



*Asociación de Psicología de Puerto Rico*

PO Box 363435 San Juan, Puerto Rico 00936-3435

Tel. 787.751.7100 Fax 787.758.6467

[www.asppr.net](http://www.asppr.net) E-mail: [info@asppr.net](mailto:info@asppr.net)

Revista Puertorriqueña de Psicología  
Volumen 7, 1991

LA INVOLUCRACION EN LA CATEDRA Y SU RELACION CON  
EL AREA ACADEMICA, EL RANGO ACADEMICO Y LOS AÑOS DE SERVICIO

Sonia Quintana López  
Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Humacao

Miguel E. Martínez Lugo  
Universidad de Puerto Rico  
Recinto de Río Piedras\*

The relationship between job involvement, academic area, academic rank, and length of service was studied in 78 university professors. The authors established eight hypothesis, which were submitted to statistical analysis. The results show no significant relationships between the variables and a significant difference in the job involvement level of professors whose spouse work.

La psicología, a través de la historia, ha intentado explicar la conducta humana. Como consecuencia, han surgido diversas teorías y sistemas que ubican al hombre en diferentes perspectivas y contextos. Por ejemplo, las teorías organizacionales intentan explicar la naturaleza y conducta del hombre como un ente económico. Estas teorías dan énfasis a los diferentes aspectos de la organización (su estructura, ambiente y tecnología), al individuo con lo que aporta y extrae de la organización y, sobre todo, a los aspectos que emanan de la interacción entre estas dos variables y que son importantes para la efectividad organizacional. Una de estas respuestas es la involucración en el trabajo.

El estudio de la involucración en el trabajo ha sido motivado por su naturaleza multidireccional y contingente con otras variables organizacionales y, especialmente, por los diversos intentos por parte de los teóricos de llegar a una conceptualización universal del constructo. Lodahl y Kejner (1965), por ejemplo, definieron el

---

\*Los autores desean agradecer la contribución de los doctores Rubén Vélez y Ketty Ocasio

Dirección: Dr. Miguel E. Martínez Lugo, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Río Piedras, P.R. 00931

término como el grado en el cual una persona se identifica psicológicamente con su trabajo, o la importancia que tiene su trabajo para su auto-imagen. Así mismo, para Dubin (1956), la persona que se involucra es una que considera el trabajo como lo más importante de su vida y que se compromete en él como un fin en sí mismo. En forma similar, Saleh y Hosek (1976) concluyeron que la involucración en el trabajo es un constructo tridimensional. Este incluye la identificación psicológica, la participación activa y la relación ejecución-autoestima. En cambio, para Katz y Kahn (1978), la involucración es el grado en el cual una persona internaliza las metas de la organización.

La literatura presenta amplias definiciones y nuevas interpretaciones que dificultan, en cierta manera, el proveer la conceptualización que se pretende (Misra y Karlo, 1981; Kanungo, 1982; Blaw, 1985). A la vez, se estudia el concepto desde tres perspectivas que, de investigarse en forma integrada, podrían arrojar luz sobre la naturaleza y direccionalidad de la involucración. El primer acercamiento señala que las raíces de la involucración están en el proceso de socialización; el segundo ve la involucración como una respuesta del individuo a las condiciones de la organización (Gould y

Werbel, 1983; Lounsbury y Hopes, 1986); y el tercero considera que la involucración es el producto de la interacción entre la persona y la situación organizacional (Saal, 1978; Gron y Slocum, 1986).

Los estudios de Lawler, Hackman y Kaufman (1973) sugieren que la involucración es una característica individual, independiente de factores externos o de variables que se relacionan con el trabajo. En el 1982, Pathak examinó la relación entre la involucración en el trabajo y algunas variables demográficas en una muestra de 36 empleados de oficina en un banco de la India. Los resultados reflejaron que las variables edad, educación, estado civil, años de servicio, experiencia de trabajo y el número de dependientes se relacionan significativamente con la involucración. Estos resultados fueron consistentes con los hallazgos de Schwyhart y Smith (1972), Rabinowitz (1975) y Ben-Porat (1980).

