



**¿Qué significa trabajar?**  
Un estudio sobre el significado del trabajo en obreros de tres  
ocupaciones en Sonora

Tesis que para obtener el grado de  
Maestro en Ciencias Sociales  
Presenta

Tatlina Mercedes Icedo Zamora

Director de tesis: Óscar F. Contreras

Hermosillo, Sonora

Febrero de 2006



El trabajo endulza la vida;  
Pero no a todos les gustan los dulces.  
Víctor Hugo





## Agradecimientos

Al iniciar un proyecto por lo general estamos solos. Pero al concluirlo, nos encontramos rodeados de muchas personas, que con su presencia nos ayuda a sobrellevar las desorientaciones, nos aplaude los logros y aconseja con los errores. Es por esto que a continuación van mis agradecimientos a todos aquellos que me acompañaron en este proyecto, personas e instituciones.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo económico brindado, que gracias a ello pude enfocarme integralmente a mis estudios y además por la espera...

A El Colegio de Sonora le doy gracias por otorgarme la oportunidad de aprendizaje profesional, a todos los profesores que me ayudaron en este proceso; también le doy las gracias a Chayito, Isra y Macrinita por su valiosa atención en el sector libros...; a Isabel por su agradable trato y paciencia...

En especial quiero agradecer al doctor Óscar Contreras, por sus consejos, su guía, por compartirme sus conocimientos y, sobre todo, por su infinita paciencia al aguantar mi recurrente falta de buen juicio.

También agradezco a mis lectores que se tomaron el tiempo para revisar mi trabajo, al doctor Jorge Carrillo por su disposición y a la doctora Mercedes Zúñiga por sus valiosas aportaciones.

Y agradezco a mi familia el haberme apoyado en este importante proyecto de vida que estuvo lleno de altibajos, a los que estuvieron a mi lado y en especial a los que se fueron.



## ÍNDICE

Introducción	6
<b>CAPÍTULO 1. EL CONCEPTO DE TRABAJO</b>	<b>15</b>
<b>1.1 El papel del trabajo en la sociedad</b>	<b>15</b>
1.1.1 Enfoques filosóficos	16
1.1.2 Enfoques teóricos: el trabajo en las ciencias sociales	20
<b>1.2 Transformaciones en el entorno socio-económico y en el mercado laboral</b>	<b>26</b>
1.2.1 La reorganización productiva y laboral	27
1.2.2 México: transición económica y trabajo	29
1.2.2.1 <i>La industrialización en el norte de México</i>	31
1.2.2.2 <i>Sonora. Transición económica</i>	35
<b>1.3 La cultura laboral en México</b>	<b>39</b>
1.3.1 La cultura laboral en Sonora	44
<b>CAPÍTULO 2. EL MODELO DEL MEANING OF WORKING INTERNACIONAL RESEARCH TEAM</b>	<b>46</b>
<b>2.1. Variables Centrales</b>	<b>49</b>
2.1.1 Centralidad del trabajo	50
2.1.1.1 <i>El componente creencia/valor de la centralidad del trabajo</i>	51
2.1.1.2 <i>El componente de orientación decisional de la centralidad del trabajo</i>	52
2.1.2 Normas sociales	54
2.1.2.1 <i>Consideraciones generales</i>	54
2.1.2.2 <i>La norma de derecho como estándar evaluativo</i>	55
2.1.2.3 <i>La norma de obligación como estándar evaluativo</i>	56
2.1.2.4 <i>La relación entre los niveles de análisis de las normas de derecho y obligación</i>	56
2.1.3 Resultados esperados del trabajo y metas de trabajo	57
2.1.3.1 <i>Evaluaciones de la importancia de los resultados de trabajo y metas de trabajo</i>	58
2.1.4 La relación entre los conceptos de significado del trabajo	59
<b>2.2. Variables condicionales</b>	<b>61</b>
2.2.1 Antecedentes del significado del trabajo	61
2.2.1.1 <i>Situación familiar</i>	61
2.2.1.2 <i>Características personales según cohorte generacional y edad</i>	62
2.2.1.3 <i>Características personales/sexo</i>	63
2.2.1.4 <i>Características personales/educación</i>	63



2.2.1.5 <i>Condiciones de empleo y trabajo/características del empleo</i>	65
2.2.1.6 <i>Antecedentes de trabajo/horario de trabajo</i>	66
2.2.1.7 <i>Antecedentes de carrera/desempleo y carreras turbulentas</i>	66
2.2.1.8 <i>Antecedentes de carrera/progreso de carrera</i>	68
2.2.2 <i>Influencias macro sociales</i>	69
2.3 <i>Consecuencias del significado del trabajo</i>	70
<b>CAPÍTULO 3. EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE ACTIVIDAD</b>	71
3.1 <i>Caracterización de los grupos de estudio</i>	71
3.2 <i>Centralidad del trabajo</i>	79
3.2.1 <i>La centralidad del trabajo según tipo de actividad</i>	79
3.2.2 <i>La centralidad del trabajo según edad</i>	80
3.2.3 <i>La centralidad del trabajo según sexo</i>	81
3.2.4 <i>La centralidad del trabajo: Valor Relativo</i>	82
3.3 <i>Normas Sociales</i>	84
3.3.1 <i>Ubicación de los grupos de actividad en el ámbito de las normas laborales</i>	85
3.3.2 <i>La relación del sexo, edad y nivel educativo con las normas sociales</i>	86
3.4 <i>Resultados valorados del trabajo y metas de trabajo</i>	90
3.4.1 <i>Resultados valorados del trabajo</i>	90
3.4.1.1 <i>Resultados valorados del trabajo por sexo</i>	93
3.4.2 <i>Metas laborales</i>	94
3.4.2.1 <i>Importancia relativa de las dimensiones de las metas de trabajo entre grupos de actividad</i>	95
3.4.2.2 <i>Importancia relativa de las metas de trabajo entre grupos de actividad</i>	96
3.4.2.2 <i>Importancia relativa de las metas de trabajo por tipo de actividad y sexo</i>	99
Resultados	101
Conclusiones	120
Fuentes bibliográficas	124
Anexos	131

## INTRODUCCIÓN

El significado del trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo; se interioriza antes y durante el proceso de socialización en el trabajo, y varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (MOW IRT, 1987).

Los significados del trabajo pueden variar dependiendo de la ocupación de los individuos, así como de otros factores, tales como la pertenencia a un gremio, el momento en que se encuentra el sujeto en su vida, la generación a la que pertenece; su puesto de trabajo y las actividades que realiza; si es desempleado o retirado; si su ocupación forma parte de los llamados empleos tradicionales o de los creados por las tecnologías de la información; es decir, hay una serie de variables situacionales que pueden incidir en la consistencia del significado del trabajo; además, pueden variar dependiendo de una serie de variables personales tales como el estilo de comportamiento, habilidades y capacidades, valores y actitudes del sujeto. Así el significado del trabajo es una configuración compleja de disposiciones, valores y actitudes, un constructo subjetivo que involucra algunas de las dimensiones centrales de la vida del sujeto (MOW IRT, 1987; Gracia et al, 2001; Harpaz, 2002).

Los estudios sobre el significado del trabajo proporcionan explicaciones sobre las relaciones de los grupos sociales con el trabajo, además de que permiten comprender las características de los individuos, de la organización, y del entorno cultural y social. En consecuencia resulta de gran utilidad realizar este tipo de investigaciones en una región como el noroeste de México, dada la dinámica económica de apertura comercial,



inversión extranjera e industrialización, que ha ayudado a la diversidad de los empleos y a las formas de emplear o contratar.

El presente estudio analiza los significados del trabajo en obreros de tres actividades industriales de especial relevancia para la economía del estado de Sonora: la industria maquiladora de exportación, la industria automotriz y la industria del software. En el primer caso se trata de obreros de producción empleados en empresas maquiladoras de la rama electrónica, que realizan actividades rutinarias poco calificadas; en el caso de la industria automotriz se seleccionaron a obreros de la Planta Ford de Hermosillo, una empresa de alcance global, que opera con tecnologías de punta y que promueve una cultura laboral dirigida hacia el compromiso organizacional y un alto involucramiento de sus trabajadores. Por último, y dentro de las actividades del nuevo paradigma económico caracterizado por el desarrollo tecnológico (que propicia la disminución de la actividad física aumentando la actividad mental), se eligió a trabajadores informáticos desarrolladores de software, mismos que llevan a cabo tareas con la más alta tecnología y cuentan con un alto nivel académico en comparación con los otros grupos elegidos; asimismo se trata de empleados que se consideran obreros del conocimiento por su tipo de trabajo.

Estudios anteriores han analizado las características de la fuerza de trabajo en al menos dos de los sectores industriales elegidos para este estudio: la IME y la planta Ford de Hermosillo. Entre los hallazgos de esas investigaciones se puede mencionar que en las maquiladoras continúa el uso abundante e intensivo de mano de obra, dado que la introducción y difusión de nuevas tecnologías es más lenta que en otras actividades, y en los casos que cuentan con tecnologías avanzadas hay una mayor proporción de fuerza de trabajo masculina, así como mayor calificación y polivalencia (García de León, et al: 1993; Sandoval Godoy: 1993); el nivel de escolaridad que las plantas solicitan a los trabajadores que contratan es de secundaria; la presencia sindical es prácticamente nula, ya que predominan los sindicatos blancos; los niveles salariales son bajos (\$3,040 en



promedio al mes) y las jornadas son las más largas en el contexto de las actividades industriales de la región.

Por su parte en la planta ensambladora Ford Hermosillo la fuerza de trabajo requerida es muy joven (Micheli, et al., 1990; Covarrubias, 1998; Peralta, 2002; Sandoval, 2003): el nivel de escolaridad exigido es de preparatoria, y contratan de preferencia a trabajadores sin experiencia laboral previa. Sin embargo, en los años recientes la empresa implantó una política de diversidad e inició la contratación de mujeres, cuyas edades oscilan entre los 30 y los 38 años, con estudios de secundaria y que se desempeñaran como jefas de familia (Peralta, 2002). En cuanto a su forma de organizar el trabajo, esta consiste básicamente en el uso de equipos de trabajo como unidad básica de producción, mediante el llamado sistema socio-técnico (García et al., 1993).

La realización investigación sobre las características de los llamados “trabajadores del conocimiento” es aún incipiente; no obstante se conocen ciertos rasgos que comparten de acuerdo a resultados de estudios llevados a cabo por estudiosos de este fenómeno en México y en otros países: “Este tipo de trabajadores, está caracterizado por la pérdida de identidad con la empresa, se aleja de la jerarquía, sus ingresos son variables, es decir que todo lo que se logró con el fordismo se ha perdido, ya que este tipo de trabajadores son no-lineales, crean nuevas formas organizacionales horizontales con fuerte contenido «virtual» y de aprendizaje, el trabajo en equipo es una de sus estrategias” (Micheli, 2003). Es decir, en parte debido a la des-localización del trabajo y sus implicaciones en la ruptura de la relación espacio-tiempo, este tipo de trabajadores no desarrollan un sentimiento de pertenencia hacia la empresa en que prestan servicios, y en cambio crean sus propios criterios de pertenencia y de desempeño: las comunidades de expertos son más importantes que la adscripción a la empresa. Esta desvinculación física e incorporación del conocimiento como trabajo en un entorno que lo va diluyendo, según palabras de Sáez (2004), empuja a la figura del profesional a la de un obrero del conocimiento. Este nuevo tipo de trabajadores es producto de la profesionalización que se está viviendo, además de que tienen la herencia del mundo obrero tradicional muy





debilitada, por lo que sus actitudes y expectativas hacia el trabajo son diferentes, más individualizadas (Dombois, 2002).

Para esta investigación se tomó como marco de referencia el modelo desarrollado por el Meaning of Working Internacional Research Team (MOW IRT) que realizó un estudio comparativo de ocho países (Bélgica, Inglaterra, Japón, Países Bajos, Estados Unidos de Norteamérica, Alemania Occidental, la antigua Yugoslavia e Israel) en 1987<sup>1</sup>. Este modelo guía es de naturaleza heurística, basado en la concepción de que el significado del trabajo está determinado por las elecciones y experiencias de los individuos y por el contexto organizacional y ambiental en el cual viven y trabajan. Este modelo (que ha utilizado en diversas investigaciones realizadas principalmente en Europa y existe al menos una en México) se eligió por ser el más integral, ya que incluye en su estructura varias dimensiones que influyen en las percepciones del trabajo (centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados y metas laborales), lo que permite un mayor acercamiento para conocer los significados del trabajo.

Asimismo, el marco conceptual desarrollado por el MOW IRT se adaptó en dos sentidos: por una parte se eligieron las variables centrales del modelo; una vez seleccionadas las variables, el instrumento se tradujo al español y se ajustó para adaptarlo a las características culturales del entorno local. En el capítulo 2 se presenta el modelo conceptual y en el anexo el instrumento aplicado.

El instrumento original desarrollado por el MOW IRT consta de 78 preguntas, las cuales engloban los tres tipos de variables del modelo: las condicionales (36), las centrales (6) y el resto pertenecen a las consecuencias. El ajuste de este instrumento fue el siguiente: para las variables condicionales se eligieron 12, para las centrales se dejaron las seis por ser las más importantes, por último, para las consecuencias ocho. Este arreglo se realizó

---

<sup>1</sup> El acrónimo MOW (por Meaning of Work) fue acuñado en 1987 por un grupo de investigación integrado por científicos sociales de ocho países que diseñaron, desarrollaron e implementaron una investigación sobre determinados colectivos de trabajadores a partir de criterios homogéneos de análisis de datos empíricos obtenidos de encuestas a empleados de distintas categorías. En su planteo original, las investigaciones del MOW incluyeron sólo 10 grupos de empleados. El objetivo principal del estudio, que se llevaba a cabo en ocho países diferentes por 14 investigadores de distintas disciplinas, era obtener resultados que fueran comparables a nivel europeo y que permitieran advertir las diferencias del significado del trabajo entre los distintos países entre 1987 y 2002.

con base en una prueba piloto a seis personas (dos de cada tipo de sector industrial) donde se determinó que el cuestionario era muy extenso y cansado para los respondientes, así que se seleccionaron las preguntas más significativas y congruentes para este estudio, además algunas de las preguntas se simplificaron con el fin de apegarse lo más posible al cuestionario original.

Las empresas que se consideraron para este estudio pertenecen a tres grupos: (a) cuatro empresas de la IME dedicadas a la electrónica y lo eléctrico; (b) la planta ensambladora de autos Ford de Hermosillo; y (c) seis empresas destinadas al desarrollo de software. Estas empresas corresponden a los tres diferentes tipos de empresas de la tipología desarrollada por los autores Carrillo y Hualde (1997)<sup>2</sup>:

Empresas de *primera generación*, basadas en la intensificación del trabajo manual. Estas son plantas de ensamblaje tradicional desvinculadas de la industria nacional, con bajo nivel tecnológico y gran dependencia de las decisiones de las matrices. La fuente de su competitividad son los bajos salarios relativos y la intensificación del trabajo.

Dentro de esta categoría se enmarcan las cuatro empresas maquiladoras seleccionadas, que presentan un escaso uso de nuevas tecnologías, bajos niveles de calificación de su fuerza de trabajo, largas jornadas de trabajo —de más de 50 horas a la semana—, y que funcionan como ‘unidades de manufactura’ de empresas transnacionales, lo que se traduce en un bajo poder en la toma de decisiones.

Empresas de *segunda generación*, basadas en la racionalización del trabajo. A esta categoría pertenecen las plantas que tienen orientación a los procesos de manufactura. Mantienen un bajo nivel de integración nacional, pero se comienza a impulsar el desarrollo de proveedores cercanos. Cuentan con un mayor nivel tecnológico y una incipiente autonomía respecto de las decisiones de las matrices y clientes principales.

---

<sup>2</sup> La tipología de Carrillo y Hualde se refiere específicamente a las maquiladoras. Sin embargo su clasificación resulta útil para distinguir a estos tres tipos de empresas dedicadas a actividades industriales modernas y ligadas a la economía global. Así, donde estos autores dicen “maquiladoras de (primera, segunda o tercera) generación”, se puede sustituir por “empresas de (primera, segunda...) generación”.



Aunque persisten los trabajos intensivos, en el núcleo de los procesos predominan los puestos de trabajos en líneas automatizadas o semi-automatizadas, con una mayor participación de técnicos e ingenieros. En este modelo la fuente de la competitividad se basa en la mayor racionalización de la producción y del trabajo mediante una combinación de calidad, tiempos de entrega, costos unitarios y flexibilidad en el uso de mano de obra.

Este tipo corresponde al caso de la Planta Ford Hermosillo, ya que cuenta con tecnologías de punta y un alto nivel de automatización en sus líneas de producción, además de la capacitación de su planta laboral a nivel obrero, mejor conocidos como ‘técnicos Ford’, los cuales reciben numerosos cursos de especialización; las jornadas de trabajo son de 45 horas a la semana y los salarios se encuentran entre los más altos en el medio industrial de la región. Esta empresa ha logrado la creación de una red de proveedores a su alrededor.

Por último, las empresas de *tercera generación*, son intensivas en conocimiento; se trata de empresas que ya no están orientadas al ensamble ni a la manufactura sino al diseño, investigación y desarrollo; estas plantas utilizan trabajo altamente calificado de ingenieros y técnicos, privilegiando el conocimiento y la creatividad tanto en el diseño como en la manufactura. Su fuente de competitividad se centra en la capacidad de ingeniería y tecnología, los salarios relativos del personal calificado y la coordinación con las plantas de manufactura.

Dentro de esta categoría se pueden clasificar las empresas dedicadas al desarrollo de software, cuyos productos son intangibles y de alto contenido tecnológico. En este caso se eligieron seis empresas establecidas en Hermosillo, cuya principal actividad es el desarrollo de software\*. En ellas la fuerza de trabajo está profesionalizada, es decir todos

---

\* Otras actividades que realizan son: venta y mantenimiento de equipos computacionales, diseños de páginas Web, instalación de redes, automatización, robótica, asesoría, Integración de sistemas, Instalación, Configuración, Diagnóstico y Administración de Equipo de computo, entre otras.

tienen una alta escolaridad, las retribuciones son relativas a su desempeño, las jornadas de trabajo dependen de la carga de trabajo, así como el proceso de producción.

Una vez adaptado el cuestionario, se llevó a cabo su aplicación durante los meses de mayo a septiembre de 2005. El procedimiento para la selección de los entrevistados varió según el sector industrial. Para el caso de los trabajadores de la IME, al no obtener los permisos de las empresas seleccionadas se procedió a abordarlos en sus recesos de comida o bien a la hora de salida del trabajo; en algunos casos, se les visitó en su hogar después de concertar las citas en los alrededores de las plantas. Para los trabajadores de la planta Ford la situación fue distinta, ya que se obtuvo el apoyo del sindicato para contactar a los trabajadores y pedirles su participación. En el caso de los trabajadores del software la participación de los respondientes fue diversa, ya que en algunos casos presentaron total disposición a contestar el cuestionario y en otros, dada su carga de trabajo, la aplicación resultó dificultosa.

El tamaño de muestra se determinó a partir de la población de trabajadores que suman 8198 incorporados en las tres actividades industriales, estos datos se obtuvieron de los registros de INEGI. Para fines de estimación se determinó que la proporción “p” de una variable cualitativa en toda empresa no difiera por más de una precisión del 10 por ciento. Una vez fijada la precisión, se seleccionó un nivel de confianza del 90 por ciento para dicha precisión; esto es la probabilidad de que el parámetro y el estimador difieran por menos que la precisión deseada, bajo la siguiente consideración:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{1}{N}(n_0 - 1)}$$

donde:

$n_0 = (Z_{\delta}/\epsilon)^2 =$  Cálculo inicial para poblaciones infinitas

$n =$  Tamaño de muestra

$N =$  Número de empresas del marco de referencia



Derivado de la aplicación de esta fórmula, se estimó un tamaño de muestra óptimo de 82 empleados. Una vez calculado el tamaño de muestra, se aplicó una ecuación que permitió establecer una distribución ponderada por su representatividad, es decir, se realizó una distribución por estrato. Con base en estos criterios, la muestra fue de 28 empleados para la IME, 35 para Ford y 19 para la industria del Software. Del total de personas que contestaron el cuestionario 25 son mujeres y 57 hombres. Además al aplicar el instrumento se buscó que los grupos de trabajadores fueran balanceados en cuanto al sexo, en cambio no hubo ningún tipo de consideración en lo referente a escolaridad o edad.

El objetivo general del estudio consiste en identificar y analizar los significados del trabajo en tres grupos de trabajadores ocupados en tres actividades características de la economía regional, comparando los significados resultantes en función de los contextos vitales de los trabajadores y en función de las diferentes ocupaciones realizadas.

El trabajo de investigación partió de dos hipótesis:

- 1.- Las características sociodemográficas de los trabajadores (sexo, edad, escolaridad) influyen en la orientación del significado del trabajo.
- 2.- El significado del trabajo presenta diferencias relevantes dependiendo del grupo ocupacional al que pertenecen los trabajadores.

En el transcurso del estudio se elaboraron algunas hipótesis más específicas sobre la base de las hipótesis de trabajo iniciales:

- a) Existe una mayor centralidad del trabajo y un mayor balance entre las normas sociales en trabajadores mayores de 30 años.
- b) Existe un mayor acuerdo con las normas sociales en trabajadores con mayor escolaridad.
- c) Las mujeres desarrollan una percepción de tipo instrumental.
- d) Los hombres requieren mayor autonomía para la ejecución de su trabajo.

- e) Existe una mayor centralidad del trabajo entre los trabajadores de la IME.
- f) Los trabajadores de la industria automotriz y de la IME desarrollan una percepción de tipo instrumental.
- g) El trabajo para los trabajadores de la industria del software es visto como generador de valores intrínsecos.

El texto está dividido en tres capítulos y un apartado de conclusiones. En el primer capítulo se presenta una somera revisión del concepto de trabajo, además de una exploración del contexto nacional y regional con el fin de ubicar geográfica y económicamente la presente investigación. El objetivo de este primer capítulo es mostrar la trayectoria del concepto de trabajo a través de la historia, mostrando además los cambios socioeconómicos que se presentan en la región de la frontera norte, y que repercuten en las percepciones que las personas tienen del trabajo.

En el segundo capítulo se desarrolla el modelo planteado por el Meaning of Working International Research Team en 1987, el cual se tradujo del inglés y adaptó según las necesidades de la presente investigación, derivadas por una parte de la prueba piloto realizada del instrumento y por otra de la funcionalidad de los resultados de los cuestionarios. En la traducción del modelo se respetó y confió en la discusión teórica que en él se desarrolla.

En el capítulo tercero se presentan los resultados de la encuesta. Para el análisis de los datos se siguió la siguiente estructura: primeramente se realiza una caracterización sociodemográfica y después por cada dimensión del modelo del significado del trabajo. En el análisis de cada dimensión se tomaron en consideración la edad, el sexo y la escolaridad.

Por último, en la sección final se presentan las conclusiones del estudio.

# Capítulo I

## EL CONCEPTO DE TRABAJO

Este capítulo contiene una breve representación del desarrollo que ha tenido el trabajo como concepto, tanto históricamente como a través de las ciencias sociales; además de la transformación que ha sufrido dados los cambios socio-económicos y en el mercado laboral. Asimismo, se hace un recuento de los estudios que reflexionan sobre los cambios en la cultura laboral en México y en Sonora.

### 1.1 El papel del trabajo en la sociedad

El trabajo representa una de las dimensiones más importantes de las sociedades industrializadas, ya que constituye el eje vertebrador y estructurador de las vidas de los individuos y de los roles sociales que desempeñan. Desde el inicio de la socialización a partir del trato familiar se principia el contacto con los asuntos relacionados con lo laboral; los individuos pasan niñez, juventud y parte de la edad adulta preparándose para tener un empleo, sumándole el tiempo que dedican en pensar en el trabajo o en trabajar. La necesidad, el deseo, la disciplina o la obligación pueden ser algunos de los motivos que terminen conduciéndolos a trabajar, ya que es la fuente de ingresos económicos que ayudará a satisfacer las necesidades básicas y de mejorar los niveles de bienestar (Peiró, et al, 1996; Gracia et al, 2001).

Debido a que las sociedades están inmersas en una dinámica de cambio constante, el mundo del trabajo presenta transformaciones directas en todas sus dimensiones, tanto en su organización y tecnología, como en su valoración y significación, es decir en los atributos que confieren subjetivamente los individuos al trabajo.

En la vida cotidiana la noción de trabajo tiene diferentes significados dependiendo del contexto en el que se utiliza. Con frecuencia, al definir el trabajo se enfatizan aspectos como el esfuerzo, la utilidad o la actividad desplegada. Entre los aspectos definitorios pueden incluirse consideraciones como: “si se hace en un lugar de trabajo o durante un horario determinado, si alguien te dice lo que debes hacer o tienes que rendirle cuentas, si es fatigante, si forma parte de tus tareas o tienes la obligación de hacerlo, si lo haces por contribuir a la sociedad o para sentirte miembro de un grupo, si añade valor a algo u otros sacan provecho de ello, si recibes dinero por hacerlo, etc” (Peiró y Prieto; 1996:15).

En distintas etapas de la civilización el trabajo ha sufrido cambios en su concepción tanto en lo teórico como en lo referente a las percepciones individuales. Una definición básica concibe al trabajo como “el esfuerzo humano para la producción de riqueza”<sup>3</sup>. Antes de abordar el significado del trabajo, se mostrará la evolución que ha tenido el trabajo en las etapas históricas que lograron definir en gran medida su conceptualización en la sociedad; además se hará un breve recorrido del papel que ha tenido este concepto en la teoría social.

### 1.1.1 Enfoques filosóficos

En distintas fases históricas el trabajo ha modificado su contenido, su forma, su papel, así como la percepción que los individuos tienen de él. En el mundo antiguo el trabajo no significaba lo mismo que hoy en día; las actividades que actualmente son consideradas como trabajo eran en ese entonces actividades necesarias para la supervivencia, para ganarse la vida. A pesar de que el trabajo ha sido tan importante en el proceso evolutivo, es a partir de las sociedades agrarias que se comienza a considerar como algo negativo, como una carga impuesta; en la actualidad, no se ha erradicado del todo esta noción (Tezanos; 2004).

---

<sup>3</sup> Diccionario Enciclopédico Universal, Tomo IX, Editorial Credsa, España, 1982.





En las comunidades primitivas la actividad principal era la caza, se *cazaba* para vivir, no se *trabajaba* para vivir; otras actividades como la recolección de frutas, la pesca, etc., también se consideraban de importancia sólo que en menor grado que la caza; el trabajo —específicamente las artesanías— era llevado a cabo por mujeres, y se caracterizaba por ser una actividad residual y complementaria (Tezanos; 2004). Sin embargo otros autores afirman que este tipo de actividades no era voluntario y recreativo, sino actividades necesarias y obligatorias, por lo que sí se deberían considerar como trabajo (Luque; 2000). De cualquier manera en esa etapa tales actividades no eran consideradas como trabajo por aquellos que las realizaban, ya que el objetivo era el deber conseguir alimento, ropa y vivienda para sobrevivir.

En el mundo griego, al trabajo esencial para satisfacer las necesidades materiales, se le consideraba como algo degradante y era adjudicado en gran parte a los esclavos. En la sociedad griega las actividades serviles eran realizadas por esclavos y artesanos, que veían al trabajo como el medio para subsistir; en cambio las actividades libres, propias de los ciudadanos libertos que rechazaban las actividades serviles por considerarlas como el origen de la inutilidad del cuerpo, el alma y la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud. Estos ciudadanos libres practicaban actividades consideradas útiles como la filosofía y la política, pero estas no eran consideradas como trabajo. Aristóteles afirmaba que "buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas" (Citado por Álvarez; 2000).

Por otro lado, en el medioevo el trabajo es asignado a los siervos y a los artesanos. "Hasta los últimos 200 años, el trabajo, para la mayoría de las personas, significaba labores de agricultura y los relacionados con el hogar" (Ackerman, Goodwin, Dougherty, Gallagher, 1997:2). El trabajo no adquiere un papel preponderante y dignificante en la vida social y económica: "El señor feudal ve al trabajo como algo sucio, propio de vasallos y alejado de su estilo de vida. Por el contrario, para los vasallos



y siervos el trabajo es su medio de subsistencia y la actividad a la que dedican la mayor parte del día” (Luque, 2004: 150).

En el mundo occidental las ideas de la religión judeo-cristiana son las que predominan en la edad media. En el Antiguo Testamento aparece el trabajo como un castigo divino impuesto al hombre por el pecado cometido, el tener que trabajar para mantenerse: “con fatiga sacarás de la tierra tu sustento (...) con el sudor de tu frente comerás el pan” (Génesis 3:17,18). Se entendía al trabajo como un deber, evitando así la ociosidad ya que, al contrario de la cultura griega, no se consideraba como algo de valor. Esto por un lado, pero por otro se considera al trabajo como la manera de reparar el daño cometido, con la oportunidad de compartir con los necesitados los bienes y servicios excedentes. “En definitiva, los cristianos conceden poco valor intrínseco al trabajo, ya que su visión positiva del mismo es de orden secundario (como medio para) concediendo más relevancia al tiempo disponible para el desarrollo de su vida espiritual” (Luque, 2004:149).

Con el renacimiento y bajo la influencia de Lutero y Calvino la valoración del trabajo cambia de signo, adquiriendo un valor positivo al convertirse en una *salvación divina*. La reforma protestante otorga una mayor importancia al valor instrumental del trabajo y a que se entienda como una obligación, ya que toda persona debía trabajar para conseguir la salvación y para la acumulación de riqueza que debía ser compartida con los más necesitados, sancionándose así el trabajo profano (deshonesto). Combinada esta etapa con la primera revolución industrial “condujo a alterar algunos de los supuestos en que descansaba la visión de la religión católica y a intentar revalorizar los componentes positivos del trabajo, lo cierto es que en la práctica nunca se lograron superar totalmente los prejuicios establecidos” (Tezanos, 2004:7).

La revolución industrial y la expansión del capitalismo producen cambios en la organización social de la producción. En una etapa que se caracteriza por el reclutamiento masivo de personas que ingresan a las grandes empresas como



asalariados, arrancándolos de los talleres artesanales o de *oficio* para convertirlos en sólo una parte del proceso, es decir que de ser obreros calificados (nivel de autonomía en la toma de decisiones de cómo llevar a cabo su trabajo) pasan a ser obreros especializados asignados a tareas limitadas, mismas que se caracterizan por su rápido aprendizaje y repetición (Touraine, 1978)\*. Al inicio de la industrialización los obreros fueron explotados bajo condiciones de trabajo injustas, jornadas laborales extenuantes y utilización masiva de mano de obra infantil.

A la par que el capitalismo se desarrollaba, la tendencia a mitificar la idea del trabajo se extendía también. Las ideas filosóficas de esa época contribuyeron grandemente a este proceso. Por ejemplo, para Locke el mundo es una ofrenda de Dios para los seres humanos, por lo tanto cada hombre es libre de apropiarse de aquello que pueda transformar con sus manos, dándole así un sentido de propiedad al trabajo. En tanto Smith y Ricardo, se basaban en el supuesto de que el trabajo al ser incorporado al producto constituiría la fuente de propiedad y de valor. Otro punto que favoreció esta tendencia fue el nuevo enfoque teológico sobre el trabajo, que de ser considerado como un castigo o deber, ahora era visto como el mejor medio de realización humana.

El trabajo adquirió nuevos significados: a) un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la «creación de sociedad» y la impulsión del progreso (Álvarez, 2000).

Siguiendo esta tendencia, el capitalismo a su vez, pretendió cambiar el significado del trabajo de los individuos, al querer crear una fuerza laboral que considerara al trabajo (lejos de la postura divina) como algo bueno, valioso y edificante y que al mismo tiempo despreciara la ociosidad o cualquier otra esfera de la vida. A pesar de toda esta labor, que pretendía revalorizar la concepción hacia el trabajo, presentándolo como la esencia

---

\* Ya que el saber un oficio le daba mucho más valor y poder al obrero.

humana, la mayoría de la población continuó considerándolo como una penosa obligación útil para obtener la ganancia suficiente para sobrevivir.

Hoy en día el trabajo no es visto solamente como el instrumento para obtener un ingreso, es visto también como una actividad con valor intrínseco, una vía para establecer relaciones sociales, se está transformando la postura de la ética tradicional del trabajo (el trabajo es bueno y el ocio es malo) por una donde se le da un mayor peso a otras esferas de la vida. La sociedad se ha convertido en una sociedad de trabajo, y a pesar de que existe una corriente de pensamiento que trata sobre el fin del trabajo (Rifkin, 2001), todavía está lejos de ser una realidad tangible. Mas que el fin del trabajo la tendencia que parece más probable, como afirman Supervielle y Quiñones (2003), es que no habrá trabajo para todos, sino una extensión de formas atípicas de trabajo, logrando la transformación no de “el fin del trabajo” sino de los modelos del estado benefactor. Asimismo, Dombois (2002) reconoce a esta etapa no como “el fin del trabajo” sino de una “época feliz de estabilidad, normalidad y bienestar social”, reafirmando lo dicho por Supervielle y Quiñónez en relación con la difusión de formas de empleo atípico.

### **1.1.2 Enfoques teóricos: el trabajo en las ciencias sociales**

Para las ciencias sociales el concepto de trabajo se ha ido transformando a la par que las sociedades cambian. Para Dominique Méda, “(...) la idea de trabajo sobre la que nos apoyamos hoy en día es un «monstruo», resultado de los diferentes significados e «interpretaciones» que los dos últimos siglos han dado a la palabra” (Méda, 1996: 690). Esto se ha dado en tres grandes etapas, de las cuales la autora hace referencia que en la primera surge un movimiento que pretendía cambiar al mundo por medio de la civilización y humanización, y que al mismo tiempo transformaría al individuo permitiéndole poner de manifiesto sus posibilidades y exteriorizarlas. A este movimiento los alemanes del siglo XIX lo llamaron *bildung* que significa cultura, y que más adelante sólo se llamará trabajo (Méda, 1996).

