

**UNIVERSIDAD DEL PAPALOPAN**  
**Campus Tuxtepec**

---

**Licenciatura en Ciencias Empresariales**

**El significado de trabajo en  
trabajadores migrantes y no migrantes**

Tesis

que para obtener el título de Licenciada en  
Ciencias Empresariales

Presenta:

**María Luisa Martínez Albino**

**UNIVERSIDAD DEL PAPALOPAN**

**Campus Tuxtepec**

---

**Licenciatura en Ciencias Empresariales**

**El significado de trabajo en  
trabajadores migrantes y no migrantes**

Autor: María Luisa Martínez Albino

Directora: Dra. Beatriz Acosta Uribe

Codirector: M.S. Joel Ruiz Sánchez

## Índice

1. Planteamiento del problema .....	5
1.1    Justificación.....	6
1.2    Objetivo General .....	8
2. Trabajo .....	9
2.1    Introducción.....	9
2.2    Definición .....	10
2.3    Desarrollo histórico del término trabajo.....	11
2.3.1    El trabajo para las civilizaciones griega y romana.....	12
2.3.2    El trabajo en el feudalismo y en las corporaciones de oficio. ....	12
2.3.3    Las transformaciones del trabajo humano resultante de los cambios culturales, la revolución industrial y la instauración del modo de producción capitalista .....	13
2.3.4    La concepción del trabajo en los economistas clásicos y en K. Marx .....	15
2.4    Flexibilidad del trabajo.....	16
2.5    Transformaciones en el significado de trabajo.....	18
2.6    Cultura laboral en Estados Unidos .....	20
2.7    Cultura laboral en México .....	22
3. EL MOW (Meaning of Work) International research team .....	28
3.1    Introducción.....	28
3.2    Conceptualización del significado del trabajo y variables de acuerdo al MOW (Meaning Of Work).....	29
3.3    Los valores del trabajo y el significado de trabajo a través del tiempo.....	32
4. Teorías motivacionales del trabajo.....	35
4.1    Definición de motivación.....	35
4.2    Motivación y motivos .....	36
4.3    Factores motivacionales.....	37
4.4    La motivación laboral.....	39
4.5    Teorías de la motivación .....	40
4.5.1    Teorías del contenido. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow..	42
4.5.2    Teoría del contenido. Teoría de Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC) de Clayton Alderfer .....	45

4.5.3	Teoría del contenido. Teoría de los dos factores: higiénicos y motivacionales de Herzberg.....	47
4.5.4	Teoría del contenido. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland .....	49
4.5.5	Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría de la equidad de J. S. Adams .....	51
4.5.6	Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría de las expectativas de Victor Vroom .....	53
4.5.7	Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría del establecimiento de metas de Locke.....	55
4.5.8	Teorías basadas en la modificación del comportamiento. Teoría del condicionamiento operante de Skinner .....	56
5.	Migración .....	59
5.1	Introducción.....	59
5.2	Historia de la migración México-Estados Unidos y flujos migratorios.....	60
5.3	Razones para migrar .....	64
5.4	Actividades económicas de los migrantes .....	65
5.5	El trabajo desde una perspectiva de género en trabajadores migrantes.....	66
6.	Metodología .....	69
6.1	Tipo de estudio.....	69
6.2	Hipótesis .....	69
6.3	Participantes .....	70
6.4	Instrumentos .....	71
6.5	Conducción de estudio .....	72
6.6	Análisis de la información.....	73
6.6.1	Análisis descriptivos .....	74
6.6.2	t de student.....	75
6.6.3	ANOVA de dos factores.....	76
7.	Resultados.....	79
7.1	Resultados de los estadísticos descriptivos.....	79
7.1.1	Centralidad y esferas de la vida.....	79
7.1.2	Normas sociales .....	82
7.1.3	Resultados valorados del trabajo.....	83
7.1.4	Metas laborales .....	85

7.2	Resultados del estadístico ANOVA de dos factores .....	87
8.	Conclusiones .....	97
9.	Bibliografía.....	103
Anexo I. Cuestionario de significado de trabajo		

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Comparación de ambos conceptos: motivos y motivación.....	37
<b>Tabla 2.</b>	Resumen de información general de participantes. ....	71
<b>Tabla 3.</b>	Análisis estadísticos utilizados para probar las hipótesis de trabajo .....	73
<b>Tabla 4.</b>	Análisis ANOVA.....	78
<b>Tabla 5.</b>	Resultados de las esferas de la vida en los trabajadores migrantes y no migrantes. ....	81
<b>Tabla 6.</b>	Media y desviación estándar de las normas sociales distribuidas de acuerdo al estatus de los trabajadores .....	82
<b>Tabla 7.</b>	Medias de los resultados valorados del trabajo distribuidos por el estatus de los trabajadores .....	84
<b>Tabla 8.</b>	Media de las metas laborales distribuido por el estatus de los trabajadores .....	86
<b>Tabla 9.</b>	Media y desviación estándar de centralidad, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores .....	89
<b>Tabla 10.</b>	Análisis de varianza para centralidad .....	90
<b>Tabla 11.</b>	Media y desviación estándar de derechos laborales, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores..	92
<b>Tabla 12.</b>	Análisis de varianza para Normas societales (Derechos laborales).....	93
<b>Tabla 13.</b>	Media y desviación estándar de las obligaciones laborales, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores.....	95
<b>Tabla 14.</b>	Análisis de varianza para Normas societales (Obligaciones laborales)....	96

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b>	Pirámide de las necesidades de Maslow y sus implicaciones.....	43
<b>Figura 2.</b>	Clasificaciones de Clayton Alderfer y Abraham Maslow. ....	47
<b>Figura 3.</b>	Factores higiénicos y de motivación. ....	48
<b>Figura 4.</b>	Teoría de los dos factores, factores higiénicos y de motivación de Frederick. Herzberg.	49
<b>Figura 5.</b>	Modelo simplificado de la motivación según la teoría de las expectativas	55

## Introducción

El significado de trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo (que poseen las personas). Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Gracia, Martín, Rodríguez, & Peiró, 2001).

Así pues, el conocimiento de los posibles cambios y/o modificaciones que pueda tener el significado de trabajo a través de las experiencias laborales del trabajador puede ser de importancia para la organización que lo pretenda emplear, puesto que podrá conocer cómo concibe el trabajador del trabajo mismo.

Tomando en cuenta que el significado de trabajo varía en función de diversas experiencias o situaciones, se pretende observar si este significado también sufre cambios y/o modificaciones cuando el trabajador decide emigrar de su país de origen a otro con la finalidad de laborar.

El presente estudio tiene como objetivo conocer el significado de trabajo en trabajadores migrantes y no migrantes a partir de la centralidad del trabajo, creencias normativas acerca del trabajo, resultados valorados del trabajo, metas laborales e identificación con los roles de trabajo con el propósito de determinar si existen diferencias entre los dos grupos debido a las experiencias laborales.

Para obtener dicha información, se recurrió al Cuestionario MOW (“Meaning of Work”, por sus siglas en inglés), el cual fue aplicado a los trabajadores migrantes y no migrantes. El trabajo de campo se realizó con trabajadores migrantes que se encuentran

en Estados Unidos, y trabajadores no migrantes de la ciudad de Tuxtepec, Oaxaca de diversas dependencias e instituciones.

La motivación en el trabajo es otro tema que se incorporó dentro de la discusión teórica. Hablar de trabajo en la empresa significa, sin distinción, hablar de motivación en el trabajo. Pero el trabajo es una actividad compleja, compuesta por muchas actividades que encierran aspectos sociales, legales, psicológicos, políticos y económicos. De ahí que el trabajo puede considerarse desde tres perspectivas: a) trabajo como actividad (aspectos conductuales del hecho de trabajar); b) trabajo como situación o contexto (aspectos físicos-ambientales de un trabajo); y c) trabajo como significado (aspectos subjetivos del trabajo). Las teorías de la motivación en el trabajo se ocupan de explicar las razones del porqué las personas trabajan y por qué algunas personas se desempeñan mejor que otras en sus empleos. La motivación es por tanto un factor determinante del comportamiento humano en la empresa (Vélaz, 2005).

El cuerpo del trabajo consta de ocho capítulos. En el capítulo 1 se presenta el planteamiento del problema. Los siguientes cuatro capítulos comprenden el marco teórico del trabajo. En el capítulo 6 se describe la metodología del trabajo. Posteriormente en el capítulo 7 los resultados del trabajo. Por último en el capítulo 8 se presentan las conclusiones producto de la investigación en cuestión.

A continuación se detallan cada uno de los capítulos contenidos en la presente investigación.

**En el capítulo 1:** Planteamiento del trabajo se define el objetivo que se pretende alcanzar de la investigación. Así mismo se plantean los objetivos específicos de la investigación.

**En el capítulo 2:** Titulado "*trabajo*" define los conceptos de trabajo y el desarrollo que este ha sufrido a lo largo de la historia. En este capítulo también se denotan algunas

de las características y repercusiones que ha sufrido el trabajo tanto en México como en Estados Unidos.

**El capítulo 3:** Titulado “*el MOW (Meaning of Work) International reserch team*”, detalla las variables que conforman el término trabajo de acuerdo a este equipo. Así como el estudio de los valores del trabajo y las repercusiones que tienen derivado de las perspectivas de donde se consideren.

**En el capítulo 4:** Teorías “*motivacionales del trabajo*” se considera el estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral del individuo, obedeciendo al intento de averiguar, a qué cumplen todas las necesidades, deseos y actividades que surgen dentro del trabajo, es decir, encontrar una explicación a las acciones humanas desarrolladas en una entorno laboral. En este sentido, se desarrollan las teorías de contenido y las teorías basadas en el proceso.

**El capítulo 5:** Denominado “*migración*” se determina el desarrollo que ha sufrido este fenómeno a lo largo de la historia y su repercusión en los trabajadores mexicanos. Mencionando brevemente el impacto económico que trajo consigo este flujo migratorio para ambos países. Así como las razones de las cuales se derivó tal fenómeno, y las actividades en las que se insertan los trabajadores mexicanos desde el primer momento que se insertan en tal país.

**En el capítulo 6:** “*metodología*”, describe el tipo de estudio que se llevo a cabo, la hipótesis de trabajo, los participantes, el instrumento, la conducción del estudio y se detalla el diseño del análisis de la información.

**En el capítulo 7:** Titulado “*resultados*” se agrupa en dos apartados. Primero se presentan los resultados de los estadísticos descriptivos de las variables distribuidas por el estatus de los trabajadores. Posteriormente en el segundo se exponen los resultados del estadístico, ANOVA de dos factores, en donde se cruzan las variables estatus de

migración, sexo, edad, estado civil, nivel de educación con respecto a la centralidad absoluta y las normas sociales.

Finalmente en el **capítulo 8** denominado “*conclusiones*” se discuten los resultados derivados de la investigación.

La presente investigación es una herramienta que permite conocer el significado del trabajo de los trabajadores ante situaciones y culturas sumamente diferentes a las nativas.

## **1.Planteamiento del problema**

El trabajo constituye la principal fuente de ingresos económicos para la mayor parte de las personas, con lo que se convierte en un medio para generar recursos imprescindibles, en la mayoría de los casos, para la supervivencia y el bienestar. Al mismo tiempo, el trabajo permite la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación, el prestigio, los contactos sociales y el desarrollo personal (Harpaz, 1988 en Peiró, Prieto, & Roe, 2002).

El trabajo está estrechamente vinculado y relacionado con otras facetas de la vida como la familia, la formación, el ocio, el tiempo libre, la participación social y la religión, que constituyen, como contrapartida, el ámbito del “no trabajo” (Harpaz, 1988 en Peiró y et al, 2002).

Sin embargo, la importancia que la persona concede al trabajo se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, es decir de los hábitos de las personas con las que se relacionan, de la cultura del lugar de trabajo y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Gracia, Martín, Rodríguez, & Peiró, 2001).

Cuando una persona migra a otro lugar trae consigo una idea preconcebida de lo que es el trabajo, no obstante, este significado de trabajo puede modificarse radicalmente debido a que tiene que adaptarse a otra cultura, tiene que modificar los hábitos ya aprendidos y convivir con personas de diversas culturas.

En esta investigación se pretende efectuar una aportación que permitirá contribuir en la construcción de información derivada de las diferencias que se espera surjan del significado de trabajo que tienen los migrantes y no migrantes.

## 1.1 Justificación

El significado de trabajo es un término dinámico puesto que ha sufrido diversos cambios y modificaciones a través de la historia.

En el siglo XIX resaltó el sentido occidental capitalista del trabajo como creador de riqueza, mientras en otras sociedades tenía un sentido vinculado con la religión y sus rituales, en la tradición clásica (griegos y romanos) el trabajo era visto por los nobles como tortura, sufrimiento, desgracia (De la Garza, 2000).

Hasta la segunda mitad del siglo XIX en la economía política el concepto de trabajo era visto como el eje central y entendido como creador de valor. De la segunda mitad del siglo XIX a la crisis del año 1929 el trabajo más que como precio interesaba como interacción entre los hombres y sus consecuencias sobre el orden social. Del 29 al 60 el trabajo ya no era sujeto social, sino institución, regla y organización analizables estructuralmente y de alguna forma integrada al funcionamiento capitalista avanzado y la forma de trabajo típica era más formalizado y analizado científicamente (De la Garza, 2000).

De los años 60 a la etapa de la neo modernidad se des regulariza el trabajo y se busca el máximo gozo del mismo, se subordinó al trabajo del mercado y la mayoría de las personas tuvieron que empezar a trabajar para subsistir (De la Garza, 2000).

Posteriormente con el pensamiento moderno en el siglo XIX el trabajo desarrolló una concepción diferente pues surge como una actividad medular, justificadora de la desigualdad como expresión de la división del trabajo, como actividad intrínseca al ser humano, además de verse como fuente de riqueza (De la Garza, 2000).

El significado de trabajo es un término importante por diversas razones. La primera y como ya se mencionó anteriormente, porque éste ha sufrido diversas modificaciones a

lo largo de la historia debido al cambio en los estilos de vida, ideas, costumbres y hábitos de las personas. Por otro lado, el trabajo es considerado una actividad política, económica y religiosa en evolución constante. Asimismo, permite identificar las implicaciones que han traído consigo estos cambios en los trabajadores.

Otro aspecto por el cual resulta interesante estudiar el significado del trabajo es porque éste se modifica en función de la cultura y del ambiente en el que se desempeña el individuo.

El significado de trabajo tiene un potencial intrínseco ya que permite conocer cómo se asemejan o cuánto difieren las culturas y/o países en sus creencias, respecto al acto del trabajar (Peiró et al, 2002). En este sentido, cuando la persona se encuentra en calidad de migrante va adquiriendo los hábitos y costumbres de las personas con las que convive, es posible que tenga que hablar otro idioma y cambiar su forma de vestir y sus hábitos alimenticios, además de adaptarse a la cultura del lugar de trabajo en el que se desenvuelva.

Esta investigación pretende conocer las diferencias que existen en el significado de trabajo de los trabajadores migrantes con respecto de los no migrantes. El significado de trabajo que se espera tengan los no migrantes sentará las bases para identificar la definición que se tiene con respecto a dicho tópico en la cultura de origen. El significado de trabajo en los trabajadores migrantes permitirá identificar si su definición sobre el trabajo se mantiene, a pesar de haberse movido a otra cultura o bien, si ésta efectivamente se modifica como consecuencia del movimiento que realizan dichos trabajadores con la finalidad de trabajar y por lo tanto, de acuerdo con Gracia et al (2001) éste varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional.

El estudio del significado del trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en procesos de gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (Judge y Bretz, 1992; O'Reilly, Chatman, y Caldwell, 1991), la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satisfacción en el trabajo (Locke, 1984; 1991), la centralidad (MOW, 1987), o el compromiso organizacional (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990; Arciniega & González, 2000).

## **1.2 Objetivo General**

El objetivo del presente trabajo es conocer el significado de trabajo que tienen los trabajadores migrantes y no migrantes a partir de la aplicación del Cuestionario Meaning of Work (MOW, por sus siglas en inglés), con la finalidad de identificar si existen diferencias en dichos grupos.

## 2.Trabajo

### 2.1 Introducción

El trabajo es un fenómeno de importancia incuestionable en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades. Mediante esta actividad se ha facilitado la supervivencia de las personas y de los grupos humanos y ha permitido el desarrollo de las sociedades. Con base en el trabajo el ser humano ha contribuido a la construcción y transformación del mundo en el que vive (Peiró, Prieto, & Roe, 2002).

Todas las culturas situadas a lo largo y ancho del planeta han subsistido gracias a los beneficios de la función trabajo. Esta subsistencia no ha sido sólo en el nivel físico o material, sino que gracias a esta actividad también han logrado mantenerse vigentes en cuanto cultura y civilización se refiere (Nieres & Pérez, 2008).

El trabajo ha ocupado un papel central en las sociedades modernas. En los últimos dos siglos, la cultura occidental ha estado basada en el trabajo y éste a su vez ha incidido en los modos de vida que han caracterizado el desenvolvimiento de la sociedad hasta el presente. La noción del trabajo ha experimentado notables transformaciones, lo cual obliga a analizar su significación y la naturaleza de los cambios (Álvarez, 2006).

En la cultura antigua y medieval consideraron la actividad laboral (negocio) -en el sentido de trabajo manual- como algo degradante para el ser humano, una actividad innoble, o al menos como una actividad de carácter inferior si se le comparaba con la actividad contemplativa (ocio) (Peiró et al, 2002).

Sin embargo, en el pensamiento moderno, con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la transformación de los sistemas sociales y políticos y, la evolución de los sistemas de producción que dieron lugar a la producción industrial, dio origen a la

modificación de la concepción antropológica y cultural que se tenía del significado de trabajo (Peiró et al., 2002).

En este sentido, se presentará una breve reseña de la evolución que ha sufrido el concepto de trabajo a lo largo de la historia y las diferentes percepciones que se han tenido del mismo de acuerdo con la etapa de vida.

## **2.2 Definición**

En el sentido etimológico de la palabra en la lengua latina, trabajo se deriva del término “tripalium”, una herramienta configurada con tres puntas afiladas y que se utilizaba para herrar los caballos o triturar los granos. En cualquier caso, tripalium era, asimismo, un instrumento de tortura, y por esto mismo “tripaliare” en latín significa torturar; identifica el trabajo con la mortificación y el sufrimiento (Jacob, 1995).

Del siglo XII al XVI, trabajar significó “atormentar”, “sufrir”; el “trabajador” era el verdugo. El sentido primitivo de esta palabra expresa entonces explícitamente la idea de “tormento”, y después progresivamente en su evolución, “esfuerzo penoso”, “fatiga” (Jacob, 1995).

En el siglo XV, trabajar significaba también “viajar” (“trabajar de reino en reino”), y la lengua inglesa conservó este origen en la palabra travel (Jacob, 1995).

A partir del siglo XX (con la Revolución Industrial) se comienza a cambiar la conceptualización (incluso el Papa cambia la forma de pensar de la Iglesia con respecto al Génesis) y, en este caso, se ve como una liberación. Actualmente se considera un castigo no trabajar (Blanch, 2008).

Blanch, 1996 en Nieres & Pérez, (2008) define al trabajo como aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de

bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidad humana.

Según García, Martín, Rodríguez, & Peiró (2001), el trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes (de las personas) hacia el trabajo (que poseen las personas). Este significado se aprende antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional.

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Levaggi, 2006).

### **2.3 Desarrollo histórico del término trabajo.**

En este apartado se retomará la contribución de Neffa (2003) en cuanto a que él hace un análisis sobre la trayectoria histórica del significado de trabajo.

El concepto de trabajo ha sido objeto de múltiples definiciones en los últimos años. De manera preliminar se puede definir el trabajo como “un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana” (Neffa, 2003).

Lo que las sociedades han denominado, representado y valorado como trabajo ha cambiado a lo largo de la historia, ya que se vio influenciado por las visiones que regían en cada tiempo. Las diferentes representaciones han sido congruentes con las circunstancias históricas filosóficas, políticas, culturales, económicas y psicosociales

propias de cada cultura y época. Se abordará ahora brevemente como fue representado el trabajo en diferentes cortes históricos/sociales (Neffa, 2003).

### **2.3.1 El trabajo para las civilizaciones griega y romana**

Las civilizaciones griega y romana se caracterizaban por el modo de producción esclavista. En la Grecia clásica, el trabajo era considerado como una maldición. Los antiguos griegos consideraban el trabajo diario como una deshonra, especialmente el trabajo físico, que era percibido como una tarea rutinaria despreciable y propia de esclavos. Los filósofos griegos reafirmaban esta cosmovisión, al plantear que la filosofía era la actividad reservada para ciudadanos, ya que lo hacía seres libres y ociosos, y por lo tanto no debían verse obligados a trabajar para subsistir. El trabajo manual era el único reconocido como tal y estaba a cargo casi exclusivamente de los esclavos (Neffa, 2003).

En la civilización romana, también regidos por un modo de producción esclavista, se observa que el número de esclavos era pequeño, no eran maltratados y se les consideraba un bien de producción del amo. Los ciudadanos romanos no menospreciaban en la misma medida a los griegos al trabajo manual, no obstante, quienes ejercían este trabajo no eran considerados ciudadanos libres. La esclavitud seguía siendo la base de la sociedad.

### **2.3.2 El trabajo en el feudalismo y en las corporaciones de oficio.**

El trabajo deja de ser exclusivamente como un castigo penoso y generador de fatiga, una suerte de expiación de la culpa original, para convertirse en una actividad, que puede dar lugar a la alegría. Sin embargo, el trabajo humano no deja de ser considerado un medio sometido a una finalidad superior (Neffa, 2003).

Como un cambio importante se observa en este periodo la legitimación del trabajo manual como algo positivo, si bien con una menor jerarquía que el trabajo intelectual y la

vida contemplativa. Por otra parte, el avance de la idea de igualdad de todos los seres humanos reduce las distancias entre amos y esclavos, sin que se condene de manera explícita la esclavitud.

Las transformaciones agrícolas y el desarrollo de ciertas obras de infraestructura, el aumento de la productividad y de los excedentes como resultado de la aplicación de ciertas tecnologías, dieron origen en las ciudades a los oficios y con ellos a una institución y organización social, las corporaciones de oficio, protectoras y reguladoras del trabajo libre de los artesanos (Neffa, 2003).

Los gremios o corporaciones de artesanos ejercían el monopolio de la profesión y tenían una estructura jerárquica y vertical, establecieron colectivamente normas a las cuales debían atenerse todos sus miembros, en materia de días de trabajo y descanso, de jornada laboral, de remuneraciones, de promoción profesional y ascensos, basada en el merito y el aprendizaje, regulando al mismo tiempo el comercio y el funcionamiento del incipiente mercado de trabajo, instaurando mediante las sociedades mutuales las bases de un sistema de asistencia y de seguridad social (Neffa, 2003).

