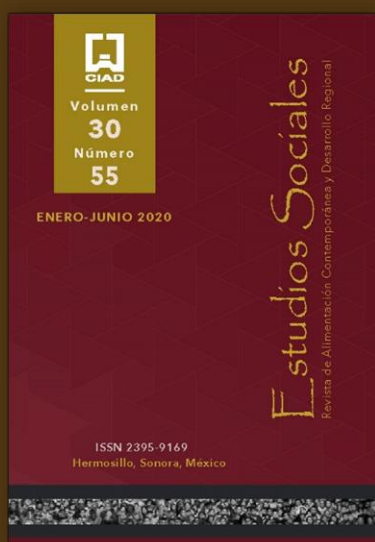


Estudios Sociales

Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional

Volumen 30, Número 55. Enero - Junio 2020

Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169



Los significados del trabajo
en la era de la información y el conocimiento:
de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética

The meanings of work
in the information and knowledge age:
From survival to personal and aesthetics satisfaction

DOI: <https://dx.doi.org/10.24836/es.v30i55.930>

PII: e20930

Tatliana Mercedes Icedo-Zamora*

<https://orcid.org/0000-0002-1833-3001>

Rosario Román-Pérez**

<https://orcid.org/0000-0002-2337-8917>

Fecha de recepción: 07 de febrero de 2020.

Fecha de envío a evaluación: 23 de marzo de 2020.

Fecha de aceptación: 21 de abril de 2020.

*Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A. C., México

**Autora para correspondencia.

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C., México

Área de Desarrollo Regional

Carretera Gustavo Enrique Astiazarán Rosas, 46, Col. La Victoria,
C. P. 83304

Tel. 6622892400 ext. 129

Dirección: rroman@ciad.mx

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.

Hermosillo, Sonora, México.



Resumen / Abstract

De la era de la industrialización a la de la información y el conocimiento, en el mundo occidental, los significados del trabajo se han transformado al ir perdiendo éste su centralidad como medio de sobrevivencia adquiriendo otras significaciones relacionadas con la satisfacción personal y la estética. Objetivo: Analizar estudios empíricos sobre los significados del trabajo, desde el fin de la segunda Guerra Mundial a la fecha, con énfasis en los métodos e instrumentos de medición utilizados, identificando áreas de oportunidad para la construcción y adaptación de otros, aplicables en contextos y poblaciones distintas. Metodología: Se incluyeron investigaciones que consideraran creencias, valores y/o actitudes, sobre los significados del trabajo organizándolas por método, contexto y período de desarrollo económico. Resultados: Las metodologías e instrumentos más utilizados parten de considerar al trabajo como central en la vida de las personas, aunque los significados no son estáticos, sino que pueden variar en función de la edad, la escolaridad, el puesto desempeñado y el sexo. Limitaciones: Las investigaciones analizadas corresponden mayoritariamente a un modelo de indagación. Conclusiones: Los resultados muestran vetas investigativas para analizar el impacto de las nuevas vertientes del mercado laboral, actualizando métodos e instrumentos utilizados hasta ahora.

Palabras clave: desarrollo regional; significados del trabajo; sociología del trabajo; cultura laboral; globalización; Latinoamérica.

From the era of industrialization to that of information and knowledge, in the western world, the meanings of work have been transformed as it loses its centrality as a means of survival, acquiring other meanings related to personal satisfaction and aesthetics. Objective: To analyze empirical studies on the meanings of work, from the end of the Second World War to date, with emphasis on the research methods and instruments used, identifying areas of opportunity for the construction and adaptation of others, applicable in distinct contexts and populations. Methodology: Research that considered beliefs, values and/or attitudes about the meanings of work was included, organizing papers by method, context, and period of economic development. Results: The most used methodologies and instruments start by considering work as central to people's lives, although the meanings are not static, but may vary depending on age, education, job position and sex. Limitations: The research analyzed mainly corresponds to a single inquiry model. Conclusions: The results show research avenues to analyze the impact of the new aspects of the labor market, updating methods and instruments used until now.

Key words: regional development; meanings of work; sociology of work; labor culture; globalization; Latin America.



Introducción

El concepto de trabajo tiene múltiples referentes: actividad socio económica, experiencia de aprendizaje o incluso una magnitud escalar en física. En este artículo nos referiremos a trabajo como una actividad económica realizada por seres humanos que posee un objetivo relacionado con la producción de bienes o servicios que son remunerados (Méda, 2000). De ahí que, pese a su importancia, no se incluyan otras formas de trabajo sin retribución económica como la del cuidado del hogar o de otras personas que exceden los objetivos del presente estudio.

No obstante, debe señalarse que la ejecución de una tarea productiva con esfuerzo físico y/o mental, no siempre recibió paga monetaria. Previo a la industrialización, en el mundo occidental, el trabajo era visto como un conjunto de actividades que requería esfuerzo, pero no recibía retribución ni se reconocía como un derecho (Méda, 2007). A partir de la primera revolución industrial, mediados del siglo XVIII, en Inglaterra el trabajo se comienza a organizar y reconocer que debía ser retribuido. Posteriormente, en los siglos XIX y XX, hubo logros importantes para la clase trabajadora como la conformación e institucionalización de los sindicatos, el otorgamiento de prestaciones sociales (De la Garza, 2002) y el ingreso de la mujer al mercado laboral (Castells, 2008).

Las investigaciones sobre el trabajo, desde la teoría social, se pueden agrupar en dos perspectivas que no son totalmente excluyentes: la hermenéutica y la objetivista (De la Garza, 2002). En la primera, el concepto tiene un carácter subjetivo buscando entender sus significados, mientras, en la segunda, es referido de manera concreta como el medio para crear riqueza y distribuirla (De la Garza, 2002).

En el marco de la globalización y los avances tecnológicos, comprender qué significa el trabajo para quienes lo realizan, adquiere relevancia, porque las dinámicas laborales actuales plantean nuevos retos. Con empleos caracterizados por contrataciones flexibles, falta de seguridad social y posibilidad de realizarlo en cualquier escenario, particularmente el cibernético, condiciones que se vieron reforzadas durante la pandemia provocada por el SAR-COV 2 (Cárdenas y Montana, 2020; STPS, 2020), cabe esperar cambios en las subjetividades de las personas trabajadoras. De ahí la utilidad de conocer cómo se ha medido en el mundo occidental lo que el trabajo significa y el tipo de instrumentos utilizados, particularmente en grupos emergentes como la población joven y las mujeres, cuya incorporación al mercado de trabajo no ha estado exenta de vicisitudes.

