

**SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN JÓVENES DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA EN LA CIUDAD DE CALI**

MÁRQUEZ ÁVILA ANDRÉS FELIPE

YÉPEZ NARANJO DANIELA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA, 2016**

**SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN JÓVENES DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA EN LA CIUDAD DE CALI**

MÁRQUEZ ÁVILA ANDRÉS FELIPE

YÉPEZ NARANJO DANIELA

Trabajo de grado presentado como requisito

Parcial para optar al título de Psicología

Directora de trabajo de Grado

VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO

Doctora en Psicología

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE PSICOLOGÍA, 2016

ARTICULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana.

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y La justicia”.

Nota de Aceptación

Aprobado

Verónica Andrade J.
Verónica Andrade Jaramillo
DIRECTOR - TRABAJO DE GRADO


Juan Javier Vesga Rodríguez
Evaluador


Lucero Aragón Espinosa
Evaluador

DEDICATORIA

“ A Dios, a mi padre, a mi madre, a mi hermano e hija, por todo el apoyo y amor”

“ Gracias a Dios por la vida, a mis hermosos padres por su amor, entrega y esfuerzo”

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MÉTODO.....	18
2.1 Tipo de investigación.....	18
2.2 Diseño	18
2.2. Participantes	19
2.3. Técnica de Recolección de la Información	19
2.4 Técnicas de Análisis de Información	20
2.4.1 Análisis de Contenido.....	20
2.4.2 Árbol de Asociación de Ideas.....	28
2.5 Procedimiento.....	28
2.6 Consideraciones éticas.....	30
3. RESULTADOS	32
3.1 Resultados derivados de la técnica de análisis de contenido	40
3.2 Resultados derivados de la técnica árbol de asociación de ideas.....	45
4. DISCUSION	49
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6. REFERENCIAS	65
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Categorías de análisis.....	25
Tabla 2. Datos Sociodemográficos de los participantes.....	37
Tabla 3. Resultados derivados de la técnica de análisis de contenido.....	38

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Árbol general asociación de ideas.....	47
---	-----------

RESUMEN

El presente trabajo de grado tuvo por objetivo identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Para responder con la investigación, se considera importante describir en el marco conceptual elementos que hacen referencia al trabajo como aspecto psicosocial, las funciones psicosociales del trabajo, y el significado del trabajo como constructo y sus dimensiones, incluyendo principalmente los aportes de MOW (1987) Gracia, Martin, Rodriguez y Peiro, (2001), y Salanova (1991) considerando que durante la juventud los sujetos van aprendiendo una serie de valores y actitudes frente al trabajo, lo que a su vez intervienen en el significado del trabajo. La centralidad del trabajo, normas sociales sobre el trabajo, valores laborales y las funciones psicosociales del trabajo son parte fundamental del estudio de los significados del trabajo. El trabajo para los jóvenes tiene una centralidad absoluta, relativa al tiempo y energía vital invertidos en la actividad, y a su vez en cuanto a lo que desean que sea más importante en sus vidas, expresaban otorgarle igual importancia a aspectos como el ocio y la familia. Además de esto para los participantes el trabajo principalmente es un derecho que poseen por ser ciudadanos, también ser fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. En cuanto a los beneficios económicos y la independencia que proporciona el trabajo implica que se perciban como personas que llegan a la adultez.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar el significado del trabajo en jóvenes universitarios que cursan su práctica formativa en una universidad privada de la ciudad de Cali. Para responder a los diferentes elementos que constituyen la investigación y su relevancia, en el presente texto se realizó una descripción de elementos que hacen referencia al trabajo como aspecto psicosocial, las funciones psicosociales del trabajo, y el significado del trabajo como constructo y sus dimensiones.

El trabajo es un factor relevante para los individuos puesto que es una actividad en la que las personas ocupan una gran parte de su tiempo, éste actúa como un factor de socialización, también se considera como principal contexto eje de sociedades y grupos por el establecimiento de relaciones interpersonales; es por esto que el trabajo es en donde las personas organizan su tiempo, su espacio y su vida cultural, de este modo el trabajo constituye un soporte de orden social y cultural (Blanch, 1996). Es importante conocer cómo las personas significan el trabajo, porque dependiendo de ello se comprenderá mejor la manera en que las personas se relacionan con este. De este modo el trabajo pensado desde una perspectiva psicosocial implica diversos componentes, que son importantes para el modo en que este es significado.

El trabajo es considerado como un conjunto de actividades que pueden ser retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante del uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir

ciertos bienes productos o servicios, en esta actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (Peiró y Prieto, 1996, p.156)

Además de lo anteriormente descrito, Bedoya, Duarte y Carvajal (2005) conciben el trabajo como una condición humana fundamental resultado de una construcción en sociedad, por medio del cual es posible realizar transformaciones al mundo tal como este se presenta, y es solo a partir de estas transformaciones que las personas van adquiriendo significado del trabajo.

Considerando que durante la juventud los sujetos van aprendiendo una serie de valores y actitudes frente al trabajo por medio de la socialización laboral una vez la persona se incorpora al mundo laboral, esta socialización continua, dinámica y participativa entre el joven y su contexto puede resultar para el joven, con menor o mayor grado, adaptable, y fuente de construcción del significado del trabajo (Meaning Of Working, 1989, citado en Gracia, Salanova, Rodríguez, Ripoll, Palaci y Prieto, 1995).

Teniendo en cuenta que la práctica profesional para algunos representa el primer empleo y es por ende muy importante para la construcción de significados del trabajo, es de suma importancia referirse a este, pues posiblemente constituye el interés para la transición de la dependencia familiar a la independencia económica individual, o incluso a la independencia intelectual y moral. Sin embargo, 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 así la satisfacción de necesidades (Gallardo, 2011).

Referente a lo anteriormente descrito, la Pontificia Universidad Javeriana Cali (PUJ) menciona que la práctica estudiantil es considerada como una asignatura obligatoria de todos los programas de pregrado, es decir que hace parte del plan de estudios de cada carrera y tiene como propósito que los estudiantes dentro de un ámbito laboral, ponga en práctica los conocimientos adquiridos durante la etapa

académica, buscando fortalecer competencias técnicas y actitudinales propias de la disciplina de cada estudiante (PUJ, 2012).

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 podrán ejercer diferentes labores bajo el apoyo de la organización y finalmente está en desarrollar actividades dentro de esta (De Pablo, 1994).

Según De Pablo (1994) entre los primeros contextos de socialización laboral de los jóvenes se da, en el caso de quienes tienen la oportunidad de hacer una formación profesional, las prácticas formativas o práctica universitaria. El periodo de práctica puede ser un factor importante en la evolución del joven a nivel personal, puesto que se hacen más responsables considerando otros intereses positivos para ellos, pues 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; es por esto que las prácticas favorecen directa o indirectamente su inserción profesional.

Como uno de los primeros contextos de socialización laboral de suma importancia para la evolución profesional, los jóvenes llegan a su primer empleo con ciertas actitudes, creencias y valores, en torno al trabajo y la centralidad del mismo; estos aspectos son dinámicos, es decir, no son siempre los mismos, pues responden a las situaciones que emergen (Harpaz, 1993, citado por Gracia Salanova y González, 1996). Estas creencias ideales entran a debatirse cuando el joven se incorpora a su experiencia laboral, así pues la realidad o las diferentes situaciones llevan a repercutir en cambios en el significado del trabajo.

En algunos casos, son las empresas las que asignan a los jóvenes hacer tareas rutinarias y repetitivas en las prácticas, por lo que no les permite 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 (De Pablo, 1994).

Según De Pablo (1994), en otros casos, 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 con cierta pedagogía en el desarrollo, es decir, con fases, permitiendo avances al alumno. Es necesario resaltar que toda organización plantea sus funciones de acuerdo a sus intereses, necesidades y objetivos particulares, lo que orienta exclusivamente a los jóvenes a prepararse para puestos de trabajo con tareas determinadas.

Estas nuevas formas de relacionarse y experimentar el ser trabajadores, reflejan cambios del significado que le otorgan los jóvenes al trabajo, por esas primeras interacciones entre ellos y el mercado laboral; Stafford, Jackson y Banks (1980), citados por Gracia Salanova y Gonzáles (1996) le otorgan gran importancia a la socialización laboral, pues esta, en las primeras experiencias de trabajo, es dinamizadora entre el joven y su ambiente laboral, promotora de un proceso continuo y de cambios, lo que puede ser en menor o mayor grado comfortable para el joven en su ambiente de trabajo, pues se considera ser un punto clave para dar significado al trabajo.

De este modo, la transición de la vida estudiantil al mundo laboral puede no ser fácil para los jóvenes, pues es necesario que movilicen recursos intelectuales y personales que permitan generar nuevas relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades y competencias necesarias en el ámbito laboral, determinando como viven el mundo del trabajo; es así que esta transformación genera modificaciones importantes en la identidad de los jóvenes, cambios que afectan aspectos de la vida como lo son sus relaciones e interacciones con su círculo familiar, y la búsqueda de autonomía por medio de la independencia económica (De Jesús, M., y Ordaz, M. 2006).

También, se puede decir que significado del trabajo está influenciado por la economía y la política de un determinado momento histórico, o sea por aspectos estructurales de la sociedad, pero de la misma manera se ve afectado por las

diferentes expectativas y percepciones que los individuos van construyendo del trabajo a lo largo de su vida, de este modo, llegado el momento el individuo se incorpora al mundo laboral, ocurrirá entre su ambiente y él un proceso donde los dos influyen generando cambio en ambos (Granados y Peña, 2013). De este modo, los jóvenes modificarán sus creencias al involucrarse en actividades productivas dándole sentido al trabajo en alguna dirección (Aguilar y Pérez, 2009; Jassinto, Wolf, Bessega y Logo, 2007; Orejuela y Ramírez, 2011), así entonces resinificarán lo que para ellos representa el trabajo.

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, Martín, Rodríguez y Peiro, 2001). De esta Manera el MOW creó un modelo o el constructo del significado del trabajo y las dimensiones que lo constituyen.

La centralidad del trabajo se refiere a la creencia sobre el valor de trabajar en la vida de la persona. De acuerdo a lo anterior, al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas se le nombra centralidad relativa, se refiere a cuando se tiende a jerarquizar las diferentes dimensiones de la vida de la persona como lo es la familia, trabajo, religión, ocio y comunidad en niveles similares o menor importancia que el trabajo (Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares, 2011; MOW, 1987). Y la “centralidad absoluta del trabajo que hace referencia al valor que se le atribuye al trabajo como rol central a desempeñar en la vida” (Martínez, Mondragón y Ospitia 2010, p.16).

Seguidamente, 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 a qué grado las personas se encuentra de acuerdo con las diferentes afirmaciones sobre los deberes y derechos de los trabajadores y de la sociedad referente al trabajo, en otras palabras las normas sociales son creencias que tiene la persona cuando hace juicios evaluativos normativos sobre el trabajo y reflejan valores culturales (Martinez, Mondragón y Espitia 2010). También las normas sociales sobre el trabajo se definen como las normas que se derivan de valores morales y éticos con el trabajo y actuar como antecedentes de principios y comportamientos sociales asociados a las creencias sobre las obligaciones y derechos del trabajador (Luque, Gómez y Cruces, 2000).

En esta medida, 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. (Martinez, Mondragón y Ospitia, 2010; Quintanilla y Wilpert, 1991). Las creencias sobre el trabajo como derecho hacen referencia a que los individuos piensen 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, de esta manera, 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; Quintanilla y Wilpert, 1991).

Como tercer dimensión del significado del trabajo, los valores Laborales del trabajo 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 Martinez et al. 2010 describe esta dimensión como un conjunto de resultados, y el grado de importancia que se le dan a dichos resultados que la persona está en constante búsqueda al trabajar.

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 planteó, los resultados obtenidos y la identificación que se obtiene con el rol que se desempeña en la organización (Dalduk, 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 (Dalduk, et al, 2008; Pérez, Vicente, y Cubo, 2009).

