

Significados del trabajo en jóvenes de una universidad privada en la ciudad de Cali¹

Andrés Felipe
Márquez Ávila,
Daniela Yépez
Naranjo

Resumen

En el presente artículo se ofrece una identificación de los significados del trabajo por parte de estudiantes que realizan práctica formativa en la ciudad de Cali. Se indaga por la relación entre las expectativas laborales y la experiencia formativa lograda en la práctica.

Palabras clave: trabajo, práctica formativa, empleo, expectativas laborales.

Los jóvenes, a través del proceso de socialización laboral dado, inicialmente, en la realización de trabajos como la práctica formativa (De Pablo, 1994), van aprendiendo una serie de valores, actitudes y, en general, maneras de significarse esta dimensión de la vida, que influye en cómo se adaptan a éste y cómo lo asumen (Meaning of Working, MOW, 1989, citado por Gracia, Salanova, Rodríguez, Ripoll, Palací y Prieto, 1995). La presente investigación tuvo como objetivo identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali, procurando identificar cómo este se ha ampliado o variado en

¹ Este artículo es el resultado de un trabajo de grado del Programa de Psicología, escrito bajo la dirección de la profesora Verónica Andrade J.

función de realizar el primer trabajo relacionado con su profesión, aún estando en calidad de estudiantes universitarios.

La práctica profesional se constituye para el futuro profesional, entre otras cuestiones, en la posibilidad de trascender de la dependencia económica familiar a la independencia económica o, incluso, a la independencia intelectual y moral; además de ser, para algunos, la primera experiencia laboral, siendo una fuente de aprendizaje, desarrollo e identidad (De Jesús y Ordaz, 2006). Por otro lado, cuando los jóvenes consiguen un puesto de trabajo precario, el trabajar se convierte en algo aburrido y sin sentido, en vez de ser el camino para alcanzar realización personal y la satisfacción de necesidades (Gallardo, 2011). El primer empleo marca la vida personal y profesional de los jóvenes; la primera experiencia laboral, en su mayoría, se encuentra relacionada con ser un aprendiz, el éxito de este contrato está en que los estudiantes puedan ejercer diferentes labores relativas a su profesión bajo el apoyo de la organización y, finalmente, desarrollar actividades dentro de ésta (De Pablo, 1994).

Los jóvenes llegan a su primer empleo con ciertas actitudes, creencias y valores, en torno al trabajo y la centralidad del mismo; estos aspectos se van modificando para responder a las situaciones que emergen (Harpaz, 1993, citado por Gracia Salanova y González, 1996). Ellos confrontan lo que creen respecto al mundo del trabajo cuando se incorporan a la experiencia laboral; así pues, la realidad o las diferentes situaciones llevan a modificar la manera en que se significa el trabajo. En ocasiones, según De Pablo (1994), hay programas de prácticas en donde los jóvenes pueden tener una buena experiencia, enfrentándose a tareas que exijan un verdadero esfuerzo, incluso adquiriendo nuevos conocimientos teóricos y prácticos, más allá de lo aprendido en la academia. En algunas organizaciones, se ha evidenciado un proceso de práctica que contempla fases, permitiendo avances al alumno y buscando su desarrollo profesional. Cada organización plantea las funciones de sus practicantes de acuerdo con sus intereses, necesidades y objetivos particulares, lo que orienta exclusivamente a los jóvenes a prepararse para puestos de trabajo con tareas determinadas.

Se puede decir, asimismo, que el significado del trabajo está influenciado por situaciones económicas y políticas de un determinado momento histórico o contexto social, sin embargo, también se ve afectado por las diferentes expectativas y percepciones que los individuos van construyendo del trabajo a lo largo de su vida, de su propia historia y de lo que han aprendido que es importante respecto al mundo del trabajo (Salanova, 1991,

Granados y Peña, 2013). Así, el significado del trabajo se modifica también al involucrarse en actividades productivas, dándole sentido al trabajo en alguna dirección (Jassinto, Wolf, Bessega y Logo, 2007; Orejuela y Ramírez, 2011).

Dentro de los métodos de estudio y análisis del significado del trabajo en poblaciones, el Meaning of Work International Research Team (MOW) creó un modelo que ha sido utilizado en diferentes lugares del mundo (Granados y Peña, 2013). El objetivo del MOW es crear y comprobar un modelo que incluya variables psicológicas como los valores laborales y las creencias dentro del proceso de evaluación del significado del trabajo. Así pues, el MOW construyó un instrumento que mide aspectos relacionados con las creencias y valores que intervienen en el significado del trabajo; esta prueba posee las siguientes dimensiones: centralidad del trabajo, normas sociales sobre el trabajo y valores laborales (Gracia, Martin, Rodríguez y Peiró, 2001). De esta manera, el MOW creó el constructo del significado del trabajo y las dimensiones que lo constituyen.

La dimensión de la centralidad del trabajo se refiere a la creencia sobre el valor de trabajar en la vida de la persona. La centralidad puede ser relativa o absoluta. Es relativa cuando se tienden a jerarquizar las diferentes dimensiones de la vida de la persona, como lo es la familia, trabajo, religión, ocio y comunidad, en niveles de igual o mayor importancia que el trabajo (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011; MOW, 1987). La centralidad absoluta del trabajo, por su parte, hace referencia al valor que se le atribuye al trabajo como rol central a desempeñar en la vida, aunque se cuente con otras dimensiones u otros roles que se desempeñen (Martínez, Mondragón y Ospitia, 2010).