Para la economía política clásica el trabajo fue un elemento central en la creación de valor, esto sucedió desde fines del siglo XIX hasta principios del XX. Siguiendo a Rodríguez, Smith considera que el trabajo, que lleva incorporado la producción de un bien o servicio, es una medida exacta para cuantificar su valor, pero no necesariamente es el factor determinante de su valor final. Además “el trabajo, como todas las mercancías, tenía para Smith un *precio de mercado* que dependía de las condiciones momentáneas de la oferta y la demanda, y un *precio natural* que era igual al coste de producción correspondiente. El coste de producción del trabajo venía dado por el *valor de las subsistencias*” (Rodríguez, 2003:16).

Según Rodríguez (2003) Smith reconoció además la existencia de distintos empleos de acuerdo a la relación entre el salario y tipo de trabajo realizado, donde el monto del salario es el que marca la diferenciación entre los empleos. Dichas diferencias se pueden determinar por la propia naturaleza de los empleos, enumeró las siguientes (Smith):

- a) lo agradable o desagradable de los empleos
- b) la facilidad y baratura, o bien, lo costoso y difícil del aprendizaje laboral
- c) la permanencia o eventualidad de la ocupación
- d) la mayor o menor confianza que se deposita en quién la practica
- e) la incertidumbre del éxito

Además de los beneficios económicos, según Campos, Smith percibe otro tipo de beneficios intangibles, basados en “la posibilidad de la existencia de otra porción del ingreso emanada de la actitud que asume el trabajador hacia el trabajo y que no necesariamente existe de manera abstracta en ciertos individuos, sino que es posible fomentarla y cultivarla dentro de las empresas a través de acciones como la confianza, los ambientes laborales (incierto o seguros), etc.” (Campos, 2002:20).

Marx (1891) retoma el valor de la fuerza laboral en el proceso productivo, elemento que había sido relegado por sus antecesores. Marx sostiene que sólo el trabajo incorpora valor a un bien o servicio, lo que le da una importancia central a la clase trabajadora. En

esta teoría el valor de una mercancía está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirla.

A finales del siglo XIX, se le da más importancia al proceso productivo que a la distribución y el consumo. Además la corriente teórica de la época, analizó principalmente los trabajos industriales (inclinación que perduró hasta el siglo XX), dejando de lado los agrícolas, que en ese tiempo habían pasado a segundo plano, a los de servicios, los artísticos y el reproductivo.

Otras corrientes teóricas de la economía como el marginalismo y la teoría neoclásica excluyen al trabajo como la dimensión central de la economía, enfocándose ahora en la utilidad. Lo que quiere decir que ahora lo central era la utilidad marginal, es decir el intercambio de los productos, ya que de ello dependía el precio marginal del producto, del trabajo y del capital.

En estas corrientes se caracteriza a la economía como un método de optimización y entienden a la riqueza como utilidad, no como valor-trabajo, en donde el mercado es el encargado de decidir la cantidad de trabajo a proporcionar, mientras que el trabajo sería la disposición de las facultades de una persona (De la Garza, 2002); en este marco León Walras llama a la fuerza de trabajo ‘oferentes de servicios productivos’, los cuales ofrecían horas laborables; en este esquema no hay lugar para el concepto de clase social. Este pensamiento se basa en el individualismo metodológico en donde se coloca al individuo como la unidad central de la economía y lo presenta como la “forma más alta de racionalidad” (Novy, 2005). En esta concepción racional no hay lugar para la explotación ya que estas teorías preservan la libertad individual de manera abierta, explícita y total y entienden que el actor es libre de su situación (Alexander, 1989). Para el economista “la actividad de trabajo se distingue esencialmente por sus fines, su utilidad, por el valor de los productos que crea” (Friedman et al, 1978: 13)

Paralelamente a la economía y a su ‘hombre racional’, se desarrollaron otras corrientes sociológicas de pensamiento que se preocupaban por los efectos del capitalismo en la sociedad, a la interacción entre los individuos y sus consecuencias. Según Smelser y Swedberg, autores como Durkheim, Weber y Mayo formaban parte de esta tendencia, y en sus teorías afirmaban que la naturaleza humana no era egoísta ni tenía como fin la satisfacción material, sino que era más bien emocional y perseguía el sentido de pertenencia a un grupo, que la división del trabajo no podía ser explicada sólo en términos económicos sino que era el principal vehículo para el origen de cohesión y solidaridad en la sociedad moderna (Smelser y Swedberg, 1994).

Estas ciencias sociales lo que buscaron fue “rescatar una nueva ética que restituyera los vínculos destruidos por el industrialismo y los efectos disolventes del hombre económico”. (De la Garza, 2000: 21)

En la entrada del siglo XX se presentan serios conflictos laborales como huelgas, ausentismo y agresividad, en consecuencia de esta situación se genera el periodo llamado ‘capitalismo benefactor’ en Estados Unidos principalmente. “La idea general detrás del ‘capitalismo benefactor’ era la de mantener a los trabajadores felices e introducirlos en una asociación en la cual sus intereses fueran los mismos que los de los empleadores” (Ciulla, 2000: 96-97). En esta etapa, junto a los movimientos subsecuentes de las relaciones humanas y de los recursos humanos, se constituyó el periodo del trabajo de auto-realización. A finales de los años 20 el capitalismo benefactor perdió auge, dando paso al movimiento de las relaciones humanas a cargo de Elton Mayo. La meta de este movimiento “era ganar la «cooperación» de los empleados e incluía la buena comunicación y una disposición de involucramiento del empleado” (Bernstein, 1997: 236).

A raíz de la gran crisis de 1929, el modelo económico cambia del marginalismo, al keynesianismo. Según Novy, Jäger, Vilker y Wukovitsch, Keynes reivindicó la intervención del estado en lo referente a las “oscilaciones coyunturales y la

desocupación, además aportó fundamentos económicos para la distribución y el Estado de bienestar” (Novy et al, 2005). La intervención del estado era necesaria para que se cumpliera el pleno empleo. Este modelo económico reconocía a los grupos sindicales, los cuales consiguieron derechos sociales que permitieron la mejora en el trato caracterizado por ser desigual entre trabajadores y empresarios al nivel individual.

“De tal manera que el Estado de bienestar con su clase trabajadora y los derechos sociales y laborales hicieron posible que, en el fordismo, las desigualdades existentes entre las clases fueran atenuadas; además durante el fordismo surgió una amplia clase media que caracterizó política y económicamente largas décadas y significó un límite al predominio del capital” (Novy et al, 2005).

A la par que el keynesianismo surgió otra corriente que también estaba en contra de la teoría neoclásica; la corriente institucionalista, se caracterizaba por ser interdisciplinaria, por no tomar al individuo como un ente racional y calculador, y por ubicar al individuo como un ser que se desenvuelve dentro de una cultura social. Thorstein Veblen (uno de los iniciadores de esta escuela), decía que “la teoría neoclásica tenía una concepción errónea de la naturaleza humana, ya que lo concebía en términos hedonísticos, es decir en términos de una naturaleza pasiva y sustancialmente inerte e inmutablemente dada” (Hodgson, 1994:62). En esta época la sociología se enfoca básicamente en estudios sobre la industria, las relaciones laborales, en donde el trabajador era el elemento clave.

Aunque para algunos autores los institucionalistas nunca lograron crear una teoría económica sustentable (Hodgson, 1994), para otros sí lo fue durante algunos años, hasta el momento en que los llamados neoliberales entran en vigor en 1970 gracias al pobre crecimiento del modelo fordista y al alza del precio del petróleo. Friedmann y Hayek fueron sus fundadores (Escuela de Chicago), y sus supuestos estaban en contra del keynesianismo, aseguraban que no tenían sentido los manejos estatales en la reactivación de la economía. Por lo tanto en este esquema el trabajo vuelve a figurar como algo secundario, ya que siguiendo los supuestos de los neoclásicos, el mercado retoma su postura como asignador absoluto de trabajo.



Igualmente esta corriente sugiere que el capitalismo representa el mejor sistema económico y que ofrece el espacio más apto para la autorrealización individual. Defienden la libertad de contratación del trabajo y la libre movilidad de los factores de producción, para ello “el concepto clave es la flexibilización: de la entrada y salida de trabajadores de la empresa; del uso de éstos en el proceso de trabajo; del salario; de la contratación colectiva; de las formas de resolución de disputas; de la seguridad social; de las leyes laborales y de los pactos corporativos” (De la Garza, 2000:24).

A la par que la corriente neoliberal principia con su aceptación en diferentes países como Chile, surgen nuevas corrientes de pensamiento institucionalistas, dentro de la cual coexisten diferentes posturas, por un lado están los que responden al institucionalismo tradicional y por otro los críticos de la teoría neoclásica (Campos, 2002; Hodgson, 1994). Muchos de los otros teóricos del nuevo institucionalismo, tales como Ronald Coase, Eirik Furubotn, Michael Jensen, William Meckling, Douglas North, Mancur Olson, Svetozar Pejovich, Richard Posner y Oliver Williamson están más cerca del *mainstream* neoclásico, quienes reconsideran al individuo como ente racionalizador y maximizador, pero con información limitada. Además se toma al individuo, a parte de sus supuestas características de comportamiento, como el eje elemental en la teoría social o del sistema económico (Hodgson, 1994:70)

Surgen además otras escuelas dentro de la corriente neoinstitucionalista, De la Garza (2000:24) hace un recuento de las más destacadas: la de las nuevas relaciones industriales, el segmentacionismo y el posfordismo, este último cuenta con tres vertientes el neoshumpeterianismo, el regulacionismo y la especialización flexible. Según estas nuevas corrientes institucionalistas, se busca el equilibrio entre el mercado y trabajo, claro, ya no se consideran centrales, sino que se encuentran por debajo o a la par de las nuevas tecnologías, los procesos productivos, el management, las instituciones. Basándose en la flexibilidad de las relaciones obrero-patronales en el lugar de trabajo (De la Garza, 2000; Campos, 2002)

Dentro de este surgimiento de corrientes de pensamiento se encuentran los posmodernos, que afirman que la sociedad posmoderna es el reinado de la fragmentación; y los teóricos sobre el fin de la sociedad del trabajo, los que afirmaban que al estar frente a la sociedad de la información y las novísimas tecnologías, se podría arribar a la sociedad del no trabajo. Conjuntamente, está la teoría económica, la cual, en palabras de De la Garza:

(...) busca doblar el concepto de trabajo al mercado, por medio de la flexibilización de mercado y la reducción de los restos de las instituciones reguladoras de las relaciones capital-trabajo del periodo anterior. Por otro lado continúa la posmodernidad, con su desprecio por el trabajo, como en la sociedad antigua, buscando la sociedad del máximo gozo, vivir en el presente, el paso del productor al consumidor (De la garza, 2000: 31).

La realidad es que el mundo del trabajo está cambiando, en gran parte, por disposiciones capitalistas, como por ejemplo los cambios en el trabajo formal, ya sea la introducción de nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilidad interna y los cambios en calificaciones. Otro ejemplo, es la precarización de una parte del mercado del trabajo, que se pueden ver en sus distintas formas como el empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación, temporal, por contrato, etcétera.

En suma, de acuerdo con este somero examen de las anteriores corrientes de pensamiento y el correspondiente tratamiento que le han dado al concepto de trabajo, se puede constatar la afirmación de Méda al decir que la idea de trabajo que prevalece hoy en día es un monstruo resultante de los diferentes significados e interpretaciones dados a la palabra en los últimos dos siglos, enfocándose a los estudios sociológicos.

## **1.2 Transformaciones en el entorno socio-económico y en el mercado laboral**

El contexto en el que se desarrolla la actividad laboral en la actualidad es el de la globalización. La interdependencia de mercados, la decadencia de las fronteras, los cambios en los sistemas de producción, los grandes avances tecnológicos y científicos,



son sólo algunos de los aspectos relevantes de este proceso que repercuten de manera directa en la organización social del trabajo.

### **1.2.1 La reorganización productiva y laboral**

A fines del siglo XX comenzó la estructuración de un nuevo paradigma económico basado en el capital intangible. Esta nueva configuración hace más evidente la polarización que provoca la globalización, en donde los países desarrollados son los principales creadores del capital intangible, “se trata más de software que de hardware” (Zapata, 2001:105).

El nuevo paradigma ha creado su propio sistema de operación, alejándose de las formas conocidas del trabajo, producto además de la crisis del estado benefactor (Micheli, 2003); una de las características más significativas de esta transformación es sin duda el desarrollo tecnológico que ha propiciado la disminución de la actividad física, incrementándose la mental. De acuerdo con Zapata:

La organización de la producción se traslada (...) a pequeños o medianos centros de trabajo, densamente poblados de computadoras y de personas altamente capacitadas. La lógica de la producción es de especialización direccionada hacia mensajes, comunicaciones, informaciones y otros elementos no materiales (Zapata, 2001:105).

Este momento coincide con la transición de las sociedades de temprana industrialización hacia sociedades de servicio, caracterizadas por una propagación del sector servicios en contraposición del decrecimiento del sector industrial. Dombois afirma que en el sector industrial se muestran también estos efectos «terciarizadores» e «inmaterializadores» de la producción observándose

una importancia creciente de la producción de conocimientos y símbolos: las labores de producción, manuales o mecanizadas, pierden importancia frente a actividades en el área de investigación y el desarrollo y el procesamiento de la información, la planificación y la administración y otros servicios allegados a la industria (Dombois, 2002: 54).

Al mismo tiempo, dentro de esta dinámica económica y de los mercados laborales surgen nuevas formas de contratación: medio tiempo, subcontratación, trabajo temporal, por contrato, independiente. Asimismo se ha potencializado la creación de nuevas formas de trabajo como el trabajo compartido, semanas laborales más cortas y vacaciones más largas, teleconsulta, entre otras. Consecuentemente se instaura una nueva visión en el individuo en relación con el trabajo, sobre todo en las generaciones jóvenes, que presentan características muy distintas a la de las generaciones pasadas. Se originan además nuevas culturas laborales orientadas hacia la productividad, a ser «proactivos» y «flexibles».

Es preciso considerar los distintos aspectos que convergen para que se den estos cambios. Lesemann (2004) enumera algunos de los ámbitos en los que la dinámica global ha producido cambios, aparte de los que tienen que ver con los niveles continental, nacional y local:

-*Tecnológico*, con el surgimiento de nuevas tecnologías de información y de comunicación (NTIC) y la difusión y uso masivo de las nuevas tecnologías en los sistemas de producción.

-*Institucional*, incluyendo la emergencia de nuevas regulaciones en el plano mundial, tales como la OMC o la OIT, en el plan continental, tales como el TLC, el ALCA o (...) los acuerdos regionales multilaterales, así como las transformaciones de las leyes del trabajo y de la protección social, al igual que los desempeños de las organizaciones de trabajadores, las cuales forman parte de la dinámica internacional, nacional y local.

-*Organizacional*, gracias a la introducción de nuevos conceptos de administración.

-*Individual*, con el surgimiento de un individuo-trabajador cada vez más reflexivo y dotado de competencias.

-*Social*, debido a los fenómenos de nuevas formas de exclusión o incluso de la migración de la mano de obra del campo hacia las ciudades, fenómeno universal en todos los países de América Latina (Lesemann, 2004: 4 y 5).

Al analizar el significado del trabajo en tres grupos específicos de trabajadores, esta investigación tiene en cuenta esta multiplicidad de factores en interacción, que constituyen el contexto relevante del significado del trabajo: la flexibilización de los procesos laborales, el uso de las nuevas tecnologías, la creación de una cultura laboral

basada en la innovación, todo ello en el marco de una sociedad polarizada en la que conviven actividades modernas e intensivas en conocimiento con industrias basadas en el trabajo no calificado.

### **1.2.2 México: transición económica y trabajo**

El año de 1982 fue el parteaguas del desarrollo económico de México, debido al desmoronamiento del modelo económico predominante desde la posguerra, basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, mismo que retomaba las premisas del keynesianismo o Estado benefactor. El modelo de sustitución de importaciones disponía de instrumentos de protección para el mercado, tales como el fiscal, de aranceles y control de importaciones, asimismo contaba con la intervención del estado ya fuera como promotor de este modelo, o de la inversión directa (Contreras, 2000; Zapata, 2005).

Durante el periodo comprendido de los años cuarenta a los setenta, el aparato industrial llegó a ser el más dinámico generador de empleo, además de dedicarse al abastecimiento de un mercado interno en expansión. Asimismo esta etapa se caracterizó por provocar una estrecha relación entre los actores económicos y el Estado, denominada por algunos autores como corporativismo (Collier y Collier, 2002); el Estado además regulaba la actividad sindical a través de los sindicatos oficiales, lo que daba una aparente tranquilidad laboral: mediante incrementos en los salarios reales y mayores beneficios sociales para la clase obrera.

Al interior de los establecimientos industriales se estableció el paradigma taylorista-fordista para la organización del trabajo, el cual se caracterizaba por la rigidez en el uso de la fuerza de trabajo, la separación de las tareas, la división entre concepción y ejecución, la codificación precisa y formal de las rutinas laborales, estilos de mando y estructuras organizativas con jerarquías bien definidas, y por la separación entre supervisión y operación, y entre operación y mantenimiento (De la Garza, 1988).

Esta situación cambió después de la crisis de la deuda (1982), forzando al gobierno a introducir políticas de ajuste para reestructurar la economía, mediante la apertura a los mercados externos, además de la privatización de la mayoría de las empresas paraestatales y la desregulación. Todo esto repercutió en el mercado de trabajo y en el funcionamiento de las instituciones laborales. Los niveles de empleo así como los salarios tendieron a estancarse o a disminuir, por lo tanto el PIB per capita disminuyó siendo sólo el reflejo del deterioro en los salarios reales, mínimos y medios (Zapata, 2005:28). Además trajo consigo despidos e informalidad.

En otras palabras con el establecimiento de políticas neoliberales sobrevino la flexibilización tanto de los salarios (pago por hora, según productividad), de la fuerza de trabajo (trabajadores polivalentes, tabuladores compactados), de las formas de contratación (subcontratación, medio tiempo, entre otras), así como de los beneficios sociales (pérdida de varios beneficios). En cuanto a la flexibilización en las relaciones laborales, los principales cambios fueron los siguientes:

“a) Anulación de la injerencia de los sindicatos en las decisiones empresariales de cambio tecnológico y reorganización del proceso productivo; b) mayor capacidad de la empresa para contratar y terminar contratos de trabajo. Asimismo, más facilidades para la subcontratación y de trabajadores eventuales; y c) anulación del escalafón ciego y la cláusula de exclusividad (ascenso por antigüedad como única vía de movilidad) y capacidad de decisión de la empresa para determinar la movilidad interna y polivalencia en función de los requerimientos de la producción” (Lechuga, 2001:91-92).

Con las políticas de liberalización se intensificó el establecimiento de empresas transnacionales en México, situación favorecida por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, lo que provocó un proceso de relocalización masiva de establecimientos industriales hacia la región norte de México, principalmente bajo la modalidad de maquiladoras de exportación. La mayoría de estas empresas cumplen con las características de la flexibilización en los salarios, horarios, beneficios sociales,



forma de contratación; además la organización del trabajo contiene elementos de distintos modelos, siendo la mejor manera de diferenciarlas el grado de uso de nuevas tecnologías.

### *1.2.2.1. La industrialización en el norte de México*

La región norte de México cuenta con una característica en particular, su cercanía con los Estados Unidos, lo que genera fenómenos económicos, demográficos, políticos y sociales, lo que se traduce en una trayectoria de desarrollo y en una configuración socioeconómica relativamente homogénea, que adquiere rasgos claramente diferenciados respecto del resto del país. Estos rasgos de homogeneidad “se han acentuado a partir de la década de los sesenta, cuando en el conjunto de ellos (los estados fronterizos del norte) comienza el proceso de «re-despliegue industrial» que trajo a la industria maquiladora, y más recientemente en la década de los ochenta, cuando este territorio se convirtió en uno de los ejes del modelo exportador del país” (Vázquez, 1999: 113-145).

La franja fronteriza del norte de México se encuentra integrada por 35 municipios pertenecientes a seis estados (Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas) que abarcan cerca del 40% del territorio mexicano. La población en esta parte de México ha ido creciendo de manera acelerada: en 1960 la población era de 1.5 millones, ascendiendo en 1970, a 2.3 millones de habitantes, los cuales representaban el 29.3% de la población de los estados fronterizos y el 5% de la población total del país. Para el 2000 la población de estos seis estados ascendía a 16.6 millones, cifra que representaba el 17% de la población nacional estimada en 97.5 millones (INEGI, 2000).

En relación con la estructura económica, a pesar de su diversidad la región norte comparte el hecho de basar su industrialización reciente en sectores modernos, orientados a las exportaciones, fundamentalmente las maquiladoras (IME). La excepción



es el estado de Nuevo León, cuyo desarrollo de todo el siglo XX estuvo basado en la gran producción industrial y con capitales nativos. Lo cierto es que desde los años ochenta la frontera norte ha llegado a ser unas de las regiones más dinámicas del país principalmente en la rama industrial, presentando una alta productividad, logrando su consolidación durante el periodo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

La instalación de las plantas maquiladoras en la frontera inició en 1965, cuando el gobierno federal implementó esta estrategia para enfrentar el problema de desempleo que azotaba a la frontera norte, atendiendo a una propuesta de los empresarios norteamericanos que buscaban trasladar parte de su proceso productivo –aquel intensivo en mano de obra- hacia la frontera de México, tal como lo hacían con los países del lejano oriente. Esta estrategia se le llamó Programa de Industrialización Fronteriza (PIF), la cual facilitó el surgimiento de la Industria Maquiladora de Exportación (IME). Mediante este programa se permitía tanto la importación de insumos y componentes a nuestro país, como la exportación de los productos libres de impuestos, excepto del valor agregado. Esto permitió la entrada de numerosas empresas de Estados Unidos que al instalar sus plantas de ensamble en México buscaban, en esencia, reducir sus costos de producción.

En los setenta se presenta una considerable expansión de la IME en las principales ciudades del norte del país, convirtiendo esta actividad en un elemento central para la nueva fisonomía y dinámica de la región (Ibarra, 1999), además de un factor de gran importancia para el desarrollo fronterizo y nacional. A pesar de este escenario alentador, para el año de 1970 “se podía constatar que el PIF no podía contribuir más que mínimamente a resolver los problemas de la zona fronteriza norte, en gran medida porque las empresas maquiladoras trabajaban con mano de obra femenina en porcentajes entre 70% y 90%, siendo que el desempleo en la frontera norte era masculino” (Arriola, 1980:51). Otras características de las empresas que se establecieron en esta etapa eran que se basaban en la intensificación del trabajo manual, los puestos de trabajo eran







rígidos y sus actividades repetitivas y monótonas; utilizaban mano de obra poco calificada, además este tipo de empresas estaban más preocupadas por los volúmenes de producción que por la calidad (Carrillo y Hualde, 1997).

La consolidación de la industria maquiladora se presenta a partir de los años ochenta al impulsarse un proyecto económico que pretendía sentar las bases de un crecimiento sólido y sostenido, y pasar de una economía “excesivamente estatizada y altamente protegida a otra abierta a la competencia mundial y adecuadamente regulada” (Ibarra, 1999:14), reflejándose en la rápida expansión de empresas en el país.

Estos puntos son los que hicieron que México fuera más atractivo para instalar empresas maquiladoras que los enclaves asiáticos, en los que la mano de obra era más barata que en México, pero cuya lejanía de las plantas matrices, representaba mayores costos de transporte. Las empresas que se establecieron en este periodo se basaron en la racionalización del trabajo, orientándose en menor medida al ensamblaje y más a los procesos de manufactura, registrando mayores niveles tecnológicos, menor dependencia de las plantas matrices y un amplio movimiento en la racionalización de la producción y del trabajo. Además la fuerza de trabajo comenzó a masculinizarse y a incorporar un mayor número de personal más calificado.

En los noventa aparece en el cuadro el TLCAN, que eliminó los obstáculos al comercio y a la inversión, con lo que se crearon condiciones especialmente favorables para que las transnacionales desplieguen esquemas de organización productiva concebidos en un espacio económico que abarca a toda la región del TLCAN (Contreras y Carrillo, 2004: 169).

Con la firma y entrada en vigor del TLCAN, se da la apertura comercial, la reconversión y modernización industrial, así como la redefinición del papel del Estado, convierten a la región norte en el núcleo fundamental de la integración internacional que promueve el nuevo modelo de desarrollo. Para 1996 ya existían 2 285 establecimientos de la IME,

registrando a 692 142 empleados, sumando a esto el ingreso de empresas de talla internacional en los ramos comercial y de servicios, ya sea de manera de franquicia o en inversiones de capital directo.

Esta última etapa se caracteriza además por la oposición de algunos casos de empresas maquiladoras basadas en competencias intensivas en conocimiento, con una orientación hacia la generación de conocimiento, es decir a la investigación y al desarrollo, alejándose así del ensamblaje o la manufactura. Además presentan un nivel tecnológico en aumento debido a la maquinaria compleja y diversa que manejan, específicamente por los sistemas electrónicos para el diseño de prototipos. Otra característica es por que cuentan con trabajo altamente calificado, por lo que requieren de ingenieros y técnicos de alto nivel, eliminando el trabajo intensivo (Carrillo y Hualde, 1997).

En suma, durante los últimos 30 años la IME es el segmento industrial de mayor crecimiento en México. Las ramas que la conforman son la textil, de autopartes y la electrónica.

estadística personal ocupado remunerado de la frontera norte en la IME				
	1991	1995	1999	IME 2004
Baja California	48,682	68,748	134,097	232 794
Coahuila de Zaragoza	14,572	25,385	50,479	105 786
Chihuahua	93,652	122,117	188,515	273 482
Nuevo León	13,135	18,676	39,007	58 903
Sonora	21,335	32,651	60,916	78 729
Tamaulipas	53,063	85,947	117,032	172 239
total	244,439	353,524	590,046	1 111 801

FUENTE: INEGI Censo 2000

### ***1.2.2.2 Sonora: Transición económica y empleo***

El estado de Sonora incursionó en esta dinámica globalizadora hace poco más de dos décadas. Específicamente, su transformación económica ha estado marcada por el establecimiento de empresas de capital extranjero, específicamente las maquiladoras en los setenta y la planta ensambladora Ford Motor Company en los ochenta.

En el último cuarto del siglo XX, la economía regional experimentó una transición que marcó la pauta de la industrialización y urbanización. Esta transición fue de una economía basada principalmente en el sector primario a una economía basada en la industria manufacturera de exportación. Situación que responde a la experiencia vivida en el contexto nacional, con la entrada de la política orientada al fortalecimiento del sector exportador. Esto quiere decir también, que el parteaguas de la economía sonorenses estuvo marcado por la crisis agrícola nacional, a mediados de los años sesenta cuya causa principal fue el deterioro de los mantos acuíferos. Este escenario facilitó la introducción de un proceso que se afianzó a inicios de la década de los ochenta con las nuevas inversiones en la rama automotriz, las plantas de autopartes y la expansión constante de las maquiladoras (Contreras y Rodríguez, 2003). Lo que se traduce en el desplazamiento de la agroindustria y la ganadería, dando paso a las actividades industriales mismas que conformarían el eje de la economía regional, todo esto en el transcurso de los años setentas y ochentas.

La declinación del modelo tradicional basado en el sector primario se empezó a gestar desde fines de los años sesenta. Para 1967, se presenta la diversificación en el ramo manufacturero de corte secundario, beneficiando a las empresas productoras de bienes intermedios que no tenían ningún nexo con los ciclos agrícolas. La contribución del sector industrial a “la manufactura ha sido tan importante desde entonces que apenas ocho años después de su formal instalación, la industria ya superaba por primera vez el valor producido por la agricultura y la ganadería; para entonces ya poseía otras dos



líneas –transportes y productos eléctricos- que más capital invertía por establecimiento” (Ramírez, 1988: 28, 29).

En 1968, ya estaban establecidas 12 maquiladoras entre Nogales, Agua Prieta y San Luis Río Colorado, incorporando a 550 trabajadores. Al año siguiente, con el fin de impulsar ampliamente a las maquiladoras, el gobierno local promulga la Ley Número 49 de Fomento Industrial. Después de introducida la ley, el número de plantas para 1970 se duplicó y el número de trabajadores ocupados creció cinco veces.

A inicios de la década de los setenta, se puede notar un avance positivo en el número de establecimientos, así como en la oferta de empleo, ya que el estado contribuyó al país con la tercera parte de empresas maquiladoras y con el 20% de empleos generados, por lo que el gobierno federal decide extender el uso de insumos nacionales para lograr un mayor control sobre este tipo de empresas.

Sin embargo, en la segunda mitad de los setenta se presenta una etapa de crisis en la IME, la causa fue la recesión económica de Estados Unidos. Específicamente para Sonora, las consecuencias se proyectaron en el empleo, ya que alrededor del 30% de los trabajadores fueron despedidos, es decir, que de los 14, 749 disminuyó a 9,430 (todo esto sucedió en un año de 1974 a 1975). Para 1979, las maquiladoras en Sonora experimentan un repunte gracias a diferentes condiciones ofrecidas por el gobierno, la más sobresaliente fue la promoción directa en el extranjero de campañas para atraer maquiladoras al estado sonorenses, mayores incentivos fiscales y la firma de tratados de producción binacionales.

Con esta base y con el nuevo proyecto de industrialización del gobierno federal enfocado a las maquiladoras (después de la caída del precio del petróleo en 1982), el estado de Sonora salió beneficiado con esta estrategia, ya que para 1982 las plantas y empleos sufrieron una diversificación en lugares ya establecidos como Agua Prieta y San Luis Río Colorado, además de abrirse paso en lugares incidentes, como Naco, y





predominantemente agrícolas, como Hermosillo, Navojoa, Ciudad Obregón y Caborca. Además de que el gobierno estatal también llevó a cabo apoyos para la instalación de plantas maquiladoras, como la disminución de tiempo de traslado de 90 días a 72 horas.

En esta dinámica económica, a mediados de los ochenta se instala en Hermosillo la planta ensambladora Ford Motor Company, consolidando la presencia de las transnacionales como eje de la industrialización del estado.

Así, con el establecimiento de plantas manufactureras en el estado, a finales de la década de los setentas, y con la entrada de la planta ensambladora Ford Motor Company en el año de 1984, se cristaliza la política orientada hacia el exterior. Siendo éstas las más importantes impulsoras de la nueva industrialización. En concreto, esta década está marcada por un constante crecimiento económico del estado, ya que las inversiones relacionadas con la industria automotriz, la expansión de la minería y el crecimiento de las plantas maquiladoras contribuyen con el 25 por ciento del total del PIBE (Contreras y Rodríguez, 2003).

Ya con varias empresas establecidas, dedicadas a la industria maquiladora, la entrada de la Planta Ensambladora Ford Motor Company y de algunas empresas transnacionales, el estado de Sonora inicia su incursión en los mercados globales. Situación que afecta, por un lado, a los trabajadores tanto en el proceso de trabajo como en el perfil requerido, y por el otro, a los empresarios locales que, reacios, deben adaptarse a las nuevas reglas de juego.

Sin embargo, la situación se reforma a inicios de los noventa, al ocurrir una desaceleración en el crecimiento de la economía, debido a varios factores: El estancamiento del sector primario por falta de inversionistas provoca una aguda crisis; además de una baja relativa del crecimiento de las actividades industriales ligadas a las empresas transnacionales; baja inversión en la minería y el estancamiento de la industria automotriz y de sus proveedoras; la industria maquiladora por su parte, tuvo un



crecimiento minúsculo en comparación de otros estados fronterizos. A pesar de esta situación de estancamiento aparente, el estado no mostró déficit en el PIBE.

Este escenario cambia con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en el año de 1994, aunque es notable que gracias a la relación comercial antecedente entre Sonora y Estados Unidos, se vieron los resultados favorables de una manera más rápida que en el resto del país. Justo un año antes de la entrada del TLCAN,

“la inversión extranjera directa creció en casi ocho veces en comparación con el año de 1992. Se trata de un incremento de enormes proporciones que multiplicó la inversión extranjera en todos los sectores de la economía regional: la inversión en el sector primario se multiplicó por cuatro, en el secundario por cinco y en el terciario por 14” (Contreras y Rodríguez, 2003:124).

Un efecto directo de este proceso es que se generaron 20 300 empleos solamente en el primer año del tratado, la mayor parte de estos se crearon en el sector secundario, mismo que presentó un aumento de más del 125 por ciento acumulado en ese periodo (Contreras y Rodríguez, 2003). A pesar de estas cifras tan favorables, a los pequeños y medianos empresarios no les fue tan bien, ya que con la apertura comercial ellos fueron los más golpeados en la economía regional.

Dentro de este contexto, la cercanía de México con Estados Unidos ha ayudado a la difusión de las aplicaciones de Internet orientadas a lo mercantil, “cuyas implicaciones se reflejan principalmente en dos escenarios, uno conformado por grandes corporativos globales y empresas nacionales que cuentan con el conocimiento y los recursos suficientes para aprovechar las ventajas de modernos sistemas de cómputo e incluso fungir como proveedores de esta tecnología, sin dejar de lado que realizan cuantiosas transacciones electrónicas del tipo B2B, por sus siglas en inglés (de negocio a negocio). En un segundo escenario se ubican Pymes regionales que no disponen del capital necesario, ni una cultura de negocios que les permita optimizar los beneficios que las redes informáticas pueden provocar en su desempeño” (Ibarra, 2004:5).



Sonora es uno de los seis estados en los que existe una mayor concentración de las actividades informáticas, en cuanto a establecimiento de empresas y personal ocupado se refiere, debido a su ubicación geográfica y vínculos que han permitido la creación de corredores industriales con Estados Unidos principalmente.

Puntualizando, en el estado de Sonora se han configurado tres grupos ocupacionales muy definidos que atienden a la presencia, reproducción y consolidación de las diferentes industrias de mayor importancia a lo largo de esta etapa que conforma la transición económica experimentada a partir de la segunda mitad del siglo XX. El primer grupo está conformado por los obreros de la industria maquiladora, los cuales ya presentan varias generaciones de trabajadores; el segundo grupo es el de los obreros de la industria automotriz; y por último, están los trabajadores que se dedican al desarrollo de software, la industria más incipiente y con probabilidades de consolidarse.

