donde se obtiene: desarrollo profesional, satisfacción, cumplimiento de metas. Como se observa se diferencian en la representación social los que tienen educación universitaria (modelo de logros individuales) y aquellos con educación básica con un modelo familiar- normativo además de los tsu que combinan lo social y lo económico.

## Representación social según instrucción

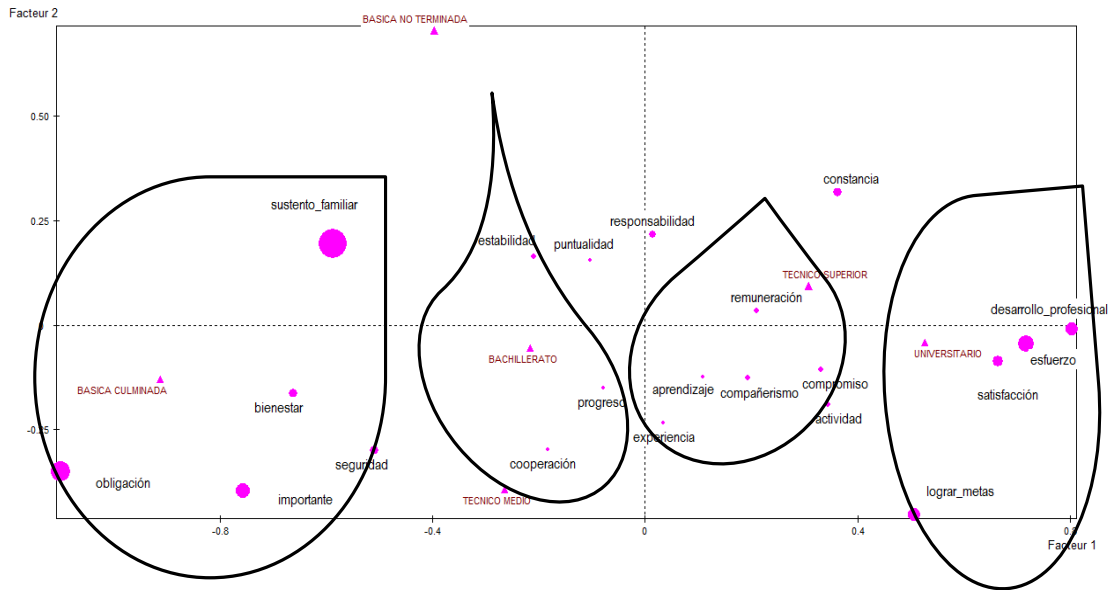


Figura N°26. Gráfico de la Representación social del trabajo según nivel de formación.

## REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO SEGÚN POSICION

Considerando el análisis de correspondencias la inercia de todos los factores es 0.1085, un 67, 22% corresponde al primer factor y 32, 78 % al segundo, tal como se ve en la tabla N°77. En la figura N° 27 se aprecia el gráfico de la representación social del trabajo según posición en la empresa

Tabla N° 77. Análisis de Correspondencias Representación social según posición.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1085
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1085
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0729 | 67.22       | 67.22       | *****
| 2      | 0.0356 | 32.78       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (67, 22)**

Se considera que este eje es el clave para estudiar las representaciones sociales del trabajo según posición, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por la contribución absoluta de los supervisores (77, 5) y empleados (22, 4). En un extremo del eje se ubican los términos obligación, sustento familiar, importante, bienestar, estabilidad, para configurar un polo que atiende a factores normativos (el deber, la familia, bienestar social, entre otros), del trabajo. En el otro extremo se sitúan los términos desarrollo profesional, lograr metas, satisfacción, cooperación, para configurar términos que tienen que ver con aspectos personales o psico-sociales del trabajo. Las mayores contribuciones en el eje I vienen siendo: sustento familiar (28, 2), lograr metas (13, 2), desarrollo profesional (11, 0), obligación (9, 6), cooperación (5, 1), estabilidad (3, 3); y los cosenos: sustento familiar (0, 87), obligación (0, 96), lograr metas (0, 94), desarrollo profesional (0, 60), estabilidad (0, 73). Se puede establecer que los supervisores tienen

una representación social del trabajo más homogénea, que tiene como elemento común los factores personales o psico-sociales del trabajo como lo son: el logro de metas, el desarrollo profesional, la satisfacción y la cooperación. Los empleados se reúnen en torno a una representación, que gira alrededor del trabajo como deber u obligación, donde se encuentra las palabras: estabilidad, seguridad, experiencia.

### **Eje II (32, 78)**

El segundo eje viene determinado por la contribución absoluta en mayor medida de los directivos (98, 4), sin embargo estos no se sitúan bien sobre el eje y no se puede determinar su representación social. En un extremo del eje se sitúan aprendizaje, desarrollo profesional, satisfacción, reuniendo estos términos un factor común que serían elementos individuales del trabajo. En el otro extremo del eje se ubican las palabras responsabilidad, puntualidad, lograr metas, constancia, atendiendo más a un criterio del trabajo como obligación. Las contribuciones relativas más destacadas son aprendizaje (34, 5), desarrollo profesional (14, 8) y satisfacción (12, 1); y sus respectivos cosenos: aprendizaje (0, 94), desarrollo profesional (0, 40), satisfacción (0, 45).

Como se puede concluir se oponen las representaciones sociales de los supervisores que se enfocan a factores psico-sociales del trabajo y las de los empleados con un criterio del trabajo como deber o obligación.

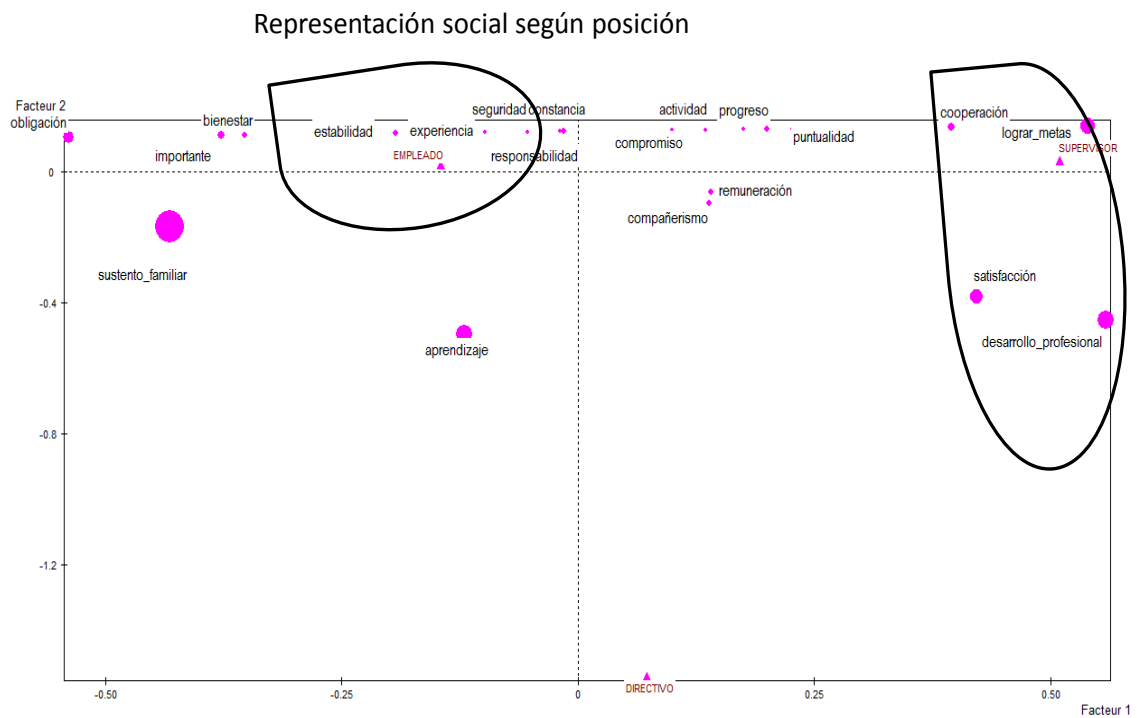


Figura N°27. Gráfico de la Representación social del trabajo según posición.

## REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO SEGÚN PROFESIONES

De acuerdo al análisis de correspondencias, que se puede observar en la tabla N°66, se muestra que la inercia de todos los factores es 0.0827, un 72, 16% corresponde al primer factor y 27, 84 % al segundo. En la figura N°78 se distingue el gráfico de la representación social del trabajo según profesión.

Tabla N° 78. Analisis de Correspondencias Representación social según profesiones.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0827
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0827
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |                                     |
|        | PROPRE |              | CUMULE      |                                     |
|-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0596 | 72.16       | 72.16      | *****                             |
| 2      | 0.0230 | 27.84       | 100.00     | *****                             |
|-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (72, 16)**

Se considera que este eje es el determinante para estudiar las representaciones sociales del trabajo según las profesiones, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene definido por la contribución absoluta de los empleados con profesiones administrativas (67, 7) y profesiones logísticas (23, 6), porque las operacionales prácticamente no tienen contribución (8, 7). En un extremo del eje se sitúan los términos: seguridad, experiencia, progreso, obligación, estabilidad, que apuntan a factores psico-sociales valorados del trabajo. En el otro extremo del eje se sitúan: desarrollo profesional, lograr metas, constancia, compañerismo, para configurar un polo de factores personales o individuales en el trabajo. Las contribuciones más importantes son: compañerismo (8, 4), constancia (12, 4), desarrollo profesional (9, 1), lograr metas (9, 7); y los cosenos respectivos que presentan puntuaciones mas altas serían: compañerismo (0, 94), constancia (1, 00), desarrollo profesional (1, 00). Las contribuciones en este eje muestran las posiciones de las formas léxicas alrededor del trabajo para los empleados administrativos, donde prevalecen factores psicológicos o personales en el trabajo, tales como el compañerismo, la constancia, la actitud de desarrollo profesional y el logro.



## **EJE II (27, 84)**

En el segundo eje la contribución absoluta más determinante es la de las profesiones logísticas con 72, 2, seguida por las contribuciones menos marcadas de las profesiones administrativas (13, 3) y operacionales (14, 5). En un extremo del eje se sitúan los términos: experiencia, cooperación, puntualidad, satisfacción, esfuerzo para configurar un eje de factores psico-normativos. En el otro extremo se sitúan los términos: seguridad, lograr metas, bienestar, actividad, compañerismo, para configurar un polo de logros sociales que acarrea el trabajo. Las contribuciones relativas más marcadas son: cooperación (11, 8), experiencia (16, 6), puntualidad (13, 7) y sus cosenos: cooperación (0, 81), puntualidad (0, 90), experiencia (0, 63). Se puede decir que se configura la representación social del trabajo de las profesiones operacionales en torno a elementos psico-normativos del trabajo como son: la puntualidad (horario) y la cooperación (el trabajo en equipo). No se incluye remuneración, a pesar que gráficamente está muy cerca de las profesiones operacionales debido a su baja contribución (1, 00).

Son opuestas las representaciones sociales de las profesiones administrativas y las profesiones operacionales. Se evidencia que las profesiones operacionales se inclinan más por factores psico-sociales o psico-normativos para el trabajo, mientras que los administrativos, por su parte ven el trabajo desde una óptica de factores individuales en el trabajo.

## Representación social según profesión

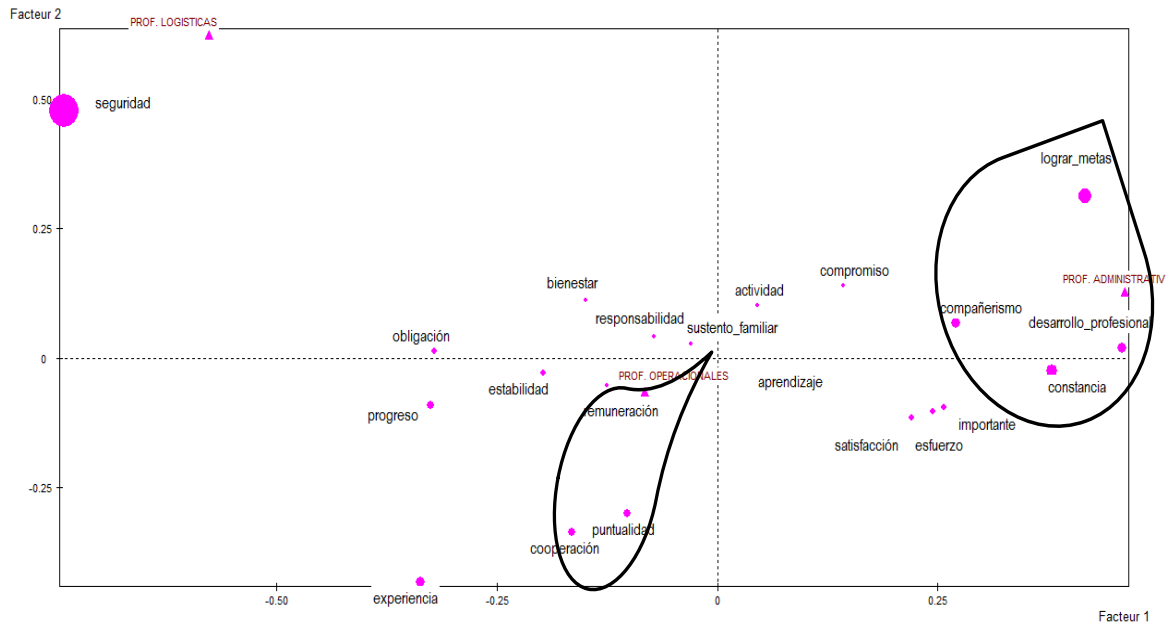


Figura N°28. Gráfico de la Representación social del trabajo según profesión.

## REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO SEGÚN ANTIGÜEDAD

Tomando en cuenta el análisis de correspondencias de la representación social según antigüedad, que se aprecia en la tabla N° 79, se establece que la inercia de todos los factores es 0.0987, un 60, 73% corresponde al primer factor y 39, 27 % al segundo. En la figura N° 29 se puede observar el gráfico de la representación social del trabajo según antigüedad.

Tabla N° 79. Análisis de Correspondencias Representación social según antigüedad.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0987
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0987
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |                                     |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |                                     |
|-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
|  1    | 0.0599 |    60.73    |    60.73    | *****                               |
|  2    | 0.0388 |    39.27    |   100.00    | *****                               |
|-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (60, 73)**

Se considera que este eje es el clave para estudiar las representaciones sociales del trabajo según la antigüedad, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas de los empleados con menos de 2 años (62, 8) y de los de 2 a 5 años (30, 2). Los trabajadores que tienen entre 5 y 10 años de servicio tienen una contribución solo de 7.0. En uno de los extremos del primer eje se posicionan las palabras: desarrollo profesional, satisfacción, aprendizaje, experiencia para evocar una representación social que tiene que ver con logros o resultados individuales del trabajo. En el otro extremo se ubican términos como: seguridad, progreso, obligación, compromiso, actividad, para configurar un polo relacionado con aspectos socio-normativos. Las contribuciones relativas con mayor peso son:

aprendizaje (8, 3), compromiso (10, 6), desarrollo profesional (22, 8), progreso (13, 6) y seguridad (19, 0) y sus respectivos cosenos: aprendizaje (1, 00), compromiso (0, 89), desarrollo profesional (0, 99), progreso (0, 92), seguridad (0, 95). Se configura una representación social de los trabajadores de menos de 2 años alrededor de los términos aprendizaje y desarrollo profesional, que es coherente con los logros o resultados individuales esperados en los primeros años de labor.

## **Eje II (39.27)**

El segundo eje viene determinado por la contribución absoluta de los trabajadores que tienen entre 5 y 10 años (87, 0) y en menor medida los trabajadores de entre 2 y 5 años (12, 5). Se ubican en un extremo del primer eje las palabras: lograr metas, satisfacción, bienestar, experiencia, seguridad para conformar un grupo de elementos que se refiere a resultados o logros del trabajo. En el otro extremo se agrupan: estabilidad, cooperación, constancia, progreso, compañerismo, actividad, sustento familiar, para configurar un polo hacia elementos socio-económicos del trabajo. Se destacan las contribuciones relativas de bienestar (8, 5), constancia (6, 5), lograr metas (45, 4), satisfacción (12, 2), estabilidad (10, 8) y sus respectivos cosenos: constancia (0, 70), satisfacción (0, 64), estabilidad (0, 99). Para el grupo de los que tienen entre 2 y 5 años trabajando se configura una representación alrededor de las palabras sustento familiar y estabilidad (a pesar de su baja contribución), que darían cuenta de aspectos socio-económicos del trabajo. Los trabajadores entre 5 y 10 años de antigüedad crean una representación social del trabajo alrededor de las palabras lograr metas y bienestar, concentrándose en factores psico-sociales del trabajo.

En aquellos con menos de 2 años se presenta una concepción individual del trabajo vinculada a las metas esperadas en los primeros años del trabajo, donde se destacaría obtener aprendizajes. Mientras los que tienen antigüedad de 2 a 5 años manifiestan una concepción del trabajo que se enfatiza en

aspectos socio-económicos y finalmente los que tienen de 5 a 10 años de antigüedad tienen una representación psico-social.

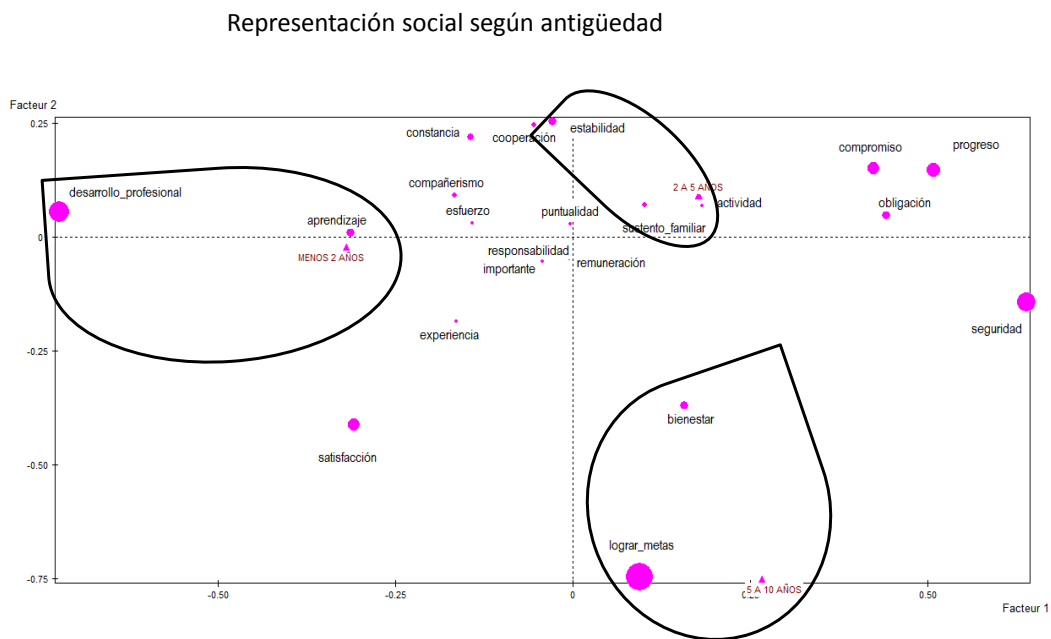


Figura N°29. Gráfico de la Representación social del trabajo según antigüedad

## REPRESENTACIONES SEGÚN NIVEL DE SINDICALIZACION

En el análisis de correspondencias de la representación social del trabajo según sindicalización, se obtiene una sola dimensión y la inercia de todos los factores es 0.0733, se expresa 100% en un solo factor, como se ve en la tabla N° 80. En la Figura N° 30 se observa el gráfico de la Representación social del trabajo según sindicalización.

Tabla N°80. Analisis de Correspondencias Representación social según género

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0733
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0733
HISTOGRAMME DES 1 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0733 | 100.00      | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

**EJE I (100)**

Se presenta un solo eje, por lo tanto las representaciones sociales se agrupan y explican en una sola dimensión. Las contribuciones absolutas son: para los sindicalizados 40, 4 y para los no sindicalizados 59, 6. Las contribuciones relativas que mas contribución tienen son: desarrollo profesional (14, 1), lograr metas (13), satisfacción (20), sustento familiar (13, 18). Los no sindicalizados se ubican alrededor de un factor que abarca resultados individuales valorados del trabajo y los sindicalizados tienen una concepción que se acerca más a factores sociales de logro a través del trabajo.

## Representación social según sindicalización

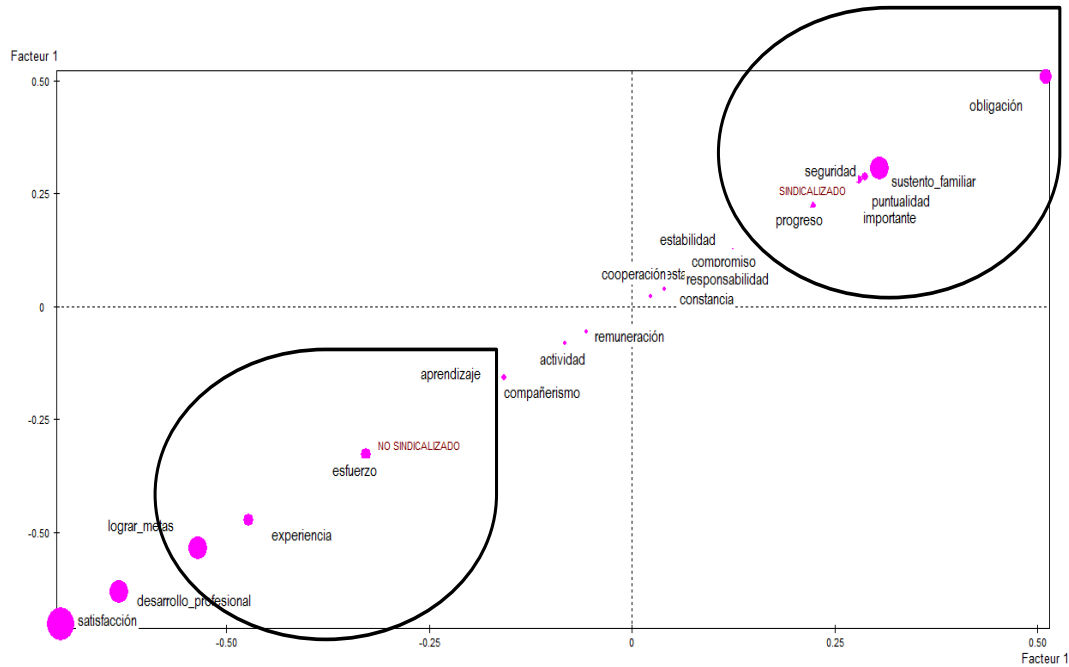


Figura N°30. Gráfico de la Representación social del trabajo según sindicalización.

## REPRESENTACIONES DEL TRABAJO SEGÚN IMPLICACION

Según el análisis de correspondencias la inercia de la representación social según la implicación la inercia de todos los factores es 0.0824, un 76, 80% corresponde al primer factor y 23, 20 al segundo, como se puede observar en la tabla N° 81.

Tabla N° 81. Analisis de Correspondencias Representación social según implicación

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0824
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0824
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0633 | 76.80       | 76.80       | *****
| 2      | 0.0191 | 23.20       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (76.80)**

Se considera que este eje es el fundamental para estudiar las representaciones sociales del trabajo según la implicación, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por la oposición entre la implicación baja y la implicación alta con contribuciones absolutas de 47, 9 y 46, 3 respectivamente. En un extremo del eje se ubican las categorías: seguridad, obligación, sustento familiar, importante, bienestar, puntualidad, estabilidad, progreso, para configurar un eje de aspectos socio-normativos del trabajo. En el otro extremo se establecen categorías como experiencia, desarrollo profesional, aprendizaje, compromiso, para configurar logros personales-profesionales del trabajo. Se destacan las contribuciones de las formas léxicas: aprendizaje (10, 8), desarrollo profesional (9, 1), esfuerzo (9, 0), experiencia(8, 0), seguridad(11, 4), sustento familiar (27, 0); y sus respectivos cosenos: aprendizaje (0, 65), desarrollo profesional (0, 95), esfuerzo (0, 97), experiencia (1, 00), seguridad (0, 80), sustento familiar (1, 00).



Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación del trabajo para los empleados que tienen la implicación alta alrededor de términos como: sustento familiar, puntualidad, importante, estabilidad (se destaca sustento familiar, por su altísima contribución) creándose un factor de elementos socio-normativos. Para los que tienen la implicación baja las formas léxicas se agrupan en torno a representaciones de aspectos individuales del trabajo, en torno a conceptos como: aprendizaje, desarrollo profesional, experiencia.

## **Eje II. (23, 20)**

El segundo eje está caracterizado por la contribución absoluta de la implicación media (46, 9), seguida por la contribución absoluta de la implicación baja (38, 2), y la alta (14, 9). En un extremo del eje se ubican las palabras bienestar, aprendizaje, seguridad, remuneración, desarrollo profesional para atender a logros socio-económicos valorados del trabajo. En el otro extremo se ubican: progreso, satisfacción, actividad, lograr metas, para configurar un polo de aspectos individuales del trabajo. Se destacan las contribuciones relativas de: aprendizaje (19, 1), bienestar (10, 1), progreso (11, 99), satisfacción (10, 4), actividad (11, 0); y sus respectivos cosenos: aprendizaje (0, 35), bienestar (0, 68), progreso (0, 94), satisfacción (0, 68), actividad (0, 82). Es así como se configuran las representaciones de los que tienen la implicación media con una representación del trabajo alrededor aspectos individuales del trabajo, donde estarían: actividad (que implicaría el estar activo, tener una ocupación), satisfacción, lograr metas, compañerismo.

