

## La centralidad de trabajo y los intereses centrales de vida en una muestra de empleados jóvenes y envejecidos en Puerto Rico

Miguel E. Martínez Lugo, Vivian Méndez Collada  
y Roxanne Maeso Flores  
Universidad Carlos Albizu

### Abstract

This article compares work centrality and central life interests in a sample of 208 employees in Puerto Rico divided into two groups: young and old. Two scales were administered to the sample: Work Centrality Scale (Andújar Rojas & Martínez Lugo, 1997) and Central Life Interests Scale (Pérez & Martínez, 1997). Results showed a significant statistical difference between the means of the groups in work centrality ( $t(206)=-2.39$ ,  $p<.05$ ), obtaining the older employees the highest mean (49.88 vs. 46.29). In the area of central life interests no statistical differences were obtained between the groups under study.

Dubin (1956) definió el constructo de intereses centrales de vida como la preferencia expresada por el individuo de comportarse de cierta manera en un determinado lugar o situación. La literatura ha logrado definir seis (6) aspectos centrales de la vida que son el tiempo libre, la comunidad, el trabajo, la religión, la familia y el matrimonio (England y Misumi, 1986). Una persona tiene varias áreas en las cuales puede expresar preferencias, quedará a su elección en cuáles decidirá invertir tiempo y recursos.

De las áreas mencionadas anteriormente la relacionada con el trabajo ha sido una de las que más ha recibido atención y generado mayor investigación. Cuando se habla de la importancia que posee el trabajo para un individuo, estamos refiriéndonos al constructo centralidad del trabajo. El Meaning of Work (MOW) International Research Team (1987) definió dicho constructo como una creencia general acerca del valor del trabajo en la vida de una persona. Considera el MOW que la centralidad del trabajo está asociada al grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo. Por su parte, Paullay, Alliger y Stone-Romero (1994) definieron la centralidad en el trabajo como las creencias de los individuos sobre el grado de importancia que juega el trabajo en sus vidas.

Salanova, Gracia y Peiró (1996) entienden que el significado del trabajo no tan solo varía entre los integrantes de diferentes naciones y grupos ocupacionales, sino que también varía de acuerdo a la edad, el género sexual y otras características del individuo. El MOW International Research Team (1987) al estudiar la centralidad del trabajo en tres grupos de edad (menos de 30 años, 30 a 49 años, 50 años o más) encontró que la misma es significativamente más alta según se avanza en edad. Específicamente encontraron que la razón de puntuaciones altas a puntuaciones bajas en la variable cen-

tralidad del trabajo en el grupo menor de 30 años es de 3:1, mientras que la proporción para aquellos de 50 años o más es de 7:1. En términos porcentuales, el 34% del grupo menor de 30 años obtuvo puntuaciones indicativas de alta centralidad del trabajo, en comparación con el 44% del grupo de 30 a 49 años y el 51% del grupo de 50 años o más en la misma categoría. Al observar los promedios se encuentra que el promedio más alto en centralidad del trabajo lo obtuvo el grupo de 50 años o más (7.37), seguido por el grupo de 30 a 49 años (7.07) y por último el grupo de menos de 30 años (6.66). A partir de estos resultados, el equipo investigador concluyó que la edad correlaciona positiva, moderada y consistentemente con la centralidad del trabajo.

En otro estudio realizado por el Mow International Research Team (1987) se compararon 10 grupos ocupacionales en términos de su centralidad del trabajo. Entre los grupos se encontraban ingenieros químicos, maestros, desempleados, empleados temporales y jubilados, entre otros. La investigación demostró que el grupo de jubilados no era el que tenía el nivel más bajo de centralidad del trabajo (6.63), sino que el nivel más bajo fue de los empleados temporales (6.22) y de los estudiantes (6.48). La puntuación promedio más alta fue la del grupo de ingenieros químicos (7.54) seguido por el grupo de personas auto-empleadas (7.45). La puntuación promedio de los jubilados fue la número ocho.

Con respecto a la variable edad, existe una variedad de concepciones en torno a cómo ésta incide en diferentes constructos y variables psicológicas y del trabajo. Hay muchas personas que entienden que el trabajador envejecido otorga muy poca importancia a su trabajo, pues se encuentra cerca de su jubilación y ya ha comenzado a desvincularse de aquellos aspectos asociados al mismo (Shea, 1991). Por otro lado, también existe la creencia y la evidencia de que este trabajador

viejo es uno muy leal, responsable y con altos niveles de involucración en el trabajo y motivación (Offerman y Gowing, 1990; Webb, 1993; Goldstein, 1993).