Con la revisión de investigaciones que hacen uso de la estructura que propone el MOW, Snir y Harpaz (2002) mencionan que el trabajo como el tiempo de ocio ocupa una mayor parte dentro de la vida de una persona. Ellos también concluyen que la satisfacción laboral se da por medio de la compensación de trabajo mediante tiempo libre, y además satisfacer todas las necesidades de los trabajadores se podría lograr por medio de un programa de beneficios flexible.

En cuanto a la centralidad del trabajo para los jóvenes en un estudio longitudinal, Salanova (1991) mencionan que los que iniciaron el estudio con el empleo y después se encontraban desempleados, reducen significativamente la importancia que le atribuyen a trabajar en sus vidas, a diferencia de los jóvenes que al inicio del estudio se encontraban desempleados y posteriormente encontraron trabajo, estos muestran un aumento significativo de la centralidad del trabajo. Por consiguiente los diferentes cambios en esta categoría del significado del trabajo van a estar mediados en gran medida por la transición de empleado a desempleado o viceversa de los jóvenes (Salanova *et al*, 1991 citado por Granados y Peña, 2013).

También respecto de la centralidad del trabajo, en el estudio realizado por Granados y Peña (2013) enfocado en el significado del trabajo en jóvenes universitarios se encontró que estos atribuyen al trabajo una importancia moderada, en la medida que ellos le conceden una importancia mayor a la familia en el conjunto de su vida. También su estudio arrojó que el tiempo libre como el trabajo reciben la mayor ponderación en importancia. Esta centralidad, la cual le atribuyen a

diferentes aspectos de la vida son condicionados por la situación laboral de los jóvenes y el tipo de contrato que hayan tenido mientras haya estado laborando.

Los resultados del estudio permitieron observar que para los jóvenes el trabajo principalmente es un derecho que poseen por ser ciudadanos, también se describe que para los jóvenes obtener recursos económicos por medio del trabajo es lo más importante, y que no hay diferencias entre el sexo y la edad en lo que se refiere al constructo del significado del trabajo (Granados y Peña, 2013).

Siguiendo la misma línea García, (2004) midió la centralidad del trabajo y las metas laborales en 313 individuos, analizando las áreas de la vida y los aspectos esperados del trabajo de los participantes a las cuales se les otorgaba mayor importancia. Como resultado se encontró que aspectos como la familia, seguido de la pareja, amigos, trabajo, estudios y hobbies tenían la puntuación más alta. Respecto a las metas en el trabajo, los ítems de “seguridad y estabilidad en el empleo” y “un trabajo que realmente le guste” obtuvieron la puntuación máxima en su escala, mientras que “tomar decisiones de relevancia” y “un trabajo relajado y tranquilo” obtuvieron puntuaciones medias.

Resulta pertinente resaltar que en las réplicas del modelo diseñado por el MOW, se han encontrado variaciones e inconsistencias con respecto a los resultados originales (Granados y Peña, 2013). Es por ello que para el MOW entender el significado que se le otorga el trabajo se forja bajo variables moduladoras como lo es la edad, el sexo, la situación económica, el desarrollo evolutivo, la carrera profesional y el país (MOW, 1987).

Se han encontrado también, algunos estudios que dan cuenta del significado del trabajo de los jóvenes en transición al mundo laboral. Para retomar algunos de estos estudios, en México, Solís-Cámara, Gutiérrez y Díaz (1996) realizaron un estudio donde el objetivo era 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 tienen como preferencia ser gerentes o dirigir empresas o propietarios de tierras y las mujeres prefieren trabajar en el ámbito social.

Otra investigación realizada por Salanova, Osca, Peiro, Prieto y Sancerni (1991), se centró en realizar un estudio longitudinal que analizó los diferentes 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 en la ciudad de Valencia, España. Esta investigación indicó 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.

Así mismo Suárez, Pascual y Martín (2001), en una investigación realizada en España, 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, el primero “el empleo posible”, que es aquel que es considerado como fastidioso, transitorio, poco atractivo e inevitable al no haber muchas posibilidades de inserción al mundo laboral. El segundo es 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.

En esta misma línea, el trabajo realizado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), en Madrid, España, muestra que los diferentes factores que componen el significado del trabajo, varían en diferente grado a lo largo del tiempo; de esta manera, el estudio mostró que las primeras experiencias en el trabajo están

afectando de una manera negativa a los jóvenes. De este mismo modo Guzmán (2004) en una investigación realizada en México identificó tres ámbitos de contexto laboral desde los cuales se construyen significados del trabajo en los jóvenes, en primer lugar trabajo por necesidad, el cual se refiere a ese trabajo en el que el estudiante posee un interés en obtener ingresos económicos; En segundo lugar trabajo por aprendizaje y experiencia profesional, se refiere al interés por formarse y aprender en el campo profesional, y por último trabajo por motivos personales, el cual se relaciona con ese trabajo visto para recibir ingresos para suplir gastos personales, también como búsqueda de independencia, para cumplir compromisos familiares y simplemente salida del estado de aburrimiento.

Al respecto de trabajo en jóvenes, Da Rosa, Chalfin, Baasch, y Soares (2011) realizan un estudio con jóvenes ejecutivos brasileños, que se clasificaron en tres dimensiones según las características obtenidas de un trabajo con sentido, la dimensión individual, organizacional y social. En la primera de ellas se identifica 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, es decir, la organización, se refiere a la utilidad que la persona siente que tiene su labor, permitiendo inserción social. En la dimensión social se resalta el valor o importancia que el trabajo tenga en la sociedad. Este estudio muestra cómo incluso en jóvenes el trabajo como dimensión de lo humano abarca diversos niveles trascendentales para su propia trayectoria y adquisición de la experiencia laboral.

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, dando como resultado respecto a la centralidad absoluta que los jóvenes atribuyen al trabajo una importancia moderada; además encontraron que los jóvenes estudiantes de la muestra indican que el trabajo principalmente es un derecho que tienen como ciudadanos y por último se describe que los participantes mencionan que obtener recursos económicos por medio de esta actividad es lo más importante para ellos.

En relación a la problemática de la investigación, los diversos estudios responden a las diferentes preguntas acerca de la transición de los jóvenes del mundo académico al mundo del trabajo y los diferentes significados del trabajo que le otorgan en gran cantidad de países. En esta medida los estudios aportaron elementos importantes tales como el significado del trabajo van a estar mediados en gran medida por la transición de empleado a desempleado o viceversa de los jóvenes (Salanova *et al*, 1991 citado por Granados y Peña, 2013). Además que en las réplicas del modelo diseñado por el MOW, se han encontrado variaciones e inconsistencias con respecto a los resultados originales (Granados y Peña, 2013), lo cual demuestra que los significados se ven influenciados por elementos psicosociales únicos de cada sociedad y que incluso en todos los estudios el trabajo como dimensión de lo humano abarca diversos niveles trascendentales para su propia trayectoria y adquisición de la experiencia laboral (Da Rosa, Chalfin, Baasch, y Soares, 2011).

Por todo lo descrito anteriormente y teniendo en cuenta la importancia que representa el trabajo en la globalidad de la vida de las personas, así como en la cantidad de tiempo que se le dedica a realizar esta actividad y la implicación que hay en el desarrollo de la identidad de las personas, es relevante entonces comprender el significado que le dan al trabajo (Granados y Peña, 2013).

Según Peiró y Prieto (1996), se podría considerar el significado del trabajo como una representación social, donde se involucra la realidad socialmente construida y reproducida por cada experiencia individual de las personas, en donde se halla cierta autonomía con respecto a las normas sociales y cultura propia del momento histórico de cada país, donde además se ve influida por los hechos históricos que la han ido estructurando y moldeando. De esta manera el significado del trabajo se relaciona con factores tanto socio-históricos como personales dentro de un proceso de socialización respecto de lo laboral, incluso para quienes no han trabajado, que también tienen sus propios significados del trabajo, en donde este proceso de cambio influye en actitudes y roles, conductas, valores, normas, y habilidades, etc. (Salanova, 1991).

Según Aguilar y Pérez (2009) refiriéndose a las tres dimensiones del trabajo propuestas por el MOW, el trabajo es un eje central en la vida de las personas y se valora en la medida que actúa como satisfactor de necesidades. De esta manera el trabajo resulta central y produce satisfacción, en donde las dimensiones como lo es la centralidad, normas sociales, y valores laborales del trabajo, son vistos como factor de identidad.

El Significado del Trabajo es un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo, que los individuos van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Es decir, se trata de un conjunto de cogniciones flexibles y sujetas a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales. (Peiró y Prieto, 1996 citado por Martínez et al. 2010, p.15)

Además de las mencionadas anteriormente, otra categoría que se relaciona de manera directa con el significado del trabajo, y que hace que este varíe son las funciones psicosociales que pueda cumplir.

Según Salanova, Peiró y Prieto (1993) las funciones psicosociales están fundamentadas en las relaciones entre el individuo con el trabajo que realiza, el medio ambiente donde se mueve, la satisfacción que percibe frente a su trabajo y las diferentes condiciones existentes en la organización donde labora, por una parte, y por la otra, las diferentes destrezas y competencias del trabajador, la cultura por la cual está mediado, sus diferentes necesidades y su situación personal ajena al trabajo; de este modo todo influye en aspectos relacionados con este, como la salud, el rendimiento y la satisfacción. Cabe resaltar la relevancia que tienen los factores psicosociales al momento de interpretar la realidad laboral.

Las funciones psicosociales del trabajo son parte fundamental del estudio de los significados del trabajo; consecuente con esto Salanova, Gracia y Prieto (1996) han hecho énfasis en la importancia de las diferentes funciones que desempeña el trabajo para las personas, los grupos, las sociedades y las organizaciones. Entre funciones psicosociales esta la Función Integrativa o Significativa, esta se entiende

como el sentido, el cual 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 de las personas. La segunda función del trabajo es Proporcionar Estatus y Prestigio Social, se refiere a que la persona se puede encontrar categorizada según sea su desempeño o actividad laboral, es decir, el lugar o rango que ocupa la persona en su contexto social. De esta manera, se destaca a esta función como fuente de reconocimiento y respeto social, como también auto respeto.

En cuanto a la tercera función, se encuentra Fuente de Identidad Personal, considerando fuertemente que el desarrollo de la identidad está relacionado con las experiencias laborales, tanto positivas como negativas. Esta búsqueda de posicionamiento, se encuentra arraigada por los intereses y propósitos de la persona (Pulido, 2004). Función Económica, esta cuarta función se caracteriza especialmente por tener doble significado para la persona, primero un sostenimiento mínimo ó de supervivencia, y la obtención de bienes, brindando beneficio económico. Esta función 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).

Respecto a la quinta función, se menciona la Fuente de Oportunidades para la Interacción y los Contactos Sociales, destacándose al entorno de trabajo como un contexto que propicia la mayoría de nuestras interacciones, teniendo en cuenta la variedad de vínculos existentes, superiores, pares y subordinados; estas interacciones pueden mejorar la vida personal o íntima de la persona (Salanova, Peiró y Prieto, 1993). Continuando, la Función de Estructurar el Tiempo, se encuentra en el sexto lugar, se refiere a un marco cotidiano y útil para las personas. En séptimo lugar, está la Función de Mantener al Individuo bajo una Actividad más o menos Obligatoria, como su propio nombre lo indica, hace referencia a una actividad regular y con un propósito (Salanova, Peiró y Prieto, 1993). Esta también la función de ser una Fuente de Oportunidades para Desarrollar Habilidades y Destrezas, se entiende entonces a esta función como la oportunidad para que la persona ponga

en funcionamiento sus habilidades y destrezas, con el propósito de desarrollar al máximo el quehacer (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).