En la implicación pueden observarse dos representaciones sociales contrapuestas del trabajo, la visión de los que tienen implicación alta y los que tienen una implicación media y baja. Los empleados con niveles altos de implicación ven el trabajo en torno a un patrón de factores socio-normativos, mientras que los que tienen la implicación media y baja giran alrededor de factores individuales o personales del trabajo donde se destacan desarrollo

profesional en el caso de la implicación baja. En la figura N°31 se puede distinguir el gráfico de la representación social del trabajo según la implicación.

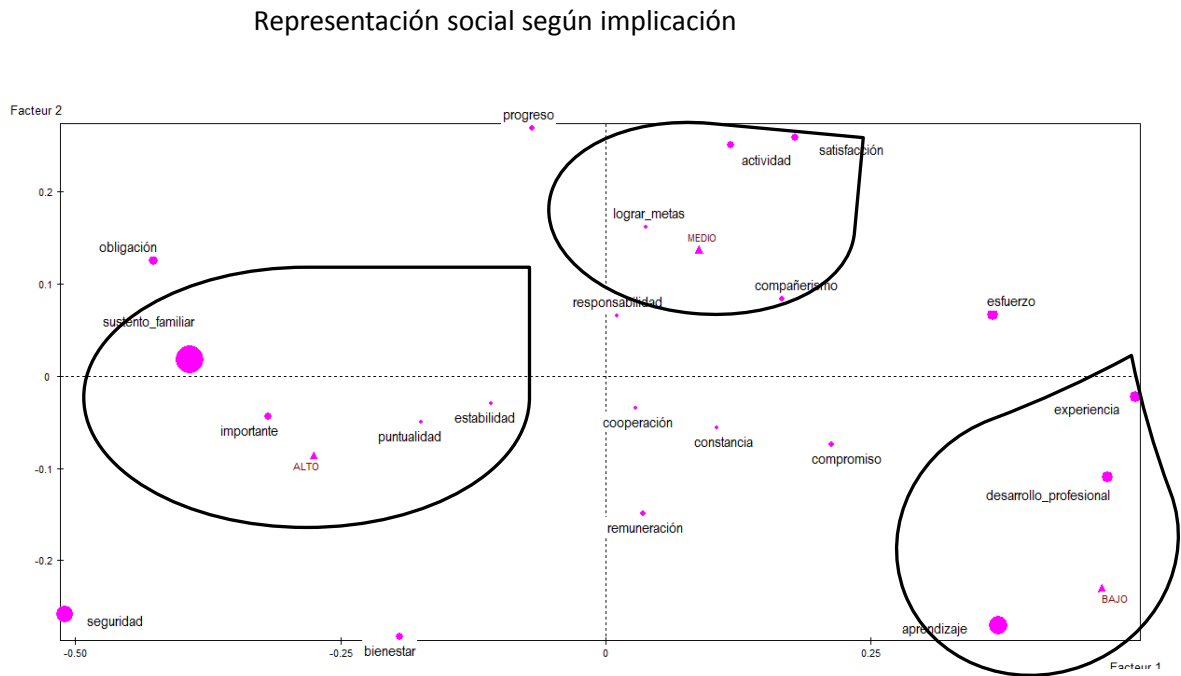


Figura N°31. Gráfico de la Representación social del trabajo según implicación

### REPRESENTACIONES DEL TRABAJO SEGÚN CENTRALIDAD

Considerando el análisis de correspondencia se detecta que la inercia de todos los factores es 0.0848 y un 72, 57 corresponde al primer factor y 27, 43 al segundo, como se aprecia en la tabla N° 82.

Tabla N° 82. Analisis de Correspondencias Representación social según centralidad.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0848
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0848
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0616 | 72.57       | 72.57       | *****
| 2      | 0.0233 | 27.43       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

**EJE I (72, 57)**

El eje I es el de mayor impacto al estudiar las representaciones sociales del trabajo según la centralidad, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas de la centralidad alta (55, 9) y la centralidad baja (38, 0). En un extremo del eje se posicionan las palabras importante, seguridad, obligación para configurarse un polo de elementos normativos. En el otro eje se encuentran las palabras esfuerzo, cooperación, compromiso para constituirse un extremo caracterizado por características personales del trabajo. En este eje se oponen la centralidad alta con la baja, uno con elementos normativos y el otro con factores personales que impactan el trabajo. Resaltan las contribuciones de las palabras: compromiso (11, 8), cooperación (11, 0), importante (16, 2), seguridad (11, 7), obligación (7, 7) y sus respectivos cosenos: compromiso (1, 00), cooperación (0, 87), importante (0, 90), seguridad (0, 94), obligación (0, 98). Como se observa se configura la representación social a partir de las posiciones de las formas léxicas que definen la representación social del trabajo para los que tienen la centralidad alta en torno a un factor común normativo. Por su lado, los que tienen la centralidad baja toman del eje I la palabra cooperación y como veremos a continuación la palabra experiencia del eje II.

## **EJE II (27, 43)**

El eje II está caracterizado por las contribuciones absolutas de la centralidad baja (57, 1), alta (22, 5) y media (20, 3). En un extremo del eje se posicionan las palabras experiencia, compañerismo, cooperación, para formar un polo de factores psicológicos o individuales del trabajo. En el otro extremo se sitúan las palabras: satisfacción, progreso, esfuerzo, sustento familiar para constituirse en un extremo de factores psico-sociales trabajo. Las contribuciones que más se destacan son: compañerismo (13, 6), esfuerzo (6, 0), experiencia (20, 0), progreso (8, 6), satisfacción (14, 1), sustento familiar (10, 7) y sus respectivos cosenos: compañerismo (0, 99), esfuerzo (0, 89), experiencia (0, 59), progreso (0, 97), satisfacción (0, 98), sustento familiar (0, 44). De la posición de las formas léxicas se desprende que los que los que tienen centralidad media configuran su representación social alrededor de las palabras constancia, satisfacción, progreso y sustento familiar y por tanto vinculada a elementos psico-sociales. También con el estudio de este eje se complementa la forma de la representación social de los que tienen la centralidad baja, alrededor de las palabras cooperación y experiencia, con un enfoque de factores también psico-sociales .

Se contraponen las representaciones de los que tienen centralidad baja y media, con los que tienen centralidad alta. Mientras que los que presentan una centralidad media y baja tienen un patrón de representaciones relacionadas a elementos psico-sociales, donde pueden entrar desde la experiencia hasta el sustento familiar; los que tienen centralidad alta ven el trabajo bajo el prisma bien configurado de la norma, donde el trabajo es una obligación antes que un factor de desarrollo personal o profesional. En la figura N°32 se puede apreciar el gráfico de la representación social del trabajo según la centralidad.

### Representación social según centralidad

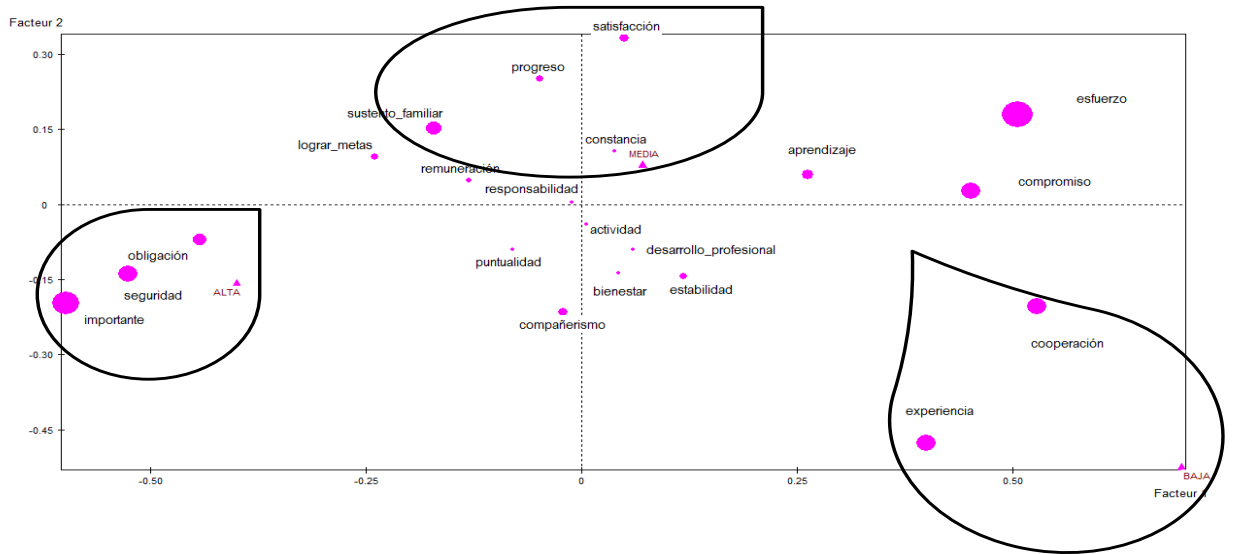


Figura N°32. Gráfico de la Representación social del trabajo según centralidad

### REPRESENTACIONES SEGÚN METAS LABORALES INTRINSECAS

A partir del análisis de correspondencia se establece que la inercia de todos los factores es 0.0701, un 65, 12% corresponde al primer factor y 34, 88, como se aprecia en la tabla N° 83.

**Tabla N° 83. Analisis de Correspondencias Representación social según metas intrínsecas**

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0701
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0701
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|         | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0457 | 65.12       | 65.12       | *****
| 2      | 0.0245 | 34.88       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (65.12)**

Se considera que este eje es el determinante para estudiar las representaciones sociales del trabajo según las metas intrínsecas, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas que tienen las metas intrínsecas bajas (82, 5) y las metas intrínsecas medias (17, 5). En un extremo del eje se ubican las palabras: experiencia, desarrollo profesional, importante, aprendizaje, para conformar un polo de factores psicológicos de desarrollo del trabajo. En el otro extremo se ubican los términos: obligación, puntualidad, esfuerzo, constancia, seguridad para constituir un extremo de factores normativos del trabajo. Destacan las contribuciones de: aprendizaje (10, 4), desarrollo profesional (20, 7), experiencia (26, 6), importante (11, 0); y sus respectivos cosenos: aprendizaje (0, 93), desarrollo profesional (0, 99), experiencia (0, 97), importante (0, 60). Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación social del trabajo para los que tienen las metas intrínsecas del trabajo medias, donde se ubican las palabras obligación y puntualidad para definirse claramente un patrón normativo. En cuanto a las representaciones de los que tienen metas intrínsecas bajas, no se pueden determinar porque la categoría no se ubica bien en ninguno de los ejes.

## **EJE II (34.88)**

El segundo eje viene determinado por las contribuciones de los que tienen metas intrínsecas medias (78, 4), metas intrínsecas bajas (16, 4) y altas (5, 2). En un extremo del eje se ubican las palabras: cooperación, bienestar, progreso, lograr metas para conformar un polo de factores psico-sociales del trabajo. En el otro extremo se visualizan los términos: obligación, importante, puntualidad, esfuerzo, compañerismo, para configurar un polo psico-normativo. Se destacan las contribuciones relativas de: importante (13, 7), obligación (22, 5), cooperación (5, 3), bienestar (5, 3), puntualidad (9, 33), lograr metas (7, 2), satisfacción (6, 6), progreso (7); y los respectivos cosenos: importante (0, 40), obligación (0, 68), cooperación (1, 00), bienestar (1, 00), puntualidad (0, 55), lograr metas (1, 00), satisfacción (1, 00), progreso (1, 00). Las contribuciones relativas en el eje II muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación del trabajo para los que tienen las metas intrínsecas altas asociados a las palabras: satisfacción, cooperación, bienestar, lograr metas y progreso, para configurar un patrón de factores psico-sociales del trabajo, donde se reconoce el cariz intrínseco del trabajo.

Como se observa la representación social del trabajo para los que tienen las metas intrínsecas del trabajo medias, es normativo; mientras que la de los que tienen metas altas se enfoca hacia factores expresivos del trabajo como la satisfacción, la cooperación, el bienestar. En el gráfico N°33 se puede apreciar la Representación social del trabajo según metas intrínsecas.

### Representación social según metas intrínsecas

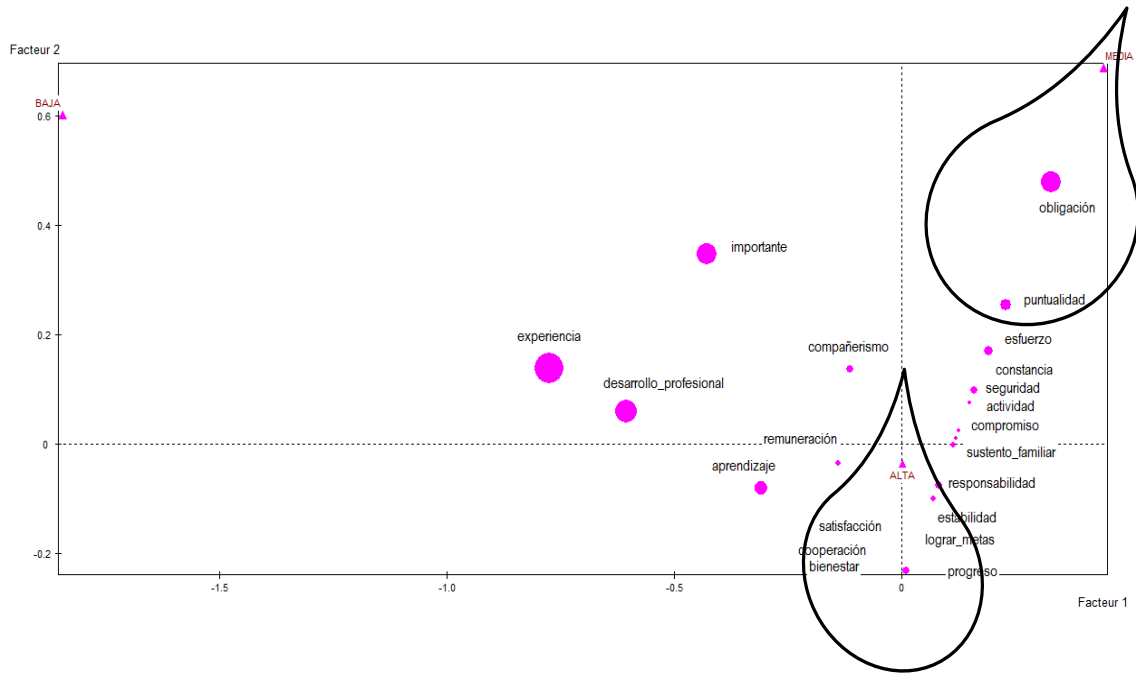


Figura N°33. Gráfico de la Representación social del trabajo según metas intrínsecas.

### REPRESENTACIONES SEGÚN METAS EXTRINSECAS

En el análisis de correspondencias de la representación social del trabajo según metas extrínsecas se observa que la inercia de todos los factores es 0.0751, un 72, 69% corresponde al primer factor y 27, 31 al segundo. N° 72, como se aprecia en la tabla N° 84.



Tabla N° 84. Analisis de Correspondencias Representación social según metas extrínsecas

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0751
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0751
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0546 | 72.69       | 72.69       | *****
| 2      | 0.0205 | 27.31       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

**EJE I (72, 69)**

Se considera que este eje es el fundamental para estudiar las representaciones sociales del trabajo según las metas extrínsecas, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones que tienen las metas extrínsecas bajas (62, 5) , medias (33, 4) y altas (4, 1) en menor medida. En un extremo del eje se posicionan las palabras: puntualidad, constancia, obligación, lograr metas para constituir un polo de factores psico-normativos. En el otro extremo se ubican las palabras: experiencia, importante, desarrollo profesional, aprendizaje, compañerismo, formando un polo de factores psico-sociales. Se destacan las formas léxicas: desarrollo profesional (5, 6), responsabilidad (8, 7), aprendizaje (8, 9), experiencia (22, 7), importante (26, 8) y sus cosenos: desarrollo profesional (0, 32), responsabilidad (0, 92), aprendizaje (1, 00), experiencia (0, 92), importante (0, 99). Pero tal como puede observarse en el gráfico las palabras que tienen mas contribución impactan a todo el conjunto, pero no se agrupan alrededor de las categorías de metas extrínsecas bajas o medias y solo en pequeña medida en las metas extrínsecas altas. La configuración de puntos alrededor de las categorías no es clara, sin embargo la palabra responsabilidad, se agrupa con

las metas extrínsecas altas.

## EJE II (27, 31)

El segundo eje viene determinado por las contribuciones absolutas que tienen metas extrínsecas medias (62, 5), bajas (36, 4), altas (0, 9). Parece innecesario definir este eje, no solo por su baja contribución sino porque la única representación social para las metas extrínsecas observada según los datos, ya fue comentada. En el gráfico N° 34 se puede observar el gráfico de la representación social según metas extrínsecas.

Representación social según metas extrínsecas

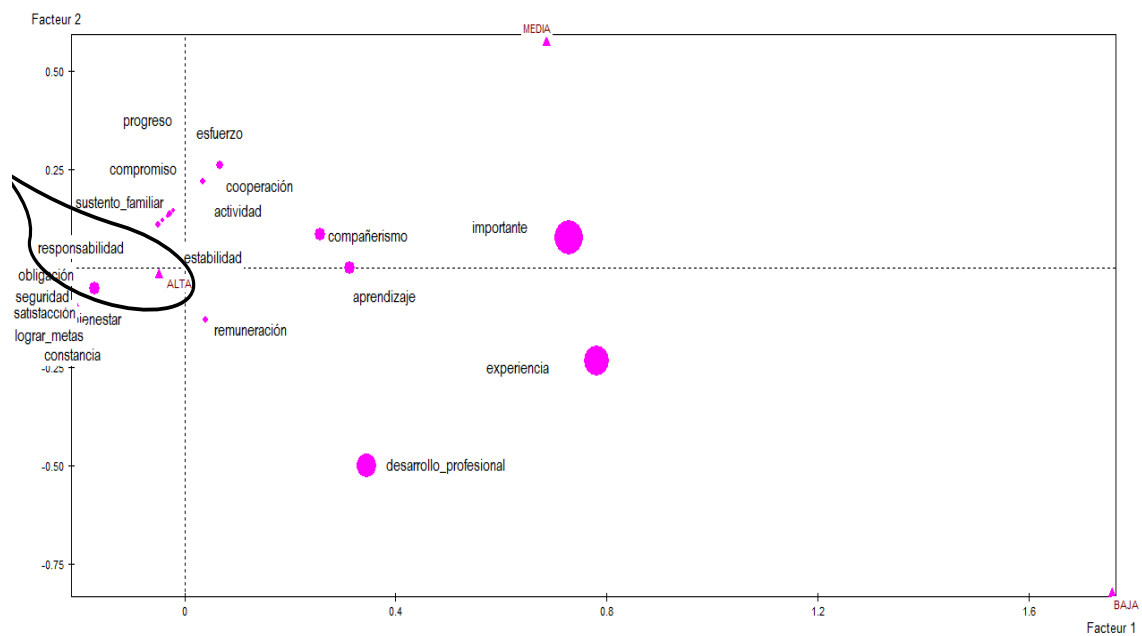


Figura N°34. Gráfico de la Representación social del trabajo según metas extrínsecas.

## REPRESENTACIONES SOCIALES SEGÚN DERECHOS

Según el análisis de correspondencias se establece que la inercia de todos los factores es 0.0590, un 71, 62% corresponde al primer factor y 28, 38 al segundo, como se observa en la tabla N° 85.