### **1.3 La cultura laboral en México**

El estudio sistemático de la cultura laboral en México es relativamente reciente, por lo tanto se consideran como antecedentes los estudios y reflexiones que se han realizado para conocer la cultura mexicana, ya sea a través del discurso de los estereotipos —de los cuales se pueden rescatar definiciones sobre el mexicano y su relación con el trabajo— o a través de estudios empíricos —basados en métodos cuantitativos y/o cualitativos, que han intentado acercarse a una descripción más precisa sobre el comportamiento, los valores, creencias, identidad y percepción de los mexicanos con relación a su trabajo—. Sin embargo, dada la diversidad cultural de México, ninguno de esos dos tipos de acercamientos ha logrado una definición del mexicano satisfactoria para todos.

En la primera mitad del siglo XX se presentaron varios textos que presentaban las características del mexicano desde diferentes posturas como la filosófica, la psicológica, la sociológica. De acuerdo a varios autores modernos los textos más representativos de

esta etapa fueron los escritos por Samuel Ramos, Octavio Paz y José Iturriaga, los cuales describen al mexicano desde una perspectiva negativa. A esta etapa que transcurre desde principios del siglo XX hasta los años cuarenta, Luis Reygadas la denomina narrativa hegemónica sobre la mexicanidad, “que en términos de cultura laboral sostiene la tesis de que el mexicano, por su historia, psicología y valores, estaría ajeno a los procesos de modernización industrial, cuando no en abierta oposición a ellos” (Reygadas, 1998:129).

Los movimientos sindicales en los años transcurridos de las décadas de los 60 y 70 ayudaron en mucho a rectificar la visión de los mexicanos, en la que eran “combativos luchadores que pugnaban por liberarse de la explotación de las empresas y del dominio de los sindicatos oficialistas” (Reygadas, 1998:136); imponiéndose las características participativas, desafiantes y exigentes.

Para las décadas siguientes, surge de nuevo el debate sobre la cultura mexicana, pero ahora bajo la premisa de la transformación de la industria y apertura económica de México, generando una nueva cultura laboral. Reygadas hace referencia a dos textos insertos en esta premisa de cambio. Por un lado está el de Eva de Kras, quien escribió sobre lo mexicano en el ambiente laboral bajo la perspectiva del «management», su postura se basa en el hecho de que muchas de las características de la cultura mexicana le parecen inadecuadas para el desarrollo productivo. Asegura que para el mexicano la familia lleva prioridad sobre el trabajo y sobre cualquier otra esfera de la vida. De acuerdo con esta visión de De Kras, el mexicano no sería muy competitivo en el trabajo, le importaría más buscar un ambiente agradable y relajado, además de tener la creencia que la ruta para ascender es a través de las relaciones personales y las influencias, más que por el desempeño. Por otro lado, está el texto que elaboraron Mauro Rodríguez y Patricia Ramírez que trata sobre lo mexicano en el ambiente laboral, desde la perspectiva de la psicología industrial con un tono más negativo. Estos autores llegan a la conclusión que los mexicanos se encuentran atrapados en crisis de identidad, envidia, fatalismo, resentimiento y represiones. Además afirman que el mexicano es inseguro, tiene baja



autoestima, tiende a minimizar su yo para poner de relieve a otras personas, no se involucra a fondo, no tiene ideas propias y tiene una orfandad traumática (Reygadas, 1998:137-140).

En contraparte se encuentran los estudios empíricos, en donde es claro que los resultados difieren, en algunos casos, a los estereotipos que se imputan a los mexicanos. En 1979, Raúl Béjar Navarro llevó a cabo una encuesta sobre la identidad y el carácter nacionales en cuatro ciudades del Estado norteño de Tamaulipas. El cuestionario se constituyó por 20 escalas, con el objetivo de explorar el sentido de pertenencia y de participación de las instituciones directivas y expresivas\*. Los resultados fueron que las instituciones directivas del trabajo, la escuela y la industria despertaban mayor sentido de pertenencia entre los habitantes. En cambio, en las instituciones expresivas es la familia la que ocupa los últimos lugares, anteponiéndose las artesanías, los héroes y los bailes regionales.

El estudio realizado en el año de 1982 por el Centro de Estudios Educativos titulado *Cómo somos los mexicanos* arrojó varios datos interesantes sobre los valores y las actitudes de los mexicanos ante el trabajo. Primeramente se definen como desconfiados, el 82.3% opinó que no se puede confiar en la gente y aseguran que no existe en los individuos mexicanos disponibilidad en ayudar a los demás (52.4%), pero en general el mexicano se siente orgulloso de su trabajo y no se considera aprovechado o explotado en sí mismo, aunque hace evidente la falta de autonomía para la toma de decisiones. El tener buenos ingresos, es el factor más importante considerado por los encuestados (71.1%), seguido de tener compañeros de trabajo agradables (58.2%). Cuando se pidió calificar algunos posibles cambios con la siguiente calificación: Si le damos un diez a los cambios buenos y un menos diez a los malos, en el ítem “que aumente la importancia del trabajo” se obtuvo en promedio un 3.8, mientras que el ítem “que se dé mas importancia a la vida familiar” obtuvo un 8.3, demostrando que lo más importante para los

---

\* Expresivas: Artesanías, héroes, bailes regionales, música y canciones, lugares públicos, religión, colonia, familia, moneda, asociaciones.  
Directivas: Trabajo, escuela, industria, iglesia, banca, sindicato, partidos políticos, justicia, comercio, administración pública.

mexicanos es la familia, lo que apoya la idea que desarrolla De Kras en relación con la cuestión familiar.

En otra investigación realizada mediante encuestas a cargo de Enrique Alducin Abitia *Valores de los mexicanos* (1986), reafirma la importancia de lo familiar en la vida cotidiana del mexicano, ya que los motivos para trabajar son en primer lugar ‘para mantener a la familia’, siguiéndole ‘por tener dinero’, ‘para satisfacer aspiraciones’, ‘para educar a los hijos’ y ‘como medio de vida para comer y vivir’. Cabe señalar que esta jerarquización cambia al aumentar el ingreso; las motivaciones centradas en el desarrollo y objetivos individuales aumentan al incrementar la entrada de dinero. Un resultado muy interesante de esta investigación es que declara inválida la hipótesis de que los mexicanos, sin importar el estrato social, padecen de un sentimiento de inferioridad. En esta época (1981) el trabajo es visto por los mexicanos sólo como medio para obtener un ingreso.

En *Cultura mexicana de los ochenta* (1994), Luis Galindo habla de una cultura que ha cambiado, que se ha convertido en consumista, incluso de patrones de conducta de los países vecinos. Puntualiza que existe de parte de algunas regiones de México —enfáticamente las del norte-, una oposición al centro del país, sobre todo, en las culturas blancas de raíz ranchera, muy racistas y de tendencias conservadoras. Además señala que los habitantes de la región noroeste se caracterizan por tener los rasgos de orgullo y confianza en sí mismos.

Uno de los estudios realizado bajo el tópico de la cultura laboral es el de Cheryl Noll, quien analiza a los trabajadores de la IME en Tijuana. El objetivo de su investigación fue conocer el significado del trabajo, no obstante sus resultados difieren en mucho a los obtenidos en las anteriores encuestas, ya que como asegura la autora “las medias que fueron reportadas para algunas de las preguntas que describen el significado del trabajo no fueron las esperadas” (Noll, 1991:109). Noll encontró que para la muestra de mexicanos se considera ‘trabajar como algo básicamente interesante’ más importante

que trabajar para obtener un ingreso, estatus o generar relaciones personales. Otro punto que analizó, y donde los resultados difieren en gran medida con los estereotipos del mexicano, fue la relación de la centralidad que tiene el trabajo en la vida de los trabajadores en relación con otras esferas sociales. A este respecto los mexicanos prefirieron al trabajo por encima de la familia, el tiempo libre, la religión y la comunidad; esto contradice el apego y la gran importancia que ha demostrado tener el mexicano para con los asuntos familiares (Reygadas, 2002; Béjar, 1979; CEE, 1982; Alducin, 1986; Galindo, 1994).

En el libro *Los mexicanos de los noventa* se publicaron los resultados de una encuesta nacional que se aplicó en 1994, con la finalidad de indagar acerca de los valores de los mexicanos. De 195 localidades se seleccionaron a 3416 personas mediante un sistema riguroso. La información contenida en ese reporte parece confirmar la idea de que muchos mexicanos se ven a sí mismos como personas industriosas, además de que consideran al trabajo como un valor muy importante.

Por otro lado se encontró un estudio realizado por Ludger Pries (1997) que conjuga dos técnicas de investigación la aplicación de encuestas y de entrevistas. En la parte cuantitativa, el dato más interesante encontrado es que no existe sentimiento de inferioridad de los trabajadores por cuenta propia respecto a los asalariados. Por el lado de las entrevistas, en donde se seleccionaron a 18 personas con el fin de obtener de ellas los conceptos de trabajo y empleo, aquí se evidencia que el sueño del mexicano por tener autonomía en el trabajo sigue muy vigente “el poder trabajar al aire libre”, el “ser su propio dueño”, “el no tener a alguien que lo mande”, es un sueño que actualmente es mucho más fácil de convertirlo en realidad.

También está la investigación cualitativa realizada por Orlandina de Oliveira y Brígida García en 1994, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, que consta de 79 entrevistas a mujeres pertenecientes a dos cohortes 20-34 y 35-49 años, con hijos, con una relación de pareja estable y que desempeñaran distintas ocupaciones. En este estudio

hacen un apartado especial sobre el significado del trabajo femenino. Uno de los hallazgos es que la relación mujer-trabajo se construye en función de las necesidades familiares y que son pocas las situaciones en que está presente un proyecto personal, en otras palabras, la familia está primero que el trabajo. Para explicar mejor este punto, las autoras sintetizan los resultados de sus entrevistas en ocho tipos básicos:

Cuando se trata de mujeres de carrera (tipo1), o que conciben la actividad económica como útil y satisfactoria (tipo 5), el compromiso con el trabajo puede formar parte de un proyecto individual, con metas personales. En las demás situaciones, el compromiso básico es con el bienestar familiar, por lo que el trabajo es visto desde esa perspectiva, aunque las prácticas varían (tipos 2, 3, 6, 7). (García, et al., 1994:145, 146)

En general a través de estos textos el trabajo es visto por los mexicanos como el medio para obtener un ingreso con el cual mantener a su familia. La importancia expresiva o intrínseca del trabajo va de acuerdo al ingreso o al nivel de estudios.

### 1.3.1 La cultura laboral en Sonora

En Sonora se ha escrito poco sobre cultura laboral como tal, existen textos dedicados a la cultura sonorenses en general que abordan someramente la temática laboral, en estos textos se puede concretar que el sonorenses es visto como individuos aficionados al trabajo, emprendedores y pragmáticos, (Estupiñán, 1999; Hopkins, 1996).

Por otro lado en estudios empíricos se ha intentado analizar aspectos de la cultura regional de manera más sistemática. En 2003 se publicó *Identidad psicológica y cultural de los sonorenses* (Domínguez, et al., 2003) una investigación realizada en el estado de Sonora, a partir de un estudio sobre la población en el centro del país. El objetivo era probar su validez y las diferencias por sexo, género y edad de 1000 personas seleccionadas. Uno de los aspectos rescatables de esta investigación es que advirtieron que lo que produce satisfacción en el sonorenses tiene que ver con lo social, es decir la familia, la conducta social y los amigos, lo que se traduce en que los habitantes de



Sonora pertenecen a la cultura colectivista. Además el estudio pedía que se auto conceptualizarán, en este punto las dimensiones con mayor puntaje fueron las relacionadas con la sociabilidad, reforzando así lo anterior.

Existen algunos trabajos que ilustran parcialmente la cultura laboral sonorenses y se enfocan más a la dinámica laboral, los impactos que ha tenido el uso de la flexibilización en la producción así como en las relaciones laborales (Sandoval, 1993; Ramírez, 1996; Melchor, 1998; Covarrubias, 1998; Zúñiga, 1999; Peralta, 2002). La mayor parte de estos se han desarrollado en torno a la empresa Ford Motor Company por su gran peso en la economía de Sonora, y en la industria maquiladora por su cada vez importante presencia. Por lo general manejan temáticas relacionadas a los nuevos modelos productivos, la introducción de nuevas tecnologías, la inserción de la mujer en el campo laboral, la flexibilización, entre otros temas.

Asimismo estos estudios han dado cuenta de la nueva cultura laboral que se está dibujando alrededor de todos los cambios gracias a la apertura comercial; ya que a partir de la entrada del TLCAN en Sonora se origina el establecimiento de distintas empresas transnacionales, distintas en productos, en procesos de producción y en la organización del trabajo. Esto trae consigo una transformación en la clase trabajadora, ahora todo está dirigido hacia la calidad, ya sea en servicio o en producto terminado; además esta diversidad de empresas requiere de empleados que se adecuen a su sistema flexible, a sus formas de contratación, o simplemente, a las reglas del mercado.

## Capítulo 2

EL MODELO DEL MEANING OF WORKING  
INTERNATIONAL RESEARCH TEAM

De acuerdo a lo expuesto en el capítulo anterior, el trabajo ha logrado institucionalizarse, al convertirse en una actividad circunscrita por leyes y reglas (edad para iniciar la vida laboral, horas de trabajo, edad para retiro) dejando de ser una actividad estrictamente familiar. Esto se debe principalmente a la transición de la sociedad agraria a la industrial y, además, por formalizarse en actividades que ocurren dentro del contexto donde el trabajo es vendido como mercancía. Por esto, en el presente estudio sólo se toma en cuenta ocupaciones donde se reciba dinero a cambio del trabajo (sin importar si es salario, respondiendo a la diversidad de remuneraciones que presentan los empleos hoy en día), excluyendo otros referentes de trabajo como faenas domésticas, trabajo voluntario, servicio social, entre otras actividades donde no existan recompensas monetarias.

Antes de continuar es conveniente mencionar la distinción entre trabajo en el sentido de un tipo de relación entre el ser humano con la naturaleza (*labor*) y trabajo entendido como actividad formal (*work*), según Arendt, quien delineó cambios en las nociones de lo que ha significado el trabajo de oficio y el intelectual y manual a través de los años,

el trabajo (*labor*) es la actividad que corresponde al proceso biológico del cuerpo humano, en donde el crecimiento espontáneo, metabolismo y eventual decaimiento están vinculadas a las necesidades vitales producidas y alimentadas en el proceso de vida debido al trabajo (*labor*). Mientras que trabajo (*work*) es la actividad que corresponde a lo artificial de la existencia humana, la cual no está incrustada en el recurrente ciclo de vida de las 'especies'. El trabajo (*work*) provee un mundo 'artificial' de cosas claramente diferenciado de todos los bordes naturales (Arendt, 1959).

Lo que permite preguntar cómo, empíricamente hablando, las personas que trabajan experimentan el trabajo como *work* o como *labor* y qué importancia y significado tiene el trabajo para los individuos. Además “¿es el trabajo solamente un significado donde las metas implican la experiencia potencialmente enriquecedora a través de la cual los hombres pueden desarrollar sus aptitudes y habilidades, disfrutar las satisfacciones del logro y encontrar una salida para su capacidad creativa? Es decir, ¿es el trabajo en gran parte instrumental y visto principalmente como un significado para otras metas con ganancias económicas como el fin principal? o ¿es necesario enfatizar las implicaciones futuras del cambiante significado del trabajo como posible resultado de: (a) un cambio en las definiciones del buen ciudadano desde ser un individuo productivo hasta ser un consumidor socialmente relevante; (b) una modificación significativa en la función de las instituciones educativas hacia la función de socialización para la nueva sociedad; y (c) una redefinición del trabajo en el ciclo de vida de los individuos?” (MOW Internacional Research Team, 1987: 5)

A pesar del gran interés que ha tomado el estudio del significado del trabajo, no existe actualmente una teoría bien articulada para ese tema. En esta investigación se utilizará el modelo desarrollado por el Meanign of Working International Research Team (MOW IRT), ya que es planteado de manera integral, es decir que incluye las dimensiones más importantes en la construcción de los significados del trabajo. El acrónimo MOW (por Meaning of Work) fue acuñado en 1987 por un grupo de investigación integrado por científicos sociales de ocho países que diseñaron, desarrollaron e implementaron una investigación sobre determinados colectivos de trabajadores a partir de criterios homogéneos de análisis de datos empíricos obtenidos de encuestas a empleados de distintas categorías. En su planteo original, las investigaciones del MOW incluyeron sólo 10 grupos de empleados. El objetivo principal del estudio, que se llevaba a cabo en ocho países diferentes por 14 investigadores de distintas disciplinas, era obtener resultados que fueran comparables a nivel europeo y que permitieran advertir las diferencias del significado del trabajo entre los distintos países entre 1987 y 2002.

El ‘significado’ en este modelo se basa en definiciones sociológicas y psicológicas, a saber, la importancia, las creencias, las definiciones y el valor que los individuos y los grupos le asignan al trabajo como un elemento fundamental de la actividad humana que acontece en sus vidas.

Este modelo es de naturaleza heurística, considera que el significado del trabajo es un constructo complejo, dinámico y multidimensional, compuesto por diferentes variables que los individuos relacionan con el fenómeno trabajo, las cuales se agrupan en tres conjuntos que a continuación se presentan:

- a) variables centrales (significado del trabajo)
- b) variables condicionales (antecedentes)
- c) consecuencias

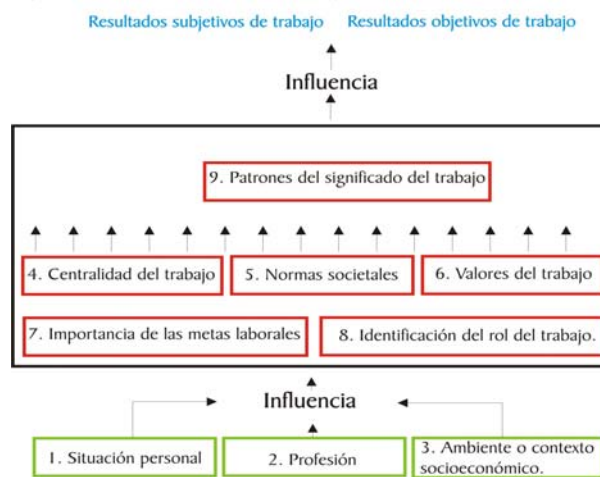
Estos conjuntos de variables están relacionadas de tal manera que unas pueden explicar a otras variables de otro conjunto (estadísticamente hablando). A continuación se mostrará la conceptualización presentada.

El modelo heurístico presentado en la Figura 1 incluye tres constructos de significados principales y distintos que relacionan a los individuos con el fenómeno del trabajo. Estos tres significados son, en primer instancia, la *centralidad del trabajo* la cual consiste en la identificación con el trabajo y la fuerza de involucramiento con el trabajo; en segundo lugar están las *normas sociales* de las obligaciones de una persona hacia el trabajo y los derechos recibidos del trabajo; y, por último, *los resultados valorados del trabajo y metas de trabajo*. Estos tres constructos de significados funcionan teóricamente para describir las bases para el vínculo que los individuos tienen hacia el trabajo. Inicialmente se examina la representación conceptual de cada constructo de significados del trabajo en términos de sus propiedades. Retomando las ideas desarrolladas por el MOWIRT, es conveniente hacer mención de que la relación entre la definición del constructo y la medición del constructo es una conexión crítica por dos razones. Una de ellas es que existe, frecuentemente, una tendencia hacia asumir isomorfismo entre un constructo y la



medición de éste cuando lo son todo menos isomórficos, considerando la deficiencia (la variabilidad en el constructo no es capturado por la medida) o la contaminación (la variabilidad en la medida no es capturado por el constructo). En segundo lugar, las predicciones teóricas y las explicaciones acerca del constructo son derivadas de la representación conceptual, mientras que las pruebas de las proposiciones teóricas acerca del constructo provienen de la medición del constructo.

Figura 1: Modelo de análisis de los significados del trabajo



También se examina la relación conceptual entre cada constructo de significados del trabajo y otros de importancia teórica y práctica. Se incluyen algunas de las expectativas de relaciones entre las medidas del significado del trabajo en particular y, de las medidas de las variables de antecedentes o de consecuencias.

Conviene recordar, que los siguientes argumentos son retomados de la investigación realizada por el Meaning of Working International Research Team.

## 2.1. Variables Centrales

En esta categoría las variables núcleo en el estudio del significado del trabajo son operacionalizadas. Los atributos del significado se refieren no sólo al trabajo u ocupación actual, sino también al interés en la importancia, el valor, la significancia, y el



significado de tener trabajo y llevarlo a cabo *per se*. El significado del trabajo es definido conceptualmente en términos de los siguientes 5 dominios:

Centralidad del trabajo: Como rol de vida. El tema más importante es: ¿qué tan central es el rol de trabajo en la vida en términos absolutos y en comparación con otros roles?

Normas sociales: Acerca de trabajar, esta escala contiene un conjunto de preguntas acerca del trabajo y de trabajar en términos de lo que se espera del trabajo en sí (derechos) y lo que la sociedad pudiera esperar de los individuos en términos de trabajar (obligaciones).

Resultados valorados del trabajo: en esta pregunta, se les pide que indiquen qué resultados están buscando en su trabajo y cuál es su importancia relativa.

Importancia de las metas laborales: los respondientes son cuestionados sobre cuál es la importancia relativa de varios aspectos de trabajar, tal como la variedad, autonomía, uso de las habilidades, pago, seguridad, oportunidades de ascenso, y condiciones físicas del trabajo. Además, a los respondientes se les presenta un gran número de elecciones hipotéticas. Un patrón de respuestas indica una prioridad particular de las preferencias del trabajo.

Identificación con el rol de trabajo: la pregunta se refiere a la definición personal y a la identificación con el trabajo en términos de varios roles, tales como rol de tareas, rol de organización, el rol de producto o servicio y el rol de ocupación/profesión.

### **2.1.1 Centralidad del trabajo**

Es conveniente recordar que lo referente en este estudio es el trabajo (empleo pagado) en general, en oposición a trabajar solamente en el empleo actual. El involucramiento con el trabajo es conceptualmente distinto del involucramiento con el empleo actual. En este estudio, la centralidad del trabajo es definida como la creencia general acerca del valor

del trabajo en la vida. Existen dos componentes teóricos principales del constructo de la centralidad del trabajo, cada uno con propiedades particulares. El primer componente involucra una orientación de valor como rol de vida. El segundo componente involucra una orientación de decisión acerca de las esferas preferidas de la vida según la conducta. Las dos próximas secciones discuten cada uno de estos componentes y proveen una integración conceptual.

### ***2.1.1.1 El componente creencia/valor de la centralidad del trabajo***

Las dos propiedades más importantes de este componente son la identificación con el trabajo y el involucramiento o compromiso hacia el trabajo. La identificación con el trabajo ha sido un elemento central en numerosas discusiones acerca de los valores del trabajo. La identificación con el trabajo es el resultado de un proceso de consistencia cognitiva basado en una comparación entre el trabajo como una actividad y la percepción por sí misma. El resultado de esta comparación cognitiva es el desarrollo de un tipo distinto de identificación con lo central o periférico del trabajo en la auto-imagen.

La segunda propiedad de este componente, es el involucramiento o compromiso. El involucramiento laboral es una respuesta afectiva hacia el trabajo como una parte de la vida del individuo. El involucramiento con el trabajo también puede incluir elementos de comportamiento, como ejemplo, la cantidad de tiempo empleado en la participación en actividades del trabajo. Además el compromiso hacia el trabajo está parcialmente libre de experiencias cortas. Así el componente de creencia/valor de la centralidad del trabajo tiene un elemento intencional a futuro así como un elemento de involucramiento de conducta. En la postura de este estudio, la identificación con el trabajo y el involucramiento/identificación se refuerzan mutuamente.

El problema de medición es claro también, dada esta representación de la centralidad del trabajo. La persona puede usarse a sí mismo como el referente. La tarea para la persona es hacer una evaluación incluyendo el trabajo y a sí mismo como referentes. Finalmente,

el procedimiento de medición podría capturar la propiedad de involucramiento/identificación. El proceso examinado por las tareas generales de medición consiste en el lazo de un elemento afectivo de involucramiento/identificación con una comparación de consistencia cognitiva del trabajo en relación con la auto-identificación.

### ***2.1.1.2 El componente de orientación decisional de la centralidad del trabajo***

Este componente inicia con la premisa de que las experiencias de una persona están segmentadas en diferentes subesferas y que la gente difiere en sus preferencias de esferas particulares de la vida. Por ejemplo, una persona participará en esferas menos preferidas porque le proveerán recompensas instrumentales, pero le darán mayor importancia a los comportamientos que toman lugar en las esferas de la vida con mayor preferencia.

Existen dos elementos primordiales en esta representación de la centralidad del trabajo. Primero, se encuentran los segmentos de las esferas de la vida/de comportamiento. El segmento de trabajo puede ocupar una posición central o más preferida entre las esferas, compartir una posición con otras esferas de la vida, u ocupar una posición periférica o menos preferida en la vida personal. Esta propiedad implica una noción de identificación basada en las preferencias relativas de las personas para las esferas de la vida.

El segundo elemento en la representación de orientación decisional de la centralidad del trabajo, es la opción que una persona elige como la esfera de vida más preferida y los comportamientos asociados con ello. Esta elección de la esfera de la vida implica una noción de involucramiento y provee las condiciones por las cuales una persona establece lazos afectivos y de comportamiento hacia el ambiente. El compromiso o involucramiento es un proceso selectivo, ya que la persona no necesita estar involucrado o comprometido equitativamente en todos los segmentos de su vida (algunos comportamientos pueden ser ordenados mas allá de la elección voluntaria). Este segundo

componente de la centralidad del trabajo representa el proceso de identificación como una consecuencia de las interacciones entre las personas y sus ambientes de comportamiento segmentados. El involucramiento o compromiso depende de la elección de escenarios y el rango potencial de comportamientos preferidos disponibles mientras se encuentren en un escenario en particular.

Los problemas de medición planteados por este segundo elemento de la centralidad del trabajo son claros. Primero, la medición debe incluir los segmentos más importantes de la vida de las personas —sólo uno de ellos es el trabajo— como opciones alternativas. Segundo, la persona debe poder elegir entre las esferas de la vida y ordenarlas para proveer una indicación del grado de involucramiento o compromiso.

Las representaciones de la orientación de valor y la orientación decisional de la centralidad del trabajo tienen algunas similitudes conceptuales. Ambas incluyen propiedades de involucramiento, tienen propiedades relacionales y, además, se preocupan por la identificación de las personas con el trabajo de manera general. Existen diferencias en los contenidos de las dos representaciones. En el componente relacional de la orientación creencias/valor el trabajo está en relación consigo mismo, mientras que en la orientada hacia la decisión, se le relaciona con otras esferas de la vida. La identificación en la aproximación de creencia/valor es un producto del proceso de consistencia cognitiva entre el trabajo como actividad de vida y el *self* como un referente. En la representación de decisión, la identificación está basada en las preferencias del trabajo entre múltiples esferas de la vida; a causa de esas diferencias en la representación, las medidas de estos dos componentes del constructo de la centralidad del trabajo probablemente sólo se correlacionen moderadamente. La combinación de esas dos representaciones provee una conceptualización más completa del constructo de la centralidad del trabajo como una creencia general del valor de trabajar en la vida de las personas. La centralidad del trabajo es una medida basada en cogniciones y afectos que reflejan el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en un punto dado en el tiempo.

## 2.1.2 Normas sociales

Un aspecto poco explorado del significado del trabajo es el de los estándares que las personas emplean al evaluar el trabajo de forma normativa. Existe una extensa variedad de normas o estándares para evaluar. Tomando como base el estudio del MOWIRT, este estudio se limita a dos que resultan relevantes en la discusión académica sobre el significado del trabajo. A continuación, es conveniente iniciar con los antecedentes de las normas incluidas en la figura 1. El supuesto es que a mayores antecedentes de esas normas es mayor el desarrollo del razonamiento normativo de los individuos. Conviene entonces discutir el desarrollo del razonamiento normativo y ligar esta discusión hacia su relevancia para las normas de cambio social y de justicia distributiva en el trabajo.

### 2.1.2.1 Consideraciones generales

Históricamente, una perspectiva muy influyente en las ciencias sociales al examinar la naturaleza de la relación de una persona con la sociedad es el enfoque contractualista. Un gran tema de la psicología evolutiva, en Europa y EUA, es el uso de principios en el razonamiento normativo. Desde esta perspectiva, un tema crítico es el conjunto de principios de justicia social e imparcialidad que la gente usa en las situaciones laborales con los propósitos de alcanzar la cooperación o los beneficios de distribución de la cooperación. En este estudio, la postura es neutral sin tomar partido por cualquier orientación normativa.

Hay dos interpretaciones contrastantes en la discusión de esta visión sobre los principios normativos basados en el contrato social. Una manera de enfocar este contrato es suponer que el comportamiento normativo consiste en el desempeño del deber u obligación de las personas para con la sociedad, respeto por la autoridad delegada como una obligación social, y las normas que apoyan al orden social.

La otra interpretación se concentra también en el individuo, pero enfatiza los estándares sociales o normas, subrayando los derechos de las personas y la obligación de la sociedad hacia el individuo. Como ejemplo, en la psicología, hay discusiones ligadas a supuestos explícitos o implícitos acerca del intercambio de relaciones equitativas entre las contribuciones de un individuo y la recompensa del sistema social. El concepto teórico de los contratos sociales pudiera ser considerado como un modelo guía de tales aproximaciones.

En suma, el razonamiento cognitivo en esta visión consiste en la justicia (rights) o derechos (entitlements) individuales que han sido convenidos como una obligación de la sociedad para sus ciudadanos. Es en estas obligaciones para la sociedad y derechos desde la sociedad consideradas como las principales normas sociales en el significado del trabajo, en el que se enfoca este estudio.

### *2.1.2.2 La norma de derecho como estándar evaluativo*

Uno de los componentes del significado del trabajo que se ha discutido extensamente es el que se refiere a las normas de derecho. Existen diferentes visiones acerca de la relación entre derechos de propiedad y el contrato psicológico. Como ejemplo, ‘me gustaría tener un empleo estable’, podría ser cambiado a una oración imperativa donde, ‘todos tenemos el derecho a un empleo estable’. En teoría, cualquier motivo o creencia puede ser cambiado a un derecho a través de procesos sociales o legales con el establecimiento de la legitimidad.

En las teorías del bienestar social, los derechos de propiedad<sup>4</sup> están restringidos a cuestiones económicas. Las teorías de las instituciones sociales los amplían para incluir condiciones de trabajo tales como la seguridad y procesos legales correspondientes.

---

<sup>4</sup> En inglés son palabras diferentes rights y entitlements pero lo traduje como títulos de propiedad y/ derechos

Un ejemplo de una norma de derecho en este estudio es el acuerdo con la oración, ‘cada persona en nuestra sociedad debería tener derecho a un trabajo interesante y significativo’.

### ***2.1.2.3 La norma de obligación como estándar evaluativo***

El tema de la obligación de los individuos para con su empleador y para con la sociedad a través del trabajo ha captado el interés de teorías organizacionales, políticas y legales. Dos aspectos de esta obligación se refieren a la responsabilidad personal o de normas internalizadas de deber y el compromiso social o institucional. Esta orientación de la persona tiene un elemento de ‘deber ser’: la persona debe contribuir a la sociedad a través de su trabajo o debe ahorrar para la seguridad de su futuro. Además, la norma de obligación representa las creencias de la persona de que toda la gente tiene un deber o responsabilidad para la unidad social a través del trabajo.

### ***2.1.2.4 La relación entre los niveles de análisis de las normas de derecho y obligación***

A lo largo de la discusión de las normas sociales, se ha involucrado la visión de que existen dos niveles en la conceptualización de derecho y obligación. Uno es el nivel social; el otro es el nivel individual. Entonces, es apropiado considerar la relación entre esos niveles.

La interacción social puede ser conceptualizada como un intercambio en el cual cada persona invierte ciertos insumos (tiempo, esfuerzo, atención, habilidad) a cambio de resultados (dinero, crecimiento, satisfacción). La proporción relativa de los resultados asignados a un miembro en particular por otros miembros o instituciones que los controlan puede ser visto, entonces, como una medida de extensión para la cual se distribuyen valores a los insumos de otro miembro al grupo o la sociedad. Los modos de distribución reflejan la atención del distribuidor hacia diferentes tipos de insumos de los miembros.



No hay seguridad de cómo a la relación causal entre las normas y la distribución de lo social está mediada por los resultados del trabajo. Una explicación pudiera sugerir que la dirección es desde el nivel individual de una norma, el derecho por ejemplo, hacia los resultados mediados por lo organizacional o social.

Las demandas individuales de derecho pueden guiar hacia las acciones que apuntan a su legitimación. Otra explicación sugiere que la dirección de la causa es mediada desde los resultados del trabajo por las organizaciones o las sociedades para el desarrollo de las normas de derecho. Eso es, la gente que esté insatisfecha con la distribución de los resultados del trabajo intenta cerrar el vacío entre sí mismos y los demás mediante la adopción de normas que contengan un tratamiento justo y equitativo, no obstante las diferencias individuales. El argumento opuesto podría ser hecho para las normas de obligación.

### **2.1.3 Resultados esperados del trabajo y metas de trabajo**

Estos dos componentes son de una importancia mayúscula para conocer el significado del trabajo, sin ellos cualquier intento por conocerlo sería incompleto. Al discutir esos dos componentes del significado del trabajo, se reconoce la crítica frecuente de que los resultados preferidos incluidos en las investigaciones son usualmente seleccionados sin la guía de un marco teórico que hipotetice las dimensiones de resultados del trabajo. Las clasificaciones sugeridas en este estudio (desarrolladas por el MOW IRT) no producen tipos excesivos de recompensas o metas que con frecuencia generan confusión más que entendimiento. Solamente se menciona, con base en esas taxonomías, que los resultados valorados de trabajo y las metas de trabajo incluidos podrían o no depender de consideraciones tales como ejecución de tareas y mediación por la persona o agentes externos. Estos resultados y metas pueden además tener propiedades simbólicas o concretas y pueden ser particularistas (dependiendo de la persona que las recibe) o universalistas.

### **2.1.3.1 Evaluaciones de la importancia de los resultados de trabajo y metas de trabajo**

Antes de entrar de lleno al tema de este apartado, es conveniente incluir la definición de valor, el cual se entiende como las evaluaciones de la importancia, las cuales son definidas para incluir lo que la persona *conoce* acerca de cada uno de los resultados y la relación de preferencia entre los resultados o metas. Así, se asume que la persona hace la evaluación de importancia cuando tiene suficiente conocimiento o experiencia de cada uno de los resultados, logrando vincularlos con otros de una manera ordenada.