También se encuentra la función de Transmitir Normas, Creencias, y Expectativas Sociales, este séptimo lugar, se entiende como el sistema y la transmisión en el trabajo de normas, creencias, expectativas, ideas y valores. Por esta característica de transmitir, se puede apreciar al trabajo como socializador, ya que por medio de este las personas se comunican, como en la función quinta se nombra, pero además de ello las personas expresan sus expectativas, valores y creencias (Salanova, Peiró y Prieto, 1993). En décimo lugar, se encuentra la Función de Proporcionar Poder y Control, se refiere a en qué medida mientras se desarrolla una actividad se puede lograr un poder tanto en su proceso como en su resultado (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).

A partir de lo expuesto anteriormente, se puede decir que respecto a las funciones psicosociales del trabajo que cada persona vive, además de los diferentes aprendizajes que ha obtenido por el hecho de trabajar, su trayectoria laboral, la sociedad donde habita y el momento en la historia donde está ubicado, el significado del trabajo es propio de cada individuo (Salanova, Peiro y Prieto, 1993).

Las funciones psicosociales del trabajo y otros factores relacionados, son inherentes y están estrechamente relacionados con el significado del trabajo que cada individuo tiene, estos significados y funciones como ya se ha descrito anteriormente, están mediados en la socialización e interacciones entre el individuo trabajador y su medio laboral, es por ello que es considerado un fenómeno psicosocial. De esta manera, según Blanch (2007), el trabajo entendido como fenómeno psicosocial a lo largo de la historia ha sido comprendido por disciplinas como la sociología, la antropología y la psicología. En esta medida, la Psicología Social del Trabajo tiene como principal objetivo entender cómo se comporta el ser humano dentro del trabajo y sus contextos, desde todas las perspectivas posibles, grupal, organizacional, social e individual, investigando los diferentes factores que van a determinar la vivencia y el significado del trabajo, o sea que es la disciplina

que está encargada del estudio de los diferentes procesos psicosociales que entran en juego dentro de la actividad del trabajo.

Los factores que se relacionan con la construcción del significado del trabajo son:

“factores individuales como la personalidad, motivación, necesidades, expectativas, emociones, cogniciones, aptitudes, actitudes, rendimiento y aprendizaje, además de estos hay factores interpersonales como la cooperación, comunicación y competición y también existen factores grupales como trabajo en equipo y liderazgo, los cuales intervienen también en dicha construcción. También hay factores organizacionales como la cultura organizacional, condiciones de trabajo, utilización de tecnologías de información y conocimiento (TIC), gestión de recursos humanos, entre otros, y por último factores macrosociales que incluyen los efectos de la economía y de las políticas sociolabores” (Granados y Peña, 2013. p 19).

En este orden de ideas y teniendo en cuenta lo planteado hasta el momento, se desarrollará una investigación basada en los significados del trabajo como una construcción multidimensional compuesta por la importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas, los objetivos y metas que se planteen, los resultados obtenidos y la identificación que se obtiene con el rol que se desempeña en la organización (Dalduk, Gonzalez y Montilla, 2008), mirados desde una perspectiva cualitativa, teniendo en cuenta que esta fue la recomendación dada por Granados y Peña (2013) en su investigación cuantitativa sobre los significados del trabajo en jóvenes universitarios, por lo que realizar una investigación cualitativa puede permitir que se ahonden en factores socioeconómicos, culturales, educacionales y propios del desarrollo vital de los jóvenes, permitiendo así, aunque no se logre abarcar todos estos factores, que se conozcan más a profundidad los significados del trabajo de los jóvenes y estos los significados vistos desde las funciones psicosociales que el trabajo cumple en ellos.

En relación a la problemática de la investigación, se encontraron diversos estudios que responden a las diferentes preguntas acerca de la transición de los

jóvenes del mundo académico al mundo del trabajo y los diferentes significados del trabajo que le otorgan en gran cantidad de países. En esta medida Solis, Gutierrez y Diaz (1996) refieren que la diversidad cultural en Latinoamérica, propicia que la asimilación de diferentes ideas culturales hace que hayan grandes brechas y dificultades en generalizar o explicar problemáticas globales. Así pues, en ciertos casos hacer el paralelo de los resultados obtenidos en otros países, o incluso en otras regiones de un país latinoamericano como Colombia, no permite explicar temas de relevancia social como lo es los cambios en el significado del trabajo que sufren los jóvenes en transición universidad-trabajo.

Por lo anteriormente descrito, para el desarrollo de esta investigación se hizo necesaria una adecuada caracterización de los participantes, jóvenes universitarios, que se encuentran alistándose profesionalmente para el encuentro con el trabajo. Y de esta manera identificar aspectos y condiciones socioculturales y económicas para responder a un fenómeno en esta realidad.

Esta investigación también busca aportar a la construcción de conocimiento sobre este tema, entendiendo que el significado que las personas le otorgan al trabajo es el eje esencial para entender por qué las personas laboran (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), y por qué lo hacen de la manera en que lo hacen, de este modo, en este proyecto se pretende destacar elementos psicosociales propios de la relación Persona-Trabajo.

El trabajo es una categoría fundamental de la humanidad y para la persona individual, ya que es un elemento forjador de vida y es referente en el desarrollo y crecimiento de la persona (Andrade, 2008), es por ello que una ciencia como la psicología organizacional o la psicología del trabajo tienen un llamado a investigar, explorar y responder a las nuevas formas, cuestionamientos y elementos de dicha relación formada por la persona y el trabajo.

Además la información resultante podría ser usada por la oficina de prácticas estudiantiles de diferentes universidades que tengan población con características similares a los participantes de esta investigación, en la medida que aportará

conocimientos sobre cómo los jóvenes están significando el trabajo, y así podría ayudar a replantear, actualizar e incluso desarrollar los diferentes programas de la institución educativa dirigidos a los estudiantes que van a iniciar su práctica o en el proceso de acompañamiento, favoreciendo así, su inserción laboral.

No obstante, este conocimiento puede ser usado por las diferentes organizaciones que permiten la realización de prácticas estudiantiles, pues podría ser utilizado como fundamento para la gestión de los planes carrera, actividades y beneficios enmarcados en las motivaciones y expectativas del empleado hacia al trabajo, propiciando así que la satisfacción, el compromiso y la relación Empleado-Empleador se fortalezcan, de este modo el atractivo como organización en el mercado laboral se vea beneficiado.

Esta investigación tuvo como objetivo general identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia, para Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Describir el nivel de centralidad que tiene el trabajo para los participantes
- Caracterizar lo que los participantes consideran derechos y deberes de una persona que trabaja.
- Identificar las características que los participantes valoran tener en un trabajo
- Describir las funciones psicosociales del trabajo que provee la práctica profesional a los participantes

De acuerdo con lo anterior se respondió la pregunta ¿Cuáles son los significados del trabajo en jóvenes universitarios en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali?

2. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

Esta investigación presenta un estudio cualitativo donde se pretende que en ella, se evidencien los significados del trabajo que 8 jóvenes han construido por medio de las diferentes experiencias que han tenido durante su práctica formativa.

La investigación cualitativa capta las propiedades no cuantificables de un fenómeno social (Bonilla y Rodríguez, 1997, y Salgado, 2007). Este tipo de investigación está direccionado a estudiar los fenómenos en el contexto tal y como se presentan, interpretando la información de acuerdo con los diferentes significados que las personas le atribuyen a este.

Es importante para este tipo de investigaciones tener en cuenta todos los aspectos del objeto de estudio para llegar a un nivel de entendimiento profundo del fenómeno (Bonilla y Rodríguez, 1997). Puesto que el objetivo de esta investigación es identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de Cali.

2.2 Diseño

Esta investigación tiene un diseño fenomenológico, el cual se centra en las diferentes experiencias subjetivas de los participantes, y pretende entender y describir los fenómenos basándose en el análisis de los diferentes discursos que cada persona le otorga, individualmente o desde una perspectiva colectiva (Salgado, 2007).

2.2. Participantes

Se contactaron a 8 participantes de ambos sexos, que se encuentran en último semestre de pregrado y realizando su práctica formativa. Los participantes pertenecen a una universidad privada de la ciudad de Cali. La selección de los participantes fue intencional, puesto que se acudió a entrevistar personas del entorno de los investigadores. Finalmente se les invitó a participar y con su aceptación, se dio inicio al desarrollo de las entrevistas.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta para la obtención de los participantes son: encontrarse con la asignatura práctica formativa matriculada en la universidad, además llevar más de 4 meses en el ejercicio de actividades laborales de práctica, pertenecer a estratos socioeconómico 4, 5 o 6 y ser mayores de 18 años y menores de 25 años. Se entrevistó a tres estudiantes de la facultad de ciencias económicas, y las otras cinco de la facultad de ciencias sociales y humanidades, entrevistando al menos un participante por cada carrera de tales facultades.

2.3. Técnica de Recolección de la Información

Para la presente investigación se realizaron entrevistas Semi-Estructuradas; puesto que según Mora (2003) estas entrevistas permiten conocer aspectos de una forma efectiva y voluntariamente, así como también el valor de los significados que estos les dan a sus actitudes. Además, propone que al contar con esta técnica el participante puede responder libremente, y a su vez el investigador puede hacer uso de la flexibilidad de este instrumento para indagar, en pro de adquirir la información pertinente y sustancial, en un entorno de confianza y confidencialidad.

Además Cuevas (2002) afirma que los datos que se obtienen desde este tipo de estudio e instrumento son profundos y sustanciales de información, donde el nivel de involucramiento de los participantes es sumamente importante, y el instrumento construido es una vía para la expresión, buscando la congruencia, entre lo que el participante dice y el cómo lo dice, ampliando conocimiento de los constructos de la investigación.

Durante la entrevista, se puede analizar las diferentes verbalizaciones o discursos, ellos se organizan de acuerdo con los mecanismos o procesos sociales a los que se relaciona la persona, en las verbalizaciones se manifiestan lo que el individuo comprende acerca de los sucesos de la vida, los sentidos y significados que le otorga a los eventos de la cotidianidad (Bonilla y Rodríguez, 1997).

Cabe resaltar que antes de cada entrevista se contó con un formato guía de la Entrevista Semi-Estructurada, en donde se encuentra la posible guía e hilo conductor de preguntas, no obstante, se privilegió la información que los participantes brindaron espontáneamente durante las entrevistas, sin perder el rumbo de la investigación (Ver anexo 1).

2.4 Técnicas de Análisis de Información

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).

2.4.1 Análisis de Contenido

Según Bardin (2002), el análisis de contenido es la unión de varias técnicas de análisis de las comunicaciones, donde hay una serie de objetivos enfocados en la descripción sobre el contenido de los mensajes. De esta manera, esta técnica se basa en el análisis de categorías, organizando el texto conforme a los indicadores que presente cada categoría, lo anterior con el objetivo de comprender y analizar

de una manera más clara y sencilla entre lo que se refiere en la categoría y lo que se manifiesta en los fragmentos de cada entrevista.

Siguiendo por esta línea según Piñuel (2002), la técnica de análisis de contenido, consiste en clasificar y codificar los diferentes elementos de un mensaje en categorías, haciendo así que el sentido y la comprensión de lo verbalizado en la entrevista, sea analizado de la mejor manera. También, es importante relacionar los indicadores por cada una de las categorías o subcategorías de análisis definidos, pues permitirá un uso sistemático de la información obtenida en las entrevistas, facilitando así que los diferentes objetivos planteados durante la investigación sean resueltas por medio de la información obtenida.

El análisis de contenido aquí planteado conto con un universo de análisis que son las 8 entrevistas que se realizaron, las unidades de registros con las que se contaron que son, el tema, el acontecimiento y la frecuencia, el tema se vio a través de las diferentes categorías de análisis propuestas, incluyendo subcategorías e indicadores, es decir, se tomaron fragmentos de la narrativa de los participantes en donde se relacionó con una categoría, de esta manera obtuvo la información de interés para el análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Además, las unidades de registro, en la investigación fue la frecuencia, es decir el número de veces en que aparece la categoría. (Bardín, 2002).