Tabla N° 85. Analisis de Correspondencias Representación social según derechos

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0590
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0590
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

```

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0423	71.62	71.62	*****
2	0.0168	28.38	100.00	*****

### EJE I (71, 62)

Este eje es el fundamental para estudiar las representaciones sociales del trabajo según los derechos laborales, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas que tienen las representaciones de los trabajadores con índices bajos de los derechos laborales (97, 9). En un extremo del eje se posicionan los términos experiencia, desarrollo profesional, importante, aprendizaje para configurar un polo de factores psicológicos que implican el trabajo. En el otro extremo aparecen los términos: puntualidad, lograr metas, esfuerzo, obligación para constituir un polo normativo. Se destacan las contribuciones relativas de: desarrollo profesional (21, 1), experiencia(28, 3), importante (18, 1) y sus

respectivos cosenos: desarrollo profesional(0, 97), experiencia(1, 00), importante(0, 98). La representación social de los que tienen derechos laborales bajos está conformada por las palabras: importante, desarrollo profesional y experiencia, constituyendo una representación social ligada a aspectos individuales o psicológicos del trabajo.

## **EJE II (28, 38)**

El segundo eje está caracterizado por las contribuciones absolutas que tienen las representaciones de los trabajadores con índices medios de los derechos laborales (85, 2) y los altos (13, 8). En un extremo del eje se ubican las palabras: seguridad, cooperación, bienestar, estabilidad para conformar de factores normativos. En el otro lado las palabras que se ubican son: puntualidad, lograr metas, esfuerzo, compañerismo, para conformar un polo de factores psico-sociales. Se destacan las contribuciones relativas de: esfuerzo (14, 6), estabilidad (8, 5), lograr metas (12, 9), puntualidad (29, 5), seguridad (6, 9), cooperación (4, 4), bienestar (4, 4); y sus respectivos cosenos: esfuerzo (0, 77), estabilidad (0, 72), lograr metas (0, 79), puntualidad (0, 87), seguridad (0, 85), cooperación (0, 79), bienestar (0, 79). Las contribuciones relativas en el eje 2 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación social del trabajo para los que tienen derechos medios de derechos laborales asociadas a palabras como: esfuerzo, puntualidad y lograr metas, para configurarse alrededor de un patrón normativo. Así mismo también se forma la representación social de los que tienen derechos laborales altos, con las palabras : cooperación, estabilidad, bienestar y seguridad donde prevalecen logros laborales-sociales.

Se presentan tres patrones en los que tienen nociones del derechos del trabajo, donde los que cuentan con promedios altos de Derechos, tienen representaciones sociales vinculados con logros laborales-sociales; los que tienen promedios medios reflejan un modelo normativo y aquellos con derechos bajos tienen una concepción más inclinada hacia factores individuales o de

desarrollo personal. En la figura N° 35 se ve el gráfico de la representación social del Trabajo según Derechos.

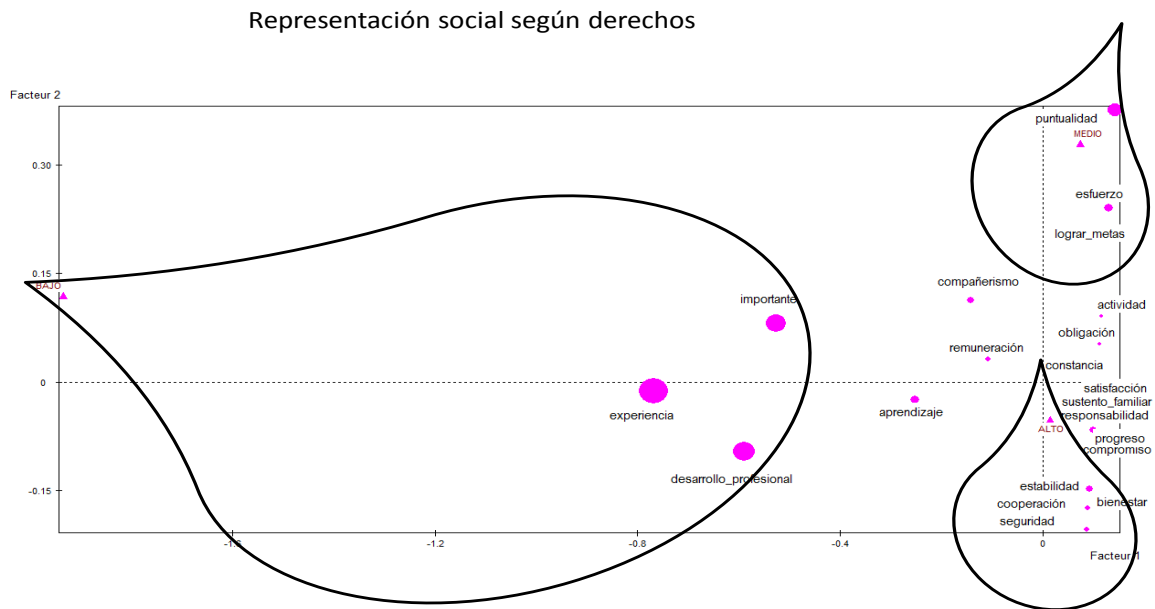


Figura N°35. Gráfico de la Representación social del trabajo según derechos.

### REPRESENTACIONES SOCIALES SEGÚN DEBERES

Según el análisis de correspondencias la inercia de todos los factores es 0.1386, un 68, 60% corresponde al primer factor y 31, 40 % al segundo, como se aprecia en la tabla N° 86.

Tabla N° 86. Analisis de Correspondencias Representación social según deberes

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1386
                                         SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1386
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0951 | 68.60       | 68.60       | *****
| 2      | 0.0435 | 31.40       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

**EJE I (68, 60)**

Este eje es el fundamental para estudiar las representaciones sociales del trabajo según los deberes laborales, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por los que tienen promedios de deberes en el trabajo medios (78, 1) y altos (21, 8). En un extremo se ubican: satisfacción, lograr metas, desarrollo profesional, esfuerzo para formar un eje de psico-sociales. En el otro extremo se encuentran los términos: obligación, bienestar, sustento familiar, importante para configurar un eje de factores normativos del trabajo. Se destacan por sus contribuciones relativas: lograr metas (16, 8), satisfacción (31, 0), sustento familiar (12, 5), obligación (6, 6), bienestar (3, 0), estabilidad (4, 3), esfuerzo (4, 6); y sus respectivos cosenos: lograr metas(0, 96), satisfacción (0, 98), sustento familiar (0, 89), obligación (0, 96), bienestar (0, 90), estabilidad (0, 82), esfuerzo (0, 86). Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación social del trabajo para los que tienen deberes medios asociadas a las palabras: esfuerzo, satisfacción y lograr metas. En cuanto a los que tienen promedios de Deberes laborales altos, las palabras que conjugan son: estabilidad, bienestar, seguridad, sustento familiar y obligación para formar

una representación social aspectos normativos, en línea con los deberes.

## EJE II (31, 40)

El segundo eje viene determinado por las contribuciones de los que tienen promedios de deberes en el trabajo bajos (98, 5). Debido a que la categoría esta poca posicionada y es difícil establecer una representación social para ella, se considera innecesario explicar este eje. En la figura N°36 se puede observar el gráfico de la representación social del Trabajo según Deberes.

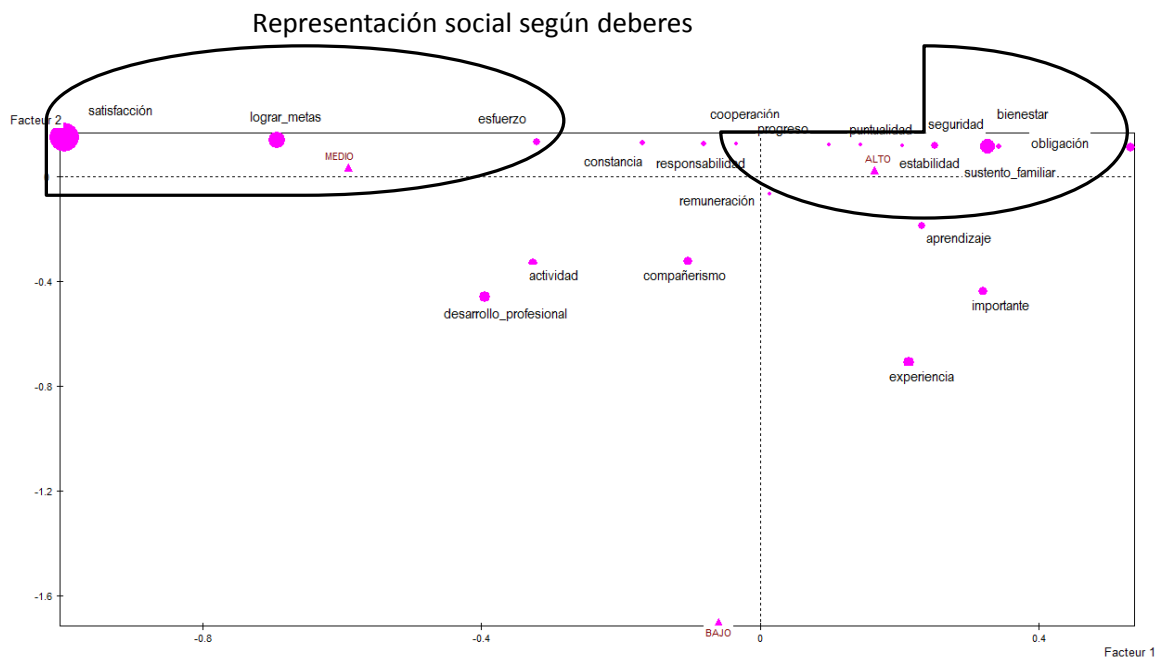


Figura N°36. Gráfico de la Representación social del trabajo según deberes.

## REPRESENTACIONES DEL TRABAJO Y VALOR AUTOTRASCENDENCIA

Al realizar el análisis de correspondencias se observa que inercia de todos los factores es 0.0582, un 74, 84 corresponde al primer factor y 25, 16 al segundo, como puede apreciarse en la tabla N° 87.

Tabla N° 87. Analisis de Correspondencias Representación social según autotrascendencia

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0582
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0582
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE      |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0436 | 74.84      | 74.84      | *****
| 2      | 0.0147 | 25.16      | 100.00     | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

### EJE I (74, 84) .

El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas de aquellos que tienen los valores de autotrascendencia baja (93, 0) y en menor medida los valores de autotrascendencia media (6, 8). En un extremo del eje se sitúan las palabras bienestar, obligación, sustento familiar, para constituir un polo que tiende a factores socio-económicos resultantes del trabajo. En el otro extremo se sitúan las palabras importante, actividad, constancia, cooperación, compromiso para configurar un polo de factores psico-sociales del trabajo. Las contribuciones más importantes para este eje son: sustento familiar (20, 4),



bienestar (38, 6) y sus respectivos cosenos: sustento familiar (0, 93), bienestar (0, 99). La categoría de los que tienen autotranscendencia baja no se sitúa bien sobre el eje.

## **EJE II (25, 16)**

El segundo eje viene determinado por las contribuciones absolutas de aquellos que tienen los valores de autotranscendencia media (73, 3) y en menor medida los valores de autotranscendencia alta (22, 3). En un extremo del eje se encuentran las palabras puntualidad, desarrollo profesional, estabilidad, compromiso, progreso, experiencia, para constituir un polo de logros del trabajo, donde se entiende puntualidad en términos de tener un horario y una ocupación. En el otro extremo del eje se encuentran seguridad, obligación, actividad, constancia, todos elementos normativos del trabajo. Se destacan las contribuciones de: puntualidad (18, 7), estabilidad (13, 2), seguridad (11, 2), obligación (8, 2), desarrollo profesional (6, 1), compromiso (5, 9), responsabilidad (6, 7), compañerismo (5, 9); y sus respectivos cosenos: puntualidad (0, 87), estabilidad (0, 64), seguridad (0, 58), obligación (0, 35), desarrollo profesional (0, 68), compromiso (0, 54), responsabilidad (0, 83), compañerismo (0, 97). Las contribuciones relativas en el eje 2 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen la representación social del trabajo para aquellos que tienen autotranscendencia alta asociados con los términos: puntualidad, estabilidad, desarrollo profesional, compromiso, configurando una representación normativa del trabajo. Para los que tienen autotranscendencia media su representación social está conformada por las palabras: responsabilidad y compañerismo, con un factor común psico-social. Como se observa sobre todo los trabajadores medios en este valor, tienen representaciones que se asocian a la benevolencia y la ayuda al otro. En la figura N°37 se puede apreciar el gráfico de la representación social del trabajo según el valor de autotranscendencia.

### Representación social según valor autotrascendencia

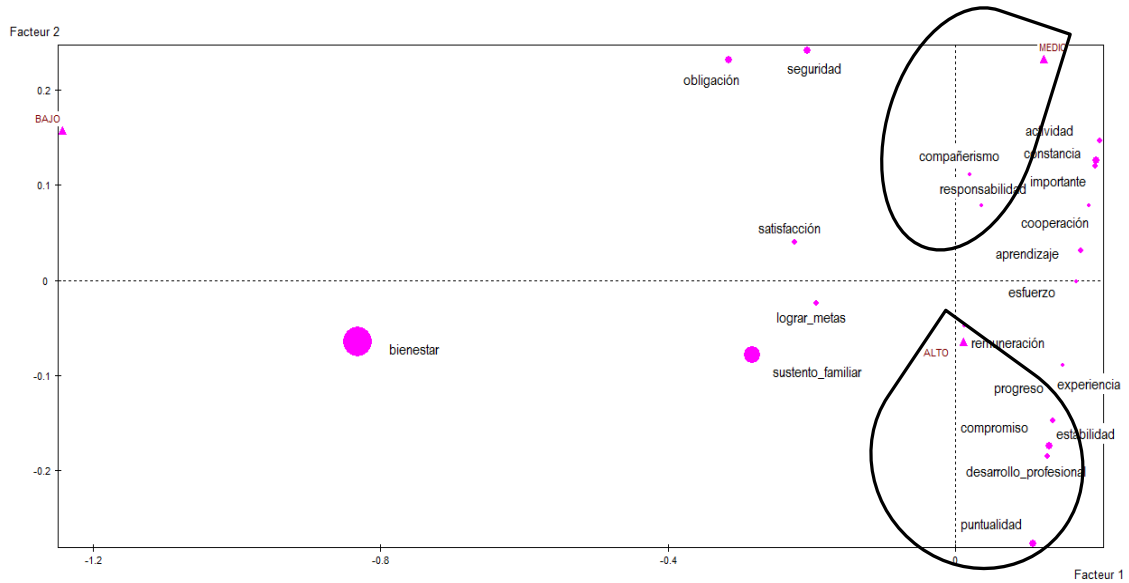


Figura N°37. Gráfico de la Representación social del trabajo según el valor de autotrascendencia.

### REPRESENTACIONES SOCIALES DEL TRABAJO Y VALOR CAMBIO

Según el análisis de correspondencia la inercia de todos los factores es 0.0897, un 63, 75% corresponde al primer factor y 36, 25 % al segundo, como se ve en la tabla N° 88.

Tabla N° 88. Analisis de Correspondencias Representación social según cambio

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0897
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0897
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|         | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0572 | 63.75       | 63.75       | *****
| 2      | 0.0325 | 36.25       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

### EJE I (63, 75)

Este eje es el clave para estudiar las representaciones sociales del trabajo según el valor de apertura al cambio, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por las contribuciones absolutas de aquellos que tienen los valores de apertura al cambio alto (43, 5), seguidos por los que presentan valores medios (29, 9) y valores bajos (26, 6). En un extremos del eje se presentan los términos: obligación, importante, bienestar, compañerismo, cooperación, dando cuenta de un polo de factores psico-normativos del trabajo. En el otro extremo se visualizan las palabras: satisfacción, progreso, actividad, constancia, desarrollo profesional, para configurar un polo de factores psico-sociales del trabajo. Se destacan las contribuciones relativas de los términos: actividad (7, 2), bienestar (13, 3), importante (17, 2), obligación (19, 9), satisfacción (12, 3) y sus cosenos: actividad (1, 00), bienestar (0, 69), importante (0, 87), obligación (0, 94), satisfacción (0, 53). Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen el trabajo para aquellos que tienen apertura al cambio alta alrededor de las palabras: actividad, progreso y satisfacción, para dar cuenta de un patrón de factores psico-sociales.

## **EJE II (36, 25)**

El segundo eje está determinado por las contribuciones absolutas de aquellos que tienen los valores de apertura al cambio bajos (69, 7), seguidos por los que presentan valores medios (24, 4) y valores altos (5, 9). En un extremo del eje se sitúan los términos satisfacción, progreso, bienestar, importante, donde se ubica un polo de factores psico-sociales del trabajo. En el otro extremo están las palabras: cooperación, experiencia, seguridad, puntualidad, esfuerzo, obligación para configurar un polo de factores psico-normativos del trabajo. Se destacan las contribuciones de las palabras: satisfacción (19, 1), compañerismo (6, 3), cooperación (7, 6), esfuerzo (6, 3), progreso (13, 9), experiencia (3, 7) y los cosenos: satisfacción (0, 47), compañerismo (0, 53), cooperación (0, 84), esfuerzo (0, 99), progreso (0, 52), experiencia (0, 99). Las contribuciones relativas en el eje 2 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen el trabajo para aquellos que tienen niveles medios de apertura al cambio, asociados a las palabras: cooperación, esfuerzo y experiencia, para formar una representación de enfoque psico-social.

En este caso tanto los que tienen niveles medios como altos de apertura al cambio presentan una representación social que atiende a lo psico-social, no existen polos que se puedan catalogar como opuestos. En la figura 38 se puede observar el gráfico de la representación social del trabajo según el valor cambio.

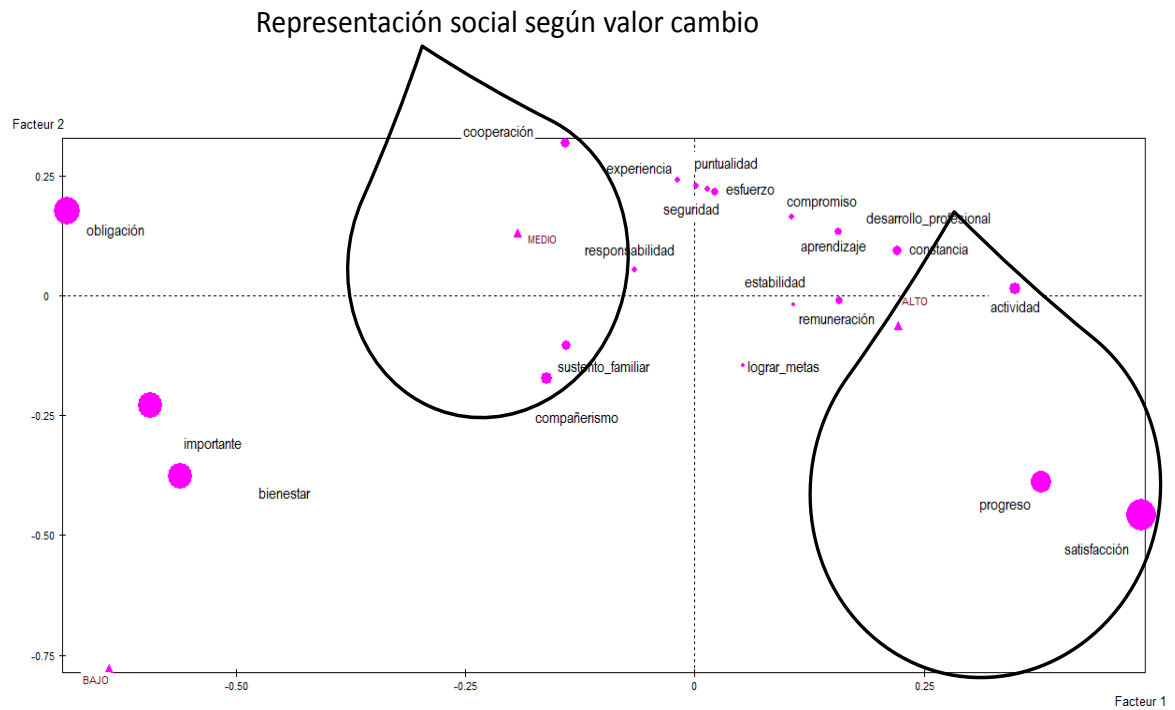


Figura N°38. Gráfico de la Representación social del trabajo según el valor cambio.

### REPRESENTACION SOCIAL DEL TRABAJO Y VALOR CONSERVACION

De acuerdo al análisis de correspondencias la inercia de todos los factores es 0.0794, un 71, 58% corresponde al primer factor y 28, 42 % al segundo, como se puede observar en la tabla N° 89.

Tabla N° 89. Analisis de Correspondencias Representación social según conservación

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0794
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0794
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|         | PROPRE |              | CUMULE       |
|-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0569 | 71.58       | 71.58       | *****
| 2      | 0.0226 | 28.42       | 100.00      | *****
|-----+-----+-----+-----+

```

**EJE I (71, 58)**

Este eje es el decisivo para estudiar las representaciones sociales del trabajo según el valor de conservación, luego de analizar los valores propios, el porcentaje de inercia (información) acumulada en el eje, las contribuciones y cosenos. El primer eje viene determinado por la contribución absoluta de los tienen niveles más bajos del valor conservación (58, 7), los de nivel medio (33, 9) y valor alto (7, 4). En un extremo del eje se sitúan: bienestar, seguridad, sustento familiar, importante, puntualidad para definir un eje de factores normativos. En el otro extremo se ubican los términos: obligación, aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso, para establecer un factor de elementos psico sociales que caracterizan el trabajo. Se destacan por sus contribuciones en este eje: aprendizaje (8, 7), bienestar (17, 5), seguridad (12, 5), sustento familiar (31, 8), obligación (3, 9), compromiso (4, 9); y los cosenos: aprendizaje (0, 71), bienestar (0, 87), seguridad (0, 85), sustento familiar (0, 91), obligación (0, 69), compromiso (0, 75). Se puede decir que la representación social de los que tienen los niveles medios se establece con las palabras: compromiso, obligación, aprendizaje, desarrollo profesional para conformar una

representación de factores psico-normativos del trabajo. No se pueden establecer las posiciones de las formas léxicas que definen las representaciones sociales del trabajo para aquellos que tienen niveles bajos de valores de conservación.

## **EJE II (28, 42)**

El segundo eje está determinado por las contribuciones absolutas de aquellos que tienen los valores de conservación bajos (40, 1), seguidos por los que presentan valores medios (37, 5) y valores altos (22, 4). En uno de los extremos del eje se sitúan las palabras: bienestar, obligación, seguridad, aprendizaje, desarrollo profesional, para ubicar una serie de factores psico-normativos. En el otro extremo se encuentran los términos: importante, puntualidad, experiencia, cooperación, para conformar un grupo de factores psico-sociales del trabajo. Se destacan por sus contribuciones: puntualidad (14, 5), importante (21, 4), bienestar (6, 7), sustento familiar (7, 6), estabilidad (5, 3); y los cosenos: puntualidad (0, 89), importante (0, 80) estabilidad (0, 96). Los trabajadores que tienen niveles bajos de conservación no se posicionan bien en ninguno de los ejes.

Se puede decir que la representación social de los que tienen el valor de conservación alto está conformada por las formas léxicas: estabilidad, puntualidad, importante, experiencia, dando cuenta de factores tradicionales y normativos del trabajo, como la garantía de una permanencia en el puesto de trabajo, la necesidad de horarios para organizar la jornada, el prestigio que en si mismo tiene el trabajo y la importancia social de la experiencia en el marco social. Esto sería coherente con el valor de conservación alto, ya que este incluye los valores seguridad, conformidad y tradición.

Alto y medio se oponen porque las representaciones de los que tienen niveles de conservación alto se asocian con modelos tradicionales y conservadores del trabajo, sin embargo los que tienen niveles medios de conservación combinan

estos elementos con otros factores psicológicos de interés para el individuo. En la figura N° 39 se puede apreciar el gráfico de la representación social del trabajo según el valor conservación.

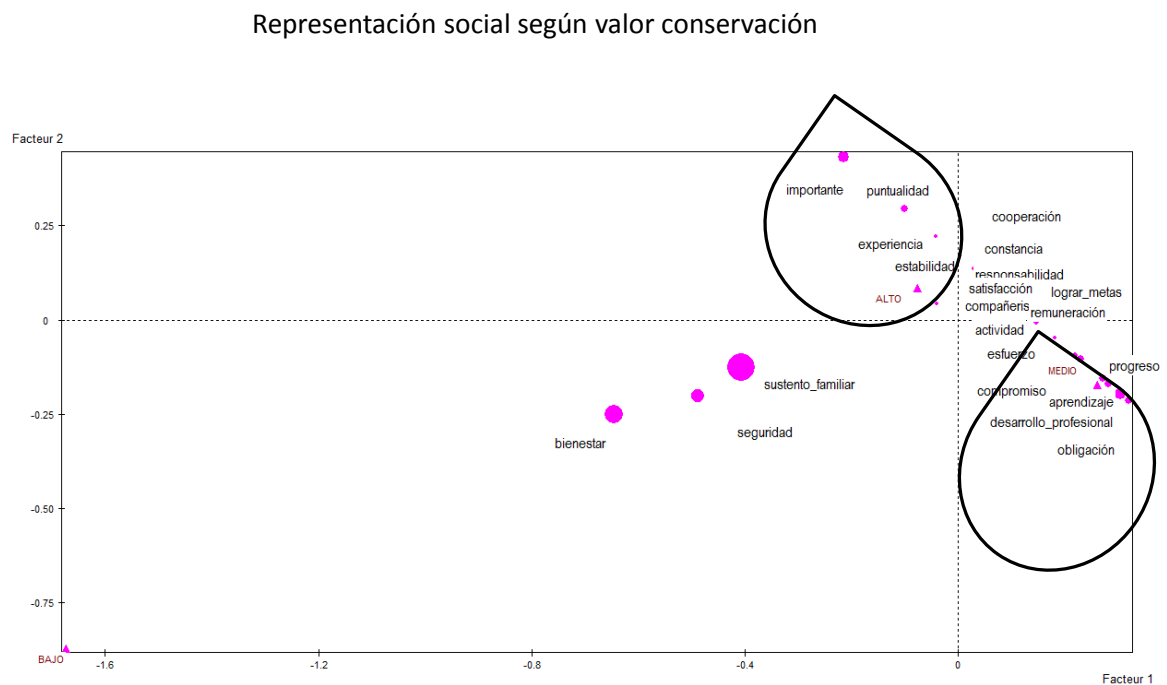


Figura N°39. Gráfico de la Representación social del trabajo según el valor conservación.



## REPRESENTACIONES SOCIALES DEL TRABAJO Y AUTOENGRANDECIMIENTO

Del análisis de correspondencias se desprende que la inercia de todos los factores es 0.0705, un 54, 55% corresponde al primer factor y 45, 45 % al segundo, como se observa en la tabla N° 90.

Tabla N° 90. Analisis de Correspondencias Representación social según autoengrandecimiento

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0705
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0705
HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE      |
+-----+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0384 | 54.55       | 54.55       | *****
| 2      | 0.0320 | 45.45       | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+-----+

```

### EJE I (54, 55)

El primer eje viene determinado por la contribución absoluta de los tienen niveles más altos del valor autoengrandecimiento (71, 3), los de nivel medio (27, 7). En un extremo del eje se posicionan los términos: importante, obligación, experiencia, remuneración para conformar un polo de factores normativos. En el otro extremo se ubican las palabras: cooperación, satisfacción, progreso, constancia, bienestar para formar un polo de elementos psico-sociales. Se destacan las contribuciones relativas de: constancia (7, 1), cooperación (6, 99), importante (21, 3), satisfacción (6, 8), progreso (5, 1); y sus respectivos cosenos: constancia (0, 99), cooperación (0, 90), importante (0, 99), satisfacción (0, 26), progreso (0, 99). Las contribuciones relativas en el eje 1 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen las representaciones sociales del trabajo para aquellos que tienen niveles altos de

valores de Autoengrandecimiento asociadas a las palabras: constancia, progreso, satisfacción, lograr metas, constituyendo un conjunto de factores psico-sociales (la mayoría apuntando al logro).

## **EJE II (45, 45)**

El segundo eje viene determinado por la contribución absoluta de los tienen niveles más bajos del valor autoengrandecimiento (81, 5) y los medios (9, 5). En un extremo del eje se ubican las palabras: actividad, bienestar, experiencia, sustento familiar, para dar cuenta de un polo de factores psico-sociales. En el otro extremo del eje se observan: satisfacción, lograr metas, desarrollo profesional, para configurar un polo de factores psicológicos del trabajo. Se destacan las contribuciones relativas de: actividad (16, 2), bienestar (8, 00), desarrollo profesional (5, 8), lograr metas (22, 8), satisfacción (22, 7), sustento familiar (8, 5); y sus respectivos cosenos: actividad (0, 79), bienestar (0, 72), desarrollo profesional (0, 97), lograr metas (0, 99), satisfacción (0, 74), sustento familiar (0, 97). Las contribuciones relativas en el eje 2 muestran las posiciones de las formas léxicas que definen las representaciones sociales del trabajo para aquellos que tienen niveles bajos de valores de Autoengrandecimiento asociadas a: actividad, bienestar y sustento familiar, con un énfasis en lo social. Finalmente aquellos empleados con medias de autoengrandecimiento medias tienen una representación social vinculada a la palabra desarrollo profesional. Como se observa los que tienen medias altas y medias de este valor se asocian a factores psico-sociales, incluso a elementos de logro. En la figura N° 40 se observa el gráfico de la representación social del Trabajo según el valor autoengrandecimiento.

### Representación social según valor autoengrandecimiento

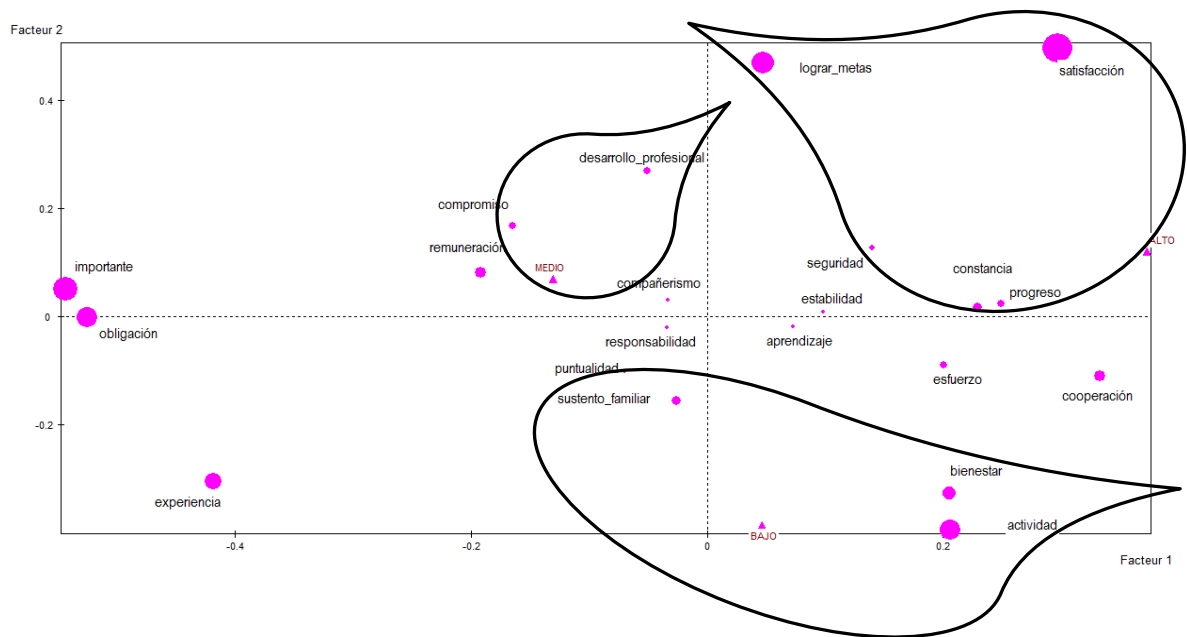


Figura N°40. Gráfico de la Representación social del trabajo según el valor autoengrandecimiento.

### REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS VALORES GLOBALES

Según el análisis de correspondencias la inercia de todos los factores es 0.0257, un 69.26 corresponde al primer eje; 24.65 el segundo y 6.09 el tercero, como se observa en la tabla N° 91. Para este ejercicio se procedió a categorizar las variables contínuas de valores en los niveles alto, medio y bajo y sólo se tomaron en consideración aquellos trabajadores cuyas puntuaciones de los valores fueron altas.

**Tabla N° 91. Analisis de Correspondencias Representación social según valores globales**

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0257
                                     SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0257
HISTOGRAMME DES 3 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|         | PROPRE |              | CUMULE       |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0178 | 69.26       | 69.26       | *****
| 2      | 0.0063 | 24.65       | 93.91       | *****
| 3      | 0.0016 | 6.09        | 100.00      | *****
+-----+-----+-----+-----+

```

**Eje I (69, 26)**

El primer eje viene determinado por la contribución absoluta de los que tienen valores de autoengrandecimiento (46, 6), luego le siguen los valores de cambio (22, 6), conservación (21, 8) y autotrascendencia (9, 0). En un extremo del eje se ubican los términos: satisfacción, progreso, actividad, constancia, aprendizaje, lograr metas, para conformar un polo de factores-logros individuales. En el otro extremo se observan los términos: obligación, importante, experiencia, puntualidad, bienestar, sustento familiar, para establecer un polo de factores socio-normativos. Este eje estaría entonces definido por un polo donde se encuentran los valores de cambio y autoengrandecimiento y por otro donde se oponen los de conservación y autotrascendencia respectivamente. En cuanto las contribuciones se destacan: importante (24, 7), obligación (15, 4), progreso (10, 6), satisfacción (13, 8), puntualidad (4, 5), sustento familiar (3, 3), aprendizaje (2, 66).