Específicamente, se considera la importancia o preferencia asignada a un resultado o meta para que sea una función de su *centralidad cognitiva*, la *dependencia* de otros resultados en el resultado en cuestión, la *criticalidad* del resultado, y la *notoriedad* del resultado. Por *centralidad cognitiva*, se entiende el grado con el cual un resultado está a la vanguardia de la conciencia de una persona más allá que lejano o remoto, y a la extensión para lo cual otros resultados se organicen alrededor de ese resultado. Por *dependencia*, se entiende la extensión para lo cual las cogniciones de un resultado influyen las cogniciones de otros resultados asociados con ellos. Por *criticalidad*, se entiende como el grado con el cual la persona percibe fácilmente sustitutos disponibles para el resultado en cuestión. Finalmente, por *notoriedad*, se entiende como la extensión para la cual lo socioeconómico inmediato y las condiciones trazadas temporalmente de trabajo, vigorosas y explícitas, atendiendo a un resultado que de lo contrario no podría ser como dominante. En suma, las evaluaciones de la importancia de los resultados y las metas del trabajo incluidas en este estudio son en función de cómo el resultado central está en la *estructura cognitiva* de la persona, en la *dependencia* de otros resultados en esto, en la *criticalidad* del resultado y en su *notoriedad* temporal. Las evaluaciones de importancia o la preferencia implican *elección*. *Elección* es la implementación de valores para resultados y metas del trabajo y para el tipo específico de identificación con el trabajo.

### **2.1.4 La relación entre los conceptos de significado del trabajo**

Hasta este punto se han tratado los principales conceptos del significado del trabajo por cuestiones propias de la discusión, sin embargo, es conveniente mencionar que dichos conceptos están relacionados teórica y empíricamente.

Como ejemplo, la fuerte adhesión a una norma de obligación puede también ser una oración de sentido personal de obligación. Es decir, la expectativa podría ser que las normas de obligación y creencias de la centralidad del trabajo estarían relacionadas positivamente. Otro ejemplo sería que los resultados y metas del trabajo pueden ser deducibles por la examinación de lo que el trabajador está dispuesto a sacrificar para mantener el empleo.

Existen algunas razones comunes y fundamentales para estas relaciones conceptuales y empíricas de los conceptos del significado del trabajo. La principal razón podría yacer en la estructura del mercado de trabajo y ocupacional y la influencia de estos en la relación sobresaliente y funcional de los conceptos del significado del trabajo. Los economistas usan el concepto de mercado dual de trabajo para distinguir entre los segmentos en los cuales los trabajadores pueden obtener altos niveles de varios resultados y obtener estabilidad o empleo más estable que los segmentos con las condiciones opuestas. Con frecuencia, este segundo grupo incluye grandes proporciones de mujeres y grupos minoritarios en cualquier sociedad. Las observaciones acerca de las ocupaciones sostienen conclusiones similares. Por ejemplo, las ocupaciones ordenadas según el estatus aparecerían como sobredeterminadas desde su dependencia no en una sino en muchas características -antes mencionadas- en particular. Así, las ocupaciones con mayor estatus tienden a tener mejor paga, contenidos más interesantes, mejores condiciones de trabajo, responsabilidades mayores para el bienestar de otros, más autonomía en la elección de tareas y métodos para cumplirlas y más control sobre el tiempo personal.

Además, las relaciones resultantes y funcionales entre los conceptos del significado del trabajo pueden ser una función de la incertidumbre de logro. Si los trabajadores tienen altas expectativas como resultado de una experiencia anterior, antecedentes familiares o de su historia de recompensas, entonces el marco de referencia y las teorías de la consistencia cognitiva producen predicciones de bajos resultados. Un nivel similar de resultados podría ser esperado cuando las expectativas de los trabajadores son bajas. Para muchos trabajadores, sus empleos no son proveedores de estatus o autonomía, pero proveen un ingreso con certidumbre moderada durante periodos de empleo.

Finalmente, en algunas partes del mundo, trabajar como un concepto abstracto es altamente valorado o valorado, mientras que en otras partes del mundo, trabajar es considerado un mal necesario. Estas diferencias pueden ser consideradas parcialmente como ideología del trabajo duro. Existen también diferencias entre culturas en el grado de que se fomentan las necesidades de logro. En el caso donde el trabajo se percibe como un mal necesario, es improbable que el trabajo o los resultados de trabajar sean valorados tan alto como se podría esperar en el caso de que trabajar fuera visto más favorablemente en la cultura.

Así, los contextos moderadamente difíciles y culturalmente demandantes podrían influenciar la forma resultante y funcional de varios conceptos del significado del trabajo. Las sociedades industriales pueden asignar recompensas con probabilidades diferenciales para una dimensión más grande que lo que las sociedades tradicionales hacen. Similarmente, los estudiantes en contextos menos demandantes —tales como los de Europa noroeste— mantienen una postura neutral o ligeramente negativa del trabajo, mientras que los estudiantes orientales de contextos más demandantes mantienen una postura más positiva del trabajo. En conclusión, las características del mercado laboral, las ocupaciones y las diferencias culturales pueden ser consideradas como la existencia de mayor influencia en las relaciones resultantes y funcionales entre los conceptos del significado del trabajo.

## 2.2 Variables condicionales

La discusión anterior, se concentró en las propiedades de las variables principales del significado del trabajo siguiendo el modelo mostrado en la figura 1. El objetivo de esa discusión, fue distinguir entre la formación conceptual y la red nomológica de los constructos del significado del trabajo. A continuación se describirá el conjunto de variables considerado como segundo lugar de importancia de este capítulo: la red nomológica de los constructos del significado del trabajo. La discusión seguirá la organización del modelo presentado en la figura 1.

Este nivel de variables incluye: Circunstancias personales y familiares; tales como edad, sexo, estatus familiar, educación, religión, educación urbano-rural, educación de los padres, similitud/diferencia en la educación de los padres para con los respondientes.

Además incluye lo concerniente al trabajo actual y a la historia de carrera tal como la situación laboral presente, nivel de ocupación, frecuencia y dirección de los cambios de la carrera, desempleo (duración).

### 2.2.1 Antecedentes del significado del trabajo

En este apartado se verá la red nomológica de los constructos del significado del trabajo.

#### 2.2.1.1 Situación familiar

En este estudio se entiende por *situación familiar* como la responsabilidad financiera para mantener a otros. Dicha responsabilidad financiera se le puede relacionar en varias mediciones de muchos de los constructos del trabajo. Por ejemplo, una persona con responsabilidades financieras muy grandes puede necesitar o requerir la sustitución (o elección) del trabajo como la esfera principal de vida por encima de la familia y, entonces, correlacionarlo negativamente con la centralidad del trabajo. Inversamente, cuando las responsabilidades financieras no son tan grandes, se pueden incrementar la

identificación con el trabajo y su valoración de acuerdo a la conservación de las percepciones de sí mismo como una persona solvente y, entonces, correlacionarlo positivamente con la centralidad del trabajo y las normas de obligación. La responsabilidad financiera también se puede relacionar con las normas de derecho. Estas responsabilidades son un tipo de necesidad usada frecuentemente para justificar y legitimizar reclamos en forma de justicia distributiva en las sociedades u organizaciones, para el suministro de apoyos financieros y de seguridad en el empleo. Estas responsabilidades también son de un criterio comúnmente usado para determinar necesidades de ayuda. Finalmente, las responsabilidades financieras probablemente también son relacionadas a los resultados valorados del trabajo, en particular el del ingreso.

#### ***2.2.1.2 Características personales según cohorte generacional y edad***

Las características personales incluidas como antecedentes de los constructos de los significados del trabajo son edad, sexo y educación. En este estudio, la edad incluye los ciclos de vida individuales y las propiedades de cohorte generacional. Las cohortes cronológicas de edad y cohorte de nacimiento sugieren explicaciones para los significados del trabajo que complementa a cada una de ellas. La edad cronológica sugiere procesos de desarrollo en relación con la persona que pueden dar razón de las relaciones con constructos de significado del trabajo. Estos eventos ordenados y relacionados con cohortes de edad pueden afectar la socialización y aprendizaje del trabajo o en la dialéctica de influencia social, y así, la afección socio-política del trabajo.

Por lo general, la edad cronológica y las influencias relacionadas de acuerdo a las cohortes de edad son entremezcladas en explicaciones de diferencias de edad en el significado del trabajo. Las explicaciones sobre madurez explican esas diferencias en contraste al significado del trabajo entre personas nacidas antes de la SGM, durante el periodo rector de la posguerra, y subsecuentemente al boom económico de principios de los 60's. Contextualizando este apartado en la situación de México, sería

las personas nacidas antes de la gran crisis de 1982, época que se caracterizó por el auge económico (aparente) en la que la industrialización nacional era el sector con mayor apoyo y, subsecuentemente a la crisis económica. En esta investigación, se reconoce que los procesos relacionados con la edad y los eventos relacionados de acuerdo a las cohortes de edad que modifican o modelan los procesos de socialización y dialéctica pueden aclarar la relación observada entre la edad y los constructos del significado del trabajo.

### ***2.2.1.3 Características personales / sexo***

Los procesos de socialización y dialéctica formados socialmente (incluyendo aquellos que difieren para las cohortes sucesivas de acuerdo al nacimiento) efectuados antes y durante las experiencias de trabajo pueden ayudar a explicar las diferencias observadas del sexo en el significado del trabajo. Estos procesos incluyen los valores generales de cultura de una sociedad, los valores de la familia, las percepciones del rol femenino y la escasez de autoconfianza entre mujeres. Estos procesos y diferencias sociales, están reflejados, p.e., en las creencias de los adolescentes que dictan que los hombres deben trabajar mientras que la mujer se queda en el hogar. La expectativa de esta investigación es la medición de los constructos del significado del trabajo de acuerdo a las diferencias por sexo, y estas diferencias probablemente variarán en magnitud de diferentes cohortes de acuerdo al nacimiento entre las ocupaciones.

### ***2.2.1.4 Características personales / educación***

En este caso, los logros en la educación, además de proveer altos niveles de competencia técnica, se relacionan con el significado del trabajo por la oportunidad que ofrece a las personas de examinar sus creencias y valores de una manera más completa y sistemática. Es decir, las personas están motivadas y reforzadas para comprometerse en un proceso de búsqueda. El proceso de aprendizaje, produce el más grande cambio que podría aparecer para ser dialéctico y experiencial donde el desarrollo cognitivo y de experiencias de la persona confrontan sus valores, creencias y normas. En este proceso



de desarrollo cognitivo existen dos consecuencias, las cuales son el incremento en la orientación auto-dirigida y una valoración incrementada de auto-dirección para el *self*. La orientación auto-dirigida, es una creencia latente de que se tiene la capacidad personal de tomar responsabilidad para las acciones propias y que la sociedad está constituida para hacer posible la auto-dirección.

El desarrollo de la influencia de auto-dirección debido a los procesos de la dialéctica educacional, consiste en un movimiento lejos de la conformidad para la autoridad externa y dirigida hacia estándares personales de responsabilidad, los derechos humanos básicos como precondiciones para las obligaciones sociales y el consenso social como un proceso primordial para el establecimiento del orden social. Las oportunidades para el razonamiento sistemático proporcionado por la educación pueden incrementar la capacidad para la auto-dirección así como de una valoración más alta de las creencias autodirigidas. Estas creencias constituyen una gran parte de la reestructuración cognitiva de la persona, incluyendo la formación de las diferentes normas evaluadoras de justicia y orden social.

Similarmente, el desarrollo de las creencias auto-dirigidas durante la educación puede ser una razón por la que ésta ha servido para relacionar las preferencias de los resultados dependientes de las tareas, en relación a los resultados ambientalmente dependientes y para los estándares internos, más que para los externos, mediados en estudios nacionales de fuerza laboral. En suma, el desarrollo educacional evocado de auto-dirección cambia las preferencias de los resultados valorados del trabajo.

El incremento general en la auto-dirección resultante de la educación también puede influir en la centralidad del trabajo. Recordando que las propiedades de la centralidad del trabajo incluyen involucramiento, compromiso y elección. Estas propiedades son consistentes con los cambios en individuos, resultantes de los procesos educacionales previamente discutidos. Dubin, p.e., ve el incremento en la centralidad del trabajo cercanamente relacionado a los cambios en los valores del trabajo, particularmente el





crecimiento en la responsabilidad personal como la concibieron los sociólogos y los psicólogos.

### ***2.2.1.5 Condiciones de empleo y trabajo: características del empleo***

Desde Marx y Weber hasta el día de hoy, los sociólogos y los psicólogos han desarrollado teorías y han buscado explicar la influencia de las características y condiciones de las tareas en el significado del trabajo. Algunos autores han investigado, de acuerdo con los resultados de una muestra nacional en los EUA, la cual proporcionó una demostración de las relaciones entre las propiedades de empleos u ocupaciones y el significado del trabajo. Un concepto clave en esta investigación fue la auto-dirección ocupacional, la cual ocurre cuando las personas están relativamente libres de supervisión cercana (tiene algo de autonomía y control sobre las decisiones más importantes de sus tareas), cuando se comprometen en un trabajo complejo que requiera alto orden mental y procesos interpersonales, y cuando trabajen en tareas no-repetitivas de la cual formen una unidad completa e integrada.

La base teórica del estudio presentado en el párrafo anterior, es de la idea de la causa recíproca. Sin el auto control ocupacional (incluyendo la autonomía y la toma de decisiones, la variedad y algo de libertad de la rutina, y de la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos), puede ser muy difícil desarrollar niveles más altos de identificación y compromiso con el trabajo, lo cual hace que el trabajo sea algo más central en la vida. Similarmente, la presencia de un incremento de autocontrol ocupacional es probable que incremente la valoración de las tareas expresivas o de las características ocupacionales y que decrezca la valoración (al menos relativamente) del pago y del confort.

Pero, además, los individuos se auto eligen para empleos con niveles particulares de auto-dirección basados parcialmente en sus valores, creencias y normas.

### ***2.2.1.6 Antecedentes de trabajo / horario de trabajo***

Las personas en sociedades industriales que trabajan en turnos diferentes al matutino conforman entre el 20 y 30% de la fuerza laboral. Este grupo de personas, tiende a tener ciertas características comunes: fueron empleados principalmente de cuello azul, secundariamente de cuello blanco o en ocupaciones de servicio; son más jóvenes, principalmente hombres, y con menos educación. Las investigaciones indican que los turnos de trabajo pueden tener efectos generales en el bienestar físico, psicológico y social de los individuos, pero también indica que las consecuencias pueden variar de comunidad a comunidad y de país a país.

La relación entre el trabajo de turno y el significado del trabajo variará al usarse la ocupación como la mejor de las aproximaciones de estas explicaciones sociológicas. Donde estos mediadores no son de gran ayuda para el trabajo de turno, es en la centralidad del trabajo de los trabajadores de segundo –y tercer- turno, ya que es probable que sean más bajos que la de los trabajadores de primer turno a causa de los conflictos creados con otros roles y valores sociales. Las normas de obligación probablemente sean más bajas y las de derecho más altas para estos trabajadores de turno. Finalmente, los resultados valorados del trabajo el confort, lo social y lo extrínseco son probablemente más altos para estos trabajadores de turno.

### ***2.2.1.7 Antecedentes de la carrera / desempleo y carreras turbulentas***

En este estudio se incluyen tres fuentes de carreras que influyen en el significado del trabajo, el historial de desempleo, la turbulencia en la carrera y el progreso de la carrera. Por *turbulencia* se entiende como una carrera caracterizada por una mezcla de progreso y declive, o de un declive progresivo. Una historia significativa de desempleo y de carrera turbulenta son nociones correlacionadas.

Las carreras caracterizadas por el desempleo y la turbulencia pueden tener varias influencias en el significado del trabajo. Los resultados materiales y psicológicos

valorados por las personas y derivados del trabajo tales como la identidad personal, dinero, variedad, el uso de habilidades y contactos sociales son removidos también (a través del desempleo) u obtenidos en menores cantidades (a través de la carrera turbulenta). Las teorías de motivación pudieran sugerir que los factores económicos, tal como el pago, pudieran llegar a ser más importantes, y que la variedad en las tareas, el uso de las habilidades y los contactos sociales, pudieran ser menos importantes con un desempleo prolongado o una carrera turbulenta. Los estudios indican un decrecimiento en los contactos sociales por los trabajadores de cuello azul quienes viven el desempleo y la turbulencia.

El desempleo prolongado puede reducir los sentimientos y las creencias concernientes al control personal, una noción que subyace en las normas de derecho y de obligación. Existe evidencia que indica que el desempleo apoya las normas de derecho, por ejemplo como el caso en el que gobierno debería garantizar empleo para todos. Este apoyo, probablemente sea más agudo cuando las atribuciones causales para el desempleo sean las condiciones económicas, incluyendo los niveles de desempleo, administración inadecuada u otros factores que estén más allá del control de los individuos. El apoyo de las normas de obligación para la sociedad probablemente también sea más bajo entre aquellos quienes viven el desempleo por un periodo prolongado o que vivan carreras turbulentas.

La centralidad del trabajo parecería actuar más como una variable mediadora en la relación entre el desempleo o la carrera turbulenta y las normas o los resultados valorados del trabajo. Existe evidencia que indica que, en al menos periodos bastante prolongados de desempleo, la centralidad del trabajo no declina. Los estudios también sugieren que los trabajadores de cuello azul (quizá a causa de la tensión financiera), más que los trabajadores de cuello blanco, y los trabajadores más viejos son más propensos a vivir periodos más frecuentes y más prolongados de desempleo y turbulencia. Así los niveles de ciertos resultados valorados del trabajo, las metas de trabajo y las normas

sociales para los trabajadores más viejos o de collar azul con alta centralidad del trabajo, pueden ser particularmente afectados por el desempleo.

### ***2.2.1.8 Antecedentes de carrera / progreso de carrera***

Las carreras de trabajo caracterizadas por el progreso son más propensas a ser correlacionadas positivamente con los niveles de la centralidad del trabajo. En este modelo, la identidad se refiere a una percepción del individuo de sí mismo con relación al ambiente, una postura similar de las propiedades de la centralidad del trabajo. El crecimiento en la subidentidad de la carrera ocurre como un resultado de los procesos de socialización y los rasgos de las tareas. Los primeros empleos donde las tareas tienen estas propiedades están relacionados a trabajos posteriores con niveles más altos de las propiedades, y también a los valores, creencias, y normas laborales. Son estos rasgos de carreras los que dirigen hacia un incremento de la centralidad del trabajo como una parte de la identidad total.

En suma, la teoría de carreras sugiere que hay influencias más importantes de la centralidad del trabajo: las percepciones de las personas referentes a que si su carrera ha estado marcada por el progreso, la ausencia del desempleo y tareas laborales caracterizadas por autonomía, variedad y una buena relación con sus habilidades. Estos rasgos de carrera probablemente están relacionados positivamente a una valoración de resultados intrínsecos y de manera negativa a la valoración de confort. Finalmente, estos rasgos de carrera probablemente estén relacionados a un incremento en el balance entre las normas sociales.

### 2.2.2 Influencias macro sociales

En varios puntos en la discusión precedente, el tópico de las influencias sociales en el significado del trabajo fueron discutidas. Al examinar las explicaciones de la cohorte por edad, referentes a las diferencias en el significado del trabajo, se consideraron los eventos o condiciones sociales. Las diferencias sociales en el caso de si una clase de normas son vistas como derechos u oportunidades también fueron discutidas. Aquí el marco de referencia social puede ser una consideración mayor en la asignación del significado. Además, cuando se considera en conjunción con las normas de obligación y desde la perspectiva de la justicia distributiva, los individuos pueden demandar más de la sociedad que de su contribución. Las sociedades, también, pueden demandar más de los individuos que lo que ellas distribuyen en términos de derechos, o el resultado del proceso de intercambio entre las personas e instituciones puede ser el que balancee. Finalmente, la discusión de los horarios de trabajo se aprovecha de las diferencias en el apoyo social como un mediador de las relaciones entre el trabajo de turno (*shift work*) y el significado del trabajo.

En cambio, el significado del trabajo puede ser una variable causal en relaciones con las características sociales. En la discusión de la centralidad del trabajo, se mencionó que este constructo puede influir en el involucramiento del trabajo como medida de la participación de la fuerza laboral y las horas de trabajo. La discusión de las normas sociales se enfocaron en el vínculo conceptual de la justicia distributiva y de los *issues* estratégicos de ley social y laboral. Desde esta perspectiva, la justicia distributiva es parte de un proceso interpersonal en el cual la negociación y el conflicto son fuerzas primordiales para la opción de asignaciones. En suma, las normas incluidas en este estudio parecerían tener estrategias sociales e implicaciones organizacionales.



### 2.3 Consecuencias del significado del trabajo

Las consecuencias del significado del trabajo han sido introducidas en muchas de las discusiones de este punto. En el modelo de la figura 1 se reconocen dos grandes categorías de consecuencias asociadas con el significado del trabajo: las expectativas subjetivas acerca de las situaciones futuras sobre el trabajo y los resultados objetivos del trabajo. Por un lado el ejemplo de la primer categoría se incluye la importancia futura del trabajo. Por otro lado los ejemplos de la segunda categoría incluye horas de trabajo, comportamientos tales como el entrenamiento que el trabajador está comprometido a realizar en las oportunidades de trabajo actual o futuro, y elegir tareas considerando la continuación o cese del trabajo y tipo de empleos.

# Capítulo 3

## EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO SEGÚN GRUPO DE ACTIVIDAD

A continuación se presenta la caracterización y descripción de los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a un total de 82 personas. Dicha caracterización se hará con base en los datos generales de los entrevistados tales como la edad, el sexo, la escolaridad, el estado civil; así como sus antecedentes personales (escolaridad de los padres, residencia en los trece primeros años de vida, número de dependientes).

La descripción será de las dimensiones centrales del modelo descritas en el capítulo 2: centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados del trabajo y metas laborales, mismas que serán analizadas según sexo, edad, escolaridad, tipo de actividad.

### **3.1 Caracterización de los grupos de estudio**

Las personas entrevistadas para este estudio fueron en total 82 trabajadores, a los cuales se les pidió contestar el cuestionario que se incluye en el anexo. El total de los respondientes se distribuye entre los tres tipos de actividad que se eligieron para este estudio de la siguiente manera: 28 trabajadores de maquiladoras, 35 de la industria automotriz y 19 dedicadas al desarrollo de software. Del total de personas que contestaron el cuestionario 25 son mujeres y 57 hombres. La composición de la muestra por actividad y sexo se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1. Composición de la muestra por tipo de actividad según sexo

	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
IME	17	11	28
Automotriz	2	33	35
Software	6	13	19
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>82</b>

La distribución de la muestra según nivel educativo por tipo de actividad presenta diferencias muy marcadas. El grupo de trabajadores de la maquiladora muestra el nivel educativo más bajo al concentrarse en los niveles básicos de educación; en promedio cuentan con 10.5 años de escolaridad. En la industria automotriz el nivel educativo de los respondientes se eleva, ya que en promedio tiene 11.4 años de escolaridad (ver cuadro 2), además de que este grupo incluye trabajadores con estudios profesionales. El grupo de trabajadores del software, es el grupo con el nivel más alto de escolaridad, con alrededor de 15.4 años de estudio en total.

Cuadro 2. Composición de la muestra por tipo de actividad según nivel educativo

	Escolaridad					Total
	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	comercial-profesional técnico	
IME	1	16	11	0	0	28
Automotriz	0	9	21	3	2	35
Software	0	0	1	16	2	19
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>82</b>

En lo referente a la edad de los entrevistados, en el caso de los trabajadores de maquiladoras la distribución no coincide con los resultados de otros estudios, ya que la edad promedio fue de 29 años, no obstante lo esperado de representar el grupo más joven de la muestra. En el ramo automotriz, la edad promedio fue también de 29 años, mientras que para los respondientes de las empresas de software fue de 26 años, lo que



los convierte en los más jóvenes y más preparados profesionalmente de toda la muestra. En estos dos últimos casos, sí coincide con las expectativas.

En relación con el estado civil de los respondientes fue la siguiente. Entre los trabajadores de maquiladoras predominan las personas solteras, con 57.1% del total; en cambio en la industria automotriz el 74.3% son casados, y en el caso de los trabajadores del software prevalecen los solteros, con 73.7% del total. El estado civil de estos dos últimos casos se explica por la edad de los respondientes y por su nivel académico (en el caso del software).

*Cuadro 3. Composición de la muestra por tipo de actividad según el estado civil*

	Estado Civil				Total
	soltero	casado	unión libre	divorciado	
IME	16	10	1	1	28
Automotriz	8	26	1	0	35
Software	14	5	0	0	19
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>82</b>

En cuanto al tipo de puesto que desempeñan, predominan los de no supervisor (94% del total de la muestra); esto se debe a que en los grupos de actividad de maquiladoras y de la industria automotriz se buscó deliberadamente a personas que trabajan como obreros, por lo que no se presentó un tipo diferente de puesto. En cambio en el grupo de trabajadores de software se buscó a trabajadores en la condición de empleados, independientemente de su posición; el resultado fue que el 23% del total tenían puestos de supervisión o gerenciales.

*Cuadro 5. Composición de la muestra por tipo de actividad según puesto*

	Puesto			Total	Porcentaje
	No supervisor	Supervisor	Gerencial		
IME	28	0	0	28	34.1
Automotriz	35	0	0	35	42.7
Software	14	3	2	19	23.2
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

La distribución de la muestra en relación con la actividad sindical en estos tres tipos de trabajadores fue muy categórico: el grupo de software no tiene ningún tipo de relación con sindicatos, en contraste con los trabajadores de la industria automotriz, quienes en su totalidad pertenecen a algún sindicato. En el caso de los trabajadores de maquiladoras el 75% de los respondientes pertenecen a algún sindicato.

*Cuadro 6. Composición de la muestra por tipo de actividad según pertenencia a algún sindicato*

	Sindicalizado		Total
	Sí	No	
IME	21	7	<b>28</b>
Automotriz	35	0	<b>35</b>
Software	0	19	<b>19</b>
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>82</b>

En lo que respecta a las horas trabajadas por semana, el grupo de trabajadores de maquiladoras mostró ser el que trabaja mayor número de horas con 48 en promedio, es decir 9.6 horas al día. El grupo de la industria automotriz trabaja en promedio 44.3 horas a la semana, destinando alrededor de 9 horas al día a su trabajo. Por último, el grupo de trabajadores del software en promedio trabajan 45.6, es decir 8.7 horas al día. Es conveniente mencionar, que este tipo de trabajadores cuentan con un horario flexible a los cuales no se les remunera las horas extras dedicadas a su trabajo.

*Cuadro 7. Composición de la muestra por tipo de actividad según horas trabajadas*

		Menos de 40 horas a la semana	De 41 a 45 horas a la semana	De 46 a 50 horas a la semana	Más de 51 horas a la semana
<b>IME</b>	Número de respondientes	0	6	18	4
	Media	<b>0</b>	<b>42.5</b>	<b>48.66</b>	<b>54</b>
<b>Automotriz</b>	Número de respondientes	0	24	9	2
	Media	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>48.77</b>	<b>52.75</b>
<b>Software</b>	Número de respondientes	2	10	4	2
	Media	<b>30</b>	<b>44.5</b>	<b>48.25</b>	<b>55</b>
<b>MEDIA</b>		<b>30</b>	<b>44</b>	<b>48.56</b>	<b>53.92</b>

En lo referente a la historia laboral, la distribución de la muestra fue categórica para los tres grupos: el que mostró mayor nivel de años trabajados en su vida fue el de la industria automotriz, con un promedio de once años laborados. El grupo de maquiladora fue parecido al de automotriz, ya que cuenta en promedio con diez años; esto indica probablemente un cambio en el patrón de alta rotación en este tipo de empleos observado en estudios previos sobre IME. En cambio, el grupo de trabajadores de software es el grupo con menos años trabajados, ya que en promedio tienen 4.6 años de trabajo.

*Cuadro 8. Composición de la muestra por tipo de actividad según experiencia laboral*

	Años Trabajados					Total	Media
	menos de 5	de 6 a 10	de 11 a 15	de 16 a 20	de 21 a 25		
Maquiladora	4	11	10	3	0	28	10
Automotriz	9	9	7	7	3	35	11
Software	14	3	0	2	0	19	4.6
<b>MEDIA</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	

Otro de los resultados que muestran diferencias significativas entre los grupos es la antigüedad en el puesto actual. El grupo con mayor antigüedad resultó el de trabajadores de maquiladora con seis años en promedio. En segunda instancia se encuentra el grupo de trabajadores de la industria automotriz con cinco años; en cambio para el tercer grupo, el de los trabajadores del software, la antigüedad promedio es de 2.2 años.

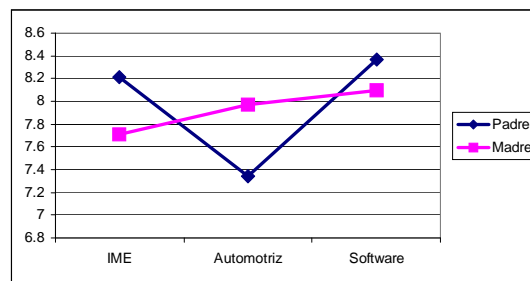
*Cuadro 9. Composición de la muestra por tipo de actividad según años trabajados en el puesto actual*

	Media años	Total respondientes
Maquiladora	6	28
Automotriz	5	35
Software	2.2	19
<b>total</b>	<b>4.7</b>	<b>82</b>

### Antecedentes familiares

Un elemento importante en relación con el significado del trabajo son los antecedentes familiares. En las siguientes gráficas se presentan algunas características de los antecedentes familiares de los tres grupos según nivel de estudios. Primero se muestran los datos sobre la escolaridad de la madre. En el grupo de trabajadores de maquiladora, el promedio de años de estudio fue de 7.71, convirtiéndolo en el de más bajo nivel educativo de la muestra. Para los del grupo automotriz el resultado fue similar, con un promedio de 7.97 años de estudio. El grupo de trabajadores del software, fue el que presentó mayor cantidad de años de estudio, con un promedio de 8.10.

Gráfica 1. Nivel de estudios de la madre y del padre según actividad

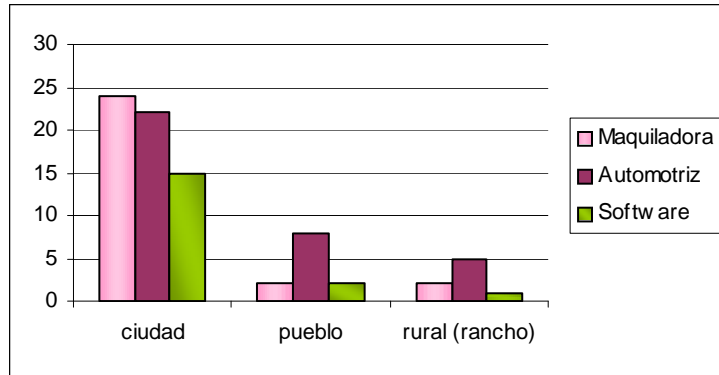


En el caso del nivel de estudios del padre los resultados fueron distintos, ya que el grupo de los trabajadores de la rama automotriz registró el promedio de escolaridad más bajo de 7.34 años. En el grupo de maquiladora los resultados fueron sorprendentes, ya que el promedio de escolaridad fue de 8.21 años, separándose por muy poco del grupo de software los que presentaron un promedio de 8.37 años.

En general, los niveles de escolaridad de los padres de los respondientes son más altos que la media nacional (7.3), e incluso que la media estatal (8.1) ya que se obtuvo, en promedio 8.22. Al hacer una comparación por sexo, las mujeres presentan menor escolaridad, con 8.08 puntos, mientras que los hombres obtuvieron 8.4 en promedio.

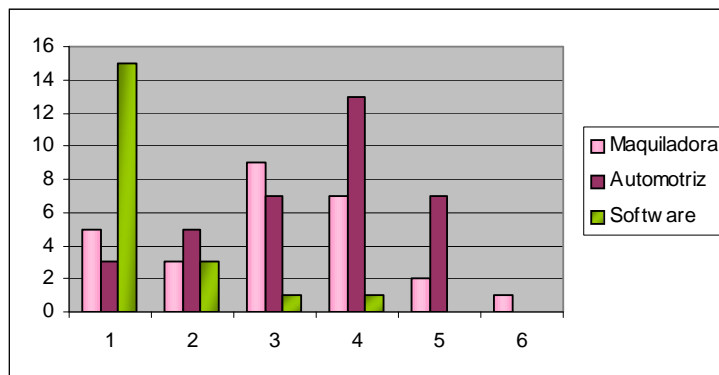
Otro dato referido a los antecedentes personales y familiares es el del ambiente en el que pasaron su infancia los entrevistados. Los resultados fueron similares para los tres grupos ya que la gran mayoría pasó su niñez en la ambientes urbanos (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Antecedentes personales según actividad



En cuanto al número de dependientes de los entrevistados la gráfica 3 muestra la gran diferencia entre los grupos, específicamente la registrada entre los de maquiladora y automotriz, en oposición con el de software; para los dos primeros grupos el promedio de dependientes (entre padres, cónyuge e hijos) es de tres, mientras que para los del grupo de software es un dependiente promedio.

Gráfica 3. Número de personas dependientes según actividad





En resumen se constató que la muestra seleccionada está formada de manera predominante por jóvenes, en su mayoría solteros. El predominio de hombres en la muestra es un reflejo de que en el mercado de trabajo la presencia de mujeres sigue siendo incipiente. Un rasgo interesante, es que el nivel educativo de estos trabajadores se ha elevado en términos generales específicamente en el grupo de la IME, ya que en promedio tienen 10.5 años de estudios. En general para los tres grupos se presentó un grado más alto de escolaridad que lo esperado.

En cuanto a la sindicalización, se puede observar que en las ocupaciones de la IME y de la industria automotriz, es decir, las de mayor arraigo industrial en la región, la pertenencia a sindicatos es muy elevada, a diferencia de lo que ocurre en el grupo del software, donde la actividad sindical es inexistente.

La cantidad de años trabajados por los respondientes muestra una marcada diferencia entre los grupos, ya que a pesar de que las edades promedio son muy parecidas, el nivel de escolaridad que en los grupos de la IME y de la industria automotriz el promedio sea de 10 y 11 años respectivamente, mientras que para el grupo de software (un grupo que ha pasado mas años estudiando) sea notoriamente más baja (4.6 años en promedio).