En esta investigación se consideraron pertinentes las siguientes categorías de análisis de contenido:

Tabla 1

Categorías de análisis

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	PREGUNTA
SIGNIFICADO DEL TRABAJO El significado de 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 planteé, los resultados obtenidos y la identificación que se obtiene con el rol que se desempeña en la organización (Dalduk, Gonzalez y Montilla, 2008).	<i>CENTRALIDAD DEL TRABAJO COMO UN ROL DE VIDA</i>	<i>Grado de importancia que la persona le otorga a su trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Para usted qué es el trabajo? • ¿Cuál es el propósito de su trabajo? / ¿para qué trabaja usted? • Qué tan importante es para usted el trabajo? Y ¿Qué lo o la hace pensar así? • ¿Qué lugar ocupa el trabajo, en contraste con otras dimensiones de su vida? (por favor categorice las dimensiones de su vida, según el grado de importancia en el que estas ocupan en su vida. De mayor a menor importancia). • Ejemplo: familia, pareja, ocio, trabajo, etc.
	<i>NORMAS SOCIALES Y CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO</i>	<i>Creencias que la gente mantiene sobre las obligaciones y derechos del trabajador, y sobre las obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted como practicante, ¿Qué piensa del trabajo que realiza? • ¿Conoce que derechos tiene como trabajador? • ¿Qué piensa de estos? • ¿Tiene estos derechos en su trabajo? • Independientemente de donde

			<p>realice su trabajo, ¿cuáles considera deben ser sus derechos como trabajador?.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y ¿cuáles considera deben ser sus deberes como trabajador? • ¿qué cree que debe hacer cualquier persona que trabaje, en cuanto a los deberes que tiene?
VALORES LABORALES	<i>Los Valores Laborales del trabajo 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).</i>		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles ha sido sus mayores retos en el trabajo? • ¿Cuáles han sido sus mayores dificultades? • ¿Ha tenido frustraciones en el trabajo? • ¿Cuál es la mayor satisfacción que obtiene de su trabajo? • A partir de su Experiencia laboral, ¿cómo se siente usted con el trabajo que desempeña?, ¿por qué? • ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en donde realiza la práctica? • ¿Qué es lo que menos le gusta de trabajar? • ¿cómo sería su trabajo ideal?
FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL	<i>Función Integrativa o Significativa Permite a las personas</i>	Sentimiento de realización por medio del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué significa para usted ser practicante? • ¿Qué aporta el trabajo para

TRABAJO Las funciones psicosociales del trabajo son parte fundamental del estudio de los significados que estas mismas le otorgan al individuo, consecuente con esto Salanova, Peiró y Prieto (1993) han hecho énfasis en la importancia de las diferentes funciones que desempeña el trabajo para las personas, los grupos, las sociedades y las organizaciones.	<i>sentirse realizadas o no a nivel personal, pues se puede ver al trabajo como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad en la vida de las persona (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i>		su vida? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Frente a aspectos laborales, que metas tienes? • ¿El trabajo que realiza, le permite cumplir tus metas propuestas en la vida? 	
	<i>Función de proporcionar estatus y prestigio social La persona se puede encontrar categorizada según sea su desempeño o actividad laboral, es decir, al lugar o rango que ocupa la persona en su contexto social (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i>	<i>Reconocimiento y respeto de los otros</i>		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo cree que las empresas ve a los practicantes? • ¿Cómo cree que la gente ve a los practicantes? • ¿Qué piensa su familia del trabajo que realiza? • Sientes que desde que se encuentra realizando la práctica, lo ven o lo tratan diferente? ¿Cómo?
	<i>Fuente de Identidad Personal</i>	<i>Identidad que se construye en relación con la labor realizada</i>		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Teniendo en cuenta tu rol a desempeñar en el trabajo, te ves haciéndolo en el futuro o permanentemente? • Desde qué iniciaste la práctica laboral ¿Qué cree que ha cambiado en su forma de ser?
	<i>función económica Esta función permite independencia económica y</i>	<i>Beneficios que proporciona el dinero</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Para nosotros los jóvenes el dinero es un factor muy importante. ¿qué piensa sobre 	

<p><i>distribución para su tiempo libre, por lo que a su vez proporciona control en la vida de la persona (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i></p>	<p>eso? ¿Qué tan importante es el dinero? (pregunta intencionalmente proyectiva).</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué ventajas le proporciona el dinero que recibe por su trabajo? • ¿Cómo ha cambiado su vida desde que comenzó a recibir salario?
<p><i>función de mantener al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria Hace referencia a una actividad regular y con un propósito (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i></p>	<p><i>Creencias del trabajo como actividad obligatoria</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Considera que su trabajo es una obligación?
<p><i>Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales Destacándose al entorno de trabajo como un contexto el cual propicia la mayoría de nuestras interacciones, teniendo en cuenta la variedad de vínculos existentes, son superiores, pares y subordinados; estas interacciones pueden mejorar la vida personal o íntima de la persona (Salanova, Peiró y Prieto,</i></p>	<p><i>Presencia de redes de apoyo en el trabajo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dentro de su trabajo, considera haber creado nuevas amistades? • ¿Siente que ha aprendido del compartir con otras personas distintas a las de su familia o amigos?, ¿qué ha aprendido?

<p>1993).</p> <p><i>Función de estructurar el tiempo</i> <i>Se refiere a un marco cotidiano y útil para las personas.</i></p>	<p><i>Organización del tiempo en torno a las actividades del trabajo y actividades familiares</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuánto tiempo dedica al trabajo que realiza? • ¿Cuánto tiempo le dedica a su familia /amigos o pareja? • ¿Qué otras actividades realiza por fuera de lo laboral? • ¿Cree que el trabajo termina influyendo en la forma en que organiza su tiempo?
<p><i>Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas</i> <i>Como la oportunidad para que la persona ponga en funcionamiento sus habilidades y destrezas, con el propósito de desarrollar al máximo el quehacer</i> <i>(Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i></p>	<p><i>Aprendizajes derivados del trabajo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué habilidades cree que ha desarrollado en su trabajo? • ¿Cuáles de estas habilidades cree que le servirán para desempeñar otro trabajo? • ¿Qué aprendizajes le ha dejado para la vida, su trabajo?
<p><i>Función de proporcionar poder y control</i> <i>Se refiere a que a medida de que se desarrolla una actividad se puede lograr un poder sobre personas, procesos, datos o su</i></p>	<p><i>Como su trabajo le permite ejercer control y tener poder hacia los demás</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿en su trabajo tiene personas a cargo? • ¿La labor que realiza genera impacto a otro o a otros? ¿Qué le genera esto? • ¿Cree que el trabajo que

<p><i>resultado (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i></p>	<p>realiza le da poder o control sobre personas o cosas? ¿Qué le genera esto?</p>
<p><i>Función de Transmitir Normas, Creencias, y Expectativas Sociales</i> <i>El sistema y la transmisión en el trabajo de normas, creencias, expectativas, ideas y valores. Por esta característica de transmitir, se puede apreciar al trabajo como socializador, ya que por medio de este las personas se comunican, como en la función quinta se nombra, pero además de ello las personas expresan sus expectativas, valores y creencias (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).</i></p>	<p><i>Normas, creencias, expectativas ideas y valores que otorgo el trabajo</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • A medida que se ha relacionado con su trabajo, ha cambiado sus normas, creencias o expectativas? • ¿cómo ha sido el paso de ser estudiantes a ser trabajador? ¿Cómo cree que ha cambiado su forma de ver la vida?

2.4.2 Árbol de Asociación de Ideas

Esta técnica permite establecer la relación entre las diferentes ideas que se encuentran dentro de las categorías de análisis, de esta manera se generan relaciones comprendiendo de una manera más profunda cómo se construye el discurso y cómo se hace la argumentación de dicha (Spink y Menegon (2000). Según estos autores, se facilita la comprensión entre las ideas, sucesos, conceptos y otros elementos dentro de la información que se codifique, dejando ver la información de manera gráfica y como una totalidad.

2.5 Procedimiento

En primera instancia se tuvo en cuenta la elaboración del marco teórico, este consta de información empírica y teórica, para responder a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los significados del trabajo en jóvenes universitarios en práctica formativa, de una universidad privada de Cali?.

Posteriormente, se estableció el método, en el que se especifica el tipo de modalidad con el que se va a responder a la temática, siendo un estudio cualitativo con una mirada fenomenológica. A partir del proceso anterior, se construyó las categorías, subcategorías e indicadores; verificando la pertinencia de estas se comenzó la creación de las preguntas por cada categoría. Cabe resaltar que en la construcción del instrumento se realizó una prueba piloto a dos estudiantes en práctica que cumplían con los criterios de inclusión de los participantes, uno de la facultad de humanidades y ciencias sociales y el otro de administración, para revisar la pertinencia de la guía semiestructurada que se construyó previamente.

Para la recolección de los datos, se construyó una entrevista semi estructurada. La cual fue revisada por dos jueces expertos en la temática y en la

aplicación de instrumentos en investigaciones cualitativas. Una de las juezes es psicóloga, Especialista en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional, certificada en la metodología de Competencias Martha Alles en los ejes temáticos de los módulos de Gestión por Competencias, selección por competencias, Desempeño por Competencias, Feedback 360°, y Desarrollo por Competencias; la segunda juez, es socióloga de la Universidad del Valle, con un doctorado en sociología, fueron quienes evaluaron el instrumento, retroalimentando para cambios convenientes y llevar a cabo una aplicación del instrumento pertinente para cumplir con los objetivos del proyecto investigativo.

La retroalimentación general de las dos juezes se basó en primera instancia en la unificación del trato usted y el tutear, durante toda la entrevista. Además las dos juezes aconsejan comenzar aclarando el papel de la práctica formativa que los estudiantes tienen en curso, es decir, si se tomará durante la entrevista como práctica o como trabajo, también indagando acerca de cómo fue el proceso al seleccionar su práctica formativa, si el participante ha trabajado antes, bien sea por motivación o por obligación. En cuanto a las categorías y subcategorías las juezes no realizaron ninguna recomendación.

Estas retroalimentaciones en cuanto a estructura, orden y contenido permitieron explorar temas anteriormente no considerados como el tener en cuenta que la práctica formativa es un requisito para graduarse, además de considerar conocimiento previos y experiencias de los participantes, en cuanto a saberes de los derechos como trabajador, como a los mayores retos, las mayores dificultades, a los que se ha venido enfrentando.

Así mismo a través de la revisión de investigaciones sobre el tema y la consulta a juezes expertos se determinó que el análisis de la información se llevara a cabo mediante el análisis de contenido y el árbol de asociación de ideas, puesto estas facilitarían un uso sistemático de la información obtenida en las entrevistas, permitiendo que los objetivos de la investigación sean resueltos.

Seguidamente se dispuso a establecer contacto con los posibles participantes, quienes cumplieron con las condiciones; una vez ellos aceptaron voluntariamente su participación, se dio inicio a la recolección de información por medio de las entrevistas semiestructuradas, cabe resaltar que dichas fueron propiciadas en un ambiente confiable y propicio.

Las transcripciones de las entrevistas se realizaron por medio del sistema Jefferson, en donde se usaron las siguientes convenciones: (.) pausa corta, hola:: alargamiento vocálico, <hola> fragmento más lento, >hola< fragmento más rápido, hola énfasis y *ho* /a subida y bajada de tono respectivamente.

A partir de los resultados se describió el significado del trabajo en la muestra seleccionada para posteriormente y teniendo en cuenta lo encontrado, la información teórica y empírica revisada fueron contrastadas y finalmente viéndolas a la luz los resultados obtenidos se escribió la discusión.

Por último, esta investigación será sustentada a dos jueces evaluadores los cual decidirán si el proyecto de tesis cumple con todos los requisitos para acceder a dicho prerrequisito de grado la cual es necesaria en la carrera de psicología.