**Eje II (24.65)**

El segundo eje viene determinado por la contribución absoluta de los que

tienen valores de autotranscendencia (9, 3), valores de cambio (31, 3), valores de conservación (24, 3) y valores a autoengrandecimiento (35, 1). En un extremo del eje se posicionan los términos: cooperación, bienestar, seguridad, constancia, esfuerzo para dar cuenta de un polo de factores psico-sociales del trabajo. En el otro extremo se posicionan las palabras experiencia, remuneración, actividad, progreso para abarcar elementos de corte mas socio-económicos. Así mismo se detectan también los dos polos, por un lado autoengrandecimiento y conservación y en el otro extremo cambio y autotranscendencia.

Dado que el eje 3 tiene tan baja contribución y la mayoría de las categorías de valores se posicionan en el 1 y 2, no se incluye su análisis. Se puede decir que los que tienen el valor de autoengrandecimiento manifiestan una representación social del trabajo ligada a la palabra satisfacción, que es coherente con los valores de logro, según los cuales se busca el interés y significado en las cosas que se hacen. En su opuesto, los que tienen el valor autotranscendencia se configuran alrededor de los conceptos de sustento familiar, compromiso, aunque también remuneración, de esta forma también confirman que alrededor de este valor se configuran el interés por ayudar al otro, la familia, el entorno. Así mismo en el otro polo los que poseen valores de conservación tienen una representación social del trabajo ligada a los términos: puntualidad, importante, obligación, para corresponderse también con los principios de tradición y seguridad, que caracterizan este valor; y finalmente los que poseen el valor de cambio tiene una representación vinculada a las palabras: progreso, aprendizaje y desarrollo profesional, que se corresponde con la búsqueda de estimulación y nuevas experiencias que dan cuenta del valor mencionado. En la figura N° 41 se puede observar el gráfico de la Representación social del trabajo según los 4 valores de orden superior de Schwartz.

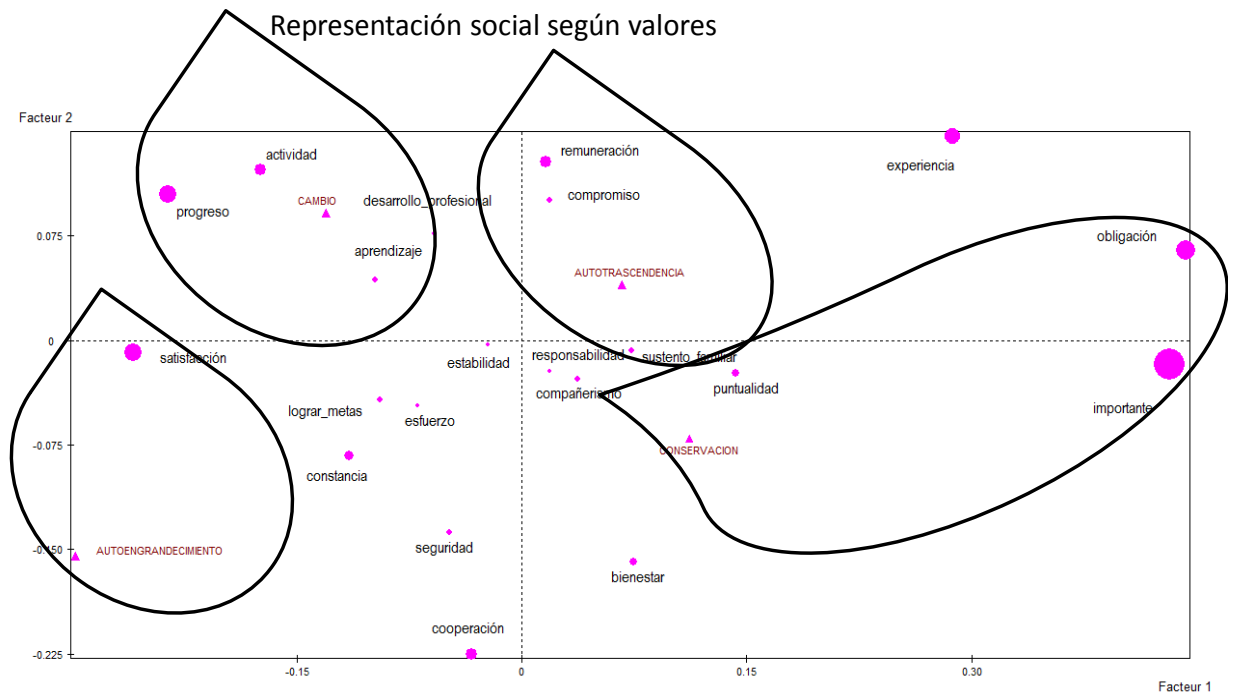


Figura N°41. Gráfico de la Representación social del trabajo según los 4 valores de orden superior de Schwartz

## REPRESENTACIONES SOCIALES DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO

De acuerdo al análisis de correspondencias la inercia de todos los factores es 0.0151, un 69.26 corresponde al primer eje; 24.65 el segundo y 6.09 el tercero, como se observa en la tabla N° 92. Para este ejercicio se procedió a categorizar las variables continuas del significado del trabajo en los niveles alto, medio y bajo y sólo se tomaron en consideración aquellos trabajadores cuyas puntuaciones fueron altas.

Tabla N° 92. Analisis de Correspondencias Representación social del significado del trabajo.

```

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES
VALEURS PROPRES
APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0151
                                SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0151
HISTOGRAMME DES 4 PREMIERES VALEURS PROPRES
+-----+-----+-----+-----+-----+
| NUMERO | VALEUR | POURCENTAGE | POURCENTAGE |
|        | PROPRE |              | CUMULE      |
+-----+-----+-----+-----+
| 1      | 0.0102 | 67.42       | 67.42       | *****
| 2      | 0.0044 | 28.76       | 96.18       | *****
| 3      | 0.0004 | 2.65        | 98.83       | ****
| 4      | 0.0002 | 1.17        | 100.00      | **
+-----+-----+-----+-----+

```

### Eje I (67, 42)

El primer eje viene determinado por la contribución absoluta de la centralidad(88, 9), las metas intrínsecas(5, 0), las metas extrínsecas(2, 3), los derechos(2, 8) y los deberes (0, 9). En un extremo del eje se posicionan:

importante, obligación, seguridad, compañerismo, puntualidad, lograr metas, para definir un eje socio-normativo. En el otro extremo se encuentran: esfuerzo, compromiso, cooperación, satisfacción para configurar un eje de factores intrínsecos del trabajo. Se ubicarían en el eje un extremo de elementos socio-normativos y otro de factores intrínsecos del trabajo. Como se observa al analizar el eje se puede decir que un extremo contiene más los deberes y el otro los derechos del trabajo. Se destacan las contribuciones relativas de: importante (23, 9), esfuerzo (22, 7), aprendizaje (5, 0), compromiso(10, 0), cooperación(5, 7), obligación(8, 6), satisfacción (5, 3), seguridad(9, 1).

Del análisis del eje 1 se desprende que la representación social de aquellos con alta centralidad está vinculada a la “importancia” que el trabajo tiene en la sociedad; mientras que las metas intrínsecas se configurarían con las palabras: compromiso, cooperación y aprendizaje, muy en línea con los elementos no externos con los que se relaciona el trabajo.

### **Eje I (28, 76)**

El segundo eje viene determinado por la contribución absoluta de las metas extrínsecas(10, 3) y los deberes (0, 9). En un extremo del eje se posicionan los términos: aprendizaje, compromiso, sustento familiar, estabilidad, bienestar para configurar un polo de elementos psico-normativos. En el otro extremo se ubican los términos satisfacción, lograr metas, desarrollo profesional, compañerismo para determinar un eje de factores psicológicos del trabajo. Como se observa al analizar el eje se puede decir que un extremo contiene más los deberes y el otro los derechos del trabajo. Se destacan las contribuciones de actividad(5, 3), aprendizaje(6, 8), compromiso(4, 7), desarrollo profesional(5, 9), estabilidad(4, 7), lograr metas(22, 2), satisfacción(29, 6), sustento familiar(11, 8). A partir de las contribuciones de este eje se dilucida las representaciones para los deberes alrededor del término sustento familiar y para las metas extrínsecas, relacionadas con: desarrollo profesional y actividad



### Eje III (2, 66)

Este eje no se detallará debido a su baja contribución, sin embargo en él se encuentran los elementos que dan cuenta de la dimensión derechos, con una contribución absoluta de 37, 6, que aparecen asociados a las palabras: experiencia (6, 7) y estabilidad (4, 6) , para dar cuenta de una representación social ciertamente relacionada con un aspecto de relevancia en los trabajadores como es la continuidad en sus puestos de trabajo.

En resumen la centralidad del trabajo está asociada en su representación social a un término espejo como es la importancia. Las metas intrínsecas están claramente vinculadas con factores de desarrollo laboral no externos o económicos, como son el compromiso, la cooperación y el aprendizaje. Las metas extrínsecas, no tan directamente se relacionan con el desarrollo profesional y la actividad. En cuanto a los deberes y derechos, se configuran claramente alrededor de factores clave para el trabajador como son en el caso de los derechos la posibilidad de obtener experiencia profesional y la continuidad en sus puestos de trabajo y en el caso de los deberes está asociada a la necesidad de obtener un sueldo o salario que permita el mantener al núcleo familiar. En la figura N° 42 se puede observar el gráfico de la representación social del significado del trabajo.

## Representación social del significado del trabajo

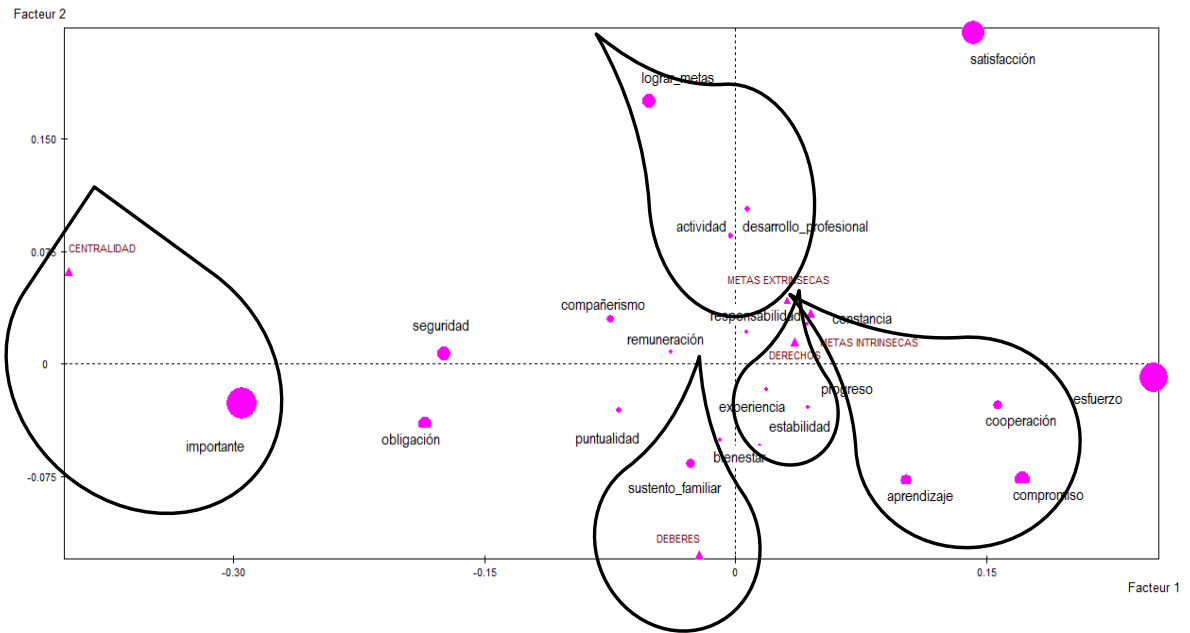


Figura N°42. Gráfico de la Representación social del significado del trabajo

## ***DISCUSSION***

## VIII. DISCUSION

En primer lugar se comentarán los resultados más destacados que surgieron de los análisis de las principales variables, luego se abordarán aquellos cruces de categorías que aportaron más información, para finalmente hacer un análisis de las representaciones sociales del significado del trabajo y los valores globales de los empleados de la empresa Rusoro.

Las medias para la centralidad del trabajo del grupo encuestado son altas (6,38), sin embargo los trabajadores no están de acuerdo en catalogar el trabajo como “lo más importante en su vida”. Los empleados en el ejercicio de jerarquización de las esferas vitales: trabajo, familia, religión, ocio y comunidad, establecen el siguiente orden por nivel de importancia: familia, trabajo, religión, ocio y comunidad (las tres últimas con puntuaciones bastante bajas). Este hallazgo no sólo es atribuible a que la mayoría de la muestra son hombres, educados bajo el modelo social y cultural de “responsables del trabajo y la familia”; también podría tener relación con planteamientos antropológicos realizados por estudiosos de la familia venezolana, como Moreno (1993), quien establece que el venezolano vive “desde las relaciones”, en este caso la familia. El trabajo es un medio para vivir y disfrutar de su entorno social. Sin embargo también es alto el valor dado a la esfera trabajo, en el segundo lugar de la jerarquización, lo cual tiene que ver con la influencia de la cultura trasnacional de las diferentes empresas que han sido dueñas de PMG (actual Rusoro) en esta región de Guayana, y que han impactando económica, social y culturalmente los valores de los trabajadores desde hace años. También la alta ponderación del trabajo desmitifica las prenociones sobre la aversión del venezolano hacia el trabajo como estereotipo arraigado (Montero, 1984; Varela, 2004)

En la centralidad del trabajo se hallaron también diferencias significativas en el género y la posición dentro de la empresa, entre las medias de centralidad del

trabajo de las mujeres con posiciones de empleado y las mujeres supervisoras, siendo mayor la de las empleadas. En este caso sería necesario seguir indagando las razones de esta diferencia porque pudiesen existir factores como las dificultades de ejercer su labor supervisoria en una empresa donde prevalecen los hombres y con tradición supervisoria masculina, que estén influyendo en este resultado.

En cuanto a la implicación de los encuestados, se encontraron índices altos de este factor de identificación con el trabajo, resultando bajos los promedios de aquellas preguntas que atribuían una identificación exclusiva con el trabajo, por encima de cualquier otra esfera de vida. Cuando se revisan a detalle las medias de la variable implicación se detectan que hay diferencias significativas entre los trabajadores según edad y antigüedad, en aquellos grupos de trabajadores con menos de 20 años de edad y antigüedad de menos de 2 años y aquellos que tienen entre 2 y 5 años de servicio. Esta diferencia puede encontrar un elemento de explicación en que en la primera etapa de vida del trabajador en la organización el individuo está en un proceso incipiente de implicación, donde está integrándose y conociendo una nueva cultura, por lo tanto la implicación puede ser baja. Así mismo también se ubican diferencias entre aquellos de (30-39 años) y (40-49 años) con menos de 2 años de servicio y aquellos con antigüedad de 2 a 5 años, por factores que pueden tener relación con el afianzamiento del proceso de “socialización” en la empresa. Sin embargo en este caso, es un punto de atención el tema de la antigüedad, ya que el grueso de la muestra encuestada (62, 6%) tiene sólo entre 2 y 5 años de servicio y no se puede relacionar linealmente la tendencia de mayor antigüedad con mayor implicación.

El estudio establece que los sindicalizados están fuertemente implicados con su trabajo, superando los prejuicios alrededor de la conducta de estos grupos, lo cual puede deberse a que el sindicato de la empresa Rusoro, es heterogéneo, abarca prácticamente toda la nómina y maneja los intereses de los trabajadores ante una de las organizaciones que genera más empleo en la

zona de El Callao.

Con respecto a las metas laborales extrínsecas e intrínsecas, se puede decir que las medias de ambas son muy altas en el grupo encuestado, dando cuenta del interés por ambos factores, con una leve inclinación hacia las máximas puntuaciones en las metas extrínsecas, en este orden de mayor a menor: condiciones físicas, relaciones interpersonales, estabilidad, horario y sueldo. Se considera que esto puede deberse a las duras condiciones del trabajo en la mina y la planta, que hacen de la exigencia de las condiciones higiénicas no un simple deseo, sino una necesidad. Llama la atención que surjan las relaciones interpersonales dentro de las metas valoradas más altas del trabajo, esto lo podemos vincular con lo antes expuesto en el apartado sobre la centralidad relativa (importancia de la familia), y no es más que la relevancia que para el venezolano tienen las relaciones sociales, ya sea con los compañeros de trabajo o con la familia.

Se presentan diferencias significativas entre las medias de las metas laborales extrínsecas (Estabilidad, Promociones, Condiciones físicas, Sueldo, Horario) en el trabajo según la posición y la sindicalización de los empleados. Específicamente las diferencias se dan entre los supervisores no sindicalizados y los supervisores sindicalizados (las medias son mayores), la razón estaría en que los supervisores sindicalizados tendrían mayor tendencia a abogar por las metas externas del trabajo y el factor supervisorio le agregaría más interés al multiplicar ante otros su visión de defensa de los derechos laborales.

Se ubicaron diferencias significativas en cuanto a edad y antigüedad para las metas intrínsecas. Las medias de Metas laborales intrínsecas (Ajuste experiencia-trabajo, autonomía, variedad, trabajo interesante, buenas relaciones, aprender nuevas cosas) varían según la edad y antigüedad de los trabajadores, pero se debe hacer mención a que en general en el grueso de la muestra son altas. En las diferencias de medias que se dan entre aquellos

trabajadores de más de 50 años con antigüedad de 5 a 10 años, con el promedio más bajo y prácticamente todos los grupos restantes, pueden influir entre otros factores, la importancia que atribuye el individuo a las metas intrínsecas en sus inicios en la organización. Según los resultados los trabajadores más jóvenes y con poco tiempo en la organización son quienes presentan las medias más altas de metas intrínsecas, lo cual hace inferir la prevaencia de intereses de carácter psico-social, que luego van evolucionando en la vida laboral.

En los deberes los hombres presentan más intensidad en sus medias en cuanto a los Deberes del Trabajo que las mujeres, lo cual puede atribuirse en parte a la influencia del patrón de *obligación* hacia el trabajo que culturalmente les ha sido transmitido. Cuando se analiza la posición del trabajo en esta variable, el estudio arroja un dato a profundizar, según el cual, a medida que aumenta la jerarquía del empleado disminuye la media para los deberes laborales, sería necesario establecer las razones de esta disminución, que podría estar impactando la implicación y el compromiso de los empleados de niveles supervisorios y directivos

Se presentan diferencias significativas entre las medias de Derechos en el trabajo según edad y antigüedad. Destacan las diferencias de medias de aquellos con menos de 2 años de servicio y aquellos con antigüedad de 2 a 5 años y 5 a 10 años (son mayores), a medida que aumenta el tiempo de servicio la media de derechos aumenta proporcionalmente. Un factor de explicación puede ser que a medida que el trabajador permanece más tiempo en la organización aumenta su conocimiento de los planes de compensación específicos que la empresa le ofrece así como el contacto con un ambiente altamente sindicalizado .

Existen diferencias significativas entre las medias de Derechos en el trabajo según su posición y sindicalización, específicamente las diferencias se dan

entre los supervisores sindicalizados (son mayores) y los no sindicalizados, lo cual es explicable, como ya se mencionó en un caso anterior, en parte porque los sindicalizados tienen formación, conocimiento y motivación hacia la dimensión de los derechos laborales, dada su afiliación política y además su condición de supervisores les impulsa a desarrollar en otros esta competencia.

En cuanto a los valores, en el valor de orden superior Autotrascendencia solo hay diferencias significativas de medias en la dimensión antigüedad, pero no se detectan factores a comentar. En el caso del valor Autotrascendencia esto puede tener un elemento de explicación en la tendencia mayoritaria del grupo hacia los significados del trabajo asociados con el sustento familiar, la responsabilidad y la obligación del trabajo, que están en completa armonía con los valores de benevolencia y universalismo, que implican el cuidar y apoyar a otros dentro del Modelo de valores universales de Schwartz. Resultados parecidos arroja el valor de Conservación, donde solo es significativa la diferencia de medias en antigüedad, lo cual puede tener un factor de explicación en que a medida que aumenta el tiempo de servicio, el trabajador tiende a adoptar pautas mas vinculadas a la seguridad y conservación. En este caso la homogeneidad de estas medias, tendría relación con un significado del trabajo de los empleados vinculado a la concepción del “deber” dentro de los valores de “tradición y Seguridad” del Modelo de Schwartz. El trabajo es una “responsabilidad, una obligación”, que es culturalmente aceptada y compartida por el grupo. Es conveniente además resaltar la común procedencia del grueso de los trabajadores de la empresa, en su mayoría oriundos de la zona de El Callao, Edo. Bolívar en Venezuela o sus alrededores.

En el valor donde se verifican más diferencias es en el de **Apertura al Cambio**, se enfatizan las de: género-nivel educativo, género-profesión e instrucción-profesión. Las diferencias en este valor según género y nivel educativo, se dan entre las mujeres con enseñanza básica no terminada (mas bajas) y las todas las restantes categorías de mujeres con enseñanza básica terminada, bachillerato, técnico medio, técnico superior universitario y los de nivel



universitario; destacándose como más altas, las de los técnicos superiores universitarios y técnicos medios. Estas diferencias tendrían su razón de ser en las opciones y escenarios que proporciona la educación a las mujeres, lo que generaría una tendencia a mayor apertura al cambio en aquellas con mayor nivel educativo. Sin embargo en el estudio esta tendencia no es lineal y por ejemplo las universitarias tienen medias más bajas de cambio que las técnicas superiores universitarias.

En el cruce género y profesión para el valor de apertura al cambio se encontraron diferencias significativas en las medias de las mujeres con profesiones logísticas y las mujeres con profesionales operacionales y administrativas (mas altas). En este caso las medias más pequeñas en las profesiones logísticas, pueden encontrar un factor de explicación en la inclusión del personal con menor educación formal en la categoría, siendo el factor educativo un elemento que tiende a influir en la apertura al cambio. En esa misma línea en el cruce nivel de Instrucción y Profesión para apertura al cambio se detectaron diferencias significativas en las medias de los trabajadores con educación básica no terminada y profesiones logísticas y aquellos con profesiones administrativas (mas altas) y operacionales. En este caso, el factor educativo puede influir en la baja tendencia al cambio de las profesiones logísticas (donde se incluyó personal obrero no calificado)

En general las medias de los encuestados para el valor Autoengrandecimiento (incluye el logro, la riqueza) son bajas, lo cual puede deberse a la gran influencia de la cultura católica en Venezuela, que de alguna manera critica la riqueza, a diferencia de las culturas anglosajonas. Se aprecian diferencias significativas entre las medias del valor Autoengrandecimiento según el nivel educativo de los encuestados, según las cuales los universitarios tendrían medias más altas que los bachilleres, ya que en su formación han influido otros factores psico-sociales que impactarían su apertura hacia otros modelos de búsqueda del logro.