### **2.3.3 Las transformaciones del trabajo humano resultante de los cambios culturales, la revolución industrial y la instauración del modo de producción capitalista**

Desde el Renacimiento y la Reforma el trabajo pasa a ser apreciado por sí mismo, porque permite obtener riquezas y no por los valores culturales que encierra. Esta consideración lleva a buscar una productividad sin tregua, a ser severos con el descanso, el ocio y la pereza. Por eso se promueve tanto el ahorro y se valora, ya que es una prueba de ascetismo útil al alma y el amor al trabajo significa el amor a una vida seria y disciplinada (Neffa, 2003).

Según Max Weber, es a partir de los cambios culturales que comienza a practicarse una “ética de trabajo”, que valorizaba la vida de los seres humanos en este mundo, justificaba el beneficio económico resultante del trabajo y del comercio, convirtiendo en virtudes la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro llevando al extremo esa lógica; se pasa así progresivamente de “trabajar para vivir” a “vivir para trabajar”. La posesión de riquezas como resultado del trabajo intenso es vista como algo positivo, un signo de predestinación, a condición de hacer un uso productivo de ellas. El trabajo pasa a ser percibido como algo importante en la vida, dado que su resultado constituye la fuente de la riqueza y del ahorro (Weber, 1990 en Neffa, 2003).

Con la consolidación del modo de producción capitalista, las actividades por excelencia son la producción y circulación de mercancías y capitales. El trabajo queda subordinado en el proceso de acumulación (Neffa, 2003).

Poco a poco en el contexto del desarrollo capitalista industrial de los siglos XVII y XIX va apareciendo la noción del trabajo abstracto, que tiene como finalidad la de servir como medio objetivo para un intercambio, para obtener en contrapartida del uso de la fuerza de trabajo un ingreso salarial.

A partir de la instauración del modo de producción capitalista el estatus de asalariado significó un sensible progreso comparado con la situación anterior propia de los modos de producción esclavista y feudal, pues permitió que los trabajadores asalariados dejaran de ser un simple objeto, perteneciente a otra persona dotada de poder y de riqueza, o un siervo sometido a la autoridad y disciplina de su señor (Benarrosh, 1999 en Neffa, 2003).

Por otro lado la revolución industrial produjo un fuerte deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en su primera etapa generó un elevado desempleo, creando las condiciones para el surgimiento del movimiento obrero. Hacia fines del siglo

XVIII se había generalizado la existencia de desocupados y vagabundos o mendigos, pero además se había incrementado la cantidad de personas que no tenían un estatuto derivado de la pertenencia a una corporación de oficio.

Desde finales del siglo XIX se fueron dictando en los países capitalistas industrializados normas legales que reconocieran al menos parcialmente el valor y la dignidad al trabajo humano.

#### **2.3.4 La concepción del trabajo en los economistas clásicos y en K. Marx**

El economista clásico Adam Smith, en plena Revolución industrial, desarrolla los fundamentos de la actual teoría del “valor trabajo”. Desde esta perspectiva, el valor de cualquier bien, para la persona que lo posee y que no piense usarlo o consumirlo, sino cambiarlo por otros, es igual a la cantidad de trabajo que pueda adquirir o de que pueda disponer por mediación suya.

Smith hace especial hincapié en la división del trabajo, ya que la considera clave para el incremento de la productividad de las sociedades y de los trabajadores, debido a que pueden adquirir mayor destreza y acumular experiencia, así como ahorrar tiempo, y posibilitar innovaciones partiendo de la especialización. Influenciado por el espíritu del capitalismo, para este economista, la riqueza es algo bueno, legítimo y deseable.

En esta teoría Smithiana el trabajo es un esfuerzo, es sacrificio, sufrimiento, el trabajo es también un factor de producción objetivo intercambiado por un salario, cuyo costo debe tratar de reducirse igualmente como en el caso de los otros factores en aras de obtener una rentabilidad. Pero en su concepción de la fuerza de trabajo, la subjetividad, las dimensiones psíquicas y las mentales no se toman en cuenta de manera explícita (Neffa, 2003).

Por su parte Karl Marx (1818-1883) define el trabajo como “el acto de auto-elaboración o auto-objetivación del hombre” y luego “como conformador de valores de uso, como trabajo útil, el trabajo es una condición de existencia del hombre independientemente de todas las formas de sociedad,” (Marx, 1976). Afirma además que el trabajo no es solo un sacrificio ni fuente de valor, sino también, una actividad positiva, creadora (Neffa, 2003).

Para este pensador, la característica especial del modo de producción capitalista es la instauración del mercado de trabajo, es decir la contratación del uso de la fuerza de trabajo mediante un salario. En este sentido, en el capitalismo, el trabajador queda reducido a la condición de una simple mercancía, y queda alienado, posicionándose como un ser extraño ante los medios de producción y el producto de su propio trabajo.

El trabajo esta alienado porque no permite alcanzar el objetivo de desarrollar, espiritualizar, humanizar la naturaleza; esto es así porque predomina la propiedad privada de los medios de producción, porque el trabajo no se hace de manera voluntaria sino obligada por la necesidad, y que el trabajo se ha convertido en una mercancía, que relaciona al trabajador con la materia como algo extraño así mismo. Además el trabajador percibe a cambio de su trabajo un salario que, a menudo, es insuficiente y produce algo que no será suyo, sino de quien le paga el salario.

## **2.4 Flexibilidad del trabajo**

La flexibilización en los mercados laborales, la globalización, la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones que aumentan rápidamente la productividad condenan a la mayor parte de la población al desempleo (Flores, 2011).

La flexibilidad laboral es el argumento patronal para facilitar la elevación de la competitividad en función de mejorar la productividad. El problema es que

frecuentemente, dicho afán de productividad se pretende hacer pasar sobre los derechos establecidos en el concepto de trabajo digno (Flores, 2011).

La crisis económica y el desempleo han impuesto, poco a poco, la idea de que son los excesivos costes laborales los que representan el mayor obstáculo a la inversión, que afectan a la competencia de las empresas y que desaniman a los empresarios a dar trabajo (Zubero, 1998).

Con esto no se hace sino profundizar en una característica siempre presente de las economías industriales modernas: siendo el trabajo un factor de producción variable (en contraste con el capital fijo, la planta y el equipo), el trabajo humano se ha usado siempre para resolver los problemas de incertidumbre que se plantean a esas economías.

Se ha impuesto la flexibilidad porque las protecciones y las rigideces legales, institucionales y convencionales eran un componente fundamental del excesivo coste laboral, y no solamente porque fuesen necesarias para una adaptación rápida de las empresas a la evolución de sus mercados y de sus tecnologías. Esta reivindicación de los empresarios ha adquirido cada vez mayor aceptación fuera de la comunidad empresarial, sobre todo en los poderes públicos, lo que ha resultado en importantes transformaciones del marco jurídico. Más aún, habría que decir que estas transformaciones en la estructura del mercado de trabajo se han realizado, en la mayoría de los casos, al margen del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo ha asistido prácticamente sin poder reaccionar a una importante reestructuración capitalista que ha diseñado de nuevo la geografía de las actividades productivas, junto con la tipología de las formas de empleo de la mano de obra, intervenido la economía y desbaratado el mercado de trabajo, mundializando los mercados de los productos y transformando, por obra de las nuevas tecnologías, incluso las características de los trabajadores más tradicionales (Zubero, 1998).

La transformación de la flexibilidad, trae consigo el impulso de la competitividad empresarial laboral, con ello se fomenta la flexibilización de las jornadas laborales, adecuándolas al ritmo laboral de cada trabajador en coordinación con las organizaciones, en relación con las múltiples actividades establecidas como parte de la jornada laboral, todas éstas permitidas por el derecho laboral. Derivado de lo anterior se implementaron las comisiones por la productividad laboral, las cuales implican que cada trabajador podría tener percepciones de acuerdo a la capacidad y desenvolvimiento laboral que otorgara a la organización (Flores, 2011).

Sin embargo la flexibilidad del trabajo no sólo ha impulsado al mercado laboral y ha elevado la competitividad laboral, esta flexibilización también ha repercutido de manera negativa desde la perspectiva obrero patronal, ya que mucho ha contribuido a la desaparición de los sindicatos de trabajadores, derivado de ello se ha incrementado la desaparición de los contratos laborales de ley y esto ha colaborado a su vez en el incremento de huelgas de trabajadores y reducción de la antigüedad del trabajador y por consecuente con sus derechos laborales, es entonces que la percepción del trabajador por el trabajo ha cambiado con el transcurso de los años debido a las diversas modificaciones que ha sufrido los derechos que este puede adquirir en calidad de trabajador y estar regido por un contrato laboral (Flores, 2011).

## **2.5 Transformaciones en el significado de trabajo**

No es sólo el contenido físico del trabajo el que está experimentando transformaciones como consecuencia del proceso de cambio tecnológico también en su significado del contenido cultural.

Tradicionalmente, el trabajo ha sido considerado como algo más que una mera actividad de transformación del mundo destinada a procurar la supervivencia. Tanto la

ideología burguesa como la socialista han concebido el trabajo como elemento formador del carácter, como medio de liberación.

En la actualidad se asiste a importantes transformaciones en la percepción del trabajo, cuyo componente expresivo se reduce hasta casi desaparecer en muchos casos. Para el obrero que no puede obtener ya de su trabajo la satisfacción técnica, su valor de mercancía es lo único que le queda (Zubero, 1998).

Ahora bien considerando al trabajo como una actividad económica importante remite a considerar que en demasiadas ocasiones se confunden los cambios que ha sufrido este concepto, con una pérdida de valor del trabajo ante las sociedades del capitalismo avanzado, pero no es así. Según se desprende de las encuestas del European Values Studies, el trabajo sigue ocupando un lugar fundamental en la vida de las personas, siendo en general altamente valorado, solo por debajo de la familia (Zubero, 1998).

Pero lo que se valora no es el trabajo en cuanto tal: la lectura adecuada de estos datos parece ser que “un puesto de trabajo es muy importante”, pero no tanto el hecho de trabajar considerado en sí mismo. El trabajo ha adquirido un carácter fundamentalmente instrumental: es, en su sentido más estricto, un simple medio para ganarse la vida, vida que, en cualquier caso, se desarrollará en ámbitos distintos al laboral.

Diversos estudios han indicado que la valoración del trabajo como elemento de disfrute y principal actividad en la vida de las personas ha perdido peso principalmente en las sociedades europeas. De ahí los lamentos por la “pérdida de la ética (puritana o socialista) del trabajo bien hecho” que tantas veces se escuchan (Zubero, 1998).

Por lo que resulta especialmente significativo que sea la clase trabajadora la que más siente que trabajar es una necesidad y que no lo harían si no se vieran obligados a ello por la necesidad.

De ahí la opinión de que ésta diferente orientación que se le ha dado al trabajo esté afectando especialmente a los y las jóvenes, de modo que el fenómeno de la desafección no se explicaría tanto por un rechazo al trabajo en general o en cuanto a un trabajo que no ofrezca posibilidades de realización: “únicamente un salario alto ya no es suficiente para motivar a los segmentos más jóvenes y preparados de la fuerza de trabajo. Estos se hallan cada vez más preocupados por obtener trabajos interesantes, con sentido y con gente que les agrade. Ahora bien existen algunos hallazgos que sugieren que los problemas que se dan actualmente para motivar a los trabajadores occidentales no se pueden atribuir al hecho de que éstos se hayan vuelto perezosos: lo que ocurre es que sienten motivados por tipos de metas diferentes a aquellas que motivaban a la fuerza de trabajo del pasado (Zubero, 1998).

## **2.6 Cultura laboral en Estados Unidos**

El trabajo es la clave esencial de toda cuestión social, condiciona el desarrollo no sólo económico, sino también cultural y moral, de las personas, de la familia, de la sociedad y de todo el género humano (Loanes, 1981).

En el recorrido de las distintas significaciones que el trabajo ha tenido a lo largo de diferentes etapas de la historia y civilizaciones, la Reforma Protestante que tuvo lugar en la Europa Occidental en el siglo XVI aparece iniciando la consideración del trabajo como una obligación o deber de valor particular debido a su contribución a la obra de Dios (Salanova, García, & Peiró, 1996).

En el análisis de los factores que contribuyeron a la formación socioeconómica del capitalismo moderno Max Weber (en Leyva, 2006) remarcó la importancia de los valores predominantes en la época, reflejados en la ética protestante del trabajo. Esta ética se caracterizó por modificar en la mentalidad de la gente la desvalorización del trabajo manual y del comercio, a quienes la aristocracia consideraba deshonrosos en

comparación con el trabajo productivo y la sobreestimación del cálculo racional y del espíritu emprendedor de los individuos para producir beneficios.

La acumulación y el intercambio comercial sustituyen a la mera auto-subsistencia dando origen a un nuevo orden moral en el que la racionalidad de lucro e instrumental es la base de la vocación del individuo para realizar en la tierra su deber con Dios. Así, con la Reforma Protestante adquiere relevancia el carácter instrumental del trabajo, se enfatiza su carácter normativo formando las bases de la motivación de logro y auto-realización que estimula el trabajo duro (Salanova, 1992; en Salanova et al, 1996).

Como bien postula Furnham (en Leyva, 2006), el concepto de Ética Protestante del Trabajo se usa actualmente sin connotaciones religiosas, para dar cuenta de la centralidad otorgada al trabajo en la vida de las personas y, puede ser considerada como un sistema cognitivo organizador a través del cual el mundo es percibido y explicado (Filippi, Zubieta, Calvo, Napoli, Ceballos y Lun, 2006).

Jeremy Rifkin insertándose propiamente en la realidad estadounidense, comenta que la revolución tecnológica posibilita un fenómeno nuevo que es el incremento de la productividad junto a una disminución de la relevancia y necesidad de trabajo humano (aumento estructural del desempleo), el autor prevé la constitución de una sociedad dual donde, por una parte se encontraría un pequeño grupo o clase que es capaz de adaptarse a los cambios y un segmento mucho más amplio de trabajadores pobres o desempleados en condiciones limitadas de inclusión social (Aravena, 2008).

Es por ello que en la actualidad con la inserción de los trabajadores migrantes a este país cambian la formas de percepción de adquirir y otorgar el trabajo, puesto que con la llegada de éstos la cultura se ve modificada, a partir de que ellos traen consigo una forma diferente de ver el trabajo y por consiguiente, una manera diferente de aplicarlo. Cuando un migrante se inserta en una cultura diferente, éste llega a ese país con la

finalidad y visión específica de trabajar y, aceptan aquellos trabajos que el nativo rehúsa a desempeñar es por ello, que se va adquiriendo una nueva perspectiva de los trabajos enfocados a trabajadores migrantes mexicanos. Siendo esta perspectiva laboral, superior y de calidad, en comparación con la que poseen en su país de origen, antes de emigrar (Aravena, 2008).

## **2.7 Cultura laboral en México**

México ha pasado por diversos periodos en su vida laboral, los cuales han trastocado la vida política y social de las personas y ha ocasionado una constante reconfiguración del significado del trabajo. En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas, los cuales controlaban el trabajo bajo el marco de un gobierno absolutista. Posteriormente, antes de iniciarse la revolución de independencia el México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española. Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La constitución de 1824 fue la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas en que fue alumbrada la Nación mexicana. Sin embargo, ésta dejó intocado el problema social. La constitución de 1857 fue la defensora de la propiedad privada y de un sistema económico liberal. Se pugnó para que los trabajadores recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción. No obstante fue hasta 1917 con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde se reconocen y protegen los derechos de los trabajadores (Dávalos, 2007).

El artículo 123 fracción XVI del apartado “A” señala que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Por la redacción de este artículo se le da un sentido individualista a la Ley, sin embargo, la naturaleza misma del sindicato, su origen, el desarrollo de los sindicatos a través de la historia y los fines que tiene en la lucha de clases llevan siempre a concluir que el sindicalismo solo puede entenderse como un derecho colectivo (De la Cueva, 1960).

Desde mediados de 1995, en México se observó una nueva tendencia en las relaciones obrero-patronales cupulares, en donde se empezó a percibir la intencionalidad de flexibilizar las relaciones laborales y tratar de adecuar los salarios a las variaciones de la productividad. A esa nueva modalidad se le denominó la nueva cultura laboral (Corrales, 2000; Flores, 2011).

En un inicio cuando se implementó la nueva cultura laboral, se observó una gran omisión de muchos de los fines considerados como beneficios del trabajador, pues se parte de la idea que implementar una nueva cultura para los trabajadores, teniendo en cuenta que los empresarios y/o patronos ya la tenían, lo cual en ese momento era totalmente falso, de ahí que llegó un momento en el que se expuso la pregunta que si era una nueva cultura laboral o una nueva cultura empresarial (Flores 2011, Corrales, 2000).

Derivado de esto se originaron varios acuerdos entre los distintos sindicatos y confederaciones existentes de apoyo a los trabajadores de México, lo cual consistía principalmente en la elevación de la productividad y competitividad laboral. Es por ello que el reto que se propuso con la nueva cultura laboral en México fue el cómo elevar la productividad, cómo medirla y cómo distribuir los beneficios originados de esta con equidad (Corrales, 2000).

El trabajo ha sido el motor de supervivencia y desarrollo de los individuos, considerado también como la actividad en la que los trabajadores colocan toda su fe y lo perciben como el medio del logro de sus metas y objetivos laborales y familiares, y por ende el de su desarrollo personal, es por ello que se dice que la población trabajadora tiende a aceptar empleos precarios, debido a la necesidad existente, aunque el puesto laboral no sea precisamente del área en la cual el trabajador está capacitado o a la cual aspiraba.

Dentro de las actividades en la que la población trabajadora mexicana se desenvuelve destacan los trabajos relacionados con el comercio, la agricultura, la construcción.

México se caracteriza por su bajo nivel tecnológico y por condiciones laborales y de seguridad social precarias, lo cual deja mucho que desear para un futuro laboral, tanto para jóvenes como para adultos, ya que origina dudas en cuanto al desarrollo económico del país y la capacidad productiva, por lo que lo posiciona en desventaja con países desarrollados (Leyva & Rodríguez, 2006).

Es por ello que la precariedad de las relaciones y condiciones laborales va cada día ligada con la vulnerabilidad social de los sectores. Así en un mundo de pobreza y desempleo son cada día más las personas que le dan al trabajo un sentido de utilidad lucrativa, que aunado a los ingresos bajos que ganan les causa frustración, situación que confronta y desgasta la referencia al trabajo como sentido de vida. Suárez Zozaya menciona algo muy interesante respecto a los jóvenes trabajadores mexicanos lo cual puede explicar un poco la vida laboral de los mismos. “Pensar que el joven mexicano tenga como única fuente de identidad el trabajo es un error, al contrario, porque éste tiene la idea de la frase siguiente: “soy joven, soy mexicano (pobre); luego tengo que trabajar” (Leyva & Rodríguez, 2006).

Se puede mencionar con respecto a estos jóvenes, que ellos rechazan los empleos que se sustentan en la degradación salarial, por el contrario se encuentran en la búsqueda de un nuevo sentido laboral, pero éste se relaciona con el salario del que depende su capacidad de relacionarse con los otros actores sociales en la producción y en el consumo. Desde esta postura crítica y desmitificadora del uso capitalista del salario, los jóvenes forjan sus posiciones hacia las instituciones de regulación laboral. En este sentido se puede decir entonces, que las instituciones que mayor confianza tienen para ellos son la familia, la escuela y la iglesia, y se sienten poco identificados con las organizaciones sindicales, aun pensando que ellos estén incorporados en ellas lo cual no les da motivo de orgullo, puesto que resulta ser en ocasiones por una simple responsabilidad (Leyva & Rodríguez, 2006).

## **2.8 El trabajador mexicano y su inserción en la cultura laboral estadounidense**

De acuerdo a los mercados de trabajo en los que se ocupa a la mano de obra mexicana que reside en Estados Unidos responden, como es natural en buena medida a la propia lógica de las condiciones estructurales que condicionan la existencia de empleos, y claro a la oferta misma de mano de obra. La concentración y dispersión de los mexicanos en territorio estadounidense los hace visibles en prácticamente todas las regiones de ese país, pero también los hace visibles en todos los sectores de la actividad económica (Gaspar & López, 2009).

Sin embargo existe una idea muy arraigada por parte de los americanos que los mexicanos son flojos, en cambio se afirma que la disposición y actitud al trabajo por parte del mexicano en el extranjero, es eficiente y activa, dicha interrogante surge a partir de la pregunta ¿por qué en el extranjero los mexicanos sí trabajan y en México asumen una actitud desinteresada? (Carrillo, 2000).

A pesar de lo anteriormente planteado existen investigaciones de campo realizadas con ex migrantes, en el Instituto de Estudios Económicos y Regionales (INESER), del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA), de la Universidad de Guadalajara, demuestran que las condiciones, los estímulos, la actitud y la creencia en un país con leyes que se cumplen, modifica la disposición del mexicano hacia el trabajo (Carrillo, 2000).

Berumen (en Flores, 2011) afirma que el hecho de que los emigrantes tengan que pagar por un lugar dónde vivir, la comida y los servicios, contrario a las facilidades que encuentran en su propio país, hacen que asuma en sus labores una mayor responsabilidad. Señala que lo más importante es la disposición con la que los mexicanos viajan hacia Estados Unidos, porque allá no salen a buscar trabajo “rogando a Dios no encontrarlo”, sino que lo buscan y encuentran.

Otra cuestión que hace que el mexicano labore durante doce o hasta catorce horas continuas e incluso los fines de semana, es la diferencia salarial, porque “los sueldos en Estados Unidos son mejor remunerados, lo que les permite ahorrar. En cambio, en México con lo que las empresas les pagan, apenas subsisten.” En cambio, “en Estados Unidos sí pagan las horas efectivas de trabajo, mientras que en México no se contabiliza de manera correcta el tiempo que una persona emplea en sus actividades”.

Además de que los mexicanos se esfuerzan más en Estados Unidos porque saben que sólo se esforzarán un tiempo, puesto que necesitan salir adelante y regresar con dinero para sus familias, para no sufrir el desprecio de las mismas, que les dirán que se fueron a perder el tiempo o a fracasar.

Por otro lado las leyes y las prestaciones en Estados Unidos son más efectivas, la gente confía en el gobierno y en que los impuestos que pagan o que les reducen de sus salarios, serán bien utilizados. En cambio en México el trabajador piensa que los

impuestos que le rebajan de su salario, no los emplearán de forma correcta o que el gobierno se los puede robar. De ahí que la mentalidad del mexicano sobre el trabajo sea diferente ya que en su país trabaja con desconfianza, casi de manera obligada y tratando de evadir impuestos o de trabajar lo menos posible.

