

**DIFERENCIAS ENTRE CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y ENVOLVIMIENTO
LABORAL COMO MEDIDAS PARA EVALUAR LA IMPLICANCIA DE LAS
PERSONAS EN EL TRABAJO**

**MARIANGEL MANDUJANO MUÑOZ
DANIELA ANDREA TORRES REYES
PSICÓLOGO MENCIÓN PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES**

RESUMEN

Los conceptos de Centralidad (importancia del trabajo respecto a otros aspectos de la vida) y Envolvimiento Laboral (preocupación cognitiva por el trabajo), son usados como variables para medir como las personas se involucran en su trabajo. A pesar de que los términos han sido estudiados por diferentes investigadores del área organizacional, aún existe una interrogante a solucionar y que se convierte en la clave para comprender los estudios sobre el significado del trabajo. Esta interrogante corresponde a la delimitación conceptual de estas dos medidas.

La literatura ha enfatizado en una diferenciación contextual concluyendo que la centralidad sólo sería evaluada respecto a un contexto, mientras que involucrimiento se evaluarían tanto en presencia como en ausencia de éste. Sin embargo esta distinción no permite diferenciarlas contundentemente. Con lo anterior el objetivo de esta investigación, es describir y comparar los conceptos de Centralidad del Trabajo y Envolvimiento Laboral. Los participantes fueron 226 sujetos pertenecientes a los programas de postgrados de la Escuela de Graduados de la Universidad de Talca. La muestra fue dividida en dos grupos. El grupo 1 (n =28) destinada a pilotear los instrumentos. El grupo 2 (n =198) correspondiente a la muestra final. Los instrumentos fueron confiables para ambos casos ($\alpha = 0.87$). Considerando que las diferencias sugeridas estarían sustentadas en la influencia del contexto, se confeccionó un set de reactivos extras para cada instrumento cuyo objetivo era evaluar Centralidad y Envolvimiento laboral tanto en razón a un contexto como en su ausencia. Los resultados confirman la diferencia entre dichas medidas ($t[165] = 4,267$; $p < 0,05$), sin embargo el modelo factorial no resulta confirmatorio para el modelo original presentando un modelo de cuatro dimensiones (CFI= 0,99; GFI= 0,97).

Palabras claves: centralidad del trabajo, involucrimiento laboral, trabajo.

ABSTRACT

Work centrality and Job involvement has been used like two kind of variables from to asses the organizational behavior and the work performance. These two variables has been differenced there aren't a clear ideas from to give a mean response of these differences without evidence that give lights from this variables (Brown, 1996; Bobko & Stone-Romero, 1996; Diefendorff, Brown, Kamin & Lord, 2002, Kuchinke, Ardichvili, Borchert, & Rozanski, 2008).

A few of research has put emphasis in a operational difference where the W.C. should be asses with or without the work definition in compare with another life's topics, while the J.I. should be asses the environmental and role job gave from the kind of occupation (Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994, Diefendorff et al., 2002). Even when the psychometric asses have been meanfull in these differences, do not considered the conceptual and analytical differences between W.C. and J.I. and neither the operational definition. In this research we think that the W.C. and J.I. are differenced by the *important* and *careful* concepts (Harld, 2009). We compare the W.C. and J.I. with two questionnaires balanced. We used two studies for to asses these differences, the participants were from Talca University. The results are concordant with the hypothesis ($t[165] = 4,267$; $ps _ 0,05$), but we don't obtained the same factorial model (CFI= 0,99; GFI= 0,97).

Key words: work centrality, job involvement, work.