Para el valor de autoengrandecimiento, al cruzar género y profesión, se encontraron diferencias significativas en las medias entre las mujeres con profesiones logísticas y las mujeres con profesionales operacionales y administrativas (mas altas). Esto se puede deber a que en el grupo de las profesiones logísticas, se incluyeron en la clasificación oficios como operadores y tareas no calificadas (por ejemplo obreros), por lo cual el factor educativo “profesional”, como elemento modulador de las expectativas de logro, estaría influyendo en las marcadas diferencias.

Cuando se estudiaron los textos de las representaciones sociales del significado del trabajo obtenidas en el estudio, emergieron los patrones: normativo, familiar, económico, desarrollo social, psico-social. La concepción del trabajo como responsabilidad u obligación (donde también puede incluirse el trabajar para sustentar económicamente a la familia) es mayoritaria. Luego siguen otros factores vinculados con aspectos sociales o psico-social, que también ocupan un lugar de relevancia en su construcción social. Los trabajadores reflejan en su representación social, parte del modelo laboro-centrista imperante, que se les ha transmitido culturalmente, pero que varía según las variables socio-demográficas. Según los resultados, no se confirmaría una de las hipótesis del estudio según la cual, las representaciones sociales estarían mayoritariamente relacionadas con la necesidad de sustentar a la familia, ya que como se observó en los resultados prevalece un patrón del trabajo concebido como deber social, como obligación.

Como se evidencia en los resultados las representaciones sociales de las mujeres, estas se encuentran en el polo de los logros psico-profesionales que acarrea el trabajar y los hombres en el de los factores socio-económicos. Esta representación se vincula con una visión femenina del trabajo, donde de entrada no se subvalora lo material, pero donde lo relevante es trabajar en una empresa que proporciona crecimiento en términos de logro de metas y desarrollo profesional. Llama la atención este resultado conociendo que en Venezuela existe un alto porcentaje de hogares donde la mujer es sostén de

hogar, aun así las representaciones de estas trabajadoras no se remiten a lo estrictamente económico. En el caso de los hombres prevalece su patrón como proveedor y sostén de hogar, a partir del cual se sitúan en el rol de asumir la responsabilidad, que social y culturalmente, les ha otorgado la sociedad.

En las representaciones sociales del trabajo obtenidas por edad, la representación sigue una línea paralela a la vida de los empleados en las organizaciones, donde de los 20 a los 29 años prevalece el interés por factores sociales como el compañerismo; luego en la etapa entre 30 y 39 años, que pudiese coincidir con el momento de mayor crecimiento del empleado en una organización, la representación se centra en factores como el desarrollo profesional o la "importancia", del trabajar; luego se pasa a la representación social de los trabajadores entre 40 y 49 años, con una concepción laboral donde priman los elementos sociales como la estabilidad, progreso y finalizaría el ciclo personal-laboral con una representación social de los que poseen 50 años y más, que sólo relacionan el trabajo con la obligación y el deber.

En una situación similar se encuentran las representaciones sociales del trabajo al estudiarlas a la luz del nivel de instrucción, dado que en los resultados se aprecia como en los niveles de instrucción más bajos (educación básica y bachillerato) domina una noción instrumental del trabajo, para mantener la familia o por obligación; luego a medida que el nivel educativo va aumentando comienza a emerger una representación de factores psico-sociales y ya no sólo económicos, hasta llegar a la representación social del trabajo de los universitarios, que se inclina hacia logros más individuales vinculados con una concepción del trabajo como medio para obtener: desarrollo profesional, satisfacción y cumplir metas. Esta marcada diferenciación podría encontrar un elemento de explicación, a través de la teoría de satisfacción de necesidades de Maslow (1954), quien sostiene que las necesidades básicas del individuo se ubican de forma jerárquica, estando las más primarias en la base de una pirámide y las de autorrealización en lo alto de esta, a medida que las necesidades van siendo satisfechas o logradas, según Maslow, surgen otras de

un nivel superior. En la investigación la visión de los trabajadores de niveles educativos más bajos que asocian el trabajo con necesidades básicas, que probablemente estén cubriendo todavía, se opone a la representación de los niveles educativos más altos, para quienes el trabajo se vincula con estados psicológicos y de satisfacción, porque ya están satisfechas las necesidades básicas.

En función de la antigüedad, la diferenciación de la representación social es marcada entre los nuevos, cuyas expectativas giran más alrededor de la experiencia profesional a obtener y el resto (considerando que esta es una empresa joven, donde el grueso no pasa de 5 años de servicio) que poseen una representación donde los factores económicos y sociales cobran importancia a medida que el individuo cubre las primeras etapas de adaptación en la organización y ya se manifiestan expectativas y necesidades como pueden ser: la estabilidad, el logro, el bienestar.

Al analizar los resultados de las representaciones sociales de los sindicalizados se ve como estos tienen una concepción que se acerca más a factores sociales como el sustento familiar, la obligación, la puntualidad, lo cual parecería lógico tomando en cuenta su mayor interés en el tema social, conocimiento y sensibilización hacia lo laboral; mientras que los no sindicalizados se ubican alrededor de un factor de resultados individuales del trabajo.

Mención aparte merecen los resultados de la representación social del trabajo cuando se ven junto con la variable implicación, en los cuales se observa que la representación social de factores como el desarrollo personal o el aprendizaje están vinculados con la baja identificación del trabajador con su trabajo. Sería necesario indagar más en la razón de esta relación de implicación baja con factores como el aprendizaje o el desarrollo profesional, porque estos elementos están vinculados en un modelo de *organización que aprende* y podrían lograr al contrario una alta identificación con el trabajo.

Sobre la representación social en relación con las metas intrínsecas del trabajo, aquellos que las tienen altas se identifican plenamente con factores psicológicos como la satisfacción, cooperación, bienestar, lograr metas, más que factores como remuneración o sustento familiar. También en los derechos laborales, los que cuentan con promedios altos de Derechos, tienen representaciones sociales vinculados con logros laborales-sociales.

Al analizar la representación social del trabajo con los resultados de la centralidad, la implicación y derechos laborales de puntuaciones bajas, estos tienen en común que están incluyendo la palabra: experiencia en todos los casos y en derechos e implicación tienen también en común que incluyen el desarrollo profesional. Es necesario profundizar en las razones de esta asociación y aclarar que factor causa este elemento común.

En cuanto a los valores, en este estudio se comprueban dos hipótesis de las tres iniciales que se plantearon, que a su vez reafirman los resultados del estudio de Schwartz, Surkiss y Ros (1999) sobre la vinculación de los valores de conservación y autotrascendencia, según el modelo de valores universales de Schwartz, con las representaciones sociales del significado del trabajo trabajo asociada a Obligación y Familia respectivamente.

Se puede decir que los que tienen el valor de autoengrandecimiento manifiestan una representación social del trabajo ligada a la palabra satisfacción, que es coherente con los valores de logro, según los cuales se busca el interés y significado en las cosas que se hacen. En su opuesto, los que tienen el valor autotrascendencia se configuran alrededor de los conceptos de sustento familiar, compromiso, aunque también remuneración, de esta forma también confirman que alrededor de este valor se configuran el interés por ayudar al otro, la familia, el entorno. Así mismo en el otro polo los que poseen valores de conservación tienen una representación social del trabajo ligada a los términos: puntualidad, importante, obligación, para corresponderse también con los principios de tradición y seguridad, que caracterizan este valor; y

finalmente los que poseen el valor de cambio tiene una representación vinculada a las palabras: progreso, aprendizaje y desarrollo profesional, que se corresponde con la búsqueda de estimulación y nuevas experiencias que dan cuenta del valor mencionado

Al estudiar globalmente la representación social del significado del trabajo, se observa que la centralidad del trabajo está asociada en su representación social a un término espejo como es: la importancia. Las metas intrínsecas están claramente vinculadas con factores de desarrollo laboral no externos o económicos, como son el compromiso, la cooperación y el aprendizaje. Las metas extrínsecas, no están claramente diferenciadas, pero aparecen relacionadas con el desarrollo profesional y la actividad. En cuanto a los deberes y derechos, se configuran claramente alrededor de factores clave para el trabajador como son en el caso de los derechos la posibilidad de obtener experiencia profesional y la continuidad en sus puestos de trabajo. Para los deberes está asociada a la necesidad de obtener un sueldo o salario que permita el mantener al núcleo familiar

## ***CONCLUSIONES***

## **IX. CONCLUSIONES**

El estudio presentado supera las expectativas que en un principio se formularon desde el punto de vista académico. No solo se ha ahondado en un tema de impacto social y actualidad, como es la representación social del significado del trabajo y los valores laborales, sino que se ha conjugado con la visión de las representaciones sociales y con el modelo de valores universales de Schwartz, ampliamente probado a nivel mundial. Los resultados validan lo encontrado, en uno de los pocos trabajos que integra el tema, por Schwartz, Ros y Surkiss (1999) al vincular significado del trabajo y los valores y además proporciona un valor agregado, al dar cuenta de las representaciones sociales.

Para la investigación se utilizaron diversas técnicas de análisis para abordar las Representaciones sociales, como fueron: el análisis de las asociaciones libres de palabras, análisis de textos y posteriormente el análisis factorial de correspondencias. El método ha resultado efectivo y proveedor de gran cantidad de información, contribuyendo a estructurar el campo de la representación social del trabajo de la organización seleccionada. Para la investigación se utilizaron algunos de los abundantes métodos que hoy en día facilitan la vida de los investigadores en las ciencias sociales, el análisis de correspondencias. Este método muy desarrollado en Europa, sobretodo en Francia, pero poco difundido en Latinoamérica, pudo ser aplicado gracias al paquete estadístico SPAD. Junto con el SPSS, estas herramientas han contribuido a un procesamiento efectivo de los datos, pero sin lugar a dudas, que ninguno de estos paquetes es útil, sin una orientación profesional como con la que se ha contado.

En cuanto al significado del trabajo el estudio concluye que el grupo de empleados de la empresa Rusoro, están altamente implicados, con altas medias de centralidad del trabajo (aunque su mayor prioridad en la vida sea la



familia), con altas metas laborales tanto extrínsecas como intrínsecas (con una leve inclinación hacia las metas extrínsecas), y altas medias de valoración de sus derechos y deberes. El estudio contradice uno de los viejos estereotipos venezolanos (Montero, 1984; Varela, 2004) sobre la poca importancia dada al trabajo y confirma la tesis de la centralidad que otorga el venezolano a sus relaciones con la familia dentro de sus prioridades vitales (Moreno, 1993), así como a su trabajo.

Se destacan los altos índices de implicación de los sindicalizados, en el contexto venezolano, donde la polarización social y política pudiese influir en la prevalencia de intereses más allá de los organizacionales. El sindicato aparece como uno de los grupos más implicados según los resultados, como ya vimos por ser un sindicato bastante heterogéneo, integrado a la organización y negociar con una empresa de gran impacto social en la zona.

El estudio abre un campo enorme de posibilidades para seguir ahondando en el tema del significado del trabajo desde la psicología social, para enriquecer las tradicionales dimensiones que se han formulado para estudiar el significado del trabajo con el mundo de las representaciones sociales. Se considera que un concepto como el trabajo, que es una construcción social por excelencia, debería abordar entre sus dimensiones las representaciones sociales y además superar categorías dicotómicas como la de valores intrínsecos y extrínsecos.

En algunos sectores el interés por el constructo significado del trabajo parece haber decaído un tanto en los últimos años, a pesar de esto, el tema sigue siendo de relevancia, la coyuntura mundial exige la vinculación con otros temas como el paro o el desempleo, que pueden contribuir a entender mejor el mundo social detrás de las nuevas concepciones del trabajo.

El concepto en sí de las Representaciones sociales como se ha podido constatar, reúne dos grandes ciencias, la sociología y la psicología, en el

conocimiento social y cotidiano que poseen los colectivos. Las representaciones sociales de los trabajadores de la empresa Rusoro no han aparecido de las tablas léxicas, sino que han emergido de su imaginario, del análisis de su pensamiento cotidiano, para ser objeto de estudio.

En el abordaje de las representaciones sociales del significado del trabajo de los venezolanos que conforman la plantilla de la empresa Rusoro encontramos un patrón del trabajo vinculado al deber o la responsabilidad de trabajar (donde se destaca la necesidad de sustentar a la familia), la vinculación de la centralidad con lo “importante” así como la definición de las metas intrínsecas del trabajo asociadas al compromiso, la cooperación y el aprendizaje. También se observa que el nivel educativo, la edad y la antigüedad en la empresa influyen en la representación social del significado del trabajo, que evoluciona de elementos más socio-económicos a otros más psico-sociales a medida que el individuo alcanza mayor tiempo en la empresa, o a medida que tiene mayor nivel educativo.

En general, en cuanto a las tres hipótesis que se formularon al inicio del trabajo, como fueron, que: 1-Los encuestados tendrían representaciones Sociales y significados del trabajo relacionados con el trabajo como medio para proporcionar bienestar familiar y sustentar económicamente a su familia; 2- Los trabajadores que presenten Representaciones Sociales del Trabajo vinculadas a la “Seguridad o Progreso” estarían fuertemente asociados al cuadrante conservación del Modelo de Valores de Schwartz ·-3- Los trabajadores que tuviesen Representaciones Sociales del Trabajo vinculadas a la “Familia-Sustento Familiar” presentarán una tipología de valores asociadas al cuadrante Autotrascendencia del Modelo de Valores de Schwartz; las dos últimas fueron confirmadas, pero la primera fué rechazada como se explicó en la discusión debido a la existencia de otras representaciones que acompañan la visión familiar en el empleado.

La representación social del trabajo vinculada a los valores arroja también interesantes resultados, dado que la correspondencia de cierto tipo de representaciones con valores es de gran utilidad para entender mejor actitudes y conductas en el trabajo. En un futuro esta información puede incluso ser cruzada con otros sub-sistemas organizacionales como la selección de personal o la evaluación de desempeño, para reforzar aquellos valores que aporten más a la cultura y planes de la organización, por ejemplo: el logro o la apertura al cambio, según el tipo de organización.

A nivel de las empresas venezolanas, será conveniente continuar con estudios que profundicen en la naturaleza de los patrones del trabajo, las representaciones sociales, la centralidad del trabajo, los valores laborales; son todos temas de gran impacto en la gestión de los Recursos Humanos, que no pueden ser gestionados si no conocemos la naturaleza del trabajador, su visión de la realidad social, en fin si no entramos un poco en su mundo. La ventaja de investigaciones como la realizada es que hace uso de métodos estadísticos, que hacen medibles y contrastables constructos tan complejos.

Dada la cantidad de información obtenida en los resultados, seguramente que quedarán algunos aspectos a continuar profundizando. No cabe duda que el tema es amplio y el “darle cuerpo” a las representaciones sociales de un tema como el trabajo, tan arraigado en el imaginario social, es una tarea que exige tiempo y dedicación.

# ***BIBLIOGRAFIA***

## BIBLIOGRAFIA

Abric, Jean-Claude (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris: Presses Universitaires de France

Alcover, C; Martinez, D.; Rodríguez, F.; Dominguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid: McGraw Hill.

Alvaro, J. L.(2004). *Representaciones sociales*. En Román Reyes (Dir): Diccionario Crítico de Ciencias Sociales, Pub. Electrónica, Universidad Complutense de Madrid.

Alvaro, J.L. y Garrido, A. (2007). *Psicología Social*. McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U. Madrid.(segundo edición)

Antunes, R. (2000), “*La centralidad del trabajo hoy*”, Papeles de población, julio-septiembre, 25. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Araya, S. (2002) *Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión*. Cuaderno de Ciencias Sociales 127. San José: FLACSO.

Ardichvili, A. (2009) *The Relationship Between Meaning of Working and Socioeconomic Transformations: The Case of Post-Communist Russia*. *Advances in Developing Human Resources*. 11; 218-235.  
<http://adh.sagepub.com>

Banchs, M. A. (2001). Jugando con las ideas en torno a las representaciones Sociales desde Venezuela. *Fermentun*, 30, 11-32.

Berger, P., Luckmann, T. (1991). *The social construction of Reality*. Londres: Penguin Books. (Primera edición in USA 1966)

Bergere, J.(1989). *Las actitudes ideológico-políticas de los jóvenes madrileños en situación de desempleo: Un análisis cualitativo*. En Torregrosa, J; Bergere, J; y Álvaro, J. L.(Eds.):Juventud, trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico. Colección Encuentros, n 9. Madrid: Ministerio del trabajo y seguridad social.

Bisquerra, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariante*. Barcelona: Promociones y publicaciones universitarias.

Blanch, J.M. (1989). *Valoración del trabajo y patología del paro*. En J.R. Torregrosa, J. Bergere; y J. L. Álvaro (Eds.) : Juventud, trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico. Colección Encuentros, n 9. Madrid: Ministerio del trabajo y seguridad social.

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

Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). *Managing by values*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Blum, M.& Naylor, J.(1990). *Psicología Industrial*. Sus fundamentos teóricos y

sociales. 2da. Edición en español. México: Editorial Trillas.

Borchert, M.; Landherr, G. (2009). The Changing Meanings of Work in Germany. *Advances in Developing Human Resources* 2009; 11; 204-217. <http://adh.sagepub.com>

Bratton, J.& Gold, J.( 2007). *Human Resource Management. Theory and Practice*. 4ta.Edición. China: Palgrave MacMillan.

Castillo, J.J.(2000). La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma. *Indagaciones sobre el empleo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas* N° 3, vol. II.

Castillo, M. (2006) *Metamorfosis Laboral y experiencia del trabajo en México*. Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona.

Claes, R., Ruiz-Quintanilla, S. A.(1993). Initial Career and Work Meanings in Seven European Countries. *CAHRS Working Paper Series*. Cornell University ILR School.

Claes, R., Ruiz-Quintanilla, S. A.(1995). *Work meaning patterns in early career*. En J.M. Peiró (Ed.), *Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties*: 111-123. Hove, England UK: Erlbaum.

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

*Durkheim, E.(1898). "Représentations individuelles et représentations collectives". Revue de Métaphysique et de Morales, VI, 273-302.*

Durkheim, E.(2002).*Las reglas del método sociológico y otros escritos sobre filosofía de las ciencias sociales*. Madrid: Alianza Editorial.(Primera edición 1898)

EFE (2009, Marzo 22). “La OIT advierte que la crisis financiera se ha convertido en una crisis de empleo global.” El Mundo.es. <http://www.elmundo.es/mundodinero/2009/03/22/economia>

Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 379-389.

Elizur, D. y Sagie, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 73-87.

Fernández, L; Moros, J. (2004). Representaciones sociales en torno al trabajo, entre las familias de pescadores de la Isla de Zapara. *Opción*, 20. 44, 138-155

Fineman, S.(1991). The meaning of working? *European work and organizational psychologist*. 1(2/3), 166-173.

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. El comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University Press.

Gallardo, J. (2008). *Juventud, Trabajo, Desempleo e Identidad: Un enfoque psicosocial*. Memoria para optar al grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid.



Gracia, F; 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*, Vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217

González, L.; Arciniega, L. (2000) Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 2000, (15) 3, 281-296

González, L. & De Elena, J.(1993). *Un Modelo de antecedentes, correlatos y consecuentes del constructo implicación en el trabajo (Job involvement)* En Munduate, L; Barón, M.(Comps.) *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de vida laboral*. Sevilla: Eudema.

González, L. (1993). *El graduado social: análisis del contenido y estructura de su representación social*. En Ortega, J. (Ed.) *Relaciones socio-laborales. Aspectos jurídicos, económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.

Handy, C. (1986). *El futuro del trabajo*. Barcelona: Ariel.

Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2002, 11 (2), 177–198

Harpaz, I.; Honig, B.; Coetsier, P. (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business*, 37, 230-244.

Harpaz, I; Sharabi, M.(2007).Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: A Longitudinal Study. *Journal of Human Values*, 2007; 13; 95

Harpaz, I.; Snir, R. ; (2005). Test-retest reliability of the relative work centrality measure. *Psychological Reports*, 97, 559-562.

Harpaz I. y Xuanning, F.(2002) The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 2002; 55; 639

Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Berkshire: Mc Graw Hill Book Company Europe.

Inglehart, R.(1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas y Siglo XXI.

Joaristi, L; Lizasoain, L. (1999) *Análisis de correspondencias*. Cuadernos de estadística. Madrid: Editorial La Muralla.

Jodelet, D. (2008). El movimiento de retorno al sujeto y el enfoque de las representaciones sociales. *CONNEXION*, N° 89 – 2008/1, pp. 25-46.

Jodelet, D. (1986). *La representación social: fenómenos, concepto y teoría*. En Moscovici, S.(1986). *Psicología Social, Volumen II* . Barcelona: Paidós

Jodelet, D. (1989). *Les représentations Sociales*. Paris: Presses Universitaires de France.

Juan Pablo II (1981). *Encíclica Laborem Exercens*. El trabajo humano. Carta encíclica del sumo pontífice. Madrid: Ediciones Paulinas.

Kanungo, R.(1982) Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology* , 1982, Vol. 67, No. 3, 341-349

Kluckhohn, C. y colaboradores. (1968). *Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción*. En T. Parsons y E. A. Shils (Eds.), *Hacia una Teoría General de la Acción* (pp. 435-471). Buenos Aires: Kapelusz

Larrañaga, M.; Valencia, J., Vèrges, P. (2007) *Representaciones sociales y desempleo*. En Rodríguez, T. y García, M. (2007) (Coords.) *Representaciones sociales, teoría e investigación*. Mexico: Centro Universitario de ciencias sociales y humanidades.

Maslow, A. (1968-76). *El hombre autorealizado. Hacia una psicología del ser*. Barcelona: Kairos.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York, Harper and Row publishers.

Martins, P. (2006). *Trabajar en el nuevo capitalismo: cultura y experiencia del trabajo en el Brasil contemporáneo*. Memoria para optar al grado de Doctor. Universidad Autónoma de Barcelona.

Mateu, M.(1984). *La nueva organización del trabajo. Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica*. Barcelona: Editorial Hispano-Europea.

Montero, M. (1984). *Ideología, Alineación e Identidad nacional*. Una aproximación psicosocial al ser venezolano. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Moreno, A. (1993). *El aro y la trama*. Caracas-Valencia: CIP- UC.

Morse, N., Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and job. *American Sociological Review*, 20, 191-198

Moscovici, S. (1981). *On social representations*. En J.P. Forgas (Ed.): Social cognition. London: Academic Press. (Traducción castellana en G. Serrano y J. Sobral: Lecturas de Psicología social. Tórculo, Santiago de Compostela, 1992).

Moscovici, S. (1984). *The Phenomenon of social representation*. In: FAR, R. M.; MOSCOVICI, S. (compls.).*Social representations*. Cambridge: Cambridge University Press

Moscovici, S. (1988). *Psicología Social*, Volumen I y II. Barcelona: Paidós.

Moscovici, S. (1988) "Notes toward a description of social representation". *European Journal of Social Psychology*, 18, 211-250.

Moscovici, S. (2000). *Social Representations. Explorations in Social Psychology*. Cambridge: Polity.

Moscovici, S. (2001). *Why a theory of social representations?* Deaux K. y Philogène, G. *Representations of the social: bridging theoretical traditions*. Oxford: Blackwell, 2001

MOW International Research Team. (1988) *The Meaning of Working*. Londres: Academic Press.

Navarro, J. (2007). *Experiencias y representaciones sociales del trabajo en jóvenes*. En Rodríguez, T. y García, M. (2007) (Coords.) *Representaciones sociales, teoría e investigación*. México: Centro Universitario de ciencias sociales y humanidades.

Offe, C. (1984). *La sociedad del trabajo*. Problemas estructurales y perspectivas de futuro. Barcelona: Alianza Editorial.

Páez, D.; Ayestarán, S.; De Rosa, A. (1987) *Pensamiento, Individuo y Sociedad. Cognición y Representación Social*. Madrid: Editorial Fundamentos

Parsons, T.; Shils, E. (1951) (eds.) *Towards a general theory of action*. Cambridge, M. A; Harvard University.

Peiró, J.M. (1989). *Desempleo juvenil y socialización para el trabajo*. En J.R. Torregrosa, J. Bergere; y J. L. Álvaro (Eds.) : *Juventud, trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico*. Colección Encuentros, n 9, Madrid, 1989.

Peiró, J.M. y otros (1994). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Monografías de la U.I.P.O.T. Valencia: Nau Libres.

Peiró, J.M. y otros.(1993). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Monografías de la U.I.P.O.T Valencia: Nau Libres.

Peiró, J.M.; Ripoll P.;Rodriguez, I. Desempleo . En Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). (Editores). *Tratado de Psicología del trabajo*. Volumen II: Actividad Laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). (Editores). *Tratado de Psicología del trabajo*. Volumen I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.