La dimensión de las normas sociales, descritas por el grupo MOW (1987), se definen como afirmaciones o estándares socialmente establecidos sobre las expectativas del trabajo y de los trabajadores. De este modo, se refieren en qué grado se encuentran las personas de acuerdo con las diferentes afirmaciones sobre los deberes y derechos de los trabajadores y de la sociedad, referente al trabajo en general, y no de modo específico, según el propio caso; en otras palabras, las normas sociales son creencias que tiene la persona cuando hace juicios evaluativos normativos sobre el trabajo y reflejan valores culturales (Martínez, Mondragón y Ospitia 2010). También, las normas sociales sobre el trabajo se definen como aquellas que se derivan de valores morales y éticos con el trabajo y actúan como antecedentes de principios y comportamientos sociales, asociados a las creencias sobre las obligaciones y derechos del trabajador (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

En relación con las normas sociales, las creencias sobre el trabajo como obligación o deber hacen alusión a las obligaciones de las personas en relación con el trabajo respecto a la sociedad, de este modo, son los deberes como las normas que yacen en el contexto del trabajo para todas las personas, direccionando las responsabilidades que el individuo tiene cuando realiza su trabajo (Martínez, Mondragón y Ospitia, 2010; Ruíz-Quintanilla y Wilpert, 1991). Las creencias sobre el trabajo como derecho, hacen referencia a que los individuos piensen en el trabajo como un derecho, de esta manera hacen énfasis en las declaraciones sobre los derechos individuales que se relacionan con el trabajo, y a las diferentes responsabilidades que poseen las organizaciones y la sociedad referente a los individuos, así, los derechos subyacen del contexto laboral y social; esta vez se trata de lo que se espera recibir por parte de las organizaciones hacia todos los trabajadores (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1991).

La tercer y última dimensión del constructo significado del trabajo son sus valores laborales, que hacen referencia a los diferentes productos o resultados del trabajo que un individuo valora y prefiere más, y en esa medida es lo que busca del trabajo (MOW, 1987). Ruiz-Quintanilla (1988), citado por Martínez et al. 2010, describe esta dimensión como un conjunto de resultados y el grado de importancia dado a dichos resultados que la persona busca de manera constante cuando indaga u obtiene un trabajo.

En este sentido, el significado del trabajo es una construcción multidimensional, compuesta por la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, los objetivos y metas que se plantee, los resultados obtenidos y la identificación que se obtiene con el rol que se desempeña en la organización (Dakduk, González y Montilla, 2008). Sin embargo, dichas dimensiones varían y se modifican según el contexto, ciclo de vida en el que se encuentre el sujeto, condiciones laborales y variables personales (Dakduk, et al, 2008; Pérez, Vicente, y Cubo, 2009). En particular, se considera que, en los jóvenes, el significado del trabajo se configura de manera especial, teniendo en cuenta que es una etapa de transformaciones y de desarrollo, en el caso de los participantes, especialmente de una profesión.

Igualmente, se parte de la idea que el significado del trabajo se configura también por la influencia que pueden tener las funciones psicosociales del trabajo, según se presenten, y la importancia que la persona les da en su vida laboral. De acuerdo con Salanova, Gracia y Peiró (1996), entre las funciones psicosociales del trabajo se encuentran la función integrativa o significativa, ser fuente de estatus y prestigio social, fuente de identidad

personal, fuente económica para la sobrevivencia y favorecimiento del bienestar y confort a través de acceso a circuitos de consumo, espacio para interacciones y contactos sociales, posibilidad de estructuración del tiempo vital, mantenimiento en una actividad más o menos obligatoria y de utilidad social, fuente de desarrollo de habilidades y destrezas, transmisión de normas, creencias y expectativas sociales, y ser fuente de poder y control sobre situaciones y sobre otros.

Entre las investigaciones, que dan cuenta del significado del trabajo de los jóvenes en transición al mundo laboral, se encuentra la de Solís-Cámara, Gutiérrez y Díaz (1996), en México, quienes buscaron establecer la relación entre la actitud hacia el trabajo y las diferentes filosofías de vida de los universitarios. En el estudio se midieron: logro vía conformidad, creencia o gusto por el dinero, preferencias ocupacionales, ética del trabajo, dominio, ahorro, competitividad y motivación al logro, encontrando como resultados que existen diferencias entre hombres y mujeres, relacionadas con gusto por el dinero y las preferencias ocupacionales, al mostrar que los hombres participantes presentaban como preferencia ser gerentes o dirigir empresas o propietarios de tierras; en las mujeres, trabajar en el ámbito social.

Asimismo, en México, Guzmán (2004) identificó tres ámbitos de contexto laboral, desde los cuales se construyen significados del trabajo en los jóvenes: en primer lugar, el trabajo por necesidad, el cual se refiere a esa labor en la que el estudiante posee un interés en obtener ingresos económicos; en segundo término, trabajo por aprendizaje y experiencia profesional, hace relación al interés por formarse y aprender en el campo profesional, y por último, el trabajo por motivos personales, el cual corresponde al interés por recibir ingresos para suplir gastos personales; también como búsqueda de independencia para cumplir compromisos familiares y, simplemente, salida del estado de aburrimiento.

Salanova, Osca, Peiró, Prieto y Sancerni (1991), en un estudio longitudinal, en España, para analizar los cambios y efectos que tiene el momento de transición de estudiante a trabajador e incorporación al mundo laboral, en el significado de los jóvenes hacia el trabajo, indican que hay variaciones en el significado si se tiene en cuenta el sexo y diferencias en el tiempo, en la valoración instrumental del trabajo y en la centralidad que tiene el mismo, partiendo de la situación ocupacional. Con respecto a la valoración instrumental hacia el trabajo, mencionan que los hombres valoran al trabajo como medio de obtención de dinero, a diferencia de las mujeres, en las cuales este aspecto no es tan significativo.

Igualmente, en España, Salanova (1991), en un estudio longitudinal con jóvenes, encontró que los que iniciaron el estudio con un empleo y después se encontraban desempleados, redujeron significativamente la importancia que le atribuían a trabajar en sus vidas, a diferencia de los jóvenes quienes al inicio del estudio se hallaban desempleados y posteriormente encontraron trabajo, mostraron un aumento significativo de la centralidad del trabajo. En esta misma línea, el trabajo realizado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), en el mismo país, muestra que los diferentes factores que componen el significado del trabajo varían a través del tiempo, y que en su caso las primeras experiencias en el trabajo estaban afectando, de una manera negativa, a los jóvenes del estudio.