Ante la necesidad de poseer evidencia empírica que nos ayude a tener una imagen más clara de las características del trabajador envejecido, esta investigación tiene dos objetivos principales. Primero, comparar el nivel de centralidad del trabajo de dos grupos de trabajadores: jóvenes y envejecidos. Segundo, comparar el ordenamiento de los intereses centrales de vida de estos dos grupos de trabajadores. El estudio tiene un carácter exploratorio ya que las variables a estudiar nunca han sido investigadas en Puerto Rico.

## Método

### Participantes

Los participantes de esta investigación fueron seleccionados por su disponibilidad para colaborar en el estudio. Los mismos estaban empleados en diversas organizaciones en Puerto Rico. La muestra estuvo compuesta por un total de 208 personas. De éstos, el 46% (96) es del género masculino y el 54% (112) restante del género femenino. La edad de los participantes fluctuó desde los 18 años hasta los 60 años siendo la edad promedio 42 años. En cuanto a la preparación académica, el 30% (63) de los participantes informó contar con un grado universitario al nivel de bachillerato, 28% posee créditos univeritarios, 13% posee un grado de maestría, 12% posee diploma de escuela superior, 6% tiene aprobado algún curso técnico, 4% posee doctorado y un 5% no proveyó dicha información.. En términos de zona residencial, la mayor parte de los participantes (78%) provenía de la región norte del país. El 55% informó estar casado al momento de realizar el estudio, 26% indicó estar soltero, 13% divorciado, 5% informó tener compañero(a) y un 3% indicó ser viudo(a).

Relacionado al tipo de organización en la cual trabajan, el 84% informó laborar en el sector privado. El 58% de los participantes indicó trabajar en organizaciones de servicio. Se auscultó el número de años que llevaban trabajando y se encontró que éstos informaron llevar trabajando desde 1 año a 60 años, con un promedio de 19 años.

### **Instrumentos**

Para la recopilación de los datos se utilizaron tres instrumentos. El primero de ellos fue la Escala de Centralidad del Trabajo desarrollada por Andújar Rojas y Martínez Lugo (1997) que tiene como propósito determinar cuán importante es el trabajo en la vida de las personas. La escala consta de 23 reactivos en un formato tipo Likert de cuatro alternativas (completamente en desacuerdo a completamente de acuerdo). En estudios psicométricos se encontró que los factores de carga inicial de los 23 reactivos que conforman el factor principal fluctuaron entre .36 y .65, lo cual está dentro de los límites sugeridos por Kline (1993). El promedio de los índices de discriminación para estos reactivos fue de .51, lo cual refleja que los reactivos tienden a discriminar adecuadamente (Kline, 1993). El grado de confiabilidad de la escala refleja un índice de consistencia interna de .89 mediante la técnica alfa de Cronbach.

El segundo instrumento utilizado fue la Escala de Intereses Centrales de Vida desarrollada por Pérez y Martínez (Pérez, 1997). En un principio la escala evaluaba los intereses centrales de vida del empleado en las áreas de familia, religión, comunidad y matrimonio o compañero(a). Posteriormente se añadió una quinta dimensión que corresponde al trabajo. La Escala de Intereses Centrales de Vida consta de 5 reactivos donde el participante señala el orden de importancia de cada una de las áreas de vida siendo el número uno el de

mayor importancia, el número dos de segunda importancia, el número tres de tercera importancia, el número cuatro refleja la cuarta importancia y el número cinco representa el área menos importante. Al realizar un análisis de factores se encontró que los componentes de carga inicial de los cinco reactivos que componen el factor principal y que constituyen la escala fluctuaron de .20 a .90 (Pérez, 1997).

Por último se administró una hoja de datos generales. En la misma se recopilaba información demográfica de los participantes de la investigación: género, edad, preparación académica, estado civil, tipo de organización para la cual trabaja y número de años de servicio.