Peiró, J.M. & Prieto, F. (1996). (Editores).*Tratado de Psicología del trabajo*. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.

Peiró J. M.; Soro, A; García-Montalvo, J. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*, Bancaja, Valencia, 2006.

Peiro, J.M. (2007). Los valores y las actitudes laborales de los jóvenes. Instituto Valenciano de Investigaciones económicas. *Capital Humano*, 78, 2-8.

Pérezgonzález, J.D.; y Díaz Vilela, L. (2005). *La Centralidad del Trabajo*. USA: Lulu, Inc.

Pérez Adán, J. (1992). “*Trabajo y sociedad*”, en Nemesio, R.; Pérez .J; y Sierra, I. Organización y Trabajo: temas de sociología de la empresa. Valencia: Nau Llibres

Prieto, L.R. (2000), *Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)*. Política y Sociedad, 34, pp.19-32, Madrid, UCM.

Prieto, F.; Zornoza, A; Orengo, V; Peiró, J.M. (1996). *Trabajo y nuevas tecnologías de la Información*. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). (Editores). Tratado de Psicología del trabajo. Volumen I: Actividad Laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.

Rifkin, Jeremy (1996). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós. 1a Edición.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.

Ros, M. y Gouveia, V. (2001). (Coords.) *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Ros, M; Grad, H. (1991). El significado del valor del trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de psicología social*, 6 (2), 181-202.

Ruiz Quintanilla, A.(1984), "Los valores que la juventud asocia al trabajo. Resultados en la comparación de ocho naciones", en J.R. Torregrosa, J. Bergere y J.L. Álvaro (comps.), *Juventud, trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico*, Madrid, Ministerio del trabajo.

Ruiz Quintanilla, S.(1990) *Mayor work meaning Patterns toward a Holistic Picture*. En Kleinbeck, U.; Quast, H.; Thierry, H.; Hacker, H.(edits). *Work Motivation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Salanova, M.; Gracia, F.; Prieto, F., Peiro, J. M.(1987). *Definiciones del trabajo en la incorporación de los jóvenes a su primer empleo*. Adaptación del “Definitions of Work (MOW, International research team, 1987). Valencia, Proyecto WOSY.

Salanova, M.; Caballer, A. Gracia, F. (1995). *Estabilidad del significado del trabajo y transiciones del rol laboral: un estudio longitudinal*. En González, L.; De Elena, Joaquín; De la Torre(1995).(Comps.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y Nuevas tecnologías*. Madrid: Eudema.

Salanova, M.; Gracia, F. y Peiró J.M.(1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (Coords.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. II.: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.

Salanova, M.; Gracia, F.; Rodríguez, I.; Gastaldi, C.; Ramos. J. (1993). *Cambios en las orientaciones normativas hacia el trabajo como derecho y como obligación durante el periodo de incorporación a una organización laboral*. En Munduate, L; Barón, M.(Comps.) *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Sevilla: Eudema.

Salanova M., Grau, R., Hernández, E., Ripoll, P. y Gracia, F. J. (1993). *Los valores y las metas laborales*. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pp. 81-98). Valencia: NauLibres.

Salanova, M. ; Hontangas, P.; J. M. Peiró. (1996). *Motivación Laboral* En Peiró M.; Prieto, F.(Editores). *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. I.: La actividad*



Laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicología.

Salanova, M. Agut, S. (2001). *Mujeres, Nuevas tecnologías y formación*. En Salanova, M.; Grau. R. y Peiró J.M. (Eds.)Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: Un estudio psicosocial. Castelló de la Plana: Publicaciones de la Universitat Jaume I.

Salmaso P. y Pombeni, M.L. (1986). *Le concept de travail*. En Doise W. y Palmonari, A.(Eds.): L' etude de Representation Sociales. Neuchatel: Delachaux & Niestle S.A.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.

Schwartz, S. H., Ros, M. ; Surkiss, S.(1999).Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49–71

Schwartz S. (2001) *¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos?*. Ros, M. y Gouveia, V. (2001). (Coords.) Psicología social de los valores humanos. Madrid: Biblioteca Nueva.

Tamayo, A. y Borges, L.O. (2001), A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, vol. 1, 2, pp. 11-44.

Tamayo, A. y Borges, L.O. (2001).*Valores del trabajo y valores de las organizaciones*. En Ros, M. y Gouveia, V. (2001). (Coords.) Psicología social de los valores humanos. Madrid: Biblioteca Nueva.

Torregrosa, J. Bergere; y J. L. Álvaro (1989) (Eds.). *Juventud, trabajo y Desempleo: un análisis psicosociológico*. Colección Encuentros, n 9. Madrid: Ministerio del trabajo y seguridad social.

Trompenaars, A. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Nueva York: Mc Graw Hill.

Varela, L. (2004). La Oligarquía venezolana en el siglo XXI: Del estereotipo al Anacronismo. DIKAIOSYNE No. 13. *Revista de filosofía práctica*. Universidad de Los Andes. Dic. 2004. [www.grupologosula.org/dikaiosyne/art/dik134](http://www.grupologosula.org/dikaiosyne/art/dik134)

Weber, M. (1992) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Taurus Humanidades. (primera edición 1905).

Westwood, R. y Lok, P. (2003). The Meaning of Work in Chinese Contexts: A Comparative Study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 2; 139-165

Zubero, I. (1989). *El trabajo en la sociedad*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad el país vasco.

***ANEXOS***

## ANEXO A



*Mediante este cuestionario queremos contar con usted para responder a un conjunto de preguntas que forman parte de una Investigación en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones. Los datos aquí obtenidos son de carácter estrictamente confidencial. Agradecemos su colaboración y disposición.*

*PRIMERA PARTE*

*1- Tome dos minutos para escribir todo lo que le sugiere el término*

# *TRABAJO*

- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____
- _____	- _____

SEGUNDA PARTE

Lea atentamente las siguientes preguntas y responda según sus preferencias

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

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

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

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

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

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

	Total desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Creo que las cosas más importantes que ocurren en la vida de las personas tienen que ver con el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Creo que la principal función del trabajo es la de producir ingresos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Creo que los objetivos principales en la vida de las personas deberían orientarse al trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Creo que la principal función del trabajo es la de permitir contactos interesantes con otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Creo que el trabajo debería considerarse central en la vida de las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Creo que el trabajo consiste principalmente en una forma útil de servir a la sociedad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Creo que el trabajo es algo en lo que la gente debería involucrarse la mayor parte del tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Creo que el trabajo es, en general, una de las cosas más importantes en la vida de las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Creo que el trabajo tiene la función principal de dar estatus y prestigio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Creo que el trabajar, en sí mismo, es básicamente interesante y satisfactorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Creo que la vida sólo tiene sentido para las personas cuando se involucran en su trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Creo que en la vida no hay nada más importante que el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Creo que el trabajo tiene la función principal de mantener ocupadas a las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Creo que el trabajo debería consumir una mínima parte de la vida de las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Total desacuerdo						Total acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Las oportunidades de aprender nuevas cosas mediante el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Las oportunidades de ascenso o promoción.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tener una gran autonomía para realizar el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Que haya un buen ajuste entre las exigencias del trabajo y mi preparación o experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tener mucha variedad en las cosas que se hacen en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tener una buena estabilidad en el empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tener buenas condiciones físicas en el trabajo (iluminación, temperatura, limpieza, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Las buenas relaciones interpersonales con los supervisores y compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El dinero que se consigue con el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. La empresa u organización para la que se trabaja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. El tipo de personas con las que se trabaja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Que el trabajo que hago sea interesante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Las tareas que se realizan mientras se trabaja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. El producto o servicio que resulta del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tener un buen sueldo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

17. Tener un horario adecuado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

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

10. Todo trabajador debería valorar su trabajo, aunque éste sea aburrido, sucio, o de baja cualificación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7- A continuación describimos brevemente a algunas personas. Por favor lea cada descripción y piense en qué medida se parece cada una de ellas a usted. Ponga una “X” en la casilla de la derecha que muestre el grado de parecido con la persona descrita a usted. **NO UTILICE MÁS DE 10 VECES LA OPCIÓN 6.**

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?**

	Se parece mucho a mí (6)	Se parece a mí (5)	Se parece algo a mí (4)	Se parece un poco a mí (3)	No se parece a mí (2)	No se parece nada a mí (1)
1. Pensar nuevas ideas y ser creativo es importante para él(ella). Le gusta hacer las cosas a su manera original.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Para él es importante ser rico. Quiere tener mucho dinero y cosas caras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piensa que es importante que a todos los individuos del mundo se les trate con igualdad. Cree que todos deben gozar de las mismas oportunidades en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Para él es muy importante demostrar sus habilidades. Quiere que la gente lo admire por lo que hace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Le importa vivir en un ambiente seguro. Evita cualquier cosa que pudiera poner en peligro su seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El piensa que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida. Siempre busca experimentar cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Cree que las personas deben hacer lo que se les dice. Opina que la gente debe seguir las reglas todo el tiempo, aun cuando nadie lo esté observando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Le es importante escuchar a las personas que son distintas a él. Incluso cuando no esté de acuerdo con ellas, desea entenderlas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. El piensa que es importante no pedir más de lo que ya se tiene. Cree que las personas deben hallarse satisfechas con lo que tienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Busca cualquier oportunidad para	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA PERSONA A USTED?**

	Se parece mucho a mí (6)	Se parece a mí (5)	Se parece algo a mí (4)	Se parece un poco a mí (3)	No se parece a mí (2)	No se parece nada a mí (1)
divertirse. Para él es importante realizar actividades que lo complazcan.						
11. Es importante para él tomar sus propias decisiones acerca de lo que hace. Le gusta tener libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Es muy importante para él ayudar a la gente que le rodea. El desea cuidar el bienestar de ellos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Para él es importante ser una persona muy exitosa. Le gusta impresionar a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Es muy importante para él que su país esté seguro. Piensa que el estado debe mantenerse alerta ante las amenazas internas y externas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Le gusta arriesgarse. Anda siempre en busca de aventuras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Es importante para él comportarse siempre correctamente. Desea evitar hacer cosas que la gente juzgue incorrectas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Juzga importante mandar e indicar a otros qué hacer. Desea que las personas hagan lo que les dice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es importante para él ser leal a sus amigos. Desea ayudar incondicionalmente a las personas cercanas a él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Cree firmemente que las personas deben proteger la Naturaleza. Le es importante cuidar del ambiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. La creencia religiosa es importante para él. Trata firmemente de hacer lo que su religión le demanda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Le importa que las cosas estén en orden y limpias. De plano no le gusta que las cosas estén hechas un lío.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Cree que es importante interesarse en las cosas. Le gusta ser curioso y trata de entender toda clase de cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA  
PERSONA A USTED?**

	Se parece mucho a mí  (6)	Se pa- rece a mí  (5)	Se pare- ce al- go a mí  (4)	Se pare- ce un poco a mí  (3)	No se parece a mí  (2)	No se pare- ce nada a mí  (1)
23. Cree que todos los habitantes de la Tierra deberían vivir en armonía. Para él es importante promover la paz entre todos los grupos del mundo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Piensa que es importante ser ambicioso. Desea mostrar qué tan capaz es.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Cree que es mejor hacer las cosas en forma tradicional. Es importante para él conservar las costumbres que ha aprendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Disfrutar de los placeres de la vida es importante para él. Le agrada "consentirse" a sí mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Es importante para él responder a las necesidades de otros. Trata de apoyar a aquellos que conoce.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Cree que siempre debe respetar a sus padres y a las personas mayores. Para él es importante ser obediente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Desea que todos sean tratados con justicia, incluso las personas a las que no conoce. Le es importante proteger a los débiles de la sociedad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Le gustan las sorpresas. Gozar de una vida emocionante es importante para él.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Trata firmemente de no enfermarse. Para él es muy importante mantenerse sano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Avanzar en la vida es importante para él. Se esfuerza en ser mejor que otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Para él es importante perdonar a la gente que le ha hecho daño. Trata de ver lo bueno en ellos y no guardarles rencor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Es importante para él ser independiente. Le gusta confiar en sí mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Es importante para él la existencia de un gobierno estable. Le preocupa que se proteja el orden social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Le es importante ser amable todo el tiempo con las personas. Trata de nunca molestar o irritar a los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**¿QUE TANTO SE PARECE ESTA  
PERSONA A USTED?**

	<b>Se parece mucho a mí  (6)</b>	<b>Se pa- rece a mí  (5)</b>	<b>Se pare- ce al- go a mí  (4)</b>	<b>Se pare- ce un poco a mí  (3)</b>	<b>No se parece a mí  (2)</b>	<b>No se pare- ce nada a mí  (1)</b>
37. El desea realmente disfrutar de la vida. Es muy importante para él divertirse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Para él es importante ser humilde y modesto. Trata de no llamar la atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Siempre quiere ser el que toma las decisiones. Le gusta ser el líder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Es importante para él adaptarse a la naturaleza y ajustarse a ella. Cree que la gente no debería cambiar la naturaleza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### TERCERA PARTE

8- A continuación le solicitamos algunos datos generales para complementar parte de los resultados de la investigación. Marque con una X o coloque la información requerida.

1.- Seleccione el sexo al cual pertenece

- Femenino
- Masculino

2. *¿Qué edad tiene?*

Tengo \_\_\_\_\_Años

3.-*¿Cuál es su grado de Instrucción ?*

- Enseñanza básica no terminada
- Enseñanza básica terminada
- Estudios de Bachillerato
- Técnico Medio
- Técnico Superior Universitario-T.S.U.
- Estudios Universitarios Superiores

4- *¿Cuál es su posición en la empresa?*

- Empleado
- Supervisor
- Directivo

5- *¿Cuál es su profesión?*

Profesión\_\_\_\_\_

6- *¿Cuanto tiempo tiene laborando en la organización ?*

- Menos de 2 años
- De 2 a 5 años
- De 5 a 10 años
- De 10 a 20 años
- Mas de 20 años

7.- *¿Esta usted Sindicalizado?*

- Si
- No

Muchas Gracias por su valiosa colaboración

## ANEXO B.

### RESULTADOS ANALISIS DE CORRESPONDENCIAS SPAD

#### IMPLICACION

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES

VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0824

SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0824

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0633	76.80	76.80	*****
2	0.0191	23.20	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	13.86	0.27	0.47	-0.23	0.00	0.00	0.00	47.9	38.2	0.0	0.0	0.0	0.81	0.19	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	47.32	0.03	0.09	0.14	0.00	0.00	0.00	5.8	46.9	0.0	0.0	0.0	0.29	0.71	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	38.82	0.08	-0.27	-0.09	0.00	0.00	0.00	46.3	14.9	0.0	0.0	0.0	0.91	0.09	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.33	0.08	0.12	0.25	0.00	0.00	0.00	0.7	11.0	0.0	0.0	0.0	0.18	0.82	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.99	0.21	0.37	-0.27	0.00	0.00	0.00	10.8	19.1	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.12	-0.19	-0.28	0.00	0.00	0.00	1.4	10.1	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.84	0.03	0.17	0.08	0.00	0.00	0.00	3.0	2.5	0.0	0.0	0.0	0.80	0.20	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.05	0.21	-0.07	0.00	0.00	0.00	2.5	1.0	0.0	0.0	0.0	0.89	0.11	0.00	0.00	0.00
constancia	5.18	0.01	0.10	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.78	0.22	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.00	0.03	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.40	0.60	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.59	0.24	0.47	-0.11	0.00	0.00	0.00	9.1	1.6	0.0	0.0	0.0	0.95	0.05	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.25	0.14	0.37	0.07	0.00	0.00	0.00	9.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.28	0.01	-0.11	-0.03	0.00	0.00	0.00	1.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.25	0.50	-0.02	0.00	0.00	0.00	8.0	0.1	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.10	-0.32	-0.04	0.00	0.00	0.00	4.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.33	0.03	0.04	0.16	0.00	0.00	0.00	0.1	4.5	0.0	0.0	0.0	0.05	0.95	0.00	0.00	0.00
obligación	2.40	0.20	-0.43	0.13	0.00	0.00	0.00	6.9	2.0	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.08	-0.07	0.27	0.00	0.00	0.00	0.2	11.9	0.0	0.0	0.0	0.06	0.94	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.03	-0.17	-0.05	0.00	0.00	0.00	1.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.13	0.02	0.03	-0.15	0.00	0.00	0.00	0.2	9.4	0.0	0.0	0.0	0.05	0.95	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.08	0.00	0.01	0.07	0.00	0.00	0.00	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.96	0.10	0.18	0.26	0.00	0.00	0.00	1.5	10.4	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.33	-0.51	-0.26	0.00	0.00	0.00	11.4	9.7	0.0	0.0	0.0	0.80	0.20	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.09	0.15	-0.39	0.02	0.00	0.00	0.00	27.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00



## SEGÚN GENERO

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES

VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0548

SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0548

HISTOGRAMME DES 1 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0548	100.00	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 1  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
1 - MUJER	19.89	0.22	-0.47	0.00	0.00	0.00	0.00	80.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2 - HOMBRE	80.11	0.01	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	19.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 1

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
actividad	3.31	0.23	-0.48	0.00	0.00	0.00	0.00	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.97	0.02	-0.15	0.00	0.00	0.00	0.00	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.39	0.01	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.81	0.00	-0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.50	0.00	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
constancia	5.16	0.02	-0.13	0.00	0.00	0.00	0.00	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.39	0.01	0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.16	-0.40	0.00	0.00	0.00	0.00	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.00	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.45	0.04	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
importante	2.76	0.11	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.31	0.23	-0.48	0.00	0.00	0.00	0.00	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
obligación	2.39	0.25	0.50	0.00	0.00	0.00	0.00	10.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
progreso	3.13	0.04	0.20	0.00	0.00	0.00	0.00	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.50	0.01	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.10	0.02	0.16	0.00	0.00	0.00	0.00	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.21	0.01	-0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.36	-0.60	0.00	0.00	0.00	0.00	19.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.76	0.11	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.05	0.03	0.16	0.00	0.00	0.00	0.00	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN EDAD

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1611  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1611

HISTOGRAMME DES 4 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0616	38.27	38.27	*****
2	0.0426	26.470	64.74	*****
3	0.0360	22.35	87.09	*****
4	0.0208	12.91	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 4  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN	LIBELLE	COURT	P.REL	DISTO	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
1	- MENOS DE 20 AÑOS		1.29	2.87	-0.46	0.70	-1.45	-0.25	0.00	4.4	14.9	75.5	4.0	0.0	0.07	0.17	0.73	0.02	0.00
2	- DE 20 A 29 AÑOS		27.44	0.11	0.26	-0.16	-0.05	-0.14	0.00	30.1	16.5	1.7	24.3	0.0	0.59	0.22	0.02	0.16	0.00
3	- DE 30 A 39 AÑOS		33.70	0.08	0.06	0.26	0.11	0.02	0.00	1.9	51.9	11.7	0.8	0.0	0.04	0.80	0.15	0.01	0.00
4	- DE 40 A 49 AÑOS		29.65	0.07	-0.11	-0.15	-0.07	0.18	0.00	5.7	14.6	3.9	46.1	0.0	0.17	0.30	0.07	0.46	0.00
5	- DE 50 AÑOS Y MAS		7.92	0.56	-0.67	-0.11	0.18	-0.26	0.00	57.8	2.1	7.3	24.8	0.0	0.80	0.02	0.06	0.12	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 4

INDIVIDUS				COORDONNEES					CONTRIBUT									
IONS	COSINUS CARRES			1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO																
actividad	3.31	0.21		-0.09	-0.27	0.11	-0.35	0.00	0.4	5.6	1.2	19.5	0.0	0.04	0.33	0.06	0.57	0.00
aprendizaje	4.97	0.14		0.23	0.07	-0.28	0.04	0.00	4.3	0.6	10.6	0.4	0.0	0.39	0.04	0.56	0.01	0.00
bienestar	2.39	0.05		-0.06	-0.11	0.06	0.17	0.00	0.1	0.6	0.2	3.5	0.0	0.08	0.24	0.07	0.62	0.00
compañerismo	6.81	0.24		0.35	-0.31	-0.11	0.06	0.00	13.5	15.7	2.2	1.3	0.0	0.52	0.42	0.05	0.02	0.00
compromiso	3.50	0.17		0.11	0.31	0.23	0.05	0.00	0.7	8.1	5.2	0.4	0.0	0.07	0.59	0.32	0.02	0.00
constancia	5.16	0.19		0.42	-0.11	-0.01	-0.04	0.00	14.5	1.4	0.0	0.4	0.0	0.93	0.06	0.00	0.01	0.00
cooperación	2.39	0.40		0.12	0.19	-0.60	0.01	0.00	0.5	2.0	23.6	0.0	0.0	0.03	0.09	0.88	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.17		0.16	0.26	0.24	-0.14	0.00	1.1	4.1	4.1	2.5	0.0	0.15	0.40	0.33	0.12	0.00
esfuerzo	4.24	0.14		0.31	0.04	0.11	-0.17	0.00	6.6	0.1	1.5	5.8	0.0	0.69	0.01	0.09	0.21	0.00
estabilidad	6.45	0.04		-0.08	-0.09	0.08	0.14	0.00	0.7	1.3	1.0	6.4	0.0	0.15	0.21	0.14	0.50	0.00
experiencia	2.03	0.68		-0.46	0.40	-0.42	-0.37	0.00	7.0	7.5	9.8	13.4	0.0	0.31	0.23	0.26	0.20	0.00
importante	2.76	0.52		0.31	0.58	0.29	0.08	0.00	4.3	21.7	6.6	0.8	0.0	0.18	0.64	0.16	0.01	0.00
lograr_metas	3.31	0.25		-0.29	-0.26	0.02	0.30	0.00	4.6	5.4	0.0	14.7	0.0	0.35	0.28	0.00	0.37	0.00
obligación	2.39	0.85		-0.80	-0.36	0.21	-0.19	0.00	25.0	7.2	2.9	4.0	0.0	0.76	0.15	0.05	0.04	0.00
progreso	3.13	0.10		-0.07	-0.02	0.07	0.30	0.00	0.3	0.0	0.4	13.3	0.0	0.05	0.00	0.05	0.89	0.00
puntualidad	3.50	0.06		-0.08	0.12	0.20	0.01	0.00	0.4	1.2	3.9	0.0	0.0	0.10	0.24	0.66	0.00	0.00
remuneración	8.10	0.02		-0.04	-0.04	0.11	0.05	0.00	0.2	0.3	2.7	1.1	0.0	0.10	0.09	0.66	0.15	0.00
responsabilidad	16.21	0.01		0.03	-0.04	0.01	-0.11	0.00	0.2	0.7	0.1	8.7	0.0	0.06	0.14	0.01	0.80	0.00
satisfacción	2.95	0.07		-0.09	-0.22	0.08	-0.09	0.00	0.4	3.2	0.5	1.1	0.0	0.11	0.69	0.09	0.11	0.00
seguridad	2.76	0.32		-0.15	-0.05	-0.54	0.04	0.00	1.0	0.1	22.3	0.2	0.0	0.07	0.01	0.91	0.01	0.00
sustento_familiar	11.05	0.14		-0.28	0.22	-0.06	0.07	0.00	14.1	12.9	0.9	2.3	0.0	0.58	0.37	0.02	0.03	0.00

## SEGÚN GRADO DE INSTRUCCIÓN

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.3002  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.3002

HISTOGRAMME DES 5 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.1837	61.18	61.18	*****
2	0.0446	14.86	76.04	*****
3	0.0314	10.46	86.50	*****
4	0.0224	7.46	93.95	*****
5	0.0182	6.05	100.00	*****

TEST DU KHI-2 POUR LE CHOIX DES AXES

(AU SEUIL USUEL ALLER JUSQU'A LA PREMIERE VALEUR-TEST > 2.0)

NOMBRE D'AXES	STAT KHI2	DEGRE DE LIBERTE	PROBA X>KHI2	VALEUR TEST	
1	62.58	76	0.8654	1.11	*

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 5  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN	LIBELLE	COURT	P.REL	DISTO	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	- BASICA NO TERMINADA	6.52	0.72		-0.40	0.70	0.25	0.01	0.08	5.6	72.4	13.0	0.0	2.4	0.22	0.69	0.09	0.00	0.01
2	- BASICA CULMINADA	7.64	0.99		-0.91	-0.13	0.04	0.23	-0.30	34.7	2.9	0.4	17.6	36.8	0.84	0.02	0.00	0.05	0.09
3	- BACHILLERATO	37.62	0.08		-0.22	-0.06	-0.14	-0.02	0.11	9.6	2.7	22.2	0.7	27.2	0.57	0.04	0.23	0.00	0.16
4	- TECNICO MEDIO	5.03	0.65		-0.27	-0.39	0.57	-0.32	0.06	1.9	17.5	52.1	22.5	1.0	0.11	0.24	0.50	0.15	0.01
5	- TECNICO SUPERIOR	16.95	0.19		0.31	0.09	-0.11	-0.21	-0.19	8.8	3.4	6.6	31.9	32.4	0.49	0.05	0.06	0.22	0.18
6	- UNIVERSITARIO	26.26	0.31		0.53	-0.04	0.08	0.15	0.01	39.5	1.0	5.8	27.3	0.1	0.90	0.01	0.02	0.08	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 5