Posteriormente, Martínez Lugo (1988) estudió la relación entre la involucración y las variables edad, locus de control y años de servicio en una muestra de 87 empleados de línea en una compañía manufacturera. Los resultados reflejaron una correlación significativa ( $r = .29$ ,  $p < .01$ ) entre la involucración y la edad. En cambio, la relación entre la involucración y el locus de control ( $r = -.14$ ) y los años de servicio ( $r = .05$ ) no resultó significativa.

En el 1978, Saal intentó relacionar factores situacionales y características individuales con la involucración en el trabajo. Los resultados mostraron relaciones significativas entre la involucración y las variables educación ( $r = .14$ ), edad ( $r = .34$ ), autonomía ( $r = .27$ ), variedad de tareas ( $r = .24$ ), identificación con la tarea ( $r = .20$ ), ausentismo ( $r = -.24$ ) y satisfacción en el trabajo ( $r = .52$ ).

Por otra parte, Stumpf (1981), Birbaum y Somers (1986) y Gron y Slocum (1986) consideran la involucración como una variable actitudinal. Por ejemplo, Gron y Slocum (1986) estudiaron una muestra de vendedoras en distintas etapas de su carrera profesional. El propósito fue examinar la influencia de cada etapa sobre la ejecución y la actitud de involucración. Los resultados del estudio indicaron que la involucración, como variable actitudinal, varía de acuerdo a la etapa de la carrera. Por ejemplo, el vendedor en una etapa de exploración estaba menos involucrado en su trabajo que

aquel vendedor que intenta permanecer en el mismo.

En el 1985, Ocasio realizó un estudio con el propósito de investigar la relación de algunas variables de ambiente de trabajo con el compromiso organizativo. La autora utilizó una muestra de 101 empleados de una compañía de alimentos. Los resultados revelaron una relación significativa ( $r = .52$ ) entre el compromiso organizativo y la involucración. También encontró una relación significativa entre la involucración y las variables cohesión entre compañeros ( $r = .50$ ), sostén que provee el supervisor ( $r = -.64$ ), autonomía ( $r = .56$ ), claridad ( $r = .60$ ) y los años de servicio ( $r = -.22$ ). Posteriormente, Martínez Lugo (1990) efectuó un análisis con tres muestras independientes sobre la relación entre la involucración y las mismas variables de ambiente de trabajo. Los resultados del estudio fueron consistentes con los de Ocasio (1985).

Desde otra perspectiva, Gould y Werbel (1983) realizaron un estudio entre familias que recibían un sólo ingreso y aquellas familias que recibían dos ingresos. Se estudiaron las variables involucración e identificación con la organización. Se encontró que los promedios de estas dos variables eran menores entre aquellos sujetos masculinos cuyas esposas estaban empleadas en comparación con los sujetos cuyas esposas no trabajaban. Aparentemente, los primeros no dedicaban tanto esfuerzo y tiempo a sus trabajos como los segundos.

Finalmente, Lounsbury y Hopes (1986) llevaron a cabo un estudio con una muestra de 128 empleados en posiciones heterogéneas. Su interés fue examinar la variable vacaciones de trabajo en relación a la involucración, la rotación, el compromiso y la satisfacción. Los resultados mostraron que la involucración, medida como interés central de vida, decrece después de las vacaciones. Los autores sugieren que la oportunidad de que otros factores sean centrales, como la familia, lleva a que el trabajo como interés de vida disminuya en importancia.

Se observa que las diferentes investigaciones evidencian la complejidad del constructo involucración en el trabajo. Así mismo sugieren que existen numerosas variables que intervienen e interactúan con la misma. Además, casi la totalidad de los estudios sobre dicho constructo se han realizado en contextos clínicos o de manufactura, lo que sugiere la necesidad de realizar

nuevas investigaciones en otros contextos.

La presente investigación se efectuó dentro del contexto académico. La misma estudió la relación entre la involucración en la cátedra y las variables área académica, rango académico y años de servicio. Además se consideraron las variables edad, estado civil, sexo, tiempo en el rango, preparación académica, el tener otro ingreso adicional, el cursar estudios formales, el realizar alguna investigación y si el cónyuge posee un trabajo remunerado.

La variable dependiente fue la involucración en la cátedra. Esta se operacionalizó en términos del grado en el cual el trabajo docente es importante para la vida del profesor. Las variables independientes se operacionalizaron de la siguiente manera: área académica (áreas de Ciencias, Artes y Ciencias Administrativas), rango académico (Instructor, Catedrático Auxiliar, Catedrático Asociado y Catedrático), años de servicio (número de años que el profesor lleva trabajando para la institución), edad (años cronológicos que la persona tenía al momento de la investigación), sexo (masculino y femenino), estado civil (casado o soltero, el cual incluye viudos y divorciados), preparación académica (grado de doctorado, post-doctorado o maestría), el poseer un ingreso adicional (si al momento de la investigación la persona recibía ingresos por concepto de otro trabajo profesional fuera de la institución), el cursar estudios formales o realizar alguna investigación al momento de la investigación y si el cónyuge poseía o no trabajo remunerado.

Se establecieron las siguientes hipótesis:

### HIPOTESIS 1

**Hipótesis 1.** Existirá diferencia significativa en la involucración en la cátedra como resultado de la variable área académica.

**Hipótesis 2.** Existirá diferencia significativa en la involucración en la cátedra como resultado de la variable rango académico.

**Hipótesis 3.** Existirá diferencia significativa en la involucración en la cátedra como resultado de la interacción entre área académica y rango académico.

**Hipótesis 4.** Existirá una relación positiva y significativa entre la involucración en la cátedra y

la variable años de servicio.

**Hipótesis 5.** Existirá una relación negativa y significativa entre la involucración en la cátedra y la variable tiempo en el rango académico.

**Hipótesis 6.** Existirá una relación positiva y significativa entre la involucración en la cátedra y la edad.

**Hipótesis 7.** Existirá un grado de involucración menor en los profesores que poseen práctica privada u otro trabajo fuera de la institución en comparación con aquellos que se dedican sólo a la cátedra.

**Hipótesis 8.** Los hombres estarán más involucrados en la cátedra que las mujeres.

### Método

#### Participantes en la investigación

El universo que se sometió a estudio lo constituyó un total de 99 profesores de un colegio universitario adscrito a la Universidad de Puerto Rico (UPR). Los mismos eran de ambos sexos (masculino = 50, femenino = 49), poseían nombramientos permanentes y su labor era exclusivamente docente.

Los participantes de la investigación fueron 78 profesores. Esta muestra representa el 79% de la población total bajo estudio. Los participantes eran de ambos sexos (masculino = 39, femenino = 39) y provenían de las diferentes áreas académicas (34.6% de Ciencias, 50% de Artes y 15.4% de Ciencias Administrativas).

Con el propósito de cumplir con los requerimientos de consentimiento informado de la American Psychological Association, se proveyó a cada participante de una carta para que dieran su consentimiento para participar. Además se garantizó el anonimato, la confidencialidad y el derecho a abandonar la investigación cuando lo desearan.

#### Instrumentos

En el presente estudio se utilizaron dos instrumentos. El primero lo constituyó el formulario de datos generales. Este se diseñó con el propósito de obtener información sobre las variables sexo, edad, estado civil, rango académico, área académica, años de servicio, tiempo en el rango, si el cónyuge trabaja, si el participante posee

otro trabajo, si realiza investigaciones y si cursa estudios formales.

El segundo instrumento lo constituyó la Escala reducida de seis reactivos de Lodahl y Kejner (1965). En el 1965 Lodahl y Kejner desarrollaron una escala para medir la involucración en el trabajo. Esta consistía de 20 ítems que se contestan en una escala tipo Likert (de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). La escala demostró tener índices de confiabilidad que fluctúan entre .72 y .89 (Lodahl y Kejner, 1965).

En dicho año, Lodahl y Kejner realizaron un análisis de los reactivos de la escala original. Encontraron que había seis reactivos que eran centrales al concepto (Muchinsky, 1987). Por consiguiente, desarrollaron la versión corta. La misma ha sido y es ampliamente utilizada (Lawler y Hall, 1970; Cummings y Bigelow, 1976; Blaw, 1985) y presenta una consistencia superior a la escala original que fluctúa de .62 (Jones, James y Bruni, 1975) a .93 (Hollan y Chesser, 1976). La autora principal de la presente investigación efectuó un estudio sobre la consistencia interna del instrumento a base del método de división en mitades y encontró un coeficiente de confiabilidad de .84 (corregido con la fórmula "Spearman-Brown").

### Procedimiento

Previo a la administración de los instrumentos, se solicitó el consentimiento de las autoridades universitarias. Una vez obtenido el mismo, se entregó a cada participante la carta de consentimiento voluntario y los instrumentos que debían completar. No se requirió que escribieran sus nombres, ya que se le asignó un código que se usó sólo para propósitos de control estadístico. Se logró obtener información de un total de 78 participantes. El proceso de recopilación de información duró alrededor de un mes.

### Resultados

Con el propósito de someter a corroboración las hipótesis se efectuaron diversos análisis. En primer lugar, se efectuó un análisis descriptivo. Del mismo se desprende que 73% de los participantes están casados. La edad promedio de ambos sexos se ubica en el intervalo de 41

a 50 años. El 76% de los participantes posee grado de maestría, 21.8% doctorado y 1.3% posee estudios postdoctorales. Respecto al rango académico, el 5% posee rango de Instructor, el 50% de Catedrático Auxiliar y el restante 45% de Catedrático Asociado y Catedrático. Por otro lado, 28% informó recibir ingresos adicionales y 89% informó que el cónyuge trabaja.

Por su parte, el promedio de tiempo en el rango fue 4.32 años y la desviación estándar 2.19 años. El promedio de años de servicio fue 13.90 y la desviación estándar 5.94 años. Respecto a la variable involucración, 37% de los participantes reflejó no estar involucrado; 50% presenta estar moderadamente involucrado y 13% está totalmente involucrado. El promedio de involucración fue 19.85 y la desviación estándar .67 (la mediana de la escala de involucración es 18 puntos). En los participantes masculinos, el promedio en involucración fue 20.41 y en las mujeres fue 19.28. El promedio de involucración en el área de Ciencias fue 19.61, en Artes 19.23 y en Ciencias Administrativas 20.7.

Para someter a prueba las hipótesis 1, 2 y 3 se utilizó un análisis de varianza para un diseño bifactorial 3 (área académica) X 3 (rango académico). Los resultados no reflejaron efectos principales ni efectos de interacción, ((F(8, 69) = .143, p > .05).

Para las hipótesis 4, 5 y 6 se realizó un análisis de regresión múltiple para un diseño de investigación ex-post-facto. Se obtuvo la siguiente línea de predicción.

$$Y = 17.45 + 1.20e - .14t - .09s,$$

donde Y = involucración, e = edad, t = tiempo en el rango, y s = tiempo de servicio. Para determinar la adecuación de la línea se efectuó una Prueba F (Kerlinger, 1973). Como resultado, se obtuvo un valor no significativo, (F(3,70) = .789, p > .05). Las variables sólo lograron explicar el 3% de la variación total en la involucración.

Para corroborar las hipótesis 7 y 8 se efectuaron pruebas t de Student para diseños de muestras comparadas independientes. No se encontraron diferencias significativas entre las personas que reciben ingresos adicionales fuera de la institución (X = 20.52) y los que sólo trabajan para el colegio (X = 19.60) (t(76) = .78, p > .05). Tampoco se encontraron diferencias significativas entre los sexos (t(76) = 1.07, p > .05). Asimismo, la diferencia entre los casados y los solteros no resultó

significativa ( $t(60) = .87, p > .05$ ). En cambio, se encontró que existe una diferencia significativa ( $t(40) = 1.83, p < .05$ ) entre las personas cuyo cónyuge trabaja y aquellas cuyo cónyuge no trabaja.

Finalmente, se efectuó un análisis de correlación para determinar el grado de relación entre la involucración y las variables independientes. Solamente se encontró que el cursar estudios formales correlaciona significativamente ( $r = -.28, p < .05$ ) con la involucración (Véase Tabla 1).

**TABLA 1**

**Intercorrelaciones entre la involucración en la cátedra y las variables independientes bajo estudio**

VARIABLE	
Sexo	-.13
Edad	.16
Cónyuge trabaja	.26
Preparación académica	.16
Tiempo de servicio	-.01
Area académica	-.01
Tiempo en el rango	-.02
Estudios formales	-.28*
Ingresos adicionales	.01
Investigaciones	-.19
Rango académico	-.06

\* $p < .05$

### Discusión

Los hallazgos de la presente investigación sugieren que los profesores del colegio bajo estudio presentan un nivel moderado de involucración. Este implica que los mismos no se dan por entero a su cátedra, sino más bien cumplen con los requisitos mínimos que se establecen para el puesto.

Una posible explicación a este resultado es que el grado de involucración en los participantes se midió luego del receso académico de Semana Santa. De acuerdo a la teoría de Naylor, Pritchard e Ilgen (1980), la esfera de no trabajar es, tal vez, más motivante e involucrante que la esfera del trabajo. Esta teoría se sostiene por

evidencia empírica que proveen los autores Lounsbury y Hopes (1986). Así, la involucración, medida como interés central de vida, decrece luego de las vacaciones. Ello sugiere la oportunidad de que factores como la familia y amigos entren a ser importantes, mientras el trabajo disminuye en importancia.

Por otro lado, de las pruebas de hipótesis, encontramos resultados que sugieren nuevas investigaciones. La hipótesis 1 no se sostuvo. Los sujetos en las tres áreas académicas mostraron estar moderadamente involucrados. Esto implica que el área académica no distingue los sujetos que se involucran o no en su trabajo.

La hipótesis 2 tampoco se confirmó. No se encontró diferencia significativa en la involucración tomando como base el rango académico. Este resultado es consistente con los hallazgos de Lodahl y Kejner (1965), Schuler (1975) y Rabinowitz (1975). En cambio, el resultado no concuerda con los hallazgos de Manheim (1975). Este autor apuntó que los empleados con trabajos que requieren ciertas destrezas y habilidades tienen niveles de involucración diferentes a otras categorías. A la luz de este planteamiento podemos presumir que los participantes de la presente investigación utilizan las mismas destrezas y habilidades, sin importar su nivel o rango organizacional. Así, no se puede encontrar una diferencia significativa en la involucración.

La hipótesis 3 no se sostuvo, lo cual implica que la interacción del área y el rango académico no explica un porcentaje significativo de la variabilidad en la involucración. Por su parte, la hipótesis 4 tampoco fue confirmada. Aunque en la literatura se hipotetiza una relación positiva entre la involucración y los años de servicio, estudios empíricos arrojan resultados inconsistentes. Al igual que los presentes autores, Schwyhart y Smith (1972), Martínez Lugo y Ocasio (1981) y Martínez Lugo (1988) no encontraron relación significativa entre las dos variables. En cambio, Ben-Porat (1980) y Pathak (1982) encontraron una relación positiva significativa entre las mismas. Asimismo, Ocasio (1985) encontró una relación negativa y significativa entre estas variables. Estas inconsistencias en los resultados podrían atribuirse, tal vez, a la diferencia en el tipo de empleado y a la naturaleza del trabajo de los participantes o contextos donde se efectuaron estas investigaciones.

Respecto a la hipótesis 5, se observó una relación negativa entre la involucración y el tiempo en el rango, pero la misma no fue significativa. Una posible explicación a este resultado es la poca variabilidad ( $s = 2.19$ ) en el tiempo en el rango. Además, el promedio de esta variable se mantuvo por debajo del límite para ascenso que establece el colegio. Ello sugiere que estos profesores, al momento de la investigación, no tenían el tiempo requerido para un ascenso. Así, de acuerdo a la teoría de Vroom (1962), los mismos no tenían expectativas sobre un cambio de estatus. Esta puede ser una posible explicación para la baja involucración que se observó. Por otro lado, la posibilidad de no estar bajo el proceso de evaluación para ascenso puede ser otra explicación para la baja involucración. Se sospecha que el proceso de evaluación puede ser positivo para una mayor involucración.

La hipótesis 6 no se sostuvo. No se encontró una relación significativa entre la involucración y la edad. Este resultado es consistente con los hallazgos de Lodahl y Kejner (1965) y Manheim (1975). En cambio, no concuerda con los hallazgos de Saal (1978), Pathak (1982), Martínez Lugo y Ocasio (1981) y Martínez Lugo (1988). Una posible explicación a este resultado es la poca variabilidad que se observó en la edad (ésta se clasificó en niveles). Asimismo, tales inconsistencias podrían explicarse a la luz de las diferencias metodológicas en estas investigaciones.

Por su parte, las hipótesis 7 y 8 tampoco se confirmaron. Por un lado, se encontró que el hecho de tener otro trabajo remunerado fuera del colegio no trae efecto significativo en el nivel de involucración que se observó en los profesores. Por otro lado, la diferencia en la involucración de los hombres y las mujeres no fue significativa. La idea, que tradicional y socialmente se comparte, de que el hombre valora y le dedica mayor tiempo y esfuerzo a su trabajo que la mujer no se sostiene en esta investigación.

Con relación al estado civil, los solteros presentaron un promedio de involucración menor que los casados, pero la diferencia no fue significativa (18.66 versus 20.02 respectivamente). Este resultado concuerda con los hallazgos de Lodahl y Kejner (1965). Respecto a los ingresos duales, se encontró que los sujetos casados cuyo cónyuge trabaja estaban menos involucrados que aquellos cuyo cónyuge no trabaja. Este resultado es consistente

con los hallazgos de Gould y Werbel (1983). Estos autores apuntan que cuando en el hogar se recibe un sólo ingreso, el proveedor tiene la responsabilidad que se asocia al mantenimiento de la estabilidad financiera del hogar y por ende un nivel más alto de involucración.

La relación entre la involucración y la preparación académica resultó positiva, pero no significativa. Este resultado concuerda con los hallazgos de Siegel y Ruh (1973) y Martínez Lugo y Ocasio (1981). Finalmente, la relación entre la involucración y el hecho de cursar estudios formales fue significativa. Ello sugiere que el profesor cuando estudia se hace más conciente sobre las necesidades en el estudiante y de las implicaciones que tiene para éste el que un profesor se involucre en su cátedra.

Los resultados del presente estudio nos llevan a concluir que el profesor en este centro docente está moderadamente involucrado; es decir, que no se entrega por completo a su trabajo, sino que sólo cumple con los requisitos mínimos establecidos para el puesto. Los diferentes acercamientos teóricos podrían dar alguna explicación a dicha actitud. Las teorías de personalidad, por ejemplo, sugieren que existe un factor inherente y natural en la persona que lo mueve a no involucrarse en su trabajo. Al estudiar la involucración, estos teóricos le darán énfasis a las diferencias individuales (características cognoscitivas y de personalidad) (Maslow, 1970; Katz y Kahn, 1978).

Por otro lado, las teorías organizacionales explican el bajo nivel de involucración como el resultado de un ambiente inadecuado o de una incongruencia persona-organización. Vroom (1962), por ejemplo, apunta que un individuo se involucra en su trabajo en la medida en que percibe que la ejecución del mismo es pertinente para sus habilidades, aptitudes y otros atributos que a su vez son importantes para su auto-concepto. Por consiguiente, sugiere que existen factores situacionales que influyen en el grado de involucración. Por su parte, Argyris (1964) señala que la persona puede poseer los atributos para tener éxito en la organización, pero si ésta crea unas condiciones de control, pasividad y poca estimulación, dicho éxito no se logrará.

Se observa que cada perspectiva teórica tendrá una explicación para el bajo nivel de involucración en estos profesores. No obstante, a nuestro juicio, la baja

involucración se puede explicar adecuadamente con los postulados de la teoría de Vroom (1962). Aparentemente estos profesores no ven que su ejecución sea compatible con las expectativas en la organización y, más aún, parecen percibir que el ambiente organizacional no provee los medios para alcanzar su motivación fundamental que es la autorealización.

Por otro lado, se deriva de esta investigación que las variables de diferencia individual como sexo, estado civil, edad, años de servicio y preparación académica no son determinantes para la involucración de los profesores en el centro docente bajo estudio. Tampoco lo son las variables de diseño organizacional de rango y área académica. Por consiguiente, concluimos que, al explicar la naturaleza y dimensión de la involucración en este escenario de trabajo, es necesario incorporar en futuros estudios otras variables de diferencia individual (ej.: concepción de la Etica Protestante, locus de control, tipo de personalidad), variables situacionales (ej.: selección de cursos y currículos, programas académicos y toma de decisiones académicas) y variables que se asocian a la interacción persona y situación (ej.: satisfacción, ausentismo).

La presente investigación constituye un intento por explicar la naturaleza y dimensión de la involucración dentro de un contexto académico. Como todo estudio, posee una serie de limitaciones. Las mismas, entre otras, giran en torno a las características del ambiente organizacional donde se efectuó el mismo y el carácter no aleatorio de la muestra, área geográfica de procedencia de los/as participantes, tamaño de la muestra, preparación académica de los participantes, tipo de trabajo realizado. A pesar de esto, éste es uno de los pocos estudios que presentan evidencia empírica sobre la involucración en la cátedra en el ambiente puertorriqueño.

### Referencias

- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley.
- Ben-Porat, A. (1980). Job involvement, central life interest, and job satisfaction. *Psychological Reports*, 46, 507-512.
- Birbaum, D., & Somers, M. (1986). The influence of occupational image subculture on job attitudes, job performance and the job attitudes-job performance relationships. *Human Relations*, 39, 661-672.
- Blaw, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Cummings, T., & Bigelow, J. (1976). Satisfaction, job involvement and intrinsic motivation: An extension of Lawler and Hall's factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 61, 523-525.
- Dubin, R. (1956). Industrial workers worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Gould, S., & Werbel, J.D. (1983). Work involvement: A comparison of dual wage earned and single wage earner families. *Journal of Applied Psychology*, 68, 313-319.
- Gron, N.L., & Slocum, J.W. (1986). The influence of career stages on sales people's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research*, 23, 119-129.
- Hollan, C., & Chesser, R. (1976). The relationship of personal influence dissonance to job tension, satisfaction and involvement. *Academy of Management Journal*, 19, 308-314.
- Jones, A., James, L., & Bruni, J. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 60, 146-149.
- Kanungo, M. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology at organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Kerlinger, F.N. (1973). *Foundations of behavioral research*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lawler, E., Hackman, L., & Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: A field experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 3, 49-62.
- Lawler, E., & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Lodahl, T.M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lounsbury, J., & Hopes, L. (1986). A vacation from



- work: Changes in work and nonwork outcome. *Journal of Applied Psychology*, 71, 392-401.
- Manheim, B.A. (1975). A comparative study of work centrality job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2, 79-102.
- Martínez Lugo, M. (1988). La involucración en 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 Lugo, M. (1990). Variables asociadas a la involucración en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22, 211-222.
- Martínez Lugo, M., & Ocasio, K. (1981). Algunos factores relacionados con el involucrimiento en el trabajo en un grupo de maestros puertorriqueños. Trabajo de investigación sin publicar, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Misra, S., & Karlo, A. (1981). Job involvement of intrinsically and extrinsically motivated Indian managers: To each according to his need. *Human Relations*, 34, 426-429.
- Muchinsky, P.M. (1987). *Psychology applied to work*. Illinois: The Dorsey Press.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D., & Ilgen, D.R. (1980). *A theory of behavior in organization*. New York: Academy Press.
- Ocasio García, K. (1985). El compromiso organizativo y su relación con la edad, años de servicio y la percepción de algunas variables de ambiente de trabajo. Disertación doctoral sin publicar, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados.
- Pathak, R.D. (1982). A study of job involvement and job performance among bank employees. *Asian Journal of Psychology & Education*, 9, 28-35. (From *Psychological Abstract*, 1983, 71, Abstract No. 10882-10893).
- Rabinowitz, S. (1975). An examination of the influence of individual difference variables and perceived job stimulation on job involvement. Unpublished master's thesis, Michigan State University.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63, 55-61.
- Saleh, S.D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Schuler, R.S. (1975). Determinants of job involvement: Individuals vs, organizational: An extension of the literature. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, New Orleans.
- Schwychart, W.R., & Smith, P.C. (1972). Factors in the job involvement of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 227-233.
- Siegel, A.L., & Ruh, R.A. (1973). Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 318-327.
- Stumpf, S. (1981). Career roles, psychological success and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 98-112.
- Vroom, V. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.