Por lo que respecta a la antigüedad en el empleo actual, el comportamiento de los grupos de IME y automotriz son similares en relación con el número de años trabajados (6 y 5 años respectivamente), mientras que para el grupo de software, la antigüedad es de 2.2 años. Esto se debe principalmente, como ya se mencionó, al nivel de escolaridad diferenciado.

En lo referente a los antecedentes familiares, en general los tres grupos ocupacionales presentan un cuadro semejante; es decir la gran mayoría vivió su infancia en ambientes urbanos, y los niveles de estudio de sus padres son bajos en relación con el propio, pero poco más alto que el promedio de Sonora (8.1), y más alta que el nacional (7.3) (INEGI,

2000). Asimismo, los grupos de la IME y de la industria automotriz son los que registraron un promedio de tres personas bajo su cargo.

## 3.2 Centralidad del trabajo

Esta dimensión del significado del trabajo es definida como “el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en cualquier punto en el tiempo”<sup>5</sup>. La centralidad del trabajo está compuesta por dos elementos que permiten medir esta dimensión. El primer elemento es de naturaleza comparativa involucra elementos cognitivos y de toma de decisiones; en este elemento es posible derivar la posición ordinal de trabajo para un individuo dado entre las cinco áreas de la vida a evaluar de acuerdo con su importancia relativa, en donde se reparten cien puntos según su preferencia; es decir implica una decisión sobre esferas preferidas de la vida de cada individuo. El segundo elemento implica la ubicación del trabajo como un rol de vida, y se refiere a la centralidad del trabajo en la identidad personal, es decir es un valor general hacia el «trabajar» en términos absolutos, no al trabajo específico que se realiza; es la centralidad del ‘*Work*’ más que del ‘*Job*’. A este respecto la pregunta fue: *¿Qué tan importante y significativo es trabajar en tu vida?*, con una escala de siete puntos, donde este representaba ‘una de las cosas más importantes de mi vida’ y el número uno ‘una de las cosas menos importantes en mi vida’.

Para el análisis de esta dimensión se combinaron los dos indicadores, después de haberlos estandarizado en la escala de uno al diez. La media resultante para el total de la muestra fue de 2.51 con una varianza de 0.23.

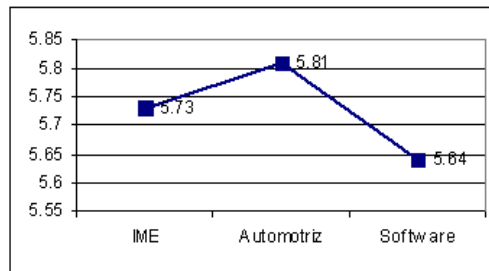
### 3.2.1 La centralidad del trabajo según tipo de actividad

Los tres grupos elegidos para este estudio poseen características disímiles entre ellos, sin embargo los resultados en esta dimensión no presentan grandes diferencias. Para el grupo de los trabajadores de maquiladora el índice de centralidad del trabajo resultó

<sup>5</sup> MOW Internacional Research Team, 1987, pag.

moderadamente bajo con una media de 5.73, mientras que para los trabajadores del ramo automotriz el índice de centralidad fue el más alto, con una media de 5.81, y para los trabajadores del software se obtuvo la centralidad del trabajo más baja, con una media de 5.64. Es conveniente mencionar que las diferencias no son muy significativas, ya que los tres grupos se ubicaron en un rango moderado de centralidad en el trabajo (Ver gráfica 4 y cuadro 10).

Gráfica 4. La centralidad del trabajo (media) por grupo ocupacional



Cuadro 10. Porcentaje de distribución de la centralidad del trabajo por grupo ocupacional

	Centralidad moderada 5, 6, 7	Centralidad baja 1, 2, 3, 4
IME	86.21	13.79
Automotriz	94.29	5.71
Software	94.44	5.56

### 3.2.2 La centralidad del trabajo por edad

Como se puede observar en el cuadro 11 el grupo más joven de trabajadores es el que corresponde al Software, seguido del grupo de trabajadores de la IME y por último el de automotriz. En general, los respondientes del grupo de menores de 30 años son los que presentaron mayor centralidad en el trabajo, el otro grupo de mayores de 30 no se aleja en mucho del anterior; sin embargo ambos grupos de edad muestran baja centralidad con 2.03 y 1.93 respectivamente.



Cuadro 11. Marcas de la centralidad del trabajo y distribuciones por edad y grupo ocupacional

	IME		Automotriz		Software		TOTAL Media
	Número de respondientes	Media	Número de respondientes	Media	Número de respondientes	Media	
Menores de 30 años	19	5.59	18	5.94	16	5.64	2.03
Mayores de 30 años	10	6	17	5.67	2	5.64	1.93

Al realizar el análisis por grupo de actividad lo sobresaliente fue que el grupo que presenta un mayor nivel de centralidad del trabajo en la categoría de mayores de 30 años es el de los trabajadores de maquiladoras, con una media de 6.0. Para el grupo automotriz los resultados fueron contrarios, ya que los que resultaron con mayor centralidad en el trabajo fueron los más jóvenes. Mientras que para el grupo de trabajadores de software los resultados fueron idénticos con una media de 5.64

### 3.2.3 La centralidad del trabajo por sexo

El comportamiento de esta dimensión al analizarla por sexo es que para las mujeres el nivel es mayor que para los hombres al obtener 2.07 y 1.96 respectivamente, lo que indica que la diferencia entre el sexo no es significativa.

Cuadro 12. Marcas de la centralidad del trabajo y distribuciones por sexo y grupo ocupacional

	IME		Automotriz		Software		TOTAL Media
	Número de respondientes	Media	Número de respondientes	Media	Número de respondientes	Media	
Mujeres	19	5.86	2	5.31	5	5.84	2.07
Hombres	10	5.48	33	5.84	13	5.56	1.96

En el cuadro 12, se observa además que en los grupos ocupacionales de maquiladoras y de software los niveles de centralidad del trabajo son más altos para las mujeres que para los hombres. Mientras que para el grupo de trabajadores del ramo automotriz los

hombres resultaron con un nivel más alto que las mujeres, las cuales no tienen una participación alta en esta muestra.

### 3.2.4 La centralidad del trabajo: Valor Relativo

Este componente de la dimensión de centralidad del trabajo incluye seis esferas de la vida que los respondientes distribuyeron de acuerdo a su preferencia, basándose en sus creencias y valores personales. Estas esferas son: *mi ocio* (tales como hobbies, deportes, entretenimiento, salir con amigos); *mi comunidad* (como organizaciones voluntarias, sindicatos y organizaciones políticas); *mi trabajo*; *mi religión* (como actividades religiosas y creencias); y *mi familia*.

En el cuadro 13 están contenidos los resultados por grupo ocupacional y por esferas. La esfera que obtuvo mayor puntuación fue la referente a la familia para los tres grupos con una media de 4.33, de los cuales el automotriz presentó una media de 4.87 siendo esta la más alta, seguida del grupo de trabajadores de la IME y por debajo con una media de 3.8 los trabajadores del software.

En segundo término se encuentra la esfera correspondiente a ‘mi trabajo’, con un puntaje notablemente inferior al resultado de ‘mi familia’ (media total de 2.73). En este aspecto las diferencias no fueron muy marcadas ya que los grupos de trabajadores de la IME y los de software obtuvieron resultados muy cercanos 2.77 y 2.76, respectivamente.

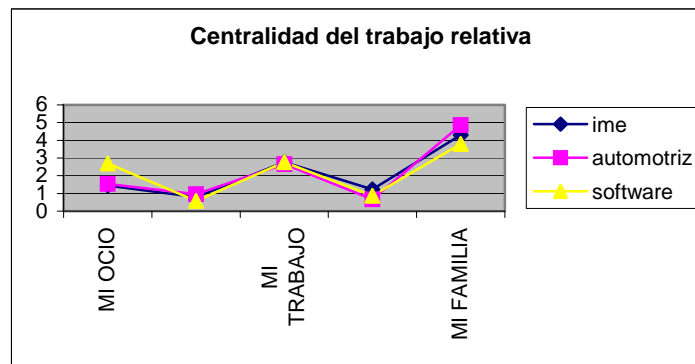
Cuadro 13. Centralidad del trabajo: Esferas preferidas

	Mi Ocio	Mi Comunidad	Mi Trabajo	Mi Religión	Mi Familia	Media
<b>IME</b>	1.44	0.79	2.77	1.22	4.31	2.11
<b>Automotriz</b>	1.54	0.95	2.66	0.66	4.87	2.14
<b>Software</b>	2.69	0.58	2.76	0.86	3.8	2.14
<b>TOTAL</b>	<b>1.89</b>	<b>0.77</b>	<b>2.73</b>	<b>0.91</b>	<b>4.33</b>	<b>2.13</b>

En tercer lugar se encuentra la esfera de ‘mi ocio’, en la que los resultados más altos fueron para el grupo de trabajadores del software, ya que registraron una media de 2.69, esto se explica por la edad y el estado civil de los respondientes. Al contrario de esos resultados se ubican los otros dos grupos con 1.44 para el grupo de la IME y 1.54 para el automotriz.

Para las últimas dos esferas no se obtuvieron resultados significativos, en ‘mi comunidad’ la media fue de 0.77 y para ‘mi religión’ fue de 0.91. En esta última el grupo de la IME fue el que obtuvo una marca significativa de 1.22.

Gráfica 5. Centralidad del trabajo: Esferas preferidas



En general, esta dimensión presentó una importancia moderada para los tres grupos, las diferencias no son significativas ya que el puntaje osciló alrededor de los 5.5 puntos; además al comparar esta dimensión por edad y sexo entre los grupos tampoco se observaron resultados relevantes. Sin embargo, los resultados de la centralidad del trabajo en su valor relativo, sí hubo hallazgos interesantes; por ejemplo, la distribución que el grupo de software hizo del puntaje para tres esferas (mi familia, mi trabajo y mi ocio), que fue la mas equilibrada, en cambio para los otros dos grupos se presentó una polarización en la esfera correspondiente a la vida familiar.

### 3.3 Normas Sociales

Esta dimensión trata sobre las normas sociales y permite conocer las visiones normativas de los individuos hacia el trabajo, particularmente en el contexto de los cambios actuales en el mundo laboral, tanto en lo tecnológico como en el mercado de trabajo. Se abordan dos normas sociales referentes al trabajo, enfocadas en los derechos y obligaciones laborales. Para el análisis de este par de normas se tomará en cuenta el supuesto presentado en el capítulo dos, a mayores antecedentes de las normas es mayor el desarrollo del razonamiento normativo de los individuos; considerando también en el aparente reemplazo de la ética tradicional del trabajo (en donde el trabajo es bueno y el ocio es malo) por el desarrollo de estándares del trabajo en el que se le da un mayor peso a valores como el ocio, la vida familiar, el logro educacional y la dominación de los derechos del trabajo sobre los deberes laborales.

Las normas de derecho “representan los derechos implícitos de los individuos y la responsabilidad relacionada con el trabajo de las organizaciones y de la sociedad hacia los individuos”<sup>6</sup>. A este respecto se incluyen las nociones de que todos los miembros de las sociedades tienen el derecho a un trabajo interesante y significativo (pregunta 21-G), contar con entrenamiento de actualización para obtener y continuar en ese trabajo (pregunta 21-A), y el derecho a participar en las decisiones de cómo llevar a cabo su trabajo (pregunta 21-E).

Las normas sociales de obligación “representan los deberes implícitos de todos los individuos para con la sociedad respecto al trabajo”. Incluye las nociones de que todos los ciudadanos deben contribuir a la sociedad con su trabajo (pregunta 21-B), las personas deben asignar una gran porción para ahorrar para su futuro (pregunta 21-D), y el deber de valorar el trabajo cualquiera que sea su naturaleza (pregunta 21-J).

---

<sup>6</sup> MOW IRT, 1987, pag.

Las nociones de ambas normas están incluidas en el conjunto de diez enunciados de la pregunta número 21. Los componentes de los índices para la medición de estas dos normas se eligieron con base en los estudios realizados por el MOW IRT\*.

### 3.3.1 Ubicación de los grupos de actividad en el ámbito de las normas laborales

En los cuadros 13 y 14 se muestra la distribución de la muestra respecto a la pregunta 21 sobre las normas sociales, por tipo de actividad. Estos resultados muestran que en el grupo de la industria automotriz los trabajadores tienen mayor acuerdo con las normas sociales de derecho y de obligación, con respecto a los otros dos grupos. En las normas sociales de derecho se obtuvo 8.8 para el grupo automotriz en contraposición de 8.27 para el grupo de la IME y 8.5 para el grupo de software. En cambio para las normas de obligación el grupo de trabajadores de la industria automotriz obtuvo 8.2, en contraste con 7.78 de los trabajadores de maquiladoras y 7.6 del grupo de software. Esto muestra que el grupo de la industria automotriz tiene un mayor balance entre estas dos normas, mientras que los otros grupos presentan diferencias notables.

*Cuadro 13. Normas sociales de Derecho por tipo de actividad*

	Normas sociales de derecho				
	a	e	g	i	media
IME	7.931	8.71	8.19	8.28	8.2759
Automotriz	8.357	9.29	8.93	8.64	8.8036
Software	8.611	9.03	8.06	8.47	8.5417

*Cuadro 14. Normas sociales de Obligación por tipo de actividad*

	Normas sociales de obligación			
	b	d	j	media
IME	7.5	7.414	8.45	7.7874
Automotriz	8.429	8.071	8.14	8.2143
Software	7.5	7.778	7.64	7.6389

En el grupo de trabajadores del software es notable la diferencia de las normas de derecho frente a las de obligación, es decir se orientan mucho más en los derechos que en el deber. Esto pareciera mostrar que este tipo de trabajadores está alejándose de la ética tradicional del trabajo. En cambio el grupo de trabajadores de maquiladoras está más orientado a las normas de derecho; sin embargo, su acuerdo con las normas de obligación no está tan alejado de las de derecho como el grupo de trabajadores del software, mostrando un balance relativo entre las dos normas.

### 3.3.2 La relación del sexo, edad y nivel educativo con las normas sociales.

Dados los cambios en el mundo laboral, tales como el género (mayor número de mujeres en el mercado de trabajo), la edad (desempleo de jóvenes) y el nivel educativo (que se está incrementando a la par que la competitividad en el mercado laboral), es relevante comparar la orientación de las normas en consideración de estas cuestiones.

*Cuadro 15. Normas sociales de Derecho y de Obligación por tipo de actividad y sexo*

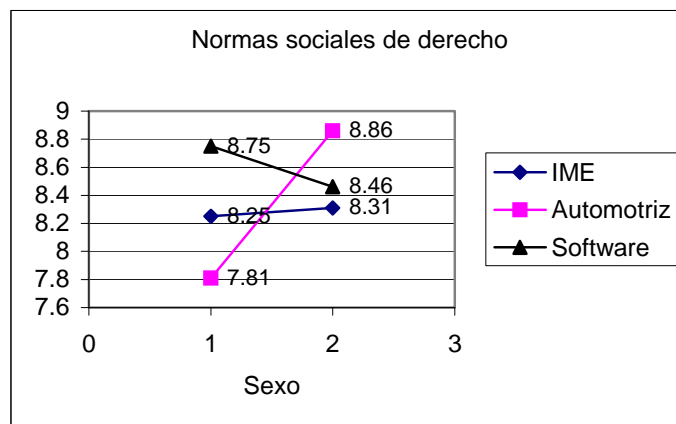
	Número de respondientes	Normas sociales de derecho		Normas sociales de obligación	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
IME	29	8.25	8.31	7.89	7.58
Automotriz	35	7.81	8.86	7.08	8.28
Software	18	8.75	8.46	8.33	7.37
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>8.27</b>	<b>8.54</b>	<b>7.76</b>	<b>7.74</b>

Al observar de manera general a todos los respondientes considerando el sexo, los resultados fueron que los hombres presentan una visible tendencia hacia las normas de derecho (8.54), no muy alejados de las mujeres quienes muestran también, de manera moderada, mayor acuerdo hacia las normas de derecho (8.27). En lo que respecta a las normas de obligación los resultados no difieren uno del otro, reflejando una baja orientación de ambos hacia este tipo de normas (Ver cuadro 15). Esto quiere decir que

no existe un equilibrio entre las dos normas, evidenciándose un pronunciado acuerdo con las normas de derecho.

En el grupo de trabajadores de las maquiladoras, los hombres muestran una mayor orientación hacia las normas de derecho que las mujeres, en cambio en las normas de deber o de obligación son las mujeres las que tienen mayor acuerdo que su contraparte masculina. Para los trabajadores de la industria automotriz, es marcada la diferencia en las dos normas ya que son los hombres los que demuestran mayor orientación hacia las dos normas, pero más en la norma de derecho que en la de deber. Por último, en el grupo de trabajadores del software son las mujeres las que muestran una mayor orientación hacia las normas de derecho que los hombres, de igual manera en las normas de obligación, son las mujeres las que tienen mayor acuerdo con ellas.

Gráfica 6. Normas sociales de derecho



Al relacionar la edad con las normas sociales, en al menos una de ellas sí cumple el supuesto de que a mayor edad se va elevando el acuerdo. El cuadro 16 muestra un ascenso en la media total de las normas sociales de derecho, es decir, que al ir aumentando la edad el acuerdo con esta norma se va elevando. Sin embargo, en el caso de las normas de obligación no se muestra en la media total un patrón definido de orientación. En general no hay muestras de equilibrio normativo del total de la muestra,

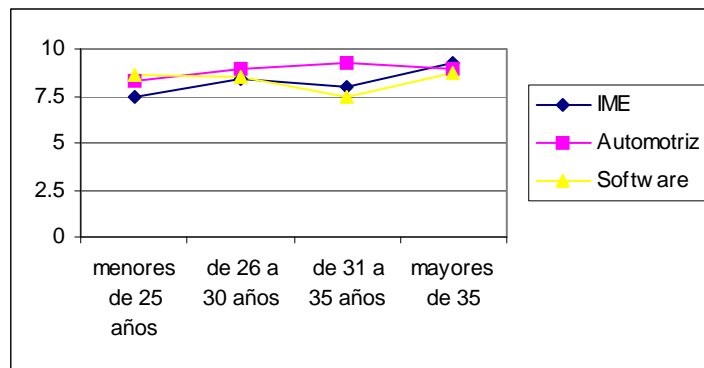
se encuentran muy separadas una de la otra, presentando notablemente los grupos de edad mayor acuerdo con las normas de derecho.

*Cuadro 16. Normas sociales de Derecho y de Obligación por tipo de actividad y edad*

	Número de respondientes	Normas sociales de derecho				Normas sociales de obligación			
		Menores de 25 años	De 26 a 30 años	De 31 a 35 años	Mayores de 35 años	Menores de 25 años	De 26 a 30 años	De 31 a 35 años	Mayores de 35 años
IME	29	7.41	8.38	7.97	9.27	7.61	7.64	8.12	8.05
Automotriz	35	8.28	8.96	9.23	8.98	8.33	7.78	8.42	8.12
Software	18	8.62	8.54	7.50	8.75	7.41	7.64	10	7.5
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>8.36</b>	<b>8.58</b>	<b>9.30</b>	<b>9.47</b>	<b>7.79</b>	<b>7.67</b>	<b>8.70</b>	<b>8.06</b>

Sin embargo la relación entre las normas sociales (de derecho y de obligación) y edad por tipo de actividad no es relevante, ya que no muestra un patrón definido, en otras palabras no se puede afirmar que con el paso de los años se eleva una u otra norma; el comportamiento de los resultados es irregular. Por ejemplo en el caso del grupo de automotriz que en las normas de derecho muestran un crecimiento en los tres primeros grupos de edad, empero en el último grupo los datos descienden en vez de seguir en aumento (ver gráfica 7).

*Gráfica 7. Normas sociales de derecho y de obligación por tipo de actividad según grupos de edad*





Al analizar los resultados por nivel educativo, se evidenció un patrón definido para las normas sociales de derecho, ya que al ir aumentando la escolaridad el acuerdo con las este tipo de normas también va en aumento (en este punto es conveniente mencionar que no se tomó en cuenta el nivel técnico o profesional dado su atributo de sesgo). Para las normas de obligación no se encontró ningún patrón, lo que contradice el supuesto de que a mayor educación mayor acuerdo con las normas de obligación. En general la muestra no presenta un balance normativo ya que todos los grupos por nivel educativo expresan un mayor acuerdo con las normas de derecho.

*Cuadro 17. Normas sociales de Derecho y de Obligación por tipo de actividad y nivel educativo*

	Número de respondientes	Normas sociales de derecho				Normas sociales de obligación			
		Primaria y secundaria	preparatoria	universidad	Técnico o profesional asociado	Primaria y secundaria	preparatoria	universidad	Técnico o profesional asociado
IME	29	8.34	8.18	~	~	7.74	7.85	~	~
Automotriz	35	8.82	8.80	8.95	8.43	8.15	8.29	8.33	7.50
Software	18	~	~	8.59	8.13	~	~	7.76	6.67
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>8.51</b>	<b>8.58</b>	<b>8.65</b>	<b>8.28</b>	<b>7.88</b>	<b>8.13</b>	<b>7.85</b>	<b>7.08</b>

En lo que respecta al análisis por grupo de actividad, no se encontró relación entre la educación y la orientación hacia las normas de derecho y de obligación. Se esperaba que a mayor educación menor acuerdo con las normas sociales de obligación, sin embargo se muestra que no existe relación entre ellas.

En general el grupo con mayor equilibrio normativo fue el automotriz, mientras que los otros dos grupos se inclinaron más hacia las normas de derecho. Esto se puede explicar debido a la gran actividad sindical y a las ideas progresistas inculcadas a los trabajadores por parte de la propia empresa. Sin embargo, al tomar en cuenta el sexo de los entrevistados, no se obtuvo diferencias relevantes entre grupos, pero sí entre ellos mismos; por ejemplo, los hombres de la IME y de la industria automotriz presentan

mayor acuerdo con las normas sociales de derecho, mientras que en el grupo de software son las mujeres las que presentan esta inclinación. En cambio, en las normas sociales de obligación los que presentan mayor acuerdo hacia estas son las mujeres de la IME y del software, a diferencia de las mujeres de la industria automotriz que otorgaron el menor puntaje de todos (es conveniente mencionar que esto es afectado por la mínima cantidad de mujeres entrevistadas para este estudio). Respecto a la edad y el nivel educativo no se registraron resultados relevantes.

### **3.4 Resultados valorados del trabajo y metas de trabajo**

A continuación se presentan los resultados de las dimensiones del modelo del significado del trabajo, correspondientes a los resultados valorados del trabajo y enseguida las metas laborales o de trabajo. Estas dos dimensiones se correlacionan, ya que primeramente se establece lo que obtienen de su trabajo, lo que el trabajo representa para ellos (¿por qué trabaja la gente?), y en segundo lugar está lo que ellos desean obtener de su trabajo (¿qué es lo más importante en su vida laboral?).

#### **3.4.1 Resultados valorados del trabajo**

Conocer lo que se espera del trabajo y lo que realmente sucede en él, es una parte importante de este estudio ya que ayuda a responder la pregunta básica de por qué trabajan las personas; además explica por qué para algunos trabajadores cierto trabajo es mejor o más satisfactorio y no para otros, o por qué cierta ocupación o profesión es mejor que otras. Para ello se utilizaron dos preguntas, una que evalúa la importancia relativa de las funciones ejecutadas por los individuos a través de los procesos de trabajo. Aquí se incluyen significados expresivos e instrumentales relacionados con el trabajo, a los cuales los individuos asignaron un total de 100 puntos a seis funciones de resultados valorados del trabajo, indicando su importancia en relación con las demás:

Función del trabajo como productor de estatus y prestigio  
Función del trabajo como productor de ingreso



Función del trabajo como ocupación de tiempo  
Función del trabajo como contacto interpersonal  
Función del trabajo como servicio social  
Función del trabajo como intrínseco o auto-expresivo.

Para su mejor interpretación, los datos fueron estandarizados en una escala de valores del uno al diez como se puede apreciar en el cuadro 18: más del 82% de los respondientes eligieron a la *función del trabajo como productor de ingreso* como la de mayor importancia, ya que le asignaron el mayor puntaje. Para los tres grupos de estudios esta función fue percibida como la más importante, el grupo de trabajadores de la industria automotriz fue el que, en promedio, le otorgó la mayor cantidad de puntos. Para los otros dos grupos, los de maquiladora y los de software, en promedio le asignaron la misma cantidad de puntos. Sólo el seis por ciento de la muestra total le asignó menos de dos puntos a esta función del trabajo. Estos resultados muestran que para la gran mayoría de los individuos el trabajo es ante todo el medio proveedor del ingreso que es necesario para la sobrevivencia.

La siguiente función del trabajo en orden de importancia para el total de los respondientes es la de *valores intrínsecos*, es decir el trabajo considerado como básicamente interesante y satisfactorio para los individuos, ya que en promedio esta función se colocó en el segundo lugar. El 26% la eligió como la de mayor importancia sobre cualquier otra función. Para los trabajadores del software, esta función muestra marcas significativamente altas ya que el 36% la eligió como la más importante con respecto a las otras funciones, este resultado cumple con lo esperado. En los otros dos grupos también fue segunda en orden de importancia, sólo que los puntajes son mucho menores que los de los trabajadores del software.

La tercer función de trabajo en orden de importancia fue la de contactos interpersonales. Los tres grupos la ubicaron en esta posición, aunque el grupo de trabajadores del software fue el que más puntaje le otorgó, a diferencia de los otros dos grupos donde el

de trabajadores de maquiladoras evaluó con el mismo puntaje a la *función del trabajo como ocupación de tiempo*.

En el cuarto lugar de importancia se encuentra la *función de trabajo como productor de estatus y prestigio*, ya que el 12.1% de los respondientes la ubicaron en ese lugar de importancia con respecto a las otras. Los grupos que le asignaron en promedio mayor puntaje fueron el de trabajadores de maquiladoras, 24% del total, y los de la industria automotriz, 10% del total. Esto a diferencia de los respondientes del grupo de software quienes la colocaron en último lugar, ya que le 57% le dio el puntaje más bajo.

La *función de trabajar como una forma útil de servir a la sociedad* es vista, por una mayoría, como la quinta función más importante. En la muestra total el 3.2% le otorgó el mayor número de puntos que a cualquier otra función mientras que el 58.5% le otorgó el menor puntaje. Los grupos de trabajadores de maquiladoras y los de la industria automotriz la ubicaron en el cuarto lugar de importancia, sin embargo el puntaje obtenido es mucho menor en promedio con el otro grupo.

Cuadro 18. Resultados valorados del trabajo por tipo de actividad

	Estatus y prestigio	Ingreso	Absorción de tiempo	Contactos interesantes	Servir a la sociedad	Valores intrínsecos	Media
IME	1.20	3.48	1.25	1.25	1.00	1.44	1.60
Automotriz	1.18	4.01	0.89	1.20	1.06	1.54	1.65
Software	0.68	3.41	0.69	1.68	0.89	2.69	1.67
<b>TOTAL</b>	<b>1.08</b>	<b>3.69</b>	<b>0.98</b>	<b>1.32</b>	<b>1.00</b>	<b>1.76</b>	

Por último, se encuentra la *función del trabajo como ocupación de tiempo*, en la cual solo el grupo de trabajadores de la industria automotriz la ubica en la posición más baja, ya que como se mencionó, los trabajadores de maquiladora la evalúan como importante (en tercer lugar) y los trabajadores del software la ubica en el quinto lugar.

Hasta este punto, es notable observar la tendencia a considerar al trabajo como un generador de ingresos económicos, ya que los tres grupos ocupacionales le otorgaron el

lugar de mayor importancia. Lo notable fue que para el grupo de software la función del trabajo como generador de valores intrínsecos obtuvo un puntaje relativamente alto ubicándola en segundo lugar de importancia, para los otros dos grupos también fue segunda de importancia sólo que los puntajes fueron menores.

### 3.4.1.1 Resultados valorados del trabajo por sexo

El cuadro 19 contiene los resultados valorados del trabajo por tipo de actividad y por sexo. Como se puede observar, para ambos sexos, la función más importante es el *trabajo como generador de un ingreso*, registrándose una pequeña diferencia por parte de las mujeres. Seguida de esa función colocaron los dos grupos de sexo a la *generador de valores intrínsecos*, en esta ocasión la mujer le dio mayor puntaje muy por encima que los varones. En tercer puesto colocaron la función del trabajo como generador de contactos interesantes, en este caso las mujeres le otorgaron mayor puntaje, solo que la diferencia no es significativa.

Cuadro 19. Resultados valorados del trabajo por tipo de actividad y sexo

	Estatus y prestigio		Ingreso		Absorción de tiempo		Contactos interesantes		Servir a la sociedad		Valores intrínsecos	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
<b>IME</b>	1.22	1.2	3.28	3.7	1.58	0.29	1.36	0.8	1	0.9	1.56	1.3
<b>Automotriz</b>	0.75	1.24	3.75	3.97	0.5	0.92	0.75	1.23	0.75	1.08	3	1.46
<b>Software</b>	0.75	0.68	3.08	3.69	0.58	0.69	1.83	1.64	1	0.85	3.08	2.38
<b>TOTAL</b>	<b>0.91</b>	<b>1.04</b>	<b>3.37</b>	<b>3.79</b>	<b>0.89</b>	<b>0.63</b>	<b>1.31</b>	<b>1.22</b>	<b>0.92</b>	<b>0.94</b>	<b>2.55</b>	<b>1.71</b>

La *función de trabajar como una forma útil de servir a la sociedad*, la de *el trabajo productor de estatus y prestigio* y la de *absorción de tiempo* las mujeres otorgaron prácticamente el mismo puntaje para estas tres, ubicándolas en ese orden de importancia. En el caso de los hombres es más importante la *función del trabajo como productor de estatus y prestigio*, ya que otorgó mas puntaje, después se ubica la *función de trabajar*

como una forma útil de servir a la sociedad, y comparte el mismo puntaje la función de trabajar como absorción de tiempo.

En general se puede observar que las diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas, aunque no deja de ser importante que la mujer ve la *función del trabajo como productor de un ingreso* por debajo de los hombres. Sin embargo a la función del trabajo como generador de valores intrínsecos le da un puntaje significativamente más alto que los hombres.

### 3.4.2 Metas laborales

La segunda pregunta que ayuda a entender lo que es importante para los individuos en su vida laboral es el enfoque de las metas de trabajo integradas en conjuntos, esto con el fin de comprobar cuan importante es cada una de ellas en un sentido absoluto y en otro relativo. Para la evaluación de esta pregunta se utilizaron once ítems los cuales se agruparon en tres dimensiones de acuerdo a tres factores que explicaron el 66.69% de la varianza:

**Dimensión expresiva:** Oportunidad de aprender cosas nuevas (P18A); trabajo interesante (P18F); buena oportunidad de ascenso o promoción (P18C); mucha autonomía P18K; buena relación entre los requerimientos de tu trabajo, tus habilidades y experiencias P18H; buenas relaciones interpersonales (P18B).

**Dimensión de confort:** Conveniente horario de trabajo (P18D); mucha variedad (P18E); buenas condiciones físicas de trabajo (P18J).

**Dimensión económica:** Buen salario (P18I); buena seguridad en el empleo (P18G).

### 3.4.2.1 Importancia relativa de las dimensiones de las metas de trabajo entre grupos de actividad

Las once metas de trabajo fueron establecidas por los individuos en el proceso de recolección de los datos, en una escala de mayor a menor importancia, donde 15 era extremadamente importante y uno nada importante. En el cuadro 20 se muestra el rango de la media de cada una de las dimensiones para cada grupo de actividad. Estos rangos ayudan a clasificar la importancia relativa de las dimensiones de metas del trabajo, estos se dividieron en tres, como se muestra a continuación, conviene mencionar que estos rangos se hicieron con el puntaje estandarizado en una escala del uno al diez:

- A: Importancia alta (más de 8 puntos)
- M: Importancia moderada o media (de 5 a 7 puntos)
- B: Importancia baja (menos de 4 puntos)

Cuadro 20. Resultados valorados del trabajo por tipo de actividad

	Dimensión					
	Expresiva		Confort		Económica	
IME	7.79	M	7.86	M	7.54	M
Automotriz	8.87	A	8.89	A	9.71	A
Software	8.90	A	8.16	A	8.97	A
<b>TOTAL</b>	<b>8.52</b>		<b>8.30</b>		<b>8.74</b>	

El cuadro 19 permite observar los resultados, basándose en las tres dimensiones de las metas de trabajo, además de los resultados de cada dimensión a través de los grupos de actividad. Según los resultados, de manera general, la dimensión más importante es la económica, la segunda la expresiva y la tercera la de confort.

Analizando las diferencias y similitudes entre los grupos según actividad, se observa una aparente homogeneidad en los resultados, es decir, que los grupos de trabajadores de la industria automotriz y los del software presentan una alta importancia en las tres

dimensiones de metas laborales y el grupo de trabajadores de maquiladoras, en las tres dimensiones, presenta una importancia media.

### ***3.4.2.2 Importancia relativa de las metas de trabajo entre grupos de actividad***

En el cuadro 20 se muestra la importancia relativa de las once metas de trabajo en términos de rangos de media, además incluye la escala de posiciones según el puntaje que los respondientes que cada grupo le otorgó. En general, la meta que obtuvo mayor puntaje en promedio fue la de ‘Buenas condiciones de trabajo’, seguida de ‘oportunidad de aprender cosas nuevas’ y en tercer lugar el de ‘trabajo interesante’, esto refleja la importancia que le otorgan a metas que no se relacionan con el ingreso; es decir, que para estos trabajadores son mas significativos los valores intrínsecos del trabajo que lo instrumental.

Los resultados de esta dimensión al analizarla por grupo de actividad fueron los siguientes: la meta laboral de mayor importancia para los trabajadores de maquiladoras y de software fue la de *oportunidad de aprender cosas nuevas*, ya que se colocaron en el primer lugar, sin embargo los trabajadores del software también tienen en primer lugar la meta de tener un *trabajo interesante*. Esta meta fue ubicada por el grupo de trabajadores de la industria automotriz en el cuarto lugar.