INDIVIDUS				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
actividad	3.35	0.17		0.34	-0.19	0.02	0.02	-0.14	2.2	2.7	0.1	0.1	3.6	0.68	0.20	0.00	0.00	0.11
aprendizaje	5.03	0.16		0.11	-0.12	0.10	-0.35	-0.07	0.3	1.7	1.8	27.4	1.3	0.07	0.09	0.07	0.74	0.03
bienestar	2.42	0.55		-0.66	-0.16	-0.05	0.07	0.27	5.8	1.4	0.2	0.6	9.9	0.80	0.05	0.00	0.01	0.14
compañerismo	6.89	0.07		0.19	-0.13	-0.04	-0.02	0.13	1.4	2.5	0.4	0.1	6.0	0.52	0.23	0.02	0.00	0.22
compromiso	3.54	0.27		0.33	-0.11	-0.19	-0.33	-0.08	2.1	0.9	3.9	16.7	1.3	0.41	0.04	0.13	0.39	0.02
constancia	5.03	0.24		0.36	0.32	-0.03	0.04	0.04	3.6	11.4	0.2	0.4	0.5	0.55	0.43	0.01	0.01	0.01
cooperación	2.42	0.20		-0.18	-0.30	-0.17	-0.17	0.12	0.4	4.8	2.3	3.2	2.0	0.17	0.45	0.15	0.15	0.08
desarrollo_profesional	2.42	0.73		0.80	-0.01	-0.06	0.11	-0.25	8.5	0.0	0.2	1.2	8.6	0.89	0.00	0.00	0.02	0.09
esfuerzo	4.28	0.56		0.72	-0.04	-0.08	0.15	-0.14	12.0	0.2	1.0	4.0	4.4	0.91	0.00	0.01	0.04	0.03
estabilidad	6.52	0.10		-0.21	0.16	-0.06	0.07	0.14	1.6	3.9	0.6	1.2	7.1	0.45	0.28	0.03	0.04	0.20
experiencia	1.86	0.25		0.03	-0.23	0.02	-0.31	-0.32	0.0	2.3	0.0	7.8	10.5	0.00	0.22	0.00	0.37	0.40
importante	2.79	0.82		-0.76	-0.40	-0.29	-0.02	0.07	8.7	9.9	7.7	0.0	0.7	0.70	0.19	0.11	0.00	0.01
lograr_metas	3.35	0.88		0.51	-0.45	0.59	0.11	0.23	4.7	15.5	37.5	1.7	9.6	0.29	0.24	0.40	0.01	0.06
obligación	2.23	1.58		-1.10	-0.35	0.41	0.11	-0.25	14.7	6.2	11.9	1.1	7.8	0.77	0.08	0.11	0.01	0.04
progreso	3.17	0.27		-0.08	-0.15	-0.47	-0.05	0.14	0.1	1.6	21.8	0.4	3.4	0.02	0.08	0.81	0.01	0.07
puntualidad	3.54	0.07		-0.10	0.16	0.07	-0.06	-0.15	0.2	1.9	0.5	0.6	4.4	0.16	0.37	0.07	0.05	0.34
remuneración	8.19	0.06		0.21	0.04	0.03	0.02	0.13	2.0	0.2	0.2	0.2	7.3	0.70	0.02	0.01	0.01	0.26
responsabilidad	16.20	0.05		0.01	0.22	0.04	0.01	-0.02	0.0	17.2	0.9	0.1	0.2	0.00	0.95	0.04	0.00	0.01
satisfacción	2.79	0.51		0.66	-0.09	-0.08	0.23	-0.01	6.7	0.5	0.5	6.8	0.0	0.87	0.01	0.01	0.11	0.00
seguridad	2.79	0.69		-0.51	-0.30	-0.25	0.46	-0.27	4.0	5.6	5.4	26.0	10.8	0.38	0.13	0.09	0.30	0.10
sustento_familiar	11.17	0.39		-0.59	0.20	0.09	-0.03	-0.03	21.0	9.6	2.8	0.3	0.6	0.88	0.10	0.02	0.00	0.00

## SEGÚN POSICION

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1085  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1085

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0729	67.22	67.22	*****
2	0.0356	32.78	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - EMPLEADO	76.80	0.02	-0.15	0.02	0.00	0.00	0.00	22.4	0.8	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
2 - SUPERVISOR	21.73	0.26	0.51	0.03	0.00	0.00	0.00	77.5	0.7	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3 - DIRECTIVO	1.47	2.38	0.07	-1.54	0.00	0.00	0.00	0.1	98.4	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.31	0.03	0.13	0.13	0.00	0.00	0.00	0.8	1.5	0.0	0.0	0.0	0.53	0.47	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.97	0.26	-0.12	-0.50	0.00	0.00	0.00	1.0	34.5	0.0	0.0	0.0	0.06	0.94	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.39	0.14	-0.35	0.11	0.00	0.00	0.00	4.1	0.8	0.0	0.0	0.0	0.91	0.09	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.81	0.03	0.14	-0.10	0.00	0.00	0.00	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.67	0.33	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.50	0.03	0.10	0.13	0.00	0.00	0.00	0.5	1.6	0.0	0.0	0.0	0.39	0.61	0.00	0.00	0.00
constancia	5.16	0.02	-0.02	0.12	0.00	0.00	0.00	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.39	0.17	0.39	0.14	0.00	0.00	0.00	5.1	1.2	0.0	0.0	0.0	0.89	0.11	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.52	0.56	-0.45	0.00	0.00	0.00	11.0	14.8	0.0	0.0	0.0	0.60	0.40	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.06	0.20	0.13	0.00	0.00	0.00	2.3	2.0	0.0	0.0	0.0	0.71	0.29	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.45	0.05	-0.19	0.12	0.00	0.00	0.00	3.3	2.4	0.0	0.0	0.0	0.73	0.27	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.02	-0.10	0.12	0.00	0.00	0.00	0.3	0.8	0.0	0.0	0.0	0.40	0.60	0.00	0.00	0.00
importante	2.76	0.15	-0.38	0.11	0.00	0.00	0.00	5.4	0.9	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.31	0.31	0.54	0.14	0.00	0.00	0.00	13.2	1.8	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
obligación	2.39	0.30	-0.54	0.10	0.00	0.00	0.00	9.6	0.7	0.0	0.0	0.0	0.96	0.04	0.00	0.00	0.00
progreso	3.13	0.05	0.17	0.13	0.00	0.00	0.00	1.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.50	0.07	0.23	0.13	0.00	0.00	0.00	2.5	1.7	0.0	0.0	0.0	0.75	0.25	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.10	0.02	0.14	-0.06	0.00	0.00	0.00	2.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.84	0.16	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.21	0.02	-0.02	0.12	0.00	0.00	0.00	0.1	6.8	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.32	0.42	-0.38	0.00	0.00	0.00	7.2	12.1	0.0	0.0	0.0	0.55	0.45	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.76	0.02	-0.05	0.12	0.00	0.00	0.00	0.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.17	0.83	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.05	0.21	-0.43	-0.17	0.00	0.00	0.00	28.2	8.8	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00



## SEGÚN PROFESION

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0827  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0827

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0596	72.16	72.16	*****
2	0.0230	27.84	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES					
IDEN	LIBELLE	COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1	- PROF. OPERACIONALES	76.80	0.01		-0.08	-0.07	0.00	0.00	0.00	8.7	14.5	0.0	0.0	0.0	0.61	0.39	0.00	0.00	0.00
2	- PROF. ADMINISTRATIV	18.97	0.23		0.46	0.13	0.00	0.00	0.00	67.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00
3	- PROF. LOGISTICAS	4.24	0.72		-0.58	0.63	0.00	0.00	0.00	23.6	72.2	0.0	0.0	0.0	0.46	0.54	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO		1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.31	0.01		0.05	0.10	0.00	0.00	0.00	0.1	1.5	0.0	0.0	0.0	0.17	0.83	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.97	0.00		0.00	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.39	0.03		-0.15	0.11	0.00	0.00	0.00	0.9	1.3	0.0	0.0	0.0	0.64	0.36	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.81	0.08		0.27	0.07	0.00	0.00	0.00	8.4	1.3	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.50	0.04		0.14	0.14	0.00	0.00	0.00	1.2	3.0	0.0	0.0	0.0	0.51	0.49	0.00	0.00	0.00
constancia	5.16	0.14		0.38	-0.03	0.00	0.00	0.00	12.4	0.1	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.39	0.14		-0.17	-0.34	0.00	0.00	0.00	1.1	11.8	0.0	0.0	0.0	0.19	0.81	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.21		0.46	0.02	0.00	0.00	0.00	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.07		0.24	-0.10	0.00	0.00	0.00	4.2	1.9	0.0	0.0	0.0	0.85	0.15	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.45	0.04		-0.20	-0.03	0.00	0.00	0.00	4.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.30		-0.34	-0.43	0.00	0.00	0.00	3.8	16.6	0.0	0.0	0.0	0.37	0.63	0.00	0.00	0.00
importante	2.76	0.08		0.26	-0.10	0.00	0.00	0.00	3.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.88	0.12	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.31	0.27		0.42	0.31	0.00	0.00	0.00	9.7	14.2	0.0	0.0	0.0	0.64	0.36	0.00	0.00	0.00
obligación	2.39	0.10		-0.32	0.01	0.00	0.00	0.00	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
progreso	3.13	0.11		-0.32	-0.09	0.00	0.00	0.00	5.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.50	0.10		-0.10	-0.30	0.00	0.00	0.00	0.6	13.7	0.0	0.0	0.0	0.10	0.90	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.10	0.02		-0.12	-0.05	0.00	0.00	0.00	2.1	1.0	0.0	0.0	0.0	0.84	0.16	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.21	0.01		-0.07	0.04	0.00	0.00	0.00	1.4	1.2	0.0	0.0	0.0	0.75	0.25	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.06		0.22	-0.12	0.00	0.00	0.00	2.4	1.7	0.0	0.0	0.0	0.78	0.22	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.76	0.78		-0.74	0.48	0.00	0.00	0.00	25.4	27.4	0.0	0.0	0.0	0.71	0.29	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.05	0.00		-0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.2	0.3	0.0	0.0	0.0	0.55	0.45	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN ANTIGUEDAD

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0987  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0987

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0599	60.73	60.73	*****
2	0.0388	39.27	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - MENOS 2 AÑOS	36.80	0.10	-0.32	-0.02	0.00	0.00	0.00	62.8	0.4	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2 - 2 A 5 AÑOS	57.25	0.04	0.18	0.09	0.00	0.00	0.00	30.2	12.5	0.0	0.0	0.0	0.79	0.21	0.00	0.00	0.00
3 - 5 A 10 AÑOS	5.95	0.64	0.27	-0.75	0.00	0.00	0.00	7.0	87.0	0.0	0.0	0.0	0.11	0.89	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.35	0.04	0.18	0.07	0.00	0.00	0.00	1.8	0.4	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	5.02	0.10	-0.31	0.01	0.00	0.00	0.00	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.42	0.16	0.16	-0.37	0.00	0.00	0.00	1.0	8.5	0.0	0.0	0.0	0.15	0.85	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.69	0.04	-0.17	0.09	0.00	0.00	0.00	3.1	1.5	0.0	0.0	0.0	0.77	0.23	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.53	0.20	0.42	0.15	0.00	0.00	0.00	10.6	2.1	0.0	0.0	0.0	0.89	0.11	0.00	0.00	0.00
constancia	5.20	0.07	-0.14	0.22	0.00	0.00	0.00	1.8	6.5	0.0	0.0	0.0	0.30	0.70	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.42	0.06	-0.06	0.25	0.00	0.00	0.00	0.1	3.8	0.0	0.0	0.0	0.05	0.95	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.60	0.53	-0.73	0.06	0.00	0.00	0.00	22.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.28	0.02	-0.14	0.03	0.00	0.00	0.00	1.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.96	0.04	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.51	0.07	-0.03	0.25	0.00	0.00	0.00	0.1	10.8	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.04	0.06	-0.16	-0.18	0.00	0.00	0.00	0.9	1.8	0.0	0.0	0.0	0.44	0.56	0.00	0.00	0.00
importante	2.79	0.01	-0.06	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.62	0.38	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.16	0.57	0.09	-0.75	0.00	0.00	0.00	0.5	45.4	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
obligación	2.42	0.20	0.44	0.05	0.00	0.00	0.00	7.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
progreso	3.16	0.28	0.51	0.15	0.00	0.00	0.00	13.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.53	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
remuneración	7.99	0.00	0.00	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.17	0.00	-0.04	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.5	1.2	0.0	0.0	0.0	0.39	0.61	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.79	0.27	-0.31	-0.41	0.00	0.00	0.00	4.4	12.2	0.0	0.0	0.0	0.36	0.64	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.79	0.43	0.64	-0.14	0.00	0.00	0.00	19.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.95	0.05	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.15	0.02	0.10	0.07	0.00	0.00	0.00	1.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.67	0.33	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN SINDICALIZACION

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0733  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0733

HISTOGRAMME DES 1 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0733	100.00	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 1  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
1 - SINDICALIZADO	59.59	0.05	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00	40.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2 - NO SINDICALIZADO	40.41	0.11	-0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	59.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 1

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
actividad	3.32	0.01	-0.08	0.00	0.00	0.00	0.00	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.98	0.02	-0.16	0.00	0.00	0.00	0.00	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.83	0.01	-0.11	0.00	0.00	0.00	0.00	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.01	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
constancia	5.17	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.00	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.40	-0.63	0.00	0.00	0.00	0.00	14.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.11	-0.33	0.00	0.00	0.00	0.00	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.46	0.02	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.22	-0.47	0.00	0.00	0.00	0.00	6.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.08	0.28	0.00	0.00	0.00	0.00	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.32	0.29	-0.54	0.00	0.00	0.00	0.00	13.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
obligación	2.40	0.26	0.51	0.00	0.00	0.00	0.00	8.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.05	0.22	0.00	0.00	0.00	0.00	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.08	0.29	0.00	0.00	0.00	0.00	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.12	0.00	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.24	0.00	0.06	0.00	0.00	0.00	0.00	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.50	-0.70	0.00	0.00	0.00	0.00	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.08	0.28	0.00	0.00	0.00	0.00	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	10.89	0.09	0.31	0.00	0.00	0.00	0.00	13.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN CENTRALIDAD

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0848  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0848

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0616	72.57	72.57	*****
2	0.0233	27.43	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJA	4.83	0.76	0.70	-0.52	0.00	0.00	0.00	38.0	57.1	0.0	0.0	0.0	0.64	0.36	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIA	73.61	0.01	0.07	0.08	0.00	0.00	0.00	6.1	20.3	0.0	0.0	0.0	0.44	0.56	0.00	0.00	0.00
3 - ALTA	21.56	0.18	-0.40	-0.16	0.00	0.00	0.00	55.9	22.5	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.35	0.00	0.01	-0.04	0.00	0.00	0.00	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	5.02	0.07	0.26	0.06	0.00	0.00	0.00	5.6	0.8	0.0	0.0	0.0	0.95	0.05	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.42	0.02	0.04	-0.14	0.00	0.00	0.00	0.1	1.9	0.0	0.0	0.0	0.09	0.91	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.88	0.05	-0.02	-0.21	0.00	0.00	0.00	0.1	13.6	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.53	0.21	0.45	0.03	0.00	0.00	0.00	11.8	0.1	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
constancia	5.20	0.01	0.04	0.11	0.00	0.00	0.00	0.1	2.6	0.0	0.0	0.0	0.11	0.89	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.42	0.32	0.53	-0.20	0.00	0.00	0.00	11.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.60	0.01	0.06	-0.09	0.00	0.00	0.00	0.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.31	0.69	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.28	0.29	0.51	0.18	0.00	0.00	0.00	17.8	6.0	0.0	0.0	0.0	0.89	0.11	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.32	0.03	0.12	-0.14	0.00	0.00	0.00	1.5	5.6	0.0	0.0	0.0	0.41	0.59	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.04	0.39	0.40	-0.48	0.00	0.00	0.00	5.3	20.0	0.0	0.0	0.0	0.41	0.59	0.00	0.00	0.00
importante	2.79	0.40	-0.60	-0.20	0.00	0.00	0.00	16.2	4.7	0.0	0.0	0.0	0.90	0.10	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.35	0.07	-0.24	0.10	0.00	0.00	0.00	3.1	1.3	0.0	0.0	0.0	0.86	0.14	0.00	0.00	0.00
obligación	2.42	0.20	-0.44	-0.07	0.00	0.00	0.00	7.7	0.5	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
progreso	3.16	0.07	-0.05	0.25	0.00	0.00	0.00	0.1	8.6	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.53	0.01	-0.08	-0.09	0.00	0.00	0.00	0.4	1.2	0.0	0.0	0.0	0.43	0.57	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.18	0.02	-0.13	0.05	0.00	0.00	0.00	2.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.88	0.12	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.17	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.83	0.17	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.97	0.11	0.05	0.33	0.00	0.00	0.00	0.1	14.1	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.60	0.30	-0.53	-0.14	0.00	0.00	0.00	11.7	2.1	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	10.78	0.05	-0.17	0.15	0.00	0.00	0.00	5.1	10.7	0.0	0.0	0.0	0.56	0.44	0.00	0.00	0.00



## SEGÚN METAS INTRINSECAS

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0701  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0701

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0457	65.12	65.12	*****
2	0.0245	34.88	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJA	1.11	3.77	-1.84	0.60	0.00	0.00	0.00	82.5	16.4	0.0	0.0	0.0	0.90	0.10	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIA	4.06	0.67	0.44	0.69	0.00	0.00	0.00	17.5	78.4	0.0	0.0	0.0	0.29	0.71	0.00	0.00	0.00
3 - ALTA	94.83	0.00	0.00	-0.04	0.00	0.00	0.00	0.0	5.2	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.32	0.02	0.13	0.02	0.00	0.00	0.00	1.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.98	0.10	-0.31	-0.08	0.00	0.00	0.00	10.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.05	0.01	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.64	0.03	-0.11	0.14	0.00	0.00	0.00	1.9	5.1	0.0	0.0	0.0	0.41	0.59	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.01	0.12	0.01	0.00	0.00	0.00	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
constancia	5.17	0.03	0.16	0.10	0.00	0.00	0.00	2.9	2.0	0.0	0.0	0.0	0.73	0.27	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.05	0.01	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.37	-0.61	0.06	0.00	0.00	0.00	20.7	0.4	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.07	0.19	0.17	0.00	0.00	0.00	3.4	5.0	0.0	0.0	0.0	0.56	0.44	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.46	0.02	0.07	-0.10	0.00	0.00	0.00	0.7	2.7	0.0	0.0	0.0	0.33	0.67	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.62	-0.77	0.14	0.00	0.00	0.00	26.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.30	-0.43	0.35	0.00	0.00	0.00	11.0	13.7	0.0	0.0	0.0	0.60	0.40	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.32	0.05	0.01	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	7.4	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
obligación	2.40	0.34	0.33	0.48	0.00	0.00	0.00	5.7	22.5	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.05	0.01	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	7.0	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.12	0.23	0.25	0.00	0.00	0.00	4.0	9.3	0.0	0.0	0.0	0.45	0.55	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.12	0.02	-0.14	-0.04	0.00	0.00	0.00	3.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.24	0.01	0.08	-0.08	0.00	0.00	0.00	2.4	3.8	0.0	0.0	0.0	0.54	0.46	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.05	0.01	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	6.6	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.03	0.15	0.08	0.00	0.00	0.00	1.4	0.6	0.0	0.0	0.0	0.80	0.20	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.07	0.01	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN METAS EXTRINSECAS

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0751  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0751

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0546	72.69	72.69	*****
2	0.0205	27.31	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJA	1.10	3.76	1.76	-0.82	0.00	0.00	0.00	62.5	36.4	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIA	3.87	0.80	0.69	0.58	0.00	0.00	0.00	33.4	62.7	0.0	0.0	0.0	0.59	0.41	0.00	0.00	0.00
3 - ALTA	95.03	0.00	-0.05	-0.01	0.00	0.00	0.00	4.1	0.9	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.31	0.02	-0.03	0.13	0.00	0.00	0.00	0.1	2.8	0.0	0.0	0.0	0.06	0.94	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.97	0.10	0.31	0.00	0.00	0.00	0.00	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.39	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	1.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.81	0.07	0.26	0.08	0.00	0.00	0.00	8.2	2.4	0.0	0.0	0.0	0.90	0.10	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.50	0.02	-0.04	0.12	0.00	0.00	0.00	0.1	2.5	0.0	0.0	0.0	0.11	0.89	0.00	0.00	0.00
constancia	5.16	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	4.1	2.4	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.39	0.05	0.03	0.22	0.00	0.00	0.00	0.1	5.7	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.37	0.34	-0.50	0.00	0.00	0.00	5.6	31.4	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.07	0.07	0.26	0.00	0.00	0.00	0.3	14.1	0.0	0.0	0.0	0.06	0.94	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.45	0.02	-0.03	0.14	0.00	0.00	0.00	0.1	6.0	0.0	0.0	0.0	0.04	0.96	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.67	0.78	-0.24	0.00	0.00	0.00	22.7	5.5	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
importante	2.76	0.54	0.73	0.08	0.00	0.00	0.00	26.8	0.8	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.31	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	2.6	1.5	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
obligación	2.39	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	1.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
progreso	3.13	0.02	-0.02	0.15	0.00	0.00	0.00	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.02	0.98	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.50	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	2.7	1.6	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.10	0.02	0.04	-0.13	0.00	0.00	0.00	0.2	6.8	0.0	0.0	0.0	0.08	0.92	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.21	0.03	-0.17	-0.05	0.00	0.00	0.00	8.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	2.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.76	0.05	-0.21	-0.10	0.00	0.00	0.00	2.2	1.3	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.05	0.01	-0.05	0.11	0.00	0.00	0.00	0.5	6.4	0.0	0.0	0.0	0.17	0.83	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN DERECHOS

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0590  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0590

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0423	71.62	71.62	*****
2	0.0168	28.38	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	1.11	3.75	-1.93	0.12	0.00	0.00	0.00	97.9	1.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	13.10	0.11	0.07	0.33	0.00	0.00	0.00	1.7	85.2	0.0	0.0	0.0	0.05	0.95	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	85.79	0.00	0.01	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.4	13.8	0.0	0.0	0.0	0.07	0.93	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.32	0.02	0.12	0.09	0.00	0.00	0.00	1.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.62	0.38	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.98	0.06	-0.25	-0.02	0.00	0.00	0.00	7.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.04	0.09	-0.17	0.00	0.00	0.00	0.5	4.4	0.0	0.0	0.0	0.21	0.79	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.83	0.03	-0.14	0.11	0.00	0.00	0.00	3.3	5.2	0.0	0.0	0.0	0.61	0.39	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.02	0.10	-0.09	0.00	0.00	0.00	0.8	1.7	0.0	0.0	0.0	0.54	0.46	0.00	0.00	0.00
constancia	5.17	0.01	0.11	0.02	0.00	0.00	0.00	1.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.04	0.09	-0.17	0.00	0.00	0.00	0.5	4.4	0.0	0.0	0.0	0.21	0.79	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.36	-0.59	-0.10	0.00	0.00	0.00	21.2	1.4	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.07	0.13	0.24	0.00	0.00	0.00	1.7	14.6	0.0	0.0	0.0	0.23	0.77	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.46	0.03	0.09	-0.15	0.00	0.00	0.00	1.3	8.5	0.0	0.0	0.0	0.28	0.72	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.59	-0.77	-0.01	0.00	0.00	0.00	28.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.28	-0.53	0.08	0.00	0.00	0.00	18.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.32	0.08	0.13	0.25	0.00	0.00	0.00	1.4	12.9	0.0	0.0	0.0	0.21	0.79	0.00	0.00	0.00
obligación	2.40	0.02	0.11	0.05	0.00	0.00	0.00	0.7	0.4	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.01	0.10	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.78	0.22	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.16	0.14	0.38	0.00	0.00	0.00	1.7	29.5	0.0	0.0	0.0	0.13	0.87	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.12	0.01	-0.11	0.03	0.00	0.00	0.00	2.3	0.5	0.0	0.0	0.0	0.92	0.08	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.24	0.01	0.10	-0.07	0.00	0.00	0.00	3.8	4.2	0.0	0.0	0.0	0.70	0.30	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.01	0.10	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.91	0.09	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.05	0.09	-0.20	0.00	0.00	0.00	0.5	6.9	0.0	0.0	0.0	0.15	0.85	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	10.89	0.01	0.10	-0.05	0.00	0.00	0.00	2.6	1.7	0.0	0.0	0.0	0.80	0.20	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN DEBERES

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.1386  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.1386