Esa idea permanece atrás de su predisposición al trabajo, ya que si en este país todo se vale, donde todo se puede “arreglar” de cualquier forma, entonces también es válido no trabajar. Por lo tanto no es que el mexicano sea flojo, sino que el sistema en que se mueve lo estimula a que no sienta ganas de hacer las cosas o en su defecto a trabajar (Carrillo, 2000).

Abordando las ocupaciones a las que los mexicanos acceden en Estados Unidos responden en primer lugar a la oferta de puestos de trabajo, al perfil laboral (habilidades, capacidades, experiencia, educación) requerido en éstos, a las características sociodemográficas de los mexicanos y a la situación jurídica que posean en dicho país. Sin embargo, en relación al mercado laboral estadounidense parece predominar la inserción de un mayor número de mexicanos en actividades del sector servicios o propiamente urbanas (Gaspar & López, 2009).

En el siguiente capítulo se abordará el inicio de la investigación propia del significado de trabajo a partir de la concepción del grupo de investigadores del Mow International Research Team, y del objetivo por obtener una visión general de la estructura que conforma el significado de trabajo.

### **3.El MOW (Meaning of Work) International Research Team**

#### **3.1 Introducción**

La importancia y el significado del trabajo ha sido el foco de la investigación de diversas disciplinas científicas. Como ya se ha venido mencionando, el trabajo constituye un componente esencial y fundamental en la vida de las personas (Harpaz & Fu, 2002). Además de sus funciones económicas obvias, el trabajo tiene un gran potencial para cumplir otras necesidades del individuo tales como la autoestima, y la identificación de la interacción social y el estado.

El MOW Internacional Research Team está formado por 14 investigadores de distintos países. Éste grupo de investigadores realizó un estudio transcultural en ocho países diferentes (Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Gran Bretaña, Israel, Japón, Países bajos y Yugoslavia) en el que se presentó una visión general y sistemática de las estructuras del significado del trabajo a través de diversos grupos ocupacionales. El objetivo principal era realizar una comparación sobre el significado del trabajo. Los resultados reportaron que Japón y Yugoslavia colocaron al trabajo como el aspecto más importante de la vida sobre la familia, el ocio, la comunidad y la religión (Harpaz & Fu, 2002). Contrario al resto de los países quienes colocaron al trabajo en segundo lugar, después de la familia considerada como el eje central de sus vidas.

En la década de los 50's, se realizaron numerosos estudios con la población económicamente activa, considerando a su vez una gran variedad de ocupaciones. En estas investigaciones se utilizaba una medida indirecta de la centralidad del trabajo, la cual se obtuvo de las respuestas clásicas relacionadas con la pregunta sobre el ser "ganador de la lotería". En ésta, se pidió a los encuestados que respondieran a la pregunta: "si seguirían trabajando en caso de ganar la lotería o heredar una suma de

dinero lo suficientemente grande como para poder vivir cómodamente por el resto de sus vidas.

Los resultados reportaron que entre el 65 y 95% del total de los encuestados respondieron que seguirían trabajando independientemente de la necesidad económica. Esta evidencia, así como los estudios de sondeo relacionados con la jerarquía de valores que poseen las personas, indica que las actitudes y valores hacia el trabajo ocupan el centro o la titularidad en las personas (Harpaz & Fu, 2002; Landy & Conte, 2005).

A finales de los 80's y principios de los 90's en Bélgica, Alemania, Israel, Japón y Estados Unidos se llevó a cabo un segundo estudio sobre el significado del trabajo. Los resultados mostraron un patrón similar con respecto al primer estudio realizado. En todos los países, el trabajo se ubicó en el segundo lugar después de la familia excepto en Alemania, en éste, el ocio ocupó el segundo lugar después de la familia y el trabajo el tercero.

En la década de los 90's se realizó la Encuesta Europea de Valores en la cual, los resultados siguieron la misma tendencia, ubicando al trabajo en la segunda posición después de la familia.

### **3.2 Conceptualización del significado del trabajo y variables de acuerdo al MOW (Meaning Of Work).**

El proyecto del MOW resultó de un modelo histórico de investigación en el que el significado del trabajo está determinado por las decisiones y experiencias de los individuos, así como por el contexto organizacional y el medio ambiente en el que trabajan y viven (Snir & Harpaz, 2002).

Estos investigadores conceptualizaron el significado de trabajo, no sólo como un atributo relacionado con el trabajo actual, sino también consideraron la importancia, el

valor, el sentido y el significado de “trabajar” (Salanova, Osca, Peiró, Prieto, & Sacerni, 1991).

De acuerdo al MOW International Research Team (1987) el significado de trabajo es considerado como un constructo multidimensional definido en términos de cinco variables o dimensiones principales, 1) centralidad del trabajo ; 2) normas sociales; 3) resultados valorados del trabajo ; 4) metas del trabajo, y 5) identificación con los roles del trabajo. Estas variables o dimensiones del trabajo sufren cambios y/o modificaciones, en cierta medida, por la situación personal y familiar de los individuos, su trabajo presente y la historia de su carrera profesional y laboral y por el ambiente socio-económico. Además, dichas variables influirán sobre las expectativas subjetivas referidas a futuras situaciones del trabajo, en los resultados objetivos del trabajo y en el futuro ambiente socio-económico (MOW, 1987).

**1. La centralidad del trabajo** es una medida basada en cogniciones y afectos que refleja el grado de importancia general que el trabajo tiene en la vida de un individuo en un momento determinado. Resulta ser un constructo complejo en el que pueden distinguirse dos componentes principales, el componente de creencia/valor y el componente de orientación/decisión cada uno de ellos con propiedades particulares (MOW, 1987; Pérezgonzalez & Díaz, 2005; Ruiz, 1991; Snir & Harpaz, 2002).

a) **El componente creencial/valor.** El componente creencial es la identificación con el trabajo, una creencia resultante de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self.

El componente valorativo-afectivo incluye tanto el involucramiento con el trabajo como el compromiso con el mismo. Ambos son una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de la persona.

b) **El componente de orientación/decisión.** El componente orientación implica una noción de identificación basada en las preferencias de la persona por una u otra esfera de la vida (tiempo libre, comunidad, trabajo, religión y familia). Cualquier esfera de la vida, entre ellas la del trabajo, puede ocupar una posición central o periférica en la vida de la persona en función de su grado de preferencia por ella.

El componente decisión es la importancia misma de cada esfera de la vida y las conductas asociadas con ella, algo así como el peso relativo de cada esfera de vida respecto a las otras. Este peso o elección de una esfera de vida implica una noción de involucración con esa esfera de vida y provee las condiciones por las que una persona establece lazos afectivos y conductuales con su entorno.

**2. Las normas sociales** son razonamientos normativos que actúan como antecedentes de los principios y conductas sociales del individuo. También son consideradas expectativas sociales ante las cuales el trabajo y sus recompensas son juzgadas, orientaciones normativas que son percibidas por los individuos como justas, equitativas y socialmente legítimas.

El MOW (1987) considera dos categorías de normas sociales: los deberes u obligaciones laborales y los derechos laborales, las cuáles se definen a continuación:

a) **Deberes y obligaciones laborales** son las normas que socialmente subyacen para todos los individuos en el contexto del trabajo, acerca de sus obligaciones hacia las organizaciones y la sociedad.

b) **Derechos laborales** son aquellas normas que representan los derechos subyacentes de los individuos en el contexto laboral y las responsabilidades de la sociedad y las organizaciones hacia todos los trabajadores, es decir, las obligaciones que tiene la sociedad para con el individuo dentro de un sistema de contrato social.

**3. Los resultados valorados del trabajo** son aquellas funciones que se perciben en el trabajo y que son de valor para el individuo; es decir, lo que el trabajo puede proporcionarle al individuo.

**4. Las metas del trabajo** hacen referencia a la importancia relativa de aquellas metas que los individuos prefieren encontrar cuando desempeñan un trabajo concreto (Ruiz, 1991).

**5. La identificación con los roles de trabajo** corresponden al grado en que uno se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación/profesión que desempeña (MOW, 1987 en Pérezgonzalez & Díaz, 2005).

### **3.3 Los valores del trabajo y el significado de trabajo a través del tiempo**

Este apartado tiene como objetivo analizar los valores del trabajo a través del tiempo, particularmente aquellos valores relacionados con el significado del trabajo. Sin embargo se ha realizado muy poca investigación longitudinal sobre este tema hasta la fecha.

A pesar de que el estudio de los valores hacia el trabajo no es algo nuevo, la realidad es que a partir de los años ochenta los investigadores manifiestan un creciente interés en el análisis de este fenómeno, sobre todo en el contexto de las organizaciones. La aparición de obras como *Cultures and Organizations: Software of the Mind* de Hofstede (en Arciniega & González, 2000), o más recientemente *Managing by Values* de Blanchard y O'Connor (en Arciniega & González, 2000) y *Riding the Waves of Culture* de Trompenaars (en Arciniega & González, 2000), denotan el interés y preocupación por el estudio de los valores hacia el trabajo y sus implicaciones en el ámbito organizacional. Aunque el impacto y aceptación en el mundo de los negocios y entre la gerencia de empresas ha sido muy amplio, no se debe olvidar que los orígenes de muchas de estas

obras son investigaciones desarrolladas desde la perspectiva de la psicología de las organizaciones y/o la psicología transcultural, evidenciando de este modo la gran ayuda que estas disciplinas pueden proveer a las empresas (Arciniega & González, 2000).

Por otro lado el estudio de los valores del trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en otros procesos de la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (Judge y Bretz, 1992; O'Reilly, Chatman, y Caldwell, en Arciniega & González, 2000), la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satisfacción en el trabajo (Locke, en Arciniega & González, 2000), la centralidad (MOW, 1987), o el compromiso organizacional (Arciniega & González, 2000; Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver en Arciniega & González, 2000).

De igual forma este conjunto de valores sufre modificaciones en función de las experiencias personales y se desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral que tiene el individuo de los cuales ellos aprenden a adaptarse pero no descarta que se modifiquen conforme sus situaciones de vida.

La sociedad no es estática: las organizaciones y sus entornos están cambiando constantemente es por ello que dentro de esta estructura dinámica se ven inmiscuidos los trabajadores, por lo que se recomienda que deben ser examinados a través del tiempo. Con ello se busca contribuir al análisis y a la predicción de las tendencias posibles, para mejorar las generalizaciones acerca de las consecuencias de los patrones de MOW, y mejoras en los avances de los conocimientos para la creación de una teoría integral del significado del trabajo (Harpaz & Fu, 2002).

En este sentido, Bloom afirma que el examen de la estabilidad y el cambio en las características de los individuos en diferentes puntos del tiempo podrían ser de gran

importancia en el análisis y el descubrimiento de hechos básicos sobre el crecimiento y el desarrollo humano de los mismos (Harpaz & Fu, 2002).

El siguiente capítulo abordará el tema de la motivación en el trabajo, en éste se desarrollarán los motivos y la motivación que hace a un trabajador desempeñarse laboralmente, los factores de los que depende esta acción y la trascendencia que han sufrido las teorías motivacionales. La profundización en el concepto de motivación puede contribuir de manera inopinada a la clarificación de la noción misma de trabajo. La motivación para trabajar en una empresa puede interpretarse de dos maneras: una primera que se refiere al interés por pertenecer a una firma que le proporcione un puesto de trabajo; la otra, una vez logrado el empleo, hace alusión a las disposiciones del sujeto para colaborar con la tarea que le corresponde. De ahí que, la decisión por permanecer, supone que la motivación para quedarse en la compañía tiene más fuerza que la motivación para abandonarla. La decisión de producir exige del sujeto un cierto grado de motivación para realizar la tarea que le ha sido encomendada y en las condiciones establecidas (Vélaz, 1996).

## **4. Teorías motivacionales del trabajo**

En general las motivaciones que llevan al ser humano a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para que los empleados produjeran más, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y es de vital importancia tanto para la persona como para los que la rodean (Ardouin, Bustos, Gayó, & Jarpa, 2000).

El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral del individuo, obedece al intento de averiguar, a qué cumplen todas las necesidades, deseos y actividades que surgen dentro del trabajo, es decir, encontrar una explicación a las acciones humanas desarrolladas en un entorno laboral, así como conocer, ¿Qué motiva a alguien a hacer algo?, y ¿Cuáles son los factores determinantes que lo incitan a satisfacer alguna necesidad o alcanzar alguna meta personal o laboral?

La motivación resulta ser una acción un tanto compleja pero al mismo tiempo necesaria para el buen desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores. De ahí que es el factor fundamental que debe ser cubierto, para que el trabajador cumpla satisfactoriamente con las necesidades demandadas por la organización en la cual se desempeña.

### **4.1 Definición de motivación**

La motivación está constituida por aquellas necesidades capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta de una persona (Galicia & Espinoza, 2006) y se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares para conseguir una meta (Spector, 2002).

De acuerdo a esta definición se puede decir que la *motivación* es el impulso o deseo que el individuo adquiere con la finalidad de satisfacer una necesidad o meta específica. El individuo percibe que tiene una carencia o exceso de algo y esto es lo que lo mueve a la búsqueda y satisfacción de la misma, disminuyendo así esa sensación.

#### **4.2 Motivación y motivos**

Al abordar el tema de motivación están inmersos varios conceptos que pueden malinterpretarse o entenderse como sinónimos de la misma, tal es el caso del término motivo. John W. Atkinson concibe “al motivo” como una disposición latente que tiende hacia un particular estado-meta u objetivo, por ejemplo, logro, afiliación, poder. Esta concepción, considera al motivo como una esperanza concreta de alcanzar; mientras que la motivación está en función de la interacción entre el motivo y la esperanza de lograr dicha meta (Vélaz, 1996). Los motivos son “disposiciones latentes” para alcanzar determinados objetivos o estados.

Por lo tanto, los motivos expresan aquellas configuraciones de la realidad que producen satisfacciones. Dicho de otro modo: los motivos de un individuo no son otra cosa que la realidad misma valorada de acuerdo con las preferencias de las personas, o mejor dicho, realidad en cuanto a fuente de satisfacciones posibles para el sujeto que actúa (Vélaz, 1996).

El término “motivación” puede ser usado para designar el estado alertado de la persona, el cual se da cuando el motivo ha sido activado por una expectativa apropiada, es decir, una expectativa de que la ejecución de algún acto es un medio para la consecución del objetivo de ese motivo (Vélaz, 1996).

La motivación es un “estado de alerta”, producido por la expectativa de alcanzar un motivo mediante la realización de un acto factible. La motivación, para un acto concreto,

resulta de la suma de la fuerza de todos los motivos que han sido activados por las correspondientes expectativas.

Tanto los motivos como la motivación causan la conducta, pero lo hacen de distinta manera: La motivación empuja como la causa eficiente (energía que impulsa a actuar, origen, principio y fuente de la acción). Los motivos atraen al modo de la causa final (finalidad, razón o móvil de los actos; Vélaz, 1996).

**Tabla 1.** Comparación de ambos conceptos: motivos y motivación.

Características	Motivos	Motivación
Concepción	Disposición latente	Estado de alerta
Causa	Satisfacción	Conducta
Facilita	Satisface los deseos, necesidades y objetivos	Impulso a actuar y es la fuente de acción

Fuente: Elaboración propia

### 4.3 Factores motivacionales

Como se ha mencionado, las motivaciones nacen de las necesidades, es decir, las necesidades impulsan y los motivos hacen que se mantenga constante la motivación; ahora bien en la motivación existen factores que influyen en su evolución: los internos o individuales y externos o empresariales. Los factores internos son los intereses, las actitudes y las necesidades. Los externos son, los incentivos y las consecuencias ambientales (Fernández, 2001).

Los intereses son razones o actividades que atraen a las personas y por lo tanto, dedican su atención y trabajo de buen grado.

La actitud es la forma permanente de pensar, sentir y obrar respecto a un objeto, persona, grupo o idea (Maslow, 1985).

Las necesidades son los factores internos más estudiados (deseos físicos o psicológicos de una persona). Éstas se refieren a la falta de algo y se divide de dos:

necesidades deficitarias o inferiores; que incluyen las fisiológicas y psicológicas, de seguridad, de amor y de pertenecer y de estimación, si hay una distorsión en ellas se producen problemas psicofisiológicos. Necesidades de desarrollo o superiores permiten la autorrealización, y no son tan poderosas como las necesidades fisiológicas, las cuales se dañan más fácilmente que las necesidades primarias de ahí que requieren de un gran apoyo de las influencias exteriores (Fernández, 2001; Maslow, 1985).

Los factores externos, surgen a partir de incentivos y consecuencias ambientales, el incentivo es un suceso ambiental que atrae o aleja a una persona respecto a una acción particular.

Los incentivos siempre preceden a la conducta y, al hacerlo, crean en la persona una expectativa de que están por llegar consecuencias reforzantes, punitivas o desagradables. Algunos incentivos positivos quizás sean una sonrisa, una luz verde del semáforo, la presencia de amigos y colegas, un sobre que parece traer un cheque, o un ícono en el fondo de la pantalla de la computadora que dice “tienes correo”. Algunos incentivos negativos tal vez incluyan una mueca desagradable, la luz roja del semáforo o una señal de alto, la presencia de enemigos o competidores, un sobre que parece traer correo chatarra y un ruido espantoso de la computadora que indica que está a punto de descomponerse (Reeve, 1997).

En cuanto a las consecuencias existen dos tipos: reforzadoras y punitivas; dos tipos de reforzadores (positivo y negativo) y dos tipos de castigos (positivo y negativo). El reforzador positivo es cualquier estímulo ambiental que, cuando se presenta, aumenta la probabilidad que la conducta que produjo tal estímulo ocurra en el futuro. El reforzador negativo es cualquier estímulo ambiental que, cuando se elimina, aumenta la probabilidad que la conducta que quitó dicho estímulo ocurra en el futuro. El castigo es cualquier estímulo que, cuando se presenta, disminuye la probabilidad que la conducta que produjo

tal estímulo ocurra en el futuro. Los castigos disminuyen la conducta (indeseable); los reforzadores negativos aumentan la conducta (escape y evitación). La motivación extrínseca surge de una especie de motivación “haz esto y obtendrás aquello”. Es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción. La motivación extrínseca significa un medio para un fin: el medio es la conducta y el fin es alguna consecuencia (Reeve, 1997).

La diferencia esencial entre estos dos tipos de factores motivacionales, internos y externos, reside en la fuente que energiza y dirige la conducta. Con la conducta motivada intrínsecamente, la motivación emana de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; caso contrario ocurre con la conducta motivada extrínsecamente, la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes en el comportamiento observado del trabajador (Reeve, 1997).

#### **4.4 La motivación laboral**

La motivación es de importancia para cualquier área; si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta atendiendo a sus clientes (sean internos o externos); si eso no es posible, al menos lo intentará.

De ahí la importancia de motivar a los empleados, “para que quieran” y “para que puedan” desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la motivación laboral es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios depende en gran parte de quien los brinda.

La motivación para trabajar en una empresa puede interpretarse de dos maneras: por un lado se refiere al interés del individuo por pertenecer a una firma que le proporcione un puesto de trabajo; por el otro, una vez logrado el empleo, hace alusión a la

disposición que tiene el sujeto para realizar la tarea que le corresponde (Vélaz, 1996; Reeve, 1997).

En este sentido, Vélaz (1996) define a la *motivación laboral* como aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar. Así mismo se puede definir como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento (Koenes, 1996 en Chaparro, 2006).

#### **4.5 Teorías de la motivación**

La mayoría de las teorías sobre la motivación examinan los factores internos como los intereses, actitudes y necesidades, o los externos tales como los incentivos y las consecuencias ambientales, y su influencia sobre el comportamiento en cada uno de los individuos. Las más recientes pretenden anticipar los resultados que se logran combinando las dos clases de factores (Fernández, 2001).

De acuerdo con Fernández (2001) las teorías más importantes de la motivación se clasifican en ocho teorías, subdivididas en tres grupos: las teorías de contenido, las teorías basadas en el proceso y las teorías basadas en el proceso del comportamiento.

Las teorías del contenido tratan de analizar qué es lo que impulsa a las personas hacia un determinado comportamiento, focalizan su atención en el contenido y dirección de la conducta, tratan de identificar qué variables influyen sobre la conducta, y se despreocupan por analizar cómo lo hacen en la práctica.

Su esfuerzo se centra en comparar la fuerza de diferentes incentivos, establecer clasificaciones de necesidades y examinar la preponderancia de unos u otros motivos. El interés para la empresa es indudable, puesto que tratan cuestiones como la promoción, el salario, las recompensas no económicas, la seguridad en el empleo, las relaciones interpersonales y el reconocimiento (Vélaz, 1996).

Dentro de las teorías de contenido se encuentran la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, teoría de Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC) de Clayton Alderfer, teoría de los dos factores de Herzberg, y teoría de las necesidades adquiridas de McClelland.

Las teorías basadas en el proceso, aspiran a comprender los procesos cognoscitivos que dan al comportamiento una dirección y propósito definidos. Aparecen como un complemento de las anteriores, al percatarse de que éstas habían dejado de lado el análisis de los procesos reales de la motivación, para centrarse en clasificaciones de motivos y necesidades.

Su tarea consiste en procurar descripciones de los procesos por los que la conducta es activada, mantenida o refrenada, es decir, de los aspectos dinámicos. Tratan de variables como el impulso, la elección, las expectativas o la intensidad (Vélaz, 1996).

Dentro de las teorías basadas en el proceso del comportamiento se encuentran la teoría de la equidad de Stacey Adams, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría del establecimiento de metas de Edwin Locke.

Las teorías fundadas en la modificación del comportamiento o basadas en las decisiones interpersonales, tienen su base en los trabajos de Burrhus Frederic Skinner sobre el aprendizaje y en los estudios del comportamiento basados en las modificaciones del condicionamiento operante. Se preocupan de la relación entre los rendimientos y las consecuencias, buscando con el uso de estas últimas el cambio del comportamiento de los empleados en sus puestos de trabajo.

Del mismo modo, consideran los fenómenos motivacionales que se producen en las interacciones entre decisores, a la vez que procuran asociar los hallazgos de las teorías de proceso y las de contenido. Actualmente se encuentran en un periodo de

formación y definición, aunque algunas de sus ideas principales pueden encontrarse esparcidas fragmentariamente en las teorías clásicas (Vélaz, 1996).

De cada uno de estos tres grupos se han derivado diversas aplicaciones, técnicas para el liderazgo y la gestión de empresas. Sin embargo, de las teorías del último grupo, por haber sido aún poco estudiadas, apenas se han desarrollado procedimientos de aplicación concretos, se espera en los próximos años reciba gran atención y se vean perfeccionadas (Vélaz, 1996).