### **Procedimiento**

Cada uno de los participantes fue contactado de forma individual y se le entregó una carta donde se explicaba el propósito del estudio y se le garantizaban sus derechos como participante de la investigación. Si la persona accedía a formar parte de la muestra, entonces se le entregaban los instrumentos: Hoja de Datos Generales, Escala de Centralidad del Trabajo (Andújar Rojas y Martínez Lugo, 1997) y la Escala de Intereses Centrales de Vida (Pérez, 1997). Una vez el participante contestaba los instrumentos, los investigadores procedieron a entrar los datos al programa de análisis estadístico SPSS para así poder realizar los análisis pertinentes (estadísticas descriptivas, prueba  $t$  y  $U$  de Mann-Whitney). Se crearon dos grupos de participantes para de esa forma hacer las comparaciones en las variables centralidad del trabajo e intereses centrales de vida. El primer grupo correspondió a aquellos participantes entre las edades de 18 a 35 años que fueron clasificados como los empleados jóvenes ( $n=98$ , 48%) y el segundo grupo, entre las edades de 40 a 60 años, clasificado como empleados envejecidos ( $n=106$ , 52%).

## Resultados

En términos generales las puntuaciones del grupo total de participantes en la Escala de Centralidad del Trabajo fluctuaron entre 23 (puntuación mínima) y 92 (puntuación máxima), teniendo como puntuación promedio 48.14 ( $DE=10.79$ ). En la Escala de Intereses Centrales de Vida el lugar número 1 fue dado a la familia y el número 5 a la comunidad. En la Tabla 1 se observa el orden de importancia dado por los participantes a las cinco áreas evaluadas por dicha escala.

**Tabla 1**

Promedio y desviación estándar para cada una de las áreas de la Escala de Intereses Centrales de Vida para la muestra total de participante

Area de vida	<u>M</u>	<u>DE</u>
Familia	1.69	.86
Matrimonio o compañero(a)	2.49	1.09
Trabajo	3.02	.87
Religión	3.51	1.47
Comunidad	4.29	.79

Cuando se analizan los resultados por separado para cada grupo, se observa que el grupo de empleados jóvenes (18 a 35 años) obtuvo en la Escala de Centralidad del Trabajo una puntuación mínima de 25 y una máxima de 92, siendo la puntuación promedio 46.29 ( $DE=10.63$ ). El grupo de empleados envejecidos (40 a 60 años), por su parte, obtuvo en la misma escala una puntuación mínima de 23 y una

máxima de 78, siendo la puntuación promedio 49.88 ( $DE=10.87$ ). Al realizar una comparación entre las medias de ambos grupos se obtuvo una  $t(206)$  de  $-2.39$  la cual resultó estadísticamente significativa al nivel de .05. En la variable intereses centrales de vida se observó un ordenamiento bastante similar en ambos grupos. En la Tabla 2 se presenta el promedio para cada grupo en cada una de las dimensiones.

**Tabla 2**

Promedio y desviación típica para las áreas de la Escala de Intereses Centrales de Vida por cada grupo de edad

Area de vida	<u>M</u>	<u>DE</u>
<b>Familia</b>		
Joven	1.75	.85
Envejecido	1.62	.87
<b>Matrimonio o compañero(a)</b>		
Joven	2.38	1.01
Envejecido	2.59	1.13
<b>Trabajo</b>		
Joven	3.08	.92
Envejecido	2.96	.83
<b>Religión</b>		
Joven	3.35	1.30
Envejecido	3.64	1.62
<b>Comunidad</b>		
Joven	4.39	.78
Envejecido	4.23	.78

Se realizó una prueba  $U$  de Mann-Whitney para determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas al comparar el ordenamiento de las áreas de

vida de ambos grupos. Los resultados de dicho análisis no reflejaron diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de empleados jóvenes y el grupo de empleados envejecidos en las diferentes áreas de vida, según medidas por la Escala de Intereses Centrales de Vida. En la Tabla 3 se presentan los resultados de este análisis estadístico.

Por último, en la Tabla 4 se presenta el orden establecido por cada uno de los grupos entre los diferentes intereses de vida. Específicamente se observa el orden establecido por el grupo general, el grupo de empleados jóvenes y el grupo de empleados envejecidos.