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0951	68.60	68.60	*****
2	0.0435	31.40	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	1.48	2.90	-0.06	-1.70	0.00	0.00	0.00	0.1	98.5	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	21.26	0.35	-0.59	0.04	0.00	0.00	0.00	78.1	0.6	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	77.26	0.03	0.16	0.02	0.00	0.00	0.00	21.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.33	0.21	-0.33	-0.33	0.00	0.00	0.00	3.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.49	0.51	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.99	0.09	0.23	-0.19	0.00	0.00	0.00	2.8	4.1	0.0	0.0	0.0	0.60	0.40	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.13	0.34	0.11	0.00	0.00	0.00	3.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.90	0.10	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.84	0.12	-0.10	-0.32	0.00	0.00	0.00	0.8	16.4	0.0	0.0	0.0	0.09	0.91	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.04	0.14	0.12	0.00	0.00	0.00	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.60	0.40	0.00	0.00	0.00
constancia	5.18	0.04	-0.17	0.13	0.00	0.00	0.00	1.5	1.9	0.0	0.0	0.0	0.64	0.36	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.02	-0.03	0.12	0.00	0.00	0.00	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.07	0.93	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.59	0.37	-0.40	-0.46	0.00	0.00	0.00	4.2	12.6	0.0	0.0	0.0	0.42	0.58	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.25	0.12	-0.32	0.13	0.00	0.00	0.00	4.6	1.7	0.0	0.0	0.0	0.86	0.14	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.47	0.08	0.25	0.12	0.00	0.00	0.00	4.3	2.0	0.0	0.0	0.0	0.82	0.18	0.00	0.00	0.00
experiencia	1.85	0.55	0.21	-0.71	0.00	0.00	0.00	0.9	21.5	0.0	0.0	0.0	0.08	0.92	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.29	0.32	-0.44	0.00	0.00	0.00	3.0	12.2	0.0	0.0	0.0	0.35	0.65	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.33	0.50	-0.69	0.14	0.00	0.00	0.00	16.8	1.5	0.0	0.0	0.0	0.96	0.04	0.00	0.00	0.00
obligación	2.22	0.29	0.53	0.11	0.00	0.00	0.00	6.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.96	0.04	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.02	0.10	0.12	0.00	0.00	0.00	0.3	1.0	0.0	0.0	0.0	0.40	0.60	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.04	0.14	0.12	0.00	0.00	0.00	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.60	0.40	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.13	0.00	0.01	-0.07	0.00	0.00	0.00	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.04	0.96	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.27	0.02	-0.08	0.12	0.00	0.00	0.00	1.1	5.8	0.0	0.0	0.0	0.30	0.70	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.96	1.02	-1.00	0.15	0.00	0.00	0.00	31.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.06	0.20	0.12	0.00	0.00	0.00	1.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.75	0.25	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.09	0.12	0.33	0.11	0.00	0.00	0.00	12.5	3.4	0.0	0.0	0.0	0.89	0.11	0.00	0.00	0.00



## SEGÚN AUTOTRASCENDENCIA

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0582  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0582

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0436	74.84	74.84	*****
2	0.0147	25.16	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	2.62	1.57	-1.24	0.16	0.00	0.00	0.00	93.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	19.85	0.07	0.12	0.23	0.00	0.00	0.00	6.8	73.3	0.0	0.0	0.0	0.22	0.78	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	77.53	0.00	0.01	-0.06	0.00	0.00	0.00	0.2	22.3	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.37	0.06	0.20	0.15	0.00	0.00	0.00	3.1	5.0	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.87	0.03	0.17	0.03	0.00	0.00	0.00	3.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.43	0.70	-0.83	-0.06	0.00	0.00	0.00	38.6	0.7	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.93	0.01	0.02	0.11	0.00	0.00	0.00	0.1	5.9	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.56	0.04	0.14	-0.15	0.00	0.00	0.00	1.5	5.3	0.0	0.0	0.0	0.46	0.54	0.00	0.00	0.00
constancia	4.87	0.05	0.20	0.13	0.00	0.00	0.00	4.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.71	0.29	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.25	0.04	0.19	0.08	0.00	0.00	0.00	1.8	0.9	0.0	0.0	0.0	0.85	0.15	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.62	0.05	0.13	-0.18	0.00	0.00	0.00	1.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.31	0.03	0.17	0.00	0.00	0.00	0.00	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.37	0.05	0.13	-0.17	0.00	0.00	0.00	2.5	13.2	0.0	0.0	0.0	0.36	0.64	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.06	0.03	0.15	-0.09	0.00	0.00	0.00	1.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.74	0.26	0.00	0.00	0.00
importante	2.81	0.05	0.19	0.12	0.00	0.00	0.00	2.4	2.7	0.0	0.0	0.0	0.73	0.27	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.37	0.04	-0.19	-0.02	0.00	0.00	0.00	2.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
obligación	2.25	0.15	-0.32	0.23	0.00	0.00	0.00	5.1	8.2	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00
progreso	3.18	0.03	0.15	-0.10	0.00	0.00	0.00	1.5	2.3	0.0	0.0	0.0	0.67	0.33	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.56	0.09	0.11	-0.28	0.00	0.00	0.00	0.9	18.7	0.0	0.0	0.0	0.13	0.87	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.24	0.00	0.01	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.06	0.94	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.10	0.01	0.04	0.08	0.00	0.00	0.00	0.5	6.7	0.0	0.0	0.0	0.18	0.83	0.00	0.00	0.00
satisfacción	3.00	0.05	-0.22	0.04	0.00	0.00	0.00	3.4	0.3	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.81	0.10	-0.21	0.24	0.00	0.00	0.00	2.7	11.2	0.0	0.0	0.0	0.42	0.58	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.05	0.09	-0.28	-0.08	0.00	0.00	0.00	20.4	4.6	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00

## SEGUN CAMBIO

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0897  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0897

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0572	63.75	63.75	*****
2	0.0325	36.25	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	3.73	1.01	-0.64	-0.78	0.00	0.00	0.00	26.6	69.7	0.0	0.0	0.0	0.40	0.60	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	45.71	0.05	-0.19	0.13	0.00	0.00	0.00	29.9	24.4	0.0	0.0	0.0	0.68	0.32	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	50.56	0.05	0.22	-0.06	0.00	0.00	0.00	43.5	5.9	0.0	0.0	0.0	0.93	0.07	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.36	0.12	0.35	0.02	0.00	0.00	0.00	7.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	5.04	0.04	0.16	0.13	0.00	0.00	0.00	2.1	2.8	0.0	0.0	0.0	0.57	0.43	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.43	0.46	-0.56	-0.38	0.00	0.00	0.00	13.3	10.6	0.0	0.0	0.0	0.69	0.31	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.90	0.06	-0.16	-0.17	0.00	0.00	0.00	3.2	6.3	0.0	0.0	0.0	0.47	0.53	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.54	0.04	0.11	0.17	0.00	0.00	0.00	0.7	3.0	0.0	0.0	0.0	0.29	0.71	0.00	0.00	0.00
constancia	5.04	0.06	0.22	0.10	0.00	0.00	0.00	4.3	1.4	0.0	0.0	0.0	0.84	0.16	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.43	0.12	-0.14	0.32	0.00	0.00	0.00	0.8	7.6	0.0	0.0	0.0	0.16	0.84	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.61	0.05	0.18	0.12	0.00	0.00	0.00	1.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.71	0.29	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.29	0.05	0.02	0.22	0.00	0.00	0.00	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.34	0.01	0.11	-0.02	0.00	0.00	0.00	1.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.97	0.03	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.05	0.06	-0.02	0.24	0.00	0.00	0.00	0.0	3.7	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
importante	2.80	0.40	-0.59	-0.23	0.00	0.00	0.00	17.2	4.5	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.36	0.02	0.05	-0.15	0.00	0.00	0.00	0.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.12	0.88	0.00	0.00	0.00
obligación	2.43	0.50	-0.68	0.18	0.00	0.00	0.00	19.9	2.3	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
progreso	2.99	0.29	0.38	-0.39	0.00	0.00	0.00	7.4	13.9	0.0	0.0	0.0	0.48	0.52	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.54	0.05	0.01	0.22	0.00	0.00	0.00	0.0	5.4	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.02	0.02	0.16	-0.01	0.00	0.00	0.00	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.04	0.01	-0.07	0.06	0.00	0.00	0.00	1.2	1.5	0.0	0.0	0.0	0.58	0.42	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.99	0.44	0.49	-0.46	0.00	0.00	0.00	12.3	19.1	0.0	0.0	0.0	0.53	0.47	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.80	0.05	0.00	0.23	0.00	0.00	0.00	0.0	4.6	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.01	0.03	-0.14	-0.10	0.00	0.00	0.00	3.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN CONSERVACION

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0794  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0794

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0569	71.58	71.58	*****
2	0.0226	28.42	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	1.19	3.56	-1.67	-0.87	0.00	0.00	0.00	58.7	40.1	0.0	0.0	0.0	0.79	0.21	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	28.57	0.10	0.26	-0.17	0.00	0.00	0.00	33.9	37.5	0.0	0.0	0.0	0.69	0.31	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	70.24	0.01	-0.08	0.08	0.00	0.00	0.00	7.4	22.4	0.0	0.0	0.0	0.45	0.55	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	2.78	0.03	0.18	-0.05	0.00	0.00	0.00	1.6	0.3	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	5.36	0.13	0.30	-0.20	0.00	0.00	0.00	8.7	9.1	0.0	0.0	0.0	0.71	0.29	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.38	0.48	-0.65	-0.25	0.00	0.00	0.00	17.5	6.7	0.0	0.0	0.0	0.87	0.13	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.94	0.02	0.12	0.03	0.00	0.00	0.00	1.8	0.2	0.0	0.0	0.0	0.95	0.05	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.77	0.10	0.27	-0.16	0.00	0.00	0.00	4.9	4.0	0.0	0.0	0.0	0.75	0.25	0.00	0.00	0.00
constancia	5.36	0.02	0.04	0.12	0.00	0.00	0.00	0.2	3.5	0.0	0.0	0.0	0.11	0.89	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.58	0.03	0.00	0.17	0.00	0.00	0.00	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.78	0.11	0.28	-0.17	0.00	0.00	0.00	3.9	3.5	0.0	0.0	0.0	0.74	0.26	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.56	0.06	0.23	-0.10	0.00	0.00	0.00	4.2	2.2	0.0	0.0	0.0	0.83	0.17	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.35	0.02	0.03	0.14	0.00	0.00	0.00	0.1	5.3	0.0	0.0	0.0	0.04	0.96	0.00	0.00	0.00
experiencia	1.98	0.05	-0.04	0.22	0.00	0.00	0.00	0.1	4.3	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
importante	2.58	0.23	-0.22	0.43	0.00	0.00	0.00	2.1	21.4	0.0	0.0	0.0	0.20	0.80	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.37	0.01	0.09	0.06	0.00	0.00	0.00	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0	0.69	0.31	0.00	0.00	0.00
obligación	2.18	0.15	0.32	-0.21	0.00	0.00	0.00	3.9	4.4	0.0	0.0	0.0	0.69	0.31	0.00	0.00	0.00
progreso	2.58	0.06	0.22	-0.09	0.00	0.00	0.00	2.2	1.0	0.0	0.0	0.0	0.85	0.15	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.77	0.10	-0.10	0.29	0.00	0.00	0.00	0.7	14.5	0.0	0.0	0.0	0.11	0.89	0.00	0.00	0.00
remuneración	7.74	0.02	0.15	-0.01	0.00	0.00	0.00	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.07	0.00	-0.04	0.04	0.00	0.00	0.00	0.5	1.3	0.0	0.0	0.0	0.47	0.53	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.98	0.01	0.05	0.11	0.00	0.00	0.00	0.1	1.5	0.0	0.0	0.0	0.19	0.81	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.98	0.28	-0.49	-0.20	0.00	0.00	0.00	12.5	5.4	0.0	0.0	0.0	0.85	0.15	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	10.91	0.18	-0.41	-0.13	0.00	0.00	0.00	31.8	7.6	0.0	0.0	0.0	0.91	0.09	0.00	0.00	0.00

## SEGÚN AUTOENGRANDECIMIENTO

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0705  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0705

HISTOGRAMME DES 2 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0384	54.55	54.55	*****
2	0.0320	45.45	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 2  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
1 - BAJO	17.53	0.15	0.05	-0.39	0.00	0.00	0.00	1.0	81.5	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
2 - MEDIO	62.73	0.02	-0.13	0.07	0.00	0.00	0.00	27.7	9.5	0.0	0.0	0.0	0.78	0.22	0.00	0.00	0.00
3 - ALTO	19.74	0.15	0.37	0.12	0.00	0.00	0.00	71.3	9.0	0.0	0.0	0.0	0.91	0.09	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 2

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	0	0	0
actividad	3.32	0.20	0.21	-0.40	0.00	0.00	0.00	3.7	16.2	0.0	0.0	0.0	0.21	0.79	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.98	0.01	0.07	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.94	0.06	0.00	0.00	0.00
bienestar	2.40	0.15	0.21	-0.33	0.00	0.00	0.00	2.6	8.0	0.0	0.0	0.0	0.28	0.72	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.83	0.00	-0.03	0.03	0.00	0.00	0.00	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.53	0.47	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.51	0.06	-0.16	0.17	0.00	0.00	0.00	2.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.49	0.51	0.00	0.00	0.00
constancia	5.17	0.05	0.23	0.02	0.00	0.00	0.00	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
cooperación	2.40	0.12	0.33	-0.11	0.00	0.00	0.00	6.9	0.9	0.0	0.0	0.0	0.90	0.10	0.00	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.58	0.08	-0.05	0.27	0.00	0.00	0.00	0.2	5.8	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
esfuerzo	4.24	0.05	0.20	-0.09	0.00	0.00	0.00	4.5	1.1	0.0	0.0	0.0	0.84	0.16	0.00	0.00	0.00
estabilidad	6.27	0.01	0.10	0.01	0.00	0.00	0.00	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
experiencia	2.03	0.27	-0.42	-0.30	0.00	0.00	0.00	9.2	5.9	0.0	0.0	0.0	0.65	0.35	0.00	0.00	0.00
importante	2.77	0.30	-0.54	0.05	0.00	0.00	0.00	21.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
lograr_metas	3.32	0.22	0.05	0.47	0.00	0.00	0.00	0.2	22.8	0.0	0.0	0.0	0.01	0.99	0.00	0.00	0.00
obligación	2.40	0.28	-0.53	0.00	0.00	0.00	0.00	17.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
progreso	3.14	0.06	0.25	0.02	0.00	0.00	0.00	5.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.99	0.01	0.00	0.00	0.00
puntualidad	3.51	0.02	-0.07	-0.10	0.00	0.00	0.00	0.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.32	0.68	0.00	0.00	0.00
remuneración	8.12	0.04	-0.19	0.08	0.00	0.00	0.00	7.8	1.7	0.0	0.0	0.0	0.85	0.15	0.00	0.00	0.00
responsabilidad	16.24	0.00	-0.03	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.72	0.28	0.00	0.00	0.00
satisfacción	2.95	0.34	0.30	0.50	0.00	0.00	0.00	6.8	22.7	0.0	0.0	0.0	0.26	0.74	0.00	0.00	0.00
seguridad	2.77	0.04	0.14	0.13	0.00	0.00	0.00	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.55	0.45	0.00	0.00	0.00
sustento_familiar	11.07	0.03	-0.03	-0.16	0.00	0.00	0.00	0.2	8.5	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00



## SEGUN VALORES

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
 VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0257  
 SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0257

HISTOGRAMME DES 3 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0178	69.26	69.26	*****
2	0.0063	24.65	93.91	*****
3	0.0016	6.09	100.00	*****

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 3  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO		1	2	3	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0
3 - AUTOTRASCENDENCIA	36.13	0.01		0.07	0.04	0.04	0.00	0.00	9.0	9.3	45.5	0.0	0.0	0.55	0.20	0.24	0.00	0.00
3 - CAMBIO	23.65	0.03		-0.13	0.09	-0.04	0.00	0.00	22.6	31.3	22.5	0.0	0.0	0.63	0.31	0.06	0.00	0.00
3 - CONSERVACION	30.89	0.02		0.11	-0.07	-0.03	0.00	0.00	21.8	24.3	23.0	0.0	0.0	0.67	0.27	0.06	0.00	0.00
3 - AUTOENGRANDECIMIENTO	9.34	0.11		-0.30	-0.15	0.04	0.00	0.00	46.6	35.1	9.0	0.0	0.0	0.78	0.21	0.01	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 3

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0
actividad	3.32	0.05	-0.17	0.12	-0.02	0.00	0.00	5.7	7.8	1.3	0.0	0.0	0.66	0.33	0.01	0.00	0.00
aprendizaje	4.89	0.01	-0.10	0.04	0.01	0.00	0.00	2.6	1.5	0.6	0.0	0.0	0.82	0.16	0.02	0.00	0.00
bienestar	2.27	0.04	0.07	-0.16	0.10	0.00	0.00	0.7	9.0	13.4	0.0	0.0	0.14	0.63	0.23	0.00	0.00
compañerismo	6.54	0.00	0.02	-0.02	0.00	0.00	0.00	0.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.42	0.58	0.00	0.00	0.00
compromiso	3.49	0.01	0.02	0.10	0.04	0.00	0.00	0.1	5.6	3.9	0.0	0.0	0.03	0.83	0.14	0.00	0.00
constancia	5.50	0.02	-0.11	-0.08	-0.06	0.00	0.00	4.1	6.0	12.0	0.0	0.0	0.56	0.29	0.15	0.00	0.00
cooperación	2.44	0.05	-0.03	-0.23	0.02	0.00	0.00	0.2	19.6	0.5	0.0	0.0	0.02	0.97	0.01	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.71	0.01	-0.06	0.08	0.06	0.00	0.00	0.5	2.5	5.3	0.0	0.0	0.28	0.47	0.25	0.00	0.00
esfuerzo	4.28	0.01	-0.07	-0.05	0.07	0.00	0.00	1.2	1.5	12.3	0.0	0.0	0.42	0.19	0.39	0.00	0.00
estabilidad	6.98	0.00	-0.02	0.00	0.01	0.00	0.00	0.2	0.0	0.9	0.0	0.0	0.70	0.01	0.29	0.00	0.00
experiencia	1.92	0.11	0.29	0.15	-0.08	0.00	0.00	8.9	6.5	7.1	0.0	0.0	0.75	0.19	0.05	0.00	0.00
importante	2.36	0.19	0.43	-0.02	-0.07	0.00	0.00	24.7	0.1	7.5	0.0	0.0	0.97	0.00	0.03	0.00	0.00
lograr_metas	3.58	0.01	-0.09	-0.04	0.01	0.00	0.00	1.8	1.0	0.4	0.0	0.0	0.82	0.17	0.01	0.00	0.00
obligación	1.40	0.21	0.44	0.06	0.12	0.00	0.00	15.4	0.9	12.0	0.0	0.0	0.92	0.02	0.06	0.00	0.00
progreso	3.40	0.07	-0.24	0.11	0.05	0.00	0.00	10.6	6.0	5.8	0.0	0.0	0.80	0.16	0.04	0.00	0.00
puntualidad	3.93	0.02	0.14	-0.02	-0.01	0.00	0.00	4.5	0.3	0.4	0.0	0.0	0.97	0.03	0.01	0.00	0.00
remuneración	8.03	0.02	0.02	0.13	-0.02	0.00	0.00	0.1	20.8	1.6	0.0	0.0	0.01	0.97	0.02	0.00	0.00
responsabilidad	15.62	0.00	0.04	-0.03	-0.01	0.00	0.00	1.2	1.9	1.8	0.0	0.0	0.60	0.33	0.08	0.00	0.00
satisfacción	3.66	0.07	-0.26	-0.01	-0.07	0.00	0.00	13.8	0.0	10.5	0.0	0.0	0.94	0.00	0.06	0.00	0.00
seguridad	2.79	0.02	-0.05	-0.14	-0.04	0.00	0.00	0.4	8.3	2.4	0.0	0.0	0.10	0.84	0.06	0.00	0.00
sustento_familiar	10.91	0.01	0.07	-0.01	0.01	0.00	0.00	3.3	0.1	0.3	0.0	0.0	0.98	0.01	0.01	0.00	0.00

## SIGNIFICADO DEL TRABAJO

ANALYSE DES CORRESPONDANCES BINAIRES  
VALEURS PROPRES

APERCU DE LA PRECISION DES CALCULS : TRACE AVANT DIAGONALISATION .. 0.0151  
SOMME DES VALEURS PROPRES .... 0.0151

HISTOGRAMME DES 4 PREMIERES VALEURS PROPRES

NUMERO	VALEUR PROPRE	POURCENTAGE	POURCENTAGE CUMULE	
1	0.0102	67.42	67.42	*****
2	0.0044	28.76	96.18	*****
3	0.0004	2.65	98.83	****
4	0.0002	1.17	100.00	**

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS DES FREQUENCES SUR LES AXES 1 A 4  
 FREQUENCES ACTIVES

FREQUENCES				COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDEN - LIBELLE COURT	P.REL	DISTO		1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
3 - CENTRALIDAD	5.72	0.16		-0.40	0.06	0.00	0.00	0.00	88.9	5.0	0.3	0.1	0.0	0.98	0.02	0.00	0.00	0.00
3 - METAS INTRINSECAS	25.33	0.00		0.04	0.03	-0.01	-0.02	0.00	5.0	6.8	5.6	57.4	0.0	0.55	0.32	0.02	0.11	0.00
3 - METAS EXTRINSECAS	25.43	0.00		0.03	0.04	0.03	0.01	0.00	2.3	10.3	55.3	6.7	0.0	0.26	0.49	0.24	0.01	0.00
3 - DERECHOS	22.92	0.00		0.04	0.01	-0.03	0.02	0.00	2.8	1.2	37.6	35.5	0.0	0.52	0.09	0.27	0.11	0.00
3 - DEBERES	20.60	0.02		-0.02	-0.13	0.00	0.00	0.00	0.9	76.8	1.2	0.4	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00

COORDONNEES, CONTRIBUTIONS ET COSINUS CARRES DES INDIVIDUS  
 AXES 1 A 4

INDIVIDUS			COORDONNEES					CONTRIBUTIONS					COSINUS CARRES				
IDENTIFICATEUR	P.REL	DISTO	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
actividad	3.15	0.01	0.00	0.09	-0.01	0.00	0.00	0.0	5.3	0.2	0.1	0.0	0.00	0.99	0.00	0.00	0.00
aprendizaje	4.88	0.02	0.10	-0.08	-0.01	-0.02	0.00	5.0	6.8	2.1	7.9	0.0	0.61	0.36	0.01	0.02	0.00
bienestar	2.61	0.00	-0.01	-0.05	0.00	0.00	0.00	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.03	0.97	0.00	0.00	0.00
compañerismo	6.51	0.01	-0.07	0.03	-0.01	0.00	0.00	3.6	1.3	1.3	0.0	0.0	0.85	0.14	0.01	0.00	0.00
compromiso	3.45	0.04	0.17	-0.08	0.00	0.01	0.00	10.0	4.7	0.0	4.0	0.0	0.83	0.17	0.00	0.01	0.00
constancia	5.08	0.00	0.04	0.03	0.02	0.02	0.00	0.9	0.8	5.3	9.1	0.0	0.56	0.21	0.13	0.10	0.00
cooperación	2.37	0.03	0.16	-0.03	-0.03	0.00	0.00	5.7	0.4	6.1	0.0	0.0	0.93	0.03	0.04	0.00	0.00
desarrollo_profesional	2.41	0.01	0.01	0.10	-0.02	0.01	0.00	0.0	5.9	2.6	2.2	0.0	0.00	0.94	0.04	0.01	0.00
esfuerzo	3.70	0.06	0.25	-0.01	0.02	-0.01	0.00	22.7	0.1	5.0	0.9	0.0	0.99	0.00	0.01	0.00	0.00
estabilidad	6.75	0.00	0.01	-0.05	-0.02	0.00	0.00	0.1	4.7	4.6	0.7	0.0	0.06	0.85	0.08	0.01	0.00
experiencia	1.87	0.00	0.02	-0.02	-0.04	-0.01	0.00	0.1	0.1	6.7	2.2	0.0	0.15	0.13	0.63	0.09	0.00
importante	2.81	0.09	-0.29	-0.03	-0.04	-0.02	0.00	23.9	0.5	10.4	4.9	0.0	0.97	0.01	0.02	0.00	0.00
lograr_metas	3.15	0.03	-0.05	0.17	0.02	-0.03	0.00	0.8	22.2	2.9	21.0	0.0	0.08	0.88	0.01	0.03	0.00
obligación	2.56	0.04	-0.19	-0.04	0.03	0.03	0.00	8.6	0.9	6.9	14.2	0.0	0.90	0.04	0.03	0.03	0.00
progreso	3.20	0.00	0.04	-0.03	-0.01	-0.01	0.00	0.6	0.6	1.3	3.9	0.0	0.60	0.27	0.05	0.07	0.00
puntualidad	3.50	0.01	-0.07	-0.03	0.07	-0.02	0.00	1.7	0.8	41.3	5.1	0.0	0.45	0.09	0.44	0.02	0.00
remuneración	8.18	0.00	-0.04	0.01	0.00	-0.01	0.00	1.2	0.1	0.3	3.5	0.0	0.90	0.04	0.01	0.05	0.00
responsabilidad	16.51	0.00	0.01	0.02	0.00	0.01	0.00	0.1	1.7	0.0	6.1	0.0	0.08	0.80	0.00	0.11	0.00
satisfacción	2.66	0.07	0.14	0.22	-0.02	0.01	0.00	5.3	29.6	1.6	1.4	0.0	0.29	0.70	0.00	0.00	0.00
seguridad	3.06	0.03	-0.17	0.01	-0.01	0.03	0.00	9.1	0.0	0.7	12.0	0.0	0.97	0.00	0.00	0.02	0.00
sustento_familiar	11.58	0.01	-0.03	-0.07	0.00	0.00	0.00	0.8	11.8	0.5	0.9	0.0	0.14	0.86	0.00	0.00	0.00