La segunda meta laboral según orden de importancia es la de *buenas condiciones físicas de trabajo* por los trabajadores de la industria automotriz, quienes tienen en promedio 9.68 puntos. Para los trabajadores de maquiladora, la meta laboral en segundo lugar, fue la de *un horario conveniente de trabajo* con una puntuación de 8.83.

Un *buen salario*, fue la tercer meta en orden de importancia para los grupos de trabajadores de la industria automotriz y para los del software, con puntajes de 9.64 y 9.33, respectivamente. En cambio, los del grupo de trabajadores de maquiladoras, esta meta se ubicó en el décimo lugar.



Cuadro 21. Metas laborales por tipo de actividad y por escala de medias

	IME	Automotriz	Software	TOTAL
Muchas oportunidades de aprender cosas nuevas	8.07 1	9.43 4	9.68 1	9.06 2
Buenas relaciones interpersonales (Compañeros de trabajo)	7.48 8	8.67 9	8.46 8	8.20 9
Buenas oportunidades de ascenso o promoción	7.52 7	9.31 7	8.53 7	8.45 8
Un horario conveniente de trabajo	8.83 2	8.69 8	8.32 10	8.61 7
Mucha variedad	6.14 11	8.29 10	7.19 11	7.21 11
Trabajo interesante (el trabajo que realmente me gusta)	8.02 6	9.35 6	9.68 1	9.02 3
Buena seguridad laboral	8.12 5	9.77 1	8.60 6	8.83 4
Una buena unión entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia	8.31 4	9.39 5	8.63 5	8.78 5
Buen salario	6.95 10	9.64 3	9.33 3	8.64 6
Buenas condiciones físicas de trabajo (tales como la luz, temperatura, limpieza, bajo nivel de ruido)	8.62 3	9.68 2	8.98 4	9.09 1
Mucha autonomía (tú decides cómo hacer tu trabajo)	7.33 9	7.07 11	8.39 9	7.60 10
<b>MEDIA</b>	<b>7.76</b>	<b>9.03</b>	<b>8.71</b>	<b>8.50</b>

En el cuarto lugar se ubican varias metas laborales. Para los trabajadores de maquiladora está la de *una buena unión entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia*. La de *buenas condiciones físicas de trabajo*, fue para el grupo de trabajadores del software la que ubicaron en esta posición con un promedio de 8.98 puntos.

*Una buena unión entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia*, está ubicada en la quinta posición para los grupos de trabajadores de la industria automotriz y el de trabajadores del software, con 9.39 y 8.63 puntos en promedio. Para los



trabajadores de maquiladoras, en esta posición está la meta de *buena seguridad laboral* con un promedio de 8.12 puntos.

En la sexta posición se ubica la meta de *trabajo interesante*, esto es para los grupos de trabajadores de maquiladoras y de la industria automotriz, ya que esta meta fue ubicada por el grupo de software en la primera posición.

Para los tres grupos, la meta de *buenas oportunidad de ascenso o promoción* se ubica en la séptima posición, con una media de 9.31 para los trabajadores de la industria automotriz, 8.53 para los trabajadores del software y 7.52 para los de maquiladoras.

La meta que se refiere a *buenas relaciones interpersonales*, se ubica en la octava posición para los grupos de trabajadores de maquiladora y los de software con 7.48 y 8.46, respectivamente. Para los trabajadores de la industria automotriz, la meta *un horario conveniente de trabajo* está ubicada en esta posición con 8.69 puntos en promedio.

En noveno lugar, nuevamente los grupos de trabajadores de maquiladoras y los de software comparten la misma ubicación, ahora con la meta referente a mucha autonomía. En este caso el grupo de trabajadores del software obtuvo un promedio más alto que el otro, 8.39 contra 7.33.

El grupo de trabajadores del software, ubicó en la décima posición la meta de un horario conveniente de trabajo con un promedio de 8.32 puntos.

En último lugar se encuentra la meta de mucha variedad, otra vez, los grupos de trabajadores de maquiladoras y los de software, comparten ese lugar con el menor puntaje promedio, 6.14 para el primero y 7.19 para el segundo. Los trabajadores de la industria automotriz, colocaron esta meta en el décimo lugar con 8.29 puntos en promedio.



En general se observa una inclinación hacia la dimensión económica, es decir se le da una importancia significativa al salario y a la seguridad en el empleo, a esta le sigue la dimensión expresiva y luego se encuentra la de confort, pero los puntajes no presentan grandes diferencias entre ellos, estas aparecen al analizar los datos por grupo ocupacional, por ejemplo, el grupo que proporciona mayor importancia a la dimensión económica es el de la industria automotriz, en cambio para el grupo de la IME esta dimensión representa la menos importante al otorgarle en promedio el puntaje más bajo.

La segunda dimensión en importancia para los grupos de la IME y del software fue la expresiva, lo interesante es que el grupo de software, en promedio, otorgó prácticamente el mismo puntaje que a la dimensión económica. Para el grupo de la industria automotriz es la dimensión menos importante. La tercera dimensión, la de confort, resultó más importante para el grupo de la IME, pero la menos importante para los del software, ya que para ellos es realmente primordial el horario dada su condición actual.

#### ***3.4.2.2 Importancia relativa de las metas de trabajo por tipo de actividad y sexo***

A este respecto, los resultados de esta comparación son muy interesantes, ya que para ambos sexos del grupo de trabajadores de la IME la meta que se relaciona con un horario de trabajo conveniente obtuvo el primer lugar en importancia. El grupo automotriz también ambos sexos acertaron en el primer lugar colocando la meta de seguridad laboral. En cambio, el grupo de trabajadores del software no concordaron al elegir su meta preferida, para las mujeres la más importante fue un conveniente horario de trabajo, y para los hombres un trabajo interesante.

Cuadro 22. Metas laborales por tipo de actividad y sexo

	Ime				Automotriz				Software			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
<b>Aprender</b>	7.93	5	8.53	4	9.67	2	9.41	4	9.60	4	9.69	2
<b>Interpersonales</b>	7.44	9	7.73	6	9.67	2	8.61	9	8.93	7	8.21	8
<b>Promoción</b>	7.79	7	7.20	8	9.67	2	9.29	7	8.13	11	8.62	6
<b>Conveniente Horario</b>	8.67	1	8.80	1	9.67	2	8.63	8	10.00	1	7.90	10
<b>Variedad</b>	6.04	11	6.27	11	9.67	2	8.2	10	8.80	8	6.72	11
<b>Interesante</b>	8.39	2	7.33	7	9.67	2	9.33	6	9.87	2	9.74	1
<b>Seguridad</b>	7.89	6	8.27	5	10	1	9.76	1	8.67	10	8.82	5
<b>Unión</b>	8.07	4	8.8	1	9.67	2	9.37	5	8.80	8	8.56	7
<b>Salario</b>	7.26	10	6.6	10	9.67	2	9.64	3	9.47	5	9.28	3
<b>Condiciones</b>	8.35	3	8.8	1	8.67	2	9.74	2	9.73	3	8.97	4
<b>Autonomía</b>	7.58	8	6.93	9	9.67	2	7.27	11	9.20	6	8.10	9
<b>MEDIA</b>	<b>7.76</b>		<b>7.75</b>		<b>9.61</b>		<b>9.02</b>		<b>9.20</b>		<b>8.60</b>	

## Resultados

En este apartado final se analizan los significados del trabajo por tipo de actividad con base en los resultados de cada una de las dimensiones que componen el modelo utilizado. Estos constructos son producto de la descripción de las evaluaciones que los trabajadores entrevistados hicieron de acuerdo a su percepción del trabajo de manera general.

Es conveniente tener en cuenta que cada uno de los grupos de estudio cuentan con características bien definidas, tal como se mostró en el capítulo 1; en este análisis se toma como referencia la caracterización inicial de los tres grupos, haciendo eventualmente referencia a sus rasgos distintivos.

### El significado del trabajo

#### Antecedentes

La distribución de la muestra por sexo presenta un claro predominio de hombres, siendo casi el 70% del total de los entrevistados; esto refleja la mayor participación de varones en las actividades de la rama automotriz y de software.

El nivel de escolaridad promedio de los encuestados la muestra fue de 12 años, lo que representa un nivel educativo relativamente alto si se compara con el promedio nacional (7.3 años) o con el estatal (8.1). este promedio está influido por la alta escolaridad de los trabajadores del software, así como por el hecho de que la política de la Planta Ford incluye como requisito de contratación el tener al menos la secundaria terminada.

La edad promedio para toda la muestra es de 28 años, lo que es un promedio mayor de lo esperado, ya que otros estudios sobre las industrias automotriz y maquiladora han reportado una fuerza de trabajo más joven (Carrillo, 2001; Contreras, 2000; Reygadas, 2002). Esto puede deberse a un sesgo en muestra o a un cambio en el perfil demográfico de la fuerza de trabajo ocupada en las industrias maquiladora y automotriz.

En lo referente al estado civil, el 52.4% del total de la muestra está en la condición de casado; esto permite una adecuada comparación de las dimensiones del significado del trabajo entre trabajadores casados y solteros.

La gran mayoría de la muestra (93.9%) tiene puestos de baja jerarquía, atendiendo a uno de los requisitos de la elección de los entrevistados, con el fin de conocer la percepción de los trabajadores en calidad de empleados. El 49% trabaja en promedio 44 horas por semana, respondiendo a las jornadas típicas de 45 horas a la semana, con una variación dada por el grupo de trabajadores del software, los cuales reportan menos horas de trabajo a la semana.

En cuanto a la experiencia laboral, el 61% tiene menos de diez años de trabajo en su trayectoria, lo que se relaciona con la edad de los entrevistados.

### **Variables centrales**

Los resultados muestran una baja centralidad del trabajo, con una media general de 2.5 puntos; esto indica que el trabajo no representa el eje central en la vida de los trabajadores encuestados. Es decir, estos trabajadores tienen un compromiso o involucramiento relativamente débil con su trabajo, ya que no representa la dimensión más importante en sus vidas. Para conocer mejor esta dimensión se analizó su componente relativo de acuerdo a las esferas preferidas. De este análisis se puede concluir que, en efecto, la familia es la esfera más preferida por los respondientes, lo que reafirma los hallazgos de diversos autores que han analizado la cultura mexicana (Alducin, 1986; De Kras, 1991; Noll, 1991; Oliveira y García, 1994), según los cuales la vida familiar constituye el ámbito más importante de autorrealización de las personas. El trabajo ocupa la segunda esfera en escala de preferencia, obteniendo en promedio menor puntaje que la familia. Esto indica que el trabajo, puede tener una función más instrumental que expresiva; se acepta con el fin de obtener un ingreso económico, el trabajo se lleva a cabo como un medio, más que como un fin en sí mismo.



En lo que se refiere a las normas sociales, el comportamiento de la distribución general de la muestra hay una marcada orientación hacia las normas de derecho, mientras que las normas de deber presentan una orientación moderada. Esto puede deberse a la edad (promedio de 28 años), atendiendo al supuesto manejado por el MOW IRT según el cual a mayor edad, mayor acuerdo con las normas sociales de obligación. Aunado a esto, está la relación sindical de estos trabajadores, ya que el 68% del total de la muestra está afiliado a algún sindicato, y entre los afiliados poco más de la mitad presenta una actividad regular en su sindicato.

La función del trabajo como productor de ingreso fue la que resultó con mayor importancia para la muestra total, reafirmando que se sigue considerando al trabajo como generador de algo instrumental, mientras que la visión del trabajo como creador de valores intrínsecos, a pesar de resultar importante, se aleja mucho del puntaje otorgado a la del ingreso. Esto confirma que el trabajo es visto como el medio para obtener un ingreso para la manutención de la familia, lo que va en contra del supuesto que afirma que el trabajo se está reconfigurando en algo más que un generador de ingresos (Álvarez, 2000). El aspecto que corrobora lo anterior es la dimensión de las metas laborales, donde la dimensión económica resultó con una importancia alta. Otro resultado que refuerza esta interpretación está dado por las respuestas al módulo de la encuesta donde se pide a los entrevistados que elijan cuatro de 14 frases que definan mejor cuando una actividad se considera como trabajo el 74% del total eligió 'si obtienes dinero por llevarlo a cabo' y sólo el 14% del total eligió 'si le añade valor a algo'.



En conclusión, el significado del trabajo en esta muestra de trabajadores no se aleja de la visión de los mexicanos entrevistados en los estudios de los años ochenta y noventa, donde el trabajo es el medio necesario para mantener a la familia, que resulta lo esencial en la vida. Esos trabajadores se encuentran lejos de la visión del trabajo como un ámbito generador de valores intrínsecos. Esto puede deberse en alguna medida al hecho de que el 78% de los entrevistados forma parte de empresas que operan con modelos de producción basados en el uso intensivo de mano de obra, un ambiente organizacional donde tienen muy poco espacio de decisión y de autorrealización.





## **El significado del trabajo en los trabajadores de la IME**

### **Antecedentes**

Este grupo de trabajadores se ha caracterizado en diferentes investigaciones como un conjunto de individuos jóvenes, con baja escolaridad, en su mayoría mujeres, con jornadas extenuantes con bajos salarios. En este estudio los resultados difieren ligeramente de ese perfil. La mayor parte de las personas entrevistadas son en efecto mujeres, (60% del total), lo que representa un porcentaje similar al observado a nivel nacional (54%). De cualquier forma la presencia masculina en la fuerza laboral de la IME parece estar incrementando pues en un estudio de Hualde 2003 se reporta que la transformación más importante respecto a su composición es que la proporción de trabajadores varones aumentó paulatinamente durante los noventa (en donde además en algunas ciudades ya hay más hombres que mujeres) (Hualde, 2003); la edad promedio fue de 29 años, lo que difiere ligeramente de los resultados de investigaciones anteriores que reportan promedios de edad más bajos (Contreras, 2000; Reygadas, 2002). Esto puede deberse al hecho de que en las empresas donde trabajan los entrevistados para este estudio se ha generado una larga permanencia de sus empleados, ya que en promedio tienen una antigüedad de seis años, que es la mayor de los tres grupos analizados; esto contradice a su vez el supuesto que en este tipo de actividad existe una alta rotación de personal. A este respecto, se analizaron las carreras laborales y sólo el 38% ha tenido tres empleos o más, en tanto que para 17% es su primer empleo, mismos que presentan un promedio de 4.8 años de antigüedad. La carrera laboral de este grupo no presenta grandes variaciones, casi todos han tenido empleos con bajas remuneraciones y de alta rotación, lo que resulta significativo es el hecho de que estos empleos de la IME ofrecen un salario estable, seguro médico y cierta seguridad laboral. En cuanto al desempleo, sólo el 10% expresó haber estado en esa situación en los últimos tres años (en promedio 18 meses).

Cuadro 23. Composición de la fuerza de trabajo en las maquiladoras en Sonora

	1990	%	1995	%	2000	%	2005	%
<b>Hombres</b>	14,718	47	19,319	43	37,443	43	29,803	46
<b>Mujeres</b>	16,685	53	25,409	57	49,250	57	35,656	54
<b>Total</b>	31,403	100	44,728	100	86,693	100	65,459	100

Fuente: INEGI, 2005.

En lo que respecta a la escolaridad, los resultados no corresponden a la caracterización general de otros estudios los cuales reportan un promedio de 7 años (Contreras, 2000), mientras que en el presente estudio en promedio cuentan con 10.5 años de escolaridad. Además, son los trabajadores que en promedio trabajan más horas a la semana, con el salario más bajo.

### Variables centrales

Este grupo presentó una centralidad en el trabajo moderada con respecto a los otros grupos, más baja que los trabajadores de la industria automotriz, pero más alta que la de los del software, esto podría relacionarse de manera negativa con esta dimensión, ya que el incremento del involucramiento y la identificación con el trabajo sería inducido por la misma empresa. Es decir, que este grupo de trabajadores son los que invierten el mayor número de horas al día en trabajar, alrededor de 10 horas, a las que se agregan el tiempo de traslado al lugar de trabajo, con lo que totalizan alrededor de 12 horas diarias. Para la mayoría de los entrevistados el horario representa un inconveniente en sus vidas, ya que al preguntarles sobre lo que les molesta de su trabajo, algunos dijeron que “trabajan muchas horas, por poco dinero”. Esto parece contradictorio con el componente de la centralidad del trabajo en lo referido al involucramiento, sin embargo lo molesto no es sólo el horario sino además no recibir una buena retribución económica; así lo expresaron en otra de las preguntas que trata sobre sus planes a futuro, y las respuestas giraron en torno a seguirse preparando para subir de puesto, hacer cada día mejor su trabajo, todo con el fin de aumentar su sueldo. Asimismo, otro aspecto molesto es el turno, ya que la mayoría considera (72% del total) que su hora de entrada es muy

temprana, y para los que trabajan el turno nocturno (17% del total) lo molesto es trabajar en el horario más pesado ya que físicamente es el más desgastante.

En cuanto a la centralidad del trabajo respecto de otras esferas de la vida, la familia obtuvo el mayor puntaje en promedio (4.31) y en segundo lugar la esfera del trabajo (2.77). En general para los tres grupos analizados el ordenamiento fue el mismo, por ejemplo el grupo de la industria automotriz eligió la esfera de 'mi familia' como la más importante, seguido del grupo de trabajadores de la IME y por último los trabajadores del software con el menor puntaje promedio. Esto parece relacionarse con el estado civil de los respondientes, ya que el 77% de los que prefirieron la esfera de la vida familiar están casados, mientras que para los otros dos grupos, la gran mayoría (58% para IME y 72% para Software) son solteros.

Como ya se mencionó, la segunda esfera preferida para los tres grupos fue la del trabajo. En este caso el que otorgó mayor puntaje fue el de trabajadores de la IME, si bien los puntajes promedios no se distancian mucho uno de otros (2.77 IME, 2.66 automotriz y 2.76 Software), se esperaba que el grupo de trabajadores del software obtuviera una puntuación promedio más alta que todos, dada la profesionalización de esa ocupación y por la reconfiguración laboral que se está presentando en este tipo de trabajadores (el por qué de estos resultados se explicará más adelante).

La tercer esfera preferida para el grupo de trabajadores de la IME fue la de 'mi ocio' con un promedio de 1.44, seguida de 'mi religión' con 1.22. A este respecto fueron los que otorgaron mayor puntaje convirtiéndose en el grupo más valora la religión.

Por lo que respecta a la dimensión de las normas sociales, para el grupo de trabajadores de la IME la orientación hacia las normas de derecho es más alta que hacia las de obligación. Para apreciar mejor estos resultados se hace un desglose por preguntas. En el conjunto de normas de derecho, en total cuatro ítems, el enfoque va dirigido hacia los derechos del trabajador tanto en su lugar de trabajo como dentro de la sociedad. De estas

cuatro preguntas, la que obtuvo mayor puntaje fue la que hace referencia a que se le debe tomar en cuenta al momento de hacer un cambio, y la que obtuvo menor puntuación fue la que se refiere a la capacitación continua y probable promoción de puesto. Estos resultados podrían estar vinculados con los cambios en la cultura laboral en estos ámbitos industriales, específicamente en el marco de los procesos de certificación de calidad, provocando que los trabajadores tengan una conciencia más amplia y activa de sus derechos.

En cambio el conjunto de preguntas sobre las normas sociales orientadas al deber u obligación obtuvieron un puntaje bajo. El ítem con mayor puntos fue la afirmación que ‘un trabajador debe valorar el trabajo que realiza aún si es aburrido, sucio o no especializado’; de los tres grupos, el que obtuvo la menor calificación es este. En segundo lugar se encuentra el ítem ‘el deber de todo ciudadano es contribuir a la sociedad con su trabajo’, con un puntaje similar al de los trabajadores del software; en cambio en el ítem relacionado con el deber de ahorrar para su futuro, los trabajadores de la IME le asignaron el menor puntaje (7.4) colocándolo en el tercer lugar de importancia, compartiendo ese lugar los del grupo de la industria automotriz y, a pesar que para los trabajadores del software este ítem fue el de mayor puntaje, en promedio otorgaron una calificación baja (7.7). Estos datos parecen confirmar la noción muy extendida de que el mexicano vive al día, que no es un planeador de su futuro (Ramos, 1987; Paz, 1976; Iturriaga, 1987; Noll, 1991), aunque también podría deberse a que sus salarios son muy bajos, por lo que el ahorro no está dentro de sus prioridades.

En la dimensión sobre los resultados valorados del trabajo, los datos obtenidos concuerdan con los estudios realizados sobre la cultura laboral en México en los años ochenta y noventa, ya que los tres grupos consideran al trabajo como proveedor de un ingreso; en el caso de los trabajadores de la IME esto es lo más importante ya que el 69% lo definió así en la pregunta 26 del cuestionario al elegir la opción ‘si obtienes dinero por llevarlo a cabo’. Incluso al preguntarles acerca de sus planes a futuro, afirmaron que querían superarse para poder obtener un mejor sueldo. Esta valoración del

trabajo concuerda con los estudios realizados desde la década de los años ochenta por diversos autores (CEE, 1982; Alduncin, 1986; Galindo, 1994). Lo notable es que en lo relacionado con las metas de trabajo, específicamente la dimensión económica<sup>7</sup>, el ítem ‘buen salario’ (18I) estuvo ubicado en el número 10 de 11 en la escala de importancia. Sin embargo, esto no significa que no sea importante sino que en lo que se refiere a la vida laboral existen otras cosas con mayor significación, pero en la vida en general el trabajo es visto como proveedor de un ingreso económico. En general, esta dimensión obtuvo una importancia moderada, pero fue la que obtuvo menor puntaje de las tres dimensiones de las metas laborales.

En cambio, la *función del trabajo como valor intrínseco o auto-expresivo*, que los tres grupos de entrevistados la colocan en la misma posición, el resultado es relevante para el caso de los trabajadores de la IME, ya que las actividades que desempeñan en su lugar de trabajo son las de menor calificación, pero se puede explicar por la continua capacitación que reciben sobre calidad. En la investigación que llevó a cabo Noll (1999) sobre trabajadores de las maquiladoras, esta función fue la más importante; en cambio en la presente investigación los trabajadores de la IME, a pesar de haberle otorgado un puntaje bajo, también se ubica en un lugar de gran importancia. A este respecto, la dimensión expresiva de las metas laborales también se coloca en la segunda posición con una importancia moderada, lo que muestra que para estos trabajadores es de suma importancia lo relacionado con los valores para el desarrollo personal.

Sobre la *función del trabajo como ocupación de tiempo* estos trabajadores la ubicaron como importante, ya que se encuentra en tercer lugar junto con la *función del trabajo como contacto interpersonal* con 1.25 puntos en promedio. En cambio, la dimensión de confort de las metas laborales, con los puntajes otorgados se colocó en el primer sitio, uno de los ítems que la conforman es ‘conveniente horario de trabajo’, el cual fue jerarquizado en primer lugar en orden de importancia reafirmando que lo que les molesta es en efecto el horario de trabajo.

<sup>7</sup> La cual está conformada por dos ítems ‘Buen salario’ y ‘Buena seguridad en el empleo’.

La afirmación de que ‘trabajar te permite tener contactos interesantes con otras personas’, más que nada este punto significa para los entrevistados el modo de crear vínculos sociales con sus compañeros de trabajo, ya que en la pregunta de la lotería (22), varios de ellos afirmaron que una de las razones por las cuales seguirían trabajando sería por la convivencia con sus compañeros de trabajo. Esto parece confirmar lo que sostiene Domínguez et al (2003), sobre la identidad regional sonorense, al decir que la satisfacción está relacionada con la conducta social y con los amigos.

En la *función del trabajo como producción de estatus y prestigio*, los resultados no fueron los esperados, ya que el grupo que en promedio otorgó más puntos a esta función fue el de los trabajadores de la IME (1.44), en vez de los trabajadores de la industria automotriz y los trabajadores del software le otorgaran mayor puntaje en cambio fue la función menos importante para ellos (0.68).

Lo anterior indica que este tipo de trabajadores tienen la visión de que el trabajo es solamente el proveedor instrumental, lo que los motiva a trabajar es, en gran medida, su vida familiar y las relaciones sociales que puedan generar en el trabajo. Mantienen el sueño de ser sus propios jefes, sin horarios, pero mantienen firmemente el deseo de trabajar aun cuando hayan obtenido una fuerte suma de dinero.

## **El significado del trabajo en los trabajadores de la industria automotriz (Ford Hermosillo)**

### Antecedentes

La planta Ford Hermosillo, ha sido objeto de muchas investigaciones que han abordado diversas temáticas, desde el impacto económico en la región hasta la cultura laboral. Esto se debe a la relevancia del establecimiento de una transnacional de gran presencia mundial en Hermosillo. Esta planta se ha caracterizado por utilizar sistemas de trabajo que involucran a todo su personal, lo que se traduce en la creación de una nueva cultura laboral corporativa; para lograr esto la empresa ha invertido tiempo y recursos en establecer un estándar del tipo de personas a contratar y en su selección (Sandoval, 2003).

Sandoval (2003) afirma que “los trabajadores de Ford Hermosillo se encuentran involucrados en un proceso continuo y ascendente de constitución y reconstitución de significados, constantemente valuados y revalorados, reclamados y refutados, lo que permite reconocer una nueva cultura laboral (logrando además) características particulares que definen un estilo propio de concebir y desarrollar el trabajo”.

Estos trabajadores reciben una intensa formación laboral; no sólo los capacitan en el manejo de máquinas y herramientas para las tareas en la línea de producción, sino también para trabajar en equipo, con el objeto de que controlen cualquier situación que se presente en su lugar de trabajo, con esto aseguran el compromiso del trabajador para con su empresa.

Las características del personal obrero de Ford Hermosillo también son muy particulares; en su mayoría son hombres, su promedio de escolaridad es de 11.4 años, la edad promedio es aproximadamente 26 años, y en general ingresan a la planta Ford sin experiencia laboral previa. Es conocido que hace pocos años la planta dentro de su estrategia de diversificación contrató a mujeres, con características bastante distintas a

las de los varones pues éstas debían ser mayores de 30 años, jefas de familia, con experiencia laboral (de preferencia en maquiladoras) y con nivel educativo de secundaria (Peralta, 2003).

La distribución de la muestra respecto del sexo refleja la estructura de la fuerza de trabajo en la planta, ya que el 94% del total son hombres (en el momento de realizar las entrevistas sólo estaban trabajando cinco mujeres en la línea de producción de la planta, las demás se encontraban en los cursos de capacitación, es decir, todavía no entraban a la línea a trabajar). De estos trabajadores el 60% tiene el nivel preparatoria, y el 25% sólo el de secundaria. La edad media fue de 29 años, esto es por el hecho de que algunos de los entrevistados tiene una antigüedad de más de 15 años (14.3% del total). El 74% es casado, lo cual se explica por la edad de estos trabajadores, también se puede decir que es por la estabilidad que este empleo ofrece y el nivel educativo.

Todos los obreros de la planta Ford Hermosillo están sindicalizados, y trabajan en promedio 45 horas a la semana. La carrera laboral en este tipo de trabajadores es variable. Para el 14% de la muestra este ha sido su único empleo (14 años de antigüedad en esta empresa) y para el 17% es su segundo empleo. El resto son trabajadores con tres o más empleos anteriores. De estos empleos no existe un patrón definido, debido a que algunos han sido empleados en empresas grandes y consolidadas (Coppel, Norson, Coca-Cola, McDonalds, etc.), pero otros han tenido empleos poco calificados del sector servicios (taxistas, jardineros, jornaleros, choferes).

### **Variables centrales**

El grupo de trabajadores de la industria automotriz, fue el que resultó con la centralidad en el trabajo más alta, es decir que para este tipo de individuos el trabajo es altamente valorado en sus vidas; esto se podría explicar no sólo por sus características personales, sino también por las características de la empresa donde laboran (que como ya se



advirtió el 31%\* del total su carrera laboral ha sido en esta empresa) que provee a sus empleados un sentido de seguridad laboral y estabilidad económica, por lo tanto se genera un vínculo sólido por parte del trabajador. Esto se ve reflejado en sus respuestas a la pregunta 13 ‘¿Hay algo referente a tu trabajo que te moleste realmente?’, donde el 66% dijo que no, que ‘no lo hay, me gusta mucho mi trabajo y mi puesto’; sin embargo hay algunos, en realidad pocos, que afirman no ser tomados en cuenta, y otros más se quejan de las relaciones con sus compañeros de trabajo.

En el componente relativo de esta dimensión, la esfera preferida fue la de ‘mi familia’, que se podría relacionar por su estado civil, de los tres grupos este fue el que más puntos le otorgó a esta esfera. La segunda esfera preferida fue la del trabajo, y de los tres grupos el de trabajadores de la industria automotriz fue el que menos puntos le otorgó. En tercer lugar se encuentra ‘mi ocio’; a este respecto algunos trabajadores expresaron que ‘el ocio es malo para las personas, el trabajo te da satisfacciones cuando lo realizas’, ‘(...) el trabajo es sano te quita el ocio’; estos respondientes fueron hombres de 37 y 20 años respectivamente, lo que podría justificar el bajo puntaje a esta esfera; sin embargo se le asignó mayor puntos que a las esferas de ‘mi religión’ y ‘mi comunidad’, reafirmando de nuevo este grupo la baja religiosidad y baja participación con sucesos de su comunidad, de los individuos de esta región.

En lo referente a la dimensión de normas sociales, este grupo fue el que presentó mayor puntuación en los dos tipos de normas, generando un balance entre ellas, lo que lo convierte en el grupo con mayor razonamiento normativo, lo que se puede explicar por su alto involucramiento con el sindicato de su empresa y por lo tanto el tratamiento y conocimiento de sus derechos y obligaciones. Al revisar por separado cada ítem de las normas se obtuvo lo siguiente: en el conjunto de normas de derecho, el ítem con mayor puntaje fue el que se refiere a que se le debe tomar en cuenta al momento de hacer un cambio en el lugar de trabajo (9.29). En segundo término está el ítem ‘cada persona en

---

\*Primer y segundo empleo.

nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo' con una puntuación de 8.93, mostrando un amplio sentido social que se verá reforzado con los resultados de las normas de deber. En tercer lugar se ubica la norma 'un trabajo debería ser provisto para todas aquellas personas que quieran trabajar' y en último lugar se encuentra el referente a la obligación del patrón de capacitar a sus empleados (esto ha de ser por la constante capacitación de la que son objeto este tipo de trabajadores).

Los resultados del conjunto de ítems de las normas de obligación difieren bastante respecto de los otros dos grupos, ya que otorgaron el mayor puntaje al ítem de 'el deber de todo ciudadano es contribuir a la sociedad con su trabajo' (8.42) corroborando ese sentido social mostrado en el otro conjunto de normas. En lo referente al ítem que trata sobre el ahorro para el futuro, estos trabajadores, al igual que los de la IME, expresaron poco interés. En cambio colocan en segundo lugar (al igual que los trabajadores del software), al ítem que se refiere a valorar su trabajo aún si este es aburrido, sucio o no especializado (8.07).

Para la dimensión de resultados valorados del trabajo en general este grupo considera al trabajo como generador de un ingreso al otorgarle el mayor puntaje de los tres (4.01); de acuerdo con los resultados de la pregunta 26, en la que se les pide que elijan cuatro ítems que definan al trabajo, el 68.5% del total eligió 'si obtienes dinero por llevarla a cabo'. Además en la dimensión económica de las metas laborales este grupo fue el que le otorgó mayor puntuación en promedio, 9.71, lo que se traduce en una importancia alta en el obtener un buen salario y tener seguridad laboral, a diferencia de los otros dos grupos que no le dan muchos puntos a estos dos ítems.

En segundo lugar se ubica la dimensión de valores intrínsecos con 1.54 puntos en promedio. De estos trabajadores el 51.4% eligió la opción de 'si le añade valor a algo' al tratar de definir lo que es el trabajo. Es decir que después de la valoración del trabajo como proveedor de ingresos, el trabajo es valorado como productor de valores intrínsecos; esto se puede relacionar con el tipo de trabajo, que al igual que los



trabajadores de la IME, es repetitivo y sin posibilidades de crear nuevos modos de realizar sus tareas. A este respecto, los respondientes ubicaron a la dimensión expresiva de las metas laborales en último lugar, por lo que es contundente el deseo por el bienestar económico y no tanto por el desarrollo personal.

Conviene destacar que estos trabajadores le dan un mayor puntaje a la *función del trabajo como contacto interpersonal* que a la de *producción de estatus y prestigio*; la expectativa era que esta última resultara con una puntuación mayor. Además en las entrevistas con estos trabajadores afirmaron que no se sienten tan orgullosos de trabajar en la planta; al principio, cuando recién son contratados, sienten orgullo de pertenecer a una empresa tan prestigiosa, pero con el paso de los años ese orgullo decae. En lo referente a las relaciones interpersonales, estos trabajadores entienden lo importante de tener buenas relaciones con sus compañeros, por lo que ubican a esta meta laboral en el noveno lugar (de once).

De los tres grupos este es el que tiene más arraigada la visión del trabajo sólo como proveedor de un ingreso; como se dijo, se trata de trabajadores que asignan un alto valor al ingreso y que consideran el ‘trabajar bien’ como el medio para alcanzar un mejor ingreso. Se trata por lo tanto de una percepción predominantemente instrumental del trabajo, lo que difiere con los estudios de Sandoval (1993) y Melchor (1998) donde afirman que estos trabajadores se encuentran en un proceso de formación de una nueva cultura de trabajo donde se le percibe como algo más que un instrumento para mejorar el nivel de vida.

Al igual que los trabajadores de la IME, este grupo también mantiene el deseo de poner su negocio propio, ya que la mitad de ellos prefieren dejar el empleo actual e invertir para establecer su propia empresa.

## **El significado del trabajo en los trabajadores del Software**

### **Antecedentes**

El grupo de trabajadores del software es el de más reciente aparición en el mercado laboral, ya que esta ocupación surge como una respuesta a la configuración de la informática y las tecnologías de la información como las actividades emergentes en la llamada “economía del conocimiento”. Se trata de trabajadores que en su mayoría son jóvenes, con una educación formal avanzada, con ingresos variables, y por lo general trabajan en empresas atípicas en cuanto a los métodos de organización del trabajo; esto se refleja en el nivel de autonomía que estos trabajadores tienen para llevar a cabo su trabajo.