Asimismo, en España, Crespo, Serrano y Moreno (2001) encontraron que la importancia que le atribuyen los jóvenes al trabajo está condicionada por las diferentes exigencias de la sociedad. Esta impone el trabajo como medio de conseguir dinero y, además, como obligación, de modo que sirve como medio para el logro de otro tipo de objetivos, como casarse o comprar una casa. Consecuentes con los resultados encontrados, los autores agruparon el significado que los jóvenes le atribuyen al trabajo en dos categorías: la primera, “el empleo posible” es aquel considerado como fastidioso, transitorio, poco atractivo e inevitable al no haber muchas posibilidades de inserción en el mundo laboral. La segunda, el “trabajo ideal”, el cual permite que el joven se realice como persona, genera conocimiento y responde a los gustos personales y a la carrera profesional que haya estudiado.

Por su parte, Da Rosa, Chalfin, Baasch, y Soares (2011), en Brasil, al estudiar jóvenes ejecutivos de ese país, los clasificaron en tres dimensiones, según las características obtenidas de un trabajo con sentido: la dimensión individual, la organizacional y la social. En la primera de ellas, se identificó la satisfacción personal como componente principal para darle sentido al trabajo, la independencia que el mismo amerite, la supervivencia, el crecimiento y aprendizajes como fuente de identidad. La segunda dimensión, la organización, se refiere a la utilidad que la persona sentía que tenía su labor, permitiendo inserción social. En la dimensión social se resaltó el valor o importancia que el trabajo proponía en la sociedad.

En Colombia, Granados y Peña (2013) realizaron una investigación cuantitativa, enfocada en el modelo del grupo MOW, donde se indagó sobre los significados del trabajo en jóvenes universitarios, en la ciudad de Cali; dando como resultado que los jóvenes atribuyen al trabajo una importancia moderada, en la medida que le conceden una importancia mayor

a la familia en el conjunto de su vida, y que el tiempo libre ocupa el mismo nivel de importancia que el trabajo. Encontraron que la centralidad se condiciona por la situación laboral de los jóvenes y el tipo de contrato que hayan tenido mientras estaban laborando, así como también que el trabajo se considera, principalmente, un derecho que se posee por ser ciudadano, y que su principal función es proveerles recursos económicos. Granados y Peña no encontraron diferencias entre el sexo y la edad en la que fluctuaban sus participantes.

Método

Se realizó una investigación cualitativa con el ánimo de profundizar en el entendimiento del fenómeno (Bonilla y Rodríguez, 1997), la cual tuvo un diseño fenomenológico, centrado en las diferentes experiencias subjetivas de los participantes, y procuró entender y describir los fenómenos basándose en el análisis de las diferentes narrativas que cada persona usa, individualmente o desde una perspectiva colectiva (Salgado, 2007).

En esta investigación participaron ocho sujetos de ambos sexos (cuatro mujeres y cuatro hombres), quienes se encontraban en último semestre de pregrado y realizando su práctica formativa. Los participantes son estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Cali. Los criterios de inclusión tenidos en cuenta para su participación fueron: el encontrarse con la asignatura práctica formativa matriculada en la universidad, llevar más de cuatro meses en el ejercicio de actividades laborales de práctica y ser mayores de 18 años y menores de 25 años. Los estudiantes pertenecen a las siguientes carreras: Ingeniería Industrial (2), Economía (1), Administración (2), Diseño de la Comunicación Visual (1), Psicología (2). Las edades de los participantes estuvieron comprendidas entre los 21 y 24 años; al momento de la entrevista llevaban entre 5 y 7 meses de práctica profesional, con estratos socioeconómicos comprendidos entre el 4 y 6. Los sectores en los que estaban realizando su práctica corresponden al farmacéutico, financiero, industrial, de consumo masivo y metalúrgico.

Se realizaron entrevistas semiestructuradas para que los participantes pudieran responder libremente y, a su vez, el investigador gozara de flexibilidad en la interacción (Mora, 2003); igualmente, para que se promoviera el involucramiento de los participantes (Cuevas, 2002). Para ello, se construyó una guía de entrevista semiestructurada, convalidada por tres jueces expertos, y con la realización de dos entrevistas piloto a participantes que cumplieran con los criterios de inclusión. Las transcripciones de las entrevistas se realizaron

por medio del sistema Jefferson. Todo el proceso de investigación estuvo atravesado por las consideraciones éticas basadas en la Ley 1090 (Congreso de la República de Colombia, 2006), por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, y que incluye, entre otras, la firma de un consentimiento informado, además de la evaluación de jurados expertos sobre la pertinencia y viabilidad no solo técnica y teórica, sino también ética de la realización de la presente investigación.

Para el análisis de la información se hizo uso del análisis de contenido, a partir de lo planteado por Bardin (2002) y de Piñuel (2002), y la Técnica del Árbol de Asociación de Ideas de Spink y Menegon (2000). Respecto al análisis de contenido, el universo de análisis correspondió a las ocho entrevistas transcritas; las unidades de registro con las que se contó fueron el tema y el acontecimiento. Como regla de numeración se consideró la frecuencia, es decir, el número de veces en que aparece la categoría en la narrativa de los participantes (Bardín, 2002).

Las categorías de análisis consideradas fueron: significado del trabajo y funciones psicosociales del trabajo. Dentro de significado del trabajo se exploraron las subcategorías: centralidad, indicando si es absoluta o relativa; normas sociales, considerando derechos y deberes, y valores laborales, según las definiciones indicadas anteriormente. Respecto a funciones psicosociales del trabajo, se consideraron la función integrativa o significativa (sentimiento de realización por medio del trabajo); estatus y prestigio social; identidad personal; obligatoriedad de la actividad laboral y estructuración del tiempo; fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales; fuente de desarrollo de habilidades y destrezas, y trabajo como fuente de normas, valores y creencias.

Sobre el Árbol de Asociación de Ideas, esta técnica permitió establecer la relación entre las diferentes ideas que se encontraban dentro de las categorías de análisis, permitiendo identificar cómo se construyeron las narrativas y cómo se hicieron las argumentaciones (Spink y Menegon, 2000).

Resultados

Respecto a la categoría significado del trabajo, los indicadores que se encontraron con mayor frecuencia fueron: productos o resultados del trabajo que un individuo valora y prefiere más, y en esa medida es lo que busca del trabajo (a continuación, un ejemplo desde la narrativa de un participante). En segundo lugar, las creencias que la persona

tiene acerca del trabajo que realiza y la percepción que tiene la gente de ellos, y en última instancia, grado de importancia que la persona le otorga al trabajo.

Después uno pasa de la universidad a trabajar y uno dice: ¡qué rico estar en la universidad y qué rico estudiar! Eso es lo difícil, porque ya realmente te van a medir, te van a exigir, vas a tener personas que van a estar encima de ti diciendo: bueno, hizo esto, no hizo esto. Ya es donde uno tiene que cumplir por uno mismo, pero al mismo tiempo uno tiene que dar resultados, mostrarle al jefe que uno está desempeñando sus labores como es, haciendo sus tareas, siempre buscando como algo más. Trabajar es chévere, la verdad me ha parecido una experiencia muy enriquecedora. Te llena mucho, en todos los aspectos, uno va adquiriendo responsabilidades, así lleguen momentos en que uno dice: ¡uy, qué pereza, estoy cansado! O sea como que no doy más, pero no, ha sido muy bueno (E07, estudiante de Ingeniería industrial, productos o resultados del trabajo que un individuo valora y prefiere más).

Con respecto a la subcategoría funciones psicosociales, el número total de alusiones fue de 169, entre todas las entrevistas, y se encontró con mayor frecuencia la subcategoría función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, con un 23% de dichas alusiones; seguido de la función económica, con un 22%; de la función de proporcionar estatus y prestigio social, con un 15%, y con un 12%, la función integrativa o significativa.

En cuanto a los diferentes indicadores en relación con las subcategorías con mayor frecuencia de alusiones, se hallaron: aprendizajes derivados del trabajo, beneficios que proporciona el dinero, reconocimiento y respeto de los otros, y por último, permitir a las personas sentirse realizadas o no a nivel personal; pudiéndose valorar al trabajo como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad en la vida de las personas.

Por ejemplo, ahora ¿cómo veo el trabajo? Lo veo como un sitio donde tengo que aprender, aprender mucho y dar al máximo, todo con el fin de poder continuar trabajando, mi objetivo es poder continuar en Banco, por decirlo así. Estoy aprendiendo mucho, tengo que dar mi mayor esfuerzo para poder continuar (E05, estudiante de Administración de Empresas, aprendizajes derivados del trabajo).

Por ejemplo, voy a salir y me pregunta para dónde voy y le digo: voy para tal parte. Le informo, pero yo mismo me estoy gastando el dinero y haciendo lo que yo quiero con eso. Yo mismo me doy mis gustos. Si yo me quiero ir de viaje, ahorro y me voy de viaje. Si quiero salir algún día a comer cualquier cosa, voy y me lo compro, y sé que es con mi dinero. Entonces, por lo menos es algo enriquecedor porque ya sabes que estás consiguiendo algo por tus propios méritos, y ya uno dice: sí esto es mío” (E02, estudiante de Economía, beneficios que proporciona el dinero).

Con relación a las alusiones de la función de proporcionar estatus y prestigio social, se refiere al reconocimiento y respeto de los otros. De esta manera, se destaca a esta función como fuente de reconocimiento y respeto social, como también respeto hacia sí mismo.

Lo que más me gusta (.) y precisamente lo que chocó conmigo en un principio, por lo que te digo de dónde viene uno (el participante se refería a el sesgo que existe entre organizaciones con prestigio o sin prestigio y la inconformidad de ser catalogado por donde se trabaja), es bueno saber que por lo menos en tu hoja de vida va a estar una empresa reconocida, por lo menos a nivel nacional. Entonces eso me gusta de donde estoy ahora (E07, estudiante de Ingeniería Industrial; estatus y prestigio social).

Por último, en cuanto a la función integrativa o significativa, se hace referencia a que permite a las personas sentirse realizadas o no a nivel personal, pues se puede ver al trabajo como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad en la vida.

Otra cosa chévere fue probarme que soy capaz de aportar ideas, aunque yo sé que muchas veces se quedaron ahí, pero yo se las comentaba a las personas que estaban alrededor mío, y a todos les parecía bien. Ahora los nuevos jefes de planta que están ahí quieren implementar muchas de esas ideas que yo di, entonces eso también es satisfactorio, controlar esas cosas y aprender de todo un poco (E02, estudiante de Economía, función integrativa o significativa).

Dentro de las subcategorías, que obtuvieron un porcentaje bajo, se encuentra la función de utilidad social, con un 1%; la función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria, con un 1%, y por último, las subcategorías tales como la fuente de

oportunidades para la interacción y los contactos sociales, fuente de identidad personal y función de proporcionar poder y control, con un 2% de alusiones, cada una.

Dentro de los elementos centrales se hallaron que, en la subcategoría valores laborales, lo que los participantes principalmente buscan del trabajo son los beneficios económicos que éste conlleva, oportunidad de nuevos aprendizajes relacionados con su rol laboral, retos y desarrollo profesional dentro de la organización y el reconocimiento, por parte de los jefes, por una labor bien realizada o el cumplimiento de una meta.

En la subcategoría de normas sociales y creencias sobre el trabajo, se evidenció que dentro los ocho (8) participantes, lo más relevante son sus conocimientos acerca de los diferentes derechos y deberes de éste, siendo los derechos más relevantes el pago de un salario, elementos de la seguridad social, como la salud y pensión, y el respeto por el horario de trabajo asignado. Como deberes, se identificó que lo más relevante en las narrativas es el cumplimiento de los horarios de trabajo estipulados; el cumplimiento del rol, enfocado en el cumplimiento de las diferentes tareas propuestas por la organización donde se trabaja; el respeto a las diversas jerarquías que existen dentro de la organización, y por último, la realización de las obligaciones de manera que haya un plus en la tarea terminada.