**Tabla 3**

Resultados para la prueba U de Mann-Whitney para los resultados en la Escala de Intereses Centrales de Vida

Area de vida	MR	U
<b>Familia</b>		
Joven	108.04	4651
Envejecido	97.38	
<b>Matrimonio o compañero(a)</b>		
Joven	94.77	4442
Envejecido	106.70	
<b>Trabajo</b>		
Joven	97.57	4711
Envejecido	107.06	
<b>Religión</b>		
Joven	109.97	4462
Envejecido	95.59	
<b>Comunidad</b>		
Joven	107.79	4675.5
Envejecido	97.61	

**Tabla 4**

Ordenamiento de los intereses centrales de vida en el grupo general, empleados jóvenes y empleados envejecidos

Grupo general	Empleado joven	Empleado envejecido
Familia (1.69)	Familia (1.75)	Familia (1.62)
Matrimonio (2.49)	Matrimonio (2.38)	Matrimonio (2.59)
Trabajo (3.02)	Trabajo (3.08)	Trabajo (2.96)
Religión (3.51)	Religión (3.35)	Religión (3.64)
Comunidad (4.29)	Comunidad (4.39)	Comunidad (4.23)

### Discusión

Partiendo de los resultados encontrados, se observa que con relación a la variable centralidad del trabajo, existe una diferencia estadísticamente significativa en las puntuaciones promedio del grupo de empleados jóvenes y el grupo de empleados envejecidos. Específicamente se observa que los empleados envejecidos obtuvieron una puntuación promedio más alta que los empleados jóvenes (49.88 vs. 46.29) en la Escala de Centralidad del Trabajo. Estos resultados van en la misma dirección de los hallados por MOW International Research Team (1987) donde se encontró que la edad se relaciona de forma moderada y consistentemente positiva con la centralidad del trabajo. Específicamente, al comparar tres grupos de empleados, se observó que a medida que aumentaba la edad, la puntuación promedio en la variable centralidad del trabajo también aumentaba. De igual manera también encontraron que el porcentaje mayor de personas que entendían que el trabajo era altamente central en sus vidas se encontraba en aquellos de 50 años o más (51%), seguido por el grupo de 30 a 49 años (44%) y por último el menor de 30 años (34%). Los resultados de la presente investigación también guardan

relación con los planteamientos de Salanova, Gracia y Peiró (1996) quienes entienden que la edad incide de manera significativa en la centralidad relativa que tiene el trabajo en la vida de las personas.

Estos datos, con esta muestra en Puerto Rico, nos lleva a replantearnos la idea generalizada de que el empleado envejecido comienza a focalizar sus intereses fuera del ámbito del trabajo según se va acercando a su jubilación (Shea, 1991). Este planteamiento, con base posiblemente en la teoría de la desvinculación (Cumming y Henry, citado en Kalish, 1996), carece de evidencia empírica que demuestre esa separación y pérdida de interés en el trabajo del empleado envejecido. Esta teoría establece que las personas envejecidas están en disposición de separarse de la sociedad debido a la declinación inevitable de sus habilidades y por la expectativa universal de la muerte. Lo que observamos, de acuerdo a los datos de este estudio, es que aunque estén cerca del momento de jubilarse la centralidad del trabajo se mantiene alta en este grupo de personas. En la investigación del MOW (1987) se compararon los niveles de centralidad del trabajo de diferentes grupos ocupacionales, incluyendo personas ya jubiladas y un porcentaje moderado de éstos (32%) informó alta centralidad del trabajo, estando la mayoría (53%) moderadamente centrados en su trabajo pasado. Es interesante observar que el grupo de jubilados no fue el que obtuvo la puntuación promedio más baja; por el contrario, debajo de ellos se situaban los estudiantes y los empleados temporales. Resultados y tendencias similares respecto al aumento de los valores en una variable se han observado también con el nivel en que el empleado se involucra en el trabajo (Martínez, 1988 y Rodríguez, 1997), satisfacción laboral (Rhodes, 1983; Spector, 1997) y compromiso organizativo (Rhodes, 1983; Smith y Hoy, 1992).

Al comparar los intereses centrales de vida, se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas en la importancia relativa otorgada por los empleados jóvenes a las diferentes dimensiones presentadas en la Escala de Intereses Centrales de Vida y la importancia otorgada por los empleados envejecidos a las mismas dimensiones. Se observa en ambos grupos un ordenamiento idéntico, que no difiere tampoco al encontrado en el grupo total.

En la Tabla 4 se observa que como grupo total y como grupo separado considerando la variable edad, la dimensión que se considera más central en la vida es la familia seguida en segundo lugar por el matrimonio o relación de pareja. Aunque con muestras diferentes, este patrón ya había sido observado en el estudio de Pérez, Martínez y Andújar (1997) donde la familia y la relación de pareja ocupaban los primeros dos lugares entre las dimensiones de vida.