2.6 Consideraciones éticas

El presente proyecto considera para su realización los aspectos legales contenidos en la Ley 1090 de 2006, por medio de la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología este tiene como principio, la confidencialidad, donde existe una obligación básica por parte del psicólogo de guardar la información obtenida, es por ello la presente investigación incluye este principio en razón a que no se revelarán los datos socio demográficos de los participantes, como el nombre, la edad, lugar de trabajo, etc. (Ministerio de la protección social, 2006), el cual sólo será conocido por los realizadores de esta investigación. Es por ello que para guardar confidencialidad al menos una persona, en este caso quién entrevista, sabe qué dijo el informante. Se garantizará que esta información no será compartida con

nadie, y que no se divulgarán los datos de identificación al resto de los participantes. Para ello se utilizó la doble etiquetación con el uso de números.

Otro pilar importante es velar por el bienestar del usuario, en la presente investigación se le informó a los participantes del propósito de la investigación y la libertad de participación, es por ello que se hizo saber que esta investigación tuvo el propósito de identificar los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. Siendo esta participación voluntaria y sin remuneración alguna.

Además, se le entregó a cada participante el consentimiento informado, el cual incluyó los datos básicos de los estudiantes a cargo de la investigación y de la directora del trabajo de grado para que en cualquier momento si lo desean, puedan contactarse para conocer los resultados obtenidos de esta investigación o resolver cualquier duda (ver anexo 2).

Se tuvo especial precaución en cuanto a la seguridad y bienestar de los participantes en el instrumento realizado y la información recolectada, en este proyecto la información se determinó por medio de los discursos de los estudiantes en periodo de práctica, solo conociendo esta información la directora de tesis y los investigadores.

3. RESULTADOS

En el presente apartado se presentarán los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a 8 jóvenes universitarios en práctica. Los hallazgos se mostrarán a través de la técnica de análisis de contenido. Se iniciará presentando los resultados en términos de frecuencia, mostrando la frecuencia total por cada una de las diferentes categorías cruzadas con el total de las entrevistas codificadas, posterior a esto se relacionan las categorías con Mayor y Menor porcentaje de frecuencia en los indicadores respectivos por cada una de las Subcategorías en referencia a los Resultados de Análisis de Contenido. En el caso de esta investigación, se incluyen también las percepciones e ideas de los participantes de forma textual tal como ellos lo exponen.

Teniendo en cuenta la importancia de guardar la confidencialidad y el anonimato de los participantes, para facilitar la lectura de estos resultados se han cambiado los nombres a cada uno de los participantes por los pseudónimos mostrados en la tabla 2, donde se exponen las características socio demográficas de cada uno de los estudiantes.

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de los participantes.

Participantes	Estrato	Edad	Carrera	Semestre	Tiempo en el Trabajo Actual	Sector	Género
01	4	21 Años	Ingeniería industrial	Décimo semestre	6 meses	Farmacéutico	Femenino
02	5	21 Años	Economía y administración de empresas,	Octavo y sexto semestre	5 meses	Financiero	Masculino
03	5	23 Años	Administración de empresas	Decimo semestre	5 meses	Industrial	Masculino
04	6	24 Años	Diseño y comunicación visual	Octavo semestre	5 meses	Consumo Masivo	Femenino
05	4	24 Años	Economía y administración de empresas,	Octavo y sexto semestre	5 meses	Financiero	Masculino
06	5	21 Años	Psicología	Decimo semestre	7 meses	Consumo Masivo	Femenino
07	6	22 Años	Ingeniería industrial	Decimo semestre	5 meses	Metalúrgico	masculino
08	6	21 Años	Psicología	Decimo semestre	7 meses	Farmacéutico	Femenino

La codificación de la información se realizó distinguiendo las categorías de análisis de información tomando en cuenta la fundamentación teórica del grupo MOW International Research Team (1987) sobre las dimensiones de los Significados del Trabajo. Además se tuvieron en cuenta las Funciones Psicosociales que planteó Salanova, Peiro y Prieto (1993). En relación con los resultados de la

Técnica de Análisis de Contenido se evidenció que hay indicadores con una alta frecuencia. De esta manera esto hace que subcategorías y categorías de análisis resalten de la siguiente manera.

Tabla 3

Tabla general de resultados derivados de la técnica de análisis de contenido

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	PARTICIPANTES								TO TAL	%POR IND.	%POR IND. De Tabla General	% POR SUB CATEGORIA	
			1	2	3	4	5	6	7	8					
SIGNIFICADO DEL TRABAJO	Centralidad del trabajo como Rol de vida	centralidad absoluta del Trabajo	Grado de importancia que la persona le otorga al Trabajo	1	1	0	0	5	2	2	2	13	14%	5%	
		Centralidad Relativa Del Trabajo		0	0	0	1	0	0	1	0	2	2%	1%	
	Normas Sociales y Creencias sobre el Trabajo	Creencias que la gente mantiene sobre las obligaciones y derechos del trabajador, y sobre las Obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo.		3	0	3	4	4	6	4	3	27	30%	10%	35%
		Los Valores Laborales del trabajo 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		3	0	5	6	0	5	7	3	49	54%	19%	

	Función Integrativa o Significativa	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 de las persona	4	2	2	1	5	0	5	2	21	12%	8%
Funciones Psicosociales	Función de proporcionar estatus y prestigio social	Reconocimiento y respeto de los otros	0	5	1	2	8	4	2	4	26	15%	10%
	Fuente de Identidad Personal	Identidad que se construye en relación con la labor realizada	0	0	1	0	0	4	0	5	10	3%	2%
	función económica	Beneficios que proporciona el dinero	3	5	3	2	7	5	5	7	37	22%	14%

65%

función de mantener al individuo o bajo una actividad más o menos obligatoria	Creencias del trabajo como actividad obligatoria	0	1	0	0	1	0	0	0	2	1%	1%
Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales	Presencia de redes de apoyo en el trabajo	1	1	1	1	0	0	0	0	4	2%	1%
Función de estructurar el tiempo	Organización del tiempo en torno a las actividades del trabajo y actividades familiares	1	0	1	1	4	0	0	0	7	4%	3%

Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas	Aprendizajes derivados del trabajo	6	2	5	6	8	2	7	2	38	22%	15%
Función de proporcionar poder y control	Como su trabajo le permite ejercer control y tener poder hacia los demás	1	0	1	1	0	0	0	1	4	2%	1%
Función de Transmisión Normas, Creencias, y Expectativas Sociales	Normas, creencias, expectativas ideas y valores que otorgo el trabajo	0	1	5	1	3	0	2	1	13	8%	5%

Indep dencia Económi ca, Moral y Social	Como su trabajo le permite adquirir independencia	0	1	4	0	1	0	1	2	9	5%	3%	
Utilidad Social	Como su trabajo le permite sentirse útil en la sociedad	0	0	1	0	2	0	0	0	3	2%	1%	
TOTAL		2	2	3	2	5	2	4	2				
		3	9	3	6	8	4	0	7	260		100%	100%

Las convenciones son las siguientes: Los números del 1-8 hacen referencia a los Participantes, además el % Por Ind. De Tabla General quiere decir Porcentaje de los indicadores sobre el total de alusiones de todas las categorías, también, el % Por Subcategoría se refiere al Porcentaje de Subcategoría sobre el Total de alusiones de las categorías, según agrupación por colores de Subcategorías. el % Por Ind tiene que ver con el Porcentaje de los indicadores sobre el Total de la Franja de Subcategorías a la que pertenece, y por último los diferentes números que se observan dentro de la tabla 2 hacen referencia a la frecuencia de las alusiones halladas en cada entrevista.

3.1 Resultados derivados de la técnica de análisis de contenido

En la categoría Significado del trabajo, haciendo referencia a las subcategorías Centralidad del trabajo, Normas Sociales y creencias sobre el trabajo y Valores laborales, se encontraron un Total de 91 alusiones, siendo la más significativa la subcategoría valores laborales que pondera con un 54% de dichas alusiones, seguido de Normas Sociales y creencias sobre el trabajo con el 30%, además la Centralidad del trabajo como rol laboral relacionado con la centralidad absoluta del trabajo aparece con el 14% y finalmente con un 2% está la Centralidad Relativa del trabajo.

Teniendo en cuenta la categoría significado del trabajo, los indicadores que se encuentran con mayor frecuencia son: Productos o resultados del trabajo que un individuo valora y prefiere más y en esa medida es lo que busca del trabajo. Segundo están 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.

Cabe mencionar los valores laborales son un conjunto de resultados, y el grado de importancia que se le dan a dichos resultados que la persona está en constante búsqueda al trabajar. De acuerdo con los significados del trabajo, el indicador de mayor relevancia fue el relacionado con los diferentes productos o

resultados del trabajo que un individuo valora y prefiere más y en esa medida es lo que busca del trabajo.

“Para mí: el trabajo es una actividad (.) que amerita, pues, <conocimientos>, y también, no sé, como aspectos operativos, técnicos, que tienes que desarrollar, pues para que te retribuyan de alguna manera. Y de alguna manera puede ser <económicamente> y también, >pues que te reconozcan tu buena labor<. Personalmente, <psicológicamente::>, que te sientas agradable. >Trabajar es eso.< Una actividad que te retribuye de alguna manera, bien sea monetaria o psicológicamente” (E06 Estudiante de Psicología).

” El trabajo... implica mucho. Para mí el trabajo es como la manera en que las personas, la sociedad, viven...(.) me parece que el trabajo más que las funciones que uno desempeña, ya sea dependiendo de las horas que uno haya firmado a nivel laboral en su contrato, como es el nuestro que dice que veinticinco horas a la semana pero uno siempre hace(.) el doble. E::m, el trabajo implica: algo social en las personas, porque se ve involucrada la persona totalmente en él, porque de allí viene su dinero y el dinero es cómo las personas se sostienen, a nivel de < alimentación, salud, de vestimenta>. Aún más allá de las acciones que uno puede llegar a desempeñar a nivel de trabajo independiente o laborando para una empresa, es la manera en la cual las personas pueden llegar a tener status, a llegar a tener privilegios, y la simbología que también pueden adquirir las personas a través del trabajo.” (E08, Estudiante de Psicología).

“Después una pasa de la universidad a trabajar y uno dice ¡Qué rico estar en la universidad y que 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 tarea:s, 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 que pereza, estoy cansado! O sea como que no doy más, pero no, ha sido muy bueno” (E07, Estudiante de Ingeniería industrial).

El indicador de menor frecuencia (16%) fue el grado de importancia que la persona le otorga al trabajo.

Con respecto a la subcategoría Funciones Psicosociales de la categoría significados del trabajo, el número total de alusiones fue de (169) y se encontró de mayor frecuencia a 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%, seguido 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 más significativas o con mayor frecuencia de alusiones, se encontró que son: 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, pues se puede ver al trabajo como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad en la vida de las persona.

En esta medida la Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas hace referencia a aprendizajes derivados del trabajo.

“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 en en:: 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).

“yo creo que trabajo porque lo que quiero lograr con eso, es ganar conocimiento” (E04, Estudiante de Diseño y comunicación visual).

“Entonces me parece que el trabajo que estoy desempeñando en mi práctica es valioso para mi aprendizaje, el manejo de procesos, de pruebas, de cómo hacer informes y demás cosas ligadas a mi labor que mientras trabajo voy aprendo” (E08, Estudiante de Psicología).

También, función económica la cual se relaciona con los Beneficios que proporciona el dinero.

“Mis papás solamente me estaban dando, y me dieron durante toda la carrera, dinero como para los gastos semanales de transporte y las copias y ya. Si yo quería hacer algo, un fin de semana, como irme aaa rumbiar, irme a tomar a comer algo, ya eso dependía de mí, ahora que ya trabajo pues puedo hacer todo eso y pagarme las cosas que quiero” (E01, Estudiante de decimo semestre).

“Por ejemplo que voy a salir y me pregunta para donde 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 stás consiguiendo algo por tus propios méritos, y ya uno dice, sí esto es mío” (E05, Estudiante de Economía).