#### **4.5.1 Teorías del contenido. Teoría de las necesidades de Abraham Maslow**

La teoría de las necesidades tiene una añeja tradición en las investigaciones y la práctica de la motivación. Como sugiere su nombre, la teoría de las necesidades se concentra en aquello que requieren las personas para llevar vidas gratificantes (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996).

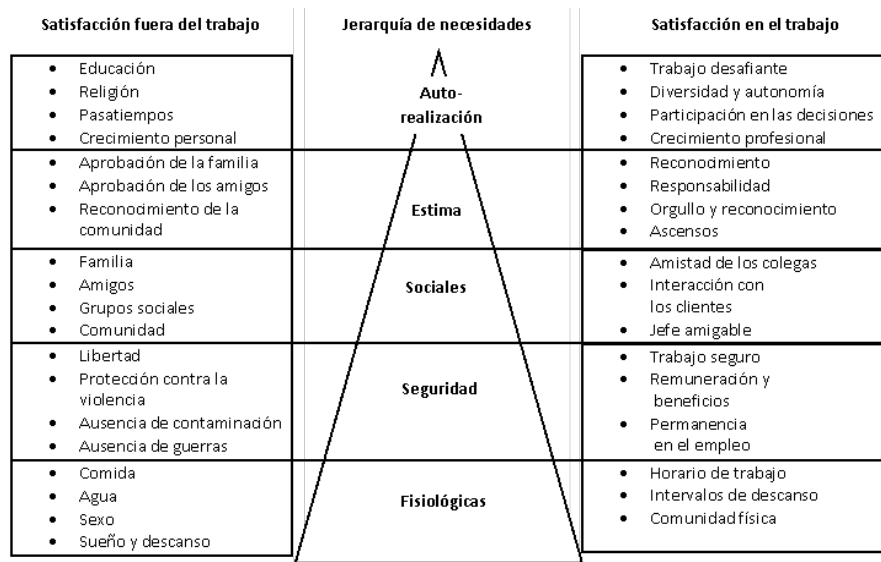
De acuerdo con la teoría de las necesidades, una necesidad debe estar sin satisfacerse a efectos de generar motivación, de modo que las personas actúan movidas por el nivel de necesidades más bajo aún no satisfecho. Esto significa que cuando dos niveles de necesidades no son satisfechos, es el nivel más básico el que predomina (Spector, 2002; Landy & Conte, 2005).

Según Maslow, las personas tendrán motivos para satisfacer cualquiera de las necesidades que les resulten más predominantes, o poderosas, en un momento dado. El predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes. A partir de las necesidades físicas, que son las básicas, se debe ir satisfaciendo cada necesidad, antes de que la persona desee satisfacer la necesidad del siguiente nivel superior (Stoner et al, 1996).

4.5.1.1 *Concepto de jerarquía de necesidades de Maslow:*

La jerarquía de las necesidades de Maslow muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las menos importantes. En el primer grupo se encuentran las necesidades fisiológicas y de seguridad y en el segundo grupo las sociales, las de reconocimiento y las de autosuperación (ver figura 1).

**Figura 1.** Pirámide de las necesidades de Maslow y sus implicaciones.



Fuente: Chiavenato I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. (p. 559). Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

**Necesidades fisiológicas:** estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas se encuentran, la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la

maternidad o las actividades completas (Fernández, 2001; Landy & Conte, 2005; Spector, 2002).

**Necesidades de seguridad:** con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de éstas se encuentran la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección contra los daños físicos, defensa frente a sucesos no esperados y seguridad en el trabajo (Fernández, 2001; Spector, 2002).

**Necesidades sociales:** una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Dentro de estas necesidades se encuentran, deseos de ser querido por los demás miembros de la familia y ser aceptado por otras personas y grupos; son las de afecto, amor y asociación. Estas necesidades se satisfacen tanto en los grupos formales como en los informales (Fernández, 2001; Spector, 2002).

**Necesidades de estima:** también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo (Fernández, 2001; Spector, 2002).

**Necesidades de auto-realización:** también conocidas como de autorrealización o auto-actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. Incitan al hombre a llegar a lo máximo que puede alcanzar, haciendo su trabajo lo mejor posible y ayudando a los demás para cumplir los objetivos (Fernández, 2001; Spector, 2002).

En la teoría de Maslow se perfilan dos ideas fundamentales; el hombre busca satisfacer las necesidades de nivel inferior antes que las de nivel superior y una necesidad satisfecha ya no es causa de motivación (Fernández, 2001).

El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia (o falta de satisfacción de una necesidad específica) y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad.

En íí, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ha ejercido un efecto positivo sobre las organizaciones, pues sigue siendo materia de enseñanza para los administradores tanto actuales como futuros, lo que contribuye a dirigir la atención a la importancia de satisfacer las necesidades de los empleados en el entorno laboral (Spector, 2002).

#### **4.5.2 Teoría del contenido. Teoría de Existencia, Relaciones y Crecimiento (ERC) de Clayton Alderfer**

La teoría de existencia, relaciones y crecimiento (ERC), de Alderfer, representó una tentativa de subsanar algunas de las deficiencias de la jerarquía de necesidades de Maslow (Spector, 2002).

Clayton Alderfer, está de acuerdo con Maslow en el sentido que los individuos poseen una jerarquía de necesidades, no obstante, Alderfer sostiene que no son cinco sino tres los grupos de necesidades fundamentales que tienen las personas: las necesidades de existencia (E), las necesidades de relación (R) y las necesidades de crecimiento (C) (Amorós, 2007; Spector, 2002).

Las necesidades de existencia son las necesidades o deseos materiales y fisiológicos, que se satisfacen de manera personal con el alimento, el agua, el aire, en el trabajo, éstas quedan satisfechas con las remuneraciones, las prestaciones y las condiciones de trabajo adecuadas (Amorós, 2007; Fernández, 2001; Spector, 2002).

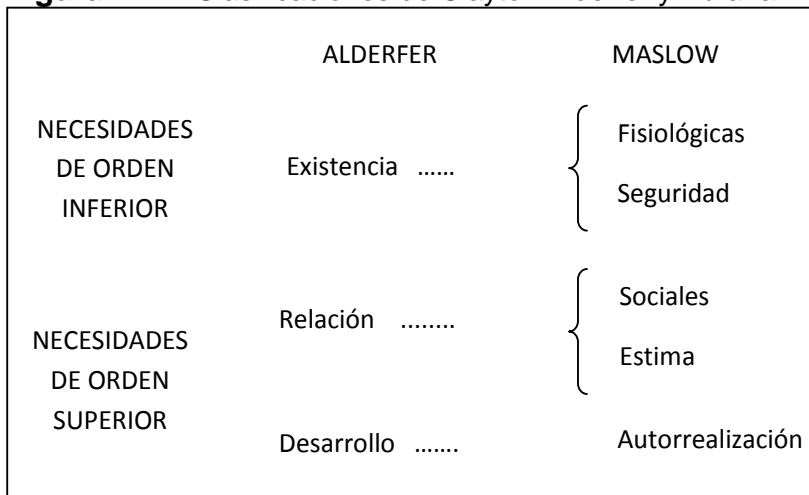
Las necesidades de relación se satisfacen en la propia persona con las relaciones entre las personas “significativas”, como lo son; los familiares y amigos, y de manera laboral con los compañeros de trabajo, los jefes y subordinados (Amorós, 2007; Fernández, 2001; Spector, 2002).

Las necesidades de crecimiento se relacionan con la creatividad o la productividad de la persona consigo misma o en el entorno, además de ser aquellas que se expresan a través de las tentativas de la persona, a fin de hallar oportunidades para desarrollarse cuando hace contribuciones creativas o productivas al trabajo (Amorós, 2007; Fernández, 2001; Spector, 2002).

Las necesidades de existencia que corresponden a las necesidades fisiológicas de Maslow; las de relación, corresponden a las necesidades sociales y de seguridad ; las de crecimiento corresponden a las de estima y auto-realización (Amorós, 2007).

En la figura 2 se presenta una clasificación de las necesidades Alderfer y Maslow. En ésta puede apreciarse la similitud entre las necesidades citadas. No obstante, a diferencia de la teoría de Maslow, la teoría de Alderfer no describe una jerarquía de necesidades, ni supone que la necesidad lleve a la activación de alguna motivación. Tanto las necesidades de orden inferior como las de orden superior llegan a ser factores motivadores para cuando las personas satisfacen una necesidad de orden inferior. Según la teoría ERC, todas las necesidades pueden ser activadoras, en grados diferentes, en un momento determinado (Fernández, 2001).

**Figura 2.** Clasificaciones de Clayton Alderfer y Abraham Maslow.



Fuente: Fernández E. D. (2001). Introducción a la gestión (Management). Valencia: Universidad Politécnica de Valencia. p.661.

La teoría ERC es más consistente que la teoría de Maslow acerca del conocimiento de cada individuo de las diferencias entre los mismos. Las variables como la educación, los antecedentes familiares y el ambiente cultural, pueden alterar la fuerza de impulso que un grupo de necesidades posee para un individuo en particular (Amorós, 2007).

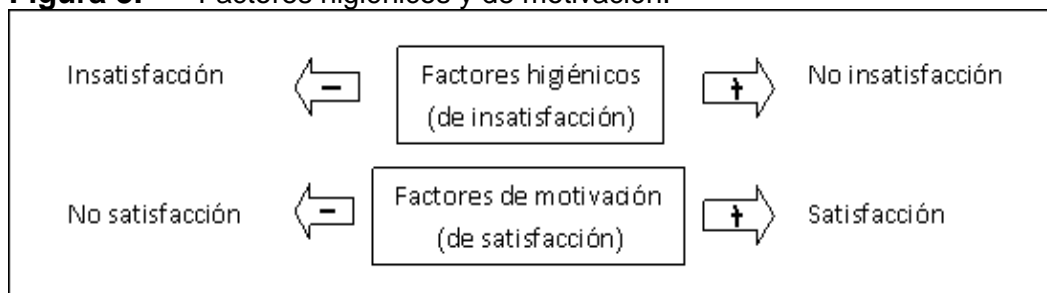
#### 4.5.3 Teoría del contenido. Teoría de los dos factores: higiénicos y motivacionales de Herzberg

La teoría de los dos factores de Herzberg se origina de la investigación realizada con un grupo de ingenieros y contadores acerca del momento en que estos como trabajadores se hayan sentido excepcionalmente bien y mal con su trabajo, derivándose de este estudio, dos conjuntos de factores, de higiene y motivacionales.

La teoría de los dos factores de Herzberg señala que la motivación se origina en la naturaleza del trabajo mismo, no en las recompensas externas o en la condiciones del puesto (Spector, 2002).

Según Herzberg, la mejor manera de motivar a los empleados consiste en proporcionar niveles adecuados de factores de motivación. *Los factores de higiene*, abarcan aspectos tales como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del trabajo, las remuneraciones, las prestaciones, la seguridad en el trabajo, y las políticas y prácticas administrativas de la empresa. Estos factores por muy favorables que sean, no pueden traducirse en motivación. Además, Herzberg señala que la satisfacción y la insatisfacción con el empleo son constructos separados e independientes, no los extremos opuestos de un mismo continuo (Fernández, 2001; Spector, 2002) (ver figura 3).

**Figura 3.** Factores higiénicos y de motivación.



Fuente: Chiavenato I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. (p. 601). Colombia. McGraw-Hill Interamericana.

*Los factores de motivación*, por otro lado, incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, lo interesante y trascendente de la tarea que se realiza, la mayor responsabilidad de que se es objeto por parte de la gerencia y las oportunidades de avance profesional y de crecimiento personal que se obtienen en el trabajo. Estos factores pueden conducir a la satisfacción, pero su ausencia sólo generaría ausencia de satisfacción, no insatisfacción (Spector, 2002, ver figura 4).

**Figura 4.** Teoría de los dos factores, factores higiénicos y de motivación de Frederick. Herzberg.

Factores higiénicos (De insatisfacción)	Factores motivacionales (De satisfacción)
Contexto del cargo (Como se siente la persona en relación a la empresa)	Contexto del cargo (Cómo se siente la persona en relación con el empleo)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Salarios y premios de producción</li> <li>• Política de la organización</li> <li>• Relaciones con la jefatura y los colegas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El trabajo en si mismo</li> <li>• Realización personal</li> <li>• Reconocimiento del trabajo</li> <li>• Progreso profesional</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>

Fuente: Chiavenato I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. (p. 600). Colombia. McGraw-Hill Interamericana.

La teoría de Herzberg ha servido para perfeccionar el diseño de los puestos de trabajo y es el primer paso hacia los programas de enriquecimiento del trabajo lo que contribuyó a que los profesionales dirigieran su atención al importante problema de proporcionar un trabajo significativo a las personas, lo cual se traduce en el enriquecimiento del empleo en numerosas organizaciones (Fernández, 2001; Spector, 2002).

#### 4.5.4 Teoría del contenido. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

David C. McClelland identificó tres tipos de necesidades básicas de la motivación y las clasificó como necesidad de poder (n/POD), necesidad de afiliación (n/AFI) y necesidad de logro (n/LOG) (Koontz & Wehrich, 2004).

**Necesidad de poder.** Personas con dotes de mando y liderazgo, búsqueda de organización, efectividad y obediencia, su principal rasgo es el de tener influencia sobre los demás y se afanan por esto. McClelland ha confirmado que las personas con una gran

necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público (Koontz & Wehrich, 2004).

**Necesidad de afiliación.** Las personas con una gran necesidad de afiliación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de interacciones amigables con los demás (Koontz & Wehrich, 2004).

**Necesidad de logro.** Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles). Son realistas frente al riesgo; es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener retroalimentación específica y expedita sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar largas jornadas, no se preocupan en exceso por el fracaso en caso de que este ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos (Koontz & Wehrich, 2004).

Estas tres necesidades o impulsos (poder, afiliación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que éstas permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente. Partiendo del hecho de que las personas con fuertes necesidades de logro tienden a ser empresarios, hacen las cosas mejor que sus competidores y toman riesgos calculados, las personas que poseen una crecida necesidad de afiliación son buenos integradores, por lo que son muy útiles para

coordinar los trabajos de los departamentos, y por último la personas que poseen la necesidad de poder suelen ser las que ocupan los puestos de alta dirección, sobre todo en las empresas con entornos estables (Fernández, 2001; Koontz & Weihrich, 2004).

#### **4.5.5 Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría de la equidad de J. S. Adams**

La teoría de la equidad postula que las personas se sienten motivadas para alcanzar una condición de equidad o imparcialidad en sus relaciones con otras personas y con las organizaciones (Spector, 2002).

Las personas que trabajan en la empresa comparan sus rendimientos y las recompensas que reciben con los de los demás. Los empleados desean la equidad en el trato y en la remuneración; si no la advierten padecen desarmonía interna es decir, la falta de acuerdo entre lo que piensan que tendría que hacerse y lo que hace (Fernández, 2001).

Según Adams, los empleados que se descubren en medio de situaciones poco equitativas, experimentan insatisfacción y tensión emocional por lo cual tratarán de eliminar esas tensiones para provocar un estado anímico más favorable. Esta teoría especifica las condiciones bajo las que ocurre la inequidad y lo que pueden hacer los empleados con miras a reducirla (Spector, 2002).

La inequidad o desigualdad es un estado psicológico que se origina en la comparación que hacen los empleados de sí mismos con otras personas. En concreto, lo que se compara son los índices entre beneficios-aportaciones (Spector, 2002).

Los beneficios son las recompensas o cualquier cosa de valor personal que obtiene el empleado por trabajar para una organización, como el salario, las prestaciones, el buen trato, el placer en el trabajo y la posición (Spector, 2002).

Las aportaciones son las contribuciones que hace el empleado a la organización, y comprenden no sólo las tareas que realiza, sino la experiencia y el talento que infunde a su labor. Así, el empleado con muchos años de experiencia laboral tendría más aportaciones que el empleado que apenas empieza a desarrollarse (Spector, 2002).

Las personas aportan a la empresa una serie de características congénitas (edad, sexo y raza) y otras aprendidas (habilidades, experiencias y conocimientos); al mismo tiempo realizan un esfuerzo durante su trabajo. Estos “inputs” o aportaciones van a dar lugar a unos “outputs” o recompensas. Cuando un empleado entiende que la proporción de sus “inputs” a sus “outputs” es similar a la de los otros empleados se da la equidad; en caso contrario, no sucede ésto (Fernández, 2001).

Esta teoría postula que los trabajadores realizan comparaciones psicológicas de sus propios índices de beneficios/aportaciones con los de otros empleados. Esto implica una evaluación psicológica de lo que reciben de su empleo (beneficio) en relación con sus contribuciones (aportaciones), los cuales se representan con el índice que ellos determinan para sí mismos (Spector, 2002).

De acuerdo con Fernández (2001) si un trabajador piensa que no hay equidad en su empleo busca producirla, llevando a cabo los siguientes pasos:

1. Reajustar los “inputs”, es decir, una persona que se considera mal pagada bajará su rendimiento o aumentará su absentismo; por el contrario, si opina que se le paga excesivamente procurará mejorar su trabajo.
2. Modificar los “outputs”, la persona que se cree mal pagada puede pedir un salario mayor o una modificación en sus tareas o área de trabajo y así sentirse valorado por la organización.

3. Corregir las actitudes, es decir en lugar de cambiar los “inputs” o los “outputs”, quizá se replantee su actitud. El empleado puede subir el “status” de su puesto de manera ficticia o pretender alterar las recompensas de los demás para reestablecer la equidad.
4. Cambiar de puesto o dejar la empresa, en este paso las personas que no se juzgan tratadas de manera equitativa llegan a marcharse de la empresa, ya que esperan encontrar una mejor gestión en su nuevo trabajo.

A manera de resumen, esta teoría determina que si las personas consideran que sus beneficios/aportaciones o inputs/outputs son idénticas en comparación con los demás, entonces no habrá ninguna inequidad que reducir y habrá un equilibrio de equidad entre los empleos.

#### **4.5.6 Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría de las expectativas de Victor Vroom**

La teoría de las expectativas de Vroom fue la primera teoría formal de motivación laboral en proponer que las personas ponderarán las opciones antes de elegir entre ellas, en otras palabras, las personas toman decisiones sobre su comportamiento en función de las expectativas que se tienen, según las distintas alternativas, de lograr los resultados y recompensas deseados. Para V. Vroom, la mayoría de los comportamientos se halla bajo el control voluntario de las personas (Fernández, 2001; Landy & Conte, 2005).

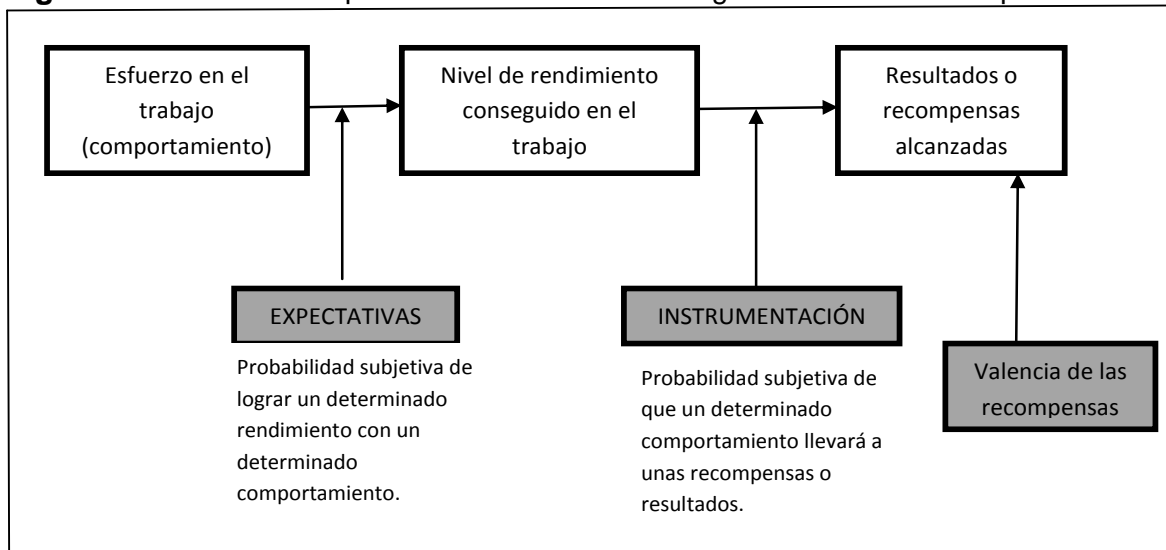
De acuerdo con la figura 5 las expectativas o esperanzas son estimaciones que se hacen de las probabilidades de alcanzar con un esfuerzo determinado (un comportamiento específico) unos rendimientos concretos.

El esfuerzo no es paralelo al rendimiento, porque éste dependerá de que la persona tenga las aptitudes y características apropiadas, así como de que su impulso mantenga la dirección debida.

Las expectativas “esfuerzo-rendimiento” vienen definidas tanto por factores internos como externos. Si los trabajadores no cuentan con los medios necesarios para desempeñar su tarea, sus expectativas indicarán que no se llegará al rendimiento deseado aunque intensifique sus esfuerzos. Algo parecido sucede cuando los mandos marcan objetivos que no pueden alcanzarse con la pretensión de aumentar los rendimientos (Fernández, 2001).

Se puede decir entonces que los empleados necesitan tener expectativas razonables de que es factible terminar un trabajo concreto o alcanzar ciertos rendimientos, así como el convencimiento de que un rendimiento elevado conduce a recompensas razonables (es instrumental). De la misma manera, las recompensas han de tener para ellos un cierto valor. Si se cumplen dichas condiciones, los empleados llegan a estar motivados para realizar un esfuerzo mayor. Si las expectativas fuesen bajas, podrían mejorarse las aptitudes con programas de formación eficientes (Fernández, 2001; Spector, 2002).

**Figura 5.** Modelo simplificado de la motivación según la teoría de las expectativas



Fuente: Fernández E. D. (2001). Introducción a la gestión (Management). (p. 669). Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

#### 4.5.7 Teorías basadas en el proceso del comportamiento. Teoría del establecimiento de metas de Locke.

La teoría del establecimiento de metas señala que la conducta de las personas está motivada por sus intenciones, objetivos o metas (en este apartado, dichos términos se utilizarán de manera indistinta). Las metas constituyen constructos de tipo “proximal”, y que se les puede vincular estrechamente con conductas específicas (Spector, 2002).