Las características de este grupo en su mayoría concuerdan con los supuestos de otras investigaciones: son jóvenes, con una media de 26 años de edad, lo cual se refleja también en el estado civil, con más del 70% de solteros; por otra parte el 68% del total de este grupo son hombres. Otra característica relevante es su alta escolaridad, ya que cuentan con estudios universitarios, relacionada con el tipo de tareas que realizan estos “trabajadores del conocimiento”, así como una alta rotación, reflejada en la estancia relativamente corta en el empleo; la mayoría (el 73%) no sobrepasa los siete meses de antigüedad. Esto se debe principalmente al deseo de superación personal y económica, así como al dinamismo del mercado de trabajo para este segmento de trabajadores, que tiene una alta demanda en la actualidad, por lo que la rotación se podría decir que se debe a la voluntad de estos trabajadores por mejorar su economía y actualizar sus conocimientos.

### **Variables centrales**

La centralidad del trabajo es la más baja de los tres grupos. De acuerdo a los resultados obtenidos, para estos trabajadores, el trabajo no representa la dimensión central en la vida; lo cual parece indicar, que se está dibujando para este tipo de trabajadores una

reconfiguración donde el trabajo comparte su importancia con otras esferas de la vida. Esta baja centralidad se relaciona de manera positiva con el trabajo, ya que no se considera como la única fuente de realización, sino que combina diferentes esferas de la vida para complementarse.

Al analizar la dimensión de la centralidad del trabajo en su componente relativo, los resultados refuerzan lo anterior, pues si bien la familia fue la esfera más importante, este grupo fue el que menos puntos le otorgó (3.8 en promedio). La esfera siguiente fue la del trabajo con 2.76 puntos en promedio, en este caso no existe una diferencia significativa entre los tres grupos. Asimismo a la esfera de ‘mi ocio’ (2.69) se le otorgó un puntaje alto, el cual no se separa mucho del puntaje a la esfera de ‘mi trabajo’. Estas tres esferas fueron para este grupo las más importantes ya que en ellas se destinaron la mayor parte sus puntajes, por lo que las dos restantes no alcanzaron puntuación significativa. Esto demuestra que en efecto este grupo sí se acerca más a la nueva visión del trabajo, donde hay un equilibrio en otras esferas de la vida, en la que el ocio es casi tan importante como el trabajo mismo.

En lo referente a la dimensión de las normas sociales, existe una clara orientación hacia las normas de derecho, lo que demuestra su bajo razonamiento normativo, ya que en lo que respecta a las obligaciones para con la sociedad los antecedentes para este tipo de trabajadores son bajos, quizá por efecto de una debilitada herencia del mundo obrero tradicional (Dombois, 2002). Para ilustrar este punto, se desglosan los dos conjuntos de ítems que componen a las normas. Primeramente está la norma social de derecho conformada por cuatro ítems; con el que muestran mayor acuerdo es con el deber del jefe de tomarlos en cuenta al momento de tomar decisiones para llevar a cabo un cambio en los métodos de trabajo (esto lo comparten con los otros dos grupos, lo que la convierte en la norma más importante para toda la muestra). En segunda instancia están de acuerdo con la norma acerca del deber que tiene el jefe de capacitarlos en caso de que sus habilidades sean anticuadas; esto refleja el alto grado de valor que tiene el conocimiento y el aprendizaje para este tipo de trabajadores, mientras que, fue con esta

norma de derechos con la que los otros dos grupos de trabajadores estuvieron menos de acuerdo. En las normas en las que estuvieron menos de acuerdo fueron en las referentes a los derechos que tienen los individuos a tener trabajo interesante y satisfactorio.

Para las normas de obligación todos los ítems obtuvieron promedio bajo. El ítem con el que estuvieron en acuerdo fue el relacionado con el ahorro para el futuro, a diferencia de los otros grupos de trabajadores que la ubicaron en último lugar. La siguiente norma con la que estuvieron de acuerdo fue la relativa al valor que se le debe dar al trabajo, sea cual sea su condición. Con la que estuvieron menos de acuerdo fue con la que se refiere al deber de la sociedad para con los individuos de asegurarles un trabajo.

Los resultados arrojados por estos dos conjuntos de reactivos, parecen indicar que estos trabajadores tienen una conciencia social poco desarrollada, y que su vínculo con el trabajo es más bien de tipo individualista-competitiva (Dombois, 2002), es decir que les interesa su beneficio propio el cual lo obtendrán a través de su trabajo; además no generan lazos de compromiso para con las empresas donde trabajan.

Los resultados valorados del trabajo para este tipo de trabajadores reafirman la idea de que se trata de un grupo atípico. De los tres grupos, este es el que presenta un balance entre la *función del trabajo como proveedor de ingreso* y la de *productor de valores intrínsecos* con puntajes de 3.41 y 2.69 respectivamente. Es decir, para estos trabajadores la visión del trabajo como sólo proveedor de dinero no es la misma que la de los otros dos grupos estudiados, lo cual puede verse en sus respuestas de la pregunta 13 ‘¿qué es lo más importante para ti en lo referente a tu trabajo?’ las cuales versaron según sus propias palabras como: ‘superación personal, crecer tanto profesionalmente como personalmente adquirir habilidades en el desempeño de mi profesión’; ‘obtener la satisfacción de elaborarlo lo mejor posible’, ‘calidad en el servicio para mantener a los clientes’. Sólo en pocas ocasiones mencionaron al ingreso económico como lo más importante, pero siempre seguido de lo intrínseco: ‘lo más importante es el ingreso económico como también la experiencia laboral y el aprendizaje’. Esto se confirma con

los registros de las dimensiones económica y expresiva de las metas laborales, donde la dimensión económica obtuvo la mayor puntuación (8.97), pero la expresiva se aleja por muy poco (8.90). Además para el 95% el trabajo se considera como tal ‘si obtienes dinero por llevarlo a cabo’ y sólo el 36% eligió la opción ‘si le añade valor a algo’ (pregunta 26), lo cual reafirma lo de la dimensión de metas laborales. Sin embargo al revisar los ítems de las metas laborales por separado, se muestra que las metas que este grupo de trabajadores colocó en primer lugar de importancia son ‘muchas oportunidades de aprender cosas nuevas’ y ‘trabajo interesante (el trabajo que realmente me gusta)’ ambas con 9.68 puntos en promedio.

La *función del trabajo como contacto interpersonal*, obtuvo el tercer lugar de importancia; que para estos trabajadores es vital el relacionarse tanto con los clientes como con sus colegas, para crecer y aprender más y para estar al día en actualizaciones, es decir, no es tanto para socializar y hacer amigos, sino para hacer contactos profesionales.

Un aspecto interesante de los resultados valorados del trabajo es el bajo puntaje que se le otorgó a la función del trabajo como producción de estatus y prestigio, ya que de las seis fue la que obtuvo menos puntos en promedio, esto confirma que a este grupo de trabajadores lo que más interesa es el aprendizaje y el manejo de conocimiento, y no tanto el reconocimiento en la sociedad.

En general los trabajadores del grupo del software presentan características distintas en comparación con los otros dos grupos ocupacionales, su visión del trabajo va más allá de lo instrumental; es decir que el trabajo es más que el proveedor de un ingreso, es además proveedor de valores intrínsecos, de favorecer la elaboración de la autoimagen.

## CONCLUSIONES

Los trabajadores seleccionados para este estudio conforman tres grupos con características muy delineadas por el tipo de actividad en la que están incorporados. Es decir, la pertenencia a estos grupos ocupacionales influye claramente en la manera en que estos individuos experimentan en trabajo. Como se puede apreciar en el análisis de los datos realizado en el capítulo precedente, los trabajadores de las industrias maquiladora y automotriz presentan una clara tendencia hacia la postura de que el trabajo es una actividad de carácter instrumental, cuyo significado está relacionado con otras metas de carácter económico. Es interesante constatar que a pesar de las diferencias observadas en el perfil socio-económico y en las condiciones de empleo de estos dos grupos, en las dimensiones de resultados valorados del trabajo y metas laborales ambos coinciden en asignar al trabajo significados vinculados de manera prioritaria con lo económico, lo que se traduce en una percepción altamente instrumental. Si bien este resultado podría explicarse parcialmente por la situación de edad, escolaridad y estado civil de los trabajadores, lo cierto es que la similitud en las percepciones se relaciona principalmente con el tipo de actividades que realizan.

El grupo de trabajadores de la industria del software presenta diferencias significativas en la percepción del trabajo, al grado de que parecen configurar un tipo distinto de trabajadores, los cuales pasan de ser el individuo productivo a un consumidor socialmente relevante, ya que como se observó, su vida no gira solamente alrededor del trabajo, sino que esta esfera comparte créditos con la familia y con su tiempo de ocio. Esto se expresa a través de una centralidad moderada del trabajo, y en este punto conviene destacar que este resultado (el trabajo como generador de valores intrínsecos pero centralidad moderada) no es contradictorio, más bien refleja un equilibrio entre las



tres esferas vitales más importantes para estos individuos; además de que la percepción del trabajo para estos trabajadores no es solamente instrumental, ya que también es altamente estimada la generación de conocimiento, así como la valorización intrínseca que puede ofrecer el trabajo.

*Cuadro 23. Significados del trabajo es los tres grupos ocupacionales*

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>Centralidad del trabajo</b>	<b>Normas sociales</b>	<b>Resultados valorados del trabajo</b>	<b>Metas laborales</b>
IME	Moderada. Se relaciona negativamente por la gran cantidad de horas dedicadas al día.	No se presenta un balance normativo sino una inclinación hacia las normas de derecho.	El trabajo es visto como generador de un ingreso, y en menor medida como valor intrínseco.	El confort, es decir un conveniente horario de trabajo, es lo más importante.
Automotriz	Alta. Se relaciona positivamente por el elevado involucramiento e identificación con el trabajo.	Existe balance entre las normas sociales; mayor razonamiento normativo.	La visión del trabajo es sólo instrumental.	Lo económico, la seguridad y estabilidad es lo más importante.
Software	La centralidad para estos trabajadores es moderada, se relaciona positivamente porque articula al trabajo con otras esferas de la vida.	Elevada orientación hacia las normas de derecho.	El valor intrínseco y el instrumental tienen prácticamente la misma importancia.	El trabajo significa el medio para la autorrealización

Una de las hipótesis de trabajo con las que se inició la investigación suponía una correlación entre la edad y el significado del trabajo, en el sentido de que a mayor edad se registraría una mayor centralidad del trabajo. Esta hipótesis no se cumplió, ya que son los trabajadores menores de 30 años los que presentan mayor centralidad, si bien la diferencia es mínima. En otras palabras, al menos en estos grupos ocupacionales la edad no influye para que esta dimensión presente cambios significativos en las percepciones de los trabajadores. En cambio el tipo de actividad se relaciona claramente con las variaciones en la centralidad, como se puede apreciar en el cuadro 23.

En relación con la hipótesis de que existe un mayor balance entre las normas sociales entre los trabajadores de mayor edad, lo que se encontró fue la existencia de un balance relativo, es decir, que las diferencias entre ellas no están muy distanciadas. Esto marca una diferencia respecto de los resultados reportados por las investigaciones del MOW

IRT, según las cuales a mayor edad, el balance normativo va consolidándose. Esto también se acerca a la hipótesis de que existe un mayor acuerdo con las normas sociales en trabajadores con mayor escolaridad, ya que la distancia entre ellas no es significativa, pero lo que resulta relevante el hecho de que el acuerdo de los grupos de edad con las normas es moderado.

Los resultados en relación con el sexo difieren de las hipótesis planteadas, ya que el supuesto de que las mujeres desarrollan una percepción de tipo instrumental, si bien se pudo confirmar parcialmente, por otro lado se registró también una fuerte inclinación por la dimensión expresiva del trabajo. En otras palabras, en esta dimensión las trabajadoras parecen formar dos grupos con percepciones claramente diferenciadas, lo que polariza los resultados hacia los extremos de lo instrumental y los valores intrínsecos.

Por otra parte la hipótesis de que los hombres requieren mayor autonomía para la ejecución de su trabajo no se confirmó; esto puede correlacionarse con el tipo de tareas que realizan gran parte de los entrevistados (en los casos de la IME y de la industria automotriz), las cuales no requieren de libertad para llevar a cabo las tareas, pero también con una posible convergencia de perspectivas entre hombres y mujeres respecto de esta dimensión.

El grupo que presenta mayores diferencias en el significado del trabajo es el de los trabajadores del software. No sólo perciben al trabajo como un generador de ingresos, sino también de valores intrínsecos; el ocio no es visto como negativo sino como una recompensa por el esfuerzo invertido en el trabajo. Además la esfera familiar no tiene tanto peso como en los otros dos grupos, lo que pudiera relacionarse con su edad y su estado civil, así como los antecedentes familiares. Se trata del grupo con el mayor balance entre las tres esferas (familia, trabajo y ocio). Su vinculación con las normas sociales es más tenue que en los otros dos grupos, ya que su ocupación está más ligada con el desempeño profesional.



Los grupos que más presentan concordancias con la prevaleciente percepción instrumental del significado del trabajo fueron los de la IME y los de la industria automotriz, además de colocar en un plano de menor importancia a los valores intrínsecos. En estos dos grupos la familia constituye el principal referente vital, por lo que el trabajo constituye ante todo un medio a través del cual proveerse de ingresos para la manutención de la familia.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Ackerman, Frank; Goodwin, Neva; Dougherty, Laurie; Gallagher, Kevin. 1997. *The Changing Nature of Work*. Estados Unidos: Island Press.

Alduncin Abitia, Enrique, (1986), *Valores de los mexicanos. México: entre la tradición y la modernidad*, Cd. de México, Fomento Cultural Banamex, A.C.

Alexander, Jeffrey, (1989), *Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial*, Barcelona, Gedisa editorial

Álvarez Dorronsoro, Javier, (1999), *El trabajo a través de la historia*, <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>, nº 9 febrero de 1999

Antunes, Ricardo, (2003), “La nueva morfología del mundo del trabajo”, en Pozos, Fernando (Coord.), *La vulnerabilidad laboral del modelo exportador en México*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.

Aramoni, Aniceto, (1984), *El mexicano, ¿un ser aparte?*, Cd. de México, editorial Offset.

Arriola Woog, Mario, (1980), *El programa mexicano de maquiladoras: una respuesta a las necesidades de la industria norteamericana*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.

Bartra, Roger, (1987), *La jaula de la melancolía. Identidad y metamorfosis del mexicano*, México, Enlace-Grijalbo.

Béjar Navarro, Raúl, (1988), *El mexicano. Aspectos culturales y psicosociales*, México, UNAM

Béjar Navarro, Raúl y Víctor M. Capello, (1988), *La conciencia nacional en la frontera norte mexicana*, México, UNAM.

Bernstein, Paul. (1997), *American work values*, Albany, NY, State University of New York.

Bizberg, Ilán, (1986), *La clase obrera mexicana*, México, SEP.

Camberros Castro, Mario y Jaime Yáñez Valdez. (2003), “La informalidad de los mercados laborales de Sonora y la frontera norte de México”, *Región y sociedad*, Vol. XV, Núm. 27, Pp. 153-177.



Camou, Ernesto, Rocío Guadarrama y José Carlos Ramírez, (1997), *Historia general de sonora tomo V*, Hermosillo, Sonora, Gobierno del estado de sonora.

Campos Ríos, Guillermo, (2002), “Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: el caso del mercado de trabajo en Puebla”, [En línea], 170 Pp. Disponible: <http://www.eumed.net/tesis/gcr/ondex.htm> [agosto de 2005].

Carrillo, Jorge, Alfredo Hualde y Miguel Ángel Ramírez, (1992) *Empresas maquiladoras y tratado trilateral de libre comercio: empleo, eslabonamiento y expectativas*, Tijuana, EL Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios Sociales.

Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde, (1997), “Maquiladoras de tercera generación. EL caso de Delphi-General Motors”, En Comercio exterior, Vol. 47, Núm. 9, México, Septiembre.

Carrillo, Jorge, y Arturo Lara, (2004), “Nuevas capacidades de coordinación centralizada ¿maquiladoras de cuarta generación en México?”, *Estudios Sociológicos*, Vol. XXII, no. 66, pp. 647-667.

Ciulla, Joanne B., (2000), *The working life*, New York, Times Books.

Collier, Ruth y David Collier, (2002), *Shaping the political arena*, Princeton University Press.

Contreras, Óscar y Jorge Carrillo, (2003), “México en Norteamérica: reorganización industrial e integración regional”, en Óscar Contreras y Jorge Carrillo (Coords), *Hecho en Norteamérica*, Hermosillo, Ediciones cal y arena.

Contreras, Óscar, (2000), *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, Ciudad de México, El Colegio de México.

Contreras, Óscar y José Rodríguez Gutiérrez, (2003), “Sonora en el siglo xxi: la reorganización del modelo económico”, en Benjamín Burgos, Alejandro Mungaray y Juan Manuel Ocegueda (Coords), *Estructura económica y demanda de educación superior en el noroeste de México*, México, Grupo editorial Porrúa.

Covarrubias, Alejandro, (1998), “Relaciones laborales y actitudes obreras en la industria automotriz mexicana”, En Rocío Guadarrama (Comp.), *Cultura y trabajo en México*, México, Fundación Fiedrich Ebert.

De la Garza, Enrique. (2002). “Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”. En Enrique de la Garza Toledo, (comp.), México, Fondo de cultura económica.

De la O Martínez, Maria Eugenia, (1994), *Innovación tecnológica y clase obrera. El caso de la industria maquiladora electrónica R.C.A. Ciudad Juárez, Chihuahua*. México, Miguel Ángel Porrúa.



De la Garza, Enrique, Maria Eugenia de la O y Javier Melgoza (Coords.) (1997), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Ciudad de México, Ed. Pensar la cultura.

Díaz-Guerrero, Rogelio, (1994), *Psicología del mexicano*, Ciudad de México, Trillas.

Dombois, Rainer, (2002), “¿La pérdida de la época dorada? La Terciarización y el trabajo en las sociedades postindustriales”, *Sociología del trabajo*, No. 46, Otoño, Pp. 45-71

Domínguez Ibáñez, Sandra Elvia, Jesús Francisco Laborín Álvarez, Martha Olivia Peña Ramos y José Ángel Vera Noriega, (2003), “Identidad psicológica y cultural de los sonorenses”, *Región y Sociedad*, Vol. XV, Num. 28, septiembre-diciembre.

Diccionario Enciclopédico Universal, (1982), Tomo IX, España, Credsa.

Dussel Peters, Enrique, (2004), “La industria electrónica en México y sus condiciones: la competencia con China en el mercado de Estados Unidos (1990-2003)”, en Enrique Dussel Peters y Juan José Palacios Lara (Coords.), *Condiciones y retos de la electrónica en México*, Ciudad de México, Ed. Nyce.

Estupiñán Murguía, Víctor, (1999), *Los sonorenses y su identidad cultural*, Hermosillo, Sonora Marketing Asociados.

Félix Tezanos, José, (2004), “La sociedad del trabajo y el mundo del trabajo”, en Dante Avaro (Comp.), *Sociedad del conocimiento*, Ciudad de México, FLACSO

Friedmann, Georges, (1978), “Introducción y metodología”, en Georges Friedmann y Pierre Naville, *Tratado de sociología del trabajo*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.

Galindo Cáceres, Luis, (1994), *Cultura mexicana en los ochenta. Apuntes de metodología y análisis*, Colima, Universidad de Colima.

García, Brígida y Orlandina de Oliveira, (1994), *Trabajo femenino y vida familiar en México*, Ciudad de México, El Colegio de México.

García de León P., Guadalupe y Miguel Ángel Vázquez Ruiz, (1993), “La industria moderna en Sonora”, en Miguel Ángel Vázquez Ruiz (Coordinador), *Sonora hacia el 2000. Tendencias y desafíos*, Hermosillo, Ed. Impresora SINO.

García de León P., Guadalupe, (1992), “Sonora: Estructura y tendencias del sector industrial en la década de los ochenta”, en Vázquez Ruiz, Miguel Ángel (Coord.), *Economía sonorensis más allá de los valles*, Hermosillo, editorial UniSon.

Gracia, Francisco, Pilar Martín, Isabel Rodríguez y José Peiró, (2001), “Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. En *Anales de Psicología*, Vol. 17, Núm. 2, Universidad de Valencia, [http://www.um.es/analesps/v17/v17\\_2.pdf](http://www.um.es/analesps/v17/v17_2.pdf)ES



- Harpaz, Itzhak, (1999), "The transformation of work values in Israel", En Monthly labor review, <http://www.bls.gov/opub/mir/1999/05/rpt1full.pdf>
- Hermosillo, Eduardo, (1994), "Conformación territorial de los asentamientos humanos en la frontera norte de México", en Varios autores, *Frontera Norte*, Ciudad de México, Editorial Territorios.
- Hernández, Alberto y Luis Narro, (Coords.), (1987), *Como somos los mexicanos*, Ciudad de México, ed. Emma Paniagua.
- Hodgson, Geoffrey, (1994) "The return of Institutional economics", en Smelser, Neil y Richard Swedberg (Editores), *The handbook of economic sociology*, New York, Princeton University Press.
- Hopkins Durazo, Armando, (1996), *Los sonorenses. Apuntes sobre su conformación histórica*, Hermosillo
- Hofstede, Geert, (2001), *Culture's Consequences*, Thousand Oaks, CA, Ed. Sage Publications.
- Howard, Ann, (1995), "A framework for work change", en Howard, Ann (Editor), *The Changing nature of work*, San Francisco, CA, jossey-bass Inc
- Ibarra Félix, Jesús Alberto, (2004), Difusión de Internet y el Comercio electrónico en el Noroeste de México, Tesis de maestría, El Colegio de Sonora.
- Ibarra Mendivil, Jorge Luis, (1997), "Proyecto nacional y desarrollo fronterizo en la globalización", en Alejandro Mungaray, María Guadalupe García de León, (Coords), *Desarrollo fronterizo y globalización*, México, Anuiés.
- Iturriaga, José E., (1987), *La estructura social y cultural de México*, México, SEP.
- Jáuregui, Ramón, Francisco Egea y Javier de la Puerta, (1998), *El tiempo que vivimos*, Barcelona, España, Paidós Estado y Sociedad.
- Lechuga Montenegro, Jesús, (2001), "Acumulación y regulación en la economía mexicana (1975-2000)", En Problemas del desarrollo, Vol. 32, núm. 125, México, IIEc-UNAM, abril-junio.
- Lesemann, Frederic, (2004), "Sociedad del conocimiento: los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas competencias de los trabajadores", en Dante Avaro (Comp.), *Sociedad del conocimiento*, Ciudad de México, FLACSO.
- Lomnitz-Adler, Claudio, (1995), *Las salidas del laberinto*, Ciudad de México, Joaquín Mortiz-Planeta.
- Luna, Francisco, (1989), *Tres de asada y uno de machaca pa'llevar*, Hermosillo, Colección Cuadernos de Humanidades No. 2.



Luque Ramos, Pedro, Tomás Gómez y Serafín Cruces, (2000), “El trabajo: fenómeno psicosocial”, en Carlos Guillén, y Rocío Guil (Coords.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, Madrid, Ed. Mc Graw-Hill.

Marx, Carl, (1891), “Trabajo asalariado y capital”, *En Nueva Gaceta del Rin. Órgano de la Democracia*, Tomado de Marxists Internet Archive, 2000.  
<http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/49-trab2.htm>

Méda, Dominique, (2000), “El valor trabajo visto en perspectiva”. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 115, Núm. 6, Pp. 689 - 707

Micheli, Jordy. (2003), El trabajo de digitofactura en la economía post-industrial. Espacios economía,

Orantes Gálvez, Lilia, (1993), “Empleo y flexibilidad del trabajo en Sonora 1980-1990”, en Miguel Ángel Vázquez Ruiz (Coordinador), *Sonora hacia el 2000. Tendencias y desafíos*, Hermosillo, Ed. Impresora SINO.

Paz, Octavio, (1976), *El laberinto de la soledad*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.

Peiró, José María, Fernando Prieto, Robert A. Roe, [1996], “La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante”. En José Maria Peiró y Fernando Prieto (Editores), *Tratado de psicología del trabajo, volumen I: la actividad laboral en su contexto*, España, globales: espacios del capitalismo.

MOW Internacional Research Team, (1987), *The meaning of working*, Londres, London Academic Press.

Muñoz Izquierdo, Carlos, (1987), “Actitudes ante el trabajo”, en Hernández, Alberto y Luis Narro, (Coords.), *Como somos los mexicanos*, Ciudad de México, Ed. Emma Paniagua.

Narro Rodríguez, Luis, (1987), “¿Qué valoran los mexicanos hoy?”, en Hernández, Alberto y Luis Narro, (Coords.), *Como somos los mexicanos*, Ciudad de México, Ed. Emma Paniagua.

Nascimento, Claudio y Mauricio Sarda de Faria, (2001), “Las transformaciones en el mundo del trabajo”, En Cuaderno de Propuestas para el siglo XXI, <http://work.socioeco.org/> (Consultado en febrero 10 de 2004)

Novy, Andreas, Johannes Jäger, Ana Vilker y Florian Wukovitsch, (2005), *Curso virtual de Editorial Síntesis Psicología*.

Pozas, María de los Ángeles, (1994), *Modernización de la industria y relaciones de trabajo*, Ciudad de México, Ed. Fundacion Friedrich Ebert.





Pries, Ludger, (1997), “Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y «proyectos biográficos-laborales»”, en De la O, María Eugenia, Enrique De la Garza, y Javier Melgoza (Coords.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Ciudad de México, Ed. Pensar la cultura.

Ramírez, José Carlos. (1988), “La nueva industria sonorenses: el caso de las maquilas de exportación” en José Carlos Ramírez (Coord.), *La nueva industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología*, Hermosillo, El Colegio de México.

Ramos, Samuel, (1987), *El perfil del hombre y la cultura en México*, Ciudad de México, SEP y UNAM.

Reygadas, Luis. (1998), “Estereotipos rotos. El debate sobre la cultura laboral”, en Rocío Guadarrama Olivera (Coordinadora), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, Ciudad de México, Fundación Friedrich Ebert.

Reygadas, Luis, (1997), “La dimensión desconocida: el mundo simbólico del trabajo”, en De la O, María Eugenia, Enrique De la Garza, y Javier Melgoza (Coords.), *Los estudios sobre la cultura obrera en México*, Ciudad de México, Ed. Pensar la cultura.

Reygadas, Luis, (2002), *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Editorial Gedisa.

Rifkin, Jeremy, (2001), *El fin del trabajo nuevas tecnologías contra puestos de trabajo*, Barcelona, Ed. Paidós

Rubio Salas, Rodolfo, “Principales características de los movimientos temporales de población en la ciudad de Nogales Sonora”, en Alejandro Mungaray, María Guadalupe García de León, (Coords.), *Desarrollo fronterizo y globalización*, Ciudad de México, Ed. Anuiés.

Sáez Soro, Emilio, (2004), “Transformaciones en la figura del profesional a través del teletrabajo”, *Sociología del Trabajo*, No. 51, Pp. 61-82.

Sandoval Godoy, Sergio A, (1993), *Hibridación, modernización reflexiva y procesos culturales en la planta Ford Hermosillo*, Ciudad de México, Ed. Plaza y Valdés.

Sandoval Godoy, Sergio A, e Isabel Cristina Taddei Bringas, (1993), “Flexibilidad amplia y limitada: las dos caras de la flexibilidad del trabajo en Sonora”, en Miguel Ángel Vázquez Ruiz (Coordinador), *Sonora hacia el 2000. Tendencias y desafíos*, Hermosillo, Ed. Impresora SINO.

Schmelkes, Sylvia, (1987), “Educación, contexto de vida y valores en México”, en Hernández, Alberto y Luis Narro, (Coords.), *Cómo somos los mexicanos*, Ciudad de México, ed. Emma Paniagua.

Secretaría de Economía, “Programa para el Desarrollo de la Industria del Software (PROSOFT) versión 1.3





Smelser, Neil y Richard Swedberg, (1994), “The sociological perspectives on the economy”, en Smelser, Neil y Richard Swedberg (Editores), *the handbook of economic sociology*, New York, Princeton University Press.

Supervielle, Marcos y Mariela Quiñones, (2003), “La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y auto-gestión de los conocimientos en la sociedad del control (la perspectiva de la Sociología del trabajo)”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 8, No. 16, Pp. 77-116.

Tezanos, José Félix, (2004), “La sociedad del trabajo y mundo del trabajo”, en Dante Avaro (Comp.), *Sociedad del conocimiento*, Ciudad de México, FLACSO.

Touraine, Alan, (1978), “La organización profesional de la empresa”, en Friedmann, Georges y Pierre Naville (comps.), *Tratado de sociología del trabajo*, tomo I, Ciudad de México, Ed. Fondo de Cultura Económica.

Vázquez Ruiz, Miguel Ángel, (1992), “La industria en Sonora: Un análisis retrospectivo”, en Vázquez Ruiz, Miguel Ángel (Coord.), *Economía sonorensis más allá de los valles*, Hermosillo, editorial UniSon.

Vázquez Ruiz, Miguel Ángel, (1999), “Región e integración fronteriza México-Estados Unidos”, *Región y sociedad*, año 11, no. 17, Pp. 113-145.

Vázquez Ruiz, Miguel Ángel, (1997), “Los agentes económicos de Sonora frente a la globalización”, en Alejandro Mungaray, María Guadalupe García de León, (Coords.), *Desarrollo fronterizo y globalización*, Ciudad de México, Ed. Anuies.

Zapata, Francisco, (2001), “El trabajo en la vieja y en la nueva economía”, en Enrique de la Garza Toledo, Julio César Neffa (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Buenos Aires: CLACSO, <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/grupos/fgrupos.html>

Zapata, Francisco, (2005), *Tiempos neoliberales en México*, México, El Colegio de México.

Zepeda Miramontes, Eduardo, Castro, David, Félix, Gustavo, (AÑO), “Desarrollo regional y los servicios al productor”, en Alejandro Mungaray, María Guadalupe García de León, (Coords.), *Desarrollo fronterizo y globalización*, Ciudad de México, Ed. Anuies.

Zúñiga Elizalde, Mercedes, (1999), *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres*, Hermosillo, El Colegio de Sonora.



## ANEXOS

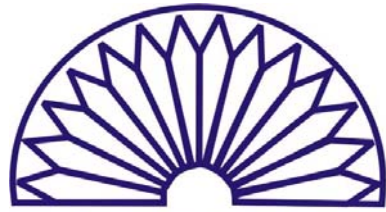


- 1 -





## Encuesta sobre el Significado del Trabajo en trabajadores del sector industrial



EL COLEGIO DE SONORA

Maestría en Ciencias Sociales

Número de cuestionario	
Fecha	
Entrevista tipo	1
	2
	3

Datos generales	
Edad	
Sexo	
Estado civil	
Escolaridad	
Empresa	

Instrucciones: Por favor, encierre el número que corresponda a su respuesta y llene los espacios en blanco con su respuesta.

**Primero, algunas preguntas acerca de usted y sus antecedentes**

**1. Tu puesto es:**

- (1) No supervisor                      (2) Supervisor                      (3) Gerencial

**2. ¿Pertenece a algún sindicato?**

- (1) Sí    (2) No

**3. En promedio, ¿cuántas horas a la semana ocupas para hacer tu trabajo (incluyendo horas extras)?**

\_\_\_\_\_ Horas.

**Ahora acerca de tu horario:**

**4. Tu horario es principalmente:**

- (1) En el día  
 (2) Nocturno  
 (3) Horario quebrado (parte en el día, y parte en la noche)  
 (4) Turno cambiante por lo regular.

**5. Has estado desempleado en los últimos 3 años?**

- (1) No    (2) Sí

**6. Si tu respuesta fue afirmativa, por cuántos meses estuviste sin empleo en los pasados 3 años?** \_\_\_\_\_ meses

**Ahora nos gustaría preguntarte acerca de los empleos que has tenido y de tu historial laboral.**

**7. ¿Cuántos años has trabajado en total? (Sin tomar en cuenta los trabajos de estudiante)**  
 \_\_\_\_\_ Años

**8. En tu educación recibiste el valor de ser dedicado y de buscar tu realización en la vida?**

	No	Poco	Bastante	Demasiado
En casa	1	2	3	4
En la escuela	1	2	3	4

**9. En el siguiente cuadro ordena los empleos que has tenido, desde el primero hasta el más reciente.**

empresa	tiempo	Puesto desempeñado



**10. ¿Cuántos años llevas desempeñando tu puesto actual?**

\_\_\_\_\_ Años

**11. ¿Cuales son tus actividades en tu trabajo? Describe tus principales tareas.**

\_\_\_\_\_

**12. ¿Qué tanto de tus experiencias, habilidades y capacidades pasadas utilizas para realizar tu trabajo actual?**

(1) Muy poco                      (2) Poco                      (3) Bastantes                      (4) Casi todas

**13. Con tus propias palabras, ¿qué es lo más importante para ti en lo referente a tu trabajo?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**14. ¿Hay algo referente a tu trabajo que te moleste realmente?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Para este conjunto de preguntas, nos gustaría que pensaras en lo que significa el trabajo para ti. Por favor recuerda no nos referimos sólo a tu situación actual. Estamos interesados en conocer tus creencias y valores que personalmente tienes considerando al trabajo como un resultado total de tu vida de trabajo.**

**15. Para ayudar a explicar qué significa para ti el trabajo, por favor asigna un total de 100 puntos, haciendo cualquier combinación que desees, a las siguientes seis oraciones. La oración que mejor exprese lo que piensas le asignarás el mayor puntaje. Por favor lee todas las oraciones antes de asignar los puntos.**

- \_\_\_\_\_ Trabajar te da status y prestigio.
- \_\_\_\_\_ Trabajar te provee de un ingreso que es necesario.
- \_\_\_\_\_ Trabajar te mantiene ocupado.
- \_\_\_\_\_ Trabajar te permite tener contactos interesantes con otras personas.
- \_\_\_\_\_ Trabajar es una manera útil de servir a la sociedad.
- \_\_\_\_\_ Trabajar por si mismo es básicamente interesante y satisfactorio.