“Por ejemplo en cuanto a la retribución del dinero que a uno le dan por el día laborado, empezar a uno comprarse sus propias cosas, aunque yo lo hacía desde pequeña por el ahorro, pero ese ahorro venía de mis papás, no de un dinero por fuera de la casa” (E03, Estudiante de Administración de empresas).

En relación con las alusiones de los 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.

“Aún más allá de las acciones que uno puede llegar a desempeñar a nivel de trabajo independiente o laborando para una empresa, es la manera en la cual las personas pueden llegar a tener status, a llegar a tener privilegios, y la simbología que también pueden adquirir las personas a través del trabajo” (E08, Estudiante de Psicología)

“Me parece que: (.) El hecho de hacerlo bien y tal vez las gratificaciones que uno puede recibir también de las personas que están alrededor. Y por ejemplo siempre me siento muy bien cuando me evalúan porque hablan muy bien de mí, pues, tanto de mi trabajo como, pues, de lo que soy yo, de mí. Entonces considero que esas evaluaciones de la práctica son de mis mayores satisfacciones” (E03, Estudiante de Administración de empresas).

“Lo que más me gusta (.) y precisamente lo que chocó conmigo en un principio, por lo que te digo de donde 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 estar una empresa reconocida, por lo menos a nivel nacional. Entonces eso me gusta de donde estoy ahora” (E07, Estudiante de Ingeniería Industrial).

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).

“El trabajo es::: pues debería ser, más bien, ee::: un espacio donde uno realice las cosas por el resto de su vida, pues, por el resto de su vida; las actividades que a uno más le guste hacer en toda su vida. >Es lo que debería ser. Creo yo<. Porque =al fin y al cabo, al fin y al cabo=, de lo que me he dado cuenta es que casi todo el tiempo que uno, e::: utiliza en el día se va es trabajando, entonces lo ideal sería, que fueran realizando actividades que a uno le gusten hacer.” (E04, Estudiante de Diseño y comunicación visual).

“Nada que las cosas hay que hacerlas con pasión, si uno no hace las cosas con pasión, a uno nunca le va a gustar lo que hace” (E01, Estudiante de Ingeniería Industrial).

Es importante resaltar que hubo subcategorías que se encontraron en un promedio medio, entre las cuales está la Función de Transmitir Normas, Creencias, y Expectativas Sociales (8%) y para finalizar la Función de Independencia Económica, Moral y Social con un (5%) de las alusiones halladas.

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 ultimo 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.

3.2 Resultados derivados de la técnica árbol de asociación de ideas

Para la realización de la técnica Árbol de Asociación de Ideas, se realizó un análisis a todas las entrevistas, posteriormente se organizó la información a través de conceptos, asignándose por medio de la información más relevantes de los participantes, puesto que se pretendía que se observara en un solo gráfico los

diferentes discursos expuestos en las 8 entrevistas. Este Árbol permite hacer la relación entre las ideas que se encuentran dentro de las categorías de análisis, y a su vez, permite observar la información de manera gráfica y condensada como una totalidad.

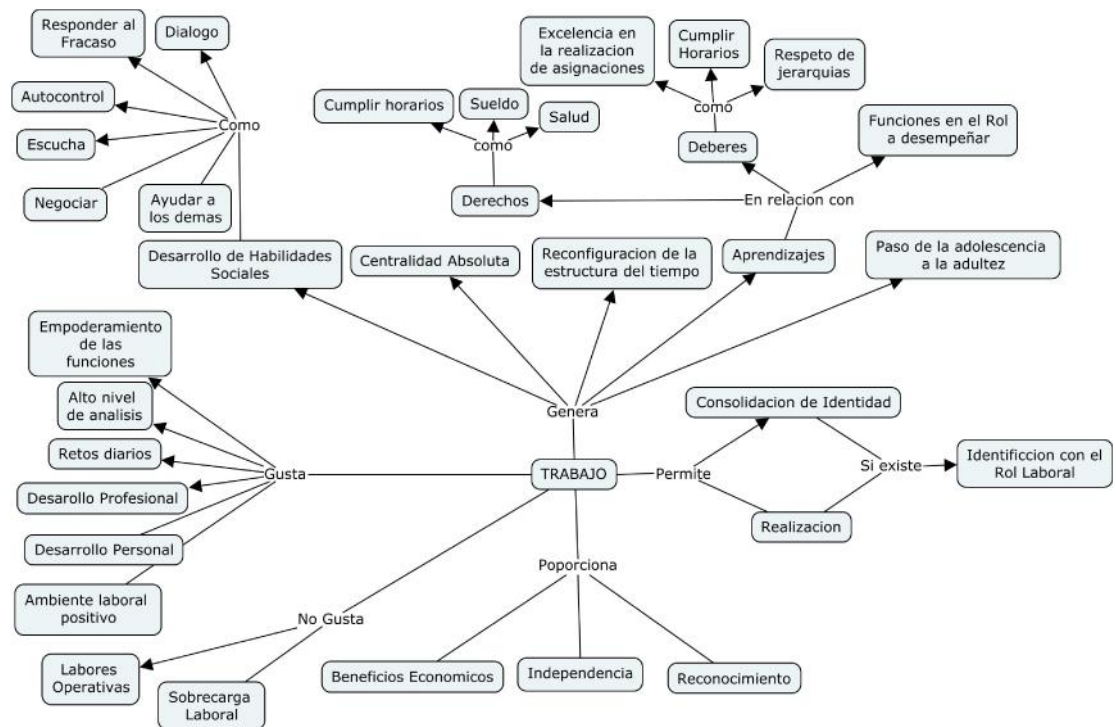


Figura 1. Árbol general asociación de ideas, La Raíz del árbol es la palabra TRABAJO

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 este 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 de 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 el discurso de las entrevistas fue 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 diferentes 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.

Por otro lado, dentro de la subcategoría Función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas se evidenció que dichos aprendizajes se relacionan más con el desarrollo de habilidades sociales tales como la escucha, el diálogo, 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 evidenció que la gran mayoría eran aprendizajes de actividades operativas, como se manifiesta en las siguientes alusiones.

“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 que sé que si cambio de banco o de sector, no me van a servir para gran cosa” (E02, Estudiantes de Economía).

“Estoy solo involucrada en un proceso dentro todo lo que respecta a mi área de trabajo, por ejemplo yo solo aplico y reviso pruebas, y eso en verdad que es lo que me ocupa el 70 por ciento del tiempo” (E08, Estudiante de Psicología).

Se encontró también 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 alto nivel de autonomía en la toma de decisiones, además buscan que en las diferentes funciones de acuerdo a su rol, hayan situaciones que requieran un alto nivel de análisis.

Además los participantes manifestaron que no se sienten atraídos por trabajos en los cuales se tengan que realizar labores operativas, siendo un alto grado de retos diarios eje fundamental en las alusiones. Por último se evidencio que no gustan los trabajos con sobrecarga laboral.

4. DISCUSION

El objetivo general de esta investigación consistió en describir los significados del trabajo en estudiantes en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia.

Frente al primer objetivo específico, se buscó describir la centralidad del trabajo en los participantes, la cual hace referencia principalmente al valor que se le atribuye al trabajo como rol central a desempeñar (Martínez, Mondragón y Espitia, 2010). Existen una cantidad de factores relevantes respecto a la centralidad para los individuos; esta 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, se encontró por una parte que la centralidad del trabajo resulta absoluta entre los participantes, ya que se manifiesta en las entrevistas que el trabajo tiene los niveles de importancia más altos como rol a desempeñar en la vida en los participantes relativo a la inversión de tiempo y esfuerzo comparado con las demás actividades de la vida.

En contraste a lo anterior puede decirse que a su vez se encontró que la centralidad del trabajo era relativa en los mismos participantes, ya que cabe resaltar que al respecto del tema se encontraron dos abordajes, uno como centralidad absoluta, relativa al tiempo y energía vital invertidos en la actividad, y que se reflejó

en casi todos los participantes. Sin embargo en cuanto a lo que desean que sea más importante en sus vidas, expresaban 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 estos dos abordajes encontrados, 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 les corresponda 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), los cuales 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 el tiempo libre como el trabajo reciben la mayor ponderación en importancia. Este grado de centralidad absoluta puede ser debido a que en 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 participante en 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 sea alto puesto que consideran que el trabajo es un medio para poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera académica razón por la cual el trabajo se hace más central.

Lo anterior se evidenció 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. Lo anteriormente descrito puede estar relacionado también a la intención de iniciar una carrera en el lugar donde se está elaborando, además de la necesidad de encontrar retos y desarrollo profesional en la actividad laboral.

Por último la centralidad absoluta del trabajo se puede explicar partiendo de que la práctica es realizada en el marco de la profesión estudiada en la que se vienen formando al menos desde hace 4 años. Adicionalmente que con la práctica se forjan posibilidades de inserción profesional, estabilidad laboral, beneficios económicos y personales que marcan la diferencia entre ser jóvenes y adultos emergentes (De Jesús y Ordaz, 2006). Lo anterior fue visible entre los participantes ya que le otorgan importancia a razón de que con ello logran una mayor madurez mental y un grado alto de responsabilidad, lo cual fue mencionado por ellos.

Esto 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 se hacen 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.

El segundo objetivo está enfocado en caracterizar lo que los participantes consideran los derechos y los deberes de una persona que trabaja en el marco de la dimensión de normas sociales del constructo significados del trabajo. 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, como lo afirman Silvia y Tolfo (2012), 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 el de 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 Suarez, Pascual y Martin (2001) quien plantean que los jóvenes consideran el trabajo como una obligación.

Lo anterior, podría ser explicado por el mismo ambiente social donde se encuentran los participantes, partiendo desde la percepción que manifestaron los participantes 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-profesional.

Igualmente podría pensarse que esto que los estudiantes perciben como derechos, son los 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 que pueden ocurrir con el ejercer su profesión en contextos formales, como el tener actividades que vayan acordes con su nivel de cualificación, el que se le permita participar de la toma de decisiones, el realizar actividades donde aprenda constantemente, y donde pueda aportar, entre otros.

Alrededor del objetivo de identificar las características que los participantes valoran respecto de un trabajo, para MOW (1987) los valores laborales hacen referencia a los diferentes productos o resultados que un individuo prefiere. Respecto a esto 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 de esto, se encontró que los beneficios económicos, un alto empoderamiento de las funciones que ejerce en su organización, actividades, realización de funciones que requieran alto nivel de análisis en los retos diarios y puedan sentirse realizados y reconocidos, que impliquen 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) los cuales 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 la obtención de recursos económicos.

De acuerdo con lo planteado por Salanova, Peiró y Prieto (1996), las funciones psicosociales involucran la satisfacción que la persona percibe frente a su trabajo y las diferentes condiciones existentes en la organización donde labora, además de ser parte fundamental del estudio de los significados del trabajo, es por ello que las posibles explicaciones a lo encontrado en los Valores laborales entre los participantes, se expliquen partiendo de lo encontrado sobre las funciones Psicosociales del trabajo en los mismos. En esta medida es importante describir que estas funciones son una realidad subjetiva, creada por la interacción social de cada individuo y que inciden en la manera en que se representa y se significa el trabajo.

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 al 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 interrelaciones, 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 subcategoría 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.

Según lo anterior se encuentra relación con lo descrito por De Pablo (1994), el cual 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. Lo anterior también puede relacionarse con que, aunque en sus respectivos trabajos le 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 de que pueden terminarse en un corto periodo de tiempo, generando frustración en ellos, Y pudiendo generar pérdida de interés en las actividades realizadas en 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 manifestado por Gracia, Salanova y González (1996) que expresan 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 estos 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. Aunque entre las manifestaciones de los participantes, 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 propicia 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 que tiene que ver con el estatus que el practicante pueda tener 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 practicas donde se considera una labor especifica sin ninguna proyección.