De acuerdo con esta teoría, una meta es lo que la persona desea conscientemente alcanzar o conseguir, misma que puede ser específica o general. Locke y Henne (1986) señalan cuatro formas en que las metas pueden modificar la conducta; a) dirigen la atención y la acción a las conductas que, desde la perspectiva de la persona, servirán para alcanzar la meta, b) movilizan el esfuerzo en el sentido de que la persona concentra todas sus energías en dicho esfuerzo, c) incrementan la persistencia, lo que resulta en una mayor inversión de tiempo en las conductas necesarias para alcanzar el objetivo planteado y d) pueden motivar la búsqueda de las estrategias más efectivas para alcanzarlas.

Así mismo existen varios factores necesarios para que el establecimiento de metas resulte efectivo y se pueda utilizar para mejorar el desempeño laboral; a) aceptación de la meta por parte del empleado, b) retroalimentación de los progresos realizados en consecución de las metas, c) metas difíciles y desafiantes, y d) metas específicas.

Esta teoría del establecimiento de metas predice que las personas realizarán todos los esfuerzos necesarios para conseguir sus objetivos y que el rendimiento laboral está en función de las metas trazadas. Desde el punto de vista de la organización, el establecimiento de objetivos representa un medio efectivo para mantener o mejorar el desempeño laboral, de ahí que muchas instituciones hayan recurrido a este método para lograrlo (Spector, 2002).

#### **4.5.8 Teorías basadas en la modificación del comportamiento. Teoría del condicionamiento operante de Skinner**

La modificación del comportamiento operante trata de la relación comportamiento-consecuencia y pretende cambiar mediante recompensas el comportamiento de los empleados en sus puestos de trabajo (Fernández, 2001).

La modificación del comportamiento está basada en los trabajos de Burrhus Frederic Skinner sobre el condicionamiento operante, el cual se refiere, por tanto, al comportamiento que sigue el organismo, el cual ha aprendido que actuando sobre el ambiente de una manera determinada recibirá una recompensa o evitará un castigo. Parece innegable su parentesco con las prácticas de sanciones y recompensas tan habituales en las empresas, utilizadas en ocasiones como principal elemento de motivación (Vélaz, 1996).

Burrhus Frederic Skinner ha sido quien más ha popularizado el condicionamiento operante y en su opinión, el factor fundamental de control de la conducta es el refuerzo,

que significa que si una consecuencia de la acción realizada resulta satisfactoria, entonces aumenta la probabilidad de que dicha acción se vuelva a repetir. Skinner distingue dos tipos de refuerzos: los positivos son aquellos estímulos cuya presencia aumenta la probabilidad de respuesta (recompensa); los negativos son estímulos cuya supresión facilita la respuesta (descarga eléctrica, luz molesta, sonido irritante, etc.). Ambos producen el mismo efecto: aumentar la probabilidad de respuesta; por lo que no debe confundirse el estímulo negativo con el castigo, que lo hace es disuadir de determinado comportamiento. Las conductas así influidas por el reforzamiento se denominan operantes (Vélaz, 1996).

Se puede representar conceptualmente el proceso de modificación del comportamiento de la siguiente manera:

Estímulo → comportamiento → consecuencias → comportamiento futuro

Para que sea eficaz este proceso han de cumplirse ciertas condiciones:

- a) Ser identificados claramente los estímulos por los empleados.
- b) Las consecuencias tienen que estar bien relacionadas con el comportamiento. Los rendimientos satisfactorios han de conducir a recompensas positivas, mientras que los malos resultados darán lugar a consecuencias negativas o no deseadas.
- c) Se controlarán los efectos de las consecuencias sobre el comportamiento futuro y éste será remunerado de forma proporcionada.

El tema de la motivación así como las teorías motivacionales están profundamente relacionadas con el término trabajo y el hecho de que una persona trabaje o no. Por lo que se le considera al término trabajo como la actividad humana a la que se dedica mayor tiempo y energía y que sólo por esta razón, debe asumirse que el trabajo es importante

para las personas. Además que existe el hecho de que la mayoría de la gente necesita ganar dinero y lo hace trabajando.

Sin embargo, la experiencia del trabajo va más allá del simple intercambio de tiempo por dinero, a pesar de que este último sea el principal motivador para que se dé el trabajo, de ahí que estos conceptos estén íntimamente relacionados, ya que debe existir la necesidad de algún bien o realización por alguna actividad para que se origine el motivo por obtener dicha cosa y seguido de esto la motivación y el medio para lograrlo.

En el siguiente capítulo se desarrollará la trascendencia que ha tenido el trabajo en los trabajadores migrantes y la repercusión que ha tenido este fenómeno migratorio en el país propiamente, así como las implicaciones económicas y socioculturales que han afectado.

## 5.Migración

### 5.1 Introducción

El fenómeno de la migración ha sido una constante por más de cien años. En el mundo contemporáneo es cada vez mayor la movilidad de personas que cruzan límites internacionales y se desplazan a países incluso distantes. Desde un punto de vista macro, la migración es un problema complejo que repercute directamente en el contexto económico, social y político tanto en el país de origen como en el de destino de los migrantes. Desde una perspectiva micro, afecta al propio proceso familiar y al grupo social en el que se desenvuelve. No obstante, la mayoría de los movimientos poblacionales en todas las regiones geográficas del mundo obedece a motivaciones vinculadas con el aspecto económico y la búsqueda de mejores condiciones de vida (OIM, 2010).

El término o concepto de migración se refiere a dos procesos que entrañan movimientos poblacionales opuestos. Por un lado, comprende la emigración o salida de individuos o grupos de personas del lugar de origen o de residencia habitual y por el otro, implica la inmigración o llegada de individuos o personas a un lugar diferente al de origen o de residencia habitual (Valle, 2009).

La migración se refiere a la movilización espacial de seres humanos entre una unidad geográfica y otra, por lo cual no es un fenómeno estático y aislado, sino un proceso dinámico e interactivo. La distancia geográfica y cultural que separa al inmigrante de sus orígenes es considerablemente mayor en la migración internacional que en la interna. Por esta razón los individuos que participan diferencialmente en estos dos procesos migratorios no pueden ser estudiados utilizando una misma perspectiva, cada grupo debe ser analizado en su propio contexto (Salgado, 2010).

En este sentido, la migración internacional es conceptualizada como un modo de inversión en capital humano. Las personas deciden trasladarse hacia donde piensan que

pueden ser más productivas, debido a que sus habilidades pueden ser mejor valoradas y retribuidas en otro lugar que no sea su lugar de origen. No obstante, antes de obtener una mejor retribución a cambio del esfuerzo que implica el migrar a otro lugar, los migrantes tienen que hacer cierta inversión, la cual incluye: egresos económicos relacionados con los costos materiales del viaje, la manutención durante el desplazamiento y la búsqueda del trabajo. Del mismo modo, la migración trae consigo costos psicológicos debido al esfuerzo que implica aprender un nuevo idioma, el insertarse en una nueva cultura, el superar las dificultades de adaptación a un nuevo mercado de trabajo, y el cortar con viejos lazos y establecer nuevas relaciones (Durand & Massey, 2003).

## **5.2 Historia de la migración México-Estados Unidos y flujos migratorios.**

Con una longitud de más de 3000 kilómetros, la frontera que divide a México y Estados Unidos es única. Ninguna otra frontera en el mundo separa a dos países tan diferentes, en circunstancias sociales, culturales y en particular económicas. Sin embargo, estas dos naciones están vinculadas por una relación asociada. En el aspecto laboral, México proporciona una fuerza de trabajo movable y Estados Unidos se beneficia de ella, equilibrando los excesos de demanda laboral en su mercado secundario de trabajo (son trabajos “duros” y “sucios” por los que no compiten los trabajadores norteamericanos) (Olea, 1988).

La migración mexicana a los Estados Unidos, se inicia en los antiguos territorios septentrionales de México, entre 1836 y 1853, con los trabajos de ferrocarril en el oeste americano. La migración se intensificó en los últimos años del porfiriato al entrar dicho sistema en crisis, el sector agrícola mostraba poco dinamismo y generaba una escasa producción de alimentos y el sistema, en general, era incapaz de ocupar la fuerza laboral en proporción al ritmo de su crecimiento. Durante el porfiriato el proceso de desarrollo del país, impulsado por el dinamismo de la demanda externa, de las inversiones extranjeras

en la explotación minera y en la construcción de una infraestructura ferrocarrilera que liga a los Estados Unidos y a México, se vinculó de nueva cuenta y de forma importante con el exterior. Por otra parte, una de las características de este proceso fue el de ser “una marcha hacia el norte” al experimentar en dicha región un incipiente proceso de industrialización. A su vez al otro lado de la frontera, más al norte, se produce la transformación económica del sureste americano (Arizpe, 1983).

La violencia revolucionaria y las luchas posteriores de consolidación hacen del periodo 1911-1930 una época de gran inestabilidad. A su vez, la entrada de Estados Unidos en 1917 a la Primera Guerra Mundial y su desarrollo posterior, provocaron una gran demanda de mano de obra que fue satisfecha, en parte, por los mexicanos, que temporal o definitivamente emigraron a Estados Unidos.

El servicio americano de inmigración registró entre 1911 y 1930 alrededor de 678,000 inmigrantes mexicanos legales.

La depresión de 1929 en Estados Unidos mostró un fenómeno que probablemente no era nuevo, pero que se repetiría posteriormente. Por una parte se produjo un estancamiento y detenimiento de la fuerza migratoria, y por otra, se puso en marcha un proceso de expulsión y repatriación de emigrantes previos, incluso de aquellos potencialmente residentes (Olea, 1988).

La migración a gran escala de México, tiene sus raíces en el programa Bracero, este programa de trabajador-huésped comienza en 1912; es arreglado para la migración legal temporal de trabajadores de México hacia los Estados Unidos, en parte para cubrir la escasez de trabajo en este país, originada por la Segunda Guerra Mundial. No fue hasta 1964 cuando la Organización del Trabajo llamó para la finalización del contrato de trabajadores extranjeros, y el programa Bracero fue abandonado (Durand & Massey, 2003).

De 1942 a 1964 el programa Bracero llevaba en promedio a más de 200,000 trabajadores anualmente. La mayoría de los braceros eran concentrados en Texas, California, Arkansas, Arizona y Nuevo México. México justificaba su participación en el sentido de que ingresaría al país una significativa cantidad de divisas e ingresos, importantes para el sector campesino ignorado después del gran reparto de tierra durante el sexenio cardenista (Orrenius, 2000).

Cuando el acuerdo Bracero fue abruptamente terminado en 1964, resultó eventualmente una nueva era de gran migración ilegal de México. La nueva era tuvo un comienzo lento, en gran parte por el fuerte crecimiento económico de México en los 60s. También, 1965 México instituye un programa de maquiladora, especialmente intenta crear trabajos para disminuir migrantes. Para 1970 el movimiento de migrantes mexicanos hacia Estados Unidos se aceleraría de nuevo (Orrenius, 2000).

La migración ilegal de mexicanos a los Estados Unidos adquiere fuerza en los años cincuenta, cuando el número de migrantes deportados totaliza más de 300,000 entre 1951 y 1960, en el decenio siguiente entre 1961 y 1970 su número se aproxima a más de 450,000, cifra que se incrementaría notablemente a partir de entonces.

Las condiciones en México empeoraron a principios de los 80s tanto la tasa de migración y las aprehensiones comenzaron a incrementarse. IRCA intentó disuadir la inmigración ilegal asignando fondos al Immigration and Naturalization Service (INS), para el fortalecimiento de la frontera, imponiendo sanciones a los patrones o empleadores que emplearan migrantes, con conocimiento de causa, a trabajadores indocumentados que pudieran probar su residencia ininterrumpida en los Estados Unidos desde enero de 1982. La amnistía del programa IRCA solamente legalizó a 3 millones de indocumentados (cerca de dos terceras partes de estos indocumentados eran de México), y éstos residían

en tres estados principalmente: California (61%); Texas (17%) e Illinois (11%)” (Orrenius, 2000).

Una vez concluido el programa “Bracero” las autoridades estadounidenses siguieron una política de tolerancia frente a la migración indocumentada, sin embargo, bajo la proclamación política de “necesitamos restaurar el control sobre nuestras fronteras”, en 1986 el congreso aprobó la Reforma de Inmigración y Acta de Control (IRCA), también conocida como Ley Simpson-Rodino (Orrenius, 2000).

Actualmente, los gobiernos enfrentan los retos crecientes, de encauzar la migración conforme la conducta migratoria se hace más y más prevaeciente y globalizada. En 1965 había unos 75 millones de migrantes alrededor del mundo. Para el 2002, ese número había crecido a 175 millones. En 1965, sólo un número pequeño de países fueron identificados como “países de destino” entre los cuales destacaban, Estados Unidos, Alemania, China y Japón (OIM, 2010).

El flujo migratorio que alimenta la población mexicana residente en el vecino país del norte se ha incrementado sistemáticamente desde los años sesenta y su efecto sobre la dinámica demográfica es cada vez más perceptible: de 260 mil a 290 mil personas entre 1960 y 1970; de 1.20 a 1.55 millones entre 1970 y 1980; de 2.10 a 2.60 millones entre 1980 y 1990. Estas cifras indican que el flujo neto anual se ha multiplicado (en términos absolutos) más de 12 veces en los últimos treinta años, al pasar de un promedio anual de 26 a 29 mil personas en la década de los sesenta a cerca de 360 mil por año en el segundo quinquenio de los noventa (OIM, 2010).

Como consecuencia de esta dinámica, se estima que la población nacida en México que vive en Estados Unidos alcanzó en junio de 2000 alrededor de 8.8 millones de personas en 2000, de los cuales cerca de 3.5 millones se encontraban en situación indocumentada. Los mexicanos que no cuentan con autorización para permanecer en

Estados Unidos representan entre 50 y 60 por ciento de los extranjeros sin documentos (OIM, 2010).

### **5.3 Razones para migrar**

La mayoría de las veces la decisión para migrar, dentro de la población mexicana obedece a motivaciones vinculadas con la búsqueda de mejores condiciones de vida, lo cual también recae en la operación de diversos y complejos factores como lo son la economía de ambos países, la creciente auto dependencia de un país por el otro y las grandes relaciones entre los países. Así también del funcionamiento de las grandes redes sociales y familiares entre el país de destino y origen lo cual ha propiciado que los migrantes respondan con mayor rapidez a la información y la oportunidad de emigrar a Estados Unidos (Fimbres, 2000).

De ahí que destacan por su importancia las siguientes razones:

1. Las altas tasas de desempleo que vive el país, trayendo consigo la poca demanda de mano de obra.

2. Mejorar su nivel de vida, si bien no todos los migrantes son pobres y muchos de ellos, antes de migrar contaban con un empleo en el país de origen, tienen el deseo de mejorar la calidad de vida en cuanto a vivienda, trabajo y educación se refiere.

3. Por su parte, los hombres migran a otro país debido a que son los que tienen la responsabilidad del sustento del hogar y consideran que en México no podrán lograrlo a menos con mucho esfuerzo. Por su parte las mujeres toman dicha decisión porque en ocasiones son las jefas del hogar o porque desean apoyar a su familia o su pareja.

4. Las redes sociales, ya sea por familiares o paisanos que se encuentran establecidos en Estados Unidos y les proporcionan información sobre el lugar, las oportunidades de empleo y las maneras que pueden tener para emigrar al extranjero, es

entonces cuando surgen en los mexicanos la inquietud de emigrar puesto que tienen la certeza de lograr “cruzar la frontera”, debido a la ayuda de estas redes sociales (Fimbres, 2000).

Estos motivos y más son los que obligan que día con día el número de migrantes aumente cada vez más, ya que son más los medios de información que existen para conocer las formas de emigrar, así como mayores las necesidades que este grupo de personas presenta a diario causado por la falta de empleo y pobreza en el país de origen.

#### **5.4 Actividades económicas de los migrantes**

De acuerdo con el Departamento del Trabajo en el 2002 (Levine, 2010), la estructura ocupacional actual de más del 60.00% de la población de origen mexicano en Estados Unidos se distribuye de la siguiente manera: el 22.60% como obreros no calificados, el 22.00% como técnicos, en ventas y apoyos administrativos, el 20.30% en el área servicios, el 16.00% se desempeña como obreros calificados, el 12.20% en puestos directivos o como profesionistas y solamente el 6.8% en empleos del sector agrícola, los cuales juntos conforman el 60.00% de la población económicamente activa (US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 2003). Este perfil ocupacional muestra un avance significativo con respecto a la estructura laboral de la primera generación de inmigrantes en Estados Unidos, puesto que los primeros migrantes se dedicaban principalmente al área de la agricultura y actualmente, estos están insertos en diversas áreas y actividades más calificadas (Levine, 2010).

A pesar de dicho avance, un mínimo porcentaje de trabajadores se encuentra laborando como profesionistas o en empleos calificados probablemente porque tenían un estatus legal al momento de migrar. No obstante, el resto de los migrantes son indocumentados, los cuales suman un porcentaje considerable del total de la población

migrante. Ellos, al llegar a los Estados Unidos se insertan en aquellos “trabajos considerados para migrantes”.

En este sentido, al interior de las sociedades que reciben el flujo migratorio, generalmente, el migrante se inserta en un sector específico del mercado de trabajo. Tal es el caso de las actividades agrícola y de la construcción ya que éstas son etiquetadas culturalmente como “trabajos para migrantes”, y los nativos se rehúsan a ocupar estos puestos, con lo cual se refuerza la demanda estructural de migrantes.

La inmigración cambia la definición social del trabajo porque genera cierto tipo de empleos que son estigmatizados y vistos como culturalmente inadecuados para los trabajadores nativos. El estigma surge por la presencia de migrantes, no de las características del trabajo. En la mayoría de los países europeos, por ejemplo los empleos en las empresas manufactureras de autos llegaron a ser considerados empleos para migrantes; mientras que en Estados Unidos, para este tipo de empleo es para los nativos (Durand & Massey, 2003).

Los inmigrantes no les quitan el trabajo a los estadounidenses. Los primeros tienden a ocupar puestos que los segundos no pueden o no quieren tomar, especialmente cuando se trata de mano de obra calificada. Los inmigrantes están representados desproporcionalmente en áreas sumamente calificadas como la medicina, la física, la ciencia de la computación, pero también en sectores poco calificados como la hotelería y restaurantes, los servicios domésticos y la manufactura ligera (Torres, 2010).

### **5.5 El trabajo desde una perspectiva de género en trabajadores migrantes**

En las últimas décadas se ha incrementado la participación de la mujer en el mercado laboral contribuyendo así a generar las condiciones para ir cerrando la brecha entre los dos sexos en términos de su respectiva participación en la fuerza del trabajo (Vega, 2002).

Cárdenas (en Vega, 2002), afirma mediante un estudio realizado, que los hombres y mujeres empezaron a adquirir nuevos roles de trabajo a partir de la década de los ochenta, puesto que se observó que a los hombres les correspondía ir a Estados Unidos a trabajar mientras que las mujeres debían quedarse al cuidado del hogar (Vega, 2002).

Sin embargo, cuando se estudia específicamente la migración de la mujer hacia Estados Unidos, se le asocia inmediatamente a la migración masculina, bajo el argumento de que su emigración se da solo para acompañar al esposo, al padre o hermano, y no como una decisión y realización propia, lo que da pie a una presencia de invisibilidad que poco a poco está siendo superada.

Más adelante Mummert (en Vega, 2002), analizando otros estudios realizados específicamente en el estado de Michoacán México, determina que tanto la mujer de un migrante como la mujer migrante asumen nuevos papeles destacándose el de generadora de ingresos monetarios proporcionando así una estabilidad económica al hogar (Vega, 2002).

El trabajo remunerado en Estados Unidos poco se asociaba a la migración femenina, y su participación en el mercado laboral estadounidense pasaba invisible. Sin embargo las mujeres también emigran para trabajar, y las que emigraron por reunificación familiar, cuando se establecen en la nueva sociedad se ven en la necesidad de incorporarse rápidamente al mercado laboral. La decisión de migrar por parte de la mujer es algo más que la necesidad de sobrevivir: incluye expectativas individuales para trabajar, puede resultar de una mera iniciativa por conocer, o ser provocada por problemas familiares.

Las principales ocupaciones de las mujeres migrantes mexicanas se presentan en las fábricas o talleres, casas particulares (servicio doméstico), restaurantes y pequeños comercios. Cabe señalar como una estrategia de algunas mujeres para continuar en sus

trabajos, el traer familiares desde México para que les ayuden a cuidar a los niños. La mayoría de los trabajos son semi-calificados o sin calificación alguna, no cuentan con prestaciones y beneficios laborales, son trabajos identificados como parte de la economía informal (Woo, 1997).

Así mismo estas mujeres no emigran por temporadas en función de su trabajo remunerado, como se identifica a la migración estacional masculina. La permanencia de las mujeres y su movilidad se puede explicar en función de varios factores que están relacionados, tales como su condición migratoria, el ciclo de vida y la formación de una nueva familia; de tal manera que las mujeres tienden a establecerse por periodos más prolongados en Estados Unidos (Woo, 1997).

Por otro lado los hombres mexicanos que se insertan en el mercado laboral americano, generalmente tienden a ocupar puestos pocos calificados y mal pagados a diferencia de otros trabajadores latinos. Dado que se consideran de un nivel educativo inferior al de los trabajadores estadounidenses.

Pero con la diferencia del estatus que estos representan por el sólo hecho de ser hombres, coloca en desventaja a las mujeres y las hace más vulnerables a las actividades laborales que se ofertan en el mercado laboral estadounidense.

En este sentido se puede decir que a pesar del sexo, actualmente las mujeres han incrementado su inserción en el ambiente laboral incluso mayor que los hombres aunque se siguen considerando varias desventajas de seguridad laboral en relación con los hombres.

## **6. Metodología**

### **6.1 Tipo de estudio**

La presente investigación es un estudio de corte exploratorio, descriptivo y correlacional. Es exploratorio debido a que como lo plantea Hernández, Collado & Baptista (2006) y lo corrobora Pérezgonzalez & Díaz (2005) quienes han estudiado el tema de significado de trabajo a profundidad; el significado de trabajo ha sido poco estudiado y la poca investigación que hay hasta el momento ha sido aparentemente relegada al olvido.

El estudio es de carácter descriptivo porque proporcionará una descripción del significado de trabajo de los trabajadores migrantes y no migrantes Danhke (1989, en Hernández et al, 2006) a partir de las variables centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados del trabajo y metas laborales.

El estudio es de corte correlacional ya que se pretende identificar las diferencias que existen entre el estatus de migración (trabajadores migrantes y no migrantes) y los datos socio-demográficos (edad, sexo, estado civil, grado de educación) con respecto a las variables en cuestión (centralidad del trabajo, normas sociales, resultados valorados del trabajo y metas laborales) (Hernández et al 2006; Pérezgonzalez & Díaz, 2005).