(100 Total)

**16. Asigna un total de 100 puntos para indicar cuán importantes son en tu vida actualmente las siguientes áreas**

- \_\_\_\_\_ Mi ocio (hobbies, deportes, entretenimiento, salir con amigos)
- \_\_\_\_\_ Mi comunidad (como organizaciones voluntarias, sindicatos y organizaciones políticas)
- \_\_\_\_\_ Mi trabajo
- \_\_\_\_\_ Mi religión (como actividades religiosas y creencias)
- \_\_\_\_\_ Mi familia

(100 Total)



**17. Cuando piensas en tu vida laboral, ¿qué tan significativo e importante son los siguientes aspectos laborales?**

	Uno de los aspectos menos importantes en mi vida laboral.					Medianamente importantes en mi vida laboral.		Uno de los aspectos más importantes en mi vida laboral.	
Las tareas que hago mientras trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi Empresa o la organización	1	2	3	4	5	6	7		
El producto o servicio que proveo	1	2	3	4	5	6	7		
El tipo de personas con las que trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
El tipo de ocupación o profesión a la que pertenezco	1	2	3	4	5	6	7		
El dinero que recibo por hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7		

**18. ¿Cuán importante es para ti que tu vida laboral contenga lo siguiente? Evalúa cada uno de los siguientes enunciados en una escala del 1 al 15, siendo el 15 extremadamente importante y el 1 nada importante**

	Nada importante					Medianamente importante					Extremadamente importante				
A Muchas oportunidades de APRENDER cosas nuevas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
B Buenas relaciones INTERPERSONALES (Compañeros de trabajo)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C Buenas oportunidades de ascenso o PROMOCIÓN.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
D Un horario CONVENIENTE de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
E Mucha VARIEDAD.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
F Trabajo INTERESANTE (el trabajo que realmente te gusta)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
G Buena SEGURIDAD laboral.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
H Una buena UNIÓN entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I Buen SALARIO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
J Buenas CONDICIONES físicas de trabajo (tales como la luz, temperatura, limpieza, bajo nivel de ruido)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
K Mucha AUTONOMÍA (tu decides cómo hacer tu trabajo).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15



**19. ¿Cómo evaluarías la importancia de estos puntos adicionales en tu vida laboral?**

	Nada importante					Medianamente importante					Extremadamente importante				
A Buenos BENEFICIOS para empleados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
B Contribución a la SOCIEDAD a través de tu trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
C Buenas relaciones INTERPERSONALES con los supervisores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
D Una posición de INFLUENCIA en la organización.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
E Un justo RECONOCIMIENTO por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

**20. ¿Qué tan importante y significativo es trabajar en tu vida?**

Una de las cosas menos importantes en mi vida	1	2	3	4	5	6	7	Una de las cosas más importantes en mi vida
<b>Medianamente importante en mi vida</b>								

**21. En esta página están algunas oraciones relacionadas con el trabajo, que representan situaciones o acciones que algunas personas podrían hacer. Nos gustaría que decidieras si estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las oraciones dependiendo de tus opiniones personales. Por favor indica si tu estás: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo, o (4) totalmente de acuerdo.**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A. Sí las habilidades de un trabajador se vuelven anticuadas, su jefe tiene la obligación de capacitarlo y promoverlo o ascenderlo.	1	2	3	4
B. El deber de todo ciudadano es contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4
C. El sistema educativo en nuestra sociedad, debería preparar a cada persona para un buen trabajo con la condición de que se esfuercen considerablemente.	1	2	3	4
D. Las personas deberían asignar una gran parte de su ingreso normal, a una cuenta de ahorros para su futuro.	1	2	3	4
E. Cuando se deban hacer cambios en los métodos del trabajo, el supervisor debería tomar en cuenta la opinión de sus empleados antes de decidir.	1	2	3	4
F. Un trabajador debe crear nuevas formas de realizar su trabajo.	1	2	3	4
G. Cada persona en nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo.	1	2	3	4
H. Un trabajo simplista y monótono es aceptable, siempre y cuando la paga lo compense justamente.	1	2	3	4
I. Un trabajo debería ser provisto para todas aquellas personas que quieran trabajar.	1	2	3	4
J. Un trabajador debe valorar el trabajo que realiza aún si es aburrido, sucio o no especializado.	1	2	3	4



22. Imagina que ganas la lotería o heredas una gran suma de dinero con lo que podrías vivir cómodamente por el resto de tu vida sin trabajar. ¿Qué harías con lo relacionado al trabajo?

- (1) Dejaría de trabajar.
- (2) Continuaría con el mismo trabajo.
- (3) Continuaría trabajando pero con distintas condiciones.

23. Si elegiste 1, ¿por qué dejarías de trabajar y qué es lo más extrañarías del trabajo?

---



---

24. Si elegiste 2, ¿por qué seguirías trabajando en donde mismo?

---



---

25. Si elegiste 3, ¿qué condiciones cambiarías y por qué seguirías trabajando?

---



---

26. No todo significa lo mismo cuando se habla de trabajo. ¿Cuándo consideras una actividad como trabajo? Elige cuatro oraciones de la lista de abajo que definan mejor cuando una actividad es trabajo.

- (1) Si tú la realizas en el lugar de trabajo.
- (2) Si alguien te dice qué hacer.
- (3) Si es físicamente demandante.
- (4) Si pertenece a tus tareas.
- (5) Si lo realizas para contribuir a la sociedad.
- (6) Si, por hacerlo, obtienes el sentimiento de pertenencia.
- (7) Si es mentalmente demandante.
- (8) Si lo realizas en cierto tiempo (de 8 a 5 por ejemplo)
- (9) Si le añade valor a algo.
- (10) Si no es placentero.
- (11) Si obtienes dinero por llevarlo a cabo.
- (12) Si tienes que contar con ello.
- (13) Si tienes que hacerlo.
- (14) Si otros se benefician con ello.

**Ahora algunos puntos concernientes a tus planes laborales en el futuro, acerca de lo que esperas que suceda en el futuro y qué te gustaría que pasara en el futuro.**

27. ¿Intentas cambiar de empleo en los próximos 12 meses?

- (1) No
- (2) Sí

28. Si la respuesta fue afirmativa, ¿qué es lo que esperas encontrar en otro trabajo?

---



---

29. ¿Tienes otro plan importante en relación con el trabajo en los próximos cinco años?

- (1) No
- (2) Sí

30. Si la respuesta fue afirmativa, ¿cuales son tus planes?

---



---





**31. En pocos años, esperas que el nivel de ingreso de tu trabajo comparado con otros trabajos:**

- (1) Decrezcan                      (2) Queden donde mismo                      (3) Asciendan.

**32. Pensando en los últimos 5 a 10 años, ¿qué tan importantes y significativos han sido para ti el trabajo y el hecho de trabajar?**

- (1) De muy poca importancia.  
 (2) De poca importancia.  
 (3) De mediana importancia.  
 (4) De mucha importancia.  
 (5) De demasiada importancia.

**33. Pensando en los próximos 5 a 10 años, ¿qué tan importantes y significativos serán para ti el trabajo y el hecho de trabajar?**

- (1) De muy poca importancia.  
 (2) De poca importancia.  
 (3) De mediana importancia.  
 (4) De mucha importancia.  
 (5) De demasiada importancia.

**Ahora algunas preguntas finales acerca de ti, acerca de tu pasado y acerca de tu familia.**

**34. ¿Actualmente perteneces a alguna asociación religiosa?**

- (1) No tengo contacto                      (2) Poco contacto                      (3) Contacto cercano

**35. ¿Cuál fue el grado más alto de educación que recibieron tus padres?**

	primaria	secundaria	bachillerato	Universidad
Padre				
Madre				

**36. En relación con tu vecindario donde pasaste la mayor parte de tu niñez (hasta los 14 años) fue principalmente en:**

- (1) Ciudad                      (2) Pueblo                      (3) Rural (rancho)

**37. ¿Cuántas personas dependen de ti económicamente (incluyéndote a ti)?**

\_\_\_\_\_

**38. En general, ¿cuán satisfecho has estado con tu vida?**

- Muy insatisfecho    1    2    3    4    5    6    7    8    9    Muy satisfecho

**FIN  
 MUCHAS GRACIAS**





- 2 -





**Instrucciones: Por favor, encierre el número que corresponda a su respuesta y llene los espacios en blanco con su respuesta.**

**Primero, algunas preguntas acerca de usted y sus antecedentes**

**1. ¿Qué tipo de trabajo realizas actualmente?**

**2. Tu puesto es:**

1. No supervisor                      2. Supervisor                      3. Gerencial

**3. ¿Eres miembro de alguna de las siguientes organizaciones?**

NO    SI

- 3A   1    2    Sindicato  
3B   1    2    Asociación profesional  
3C   1    2    Asociación de empleados

**4. En promedio, ¿cuántas horas a la semana ocupas para hacer tu trabajo (incluyendo horas extras)?**

\_\_\_\_\_ Horas.

**5. En promedio, ¿cuánto tiempo ocupas en ir y venir a tu trabajo cada día?**

\_\_\_\_\_ Minutos.

**6. Ahora acerca de tu horario:**

**6A Tu horario es principalmente:**

- 1 En el día  
2 Nocturno  
3 Horario quebrado (parte en el día, y parte en la noche)  
4 Turno cambiante regularmente.

**6B Tus horas de trabajo son principalmente:**

- 1 Regular                      2 Variado

*6C Durante los últimos 12 meses has trabajado fines de semana al menos medio tiempo?*

- 1 No                      2 Sí

*7A Has estado desempleado en los últimos 5 años?*

- 1 No                      2 Sí

*7B Si tu respuesta fue afirmativa, por cuántos meses estuviste sin empleo en los 5 años pasados?*

\_\_\_\_\_ meses

*7C Si tu respuesta fue afirmativa, por cuántos meses estuviste sin empleo en los 12 meses pasados?*

\_\_\_\_\_ meses



**Ahora, algunas preguntas sobre tu situación actual de trabajo.**

**8. Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

- 1 Con frecuencia hago las mismas cosas una y otra vez o uso las mismas, herramientas o equipo o procedimientos casi todo el tiempo
- 2 Hay algo de variedad en mi trabajo. Uso diferentes equipos o procedimientos.
- 3 Hago muchas cosas diferentes, uso una amplia variedad de equipo o procedimientos.

**9. Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

1. Dificilmente existe un espacio para tomar decisiones acerca de mi trabajo y su procedimiento
2. Algunas de las decisiones en mi trabajo son hechas por mi y algunas otras para mí.
3. Yo decido por mí mismo cómo hacer mi trabajo.

**10. ¿Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

1. Los errores en mi trabajo no tienen serias consecuencias para la organización o para otras personas.
2. Los errores en mi trabajo podrían tener serias consecuencias para la organización o para otras personas.
3. Los errores en mi trabajo tienen serias consecuencias para la organización o para otras personas.

**11. ¿Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

4. Cuando hago mi trabajo, realmente no puedo aprender nada nuevo.
5. Algunas veces puedo aprender algo nuevo al hacer mi trabajo.
6. Mi trabajo me da la oportunidad de aprender muchas cosas nuevas.

**12. ¿Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

1. De hecho, yo llevo a cabo mi trabajo solo.
2. Trabajo con algunas personas, pero no representa una gran parte para mi trabajo.
3. Trabajar con otras personas es una parte importante para mi trabajo.

**13. ¿Cual frase describe mejor tu puesto/trabajo actual?**

1. En mi trabajo prácticamente no hay tiempo para platicar con otras personas de temas no relacionados con el trabajo.
2. En mi trabajo algunas veces hay tiempo para platicar con otras personas de temas no relacionados con el trabajo.
3. En mi trabajo siempre hay oportunidad de platicar con otras personas de temas no relacionados con el trabajo.

**14<sup>2</sup>. ¿Alguna vez has trabajado en circunstancias de peligro?**

- 1 No    2 Sí

**15<sup>2</sup>. ¿Alguna vez has trabajado en circunstancias insalubres?**

- 1 No    2 Sí

**16<sup>2</sup>. Tu trabajo requiere de ti demasiado esfuerzo físico?**

1. Nunca                                  2. Rara vez                                  3. Algunas veces                                  4. Con frecuencia



**17<sup>2</sup>. Tu trabajo requiere de ti demasiado esfuerzo mental?**

1. Nunca                      2. Rara vez                      3. Algunas veces                      4. Con frecuencia

**18<sup>2</sup>. Qué tanto de tus experiencias, habilidades y capacidades pasadas utilizas para realizar tu trabajo actual?**

1. Muy poco                      2. Poco                      3. Bastantes                      4. Casi todas

**19<sup>2</sup>. Cual de las siguientes frases describe mejor tu relación con tu supervisor?**

1. El no me informa absolutamente nada de sus decisiones.
2. El me informa después de haber tomado las decisiones.
3. El usualmente me pide consejos antes de tomar las decisiones.
4. Usualmente tomamos las decisiones en conjunto.
5. El me da la libertad de tomar las decisiones por mi mismo.

Ahora nos gustaría preguntarte acerca de los empleos que has tenido y de tu historial laboral.

**20<sup>2</sup>. ¿Es tu trabajo actual tu primer empleo?**

- 1 No                      2 Sí                      (si la respuesta es Sí pasa a la pregunta 23)

**21.\* Comencemos con tu primer empleo de tiempo completo con duración de 12 meses o más.**

21A \_\_\_\_ ¿Qué tipo de ocupación era? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21B \_\_\_\_ ¿Qué hizo que eligieras ese trabajo? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21C \_\_\_\_ ¿Cuál es el nombre de la organización o compañía donde tu trabajabas? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21D \_\_\_\_ ¿Cuánto tiempo laboraste en ese empleo?

\_\_\_\_ Años

**22.\* Ahora, para cualquier trabajo después del primero hasta antes del actual, podrías darnos la siguiente información:**

**22A Segundo trabajo**

22A1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

22A2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22A3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

\_\_\_\_\_

\* NOTA: Para empleados temporales, Preguntas 21 y 22 se refieren únicamente a trabajos de tiempo completo y que sean estables, con una duración de 12 meses o más. Si no es estable el trabajo que tuvieron pasar a la pregunta 23.





**22B Tercer trabajo**

22B1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22B2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22B3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

**22C Cuarto trabajo**

22C1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22C2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22C3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

**22D Quinto trabajo**

22D1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22D2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22D3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

**22E Sexto trabajo**

22E1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22E2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22E3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

**22F Séptimo trabajo**

22F1 \_\_\_\_ Tipo de trabajo (ocupación) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22F2 \_\_\_\_ Duración en el trabajo \_\_\_\_ años.

22F3 \_\_\_\_ Razones o motivos por las cuales dejaste ese trabajo

**23 Ahora considerando tu trabajo actual (ocupación):**

23A ¿Qué hizo que eligieras este trabajo? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

23B ¿Qué tiempo tienes en tu trabajo actual?  
\_\_\_\_ años

23C ¿Cuál es tu ingreso mensual en tu trabajo actual?  
\_\_\_\_\_ (pesos) por mes



Ahora, tomando tu historial laboral como un todo, por favor descríbelo en las siguientes preguntas.

**24. En comparación con tu grupo profesional (colegas), ¿dónde comenzaste tu carrera laboral?**

- 1 Más abajo que mi grupo ocupacional.
- 2 Igual que mi grupo ocupacional.
- 3 Más arriba que mi grupo ocupacional

**25. Describirías tu carrera laboral como un subir y bajar (largos o pequeños)**

- 25A    1. No                                    2. Sí

**25B Si la respuesta fue Sí, las subidas y bajadas fueron:**

- 1. Pequeñas                                    2. Grandes

**26. Considerando toda mi historia laboral hasta el día de hoy, con relación a donde comencé:**

- 1 Está marcada por ciertos descensos.
- 2 A permanecido aproximadamente en el nivel donde comencé.
- 3 Ha mejorado un poco.
- 4 Ha mejorado grandemente.

**27. En total, ¿cuán satisfecho estás con tu historia laboral hasta el día de hoy?**

- 1. Muy insatisfecho    2. Algo insatisfecho    3. Neutral    4. Algo satisfecho    5. Muy satisfecho

Para el siguiente conjunto de preguntas, nos gustaría que pensaras acerca de lo que significa el trabajo para ti en la actualidad. Por favor recuerda que no nos referimos sólo a tu trabajo actual. Estamos interesados en conocer las creencias y valores que tú tienes en particular, considerando el trabajo como el resultado de tu historia laboral completa.

**28B Primero, me gustaría que me dijeras, con tus propias palabras, que es lo más importante para ti en lo referente a tu trabajo** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**28C ¿Hay algo referente a tu trabajo que te moleste realmente?** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**28 Para ayudar a explicar qué significa para ti el trabajo, por favor asigna un total de 100 puntos, haciendo cualquier combinación que desees, a las siguientes seis oraciones. La oración que mejor exprese lo que piensas le asignarás el mayor puntaje. Por favor lee todas las oraciones antes de asignar los puntos.**

- 28A1    \_\_\_ Trabajar te da status y prestigio.
  - 28A2    \_\_\_ Trabajar te provee de un ingreso que es necesario.
  - 28A3    \_\_\_ Trabajar te mantiene ocupado.
  - 28A4    \_\_\_ Trabajar te permite tener contactos interesantes con otras personas.
  - 28A5    \_\_\_ Trabajar es una manera útil de servir a la sociedad.
  - 28A6    \_\_\_ Trabajar por si mismo es básicamente interesante y satisfactorio.
- (100 Total)



**29. ¿Qué tan importante y significativo es trabajar en tu vida?**

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

Medianamente importante en mi vida

**30. Asigna un total de 100 puntos para indicar cuán importantes son en tu vida actualmente las siguientes áreas.**

- 30A \_\_\_ Mi ocio (hobbies, deportes, entretenimiento, salir con amigos)
- 30B \_\_\_ Mi comunidad (como organizaciones voluntarias, sindicatos y organizaciones políticas)
- 30C \_\_\_ Mi trabajo
- 30D \_\_\_ Mi religión (como actividades religiosas y creencias)
- 30E \_\_\_ Mi familia
- (100 Total)

**31 Cuando piensas en tu vida laboral, ¿qué tan significativo e importante son los siguientes aspectos laborales? Por favor enlista estos puntos del 6 al 1, siendo el 6 lo más importante, y el 1 lo menos importante.**

- 31A \_\_\_ Las tareas que hago mientras trabajo.
- 31B \_\_\_ Mi Empresa o la organización.
- 31C \_\_\_ El producto o servicio que proveo.
- 31D \_\_\_ El tipo de personas con las que trabajo.
- 31E \_\_\_ El tipo de ocupación o profesión a la que pertenezco.
- 31F \_\_\_ El dinero que recibo por hacer mi trabajo.

**32. Qué hay acerca de la naturaleza de tu vida laboral? ¿Cuán importante es para ti que tu vida laboral contenga lo siguiente?**

- 32A -Muchas oportunidades de APRENDER cosas nuevas.
- 32B -Buenas relaciones INTERPERSONALES (Compañeros de trabajo)
- 32C -Buenas oportunidades de ascenso o PROMOCIÓN.
- 32D -Un horario CONVENIENTE de trabajo.
- 32E -Mucha VARIEDAD.
- 32F -Trabajo INTERESANTE (el trabajo que realmente te gusta)
- 32G -Buena SEGURIDAD laboral.
- 32H -Una buena UNIÓN entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia.
- 32I -Buen SALARIO.
- 32J -Buenas CONDICIONES físicas de trabajo (tales como la luz, temperatura, limpieza, bajo nivel de ruido)
- 32K -Mucha AUTONOMÍA (tu decides cómo hacer tu trabajo).

**NO ESCRIBA EN ESTE ESPACIO**

32A \_\_\_\_\_

32B \_\_\_\_\_

32C \_\_\_\_\_

32D \_\_\_\_\_

32E \_\_\_\_\_

32F \_\_\_\_\_

32G \_\_\_\_\_

32H \_\_\_\_\_

32I \_\_\_\_\_

32J \_\_\_\_\_

32K \_\_\_\_\_



1. Echa un vistazo a los puntos de la pregunta 32 para que tengas una idea de lo que tratan.
2. Determina cual de los puntos es más importante en tu vida laboral. Luego escribe la porción capitalizada de los puntos en la línea de la escala de valuación, la cual representa la importancia en tu vida laboral.
3. Tacha con una cruz el punto que seleccionaste de la lista.
4. Selecciona el punto que sea menos importante en tu vida laboral. Decide cuán importante es en tu vida el trabajo y escribe la porción capitalizada de los puntos en la línea de la escala de valuación, la cual representa la importancia en tu vida laboral. Tachalo con una cruz ese punto.
5. Ahora, de los puntos que quedan, selecciona el punto que sea más importante en tu vida laboral y repite el proceso.... Entonces otra vez, elige el punto que sea menos importante y repite el proceso para ese punto. Hazlo hasta que todos los puntos estén escritos en la tabla.

NOTA: puedes elegir escribir más de un punto en la línea, si decides que son iguales en importancia en tu vida laboral.

Extremadamente importante	15	_____
	14	_____
	13	_____
Muy importante	12	_____
	11	_____
	10	_____
importante	9	_____
	8	_____
	7	_____
Algo de importancia	6	_____
	5	_____
	4	_____
Poca importancia	3	_____
	2	_____
	1	_____

Ahora, nos gustaría que nos dijeras que opción elegirías en las siguientes situaciones.

**33. Imagina que existen dos empleos disponibles para ti. Los llamaremos trabajo A y trabajo B. Tu tienes que elegir uno de ellos.**

**TRABAJO A**  
 Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.  
 Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.

**TRABAJO B**  
 Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.  
 Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 37.



**34. Ahora, digamos que tienes que elegir uno de estos dos empleos.**

<b>TRABAJO A</b>
Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.

<b>TRABAJO B</b>
Si tomas este empleo, recibirás 10% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 37.

**35. Ahora imagina que debes elegir entre los siguientes dos empleos:**

<b>TRABAJO A</b>
Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.

<b>TRABAJO B</b>
Si tomas este empleo, recibirás 30% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 37.

**36. Ahora digamos que debes elegir entre los siguientes dos empleos:**

<b>TRABAJO A</b>
Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.

<b>TRABAJO B</b>
Si tomas este empleo, recibirás 50% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
- 2 Preferiría el trabajo A
- 3 Preferiría el trabajo B

**37. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b>
Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.
Desempeñarás tus habilidades y capacidades ampliamente.
Harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b>
Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.
Habrás poca oportunidad de utilizar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 41.



**38. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.
Desempeñarás tus habilidades y capacidades ampliamente.
Harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Si tomas este empleo, recibirás 10% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.
Habrà poca oportunidad de utilizar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 41.

**39. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.
Desempeñarás tus habilidades y capacidades ampliamente.
Harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Si tomas este empleo, recibirás 30% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.
Habrà poca oportunidad de utilizar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 41.

**40. Ahora imagina que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Si tomas este empleo, recibirás la misma paga que recibes ahora.
Decidirás por ti mismo cómo hacer tu trabajo.
Desempeñarás tus habilidades y capacidades ampliamente.
Harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Si tomas este empleo, recibirás 50% más de paga que la que recibes ahora.
Difícilmente habrá manera de que tomes parte en las decisiones acerca de cómo hacer tu trabajo y los procedimientos para llevarlo a cabo.
Habrà poca oportunidad de utilizar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
- 2 Preferiría el trabajo A
- 3 Preferiría el trabajo B



**41. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b>
Este empleo te permite tener mucho más tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b>
Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 10% más de paga de la que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 43.

**42. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b>
Este empleo te permite tener la misma cantidad de tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b>
Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 30% más de paga de la que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
- 2 Preferiría el trabajo A
- 3 Preferiría el trabajo B

**43. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b>
Este empleo te permite tener la misma cantidad de tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b>
Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que recibes ahora.
En este trabajo tendrás amplia oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
Harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 46.



**44. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Este empleo te permite tener la misma cantidad de tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 10% más de paga de la que tienes ahora.
En este trabajo tendrás amplia oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
Harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
  - 2 Preferiría el trabajo A
  - 3 Preferiría el trabajo B
- \*Si el trabajo B es preferido, pase a la pregunta 46.

**45. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Este empleo te permite tener la misma cantidad de tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece la misma paga que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 30% más de paga de la que tienes ahora.
En este trabajo tendrás amplia oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
Harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
- 2 Preferiría el trabajo A
- 3 Preferiría el trabajo B

**46. Ahora digamos que tienes estas dos oportunidades de empleo:**

<b>TRABAJO A</b> Este empleo te permite tener la misma cantidad de tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 30% más de paga de la que tienes ahora.
Tendrás poca oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
No harás lo que realmente te gusta.

<b>TRABAJO B</b> Este empleo te permite tener menos tiempo libre (ocio) del que tienes actualmente.
Te ofrece 30% más de paga de la que tienes ahora.
En este trabajo tendrás amplia oportunidad de desarrollar tus habilidades y capacidades.
Harás realmente lo que te gusta.

- 1 Podría ser más o menos lo mismo para mi cualquiera de los dos trabajos.
- 2 Preferiría el trabajo A
- 3 Preferiría el trabajo B



**47. En esta página están algunas oraciones relacionadas con el trabajo, que algunas personas podrían hacer. Nos gustaría que decidieras si estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las oraciones dependiendo de tus opiniones personales. Por favor indica si tu estás: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo, o (4) totalmente de acuerdo.**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
47A. Si las habilidades de un trabajador se vuelven anticuadas, su jefe debe responsabilizarse de su re-entrenamiento y re-emplearlo.	1	2	3	4
47B. Es el deber de todo ciudadano, contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4
47C. El sistema educativo en nuestra sociedad, debería preparar a cada persona para un buen trabajo si ellos ejercen un monto considerable de esfuerzo.	1	2	3	4
47D. Las personas en nuestra sociedad debería asignar una gran porción de su ingreso normal, a una cuenta de ahorros para su futuro.	1	2	3	4
47E. Cuando se deban hacer cambios en los métodos del trabajo, el supervisor debiera requerir la opinión de sus empleados antes de decidir.	1	2	3	4
47F. Un trabajador debe crear nuevas formas de realizar su trabajo.	1	2	3	4
47G. Cada persona en nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo.	1	2	3	4
47H. Un trabajo simplista y monótono es aceptable, siempre y cuando la paga lo compense justamente.	1	2	3	4
47I. Un trabajo debería ser provisto para todas aquellas personas que quieran trabajar.	1	2	3	4
47J. Un trabajador debiera valorar el trabajo que realiza aún si es aburrido, sucio o no especializado.	1	2	3	4

**48A Imagina que ganas la lotería o heredas una gran suma de dinero y puedes vivir cómodamente por el resto de tu vida sin trabajar. ¿Qué harías con lo relacionado al trabajo?**

- 1) Dejaría de trabajar.
- 2) Continuaría con el mismo trabajo.
- 3) Continuaría trabajando pero con distintas condiciones.

48B Si elegiste **1**, ¿por qué dejarías de trabajar y qué es lo más extrañarías del trabajo?

---



---

48C Si elegiste **2**, ¿por qué seguirías trabajando en donde mismo?

---

48D Si elegiste **3**, ¿qué condiciones cambiarías y por qué seguirías trabajando?

---



---





**49. No todo significa lo mismo cuando se habla de trabajo. ¿Cuándo consideras una actividad como trabajo? Elige cuatro oraciones de la lista de abajo que defina mejor cuando una actividad es trabajo.**

- a) Si tú la realizas en el lugar de trabajo.
- b) Si alguien te dice qué hacer.
- c) Si es físicamente demandante.
- d) Si pertenece a tus tareas.
- e) Si lo realizas para contribuir a la sociedad.
- f) Si, por hacerlo, obtienes el sentimiento de pertenencia.
- g) Si es mentalmente demandante.
- h) Si lo realizas en cierto tiempo (de 8 a 5 por ejemplo)
- i) Si le añade valor a algo.
- j) Si no es placentero.
- k) Si obtienes dinero por llevarlo a cabo.
- l) Si tienes que contar con ello.
- m) Si tienes que hacerlo.
- n) Si otros se benefician con ello.

**50A Si tuvieras que comenzar todo de nuevo, ¿elegirías otra vez tu ocupación/profesión o elegirías una diferente?**

- 1. Ocupación diferente.
- 2. Misma ocupación.

**50B<sup>3</sup> ¿Recomendarías o aconsejarías a tus hijos que eligieran tu ocupación como su trabajo?**

- 1 No
- 2 Sí

**50C<sup>3</sup> ¿Por qué harías esa recomendación?**

---

---

**51A ¿Tu crees que la actitud de las personas hacia el trabajo cambiará en unos 10 años?**

- 1 No
- 2 Sí

**51B Si la respuesta fue afirmativa, cuál sería la dirección y naturaleza de ese cambio?**

---

---

**52<sup>34</sup> Si tuvieras que elegir, ¿qué preferirías? (NOTA: no es aplicable para auto empleados o docentes)**

- 1. Permanecer en la empresa actual pero en diferente puesto
- 2. Hacer el mismo trabajo pero en una empresa diferente.

**53.<sup>4</sup> En tu tiempo libre, con qué frecuencia haces cosas que no tienen nada que ver con tu trabajo?**

- (1) Nunca
- (2) Ocasionalmente
- (3) Algunas veces
- (4) con frecuencia
- (5) con bastante frecuencia

**54.<sup>4</sup> Si tu empresa organizara actividades de grupo fuera de las horas de trabajo, participarías?**

- 1. No
- 2. Quizás
- 3. sí



55.<sup>5</sup> ¿Con qué frecuencias te preocupas por tu trabajo en tu tiempo libre?

1. Nunca
2. Ocasionalmente
3. Algunas veces
4. con frecuencia
5. con bastante frecuencia

Ahora algunos puntos concernientes a tus planes acerca del trabajo en el futuro, acerca de lo que esperas que suceda en el futuro y que te gustaría que pasara en el futuro.

56A ¿Intentas cambiar de empleo en los próximos 12 meses?

- 1 No                      2 Sí

56B Si la respuesta fue afirmativa, qué es lo que esperas encontrar en otro trabajo? \_\_\_\_\_

57. ¿Piensas que sería fácil para ti encontrar un trabajo similar en otra empresa dentro de 12 meses?

1. Difícil.
2. No tan fácil.
3. Algo fácil.
4. Fácil.
5. Muy fácil.

58A ¿Estarías dispuesto a volver ser entrenado para un nuevo empleo u ocupación distinto al que tienes ahora?

1. Bajo condiciones.
2. Sólo si la situación económica me forzara.
3. Bajo ciertas condiciones.

58B Si bajo ciertas condiciones, por favor especifica \_\_\_\_\_

59. ¿Estarías dispuesto a volver ser entrenado para un nuevo empleo u ocupación en los próximos 12 meses?

- 1 No                      2 Sí

60. ¿Estarías dispuesto a tomar parte de un entrenamiento adicional relacionado con tu trabajo actual en los próximos 12 meses?

- 1 No                      2 Sí                      3. Estoy listo para tomar parte.

61.<sup>6</sup> ¿Estás activamente tratando de ser promovido en los próximos 12 meses?

- 1 No                      2 Sí

62A<sup>6</sup> ¿Tienes otro plan importante en relación con el trabajo en los próximos cinco años?

- 1 No                      2 Sí

62B<sup>6</sup> Si la respuesta fue afirmativa, cuales son tus planes? \_\_\_\_\_



63. En los próximos 5 a 10 años, ¿esperarías desarrollos sociales que pongan en peligro tu empleo?

1 No    2 Sí

64. ¿Hay desarrollos sociales en los próximos 5 a 10 años que probablemente mejoraran tu situación laboral o que la hiciera más segura?

---

65. En pocos años, esperas que el nivel de ingreso de tu trabajo comparado con otros trabajos:

1. Decrezcan                                      2. Queden donde mismo                                      3. Ascendan.

66A En comparación con la actualidad, ¿qué tan importante será el trabajo en los próximos 5 a 10 años?

1. Menos importante                                      2. Igual de importante                                      3. Más importante

66B ¿Cuales serían las razones para esto?

---

---

67. Suponiendo que las personas pudieran trabajar menos horas con la misma paga en el futuro; que alternativa preferirías para ti? (Escoge una)

1. Más vacaciones.
2. Menos horas de trabajo por día.
3. Una tarde libre cada semana.
4. Periodos más largos de educación antes de comenzar a trabajar.
5. Un año libre para estudiar, cada 10 años.
6. Menos horas de trabajo para empleados mayores.
7. Retiro temprano.

68. Si la situación económica en general propusiera trabajar menos horas y ganar proporcionalmente menos dinero, ¿cómo te sentirías con estas propuestas?

1. Estuviera en contra de ellas.
2. No me importa en realidad
3. Estuviera moderadamente a favor de ellas
4. Estuviera a favor de ellas

Ahora algunas preguntas finales acerca de ti, acerca de tu pasado y acerca de tu familia.

69. ¿Qué edad tienes?

\_\_\_\_\_ Años

70. ¿Qué educación ha recibido? (Indique el nivel más alto)

- (1) primaria (1-6 grado)
- (2) secundaria (7-9 grado)
- (3) bachillerato (10-12 grado)
- (4) Universidad (sin grado)
- (5) Universidad (con grado)
- (6) Universidad (posgrado)

71. ¿Has recibido alguna educación religiosa?

1 No    2 Sí





72. ¿Actualmente perteneces a alguna asociación religiosa?

1. No tengo contacto.                      2. poco contacto                      3. contacto cercano

73. ¿Cuál fue el grado más alto de educación que recibieron tus padres?

73A Padre

1. primaria                      2. secundaria                      3. bachillerato                      4. universidad

73B Madre

1. primaria                      2. secundaria                      3. bachillerato                      4. universidad

74. En relación con tu vecindario dónde pasaste la mayor parte de tu niñez (hasta los 14 años); principalmente en:

1. Ciudad o pueblo                      2. Villa o comunidad                      3. Rural (rancho)

75. En relación con el vecindario donde vives actualmente; es principalmente:

1. Ciudad o pueblo                      2. Villa o comunidad                      3. Rural (rancho)

76A ¿Estás casado y/o viviendo con alguien en una casa con gastos compartidos?

- 1 No                      2 Sí

76B Si la respuesta fue afirmativa, es tu compañero(a)?

1. Desempleado(a) y principalmente amo(a) de casa.  
2. Empleado de medio tiempo y amo(a) de casa.  
3. Empleado de tiempo completo.

76C Si es otra, por favor especifica \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

77. Cuantas personas dependen de ti económicamente (incluyéndote a ti)?

\_\_\_\_\_ Número

78. En general, cuán satisfecho has estado con tu vida?

- Muy satisfecho      1      2      3      4      5      6      7      8      9      Muy insatisfecho

FIN  
MUCHAS GRACIAS