Buscando dar respuesta a esta pregunta, revisamos artículos de investigación empírica publicados entre 1950 y 2018, en los índices Scopus, Jstor, SciELO, Dialnet, Springer, ERIC, Francis y Taylor y SAGE. El año de inicio se eligió considerando transformaciones sociales que afectaron a la clase trabajadora, como el fin de la Segunda Guerra Mundial, la desaparición del estado benefactor, las altas tasas de desempleo de la posguerra, la flexibilización en los contratos de trabajo y la nueva cultura laboral. Las regiones de estudio fueron principalmente los Estados Unidos y América Latina por considerar una mayor afinidad en su concepción del trabajo remunerado.¹

Las investigaciones incluidas fueron aquellas que cumplieron con los siguientes requisitos: 1) compartir una aproximación teórica sobre significados del trabajo (ST) considerando tres elementos relacionados con procesos culturales y de socialización como las creencias, los valores y/o las actitudes (MOW IRT, 1987); 2) señalar el ámbito geográfico del estudio a fin de abarcar las regiones del mundo occidental donde se encontraron los primeros estudios del tema y, 3) describir la metodología utilizada en el estudio (cuantitativa, cualitativa, mixta, transversal/ longitudinal).



Igualmente, se consideró el contexto y desarrollo económico para lo que se establecieron tres periodos: el primero de 1950 a 1979, por el fortalecimiento del capitalismo en los países desarrollados (Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013). El segundo, de 1980 a 1994, etapa caracterizada por la crisis económica que afectó a varios países en diferentes regiones del mundo (Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013). El tercero, de 1995 a la actualidad por la globalización, los avances tecnológicos y el incremento de mujeres en el mundo laboral (Castells, 2008). El modelo teórico que sustentó la revisión de investigaciones empíricas sobre ST, se expone en el siguiente apartado y fue elegido por ser de los primeros en considerar en su medición, elementos de tipo cultural.

El modelo heurístico de significados del trabajo

A finales de los ochenta surgió lo más cercano a una teoría sobre los ST, desarrollada por el Equipo Internacional de Investigación del Significado del Trabajo (MOW-IRT por sus siglas en inglés). El MOW-IRT (1987) define los significados del trabajo como el conjunto de creencias, valores y actitudes que se va construyendo desde el núcleo familiar y que varían de acuerdo con las experiencias subjetivas y los diferentes aspectos situacionales que suceden en el contexto laboral y organizacional. El modelo consta de tres elementos: 1) condicionales; 2) centrales, que agrupan, centralidad del trabajo (CT), normas sociales (NS), resultados valorados o valores, metas y rol de identificación laboral y 3) las consecuencias que influyen las experiencias subjetivas y los resultados objetivos de las personas.

Los elementos condicionales dentro del modelo MOW-IRT (1987), refieren a características personales y familiares, como edad, sexo, estatus familiar, educación, religión, trabajo actual, trayectorias laborales y educación de los padres. Los elementos centrales, se identifican como centralidad e incluyen la identificación con el trabajo y la fuerza con la que las personas se involucran en él como rol de vida. La centralidad del trabajo (CT) se define como las creencias generales acerca del valor del trabajo en la vida y se divide en relativa y absoluta. La primera se refiere a la comparación de las diferentes esferas de la vida de los individuos con respecto al trabajo y la absoluta es la importancia adjudicada específicamente al trabajo. Las normas sociales son las obligaciones de una persona hacia el trabajo y los derechos recibidos o esperados del trabajo. Los resultados valorados aluden no solo al trabajo

u ocupación actual, sino también al interés, la importancia, de contar con trabajo y llevarlo a cabo. En metas el modelo incluye tres dimensiones: expresiva, económica y de confort.

El tercer elemento son las consecuencias de los ST organizado en dos categorías, por un lado, las expectativas subjetivas sobre el futuro laboral y su importancia y por el otro, los resultados objetivos del trabajo como el tiempo que se le invierte, tipo de empleos y comportamientos laborales (MOW-IRT, 1987). El instrumento basado en este modelo, permite responder por qué trabajan las personas, por qué, para algunos trabajadores, cierto trabajo es mejor o más satisfactorio y no lo es para otros o por qué, cierta ocupación o profesión se considera mejor que otras. Hasta ahora ha sido aplicado en varios países occidentales como Bélgica, Inglaterra, Estados Unidos, Alemania, Países Bajos, Italia, Canadá, Brasil, Argentina, China, Polonia, España, Francia y México (Baker, Jacobs y Tkke-Degnen, 2003; Bittencourt, Moreno y Alves, 1995; Filippi, 2006; García y Berrios, 1999; Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001; Hernández, Martín y Beléndez, 2008; Morin, 2001; Morin, Tonelli y Vieira, 2007; Sánchez, García, Acosta, Calvo y Carrasco, 2003; Wilpert y Ruiz-Quintanilla, 1987). Es lo más utilizado incluso en países como China, Japón, Rusia e Israel (Ardichvili, 2005; Kuchinke, Ardichvili, Borchert y Rozanski, 2009; Sharabi y Harpaz, 2010; Westwood y Leung, 1996; Westwood y Lok, 2003).

El MOW-IRT (1987) apareció a finales de los ochenta y tuvo como base los primeros estudios sobre los ST, como veremos en los siguientes apartados.

El trabajo como fuente de ingreso. Periodo 1950-1979

Los estudios sobre los ST después de la Segunda Guerra Mundial, se desarrollaron con diferentes enfoques y metodologías, principalmente en los Estados Unidos. Las empresas en su búsqueda de abatir costos, aumentaron el desempleo mediante la reducción de personal o *downsizing*, la flexibilidad o la deslocalización (Rivas, 2004). El crecimiento de la producción fue más rápido que el de la población, trayendo consigo un incremento en el bienestar material y una mejora del nivel de vida de las personas, en los países más desarrollados (Aparicio, 2014; Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013).



En esta etapa, la mayoría de los estudios sobre los ST buscaban comprobar que, a las personas no solo les interesaba el bienestar económico del trabajo, sino también los valores asociados a este. Con predominio de enfoques cuantitativos, se analizó primordialmente la productividad y la relación del trabajador con la empresa. Los sujetos de estudio eran principalmente hombres, por la escasa participación de las mujeres en el mercado laboral (Morse y Weiss, 1955; Dubin, 1956; Neff y Helfand, 1963; Tausky, 1969) y se evaluaron personas de la “clase trabajadora” o “cuello azul”, clasificación que describía a obreros de las industrias, trabajo considerado monótono, rutinario y cansado (García del Junco y Brás, 2008).

Las investigaciones fueron de diseño transversal y solo se encontraron dos estudios longitudinales. Para analizar los ST compartieron conceptos tales como valoración, centralidad, actitudes o percepciones. Sin embargo, utilizaron instrumentos distintos al igual que diferentes poblaciones y posición de los trabajadores en el ámbito laboral, lo que dificultó hacer comparaciones y avanzar en la construcción de un marco analítico con las categorías propuestas.

Entre esas investigaciones, destacan la de Morse y Weiss (1955) quienes tratando de demostrar que el trabajo era más que un medio para obtener un ingreso, utilizaron una muestra con representatividad nacional en los Estados Unidos. Eligieron 401 trabajadores con diferentes características: operativos, de oficio y especializados, profesionales, vendedores, gerentes y granjeros. La técnica utilizada fue la entrevista a partir de la pregunta: "Si por casualidad heredaras suficiente dinero para vivir cómodamente sin trabajar, ¿crees que trabajarías o no?". A los que respondieron afirmativamente se les preguntó ¿por qué trabajarías? obteniendo una amplia variedad de respuestas que fueron desagregadas por edad y tipo de ocupación y analizadas con medidas descriptivas a través de frecuencias y porcentajes. Se encontró que los trabajadores más jóvenes expresaron que seguirían trabajando por lo interesante que es, la oportunidad de logro y el poder contribuir. Otros indicaron que continuarían trabajando porque el trabajo es sinónimo de actividad y preferían estar ocupados y no “aburridos”. Los autores concluyeron que el trabajo es algo más que ganar para vivir, aunque hay diferencias de acuerdo con el tipo de trabajo desempeñado (Morse y Weiss, 1955).

Dubin (1956) también estudió la relevancia de la industria estadounidense para sus trabajadores, pero a partir de la técnica de cuestionario. El autor desarrolló 40 preguntas y lo aplicó a 491 trabajadores de ese sector económico. El objetivo fue evaluar si el trabajo y el lugar donde se realizaba, eran intereses centrales de la vida

de los trabajadores o si otras áreas de su experiencia social eran más importantes para ellos. El cuestionario se dividió en cuatro áreas y las respuestas eran calificaciones que medían la orientación hacia el trabajo y la indiferencia. Los resultados mostraron que, en este tipo de trabajadores, tres de cada cuatro mostraban otros intereses diferentes a los del trabajo o el lugar donde se desempeñaban. El autor concluyó que el problema de una civilización industrial es lograr que las experiencias sociales del trabajo sean valoradas por las personas.

Dada la relevancia en este periodo de las actividades industriales, los estudios sobre los ST continuaron en ese sentido y principalmente con técnicas cuantitativas. Tausky (1969) aplicó una encuesta de seis preguntas con respuestas múltiples a una muestra de 267 hombres estadounidenses con empleos de cuello azul. El instrumento se integró con cuatro categorías: 1) orientación instrumental, 2) orientación cuasi-expresiva, 3) orientación expresiva A y 4) orientación expresiva B. También incluyeron la pregunta del estudio de Morse y Weiss (1955), "Si por casualidad heredaras suficiente dinero para vivir cómodamente sin trabajar ¿crees que trabajarías o no?", sin embargo, a diferencia de los estudios anteriores fue una pregunta cerrada con opciones de sí o no.

Los resultados de Tausky (1969), mostraron que 52 % de las personas definió el trabajo como la fuente de ingresos adecuada, se preocupó principalmente por la remuneración y que su trabajo debía ser aceptable entre amigos y vecinos. Al comparar los datos con otras variables, como el de años de educación, se encontró que los que tenían menor nivel educativo, se orientaron hacia la instrumentalidad del trabajo. Los resultados coinciden con el estudio de Dubin (1956) en el sentido de la valoración del trabajo como una fuente de ingresos.

Con objetivos similares, pero con otro tipo de población, Neff y Helfand (1963) aplicaron una técnica ipsativa² en personas desempleadas con alguna discapacidad ortopédica y en consejeros vocacionales de los Estados Unidos. El objetivo fue probar la técnica y estudiar los cambios intraindividuales en los ST. El instrumento se basó en la metodología Q-Sort³ con 60 declaraciones sobre el trabajo, que incorporaban tres variables principales con sus respectivas interacciones. Los resultados mostraron que: a) el grupo de consejeros vocacionales mostró una concepción común de los ST; b) la varianza de replicación es satisfactoriamente baja para un efecto principal; c) las personas con discapacidad, consideradas "exitosas", se auto clasificaban de manera similar a la concepción del "trabajador industrial promedio" que tenían los consejeros vocacionales; y d) los "no exitosos" no se



ubicaban ni en la estructura del análisis factorial ni en la figura de trabajador. En síntesis, el trabajo resultó ser central en las personas con mayor nivel de estudios y en las que se consideraban exitosas.

En la década de los setenta, los movimientos sociales de jóvenes estudiantes y hippies, así como la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, trajeron como consecuencia que estas empezaran a ser consideradas en los estudios sobre ST. Kaplan y Tausky (1974), evaluaron a 275 personas desempleadas (51 % mujeres y 49 % hombres). La edad promedio fue de 32 años de edad y 10 años de educación, con al menos seis meses de estar sin empleo, 73 % de la muestra registraba antecedentes ocupacionales no calificados y 90 % era jefes/as de familia. Tres cuartos de los respondientes, querían un trabajo por cuestiones de supervivencia y mantener a su familia y no se encontraron diferencias por sexo, edad y raza. Los resultados mostraron similitudes con estudios previos en cuanto al valor del trabajo por la remuneración.

En los setenta se registraron crisis económicas en Estados Unidos, Europa y América Latina, mientras algunos países del continente asiático reportaban crecimiento. Por un lado, se presentó la caída del dólar y de los precios del petróleo, por el otro, aumentó la deuda externa en Latinoamérica (Aparicio, 2014). En este contexto se realizan estudios sobre los ST y las motivaciones de las personas para trabajar; se encontró que estas son determinadas por algo externo al trabajo (Guion y Landy, 1972). Los estudios de este periodo padecen la limitante de que no aportan suficiente información sobre el método para validar los instrumentos utilizados, ni de la representatividad de la muestra, lo que dificulta la comparación entre grupos, el análisis de los conceptos planteados y su relación con los ST.

En este mismo periodo aparecieron estudios longitudinales como el de Guion y Landy (1972) y el de Mortimer y Lorence (1979), quienes buscaban comparar los ST de acuerdo con las expectativas y la realidad laboral. Los primeros hicieron seguimiento de 91 hombres estadounidenses profesionistas en su primer año de transición escuela-trabajo, para probar que la motivación hacia el trabajo, en ciertas condiciones, es una función de lo que este significa para las personas. La recolección de los datos se llevó a cabo en tres etapas, para ello se utilizó la técnica de cuestionario. En la primera etapa se aplicó una prueba de preempleo (antes de egresar de la universidad) que buscaba conocer sobre las expectativas e ideales. En la segunda etapa, se buscó conocer lo que realmente habían experimentado los participantes. Ambos estudios constaron de 31 escalas con cuatro conceptos en el

primero y cinco en el segundo. Se dividieron en tres tipos de medidas: el significado connotativo, la relevancia personal y las medidas de predictibilidad. En la tercera etapa se aplicó la escala de motivación a los compañeros de trabajo de los sujetos de estudio, con el propósito de obtener información sobre el esfuerzo que requerían las tareas laborales. Los resultados mostraron que el trabajo debe ser motivante para que las personas le otorguen más significancia, aunque esto cambia cuando la actividad realizada demanda un nivel alto de actividad física.

En el trabajo de Mortimer y Lorence (1979) se encuestaron hombres estadounidenses de diversas profesiones en dos momentos diferentes. Para ello utilizaron los datos de un estudio previo que otro investigador (Gurin, 1971) obtuvo con 694 hombres. Diez años después lograron encontrar a 512 de los sujetos de ese estudio y evaluaron los procesos de selección ocupacional y socialización laboral durante sus primeros años como profesionistas, en un momento en que el mercado laboral era favorable. Las medidas del trabajo utilizadas fueron el ingreso, el contenido social, la autonomía y los valores. Se realizó un análisis factorial confirmatorio con lo que se obtuvo que, después de un tiempo, la autonomía laboral y el ingreso están determinados por la socialización y la selección ocupacional.

Por su parte, Gottlieb, Hayes, Lienhard y Ford (1973) evaluaron a estudiantes universitarios estadounidenses de cinco universidades distintas (51 % mujeres y 49 % varones), para entender cómo sienten y perciben al trabajo. Los autores aplicaron un cuestionario de 76 preguntas incluyendo variables relacionadas con el trabajo, percepción de la experiencia universitaria y las características de su estilo de vida. Los datos fueron sometidos a un análisis factorial por componentes principales; se consiguieron seis factores de actitud hacia el trabajo y ocho en personalidad. Los resultados destacan que los estudiantes universitarios, a pesar de que consideraban importante el trabajo, este no era lo central en sus vidas, similar a lo encontrado por Dubin (1956) con trabajadores de la industria.

En ese periodo también se inició, en los países desarrollados, la llamada flexibilización laboral, combinada con la desregularización de los mercados y la tendencia a la precarización (Castel, 2010). Dubin, Champoux y Porter (1975), replicaron su propio estudio e incorporaron en su muestra a 409 mujeres trabajadoras de un banco y 605 hombres de una empresa telefónica. El cuestionario constó de 32 ítems para medir los intereses centrales de la vida a través de enunciados que simulan tipos de comportamientos y preguntas sobre la preferencia de actuar, por lo que se enfocó en comportamientos y no en actitudes. Los datos mostraron



un nuevo tipo de trabajador con enfoque flexible, no orientados hacia el trabajo ni tampoco comprometidos con la organización.

Recapitulando, en este periodo los estudios fueron desarrollados principalmente en los Estados Unidos, aunque ello no significa que no haya habido investigaciones en otros países.⁴ Los resultados indican que, para los estadounidenses, el trabajo no es lo más importante en sus vidas y que el tipo de orientación, estará en función de la escolaridad, nivel jerárquico, tipo de empleo, de empresa y de la edad. Es decir que para las personas con menos años de estudio o bajo nivel socioeconómico, lo más importante es lo remunerativo del trabajo, mientras que para los profesionistas debe ser significativo y emocionante. Además, se observa que el padecer alguna discapacidad, no hace diferencia en cuanto a la significación otorgada al trabajo y que, en la población más joven, estudiantes o egresados universitarios, se va encontrando una nueva ética laboral donde dinero, poder y prestigio son más demandados. En cuanto a los conceptos utilizados para medir los ST, no hay un consenso, pero sí tendencias para considerar y medir cuantitativamente las motivaciones y su centralidad con respecto a otros ámbitos de la vida de las personas.

El inicio de modelos teóricos: de 1980 a 1994

El contexto económico para la década de los ochenta se caracterizó por recesiones en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica. Aparicio (2014) indica que este periodo, al igual que en los setenta, estuvo marcado por las crisis del dólar, el precio del petróleo y la deuda externa, sucesos que afectaron de manera distinta a las regiones, esparciéndose por las diferentes esferas de la sociedad y de manera general a los sindicatos y la clase trabajadora (Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013). Los estudios sobre los ST, por lo mismo, se enfocaron en el desempleo, cómo lo confrontaban los individuos y las transformaciones de la ética laboral tradicional. Además, se investigaron los impactos de los cambios originados por los avances tecnológicos.

También durante este periodo, la mayoría de los estudios se basan en el modelo del MOW-IRT (1987) y destacan que el trabajo es central en la vida de las personas (Harpaz, 1986; Lundberg y Peterson, 1994; Wilpert y Ruiz-Quintanilla, 1987), cuando la transición escuela-trabajo se realiza sin percances y por tiempo completo (Claes y Ruiz-Quintanilla, 1993). Sin embargo, la valoración está influenciada por

el entorno laboral. Algunos autores encontraron diferencias en el compromiso hacia el trabajo por edades, de tal manera que los hombres mayores presentaron mayor compromiso que los más jóvenes y lo mismo se observó en las mujeres (Loscocco y Kalleberg, 1988). Se sigue encontrando que la motivación económica se mantiene, aunque igualmente aparecen otros estímulos como que el trabajo ofrezca una serie de oportunidades expresivas para las personas (Wilpert y Ruiz-Quintanilla, 1987) y se incluyen otros aspectos como la familia, la religión, el ocio y la comunidad (Harpaz, 1986).

Claes y Ruiz-Quintanilla (1993), utilizaron este modelo para la realización de un estudio longitudinal en tres momentos: al ingresar las personas al mercado laboral, al segundo año y al tercer año de permanecer en él. Los autores señalan que la edad, el país, el ambiente laboral previo, la socialización antes del trabajo, los comportamientos y sus resultados, impactan los ST. En el tercer año de carrera laboral, los resultados revelaron que los patrones de los ST eran influidos por el ambiente de trabajo y los comportamientos y resultados del mismo.

Otras investigaciones utilizaron enfoques e instrumentos diferentes para conocer los ST. Por ejemplo, Tezanos (1983) estudió la satisfacción laboral y su relación con otros factores como los económicos, laborales, ideológicos y actitudinales. La muestra incluyó individuos pertenecientes a la clase trabajadora obrera de Madrid, España, a quienes aplicó un cuestionario de 76 preguntas. El autor comparó la edad, el nivel de ingreso, las condiciones laborales y la organización del trabajo, la ideología y la actitud, con la satisfacción laboral. Los resultados mostraron mayores niveles de insatisfacción en los jóvenes, en los de menores ingresos y en los empleados de empresas pequeñas. Al comparar por puesto, los más insatisfechos eran los obreros especializados y los peones, en comparación con los capataces y administrativos. Se concluye que los resultados son similares a la "ley sociológica del 80/20"⁵, aunque el autor alerta que los resultados están sesgados, porque los cuestionarios se aplicaron dentro de las empresas.

Davidson y Caddell (1994) desarrollaron un estudio con personas protestantes y católicas de los Estados Unidos. Se buscaba explicar las diferentes orientaciones del trabajo considerando seis factores religiosos, cinco condiciones laborales y atributos personales como educación, ingreso familiar, sexo, entre otros. Las respuestas fueron agrupadas en tres: quienes ven al trabajo como su vocación (15 %), como una carrera (56 %) o como un empleo (29 %). El análisis factorial por componentes



principales arrojó dos factores: en el primero el trabajo es visto como vocación o carrera y en el segundo sólo como algo vocacional.

Algunas investigaciones incluyeron la diferenciación por sexo para comprender la influencia de la socialización según el rol de género, como la de Valli (1984). Ella entrevistó a 33 estudiantes que estaban dentro del programa de capacitación de secretariado, además de observar y documentar el currículum del programa. De acuerdo con sus resultados, los ST y las aspiraciones no se conciben como variables psicológicas individuales, sino que surgen del contexto cultural, en el que los y las estudiantes aceptan y reproducen el significado de los roles sexuales tradicionales en su elección vocacional.

Resumiendo, en este periodo se observó un aumento de investigaciones sobre los ST con predominio en países desarrollados. El trabajo sigue apareciendo como algo central en la vida de las personas, pero no es la esfera más importante. Empieza también a considerarse a la mujer trabajadora, pero no propiamente desde una perspectiva de género. Hay indicios de que los individuos se van adaptando a los cambios presentados en diferentes aspectos de sus vidas laborales, como la introducción de las tecnologías en su lugar de trabajo, pero aun así no modifican la significación que hacen de él.

El cuestionamiento de la ética tradicional en los ST: de 1995 a la actualidad

Los estudios sobre los ST se multiplicaron con los avances tecnológicos, la globalización, la inserción masiva de la mujer a la fuerza de trabajo, la terciarización de la industria y la transición hacia una sociedad del conocimiento (Castells, 2008). Además, surgió la idea de “el fin del trabajo”, aludiendo con ello a que el trabajo, tal como se tenía concebido hasta entonces, estaba llegando a su fin (Rifkin, 1997), así como los valores que la ética tradicional le confería socialmente (Castel, 2010).

En este periodo inician también los estudios sobre el tema en Latinoamérica, principalmente en Brasil y Argentina. El modelo del MOW-IRT (1987) se utiliza para analizar cada una de las dimensiones de los ST, principalmente la centralidad, las normas sociales y los valores esperados. Las metas y rol de identificación, rara vez fueron incluidas en las investigaciones o bien se unían con la dimensión de valores esperados del trabajo, por lo que existe poca información acerca de ellas. A

continuación, se describen los hallazgos más relevantes en las distintas dimensiones estudiadas.

Centralidad del trabajo

Las investigaciones sobre la CT arrojan valores altos en varios países, independientemente del tipo de muestra. Así lo demostraron Westwood y Leung (1996) en una muestra de 453 trabajadores de diferentes empresas y puestos donde la mayoría tenía estudios de secundaria (60 %), era de sexo masculino (65 %) y estaba casada (54 %) y Kuchinke et al. (2009), con una muestra de 638 de empleados en puestos de nivel profesional de la industria manufacturera. En España, el estudio longitudinal de Gracia et al. (2001), observó que la CT baja al aumentar la edad, mientras García y Berrios (1999) en España y Baker et al. (2003) en Los Estados Unidos, mostraron también que el trabajo continúa siendo central. En estos últimos estudios las muestras fueron similares en tamaño, rango de edades (16 a 30 años), mayoría mujeres y con estudios universitarios.

Al comparar la CT con otras esferas de la vida se encontró que para la mayoría es más importante la familia, pese a que las muestras fueron diferentes: personas desocupadas en Argentina (Filippi, 2006); administradores públicos y privados en Brasil (Bittencourt et al., 1995). En Rusia (Ardichvili, 2005), Alemania y Polonia (Kuchinke et al., 2009), la segunda esfera en orden de preferencia fue el trabajo al igual que lo encontrado en los Estados Unidos, junto con el tiempo de ocio (Baker et al., 2003). Según Sharabi y Harpaz (2013), la orientación hacia la CT aumenta cuando están presentes elementos expresivos como autonomía, variedad y responsabilidad. En México y España, se obtuvo que es más central para las mujeres jóvenes que para los hombres de la misma edad, pero en comparación con otras esferas, resulta más importante la familia (Hernández et al., 2008; Sánchez et al., 2003). Las autoras indican que las diferencias por sexo pueden atribuirse al rol de género que influye en el comportamiento, aspiraciones y actitudes.



Normas sociales

Los estudios indican que esta dimensión no ha mostrado cambios significativos, ni diferencias relevantes a lo largo del tiempo. Los estudios de Ardichvili (2005) en Rusia y Bittencourt et al. (1995) en Brasil, mostraron que cuando las personas se guían por las NS de obligación, es porque están influidas por la ética tradicional del trabajo. En estudios con población española, la norma de obligación se redujo con el tiempo y la de derecho no tuvo cambios significativos (Gracia et al., 2001), no así en estudiantes universitarios en quienes predominaron las normas de derecho (Hernández et al., 2008). Una mayor orientación hacia las normas de derecho, de acuerdo con algunos autores, puede deberse a la experiencia laboral de los sujetos analizados (Bittencourt et al., 1995), aunque, en estudiantes universitarios también predominaron esas normas (Hernández et al., 2008) así como en personas desempleadas, presas, pensionadas o jubiladas (Filippi, 2006).

Valores esperados del trabajo

En esta dimensión que tiene que ver con las motivaciones para trabajar, Morin (2001), encontró que no hay estabilidad o uniformidad pues varía con la edad, el sexo o el nivel educativo. La autora evaluó estudiantes brasileños quienes indicaron deseaban obtener: 1. buenas condiciones de trabajo, 2. oportunidades para aprender a prestar servicios y 3. un empleo interesante, variado y con mucha autonomía.

En resumen, durante este periodo los estudios realizados con las dimensiones del MOW-IRT (1987) se han multiplicado y globalizado, incluyendo la región Latinoamericana. Los hallazgos ratifican su utilidad y confirman que el trabajo se mantiene como algo central en la vida de las personas, independientemente del tipo de población investigada. Sin embargo, cuando se compara con otras esferas de la vida como la familia, la CT pasa a segundo término. Empieza a investigarse más a mujeres y jóvenes, lo que lleva a plantear nuevas interrogantes sobre los ST.

Estudios con metodologías distintas al MOW

En este periodo se desarrollaron otros estudios utilizando instrumentos o métodos distintos al del MOW-IRT (1987), basándose en la valoración extrínseca e intrínseca y la motivación. En algunos se realizaron entrevistas a profundidad, no estructuradas, semiestructuradas y estructuradas o grupos de enfoque. En otros, se hizo uso de escalas, como la Encuesta Intensiva en Conocimiento del Entorno de Trabajo Objetivo (KIWEST por sus siglas en inglés) (Sarheim y Innstrand, 2016), el Inventario de Trabajo y Significado (WAMI por sus siglas en inglés) (Steger, Dik y Duffy, 2012), análisis de bases de datos de la Encuesta Futuro, la técnica de Metodología de investigación de prototipos (Zhou, Leung y Li, 2012), Inventario de la Motivación y del Significado del Trabajo (IMST) (Oliveira y Alves, 2003), que aportaron un acercamiento diferente. A continuación, se describen algunos de esos estudios que destacan por sus contribuciones a la comprensión de los ST.

En Brasil, Bendassolli y Borges-Andrade (2011) utilizaron el modelo de Morin (2001) y entrevistaron a una muestra de 26 trabajadores profesionales creativos. El análisis se realizó construyendo categorías a partir de la significancia, el significado y la tensión percibida por el sujeto en el ejercicio de su trabajo. Se encontró que los factores asociados con el trabajo eran: la posibilidad de aprender y desarrollarse, la utilidad social, la oportunidad de identificación y de expresión, la autonomía, las buenas relaciones interpersonales y el respeto de las cuestiones éticas. La CT resultó más alta para las mujeres que para los hombres. En otro estudio también en Brasil, se entrevistaron 15 jóvenes profesionistas con puestos gerenciales, once hombres y cuatro mujeres y los resultados se agruparon en dimensiones de acuerdo con el ST asignado por la persona: individual, organizacional y social. Los resultados fueron similares a los obtenidos con el MOW-IRT (1987) en cuanto a la CT como medio para la supervivencia y en su valoración al elegir el que las tareas sean variadas, que haya aprendizaje, autonomía, reconocimiento y seguridad (Morin et al., 2007).

Entre los estudios cuantitativos con instrumentos distintos al MOW-IRT (1987), se encuentra el IMST, desarrollado por Oliveira y Alves (2003) que consta de 73 ítems y agrupa las mismas dimensiones del modelo del MOW-IRT (1987). Se aplicó a 525 trabajadores de la salud (55 %), bancarios (24 %) y de la industria petrolera (21 %), confirmando sus resultados los hallazgos de estudios anteriores con respecto a que los ST están en función de las condiciones laborales. En la



industria petrolera percibieron favorable el trabajo, porque era un momento de crecimiento en ese sector, no así en los de la salud, sector menos favorecido.

Con trabajadores mexicanos de la industria aeroespacial Soto (2014) encontró que, si las actividades realizadas son satisfactorias, el significado será positivo sobre todo cuando se cuenta con redes sociales, desarrollo del talento, aprendizaje y sentido de pertenencia. En las personas más jóvenes, el trabajo apareció como un medio para alcanzar objetivos, pero "...no es el lugar para toda la vida" (Soto, 2014, p.167).

También surgen estudios con perspectiva de género en la región latinoamericana. Díaz, Godoy y Stecher (2005) investigaron en Chile a trabajadores/as de empresas privadas que ingresaron de 1970 a 1985 y de 1985 a 1995. El objetivo fue conocer el impacto de cualquier cambio organizacional en la construcción de la identidad de género en hombres y mujeres. Los resultados indican que el trabajo fue visto como una experiencia individual, que puede ser producto de los cambios en las formas de organización. Los hombres lo ven como un destino ineludible, algo natural, por lo que su compromiso parece mayor que el de la mujer, quien, en su rol tradicional articula trabajo-familia. También se observó que los trabajadores de mayor rango se preocupaban por los valores asociados al trabajo, mientras que los de menor se inclinaban por lo instrumental de éste y vivían un mayor estrés (Díaz et al., 2005).

Jacinto, Wolf, Bessega y Longo (2003) realizaron en Argentina una investigación mediante entrevistas con personas de 22 a 32 años de edad, provenientes de un nivel socioeconómico bajo. Las autoras encontraron una mayor relevancia de la parte instrumental del trabajo, dejando de lado el contenido de la actividad realizada. Para las mujeres entrevistadas su vida laboral estaba en función de las responsabilidades de crianza y del hogar, mientras que para los hombres el trabajo interfería con otros proyectos como el estudiar, el ocio o los hobbies (Jacinto et al., 2003).

Se realizaron también estudios latinoamericanos con jóvenes estudiantes universitarios. En Argentina Marín, Marrau y Lúquez (2005), realizaron dos grupos focales entrevistando a 12 estudiantes universitarios con empleos temporales. Los jóvenes asociaron al trabajo con la supervivencia y la instrumentalidad, es decir, que el objetivo es ganar dinero, aunque no sea placentero. En el caso mexicano, Guzmán (2004) entrevistó a 40 estudiantes universitarios de diferentes carreras y analizó los ST agrupándolos en personal, necesidad y aprendizaje, así como experiencia profesional. La autora encontró que existen otros motivos para trabajar, más allá de la idea tradicional del trabajo estudiantil por falta de recursos económicos. Los que

trabajan para subsistir, construyen los ST con una percepción negativa, al producir fatiga y desgaste. Quienes trabajan para ayudar o para pagar sus gastos personales, ven el trabajo positivamente como fuente de experiencia (Guzmán, 2004).

En España, un estudio longitudinal con una muestra de cien estudiantes comparó los momentos de inicio y de finalización de un programa de apoyo social. Se encontró que los jóvenes construyen los ST inclinados hacia lo extrínseco, esto es, por el valor monetario. Además, están conscientes de que deben prepararse para un sistema laboral precario con cambios continuos (Zacarés y Llinares, 2006). En los Estados Unidos, los resultados de 30 años de aplicación anual de una encuesta nacional con 3000 adolescentes de preparatoria, se obtuvo que el trabajo es importante si permite tiempo de ocio, estabilidad laboral y recompensas extrínsecas e intrínsecas. Los datos mostraron que la importancia del trabajo, los valores asociados con la seguridad laboral y otras recompensas intrínsecas han ido disminuyendo paulatinamente, mientras que las cuestiones instrumentales han aumentado. Se encontró que los hombres tienen una centralidad alta y se inclinan más hacia lo extrínseco, a diferencia de las mujeres quienes presentan una centralidad menor y mayor valoración a lo intrínseco del trabajo (Wray-Lake, Syvertsen, Briddell, Osgood y Flanagan, 2006).

Conclusiones

Este recorrido por los estudios realizados sobre los significados del trabajo, nos muestra las diferentes metodologías utilizadas, el interés despertado sobre el tema en algunos países occidentales y cómo poco a poco las investigaciones fueron emergiendo en algunas regiones de América Latina y en particular en México. Independientemente del tipo de abordaje o población estudiada, los resultados destacan que el trabajo, con diversas variantes, a lo largo de varias décadas ha mantenido su centralidad en la vida de las personas económicamente activas, aunque al contrastarlo con otras esferas, la familia aparece en primer término.



Se observa, igualmente, que las significaciones del trabajo no son estáticas, sino que pueden variar en función de distintos factores como la edad, la escolaridad, el puesto desempeñado y el sexo. Sin embargo, en el sistema económico prevaleciente, el valor asignado al trabajo se complejiza. Para la mayoría de la población joven, continúa siendo el medio de obtención legal de un ingreso, pero la importancia del trabajo, los valores asociados con la seguridad laboral y otras recompensas intrínsecas, han ido disminuyendo paulatinamente mientras que las cuestiones instrumentales han aumentado. En las personas de mediana edad, con responsabilidades de proveeduría para su familia, los propósitos identificados varían, pero el trabajo mantiene su centralidad.

A lo largo de los períodos reseñados, los estudios detectan algunos cambios en los ST, aunque los primeros resultados, que sirven como parámetros de comparación, no son concluyentes debido a la carencia de instrumentos lo suficientemente confiables y válidos. De ahí la pertinencia de reforzar los hallazgos, a través de replicar las investigaciones en distintas regiones y con otras poblaciones. Con el desarrollo del MOW-IRT (1987), un modelo que agrupó los avances de estudios previos y que extendió su uso hasta la actualidad, se ha logrado producir datos para la mejor comprensión de los ST. El instrumento utilizado en este modelo, ha sido modificado y aplicado con diferentes poblaciones, mostrando que, pese a los cambios sociales, estructurales, tecnológicos y económicos registrados, incluyendo la posible pérdida de la ética tradicional del trabajo, los valores asociados a éste han tenido pocas modificaciones.