### **6.2 Hipótesis**

Hi: El significado de trabajo de los trabajadores migrantes será diferente en comparación con la percepción del significado de trabajo de los trabajadores no migrantes.

Ho: El significado de trabajo entre los trabajadores migrantes y los trabajadores no migrantes será igual.

### 6.3 Participantes

Las personas objeto de análisis en este estudio serán trabajadores migrantes y trabajadores no migrantes. En el estudio participaron un total de 76 trabajadores (hombres y mujeres) con una edad promedio de 24.92 años (d.s.  $\pm$  8.51). De ellos, 27 trabajadores migrantes (4 mujeres y 23 hombres), con una edad promedio de 32.39 años (d.s.  $\pm$  7.99). 49 son trabajadores no migrantes (15 hombres y 33 mujeres) de San Juan Bautista Tuxtepec con una edad promedio de 20.83 años (d.s.  $\pm$  5.52). Un trabajador no migrante no proporcionó información de su sexo y edad.

En cuanto al estado civil, 49 trabajadores reportaron ser solteros, 14 casados, 8 viven en unión libre y 1 trabajador es divorciado. Con respecto al grado de educación 19 trabajadores mencionaron tener nivel básico de estudios, 30 nivel medio, y 21 nivel superior.

De manera más específica, dos terceras partes de los trabajadores migrantes se encuentra en el grupo de los solteros (33.33%, 9) o casados (33.33%, 9). De los cuales también el 25.00% (18), cuentan con el grado de estudios en el nivel básico

De los trabajadores no migrantes el 82.00% (40) reportó ser soltero, y sólo el 10% (5) son casados. Más de la mitad de ellos, cuenta con estudios de nivel medio superior (53.00%, 26) y una tercera parte con estudios de nivel superior (37.00%, 18). (Ver tabla 2).

**Tabla 2.** Resumen de información general de participantes.

Característica	Migrantes	No Migrantes	Total	Porcentaje
<b>Sexo</b>				
Hombres	23	15	38	50.66%
Mujeres	4	33	37	49.33%
<b>Edad</b>				
Menos de 18 años	0	23	23	30.26%
19-29	10	15	25	32.90%
30 a mas	13	4	17	22.37%
Sin información	4	7	11	14.47%
<b>Estado civil</b>				
Soltero(a)	9	40	49	64.47%
Casado(a)	9	5	14	18.42%
Divorciado(a)	0	1	1	1.31%
Unión libre	7	1	8	10.52%
Sin información	2	2	4	5.26%
<b>Grado de educación</b>				
Nivel básico	18	1	19	25.00%
Nivel medio	4	26	30	39.47%
Nivel superior	3	18	21	27.63%
Sin información	2	4	6	7.89%

#### 6.4 Instrumentos

Para la realización de este estudio se utilizó la versión adaptada al español del cuestionario denominado Meaning of Work (MOW, por sus siglas en inglés), conformado de cuatro apartados: importancia del trabajo, significado de trabajo, normas societales y metas laborales (Pérezgonzález y Díaz, 2005).

El primer apartado consta de 6 ítems que evalúan la centralidad absoluta y la centralidad relativa. La centralidad absoluta se mide a partir del primer ítem el cual tiene una escala tipo Likert de siete opciones de respuestas donde uno es lo más importante y siete es lo menos importante.

La centralidad relativa se califica con las cinco preguntas restantes, la persona otorga una puntuación a cada ítem que oscila de 0 a 100 de acuerdo a la importancia que tiene para ésta cada ítem, de tal manera que la suma de los ítems de como resultado 100.

El segundo apartado está compuesto por seis ítems. La forma de responder es similar a la descrita en el apartado de centralidad relativa.

El tercer apartado contiene diez ítems con formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones de respuesta, donde uno es muy en desacuerdo y cinco es muy de acuerdo.

El cuarto apartado consta de once ítems con formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones de respuesta, donde uno es nada importante y cinco es muy importante.

Además dicho instrumento también contempla una sección de datos sociodemográficos: estatus de migración, edad, sexo, estado civil, grado de educación (ver anexo I).

## **6.5 Conducción de estudio**

El instrumento se aplicó en los meses comprendidos de agosto a diciembre del 2010, la administración se realizó de manera individual.

El cuestionario se aplicó a trabajadores de diversas instituciones y/o dependencias. A los trabajadores migrantes se les administró el cuestionario en Estados Unidos, el contacto fue realizado vía familiares, amigos, conocidos de los no migrantes.

Los trabajadores no migrantes tardaron en responder el cuestionario 20 minutos. Los trabajadores migrantes tardaron en contestar el cuestionario alrededor de 15 días, debido a que el instrumento fue enviado o entregado a través de los familiares. La demora fue al momento de contestar y regresar el cuestionario, puesto que algunos migrantes tardaron en comunicarse con sus familiares y así poder responder al cuestionario.

## 6.6 Análisis de la información

Para el análisis de la información se utilizó Excel versión 2003 y el programa estadístico SPSS versión 19.

Para el análisis de la información y comprobación de la hipótesis de trabajo se recurrió a la estadística descriptiva específicamente la media de los valores, la prueba t y el ANOVA de dos factores.

**Tabla 3.** Análisis estadísticos utilizados para probar las hipótesis de trabajo

Análisis estadísticos	Aplicación	Hipótesis
Media	Media de los grupos	Promedio entre el Estatus de migración (migrante y no migrante) y las variables relacionadas con el significado de trabajo (centralidad relativa, normas societales, resultados valorados del trabajo y metas laborales).
Prueba t	Diferencia entre grupos	Diferencias entre el Estatus de migración (migrante y no migrante) y las variables relacionadas con el significado de trabajo (centralidad absoluta, centralidad relativa, normas societales, resultados valorados de trabajo y metas laborales).
ANOVA de dos factores	Diferencia entre grupos	Diferencias entre estatus de migración (migrante y no migrante) y datos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil y grado de educación) con respecto a las variables de significado de trabajo (centralidad, normas societales, resultados valorados de trabajo y metas laborales)

Hi: El significado de trabajo de los trabajadores migrantes será diferente en comparación con el significado de trabajo de los trabajadores no migrantes.

### 6.6.1 Análisis descriptivos

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga (Hernández et al, 2003).

Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar como se relacionan las variables medidas.

Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (que conceptos, variables y componentes) y sobre qué o quiénes se recolectaran los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales o hechos) (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003).

La media es un conjunto de N números  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_N$  se denota así:

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_N}{N}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

En este sentido se busca obtener la media de las variables en cuestión como son la centralidad (absoluta y relativa), normas societales, resultados valorados del trabajo y

metas laborales, y así indicar sobre qué grupo de trabajadores (migrantes vs no migrantes) impacta más la importancia que le otorgan al significado de trabajo.

### 6.6.2 t de student

La distribución t de student es una prueba estadística para evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias (Hernández y et al, 2003).

En el análisis de datos, bajo el estadístico t de student, la hipótesis de investigación propone que los grupos difieren significativamente entre sí y la hipótesis nula propone que los grupos no difieren significativamente.

El valor t se obtiene mediante la fórmula:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

Donde  $\bar{X}_1$ , es la media de un grupo,  $\bar{X}_2$  es la media del otro grupo,  $S_1^2$  es la desviación estándar del primer grupo elevada al cuadrado,  $n_1$  es el tamaño del primer grupo,  $S_2^2$  es la desviación estándar del segundo grupo elevada al cuadrado y  $n_2$  es el tamaño del segundo grupo. En realidad, el denominador es el error estándar de la distribución muestral de la diferencia entre medias (Hernández et al, 2003).

Para saber si el valor t es significativo, se aplica la fórmula y se calculan los grados de libertad. La prueba t se basa en una distribución muestral o poblacional de diferencia de medias conocida como la t de student. Esta distribución se identifica por los grados de libertad, los cuales constituyen el número de maneras en que los datos pueden variar libremente. Son determinantes, ya que nos indican qué valor debemos esperar de t, dependiendo del tamaño de los grupos que se comparan. Cuanto mayor número de grados de libertad se tengan, la distribución t de student se acercará más a ser una distribución normal y usualmente, si los grados de libertad exceden los 120, la distribución

normal se utiliza como una aproximación adecuada de la distribución t de student (Wiersma, 1999 en Hernández y cols, 2003).

Los grados de libertad se calculan así:

$$gl = (n_1 + n_2) - 2$$

$n_1$  y  $n_2$  son el tamaño de los grupos que se comparan.

El estadístico t de student se utilizará para analizar las diferencias en el significado de trabajo entre los grupos de trabajadores (migrantes y no migrantes) y las variables centralidad (absoluta y relativa), normas sociales del trabajo, resultados valorados del trabajo y metas laborales.

### **6.6.3 ANOVA de dos factores**

El diseño del ANOVA de dos factores es un diseño factorial simple, pero los conceptos y procedimientos involucrados se aplican directamente a diseños ANOVA factoriales más complejos que investigan tres o más variables independientes (factores).

Los diseños factoriales tienen algunas ventajas importantes sobre los diseños simples de un factor ya que no sólo proporcionan alguna información sobre los efectos de cada factor por separado (efectos principales), sino que también dan información acerca de la interacción entre los factores, efectos para varias combinaciones de los factores.

En los diseños de ANOVA de dos factores, se prueban tres hipótesis nulas separadas vía pruebas F: 1) la  $H_0$  para el efecto principal A, 2) la  $H_0$  para el efecto principal B y 3) la  $H_0$  para interacción entre los factores A y B. Es decir, se prueban tres hipótesis nulas separadas e independientes, y cada una es rechazada o fundamentada independientemente de las otras dos. Obviamente, las  $H_0$  para los factores A y B pueden probarse si dos ANOVAS de un factor separadas se llevan a cabo. La única cuestión que contesta el ANOVA de dos factores se relaciona con la interesante pregunta concerniente

a la interacción; es decir, ¿Hay ciertas combinaciones de los factores que tengan efectos sobre los que serian evidentes si los dos factores se consideran de manera separada, independientes y aditivamente?

El anova de dos factores se representa de la siguiente manera considerando el efecto que sucede con la  $H_0$ :

$H_0(A)$ :  $\mu_{1+} = \mu_{2+} = \dots = \mu_{J+}$  Las J medias poblacionales correspondientes a los J niveles del factor A son iguales.

$H_0(B)$ :  $\mu_{+1} = \mu_{+2} = \dots = \mu_{+K}$  Las K medias poblacionales correspondientes a los K niveles del factor B son iguales.

$H_0(AB)$ :  $\mu_{jk} - \mu_{j'k} = \mu_{j+-} - \mu_{j'+-}$  No hay efecto de interacción.

Y la fórmula para su obtención es la siguiente:

$$SC_{total} = SC_A + SC_B + SC_{AXB} + SC_W$$

Donde  $SC_A$  es atribuible al factor A,  $SC_B$  es atribuible al factor B,  $SC_{AXB}$  atribuible a la interacción entre A y B, y  $SC_W$  atribuible a las diferencias individuales entre los sujetos en la misma combinación de tratamiento.

En este sentido el análisis de ANOVA de dos factores permitirá combinar las variables independientes estatus de migración (migrante y no migrante) y, sexo, edad, estado civil y nivel de escolaridad con respecto a cada una de las variables dependientes que tienen que ver con el significado de trabajo (centralidad del trabajo, normas societales, resultados valorados del trabajo y metas laborales). El propósito fundamental es determinar si existen diferencias significativas entre los diversos grupos. En este sentido, se busca refutar las siguientes hipótesis nulas:

**Tabla 4.** Análisis ANOVA

Estatus de migración (migrante vs. no migrante)	x	sexo (hombre vs. mujer)	x	Centralidad absoluta
		Edad ( $\leq 18$ años, 19-29, $\geq 30$ )		Normas sociales
		Estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado, unión libre)		Resultados valorados
		Nivel de escolaridad (Nivel básico, nivel medio superior y nivel superior)		Metas laborales

## **7.Resultados**

Los resultados se distribuirán en dos apartados: en el primero mostrarán los estadísticos descriptivos de la centralidad absoluta, la centralidad relativa medida a partir de las esferas de la vida, las normas sociales, los resultados valorados del trabajo y las metas laborales del trabajo, todos ellos distribuidos por el estatus de migración (trabajadores migrantes y no migrantes). En este mismo apartado, se presentarán los resultados del estadístico t de student, el cual permitirá demostrar si existen diferencias significativas con respecto al estatus de migración y las variables antes mencionadas

En el segundo apartado se expondrán los resultados del estadístico, ANOVA de dos factores, en donde se cruzarán las variables estatus de migración (migrante vs. no migrante) x sexo (hombre vs. mujer); estatus de migración (migrante vs. no migrante) x edad ( $\leq 18$  años, de 19 a 29 años y  $\geq 30$  años); estatus de migración (migrante vs. no migrante) x estado civil (soltero, casado, viudo, divorciado y en unión libre) y estatus de migración (migrante vs. no migrante) x nivel de educación (nivel básico, nivel medio y nivel superior) respecto a la centralidad absoluta y las normas societales.

### **7.1 Resultados de los estadísticos descriptivos**

#### **7.1.1 Centralidad y esferas de la vida**

La centralidad absoluta está compuesta por un único ítem ¿Cuál es la importancia y significación que tiene o tendría el trabajo en el conjunto de tu vida?, mientras que la centralidad relativa se evalúa a partir del valor que se otorga a las cinco esferas de su vida: el tiempo libre (ocio), la comunidad, el trabajo, la religión y la familia.

En esta dirección, los resultados de la centralidad absoluta reportaron que la media para los trabajadores migrantes ( $m=7.11$ , d.s. 3.19) fue superior que la media obtenida por los trabajadores no migrantes ( $m=6.27$ , d.s.  $\pm 2.98$ ). El resultado del

estadístico t de student determinó que dichas diferencias no fueron estadísticamente significativas  $t(74, 1 \text{ cola})=-1.48; p>0.05$ .

Como puede apreciarse en la tabla 1, el trabajo es más importante para los migrantes que para los no migrantes, lo anterior puede deberse a que los trabajadores migrantes se encuentran en situaciones poco favorables en comparación con los no migrantes. Se podría decir que es por ello que los migrantes valoran y dan mayor importancia al trabajo que desempeñan, puesto que ellos buscan una mejor calidad de vida derivada del trabajo que realizan (Francisco, 2000). Los trabajadores migrantes no pueden darse el lujo de no trabajar puesto que de ellos depende su subsistencia y la de aquellos que están bajo su cuidado. Por su parte, los trabajadores no migrantes se desenvuelven y desarrollan en situaciones más cómodas y en su mismo lugar de origen, si los trabajadores no migrantes por alguna razón dejan de trabajar, siempre habrá alguien que los apoye para salir adelante.

La tabla 5 presenta las medias y las desviaciones estándar de las esferas de la vida de acuerdo al orden de importancia que cada grupo les otorgó. Como puede observarse, la única variación se encuentra en las esferas trabajo y familia. Para los trabajadores migrantes, el trabajo ( $m=36.85$ ,  $d.s.=6.41$ ) ocupó el primer lugar y la familia ( $m=33.37$ ,  $d.s.=12.51$ ) el segundo. No obstante, para los trabajadores no migrantes estas variables se invierten, la familia ( $m=29.73$ ,  $d.s.=14.35$ ) ocupó el primer término y el trabajo el segundo ( $m=33.16$ ,  $d.s.=8.58$ ). El tiempo libre, la religión y la comunidad fueron jerarquizadas en el mismo orden por los dos grupos.

**Tabla 5.** Resultados de las esferas de la vida en los trabajadores migrantes y no migrantes.

Variable	Estatus	media	d. s.	t(74, 1 cola)
Trabajo	Migrantes	36.85	14.88	-2.07*
	No migrantes	29.73	13.96	
Familia	Migrantes	33.37	12.50	-0.062
	No migrantes	33.16	14.35	
Tiempo libre	Migrantes	12.22	6.40	1.70*
	No migrantes	15.44	8.58	
Religión	Migrantes	8.85	5.54	1.92*
	No migrantes	12.42	8.71	
Comunidad	Migrantes	8.70	5.11	0.42
	No migrantes	9.22	5.10	

\*p&lt;0.05, 1 cola

Para determinar si existen diferencias entre las esferas de la vida y el estatus de migración se realizó el cálculo del estadístico t de student. En este sentido se puede corroborar una vez más que el trabajo es lo más importante para los trabajadores migrantes con respecto a los trabajadores no migrantes y dichas diferencias fueron estadísticamente significativas  $t(74, 1 \text{ cola})=-2.07$ ;  $p<0.05$ .

A pesar que tiempo libre, religión y comunidad ocuparon el mismo lugar en migrantes y no migrantes. El resultado del estadístico t reportó diferencias significativas para tiempo libre y religión. Los trabajadores no migrantes consideraron más importante dichos aspectos con respecto a los trabajadores migrantes  $t(74, 1 \text{ cola})= 1.70$ ;  $p<0.05$  y  $t(74, 1 \text{ cola})=1.92$ ;  $p<0.05$ , respectivamente. No se encontraron diferencias significativas para las variables familia y comunidad.

El que para los migrantes fuera más importante el trabajo y que esta diferencia haya sido significativa, puede deberse a que ellos le otorgaron mayor peso al trabajo debido al estatus que tienen en el país que están laborando. A diferencia de los no migrantes ya que si no trabajan en lapsos prolongados, al menos no les faltara el sustento, puesto que pueden contar con el apoyo de sus familiares.

La diferencia en la conceptualización del tiempo libre puede deberse a que los trabajadores migrantes trabajan por horas y tratan de mantenerse siempre ocupados ya que de eso dependerá el ingreso que puedan obtener, a diferencia de los trabajadores no migrantes que trabajan en ocasiones por lapsos prologados en ocasiones por esperar una retribución merecida a cambio, y en otras por la necesidad de permanecer en tal trabajo.

### 7.1.2 Normas sociales

La variable normas sociales agrupa cinco derechos: formación por el sistema educativo y la empresa, ser consultado, tener un trabajo, que el trabajo tenga sentido y cinco deberes: contribuir a la sociedad con el trabajo, ahorrar, mejorar, valorar el propio trabajo y aceptar el trabajo monótono o simple.

Los resultados reportaron que tanto los trabajadores migrantes como los no migrantes consideran que la empresa en la que laboran y la propia sociedad les deben otorgar más derechos laborales ( $m=20.14$  y  $m=20.75$ , respectivamente) y estos consideran que tienen menos obligaciones para con la empresa y la sociedad ( $m=19.56$  y  $m=18.98$ , respectivamente).

Un aspecto que resalta es que los no migrantes consideran tener más derechos ( $m=20.75$ , d.s. $\pm 2.57$ ) con respecto a los migrantes ( $m=20.14$ , d.s.  $\pm 4.89$ ), lo anterior puede deberse a que estos últimos tienen un estatus de ilegalidad y por lo tanto viven al margen de cualquier derecho adquirido laboralmente (ver tabla 6).

**Tabla 6.** Media y desviación estándar de las normas sociales distribuidas de acuerdo al estatus de los trabajadores

Variable	Estatus	media	d. s.	t(74, 1 cola)
Derechos	Migrantes	20.14	4.89	0.70
	No migrantes	20.75	2.57	
Obligaciones	Migrantes	19.55	3.73	-0.76
	No migrantes	18.97	2.75	

Al llevar a cabo el análisis del estadístico t de student de las normas sociales se pudo constatar que a pesar de dichas diferencias, estas no fueron estadísticamente significativas en los derechos y en las obligaciones  $t(74, 1 \text{ cola})=0.70>0.05$  y  $t(74, 1 \text{ cola})=-0.76>0.05$ , respectivamente.

### **7.1.3 Resultados valorados del trabajo**

Los resultados valorados del trabajo evalúan aquellas funciones o valores que el trabajo puede o podría tener para las personas: dar estatus y prestigio, producir ingresos, mantenerse ocupado, permitir contactos sociales, ser útil para la sociedad y valor intrínseco (interesante y satisfactorio).

Los resultados reportaron que los trabajadores migrantes otorgaron el mayor peso a los ingresos ( $m=29.41$ ), seguido de estatus y prestigio ( $m=16.48$ ) y en tercer término consideraron al trabajo como un valor intrínseco ( $m=13.96$ ). Por su parte, los trabajadores no migrantes valoraron en primer lugar los ingresos ( $m=22.00$ ), no obstante a diferencia de los primeros, estos últimos consideran al trabajo como un valor intrínseco ( $m=18.71$ ) y como una forma de ser útil ( $m=18.12$ , ver tabla 7).

**Tabla 7.** Medias de los resultados valorados del trabajo distribuidos por el estatus de los trabajadores

Variable	Estatus	media	d. s.	t(n, 1 cola)
Estatus y prestigio	Migrantes	16.48	11.22	-0.63
	No migrantes	15.12	7.35	
Ingresos	Migrantes	29.4	14.01	-2.86*
	No migrantes	22.00	8.53	
Ocupado	Migrantes	13.77	9.36	-1.27
	No migrantes	11.40	6.77	
Contactos sociales	Migrantes	12.74	6.34	1.33
	No migrantes	14.63	5.67	
Útil	Migrantes	13.62	8.14	2.19*
	No migrantes	18.12	8.72	
Valor intrínseco	Migrantes	13.96	7.75	2.40*
	No migrantes	18.71	8.51	

\*p&lt;0.05

Al llevar a cabo el estadístico t de student para conocer si existen diferencias significativas entre los resultados valorados de los migrantes y no migrantes se puede apreciar que efectivamente se encuentran diferencias en el factor ingresos. Los trabajadores migrantes (m=16.48) le otorgan mayor valor con respecto a los trabajadores no migrantes (m=15.12)  $t(74, 1 \text{ cola})=-2.86$ ;  $p<0.05$ .

En la variable útil, existen diferencias significativas, en este sentido, el no migrante considera que el trabajo es una manera de ser útil con respecto al migrante  $t(74, 1 \text{ cola})=2.19$ ;  $p<0.05$ .

En cuanto a la variable valor intrínseco, se observaron diferencias significativas, el trabajador migrante considera menos interesante y satisfactorio su trabajo a diferencia del trabajador no migrante  $t(74, 1 \text{ cola})=2.40$ ;  $p<0.05$ . Esto puede ser derivado de que el trabajador migrante no busca un trabajo interesante para su vida sino un trabajo que le

proporcione el ingreso por el que originalmente se encuentran en ese país. Caso contrario con el trabajador no migrante que día con día busca sentirse satisfecho con las actividades que desarrolla en su ambiente laboral. Las variables restantes no presentaron diferencias estadísticamente significativas.