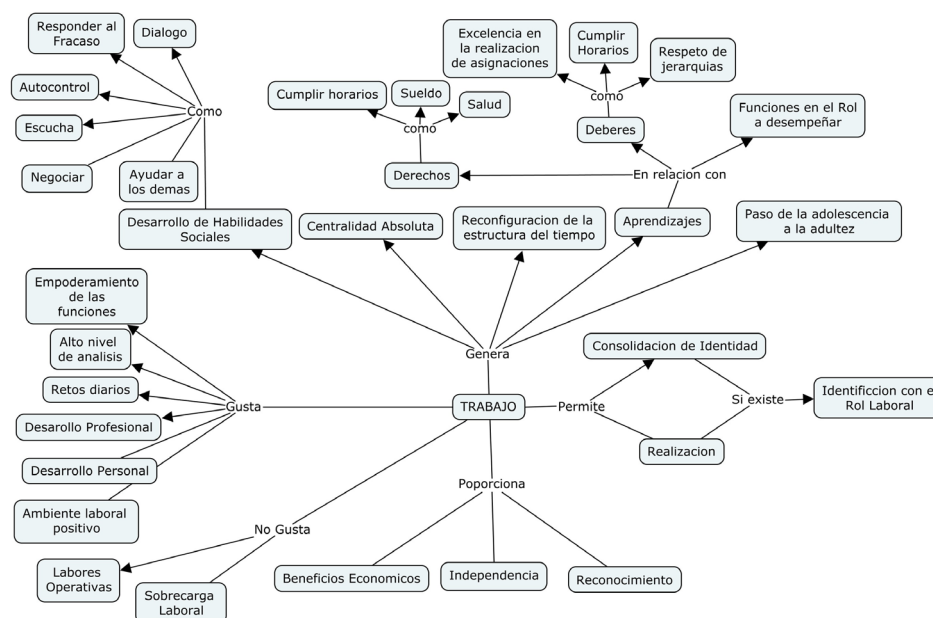


Figura 1. Árbol general asociación de ideas.

Convención. La raíz del árbol es la palabra trabajo en mayúsculas.

Por otro lado, dentro de la subcategoría función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, se comprobó que dichos aprendizajes se relacionan más con el desarrollo de habilidades sociales, tales como la escucha, el diálogo, el autocontrol, responder al fracaso, negociar, auto recompensarse y pedir permiso. En cuanto a aprendizajes derivados del trabajo enfocados en cada una de las carreras, se determinó que la gran mayoría eran aprendizajes de actividades operativas.

Por mi parte, en lo que respecta a las funciones dentro del Banco, no he aprendido gran cosa, como ya te dije antes; aprendo cosas operativas propias de los procesos que ahí manejamos, pero qué sé, si cambio de Banco o de sector, no me van a servir para gran cosa (E02, estudiantes de Economía, desarrollo de habilidades y destrezas).

Igualmente, que los participantes se sienten atraídos por trabajos que les permita tener un alto grado de empoderamiento en las funciones que realizan, en esta medida buscan un gran nivel de autonomía en la toma de decisiones; además, buscan que en las diferentes funciones, de acuerdo con su rol, haya situaciones que requieran un alto nivel de análisis. Asimismo, los participantes manifestaron que no se sienten atraídos por trabajos en los cuales se tengan que realizar labores operativas, correspondiendo un alto grado de retos diarios, eje fundamental en las alusiones. Por último, se evidenció que no gustan los trabajos con sobrecarga laboral.

Discusión

Existe una cantidad de factores relevantes con relación a la centralidad para los individuos; ésta puede darse de manera absoluta o relativa, según el lugar que ocupe el trabajo en la vida de las personas respecto a las demás dimensiones, como la familia, el ocio, entre otras, lo que puede relacionarse con el establecimiento de relaciones interpersonales, y el soporte de carácter social, moral y cultural que tenga el trabajo y que implique en cada uno (Blanch, 1996). Así pues, la centralidad del trabajo resultó ser tanto absoluta como relativa, según la perspectiva de análisis. De igual manera, se halló como absoluta, en la medida que presentó niveles de importancia más altos como rol a desempeñar en la vida de los participantes, relativo a la inversión de tiempo y esfuerzo, comparado con las demás actividades de la vida.

En contraste con lo anterior, se determinó que la centralidad del trabajo era relativa en los mismos participantes, ante el deseo que sea más importante en sus vidas, expresaron otorgarle igual importancia a aspectos como el ocio y la familia. Estos resultados se relacionan con lo encontrado por García (2004) y con los hallazgos de Snir y Harpaz (2002), en la medida que sus estudios indican que los participantes otorgan la mayor importancia al trabajo y, de igual manera, al tiempo libre en sus vidas. En cuanto a estas dos perspectivas encontradas, una posible explicación está en entender que los participantes vienen de un periodo académico, donde poseen horarios un poco más flexibles que los que ahora tienen en el marco de la práctica profesional, lo cual facilita que el ocio y la familia ocupen una centralidad alta en sus vidas; por lo que al llegar a la práctica y ya no poseer suficiente tiempo para estos dos aspectos, de manera emocional, los describen en sus verbalizaciones, pero por tiempo y esfuerzo, el trabajo termina representado como centralidad absoluta.

Los resultados encontrados en cuanto a la centralidad absoluta también se relacionan con lo descrito por Salanova et al. (1991), quienes mencionan que los jóvenes que inician el trabajo formal muestran un aumento significativo de la centralidad del trabajo. Por otro lado, estos resultados se relacionan parcialmente con lo planteado por Granados y Peña (2013), en la medida en que los jóvenes estudiantes atribuyen al trabajo una importancia moderada, donde ellos le conceden una importancia mayor a la familia, en el conjunto de su vida; también, su estudio arrojó que tanto el tiempo libre como el trabajo reciben la mayor ponderación en importancia. Este grado de centralidad absoluta puede ser debido a que la totalidad de los participantes se encontraban en su primera experiencia laboral formal, por lo que las nuevas demandas cognitivas y energéticas centran a los participantes a enfocar todas sus acciones en adaptarse, comprender e intentar sobresalir en este nuevo entorno. De este modo, también es importante destacar que, al encontrarse en una práctica laboral, su interés por la actividad tenga un alto puesto, considerando que el trabajo es un medio para poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la Carrera, razón por la cual éste se hace más central, marcando la diferencia entre ser jóvenes y adultos emergentes (De Jesús y Ordaz, 2006).

Lo anterior, se plasmó en las entrevistas, puesto que los participantes manifiestan que además de tener una jornada laboral regular de 8 horas, muchas veces exceden ese tiempo, quedándose hasta más tarde o trabajando los fines de semana en consecución de las actividades no resueltas en el horario habitual. Esto puede estar relacionado con la intención de iniciar una Carrera en el lugar donde se está laborando, la necesidad de

encontrar retos y desarrollo profesional en la actividad laboral o el nivel de experticia en la tarea que implica la inversión de más tiempo para realizarla adecuadamente mientras se aprende a cómo hacerlo.

Lo cual se relaciona con lo expuesto por De Pablo (1994), quien manifiesta que el período de práctica puede ser un factor importante en la evolución del joven, a nivel personal, puesto que los hace más responsables, considerando otros intereses positivos para ellos, y se pretende que la práctica, además de ser un proceso de formación en los estudiantes, sea una posibilidad de empleo formal o una oportunidad de trabajo; este factor puede resultar motivante para los estudiantes. Lo anterior, fue visible entre los participantes, ya que le otorgan importancia, en razón que con ello logran una mayor madurez mental y un grado alto de responsabilidad, lo cual fue mencionado por ellos.

Respecto a las normas sociales descritas por MOW (1987), se han definido como estándares socialmente establecidos acerca de las expectativas tanto del trabajo, como de los trabajadores, es decir, las normas sociales son creencias que tiene la persona cuando hace juicios evaluativos normativos sobre el trabajo, y reflejan valores culturales; de este modo, los participantes hacen referencia acerca de los diferentes derechos que poseen frente al trabajo, tales como recibir una remuneración por el trabajo realizado; prestaciones de ley, como la salud y la pensión; la asignación de tareas establecidas para la ejecución de su rol en la organización donde se labore, y el derecho al tiempo para estudiar, puesto que son practicantes. Esto se ve estrechamente relacionado con lo encontrado por Granados y Peña (2013), quienes plantean que para los jóvenes el trabajo, principalmente, es un derecho que poseen por ser ciudadanos, contradiciendo lo señalado por Crespo, Serrano y Moreno (2001), que los jóvenes consideran el trabajo como una obligación.

Lo dicho, podría ser explicado por el mismo ambiente social donde se encuentran los participantes, partiendo desde la percepción que manifestaron tener del país y la región donde viven, en donde se percibe que el trabajo es escaso y las oportunidades de emplearse son bajas, lo cual hace que perciban el trabajo como derecho y no como deber. Además, el mismo hecho de estar cursando una carrera profesional, podría crear la idea que es un derecho, después de haber invertido dinero, tiempo y recursos cognitivos y vitales, el vincularse a un trabajo acorde a su nivel académico.

Igualmente, pensarse que esto que los estudiantes perciben como derechos, son lo que ellos han aprendido en el corto tiempo que llevan haciendo parte del mercado formal, como los más relevantes, y se relacionan directamente con derechos de orden legal. Es probable que con el pasar de los años, haciendo parte del mercado de trabajo, su significación, respecto a lo que consideran es un derecho, varíe a aspectos más simbólicos, los cuales pueden ocurrir con el ejercicio de su profesión en contextos formales; como el tener actividades que vayan acordes con su nivel de cualificación, el que se les permita participar de la toma de decisiones, el realizar actividades donde aprendan constantemente y puedan aportar, entre otros.

Para MOW (1987), los valores laborales hacen referencia a los diferentes productos o resultados que un individuo prefiere. A este respecto, se encontró en los participantes que un trabajo que propicie nuevos aprendizajes en el desarrollo de una actividad laboral prima por encima de cualquier otro tipo de trabajo. Además, los beneficios económicos, un alto empoderamiento de las funciones que ejercen en su organización, la realización de funciones que requieran de análisis en los retos diarios, sentirse realizados y reconocidos, contar con desarrollo profesional y personal, así como realizar actividades que sean de su gusto e interés son altamente valoradas. Estos resultados tienen relación con lo encontrado por Da Rosa, Chalfin, Baasch, y Soares (2011), quienes plantean que los jóvenes ven el trabajo como una dimensión de lo humano, que abarca diversos niveles trascendentales para su propia trayectoria y adquisición de la experiencia laboral, no solo a través de la obtención de recursos económicos.

Con relación a las funciones psicosociales del trabajo y de acuerdo con lo manifestado por los participantes, se evidenció que en los jóvenes el trabajo, principalmente, cumple la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas (Salanova, Peiró y Prieto, 1993), dado que ellos, por medio de su trabajo, consolidan y ponen en funcionamiento una serie de habilidades y conocimientos que los van a ayudar en el desempeño de su rol laboral y desarrollo profesional y personal, dependiendo de la Carrera que cursaron. En particular, los estudiantes destacan aprendizaje y desarrollo sobre habilidades de interrelación, de expresión verbal, manejo de procesos de las labores propias de la práctica, y el aprender a tener mayor organización respecto al tiempo y las tareas. Se podría explicar también que este factor fue el que más alusiones tuvo, de acuerdo con las subcategorías de análisis; puesto que al ser una práctica formativa, los jóvenes están en pos de aprender todo lo que les sea beneficioso para el crecimiento y el adecuado desempeño en su Carrera profesional.

Por lo tanto, se encuentra relación con lo descrito por De Pablo (1994), cuando manifiesta que hay programas de prácticas en donde los jóvenes pueden tener una buena experiencia, enfrentándose a tareas que exijan un verdadero esfuerzo, incluso, adquiriendo nuevos conocimientos teóricos y prácticos, más allá de lo aprendido en la academia. De allí, se desprende, por ejemplo, que los participantes manifestaran la necesidad de encontrar trabajos que proporcionen retos diarios y alto nivel de análisis. Igualmente, trabajos que permiten encontrar algunas actividades y funciones novedosas, donde pueden adquirir aprendizajes; las demás funciones tienden a ser de tipo operativo, exigiéndoles poco de sus capacidades, además que pueden terminarse en un corto periodo de tiempo, generando frustración en ellos y pérdida de interés en las actividades realizadas con el rol profesional, bajo rendimiento en la práctica o una percepción negativa de lo que podría significar el mundo del trabajo para el futuro.

También, resulta importante destacar que lo anteriormente descrito se relaciona parcialmente con lo manifestado por Gracia, Salanova y González (1996), indicando que, en algunos casos, son las empresas las que asignan a los jóvenes a hacer tareas rutinarias y repetitivas en las prácticas, por lo que no les permite a éstos ni aprender ni enseñar; de este modo, el aprendizaje es limitado, ya que se trata de tareas no muy complejas, donde no se trazan objetivos claros para el desarrollo profesional del joven. Pese a lo anterior, se evidenció que esto depende del sentido que tenga el practicante para la organización, por ejemplo, existen organizaciones con interés de vincular a los practicantes con un contrato indefinido, por lo que propician funciones y actividades retadoras y de análisis para los jóvenes, aunque en gran medida haya también tareas rutinarias y repetitivas. Esta asignación de actividades y funciones, podría decirse, tiene que ver con el estatus que el practicante tenga al interior de la organización, por ser percibido como futuro trabajador; la práctica se usa como una serie de pruebas para elegir, hacia el futuro, los trabajadores, versus las prácticas, donde se considera una labor específica sin ninguna proyección inmediata en el sitio de trabajo, implicando labores rutinarias y de poco impacto. En este último caso, algunas alusiones hicieron referencia a pensar nuevamente en la pertinencia de dedicarse a la profesión escogida.

Cabe destacar, que los jóvenes en práctica manifestaron que no solo se desarrollaron habilidades y destrezas relacionadas con el rol profesional, sino también adquirieron, en la mayoría de los casos, habilidades sociales, tales como la escucha, autocontrol, diálogo y responder al fracaso; esto podría explicarse por el hecho de que ahora deben respetar una jerarquía organizacional por asuntos legales; además de dialogar y resolver problemas con

jefes, compañeros de trabajo y clientes o usuarios, de lo que depende su permanencia en la práctica o, incluso, un trabajo para el futuro, aspectos que podrían no considerarse en sus marcos sociales de referencia previos, como la familia y la universidad donde es probable que se permitan algunos tipos de flexibilidades que no le exigen al joven en este sentido. Además, los estudiantes podrían reconocer que dichos aprendizajes son un acercamiento al mundo laboral, y que el saber sobre estas condiciones y/o destrezas organizacionales puede ayudarles a responder de una manera más óptima ante su trabajo en el futuro.

Los jóvenes también destacan la función económica que promueve el trabajar, la cual permite independencia económica y distribución para su tiempo libre, por lo que a su vez proporciona control en la vida de la persona (Salanova, Peiró y Prieto, 1993); además de promover independencia económica. Sobre esta función, los participantes expresaron que el poder adquirir diferentes bienes y servicios, sin necesidad de recurrir a la familia, les genera cierto grado de independencia y autonomía en la toma de decisiones personales, directamente relacionado con el control de su vida; así como con la elección que hacen de las actividades a realizar en su tiempo libre, desde el poder invitar a sus parejas a diversas actividades, hasta la planeación de viajes sin necesidad de recurrir al permiso de los acudientes. Lo anterior, hace referencia a que dependían económicamente de sus padres, completamente; sin embargo, ahora pueden considerarse autónomos en cuanto al manejo del dinero, pues sus ingresos aumentaron y pueden dar mayor distribución a los mismos, incluso, mucho más que cuando realizaron trabajos informales, en temporada de vacaciones, para ganar dinero extra y poder realizar actividades de ocio. Demostrándose la relación con lo descrito por Granados y Peña (2013), quienes mencionan que la transición de la vida estudiantil al mundo laboral genera modificaciones importantes en la identidad de los jóvenes, los cuales afectan aspectos de la vida, como sus relaciones e interacciones con su círculo familiar, y la búsqueda de autonomía por medio de la independencia económica. Este rol dentro de la familia se puede explicar desde una mirada cultural, en donde se considera el dinero como un recurso escaso, y por ende, el tenerlo genera cierto grado de poder, de toma de decisiones y de autonomía dentro la familia con la que se viva.

Además de las funciones mencionadas, se menciona la de realización personal y de dar sentido a su vida y ser creativos. Entre los participantes esta función se evidenció al manifestar que los trabajos que desempeñaban generaban satisfacción en la medida que encontraban cómo los estudios realizados se relacionaban con su rol dentro de la organización. Igualmente, el hecho de poder tener actividades de alto nivel de análisis y

alta exigencia en resolución de problemas, poniendo en juego su creatividad, generaban un sentimiento de satisfacción en ellos. Por otro lado, se evidencia en las entrevistas que la realización de actividades orientadas al perfil profesional, escogido años atrás, da un sentido a su vida, al estar realizando actividades que se supone tienen relación con la profesión, comparado con trabajadores que llevan a cabo otras de niveles más operativos sin relación directa con su educación superior. Esto se explica partiendo del hecho que la práctica formativa es un espacio donde se aprenden los fundamentos prácticos de la profesión a ejercer, y aquellos que se sienten identificados con la Carrera que escogieron logran desarrollar este sentido trascendente del trabajo (Guzmán, 2004).

Por su parte, respecto a la función de proporcionar estatus y prestigio social (Salanova, Peiró y Prieto, 1993) indican que posiblemente este reconocimiento lo genera el sector de las organizaciones y también el hecho de ser organizaciones en su gran mayoría reconocidas del país, lo que es indicado por ellos como el modo correcto de iniciar la vida laboral. Igualmente, el estatus se demuestra cuando los demás perciben que los participantes han asumido su rol como profesional, y se comportan como tales. El reconocimiento que reciben se da desde los compañeros de trabajo, su familia, amigos, incluso, personas del sector en el cual ellos laboran, y colegas que se encuentran en sitios de práctica o laborando en contextos organizacionales que puedan ser percibidas con menor estatus. Puede decirse, que el estatus para los estudiantes tiene al menos tres orígenes: el pasar de ser estudiante a trabajador, el que esté ejerciendo su profesión, aunque sea en calidad de practicante, y por el hecho de pertenecer a organizaciones que son reconocidas como empresas importantes.

Para finalizar, se evidenció que en los participantes de la investigación no resultaron relevantes la función de mantenerse bajo una actividad obligatoria, la de ser una fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, la de Independencia moral y social y, por último, la función de proporcionar poder y control. Esto se puede explicar por el momento de vida que están pasando los jóvenes a la hora de ser entrevistados, en su totalidad viven y aún dependen económicamente de sus padres en aspectos como la alimentación, vivienda y servicios públicos; es por ello que el trabajo no representa una actividad obligatoria, más allá de ser un requisito obligatorio para graduarse de sus carreras. También es posible que los participantes no consideren la posibilidad de lograr una independencia económica total, en el presente, debido a que creen que requieren el título universitario y contar con ingresos mayores que permitan mantener el estilo de vida que han tenido a lo largo de su formación.

Asimismo, el poco tiempo (menos de siete meses) que llevan trabajando puede no propiciar que se creen vínculos estrechos, además de que siguen vinculados a la universidad, lo cual hace que puedan frecuentar amistades consolidadas en la academia, y no se busque mejorar la vida personal o íntima con las relaciones creadas en el trabajo.

En particular, no fue visible, para todos los participantes, que la práctica se tomara con un trabajo formal propiamente dicho, y esto puede tener implicaciones en la manera cómo es representada la actividad de práctica y la influencia que pueda tener en la manera en que ellos se significan el trabajo. Lo anterior, puede estar relacionado con que los estudiantes, a pesar de comprender que la práctica tiene un estatuto de trabajo y esté en el plano formativo, también asumen que su relación con los contextos laborales es diferente de la de los demás trabajadores, compañeros suyos. Lo cual, podría determinar que los niveles de implicación con las actividades sean diferentes de lo que ellos mismos perciben de los demás trabajadores.

Como conclusión, se puede indicar que los significados del trabajo de los participantes de esta investigación fueron adquirir destrezas y habilidades que les ayude a crecer y desempeñar su rol profesional, consolidación de su identidad referente al rol profesional que escogieron inicialmente, y adquirir autonomía e independencia económica. Además, se evidenció que el significado del trabajo lo relacionan con funciones psicosociales, sentirse realizados como persona, como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad, como un medio para ser reconocidos y respetados por los otros, y como un medio para obtener dinero y los diferentes beneficios que éste ofrece.

Referencias

- Bardín, L. (2002). El análisis de contenido. Madrid: Akal ediciones.
- Blanch, JM. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. L. Álvaro, A. Garrido, y J.R. Torregrosa (Eds.), Psicología Social Aplicada (pp. 87-117). Madrid: Mc Graw-Hill.
- Bonilla, E., y Rodríguez, P. (1997). La investigación en Ciencias Sociales. Bogotá: Norma.
- Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1090 de 2006. Diario Oficial No. 46.383, 6 de septiembre de 2006. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Crespo, E., Serrano, A. y Moreno, F. (2001). La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación. En E. Agulló y A. Ovejero (Eds.). Trabajo, individuo y sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo, (pp.49-64). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Cuevas, A. (2002). Consideraciones en torno a la Investigación cualitativa en Psicología. *Revista Cubana de Psicología*, 19(1), 47-56.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Dakduk, S., González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de variables sociodemográficas, psicológicas y la condición laboral con el significado del trabajo. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 390-401.
- De Pablo, J., (1994). Inserción profesional de los jóvenes y Reforma Educativa. *Revista de Educación*, 303, 13-39.
- De Jesús, M., y Ordaz, M. (2006). El significado del trabajo: estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. Caracas D.C.: Universidad Central de Venezuela.
- Gallardo, J. (2011). Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Tesisteca*, 11(3), 165-182.
- García, E. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- Gracia, F.J., Martin, P., Rodríguez, I., Peiró, J.M. (2001). Cambios en los comportamientos del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217.
- Gracia, F. J., Salanova, M. y González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12(1), 27-50.
- Gracia, F.J., Salanova, M., Rodríguez, I., Ripoll, P., Palací, F., y Prieto, F. (1995). Las definiciones del trabajo en jóvenes durante sus primeros años de empleo. *Ciencia Psicológica*, 1, 11-23.
- Granados, B. y Peña, V. (2013). Descripción del significado del trabajo en jóvenes estudiantes de una universidad privada de Cali (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Guzmán, C. (2004). Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista mexicana de investigación educativa*, 9(22), 747-767.
- Jassinto, C., Wolf, M., Bessega, C. y Logo, M. (2007). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. *Revista Medio Ambiente y Urbanización*, 66, 1-26.
- Luque, P., Gómez, T., y Cruces, S. (2000). El trabajo: fenómeno psicosocial. En C. Guillen, y R. Guil (Eds.), *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (pp. 147-163). Madrid: McGraw-Hill.
- Martínez, L., Mondragón, L. y Ospitia D. (2010). Los significados del trabajo en 15 mujeres vendedoras estacionarias en el Valle del Cauca (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Meaning of working-International Research Team. (MOW,1987). *The meaning of work: an international view*. London: Academic Press.
- Mora, A. (2003). *Manual de Observación*. Santiago de Cali: Pontificia Universidad Javeriana-Cali.
- Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125-144.

- Pérez, C., Vicente, F. y Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *Revista Infad de Psicología*, (4)1, 231- 246.
- Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 1-42.
- Salanova, M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes durante el período de transición desde la escuela al mercado laboral (Tesis de licenciatura). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Salanova, M., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1993). El significado del trabajo: una revisión de la literatura. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo* (pp. 35-62). Madrid: Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (1996). Significados del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo* (pp. 35-62). Madrid: Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J. M., Prieto, F. y Sancerni, M. D. (1991). El significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 113-125.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liber*, 13, 71-79.
- Snir, R. y Harpaz, I. (2002). Work-Leisure Relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research*, 34 (2), 178-202.
- Solís-Cámara, P., Gutiérrez, P. y Díaz, M. (1996). Actitudes hacia el trabajo en estudiantes universitarios mexicanos, y los conceptos de éxito, fracaso, trabajo y la filosofía de la vida. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 31-61.
- Spink, M.J. y Menegon, V.M. (2000). A pesquisa como prática discursiva: superando los horrores metodológicos. En M.J. Spink (Ed.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 63-92). São Paulo: Cortez.
- Ruiz-Quintanilla, S. y Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing?. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 91-109.