Cuando se compara la importancia relativa del trabajo con las otras áreas o dimensiones de vida, éste ocupa el tercer lugar; tendencia también reflejada en los tres grupos. Con relación a esta tendencia, Dubin (1956) había planteado que al comparar el trabajo con otras áreas e intereses centrales de vida, éste no ocupa el lugar principal. Entiende este autor, que la familia, los amigos y la comunidad son dimensiones de mayor importancia y centralidad para el individuo.

Resulta interesante observar la ausencia de diferencias estadísticamente significativas cuando se compara el ordenamiento de las dimensiones de vida entre los empleados jóvenes y los empleados envejecidos. Ambos grupos de empleados ordenaron las áreas de vida de la misma forma, otorgándole a la familia, como ya se discutió anteriormente, el primer lugar en importancia en sus vidas. Esta semejanza en intereses centrales de vida, refuerza el planteamiento de que en un gran número de variables, los jóvenes y los envejecidos demuestran

tendencias muy similares, en lugar de tendencias diferentes. En estudios realizados por Vélez y Martínez (1995) y por Martínez y Mckenzie (1997) se observó un patrón similar al auscultar y comparar el perfil motivacional de empleados jóvenes y envejecidos. En estas muestras en particular, ambos grupos mostraron perfiles muy semejantes al administrarles el Cuestionario de Motivación para el Trabajo.

Como toda investigación, la presente también presenta varias limitaciones, siendo la principal el proceso de muestreo utilizado. La muestra de participantes es una obtenida por disponibilidad, siendo el porcentaje mayor residentes del área metropolitana de Puerto Rico. Esto limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros grupos de empleados en el país. No obstante, se entiende que se aporta una información muy valiosa dirigida a conocer más a fondo las características de los empleados envejecidos y ver cómo las mismas se comparan con muestras de empleados más jóvenes. En la medida que se logre acumular más evidencia sobre la fuerza laboral en Puerto Rico, podremos ir erradicando el edadismo y el discrimin que tanto daño muchas veces causa a este grupo de empleados que han dedicado esfuerzo y tiempo a las organizaciones y contextos de trabajo.

### Referencias

Andújar-Rojas, C.A. & Martínez-Lugo, M.E. (1997). Desarrollo y validación de una escala para medir centralidad del trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 16, 167-181.

Dubin, R. (1956). Industrial workers' world: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.

England, G. & Misumi, J. (1987). Work centrality in

Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 399-416.

Goldstein, I.L. (1993). *Training in organizations*. 3ra ed. California: Brooks/Cole Publishing.

Kalish, R. (1996). *La vejez: Perspectivas sobre el desarrollo humano*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. New York: Routledge.

Martínez Lugo, M.E. (1988). La involucración con el trabajo y su relación con la edad, el locus de control y los años de servicio. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20, 137-148.

Martínez, M.E. & McKenzie, A. (1997). Comparación del perfil motivacional de una muestra de empleados jóvenes y empleados viejos en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 16, 127-134.

MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.

Offerman, L.R. & Gowing, M.K. (1990). Organizations of the future. *American Psychologist*, 45, 95-108.

Paullay, I., Alliger, G. & Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228.

Pérez, J.A. (1997). *Comparación de los intereses centrales y la satisfacción de vida del empleado con VIH/SIDA y el empleado sin VIH/SIDA*. Disertación inédita, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.

Pérez, J.A., Martínez, M.E. & Andújar, C. (1997). Comparación de los intereses centrales y la satisfacción de vida del empleado con VIH/SIDA y el empleado sin VIH/SIDA. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 16, 135-151.

Rhodes, S.R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behaviors: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328-367.

Rodríguez, I. (1997). *Meta-análisis sobre la variable el nivel en que los empleados se involucran en el empleo*. Disertación inédita. Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.

Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo* (Vol. II). (p. 35-63). Madrid: Editorial Síntesis.

Smith, P. & Hoy, F. (1992). Job satisfaction and commitment of older workers in small businesses. *Journal of Small Business Management*, 30, 106-118.

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage.

Shea, G.F. (1991). *Managing older employees*. San Francisco: Jossey-Bass.

Vélez, L.M. & Martínez, M.E. (1995). El mundo del trabajo en Puerto Rico: Perfil motivacional de un grupo de trabajadores. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 27, 283-304.

Webb, M. (1993, Marzo). How old is too old? *New York*, pp.66-73.