#### **7.1.4 Metas laborales**

Las metas laborales implican valorar la importancia de aspectos tales como oportunidades de aprender, relaciones interpersonales, promoción, buen horario, variedad de tareas, aspectos intrínsecos (trabajo interesante), estabilidad, ajuste puesto-experiencia, buen sueldo, buenas condiciones físicas y autonomía que pudiera ofrecer el trabajo.

Los trabajadores migrantes consideraron que el trabajo debe ofrecerles en primer término un buen sueldo ( $m=4.63$ ), seguido de estabilidad ( $m=4.58$ ), oportunidades de aprender ( $m=4.56$ ) y un aspecto que salta a la vista es que ellos evaluaron en cuarto lugar que el trabajo debe ajustarse al puesto-experiencia ( $m=4.52$ ).

En cambio, los trabajadores no migrantes consideraron en primer lugar la estabilidad ( $m=4.80$ ), seguido de un buen sueldo ( $m=4.71$ ) y al igual que los migrantes las oportunidades de aprender ( $m=4.65$ ) y en cuarto lugar consideraron que al trabajo como una oportunidad de promoción ( $m=4.55$ , ver tabla 8).

**Tabla 8.** Media de las metas laborales distribuido por el estatus de los trabajadores

Variable	Estatus	media	d. s.	t(74, 1 cola)
Oportunidades de aprender	Migrantes	4.55	0.84	0.62
	No migrantes	4.65	0.52	
Promoción	Migrantes	4.48	0.89	0.15
	No migrantes	4.51	0.68	
Autonomía	Migrantes	4.44	0.93	0.59
	No migrantes	4.55	0.61	
Ajuste-puesto-experiencia	Migrantes	4.11	1.15	1.75*
	No migrantes	4.51	0.81	
Variedad de tareas	Migrantes	3.29	1.03	0.97
	No migrantes	3.54	1.05	
Estabilidad	Migrantes	4.37	0.79	0.09
	No migrantes	4.38	0.78	
Buenas condiciones físicas	Migrantes	4.57	0.90	1.35
	No migrantes	4.79	0.49	
Relaciones interpersonales	Migrantes	4.51	0.84	-0.14
	No migrantes	4.48	0.81	
Buen sueldo	Migrantes	4.62	0.88	0.45
	No migrantes	4.70	0.61	
Buen horario	Migrantes	4.11	1.05	0.21
	No migrantes	4.16	0.98	
Aspectos intrínsecos	Migrantes	3.85	1.19	1.01
	No migrantes	4.12	1.05	

\*p&lt;0.05, 1 cola

Al llevar a cabo el cálculo del estadístico t de student para conocer si existen diferencias significativas entre las metas laborales de los migrantes y de los no migrantes; únicamente se encontraron diferencias en el factor ajuste-puesto-experiencia los trabajadores no migrantes lo consideraron más importante con respecto a los trabajadores migrantes  $t(74, 1 \text{ cola}) = 1.75$ ;  $p < 0.05$ .

En el resto de las metas laborales, a pesar de que los trabajadores no migrantes le dieron más valor a aspectos como oportunidades de aprender, promoción, autonomía, variedad de tareas, estabilidad, buenas condiciones físicas, buen sueldo, buen horario y aspectos intrínsecos con respecto a los migrantes dichas diferencias no fueron tan grandes como para ser estadísticamente significativas.

## 7.2 Resultados del estadístico ANOVA de dos factores

La tabla 9 presenta los resultados de las medias de la variable centralidad distribuida por el estatus de migración y el sexo de los participantes. Como puede apreciarse, los hombres migrantes y los hombres no migrantes son los que le dan más importancia al trabajo ( $m=6.22$ ,  $d.s.=1.04$ ) y ( $m=5.80$ ,  $d.s.=1.78$ ), respectivamente. Un aspecto que salta a la vista es que las mujeres no migrantes son las que le conceden menos importancia al trabajo ( $m=5.39$ ,  $d.s.=1.96$ ).

La importancia que le otorgan los hombres al trabajo es originada porque tradicionalmente, en ellos recae la responsabilidad del sustento del hogar, quizás algunos son jefes de familia y de ellos depende una pareja, hijos o padres en determinados casos. Y la poca importancia que las mujeres no migrantes otorgan al trabajo quizás es porque su trabajo es visto solo como complemento o apoyo, es decir, no es la principal fuente de ingresos de la familia. A diferencia de las mujeres migrantes ya que es probable este grupo sean las principales proveedoras, aunado a ello en los últimos años el proceso migratorio está tendiendo a la inversa ya que cada día son más las mujeres que emigran con el firme propósito de trabajar independientemente de que se reúnan o no con su pareja.

A decir de la edad, puede observarse que los migrantes con edades no identificadas ( $m=6.50$ ,  $d.s.=0.57$ ) y lo de entre 19 a 29 años ( $m=6.30$ ,  $d.s.=0.94$ ) son los que le conceden más importancia al trabajo. Con respecto a los no migrantes, destacan los grupos de edades no identificadas ( $m=6.29$ ,  $d.s.=0.95$ ) y aquellos con  $\geq 30$  años ( $m=6.00$ ,  $d.s.=0.81$ ). Con respecto a este resultado resulta importante mencionar que de acuerdo a la teoría, el grupo de trabajadores migrantes en edades entre los 19 y 29 años, identificados como los que le otorgan mayor importancia al trabajo; efectivamente son los

que originalmente tienden a migrar de su país con fines laborales desafortunadamente impulsados por las pocas oportunidades que enfrentan en el mismo.

En cuanto a los resultados de la centralidad distribuidos por el estatus y el estado civil de los trabajadores, resalta una vez más el grupo de migrantes, aquellos que no proporcionaron información de su estado ( $m=7.00$ ,  $d.s.=0.00$ ), así como los que están solteros-viudos-divorciados ( $m=6.44$ ,  $d.s.=0.57$ ). Los no migrantes fueron los que obtuvieron las puntuaciones más bajas.

La importancia otorgada por este grupo de migrantes, muy probablemente es originada en el sentido de que un trabajador soltero tenga bajo su responsabilidad el cuidado de sus padres y sus hermanos, de ahí que centra su atención a su actividad laboral actual, ahora en el caso de los viudos o divorciados el hecho de no contar con una responsabilidad específica hace que pongan mayor hincapié en lo laboral como medio de distracción o forma de invertir el tiempo no ocupado derivado del estado civil actual.

Con respecto a la escolaridad de los trabajadores, puede mencionarse aquellos trabajadores migrantes que no proporcionaron información sobre su escolaridad, seguidos de los trabajadores migrantes con nivel básico son los que le conceden mayor importancia al trabajo ( $m=7.00$ ,  $d.s.=0.00$  y  $m=6.28$ ,  $d.s.=0.82$ , respectivamente). Los no migrantes que no proporcionaron información son los que obtuvieron la media más alta ( $m=6.25$ ,  $d.s.=0.95$ ) dentro de su grupo. La importancia que este grupo de trabajadores otorga al trabajo en estas circunstancias de su vida, es precisamente por el nivel educativo en el que tuvieron que dejar los estudios y por tal motivo se ven obligados a salir a buscar trabajo fuera ya que con ese estatus el estudio no es un factor primordial para conseguir un empleo y en estas condiciones de vida que es lo que lo hace aun mas importante, y día a día están en constante lucha por conservarlo.

**Tabla 9.** Media y desviación estándar de centralidad, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores

	Migrantes	No migrantes
	m(d.s)	m(d.s)
<b>Sexo</b>		
Hombres	6.22 (d.s. 1.04)	5.80 (d.s. 1.78)
Mujeres	5.75 (d.s. 1.89)	5.39 (d.s. 1.96)
<b>Edad</b>		
<=18 años	0.00 (d.s. 0.00)	5.30 (d.s. 2.28)
19 a 29 años	6.30 (d.s. 0.94)	5.47 (d.s. 1.76)
>=30 años	5.92 (d.s. 1.44)	6.00 (d.s. 0.81)
Sin información	6.50 (d.s. 0.57)	6.29 (d.s. 0.95)
<b>Estado civil</b>		
Unión libre-Casado	5.88 (d.s. 1.40)	4.83 (d.s. 2.48)
Soltero-Viudo-Divorciado	6.44 (d.s. 0.57)	5.76 (d.s. 1.60)
Sin información	7.00 (d.s. 0.00)	3.50 (d.s. 4.95)
<b>Escolaridad</b>		
Nivel básico	6.28 (d.s. 0.82)	5.00 (d.s. 0.00)
Nivel medio	6.00 (d.s. 2.00)	5.46 (d.s. 1.83)
Nivel superior	5.00 (d.s. 1.73)	5.56 (d.s. 2.20)
Sin información	7.00 (d.s. 0.00)	6.25 (d.s. 0.95)

Para determinar si existen diferencias significativas entre la centralidad, el estatus de migración y las variables moderadoras mencionadas anteriormente, se llevó a cabo el cálculo del ANOVA de dos factores. La tabla 10 presenta los resultados de dicho análisis. Como puede apreciarse, en ninguno de los casos se encontraron diferencias significativas.

En este sentido, el resultado del ANOVA para centralidad/estatus de migración/sexo fue  $F(1,71)=0.00$ ;  $p=0.95$ ; para centralidad/estatus de migración/edad fue  $F(2,69)=0.32$ ,  $p=0.73$ ; para las variables centralidad/estatus de migración/estado civil  $F(2,70)=1.28$ ;  $p=0.29$  y para las variables centralidad/estatus de migración/escolaridad el resultado fue  $F(3,68)=0.37$ ;  $p=0.77$ .

**Tabla 10.** Análisis de varianza para centralidad

	gl	F	p
<b>Centralidadxestatusxsexo</b>			
Estatus	1	0.54	0.47
Sexo	1	0.68	0.41
Estatusxsexo	1	0.00	0.95
Error	71	(2.85)	
<b>Centralidadxestatusxedad</b>			
Estatus	1	0.37	0.55
Edad	3	0.67	0.57
Estatusxedad	2	0.32	0.73
Error	69	(2.89)	
<b>Centralidadxestatusxestado civil</b>			
Estatus	1	7.35	0.00
Estado civil	2	1.34	0.27
Estatusxestado civil	2	1.28	0.29
Error	70	(2.72)	
<b>Centralidadxestatusxeducacion</b>			
Estatus	1	0.55	0.45
Educación	3	0.72	0.53
Estatusxeducación	3	0.37	0.77
Error	68	(2.93)	

La tabla 11 presenta los resultados de las medias de la variable derechos laborales distribuida por las diversas variables moderadoras. Como puede apreciarse, las mujeres migrantes y las mujeres no migrantes son las que le dan mayor importancia a los derechos laborales ( $m=21.00$ ,  $d.s.=3.16$ ) y ( $m=20.76$ ,  $d.s.=2.72$ ), respectivamente. Un dato que sobresale y resulta importante denotar es que los hombres migrantes son los que le conceden menos importancia a los derechos laborales ( $m=20.00$ ,  $d.s.=5.17$ ). Esta definición para los hombres migrantes puede deberse a que para ellos los derechos como trabajadores pueden o no aplicarse dependiendo del empleador. El principal problema radica en que a pesar de que el empleador quisiera proporcionarle los correspondientes derechos no podrá por la falta de documentación necesaria.

Con referencia a la edad, puede observarse que los migrantes con edades entre los 19 a 29 años ( $m=22.40$ ,  $d.s.=2.06$ ) y  $\geq 30$  años ( $m=19.00$ ,  $d.s.=5.59$ ) son los que le

conceden más importancia a los derechos laborales. Con respecto a los no migrantes, destacan de igual forma el grupo que se encuentra dentro de los 19 a 29 años ( $m=21.53$ ,  $d.s.=3.15$ ) y los  $\leq 18$  años ( $m=20.74$ ,  $d.s.=2.47$ ). Tal importancia también puede deberse a que en este rango de edades se encuentran los que más emigran a otro país con fines laborales y que además se encuentran en la edad ideal en la que buscan consolidarse en una actividad laboral y allegarse de bienes que representaran parte importante de su futuro, ya que representaran la primera etapa de su vida laboral.

De acuerdo a los resultados de los derechos laborales y el estado civil de los trabajadores, una vez más sobresale el grupo de los trabajadores migrantes que no proporcionaron información de su estado civil ( $m=21.00$ ,  $d.s.=2.82$ ), seguidos del grupo de los solteros-viudos -divorciados ( $m=20.56$ ,  $d.s.=4.66$ ). Este último grupo fue el que destacó en los no migrantes ( $m=20.98$ ,  $d.s.=2.66$ ).

En cuanto a la escolaridad de los trabajadores, puede mencionarse que los trabajadores migrantes de nivel medio, seguidos de los trabajadores migrantes que no proporcionaron información son los que le conceden mayor importancia a los derechos laborales ( $m=21.25$ ,  $d.s.=2.87$  y  $m=21.00$ ,  $d.s.=2.82$ , respectivamente). Los resultados se invierten en los trabajadores no migrantes ya que aquellos que no proporcionaron información son los que obtuvieron la media más alta ( $m=22.50$ ,  $d.s.=1.19$ ), seguidos de los trabajadores no migrantes de nivel medio ( $m=21.31$ ,  $d.s.=2.37$ ). Los resultados saltan a la vista dado que los trabajadores con escolaridad de nivel medio tienen mayores conocimientos de cuáles son sus derechos al momento de insertarse a un ámbito laboral, razón por la cual presentan las puntuaciones más altas, aunado a que se encuentran laborando en el mismo lugar de origen y pueden sentirse con toda la actitud de hacer valer sus derechos si algo en determinado momento no les pareciera.

**Tabla 11.** Media y desviación estándar de derechos laborales, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores.

Variable	Migrantes m(d.s.)	No migrantes m(d.s.)
<b>Sexo</b>		
Hombres	20.00 (d.s. 5.17)	20.67 (d.s. 2.38)
Mujeres	21.00 (d.s. 3.16)	20.76 (d.s. 2.72)
<b>Edad</b>		
<=18 años	0.00 (d.s. 0.00)	20.74 (d.s. 2.47)
19 a 29 años	22.40 (d.s. 2.06)	21.53 (d.s. 3.15)
>=30 años	19.00 (d.s. 5.59)	19.00 (d.s. 0.00)
Sin información	18.25 (d.s. 6.50)	20.14 (d.s. 1.86)
<b>Estado civil</b>		
Unión libre-Casado	19.81 (d.s.5.39)	19.50 (d.s. 1.97)
Soltero-Viudo-Divorciado	20.56 (d.s. 4.66)	20.98 (d.s. 2.66)
Sin información	21.00 (d.s. 2.82)	20.00 (d.s. 1.41)
<b>Escolaridad</b>		
Nivel básico	20.33 (d.s. 5.50)	17.00 (d.s. 0.00)
Nivel medio	21.25 (d.s. 2.87)	21.31 (d.s. 2.37)
Nivel superior	17.00 (d.s. 4.35)	19.78 (d.s. 2.66)
Sin información	21.00 (d.s. 2.82)	22.50 (d.s. 1.29)

Para determinar si existen diferencias significativas entre los derechos laborales, el estatus de migración y las variables moderadoras, se llevó a cabo el cálculo del ANOVA de dos factores. Como puede apreciarse en la tabla 12, en ninguno de los casos se encontraron diferencias significativas.

En este sentido, el resultado del ANOVA para derechos laborales/estatus de migración/sexo fue  $F(1,71)=0.16$ ;  $p=0.95$ ; para derechos laborales/estatus de migración/edad fue  $F(2,69)=0.56$ ,  $p=0.57$ ; para las variables derechos laborales/estatus de migración/estado civil  $F(2,70)=0.10$ ;  $p=0.90$  y para las variables derechos laborales/estatus de migración/escolaridad el resultado fue  $F(3,68)=0.76$ ;  $p=0.51$ .

**Tabla 12.** Análisis de varianza para Normas societales (Derechos laborales)

	gl	F	p
<b>Derechosxestatusxsexo</b>			
Estatus	1	0.03	0.85
Sexo	1	0.23	0.63
Estatusxsexo	1	0.16	0.69
Error	71	(13.20)	
<b>Derechosxestatusxedad</b>			
Estatus	1	0.09	0.75
Edad	3	2.66	0.05
Estatusxedad	2	0.56	0.57
Error	69	(12.11)	
<b>Derechosxestatusxestado civil</b>			
Estatus	1	0.04	0.83
Estado civil	2	0.51	0.60
Estatusxestadocivil	2	0.10	0.90
Error	70	(13.21)	
<b>Derechosxestatusxeducacion</b>			
Estatus	1	0.03	0.85
Educación	3	1.89	0.13
Estatusxeducación	3	0.76	0.51
Error	68	(12.56)	

La tabla 13 presenta los resultados de las medias de la variable obligaciones laborales distribuidas por el estatus de migración y las variables moderadoras. Como puede apreciarse, nuevamente las mujeres migrantes y las mujeres no migrantes son las que le dan más importancia a las obligaciones laborales ( $m=20.00$ ,  $d.s.=2.94$ ) y ( $m=19.06$ ,  $d.s.=2.54$ ), respectivamente. Por su parte, los hombres migrantes son los que le conceden mayor importancia a las obligaciones laborales ( $m=19.48$ ,  $d.s.=3.90$ ).

En este aspecto es importante denotar que las mujeres de ambos grupos le otorgan mayor peso a esta variable debido a que en muchas ocasiones y actualmente son de las que se espera mayor rendimiento, de no hacerlo están expuestas a ser despedidas con mayor facilidad y en muchas ocasiones de manera injustificada. Ahora el hombre migrante su importancia puede ser derivada de que querrá cumplir con su actividad

laboral y así permanecer como un buen elemento pero sobre todo, por la necesidad por conservar el trabajo.

Tomando en cuenta la edad de los trabajadores, se puede observar que los migrantes con edades entre los 19 a 29 años ( $m=21.30$ ,  $d.s.=1.88$ ) y los que no proporcionaron información de sus edades ( $m=18.75$ ,  $d.s.=6.07$ ) son los que le conceden más importancia a las obligaciones laborales. Con respecto a los no migrantes, destacan los grupos de los trabajadores entre los 19 a 29 años ( $m=20.20$ ,  $d.s.=2.21$ ) y de  $\geq 30$  años ( $m=20.00$ ,  $d.s.=2.16$ ). Dicha definición puede ser originada a que en este rango de edades prácticamente se está insertando al ambiente laboral y consecuentemente busca permanecer en dicho trabajo.

Analizando los resultados de las obligaciones laborales distribuidos por el estatus y el estado civil de los trabajadores, resalta una vez más el grupo de migrantes, los cuales son aquellos que no proporcionaron información de su estado civil ( $m=20.00$ ,  $d.s.=5.65$ ), así como los que están solteros-viudos -divorciados ( $m=20.00$ ,  $d.s.=4.21$ ). Los no migrantes fueron los que obtuvieron las puntuaciones más bajas.

Por último con respecto a la escolaridad de los trabajadores, puede mencionarse que los trabajadores migrantes de nivel medio, seguidos de los trabajadores migrantes que no proporcionaron información sobre su escolaridad son los que le conceden mayor importancia a las obligaciones laborales ( $m=20.75$ ,  $d.s.=2.87$  y  $m=20.00$ ,  $d.s.=5.65$ , respectivamente). De igual forma que los migrantes, los trabajadores no migrantes de nivel medio son los que obtuvieron la media más alta ( $m=19.42$ ,  $d.s.=2.73$ ).

**Tabla 13.** Media y desviación estándar de las obligaciones laborales, distribuidas por el estatus de migración y el sexo, edad, estado civil y escolaridad de los trabajadores.

	Migrantes	No migrantes
	m(d.s.)	m(d.s.)
<b>Sexo</b>		
Hombres	19.48 (d.s. 3.90)	18.53 (d.s. 3.13)
Mujeres	20.00 (d.s. 2.94)	19.06 (d.s. 2.54)
<b>Edad</b>		
<=18 años	0.00 (d.s. 0.00)	18.09 (d.s. 2.42)
19 a 29 años	21.30 (d.s. 1.88)	20.20 (d.s. 2.21)
>=30 años	18.46 (d.s. 3.77)	20.00 (d.s. 2.16)
Sin información	18.75 (d.s. 6.07)	18.71 (d.s. 4.23)
<b>Estado civil</b>		
Unión libre-Casado	19.25 (d.s. 3.51)	18.00 (d.s. 3.79)
Soltero-Viudo-Divorciado	20.00 (d.s. 4.21)	19.27 (d.s. 2.49)
Sin información	20.00 (d.s. 5.65)	16.00 (d.s. 4.24)
<b>Escolaridad</b>		
Nivel básico	19.28 (d.s. 4.17)	11.00 (d.s. 0.00)
Nivel medio	20.75 (d.s. 2.87)	19.42 (d.s. 2.73)
Nivel superior	19.33 (d.s. 1.15)	18.72 (d.s. 1.80)
Sin información	20.00 (d.s. 5.65)	19.25 (d.s. 4.19)

Para determinar si existen diferencias significativas entre las obligaciones laborales, el estatus de migración y las variables moderadoras mencionadas anteriormente, se llevó a cabo el cálculo del ANOVA de dos factores. La tabla 14 para obligaciones laborales presenta los resultados de dicho análisis. Como puede apreciarse, en ninguno de los casos se encontraron diferencias significativas.

En este sentido, el resultado del ANOVA para las obligaciones laborales/estatus de migración/sexo fue  $F(1,71)=0.00$ ;  $p=0.99$ ; para obligaciones laborales/estatus de migración/edad fue  $F(2,69)=0.77$ ,  $p=0.46$ ; para las variables obligaciones laborales/estatus de migración/estado civil  $F(2,70)=0.47$ ;  $p=0.61$  y para las variables obligaciones laborales/estatus de migración/escolaridad el resultado fue  $F(3,68)=1.59$ ;  $p=0.19$ .

**Tabla 14.** Análisis de varianza para Normas societales (Obligaciones laborales)

	gl	F	p
<b>Obligacionesxestatusxsexo</b>			
Estatus	1	0.91	0.34
Sexo	1	0.28	0.59
Estatusxsexo	1	0.00	0.99
Error	71	(9.96)	
<b>Obligacionesxestatusxedad</b>			
Estatus	1	0.02	0.88
Edad	3	2.92	0.04
Estatusxedad	2	0.77	0.46
Error	69	(9.18)	
<b>Obligacionesxestatusxestado civil</b>			
Estatus	1	2.63	0.10
Estado civil	2	0.85	0.43
Estatusxestado civil	2	0.47	0.62
Error	70	(9.95)	
<b>Obligacionesxestatusxeducacion</b>			
Estatus	1	5.06	0.02
Educación	3	2.59	0.05
Estatusxeducación	3	1.59	0.19
Error	68	(9.55)	

## **8. Conclusiones**

El objetivo general de la investigación fue conocer el significado de trabajo de los trabajadores migrantes y no migrantes por medio de la aplicación del cuestionario elaborado por el MOW International Research Team con el propósito de determinar posibles diferencias entre ambos grupos.

El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral del individuo, obedece al intento de averiguar, a qué cumplen todas las necesidades, deseos y actividades que surgen dentro del trabajo, es decir, encontrar una explicación a las acciones humanas desarrolladas en el entorno laboral, así como conocer, ¿qué motiva a alguien a hacer algo?, y ¿cuáles son los factores determinantes que lo incitan a satisfacer alguna necesidad o alcanzar alguna meta personal o laboral?

Las motivaciones que llevan al ser humano a trabajar y que determinan la importancia que las personas le otorgan al trabajo son las recompensas sociales, la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación por el trabajar se basara simplemente en lo económico bastaría con subir los sueldos para que los empleados produjeran más, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y es de vital importancia tanto para el trabajador como para los que la rodean (Ardouin, Bustos, Gayó, & Jarpa, 2000).

En este sentido, para los trabajadores migrantes el trabajo es el aspecto central de sus vidas; consideran más importante los derechos que las obligaciones, sin embargo, esto no ocurre, dado que tienen más obligaciones que derechos. En cuanto a los resultados valorados, el ingreso y, el estatus y prestigio son los valores de mayor peso para este grupo de trabajadores. Respecto a las metas sobresale una vez más el ingreso, las buenas condiciones físicas y las oportunidades de aprender.

Los trabajadores migrantes valoran y dan mayor importancia al trabajo que desempeñan, dado que buscan una mejor calidad de vida derivada del trabajo que realizan. Los trabajadores migrantes no pueden darse el lujo de no trabajar puesto que de ellos depende su subsistencia y la de aquellos que están bajo su cuidado. La razón de la baja puntuación en la variable familia puede ser ocasionada en el sentido que aunque para los migrantes su familia sea la principal fuente de motivación para ellos y siempre la tengan presente, ésta no representa un apoyo en determinado momento debido a las condiciones y en el lugar en el que se encuentran.

Desde una perspectiva norteamericana, el trabajo es la clave esencial de toda cuestión social, condiciona el desarrollo no sólo económico, sino también cultural y moral de las personas, de la familia, de la sociedad y de todo el género humano (Loanes, 1981). En el recorrido de las distintas significaciones que el trabajo ha tenido a lo largo de diferentes etapas de la historia y de las civilizaciones, la reforma protestante que tuvo lugar en la Europa Occidental en el siglo XVI aparece iniciando la consideración del trabajo como una obligación o deber de valor particular debido a su contribución a la obra de Dios (Salanova, García, & Peiró, 1996).

En este sentido, el trabajador mexicano se inserta en un país protestante, de ahí que las variables o dimensiones del trabajo sufren cambios y/o modificaciones, en cierta medida, por la situación personal y familiar de los individuos, su trabajo presente y la historia de su carrera profesional y laboral y por el ambiente socio-económico. Además, dichas variables influyen sobre las expectativas subjetivas referidas a futuras situaciones del trabajo, en los resultados objetivos del trabajo y en el futuro ambiente socio-económico (MOW, 1987).

Berumen afirma que el hecho de que los emigrantes tengan que pagar por un lugar donde vivir, la comida y los servicios, contrario a las facilidades que encuentran en

su propio país, hacen que asuman en sus labores una mayor responsabilidad (Francisco, 2000). Así también señala que lo más importante es la disposición con la que los mexicanos viajan hacia Estados Unidos, porque allá no salen a buscar trabajo “rogando a Dios no encontrarlo”, sino que lo buscan y encuentran.

Los trabajadores migrantes se encuentran en dicho país el cual fue la motivación principal para mejorar su posición económica y su condición de vida de él y de quien dependa de él. Es por ello que al momento de emigrar en busca de trabajo, el trabajador mexicano cambia su percepción por el trabajo, porque del trabajo mismo que desempeñe y conserve dependerá su permanencia, subsistencia y desarrollo económico.

Con respecto al valor que este grupo de trabajadores le otorga a las normas societales se pudo observar que ellos consideran tener menos derechos y más obligaciones respecto a los trabajadores no migrantes y ligado a lo anterior, ellos reportaron como meta buenas condiciones físicas. Rohlfs, et al (2000) introducen el término “*invisibilidad*” que se refiere a la impunidad que los migrantes experimentan frente a los abusos laborales, la violencia, las restricciones. Este grupo de trabajadores experimenta la segregación ocupacional, ya que se ocupa en empleos precarios y con alto grado de explotación por el simple hecho de carecer de documentos.

Para los trabajadores migrantes el ingreso es el resultado y la meta más importante del trabajo, así como el estatus y prestigio que posiblemente el ingreso o el simple hecho de migrar le está o están proporcionando. Este último elemento forma parte del fenómeno denominado cultura de migración, el cual se va desarrollando a partir de que las personas comienzan a mandar remesas, lo que coloca al migrante en una situación privilegiada frente a los otros (los no migrantes). En este sentido, las personas más jóvenes dejan de interesarse en la escuela y prefieren migrar como meta de superación (Kandel & Massey, 2002).

Por su parte, los trabajadores no migrantes posicionan a la familia como la parte central de su vida. Ellos consideran que tienen más derechos y obligaciones y lo que más valoran del trabajo es el ingreso, el valor intrínseco que representa el trabajo y, el estatus y prestigio. Por su parte, dentro de las metas destacan el buen sueldo, las oportunidades de aprender y las condiciones físicas de su área de trabajo.

Suárez Zozaya menciona algo muy interesante respecto a los jóvenes trabajadores mexicanos lo cual puede explicar un poco la vida laboral de los mismos, así como la percepción hacia el trabajo antes descrita. Pensar que el joven mexicano tenga como única fuente de identidad el trabajo es un error, al contrario, porque éste tiene la idea de la frase siguiente: “soy joven, soy mexicano (pobre); luego tengo que trabajar” (Leyva & Rodríguez, 2006).

Se puede decir entonces, que la familia, la escuela y la iglesia son las instituciones a las que mayor confianza les tienen, de ahí su poca o nula identificación con las organizaciones sindicales, aun pensando que ellos estén incorporados en ellas lo cual no les da motivo de orgullo, puesto que resulta ser en ocasiones por una simple responsabilidad (Leyva & Rodríguez, 2006).

Del mismo modo, los resultados reportados coinciden con los estudios realizados en países como Alemania, Bélgica, Estados Unidos, Gran Bretaña, Israel, Japón, Países bajos y Yugoslavia, donde el trabajo se ubicó en el segundo lugar después de la familia excepto en Alemania, en éste, el ocio ocupó el segundo lugar después de la familia y el trabajo el tercero.

México se caracteriza por su bajo nivel tecnológico y por condiciones laborales y de seguridad social precarias, lo cual deja mucho que desear para un futuro laboral, tanto para jóvenes como para adultos, ya que origina dudas en cuanto el desarrollo económico

del país y la capacidad productiva, por lo que lo posiciona en desventaja con países desarrollados (Leyva & Rodríguez, 2006).

Es por ello que la precariedad de las relaciones y condiciones laborales va cada día ligada con la vulnerabilidad social de los sectores. Así en un mundo de pobreza y desempleo son cada día más las personas que le dan al trabajo un sentido de utilidad lucrativa, que aunado a los ingresos bajos que ganan les causa frustración, situación que confronta y desgasta la referencia al trabajo como sentido de vida.

Derivado de esta situación los trabajadores no migrantes otorgan al trabajo un grado de importancia significativa pero no mayor a la otorgada a la familia, puesto que es esta última en la que a pesar de no ejercer una actividad laboral como tal, siempre será a la que puedan acudir para mantenerse estables y sobrellevar su entorno social.

Enfocados específicamente a las teorías motivacionales se puede comentar que el concepto de significado de trabajo de los trabajadores migrantes y no migrantes se apega más a la teoría de los dos factores de Herzberg la cual señala que la motivación se origina en la naturaleza del trabajo mismo, no en las recompensas externas o en la condiciones del puesto (Spector, 2002). Es por ello que los trabajadores no migrantes buscan tener buenas relaciones interpersonales entre sus compañeros, así como disfrutar de buenas condiciones físicas, obtener una buena remuneración y contar con todas las prestaciones de ley. Caso contrario con el trabajador migrante que lucha por conseguir al menos una estabilidad laboral. Su motivación radica en el buen desempeño de su trabajo y en el esfuerzo que realiza día a día con el propósito de permanecer en el mismo y, de esa forma poder solventar su estancia en tal lugar.

A manera de resumen, el trabajo desde épocas pasadas hasta la actualidad se ha considerado como una actividad destinada a coadyuvar en la supervivencia y bienestar de las personas. El presente trabajo ha contribuido a afinar el porqué del trabajo, no

obstante, es preciso seguir reafirmando ya que éste es y será el principal motivo de supervivencia y desarrollo de la humanidad. El estudio del significado del trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en procesos de gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (Judge y Bretz, 1992; O'Reilly, Chatman, y Caldwell, 1991), la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satisfacción en el trabajo (Locke, 1984; 1991), la centralidad (MOW, 1987), o el compromiso organizacional (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990; Arciniega & González, 2000).

## 9. Bibliografía

- Álvarez Lugo, A. J. (2006). Trabajo y Mundialización, Una Mirada desde la Antropología. *Ciencias Sociales Online* , II(3), 106-116.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT. Escuela de Economía.
- Aravena Carrasco, A. (2008). *Los estudios del trabajo en América Latina*. Recuperado el 20 de Febrero de 2011, de [www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/los-estud1.doc](http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/los-estud1.doc)
- Arizpe, L. (1983). El éxodo rural en México y su relación con la migración a los Estados Unidos. *Estudios Sociológicos* , 1, 3-33.
- Arciniega Ruíz de Esparta, L., & González Fernández, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Psicología Social* , 15(3), 281-296.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R., & Jarpa, M. (2000). *Motivación y Satisfacción Laboral*. Recuperado el 5 de Enero de 2011, de <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>
- Blanch, T. I. (2008). *Concepto de trabajo*. Recuperado el 15 de 11 de 2010, de <http://www.rrhhblog.com/2008/09/05/concepto-de-trabajo/>.
- Carrillo, F, J. (2000). El mexicano no es flojo ni desobligado. *Gaceta Universitaria*, 6, 2.
- Corrales Montaña, C. A. (2000). Productividad y nueva cultura laboral. *Theorethikos*, III(1), 2-18.
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32.

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia: McGrawHill Interamericana.

Dávalos, J. (2007). *Derecho individual del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

De la Cueva, M., (1960). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México. Editorial Porrúa.

De la Garza Toledo, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: El Colegio de México.

Durand, J., & Massey, D. S. (2003). *Clandestinos Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México: Miguel Ángel Prrúa.

Fernández, E. d. (2001). *Introducción a la gestión (Management)*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2003). *Employment and Earnings*. USA: Author.

Filippi, G., Zubieta, E., Calvo, V., Napoli, M. L., Ceballos, S., Lun Ferrero, Y. y otros. (2006). Centralidad, Valores y Ética protestante del trabajo en población urbana ocupada. *Anuario de investigaciones, XIV*, 51-60.

Fimbres Durazo, N. (2000). Emigración, Inmigración y Retorno: El ciclo de los Inmigrantes Mexicanos en Caléxico, California, EUA. *Estudios Fronterizos*, 1(2), 93-120.

Flores Rico, C. (2011). Flexibilidad y justicia laboral en México 1988-2011. México. En

Galicia, L. F., & Espinosa, V. H. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.

Gaspar Olvera, S., & López Vega, R. (2009). El comportamiento regional de la inserción laboral de los mexicanos en Estados Unidos. *Migración y desarrollo*, 12(13), 97-103.

- Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró. (2001). Cambios en los componente del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un analisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(002), 201-217.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations* , 55, 639-667.
- Jacob, A. (1995). *La noción de trabajo. Relato de una aventura socio-anthro-histórica*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2010, de <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub/documentos/sociologiadeltabajo/st4jacob.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México: Mc Graw-ill Interamericana.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología Industrail. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Levaggi, V. (2006). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 10 de Abril de 2011, de <http://white.oit.org.pe/portal/especial.php?secCodigo=150>
- Levine, E. (2010). *Inserción de Migrantes Mexicanos, y otros Latinos, en el Mercado Laboral Estadounidense*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2010, de <http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A06%20-%20Levine,%20Elaine.pdf>
- Leyva Piña, M. A., & Rodríguez Lagunas, J. (2006). El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos. *Liminar. Estudios Sociales y Humanísticos* , IV(002), 71-92.
- Loannes, P. P. (1981). *Laboren Exercens*. Madrid: Unión.
- Maslow, A. (1985). *El hombre autorrealizado:hacia una psiocología del ser*. Buenos Aires: Troqvel.
- MOW, R. I. (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.

Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que pertenece*. Buenos Aires: Ceil-Piette Conicet Lumen Asociación Trabajo y Sociedad.

Nieres, S., & Pérez, E. (2008). *Significado y Motivación del Trabajo*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2009, de <http://www.monografias.com/trabajos65/significado-motivacion-trabajo/significado-motivacion-trabajo.shtml>

Olea Hernández, A. H. (1988). *Inmigración indocumentada: participación mexicana en el mercado laboral de EU*. Hudson Texas: SECOFI-ITAM; Tesis doctoral por la Universidad de Rice.

*Organización Internacional para las Migraciones (OIM)*. (2010). Recuperado el 8 de Febrero de 2010, de <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/migration-management-foundations/migration-history/lang/es>

Orrenius, P. M. (2000). *Illegal Immigration and Enforcement Along the U.S.-México Border: An overview*.

Peiró Silla, J. M., Prieto, F., & Roe, R. A. (2002). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En *Tratado de Psicología del Trabajo* (págs. 15-36). Madrid España: Síntesis, S.A.

Pérezgonzalez, J. D., & Díaz Vilela, L. (2005). *La Centralidad del Trabajo*. Irlanda: Lulu.

Reeve, J. (1997). *Motivación y Emoción*. México: McGraw-Hil Interamericana.

Ruiz Quintanilla, S. A. (1991). Are Work Meaning Changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 91-109.

Salanova, M., García, F., & Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. Peiró, & F. Prieto, *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Sintesis.

- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J. M., Prieto, F., & Sacerni, M. D. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Psicología General y Aplicaciones* , 44(1), 113-125.
- Salgado de Snyder, N. (2010). *Motivaciones de la migración de Mexicanos hacia Estados Unidos*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2010, de <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/357/8.pdf>
- Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-Leisure Relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research* , 34(2), 178-202.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación práctica*. México: El manual moderno.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson.
- Torres Hinojosa, C. (2010). *Migración Mexicana hacia Estados Unidos*. Recuperado el 6 de Octubre de 2010, de <http://www.monografias.com/trabajos17/migracion-mexicana-usa/migracion-mexicana-usa.shtml>
- Valle, E. G. (2009). *Bosquejo General del Significado del Concepto de Migración*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2009, de [http://www.ism.gob.mx/articulos/bosquejo\\_migracion.pdf](http://www.ism.gob.mx/articulos/bosquejo_migracion.pdf).
- Vega Briones, G. (2002). La migración mexicana a Estados Unidos desde una perspectiva de género. *Migraciones Internacionales* , 4(2), 1-13.
- Vélaz Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.
- Woo Morales, O. (1997). La migración de las mujeres mexicanas hacia Estados Unidos. *Tesis Doctoral* . Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.

Zamora Alcalá, N., Antonio, Maura. (2012). Caciquismo: Historia de España. Recuperado el 06 de Diciembre de 2012, de <http://html.rincondelvago.com/caciquismo.html>.

Zubero Beaskoetxea, I. (1998). *El trabajo en la sociedad*. España: Universidad del País Vasco.

### ¿CÓMO TE GUSTARÍA QUE FUERA TU TRABAJO?

Imagínate en tu trabajo... Queremos conocer qué características de ese trabajo serían las más importantes para ti. Para asegurarnos de que recogemos bien tu opinión, lee primero todas las frases para hacerte una idea general. Responde rodeando con un círculo el número que mejor represente tu opinión sobre la importancia de cada una de las frases en comparación con las demás.

	Nada importante				Muy importante
1. Oportunidades para aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
2. Tener buenas relaciones con los compañeros, jefes etc.	1	2	3	4	5
3. Posibilidades de ascenso.	1	2	3	4	5
4. Un horario de trabajo adecuado.	1	2	3	4	5
5. Un trabajo variado.	1	2	3	4	5
6. Un trabajo interesante.	1	2	3	4	5
7. Seguridad en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8. Que los requisitos del trabajo y tu capacidad coincidan.	1	2	3	4	5
9. Buen sueldo.	1	2	3	4	5
10. Buenas condiciones ambientales (temperatura, ruido, etc.).	1	2	3	4	5
11. Independencia en el trabajo.	1	2	3	4	5

## SIGNIFICADO DEL TRABAJO

### IMPORTANCIA DEL TRABAJO

Nos interesa conocer tu opinión sobre la importancia del trabajo en el conjunto de la vida.

Responde a la siguiente pregunta, rodeando con un círculo el número que refleje tu respuesta. Si te equivocas, tacha el círculo equivocado y vuelve a rodear con un círculo nuevo tu respuesta.

¿Cuál es la importancia y significación que tiene o tendría el trabajo en el conjunto de tu vida?

7   6   5   4   3   2   1

Lo más importante de mi vida Lo menos importante de mi vida

### ¿QUE TE IMPORTA ...?

Para saber la importancia que le das al trabajo, comparándolo con otras actividades de la persona, lee las frases siguientes y reparte 100 puntos entre todas.

Recuerda que el total tiene que ser 100. Léelas todas antes de empezar a responder.

1. Tu tiempo libre (deportes, aficiones, diversión, relaciones con los amigos). \_\_\_\_\_
  2. Tu comunidad (asociaciones de vecinos, partidos, sindicatos). \_\_\_\_\_
  3. Tu trabajo \_\_\_\_\_
  4. Tu religión \_\_\_\_\_
  5. Tu familia \_\_\_\_\_
- Suma y comprueba que el total de puntos es 100

### ¿QUÉ SIGNIFICA EL TRABAJO PARA TI?

Para ayudarnos a entender lo que significa el trabajo para ti, lee las siguientes frases. Cada una de ellas expresa diferentes opiniones sobre el trabajo.

Cuando hayas leído todas las frases, reparte 100 puntos entre todas. Cuanto más de acuerdo estés con la frase, más puntos le darás. Todas tienen que tener algún punto (mínimo "1"). Ten en cuenta que el total de puntos tiene que ser 100.

Por ejemplo, si las frases fueran:

1) Hacer deporte es una buena forma de aprovechar el tiempo	20
2) Divertirse con los amigos es necesario	35
3) Hacer trabajos manuales sirve para relajarse	5
4) Ir al cine con los amigos	15
5) Ir a la biblioteca para sacar libros	10
6) Hacer excursiones con los amigos	15
TOTAL DE PUNTOS	100

Si lo has comprendido todo, lee todas las frases y empieza a responder.

1. El trabajo da posición y prestigio	_____
2. El trabajo proporciona ingresos que la gente necesita	_____
3. El trabajo te mantiene ocupado	_____
4. El trabajo permite tener relaciones interesantes con otras personas	_____
5. Trabajar es una manera de ser útil a la sociedad	_____
6. El trabajo en sí es interesante y satisfactorio	_____
SUMA Y COMPRUEBA QUE EL TOTAL DE PUNTOS ES	<u>  100  </u>

### TU OPINIÓN SOBRE EL TRABAJO

Aquí te presentamos algunas opiniones de la gente en relación con el trabajo. Nos gustaría que nos dijeras si estás de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responde rodeando con un círculo un número de los que aparece junto a cada una de las frases. Recuerda que el número representa tu acuerdo o desacuerdo con la frase.

	Muy en desacuerdo	1	2	3	4	Muy de acuerdo
1. Si las habilidades de un trabajador se quedan anticuadas, el empresario debe ser responsable de darle la formación adecuada para realizar su trabajo sin problemas.	1	2	3	4	5	
2. El deber de todo ciudadano responsable es contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4	5	
3. En nuestra sociedad, el sistema educativo (la escuela, la universidad, etc.) debe preparar a todas las personas para un buen trabajo.	1	2	3	4	5	
4. En nuestra sociedad, las personas deberían dedicar una gran parte de sus ingresos a asegurar su futuro.	1	2	3	4	5	
5. Los jefes deberían consultar con los trabajadores antes de decidir cualquier cambio en la forma de trabajar.	1	2	3	4	5	
6. Un trabajador debería idear mejores formas de hacer su trabajo.	1	2	3	4	5	
7. Todas las personas en nuestra sociedad deben tener derecho a un trabajo interesante y con sentido.	1	2	3	4	5	
8. Un trabajo monótono y simple sería aceptable siempre que se compensara con un buen sueldo.	1	2	3	4	5	
9. Se debe dar trabajo a todas las personas que deseen trabajar.	1	2	3	4	5	
10. Un trabajador debería dar importancia a su trabajo aunque fuera aburrido, desagradable o rutinario.	1	2	3	4	5	

Migrante ( ) No migrante ( ) Migrante de Retorno ( )  
 Sexo: Varón ( ) Mujer ( ) Edad: \_\_\_\_\_  
 Estado de nacimiento: \_\_\_\_\_  
 Estado de residencia en Estados Unidos: \_\_\_\_\_  
 Años de experiencia laboral: \_\_\_\_\_  
 Estado Civil: Grado de educación:  
 Soltero(a) ( ) No sabe leer ( )  
 Casado(a) ( ) Primaria incompleta ( )  
 Viudo(a) ( ) Primaria Completa ( )  
 Divorciado(a) ( ) Secundaria técnica incompleta ( )  
 Unión Libre ( ) Secundaria técnica completa ( )  
 Secundaria incompleta ( )  
 Secundaria completa ( )  
 Profesional medio superior y terminal ( )  
 Bachillerato ( )  
 Licenciatura incompleta ( )  
 Licenciatura con título ( )  
 Estudios de posgrado ( )  
 No sé ( )

Actividad laboral actual:  
 Agricultura/ganadería ( )  
 Construcción/fabricación/extracción ( )  
 Jardinería/Mantenimiento/Servicios ( )  
 Restaurante/Hotel/Comercio ( )  
 En una oficina ( )  
 Desempleado ( )  
 Especificar ( )  
 No sabe ( )

Sueldo aproximado en dólares por hora:  
 ¿Tenía trabajo remunerado antes de emigrar? Sí ( ) No ( )  
 ¿En qué? \_\_\_\_\_  
 ¿Cuál fue su principal razón para emigrar a Estados Unidos?



**“CUESTIONARIO  
 DEL  
 SIGNIFICADO  
 DE TRABAJO”**



Universidad de Granada