Cabe destacar que los jóvenes en práctica manifestaron en las entrevistas que no solo se desarrollaron habilidades y destrezas relacionadas con el rol profesional, sino que también adquirieron en la mayoría de los casos habilidades sociales tales como la escucha, autocontrol, el diálogo y responder al fracaso; esto podría explicarse por el hecho de que los participantes ahora deben respetar una jerarquía organizacional por asuntos legales, además de tener que dialogar y resolver problemas con jefes, colaboradores, compañeros de trabajo y clientes 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 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 saber sobre estas condiciones y/o destrezas organizacionales puede ayudarles a responder de una manera más óptima ante su trabajo en el futuro.

Resultado interesante como en ciertos casos a lo largo del desarrollo de la actividad laboral, se hace algo que poco o nada tiene que ver con lo que se considera que es, o poco relacionado con lo que se esperaba después de cursar la carrera académica, y como estos casos deciden reescribir sus referentes de identidad a la luz de la actividad que realizan, generando frustración y replanteándose la carrera profesional escogida.

Además de la función de habilidades y destrezas 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 manifestaron en las entrevistas 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, lo cual va 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 se relaciona con que anteriormente dependían económicamente de sus padres, 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. Esto tiene 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, y cambios 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 quien se viva.

Además de las funciones mencionadas, se encontró la de realización personal y de dar sentido a su vida y ser creativos. Entre los participantes ésta 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. Además de esto, 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 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, La función de Proporcionar Estatus y Prestigio Social, en este mismo orden de ideas, se refiere al estatus social de una persona determinado por el trabajo que desempeña (Salanova, Peiró y Prieto, 1993). En el caso de los participantes se puede observar que posiblemente este reconocimiento lo genera el sector de las organizaciones y el hecho también 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 relaciona con que 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 e 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. Lo encontrado se relaciona con lo expuesto por Salanova, Peiró y Prieto (1993) los cuales manifiestan que esta función conlleva a que el trabajo sea fuente de reconocimiento y respeto de los otros. Puede decirse entonces 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 Funciones de mantenerse bajo una actividad obligatoria, la Función de ser una Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, La función 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.

Además de esto el poco tiempo (menos de seis meses) que llevan trabajando no propicia que se creen vínculos, 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. Por último al ser prácticas laborales, y un inicio en el mundo laboral formal, las funciones otorgadas a los jóvenes, aunque en algunos casos resultan retadoras, la mayoría parece no tener la complejidad para que mientras se desarrolla una actividad se pueda lograr un poder tanto en su proceso como en su resultado (Salanova, Peiró y Prieto, 1993).

De este modo, en la presente investigación se logró responder a la pregunta ¿Cuáles son los significados del trabajo en jóvenes universitarios en práctica de una universidad privada de la ciudad de Cali?

Por tal razón, se encontró que los significados del trabajo de 8 jóvenes universitarios en práctica son: adquirir destrezas y habilidades que les ayude a crecer y desempeñar su Rol profesional, consolidación de su identidad referente al rol profesional que escogieron al iniciar su carrera académica–profesional, y adquirir autonomía e independencia económica. Además se evidenció, que el significado del trabajo lo relacionan con la realización como personas, como un vehículo movilizador de autoestima y creatividad, un medio para ser reconocidos y respetados por los otros, y un medio para obtener dinero y los diferentes beneficios que este ofrece.

El trabajo constituye una actividad valorada intrínsecamente (MOW, 1986), en la medida que contribuye al crecimiento y el desarrollo personal, en esta medida se evidencia como los participantes de la investigación muestran las razones por las cuales trabajar es trascendental en sus vidas. Dentro de estas razones se

encuentran significados del trabajo como por ejemplo, un medio para sentirse realizados, independencia, fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas en relación con rol profesional y habilidades sociales y como medio para adquirir bienes y servicios.

Como uno de los primeros contextos de socialización laboral de suma importancia para la evolución profesional, los jóvenes llegan a su primer empleo con ciertas actitudes, creencias y valores, en torno al trabajo y la centralidad del mismo; estos aspectos son dinámicos, es decir, no son siempre los mismos, pues responden a las situaciones que emergen (Harpaz, 1993, citado por Gracia Salanova y González, 1996). Estas creencias ideales entran a debatirse cuando el joven se incorpora a su experiencia laboral, así pues la realidad o las diferentes situaciones llevan a repercutir en cambios en el significado del trabajo.

Es muy importante resaltar que los significados del trabajo que los jóvenes universitarios en práctica han construido hasta el momento de las entrevistas, son el producto de su propia experiencia laboral tanto de la práctica actual, como de las experiencias previas con trabajos informales como fue el caso de los 8 participantes. Frente a esto se encontró que su significado del trabajo varió entre los trabajos previos informales, y la práctica formativa vista como un trabajo formal, debido a que los primeros eran asumidos como actividades puntuales para el lucro y la segunda, como un trabajo para adquirir otro tipo de beneficios como el aprendizaje.

En particular, no fue visible que para todos los participantes 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 aunque esté en el plano formativo, también asumen que su relación con los contextos laborales es diferente de la de los demás trabajadores que son compañeros suyos. Lo anterior podría implicar que los niveles de implicación con las actividades puedan ser diferentes de lo que ellos mismos perciben de los demás trabajadores. Lo anteriormente descrito va acorde a lo

manifestado por Gracia, Salanova y Gonzales (1996), los cuales mencionan que el trabajo es un elemento inherente al ser humano, siendo el primer encuentro laboral un punto clave para dar significado al trabajo además de un referente de desarrollo y crecimiento personal.

Con los resultados de este trabajo se logra reconocer, a través de los participantes, el alto impacto que la práctica laboral tiene en la vida de los jóvenes universitarios, ratificando lo descrito por De Jesús y Ordaz (2006), donde se evidencia que la transición de la vida estudiantil al mundo laboral puede no ser fácil para los jóvenes, pues es necesario que movilicen recursos intelectuales y personales que permitan generar nuevas relaciones interpersonales y desarrollo de habilidades y competencias necesarias en el ámbito laboral, determinando cómo viven el mundo del trabajo. La transformación que implica la práctica genera modificaciones importantes en la identidad de los jóvenes y cambios que afectan aspectos de la vida como las relaciones e interacciones con su círculo familiar, y la búsqueda de autonomía por medio de la independencia.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo para los participantes tiene una centralidad absoluta, relativa al tiempo y energía vital invertidos en la actividad, y a su vez en cuanto a lo que desean que sea más importante en sus vidas, expresaban otorgarle igual importancia a aspectos como el ocio y la familia.

Además de esto para los participantes el trabajo principalmente es un derecho que poseen por ser ciudadanos, y puntualmente hacen referencia 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.

Los participantes esperan que el trabajo propicie nuevos aprendizajes en el desarrollo de una actividad laboral prima por encima de cualquier otro tipo de trabajo. Además de esto, se encontró que los beneficios económicos, un alto empoderamiento de las funciones que ejerce en su organización, actividades, realización de funciones que requieran alto nivel de análisis en los retos diarios y puedan sentirse realizados y reconocidos, que impliquen desarrollo profesional y personal, así como realizar actividades que sean de su gusto e interés, son altamente valoradas.

En cuanto a las Funciones Psicosociales, para los participantes el trabajo cumple principalmente la función de ser una fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas, además de una Función económica, permitiendo independencia económica y distribución para su tiempo libre, proporcionando control en la vida de los participantes.

Los jóvenes en práctica manifestaron desarrollar habilidades y destrezas relacionadas con el rol profesional, además también adquirieron habilidades sociales; reconociendo dichos aprendizajes como producto de un acercamiento al mundo laboral y así poder responder de manera más óptima a futuros trabajos.

Los beneficios económicos y la independencia que proporciona el trabajo implica que se perciban como personas que llegan a la adultez por parte de sus familias, amigos y ellos mismos, lo que conlleva a la capacidad de adquirir productos y servicios a los cuales no tenían acceso por sus propios medios, así como también la capacidad de tomar decisiones y jugar un rol más importante en su núcleo familiar, adquiriendo independencia.

También para los jóvenes en práctica el trabajo cumple la función de realización personal, de dar sentido a su vida y permitir ser creativos, como también la Función de Proporcionar Estatus y Prestigio Social, lo cual se genera por el sector de las organizaciones y el ser organizaciones reconocidas del país.

Para los participantes, existe dentro de sus expectativas de trabajo, la idea de seguir vinculado a la organización donde iniciaron la práctica laboral, deseando así trabajos donde haya retos y desarrollo profesional continuo, de igual forma para los participantes, aunque sus trabajos fueron elegidos por ellos mismos y significados como “atractivos” a la hora de escoger diferentes ofertas laborales, cambiaría de cierto modo algunas de las actividades que realizan, prefiriendo funciones donde haya una alta capacidad de autonomía en la toma de decisiones, roles estratégicos dentro de la organización donde se adquiriera un reconocimiento continuo por parte de sus jefes o colaboradores y minimizar las actividades repetitivas y operativas. Desde esta perspectiva, lo que ellos hacen, tiene relación

con sus referentes identitarios, o sea, una fuente de identidad personal en la medida que lo anterior ocurra.

No resultó ser relevante para los participantes las funciones de mantenerse bajo una actividad obligatoria, la Función de ser una Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales, La función de Independencia moral y social y por último la Función de Proporcionar poder y control.

Después de esta exploración sobre los Significados del Trabajo en Jóvenes Universitarios en Práctica, se plantea que la investigación da un punto de partida para que se analicen aún más las categorías e indicadores de estudio sobre el tema, teniendo en cuenta no solo participantes vinculados al área organizacional, si no ampliar la visión a participantes con vocación social o educativa en las diferentes carreras. Lo anterior debido a que el significado del trabajo puede verse radicalmente afectado por el contexto socio laboral donde la persona se envuelva, y es probable que en contextos empresariales como en los que los participantes hicieron su práctica se promuevan valores y modos de interacción particulares comparados con otros contextos laborales.

También se puede llegar a plantear la posibilidad de que esta investigación sea una guía para futuras investigaciones de corte longitudinal, donde se explore el significado del trabajo antes de iniciar su práctica estudiantil, durante y tiempo después de haber finalizado, de esta manera se puede preguntar acerca la incidencia que tiene la practica en la construcción del significado del trabajo y las funciones psicosociales que este acarrea. Además de la incidencia en la empleabilidad exitosa o no después de haber culminado su práctica y su carrera profesional.

Este tipo de investigación abre las puertas a investigaciones que aborden a mayor profundidad los efectos de los significados del trabajo en el bienestar psicológico, es por ello se recomienda también hacer una investigación de corte cualitativo donde se puede hacer un estudio de caso y analizar a profundidad en los jóvenes como el significado del trabajo afecta en dimensiones como el crecimiento

personal, la auto aceptación, la realización, y demás dimensiones relevantes en la vida de las personas, permitiendo de esta manera comprender tanto los significados del trabajo como el bienestar psicológico de los participantes, la relación con su sí mismo y abarcando el aspecto personal teniendo en cuenta el momento del ciclo vital en el que se encuentre.

También se recomienda que se use grupos foco para la realización de este tipo de investigaciones ya que con el uso de la entrevista semiestructurada se puede perder información relevante por tratar de seguir el hilo conductor de dicha temática.

6. REFERENCIAS

- Aguilar, M. y Pérez, E. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Andrade, V. (2008). Aprendizaje organizacional en un ingenio azucarero del valle del cauca, reconocido y autopercebido como exitoso. Santiago de Cali: Universidad del Valle. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Trabajo de Grado.
- 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.
- Blanch, J. M. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales*, 210-238. México-Barcelona: Anthropos – UAM.
- Bedoya, D., Duarte, L., y Carvajal, L. (2005). Identidad del conductor en el contexto de las organizaciones de trabajo solidario. *Universitas Psychologica*, 4, 3, 297-305.
- Bonilla, E., y Rodríguez, P. (1997). *La investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
- Cuevas, A. (2002). *Consideraciones en torno a la Investigación Cualitativa En Psicología*. Revista Cubana de Psicología, vol. 19, No 1. Universidad Nacional Autónoma de México.