La participación de las mujeres se ha explorado poco al igual que la permanencia o transformaciones que pudiera haber ante la emergencia de la juventud como población de interés. En el primer caso, destacan las diferencias en cuanto a la importancia concedida a la familia, al tiempo libre y a la comunidad desvelando la pervivencia de los estereotipos de género (Hernández et al., 2008) y el rol sexual tradicional (Valli, 1984). En el segundo caso, las conclusiones apuntan hacia la pérdida del sentido colectivo del trabajo en los/las jóvenes y la relevancia que para ellos y ellas adquieren las características extrínsecas del trabajo (Bauman, 2001; Castells, 2008 y Yuchtman-Yaar y Gotlieb, 1985). De ahí la posibilidad de explorar otras aproximaciones teórico-metodológicas que permitan documentar los ST en esas poblaciones, a fin de entender las motivaciones de la sociedad trabajadora.

En síntesis, la revisión de los estudios sobre los ST muestra que existen vetas investigativas al respecto, no solo para analizar el impacto de las nuevas vertientes

del mercado laboral en los países de la región Latinoamericana, sino también para actualizar la metodología y los instrumentos utilizados hasta ahora. Es pertinente contribuir a la generación de conocimientos sobre los ST mediante instrumentos válidos y confiables que permitan la discusión sobre la vigencia del paradigma actual del trabajo. Ante la emergencia de sistemas de producción flexible y demanda de trabajadoras/es altamente capacitadas/os, es obligado reorientar la reflexión desde una perspectiva de género en la que también el factor juventud, sea considerado.

Notas al pie:

¹ Los significados del trabajo (ST) desde otras tradiciones y filosofías, incluyendo la de los grupos originarios, países del oriente u oriente medio, no son abordados en tanto que partiríamos de filosofías distintas a las del mundo occidental. Tal objetivo requiere otro tipo de abordaje.

² Medidas multiescala que restringen la varianza intraindividual.

³ La metodología Q desarrollada por Stephenson en 1953, tiene como objetivo identificar una amplia gama de ideas que se comunican dentro de una población de interés. Es útil para estudiar percepciones subjetivas de las personas como sentimientos, opiniones, creencias o evaluaciones (Lee, 2017).

⁴ Por ejemplo, el estudio de Singh (1979) realizado en India. Se utilizó un cuestionario con 13 reactivos desarrollado por Herzberg, Mausner y Synderman (1959) que medía perfiles motivacionales. Las variables utilizadas fueron los significados auto percibidos y las percepciones de los supervisores. Cerca de la mitad de los encuestados se halla entre 25 y 36 años de edad, 65 % provenía de una cultura de toma de decisiones autocrática y el resto de una democrática. Los resultados mostraron que los participantes autopercibían como prioridad la autonomía y la libertad, mientras que lo menos deseado fue el ingreso o condiciones de trabajo. El estudio revela preponderancia de los factores socio-psicológicos sobre los factores económicos y ambientales.

⁵ Tezanos (1983) aclara esta ley como una conclusión de Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell de 1957, que se ha corroborado posteriormente y que expresa la tendencia a que sea generalmente en torno a un 80 por 100 de los trabajadores, en los distintos estudios, los que se manifiestan satisfechos con su trabajo.



Referencias

- Aparicio, A. (2014). Historia Económica Mundial 1950-1990. *Economía Informa*, (385), pp. 70-83. doi: 10.1016/S0185-0849(14)70420-7
- Ardichvili, A. (2005). The Meaning of Working and Professional Development Needs of Employees in a Post-Communist Country. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 5(1), pp. 105-119. doi: 10.1177/1470595805050826
- Baker, N., Jacobs, K. y Tickle-Degnen, L. (2003). A Methodology for Developing Evidence about Meaning in Occupation: Exploring the Meaning of Working. *Occupation, Participation and Health*, 23(2), pp. 57-66. doi: 10.1177/153944920302300203
- Bauman, Z. (2001). *La Sociedad Individualizada*. España: Ediciones Cátedra.
- Bendassolli, P. y Borges-Andrade, J. (2011). Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), pp. 143-159. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v51n2/v51n2a03.pdf>
- Bittencourt, A., Moreno, A. P y Alves, C. (1995). Significado do Trabalho um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), pp. 20-29. doi: 10.1590/S0034-75901995000600004
- Cárdenas, J. y Montana, J. (2020). Efecto del COVID-19 sobre las Ocupaciones de Trabajadores en Colombia, Reporte Técnico, Documentos Alianza EFI. doi: 10.13140/RG.2.2.31376.15361
- Castel, R. (2010). *El Ascenso de las Incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: FCE.
- Castells, M. (2008). *La Era de la Información. La sociedad red*. Vol 1. México: S. XXI Editores.
- Castillo-Fernández, D. y Sotelo-Valencia, A. (2013). Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. *Latin American Perspectives*, 40(5), pp 14-26. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23465987>
- Claes, R. y Ruiz-Quintanilla, A. (1993). Initial Career and Work Meanings in Seven European Countries, *CAHRS Working Paper* #93-11. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. doi: 10.1002/j.2161-0045.1994.tb00517.x
- Davidson, J. y Caddell, D (1994). Religion and the Meaning of work. *Journal for the scientific study of religion*, 33(2), pp. 135-147. doi: 10.2307/1386600
- De la Garza, E. (2002). El Papel del Concepto de Trabajo en la Teoría Social del siglo XX. En E. De la Garza (Ed.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE .

- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados del Trabajo, Identidad y Ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2016/09/Stecher.-Significados-del-trabajo.-Identidad-y-ciudadania.-Stecher-Godoy-Diaz.pdf>
- Dubin, R., Champoux, J. y Porter, L. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. *Administrative Science Quarterly*, 20(3), pp. 411-421. doi: 10.1177/103841117501000401
- Dubin, R. (1956). Industrial Workers' Worlds: A Study of the "Central Life Interests" of Industrial Workers. *Social Problems*, 3(3), pp. 131-142. doi: 10.2307/799133
- Filippi, G. (2006). *El Significado y el Valor del Trabajo en Distintos Grupos socio laborales de Argentina en los Albores del siglo XXI* (Tesis doctoral). Recuperado de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190_FilippiGL.pdf
- García, M. y Berrios, P. (1999). El Significado del Trabajo en Personas con Patrón de Conducta Tipo A. *Psicothema*, 11(2), pp. 357-366.
- García del Junco, J. y Brás, J. M. (2008). Satisfacción Profesional y Compromiso Organizativo: un meta-análisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), pp. 61-78
- Gottlieb, D., Hayes, V., Lienhard, A. y Ford, M. (1973). *Youth and the Meaning of Work*. Pennsylvania State Univ., University Park. Coll. of Human Development. Manpower Administration (DOL), Washington, D.C. Office of Research and Development. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED076164.pdf>
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los Componentes del Significado del Trabajo Durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), pp. 201-217. Recuperado de https://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf
- Guion, R. y Landy, F. (1972). The Meaning of Work and the Motivation of Work. *Organizational behavior and human performance*, (7) pp. 308-339. doi: 10.1016/0030-5073(72)90020-7
- Gurin, G. (1971). *A Study of Students in a Multiversity*. Ann Arbor, Michigan: Survey research center. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED059699.pdf>
- Guzmán, C. (2004). Los Estudiantes frente a su Trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9(22), pp. 747-767
- Harpaz, I. (1986). The factorial Structure of the Meaning of working. *Humans Relations*, 39(7), pp. 595-614. doi: 10.1177/001872678603900701
- Hernández, A., Martín, M. y Beléndez, M. (2008). El Significado del Trabajo para los Futuros Publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación*

- Social*, (63), pp. 331-340. Recuperado de http://www.ull.es/publicaciones/latina/08/27_47_Alicante/Alejandra_Hernandez_et_al.html
- Herzberg, F., Mausner, B. y Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. N.Y.: Editorial Wiley.
- Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C., Longo, M. (2003). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. Argentina. (no publicado). Recuperado de <https://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf>
- Kaplan, R. y Tausky, C. (1974). The Meaning of Work among the Hard-Core Unemployed. *The Pacific Sociological Review*, 17(2), pp. 185-198. doi: 10.2307/1388341
- Kuchinke, P., Ardichvili, A., Borchert, M. y Rozanski, A. (2009). The Meaning of Working among Professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), pp. 104-124. doi:10.1108/03090590910939021
- Lee, B. (2017). The fundamentals of Q-methodology. *Journal of research methodology*, 2(2), pp.57-95.
- Loscocco, K. y Kalleberg, A. (1988). Age and the Meaning of Work in the United States and Japan. *Social Forces*, 67(2), pp. 337-356. doi: 10.1093/sf/67.2.337
- Lundberg, C. y Peterson, M. (1994). The Meaning of Working in US, and Japanese Local Governments at three hierarchical levels. *Humans Relations*, 47(12), pp. 1459-1487. doi: 10.1177/001872679404701202
- Marín, L., Marrau, C. y Lúquez, S. (2005). La Concepción acerca del Trabajo en los Jóvenes Universitarios de la Argentina actual. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(1), pp. 103-116
- Méda, D. (2000). El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6), pp. 689-707
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el Trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), pp. 17-32. Recuperado de <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/que-sabemos-sobre-el-trabajo.pdf>
- Morin, E. (2001). Os Sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), pp. 8-19. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>
- Morin, E., Tonelli, M.J. y Vieira, A. (2007). O Trabalho e seus Sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), pp. 47-56. doi: 10.1590/S0102-71822007000400008.
- Morse, N. y Weiss, R. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review*, 20(2), pp. 191-198. doi: 10.2307/2088325
- Mortimer, J. y Lorence, J. (1979). Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *AJS*, 84(6), pp. 1361-1385. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2777896>
- MOW IRT (1987). *Meaning of Working*. London: London Press.

- Neff, W. y Helfand, A. (1963). A Q-Sort Instrument to Assess the Meaning of Work. *Journal of Counseling Psychology*, 10(2), pp. 139-145, doi: 10.1037/h0042009
- Oliveira, L. y Alves, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. *Avaliação Psicológica*, 2(2), pp. 123-145.
- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. España: Paidós.
- Rivas, A. (2004). Del Trabajo como Valor de Inscripción Social al Trabajo como Factor de Desestructuración Social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español. *Cuadernos de relaciones laborales*, 22(2), pp. 63-82
- Sánchez, E., García, I., Acosta, B., Calvo, A. y Carrasco, A. (2003). El Significado del Trabajo en Jóvenes Universitarios. Recuperado de https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab_acta.pdf
- Sarheim, K. y Innstrand, S. (2016). The Predictive Value of job Demands and Resources on the Meaning of Work and Organizational Commitment across different age groups in the Higher Education Sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), pp. 53-67. doi: 10.1080/1360080X.2015.1126890
- Sharabi, M. y Harpaz, I. (2010). Improving employees' Work Centrality Improves Organizational Performance: work events and work centrality relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), pp. 379-392, doi: 10.1080/13678868.2010.501960
- Sharabi, M. y Harpaz, I. (2013). Changes of Work Values in changing economy: perspectives of men and women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), pp.692-706, doi: 10.1108/IJSE-01-2012-0018
- Steger, M. F., Dik, B. J. y Duffy, R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), pp. 322-337.
- STPS (2020). *Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/552550/Lineamientos_de_Seguridad_Sanitaria_F.pdf
- Singh, P. (1979). Meaning of Work. *Indian Journal of Industrial Relations*, 15(1), pp. 19-40. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/27768545>
- Soto, E. (2014). *La Construcción Social del Significado del Trabajo. Un análisis comparativo en la industria aeroespacial de México y Canadá*. (Tesis doctoral) Colegio de la Frontera, Baja California.
- Tausky, C. (1969). Meanings of Work among Blue Collar Men. *The Pacific Sociological Review*, 12(1), pp. 49-55. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/1388214>
- Tezanos, J. (1983). Satisfacción en el Trabajo y Sociedad Industrial. Una aproximación al estudio de las actitudes hacia el trabajo de los obreros industriales madrileños. *Revista*

- Española de Investigaciones Sociológicas*, (22), pp. 27-52. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/40182981>
- Valli, L. (1984). Office Education Students and the Meaning of Work. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (68th, New Orleans, LA, April 23-27, 1984). Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=ED245105>
- Westwood, R. y Leung, S. M. (1996). Work under the Reforms: The Experience and Meaning of Work in a Time of Transition. *China Review*, pp. 367-423. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/23453151>
- Westwood, R. y Lok, P. (2003). The Meaning of Work in Chinese Contexts. A Comparative Study. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 3(2), pp. 139-165. doi: 10.1177/14705958030032001
- Wilpert, B. y Ruiz-Quintanilla, A. (1987). I Valori in Relazione al Lavoro: Il Significato del Lavoro (SDL) per le Forzedi Lavoro Nella Repubblica Federale Tedesca. *Studi di Sociologia*, 25(2), pp. 197-207. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23003817>
- Wray-Lake, L., Syvertsen, A., Briddell, L., Osgood D. y Flanagan, C. (2011). Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors from 1976 to 2005. *Youth & Society*, 43(3), pp. 1110-1135. doi: 10.1177/0044118X10381367
- Yuchtman-Yaar, E. y Gottlieb, A. (1985). Technological Development and the Meaning of the Work: A cross-cultural Perspective. *Humans Relations*, 38(7), pp. 603-621. DOI: 10.1177/001872678503800701
- Zacarés, J. J. y Llinares, L. (2006). Experiencias positivas, identidad personal y Significado del Trabajo como elementos de optimización del desarrollo de los jóvenes. Lecciones aprendidas para los futuros programas de cualificación profesional inicial. *Revista de Educación*, (341) pp. 123-147. doi: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE
- Zhou, S., Leung, A. y Li, X. (2012). The Meaning of Work among Chinese University Students: Findings from Prototype Research Methodology. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), pp. 408-423.