- 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. Escuela de Psicología.
- Drupaladminpuj (2012). Practicas Estudiantiles. doi: 2012-01-30 09:06
- 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., Martín, 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 Gónzales, P. (1996). La Importancia del Trabajo en los Jóvenes durante los Primeros años de Empleo. *Psicología del trabajo y de las organizaciones* 12, 1. Universidad de Valencia, España.
- 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.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-hill.
- 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 Guill, R (Eds.), *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (pp. 147-163). Madrid: McGraw-Hill.
- Martínez, L., Mondragón, L. y Espitia 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. (1987). *The meaning of work: an international view*. London: Academic Press.
- Ministerio de la Protección Social (2006). *De la Profesión de Psicología*. Recuperado de www.upb.edu.co/pls/portal/docs/page/gpv2_upb_medellin/pgv2_m030_pregrados/pgv2_m030040020_psicologia/codigo_etico/codigo%20deontologico%20y%20bioetico.pdf
- 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.
- Peiró, J.M, y Prieto, FRA. (1996). Aspectos psicosociales del trabajo. *Tratado de psicología del trabajo*, 2, 15-33.
- 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.
- Pulido-Martínez, H. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Universitas Psychologica*, 3, 213-222.

- 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 (Ed.) y F. Prieto (Ed.) *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.
- Salanova, M., Gracia, F. J. y Peiró, J. M. (1996). Significados del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró (Ed.) y F. Prieto (Ed.) *Tratado de Psicología del Trabajo*, 35-62. Madrid: Editorial Síntesis.
- 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.
- Suárez, E. C., Pascual, A. S., y Martín, F. M. (2001). La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación. *Trabajo, individuo y sociedad: Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, 49-64. Ediciones Pirámide.
- Quintanilla, S. y Wilpert, B. (1991). Are work meanings changing?. *European Work and Organizational Psychologist*, 1 (2/3), 91-109

ANEXOS

Anexo 1. entrevista semi-estructurada

Entrevistas Semi-estructurada para estudiantes en práctica Pontificia Universidad Javeriana

ENCUADRE: Después de hacer la respectiva validación con el área de prácticas de la universidad, se contactaron los estudiantes vía telefónica o redes sociales para solicitar la participación en la entrevista. En ese momento se le explicó a la persona cuál es el objetivo de la entrevista y cuánto tiempo se necesitará para ésta.

APERTURA: Buenas tardes ESTUDIANTE. Antes que nada queremos agradecerte por el valioso tiempo que nos están regalando al estar aquí con nosotros. Como ya les mencionamos antes, el objetivo de esta entrevista es conocer acerca de los significados que le otorgas al trabajo. Te recordamos que todo lo que nos cuentes permanecerá en total confidencialidad, no se divulgará tus datos de identificación y se utilizarán pseudónimos. Reiteramos esta entrevista será de valioso aporte para nuestra investigación.

DESARROLLO:

Preguntas para conocer aspectos socio demográficos y relevantes sobre el Significado del trabajo

1. ¿Cuántos años tienes?
2. ¿Has trabajado antes?
 1. ¿En qué lugar lo hiciste?
 2. ¿Qué te motivo a trabajar en este/estos lugares?
 3. Cuéntanos ¿cuáles eran tus funciones en este trabajo?
 4. ¿Cuánto tiempo realizaste esta labor / estas labores?
 5. ¿porque finalizaste tus labores aquí / en estos lugares?
 6. ¿Dónde estás realizando tu práctica?
 7. ¿Porque escogiste este lugar de práctica?

Preguntas para reconocer la CENTRALIDAD DEL TRABAJO COMO UN ROL DE VIDA

1. Para usted qué es el trabajo
- 2.Cuál es el propósito de su trabajo? / ¿para qué trabaja usted?
3. Qué tan importante es para usted el trabajo? Y ¿Qué te hace pensar así?

4. ¿Qué lugar ocupa el trabajo, en contraste con otras dimensiones de tu vida? (por favor categorice las dimensiones de su vida, según el grado de importancia en el que estas ocupan en su vida. De mayor a menor importancia).

Ejemplo: familia, pareja, ocio, trabajo, etc.

Preguntas para comprender las NORMAS SOCIALES Y CREENCIAS SOBRE EL TRABAJO

5. Usted como practicante, ¿Qué piensa del trabajo que realiza?
6. ¿Conoces que derechos tienes como trabajador?
7. ¿Qué piensas de estos?
8. ¿Tienes estos derechos en tu trabajo?
9. Independientemente de donde realices tu trabajo, ¿cuáles consideras deben ser tus derechos como trabajador?.
10. Y ¿cuáles consideras deben ser tus deberes como trabajador?
11. ¿qué crees que debe hacer cualquier persona que trabaje, en cuanto a los deberes que tienes?

Preguntas para conocer los VALORES LABORALES

12. ¿Cuáles han sido tus mayores retos en el trabajo?
13. ¿Cuáles han sido tus mayores dificultades?
14. ¿Has tenido frustraciones en el trabajo?
15. ¿Cuál es la mayor satisfacción que obtiene de su trabajo?
16. A partir de su Experiencia laboral, ¿cómo se siente usted con el trabajo que desempeña?, ¿por qué?
17. ¿Qué es lo que más le gusta de trabajar en donde realiza la práctica?
18. ¿Qué es lo que menos le gusta de trabajar?
19. ¿cómo sería su trabajo ideal?

Preguntas para identificar las FUNCIONES PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

20. ¿Qué significa para usted ser practicante?
21. ¿Qué aporta el trabajo para su vida?
22. ¿Frente a aspectos laborales, que metas tienes?
23. ¿El trabajo que realizas, te permite cumplir tus metas propuestas en la vida?
24. ¿Cómo crees tú que las empresas ven a los practicantes?

25. ¿Cómo crees tú que la gente ve a los practicantes?
26. ¿Qué piensa su familia del trabajo que realiza?
27. Sientes que desde que se encuentra realizando la práctica, te ven o te tratan diferente? ¿Cómo?
28. ¿Teniendo en cuenta tu rol a desempeñar en el trabajo, te ves haciéndolo en el futuro o permanentemente?
29. Desde que iniciaste tu práctica laboral ¿Qué crees que ha cambiado en tu forma de ser?
30. Para nosotros los jóvenes el dinero es un factor muy importante. ¿tú qué piensas sobre eso? ¿Qué tan importante es el dinero? (pregunta intencionalmente proyectiva).
31. ¿Qué ventajas le proporciona el dinero que recibe por su trabajo?
32. ¿Cómo ha cambiado su vida desde que comenzó a recibir salario?
33. ¿Considera que su trabajo es una obligación?
34. ¿Dentro de tu trabajo, considera haber creado nuevas amistades?
35. ¿Sientes que ha aprendido del compartir con otras personas distintas a las de su familia o amigos?, ¿qué ha aprendido?
36. ¿Cuánto tiempo dedica al trabajo que realiza?
37. ¿Cuánto tiempo le dedica a su familia /amigos o pareja?
38. ¿Qué otras actividades realiza por fuera de lo laboral?
39. ¿Crees que el trabajo termina influyendo en la forma en que organizas tu tiempo?
40. ¿Qué habilidades cree que ha desarrollado en su trabajo?
41. ¿Cuáles de estas habilidades crees que te servirán para desempeñar otro trabajo?
42. ¿Qué aprendizajes le ha dejado para la vida, su trabajo?
43. Si te llegase a faltar el trabajo ¿qué es lo que más extrañarías?
44. ¿En tu trabajo tienes personas a cargo?
45. ¿La labor que realizar genera impacto a otro o a otros? ¿Qué le genera esto?
46. ¿Cree que el trabajo que realiza le da poder o control sobre personas o cosas? ¿Qué le genera esto?
47. ¿A medida que se ha relacionado con su trabajo, que ha incluido de él en sus normas, creencias o expectativas?
48. ¿Cómo crees que ha cambiado tu forma de ver la vida, desde que diste el paso de ser estudiante a ser trabajador?

CIERRE:

Agradecemos mucho la colaboración, disposición y apertura que mantuvo con nosotros. Los logros que se obtengan de esta investigación serán gracias a la

apertura brindada por usted ante los diferentes temas que tratamos. Esperamos que para ustedes también haya sido una experiencia agradable. De nuevo agradecemos el tiempo y sobre todo el hecho de poder conocer la experiencia de vida de ustedes por medio de su apertura ante sus diversas vivencias y formas de ver la vida relacionadas con el trabajo. Teniendo claro que este es un espacio de ustedes quisiéramos saber si desean comunicarnos o compartir algo adicional que por algún motivo no hubiesen alcanzado a mencionar antes y consideren puede aportar a nuestra investigación.

Anexo 2. Consentimiento Informado



DECLARACIÓN PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio de este documento, afirmo que tengo pleno conocimiento que estoy siendo invitado(a) a participar de un estudio, el cual hace parte de la tesis de grado de las estudiantes de noveno semestre de psicología de la Universidad Javeriana Cali. Este tiene como fin conocer los significados del trabajo que tienen los estudiantes en su practica formativa.

Para esto, es importante tener en cuenta los artículos 2, 3, 10, 15, 17, 23, 29, 36, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 52 de la ley 1090 del 06 de septiembre del año 2006, firmada y publicada por el Congreso de la República de Colombia, por medio de los cuales se establecen las normas pertinentes frente a aspectos científicos, técnicos y administrativos para la investigación en psicología, se hace necesario obtener el consentimiento informado en este proceso de evaluación. Igualmente de acuerdo con los artículos 15 y 16 (capítulo I de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos) de la resolución No. 008430 de 1993 por lo cual se establecen en las normas científicas, técnicas y administrativas, para la investigación en salud.

Si usted acepta participar en el estudio le haremos una entrevista individual semi-estructurada que se llevará a cabo en una sesión de aproximadamente 1 hora. La información de la entrevista será grabada en audio y registrada fotográficamente, y utilizada por los responsables del estudio para lograr los objetivos planteados. La información que se obtenga, se guardará bajo estricta confidencialidad y anonimato, asegurando que no se incluya su nombre, o cualquier indicativo que revele su identidad. En caso de ser necesario, se le contactará nuevamente para ampliar aspectos tratados en la entrevista.

Su participación será voluntaria y usted podrá terminar la entrevista en cualquier momento, solicitar el retiro de sus datos o abstenerse de contestar alguna pregunta sin dar explicación alguna, y sin que esto genere algún tipo de inconvenientes para usted. Participar en este estudio no tiene costo alguno ni representará para usted beneficios económicos. Este estudio no representa riesgos para la salud física, y en el aspecto emocional, si alguna de las preguntas genera sensibilidad, el

entrevistador estará capacitado para atender su malestar, y para remitirlo a su servicio de salud si fuera necesario (Resolución nº 008430 de 1993, Ministerio de Salud, Colombia)

En caso de tener preguntas adicionales sobre el estudio puede contactar los facilitadores del proyecto, Andrés Felipe Márquez (3116307686), y Daniela Yépez (3217883374). Para inquietudes sobre sus derechos o para reportar algún tipo de daño que usted crea se deba a su participación en este estudio, por favor contacte a (Verónica Andrade, Directora de Tesis, de la carrera de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana Cali (300- 270 7519).

Con su firma usted certifica que: ha leído junto con el entrevistador el presente formato de consentimiento informado; le han sido resueltas todas sus preguntas satisfactoriamente; acepta participar voluntariamente en el presente estudio; y acepta que esta entrevista sea grabada en audio y registrada fotográficamente.

Acepta usted participar en el estudio: Si ___ No ___

Firma del participante: _____

Nombre: _____ Cédula:

Firma del testigo 1: _____ Cédula:

Nombre: _____

Firmado en la Ciudad de _____, el día ____ del mes de _____ de _____

Firma del entrevistador (a): _____

Firma del Coordinador regional del proyecto:
