

# SIGNIFICADO DEL TRABAJO: UNA ACTUALIZACIÓN BIBLIOGRÁFICA DE LA ÚLTIMA DÉCADA

## MEANING OF WORK: A BIBLIOGRAPHICAL UPDATE OF THE LAST DECADE

*Hermida, Paula D.<sup>1</sup>; Ofman, Silvia D.<sup>2</sup>; Feldberg, Carolina<sup>3</sup>; Tartaglini, M. Florencia<sup>4</sup>; Stefani, Dorina<sup>5</sup>*

### RESUMEN

La presente actualización bibliográfica analiza el desarrollo teórico-empírico de la última década, acerca del significado del trabajo. Bajo los criterios de actualidad, relevancia y pertinencia en relación al tema objetivo, se seleccionaron 55 artículos publicados en revistas científicas, en idiomas español o inglés. Los hallazgos de la búsqueda se presentan en función de las poblaciones de estudio: jóvenes en condiciones de insertarse al mercado laboral, adultos en edad laboralmente activa, y personas en etapa jubilatoria. De forma general, se observa un interés por el análisis de los factores que condicionan los significados que los sujetos atribuyen al trabajo. Asimismo, se destaca el impacto del significado del trabajo sobre la participación laboral del sujeto. En este sentido, se observa una diversidad de hallazgos sobre el vínculo entre el significado del trabajo y la adaptación a la jubilación, motivo por el cual se sugiere generar un mayor desarrollo empírico sobre esta temática.

### Palabras clave:

Significado del trabajo - Importancia del trabajo - Vínculo con el trabajo - Centralidad del trabajo - Actualización bibliográfica

### ABSTRACT

This bibliographic update analyzes the theoretical-empirical development of the last decade on the meaning of the work. Using timeliness, relevance and appropriateness criteria in relation to the objective subject, it were selected 55 articles published in scientific journals, in English or Spanish. The search findings are presented according to the study populations: young people in a position to enter the labour market, adults of working age and retired persons. In general, an interest is observed in the analysis of the factors that condition the meanings that the subjects attribute to work. At the same time it also highlights the impact of the meaning of work on the subject's labour participation. In this sense, we observe a diversity of findings on the link between the meaning of work and adaptation to retirement, which is the reason that a larger empirical development on this topic is suggested.

### Keywords:

Meaning of work - Importance of work - Link with work - Centrality of work - Bibliographic update

<sup>1</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Segunda Cátedra de Psicología Laboral. Instituto de Investigaciones Cardiológicas (ININCA-UBA-CONICET). E-mail: paulahermida@conicet.gov.ar

<sup>2</sup>Instituto de Investigaciones Cardiológicas (ININCA-UBA-CONICET).

<sup>3</sup>Universidad de Buenos Aires (UBA), Facultad de Psicología, Primera Cátedra de Psicología General. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto de Neurociencias Buenos Aires (INEBA).

<sup>4</sup>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto de Neurociencias Buenos Aires (INEBA).

<sup>5</sup>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto de Investigaciones Cardiológicas (ININCA-UBA-CONICET).

## Introducción

Las civilizaciones se han organizado históricamente en relación a la actividad laboral (Rifkin, 1996). El modelo de trabajo asociado al empleo, producto de la Revolución Industrial, genera, entre otros cambios, que la actividad laboral se transforme en una esfera separada del resto de la vida de las personas (Echeverría, 2000). Asimismo, conlleva a que los ciclos vitales se asocien a la posibilidad de participación en el ámbito laboral. En este sentido, en nuestra sociedad actual, el ingreso a la etapa de la adultez suele vincularse con el comienzo de la vida laboral, mientras que generalmente se considera que el sujeto ingresa a la etapa de la vejez a partir de la jubilación (Pérez Ortiz, 2006).

Al respecto, diversos estudios empíricos han analizado los modos en que los sujetos se vinculan con sus trabajos y el lugar preponderante, o no, que otorgan al mismo. Dentro de este campo, en el año 1978 se crea el equipo internacional de investigación Meaning of Working (MOW) con el fin de estudiar el significado que diversas poblaciones otorgan al trabajo (da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011). Sus hallazgos permitieron conceptualizar al significado del trabajo como un constructo multidimensional, compuesto por cinco aspectos principales: la centralidad del trabajo, las creencias normativas acerca del trabajo, los resultados valorados, las metas laborales y la identificación con los roles del trabajo (MOW, 1987). El núcleo de este modelo teórico estaría representado, a su vez, por la centralidad del trabajo, entendiéndolo a ésta como la creencia general acerca del valor o importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas (Kanungo, 1979; Pérez González & Díaz Vilela 2005).

Por su parte, Kanungo (1982) realiza una distinción conceptual que debe ser tenida en cuenta en el estudio del significado que los sujetos otorgan al trabajo. El autor denomina "work involvement" al nivel de involucramiento o importancia que los sujetos generan con la actividad laboral, como un valor general en sus vidas. Dicho concepto se encontraría vinculado con el de centralidad del trabajo. Por otra parte, define también al concepto de "job involvement", como el nivel de involucramiento o importancia que las personas otorgan a un trabajo en particular, contemplando las tareas concretas y las variables contextuales que atraviesan al mismo.

De esta forma, tal como señala Romero Caraballo (2017), de manera global, el significado del trabajo puede ser definido como aquellas representaciones que tiene cada individuo respecto del trabajo, las cuales sirven como base para generar relaciones, identidades, y definir la cantidad y calidad de tiempo que se destina a la actividad laboral. Así, en los últimos años, diversas líneas de investigación han focalizado su interés en evaluar los modos en que el significado que los sujetos otorgan al trabajo influye sobre su comportamiento laboral, a través del estudio de fenómenos tales como la centralidad, el involucramiento y las actitudes hacia el trabajo (Kostek, 2012; Del Carpio, Álvaro & Garrido, 2014).

A lo largo del siglo XX y hasta la actualidad, el mundo del trabajo ha sufrido un sinnúmero de modificaciones, por factores

tales como el surgimiento de modalidades de trabajo, basadas en las nuevas tecnologías, y contextos laborales más precarizados (Sennett, 1998). Al respecto, diversas investigaciones han dado cuenta del impacto que las características de la organización del trabajo pueden generar sobre la salud de los trabajadores (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988; Epelman, Fontana & Neffa, 1990; Dessors & Guiho-Bailly, 1998; Plut, 2006; Neffa, Korinfeld, Giraudo, Mendizabal, & Poy, 2007).

Tabla 1. Características principales de los artículos seleccionados

X	n	%
<b>Periodo de publicación</b>		
2009-2013	27	49
2014-2019	28	51
<b>Idioma de la publicación</b>		
Español	19	35
Inglés	36	65
<b>Disciplina del estudio</b>		
Psicología	38	69
Sociología	10	18
Relaciones del trabajo	4	7
Economía	3	6
<b>Tipo de trabajo académico</b>		
Empírico	46	84
Revisión	9	16
<b>Modo de recolección de datos</b>		
Cuestionarios	40	72
Entrevistas	6	12
No corresponde <sup>1</sup>	9	16
<b>Región del estudio</b>		
Latinoamérica	15	27
Europa	12	22
Norteamérica	6	11
Otros	9	16
Comparativo entre regiones	4	8
No corresponde <sup>1</sup>	9	16

<sup>1</sup>Trabajos académicos de tipo "revisión", no clasificables según criterio establecido por la variable de categorización

Guerra (2011) sostiene que, a pesar de estos cambios en los contextos laborales, la importancia que los sujetos otorgan a su devenir laboral continúa estando vigente. En este sentido, Dubet y Martuccelli (2000) señalan que el sujeto moderno define su identidad social, principalmente, en relación a las categorías socio-profesionales que ocupa, destacando la relevancia del trabajo en la construcción subjetiva. Por este motivo, el presente estudio se propone realizar una actualización bibliográfica del desarrollo teórico-empírico sobre el fenómeno. Para tal fin, se realizó una búsqueda electrónica de material bibliográfico, gene-

rado en los últimos 10 años, a través de distintas bases de datos, tales como ScienceDirect, SciELO, Oxford Journals, Redalyc y Dialnet. Las palabras claves utilizadas fueron: “significado del trabajo”, “centralidad del trabajo”, “importancia del trabajo”, “vínculo con el trabajo” e “involucramiento en el trabajo”. Teniendo en cuenta un criterio de actualidad, relevancia y pertinencia en relación al tema objetivo, se seleccionaron 55 artículos publicados en idioma español o inglés. A continuación, se presentan las principales características de los artículos seleccionados (Tabla 1).

Dado que, como se ha mencionado anteriormente, la participación en el mercado laboral constituye un factor organizador de los ciclos vitales en nuestra sociedad, los hallazgos de la presente búsqueda se presentarán agrupados en función de las poblaciones de estudio abordadas: jóvenes en condiciones de insertarse al mercado laboral, adultos en edad laboralmente activa, y personas cercanas a la etapa jubilatoria.

#### Los jóvenes en su inserción laboral

Existe una extensa trayectoria en el estudio de la influencia del significado que los jóvenes otorgan al trabajo en su inserción laboral. Se ha observado que las características del contexto laboral posmoderno, en la que muchos jóvenes realizan su inserción laboral, es muy diferente a las expectativas y representaciones del trabajo, que fueron construidas a lo largo de su vida (Aisenson et al., 2009). Al respecto, los niveles de centralidad del trabajo que presentan los jóvenes, se encontrarían condicionados entre otros factores, por la transmisión social recibida por sus padres (Kittel, Kalleitner & Tsaklogou, 2019). Lim y Kim (2014), observaron que las experiencias laborales de los progenitores impactan directamente en el vínculo que sus hijos desarrollan posteriormente con el trabajo. Los autores destacan que la forma en que las madres y los padres manejan las tensiones de las exigencias del trabajo y la familia, genera un impacto en sus hijos. Particularmente, en dicho estudio realizado en Hong Kong, se encontró que aquellos jóvenes que percibían a sus padres como proveedores y ausentes en la vida cotidiana familiar, presentaban una baja centralidad del trabajo.

Diversos estudios han analizado el significado y valor que los jóvenes otorgan al trabajo en la actualidad. Al respecto, se observó en Estados Unidos que, comparativamente, las generaciones más jóvenes asocian la actividad laboral con la posibilidad de satisfacer necesidades materiales y narcisistas, por lo que presentan una menor centralidad del trabajo que las personas de mayor edad (Twenge & Campbell, 2012; Twenge & Kasser, 2013). Opuesto a esto, otros estudios muestran que, independientemente de los contextos económicos y políticos, el trabajo representa un área valorada por los jóvenes, que les brinda la oportunidad de llevar adelante un proyecto vital, resultando fundamental para su construcción identitaria (Bjarnason & Hakansson, 2012; Lasheras-Díez et al., 2018). En esta línea, en un estudio actual realizado en Bolivia, se encontró una alta centralidad del trabajo en jóvenes universitarios,

destacando la importancia que el trabajo continúa teniendo en la vida de las personas (Medeiros Urioste & Ferreira Alarcón, 2016).

También se ha estudiado cómo las condiciones socioculturales impactan en el vínculo que los sujetos desarrollan con el trabajo y en las posibilidades de inserción laboral. En este sentido, Muñiz Terra y Roberti (2018), comparando a jóvenes de clases sociales media y trabajadora, residentes en la Provincia de Buenos Aires, constataron la existencia de desigualdades sociales que se reproducían y acrecentaban al momento de ingresar al mercado laboral. Resultados similares fueron encontrados en la Provincia de Catamarca, donde se observó que el vínculo y representación que los jóvenes tienen con su trabajo, se encuentra atravesado por el enclave sociocultural al que pertenecen (Cambursano, López Gardel & Pérez, 2018). Al respecto, Ferrari y Filippi (2009) destacan que aquellos jóvenes que tienen menores posibilidades de acceso al trabajo, suelen presentar no sólo un mayor involucramiento hacia el mismo sino también mayores expectativas e idealización sobre las posibilidades que dicha inserción laboral genera en relación a la inclusión social.

Las desventajas sociales dificultan la inserción social de los jóvenes generando, en muchos casos, que éstos no estudien ni trabajen (Aguayo Téllez, Mancha Torres & Rangel Gonzalez, 2013). A este grupo de jóvenes se los ha denominado “nini” (ni estudia, ni trabaja), y constituyen una problemática social actual. Al respecto, dentro de un grupo de jóvenes brasileros “nini”, se encontró que aquellos con menor nivel de escolaridad y pertenecientes a la clase social baja, eran quienes buscaban trabajo de forma más activa (de Souza Paulino & Bendassolli, 2018). Asimismo, en dicho estudio observaron que las dificultades para insertarse laboralmente -sostenidas a lo largo del tiempo- generaban una disminución en la centralidad del trabajo.

De esta forma, se destaca que el significado que los jóvenes otorgan al trabajo, se encuentra atravesado por su contexto familiar, social, cultural y económico (Aisenson, Virgili & Polastri, 2013). Estas variables, condicionan a su vez las posibilidades de ingreso al mercado laboral, lo cual representa un hito fundante en las trayectorias laborales juveniles, generando efectos duraderos en su construcción identitaria laboral (Peiró, Hernández & Ramos, 2015; Muñiz Terra & Roberti, 2018).

#### Los adultos en edad laboralmente activa

En cuanto a la población de adultos en edad laboralmente activa, diversos estudios han encontrado que aquellos que otorgan un alto valor a la actividad laboral, presentan un mejor desempeño en sus trabajos (Steger, Dik & Duffy, 2012; Sun Jung & Yoon, 2016; Rodríguez Montalbán et al., 2017; Heleno, Borges & Agulló-Tomás, 2018). Particularmente, se ha observado que el significado que las personas otorgan al trabajo influye en su motivación, comportamiento y compromiso laboral (Rosso, Dekas & Wrzenieski, 2010).

Se ha estudiado también la influencia de las condiciones sociohistóricas en los niveles de centralidad de los traba-

jadores activos. Al respecto, en un análisis transversal realizado entre los años 1995 y 2014 en los Estados Unidos, se observó una disminución en los niveles de centralidad del trabajo (Mejía Reyes & Artilles, 2018). Los autores atribuyeron los hallazgos a diversas transformaciones suscitadas en el mercado laboral, tales como la flexibilización, generando como consecuencia la menor valoración de las personas hacia el trabajo. En esta misma línea, en un estudio realizado en empleados ingleses, se observó que la adversidad de los contextos socioeconómicos generaba una menor identificación de los individuos hacia sus trabajos y, consecuentemente, un peor desempeño laboral (Selenko, Mäkikangas & Stride, 2017). Sin embargo, de forma opuesta, Mejía Reyes (2017) observó en México, altos niveles de centralidad del trabajo en comparación con países europeos. Al respecto el autor señala que la diversidad de resultados se vincularía con la calidad de las condiciones macroeconómicas de los países. En aquellos en donde estas son escasas y existe una menor distribución de la riqueza e igualdad social, el trabajo sería valorado como más importante por resultar fundamental para la subsistencia de las personas.

Por otra parte, se encontró que, entre otros factores, la percepción favorable del contexto laboral, se correlacionaría con un mayor involucramiento con el trabajo (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker, 2010). No obstante, tal como destacan Sharabi y Harpaz (2010), las condiciones laborales no siempre afectarían los niveles de centralidad del trabajo. En este sentido, al analizar el fenómeno en grupos de enfermeros que sufren condiciones laborales adversas, se encontraron altos niveles de centralidad del trabajo, los que, a su vez, se correlacionaban con menores niveles de estrés (Park, Yoon, Moon, Lee & Park, 2017; Granero, Blanch & Ochoa, 2018). De esta forma cabe destacar que el significado que las personas otorgan al trabajo, se encuentra atravesado no sólo por variables contextuales, sino también, por variables intrínsecas de los sujetos, tales como la vocación por la tarea realizada. Otra gran línea de investigación desarrollada en esta última década en población de adultos en edad laboralmente activa, se asocia a la temática de la reinserción laboral, y el modo en que el significado del trabajo influye ante esta situación. Al respecto, en estudios realizados en Argentina y en diferentes países europeos, se encontró que los adultos desempleados presentaban mayores niveles de centralidad del trabajo y de compromiso hacia el trabajo, en comparación con aquellos que no habían padecido desempleo (Zubieta, Filippi, Napoli & Beramendi, 2009; Steiber, 2013). Por otra parte, si bien se conoce que la duración del desempleo y los aspectos culturales del contexto del sujeto son variables que también influyen en la búsqueda de un nuevo empleo (Izquierdo Rus & Alonso, 2010; Lalive, Van Ours, & Zweimuller, 2011; Izquierdo Rus & López, 2013), también se ha observado que aquellos desempleados que poseen una centralidad más alta, buscan de forma más frecuente ayuda para poder reinserirse en el mundo laboral (Navarro-Abal, Climent-Rodríguez, López-López & Gómez-Salgado, 2018). Finalmente, se ha encontrado que la pérdida de trabajo se encuentra asocia-

da a un deterioro del bienestar psicológico de los desempleados, y que este malestar es aún mayor en quienes manifiestan altos niveles de centralidad del trabajo (Álvaro Estramiana, Guedes Gondim, Garrido Luque, de Figueiredo Lunall & Campos Dessen, 2012; Ramos & Peiró, 2014). De esta forma se destaca la importancia que tiene el vínculo con el trabajo sobre el bienestar psicofísico de las personas (Dejours & Deranty, 2010).

#### Los adultos en etapa jubilatoria.

En los últimos años, diversos estudios han focalizado su interés en el análisis del fenómeno del significado del trabajo durante la etapa jubilatoria. Si bien anteriormente se pensaba que los empleados, a medida que iban envejeciendo, buscaban intereses por fuera del ámbito laboral, estudios tales como el de Stamoov-Roßnagel y Hertel (2010) demostraron que los trabajadores afeosos aún mantienen su motivación e interés por el trabajo. Concomitantemente, se ha encontrado una asociación positiva entre una baja centralidad y la intención de abandonar la organización del trabajo (Davies & Cartwright, 2011; Bothma & Roodt, 2012; Jex & Grox, 2012; Kooij & Zacher, 2016; Macdonald, & Levy, 2016; Baier, LoPilato & Kanfer, 2018; Noone, Knox, O'Loughlin, McNamara, Bohle & Mackey, 2018).

En la actualidad, otro tema de interés en esta población se vincula con el análisis de los casos de trabajadores que, al realizar los trámites de su jubilación, continúan desarrollando tareas en el mercado laboral, lo cual se denomina empleo puente (Topa, Alcover, Moriano & Depolo, 2014). Al respecto, Londoño Moreno y Díaz Bambula (2019) encontraron que la decisión de llevar a cabo una post-carretera, se vincula con diversos factores, entre los que se encuentra el significado que los sujetos otorgan al trabajo. Los participantes del estudio manifestaron que el empleo puente seguía cumpliendo para ellos una función central que les permitía realizarse a nivel personal, sentirse útiles, responsables y satisfechos, dejando en un segundo lugar lo relativo a la recompensa material que provee la actividad laboral.

Dejar de trabajar implica un conjunto de cambios en la vida de las personas, que requieren de una adaptación a situaciones tales como las tareas y trámites que involucra la partida laboral, y la nueva etapa como jubilados (van Solinge, 2013). En este sentido, se ha estudiado la posible influencia que ejerce el significado del trabajo, al momento de la adaptación a la etapa jubilatoria. Con ello se ha arribado a conclusiones disímiles. En los estudios de Pengcharoen y Shultz (2010) y Henning et al. (2019), se observó que quienes presentaban una menor identificación e involucramiento con su último trabajo, se adaptaban mejor a los cambios asociados a la jubilación. De forma opuesta, en el estudio de Wong y Earl (2009), no se encontró una asociación entre ambos factores.

Esta diversidad de resultados se podría asociar a la complejidad del fenómeno de la adaptación a la jubilación, donde la vivencia subjetiva se encuentra atravesada simultáneamente por múltiples variables tales como: el entorno social, los estilos de afrontamiento, los rasgos de persona-

lidad, el género, las actitudes y significados hacia la jubilación, y las redes de apoyo social (Robinson, Demetre & Corney, 2010; Yeung, 2013; Hermida, Tartaglini, Feldberg, Stefani, 2017; Topa & Pra, 2018; Haslam et.al, 2019).

### Discusión

Los hallazgos de la presente actualización bibliográfica muestran el interés vigente por el estudio de los fenómenos vinculados al significado del trabajo. Al respecto, las investigaciones mencionadas centran su interés, principalmente, en cuatro grandes tipos de factores, los que condicionarían la forma en que los sujetos significan el trabajo:

- las condiciones macrocontextuales (tales como factores socioeconómicos y cambios en el mercado laboral);
- las variables socioculturales (tales como clase social y posibilidades de acceso a la educación y al mercado del trabajo);
- la historia laboral individual (tales como las experiencias laborales de los progenitores y las primeras experiencias laborales del sujeto); y
- las variables intrínsecas (tales como los niveles de satisfacción y vocación por la tarea realizada).

Por otra parte, se observa el impacto que tiene el significado del trabajo sobre la participación laboral del sujeto. En este sentido, se ha encontrado que influye tanto en la inserción como en la reinserción laboral. Asimismo, se presenta como uno de los determinantes del desempeño laboral, en cuanto a la motivación, el comportamiento y el compromiso laboral de los sujetos. Finalmente, también condicionaría la voluntad de permanecer en el mundo laboral, aún cuando se llega a la etapa jubilatoria. Al respecto, se destaca la diversidad de hallazgos acerca del vínculo entre el significado del trabajo y el tipo de adaptación a la jubilación.

Desde la infancia las personas son preparadas, a través de diversas prácticas sociales, para poder ejercer su rol laboral. Sin embargo, al momento de jubilarse, la preparación para el abandono de este rol, no suele considerarse un proceso necesario. Aquellos sujetos que deciden atravesarlo, generalmente lo deben gestionar de forma individual (Wang & Shultz, 2009; Kets de Vries, 2014; Sir Retamales, 2018). Por este motivo, se destaca la importancia de generar un mayor desarrollo empírico, que permita visibilizar la complejidad del fenómeno de la adaptación a la jubilación, contemplando nuevas variables de estudio asociadas al significado del trabajo. De este modo se contribuiría con elementos de interés, para proyectar políticas sociales que favorezcan la inclusión de los adultos mayores, y disminuyan los prejuicios asociados a la vejez.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguayo Téllez, E., Mancha Torres, G.L. & Rangel González, E. (2013). *Descifrando a los NINIS. Un estudio para Nuevo León y México*. Universidad Autónoma de Nueva León: México.

Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Duro, L., Celeiro, R., Inaebnit, V, et.al. (2009). Aportes al estudio de las representaciones sociales del trabajo y del estudio en jóvenes de distintos niveles de escolaridad media. *Anuario de investigaciones*, 16, 147-155.

Aisenson, D., Virgili, N. & Polastri, G. (2013). Construcción de experiencias, anticipaciones de futuro y transformaciones subjetivas en jóvenes que finalizan la escuela secundaria. *Anuario de Investigaciones*, 20(1), 105-113.

Álvaro Estramiana, J.L., Guedes Gondim, S.M., Garrido Luque, A. de Figueiredo Luna, A. & Campos Dessen, M. (2012). Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: un estudio comparativo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 5-16.

Baier, M.E., LoPilato, A.C. & Kanfer, R. (2018). Successful Motivational Aging at Work: Antecedents and Retirement-Related Outcomes. *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 213-224.

Bjarnason, T. & Hakansson.K. (2012). Declining work centrality among Millennials - Myth o Reality?. En B. Furåker & K. Håkansson, *Work Orientations: Theoretical Perspectives and Empirical Findings*, pp.37-74, Nueva York: Routledge.

Bothma, F.C., Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA. J. Ind. Psychol*, 38, 27-44.

Cambursano, S.C., López Gardel, S.G. & Pérez, A.E. (2018). Jóvenes y trabajo en contextos marcados por la incertidumbre. *Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 91, 1-8.

da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.

Davies, E. & Cartwright, S. (2011). Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations*, 33(3), 249-268.

de Souza Paulino, D. & Bendassolli, P.F. (2018). Significado del trabajo y de la búsqueda de empleo para jóvenes NINIS. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), 373-388.

Dejours, C. & Deranty, J.P. (2010). The centrality of work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180.

Del Carpio, P.S., Álvaro, J.L. & Garrido, A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En: J. Orejuela (Ed), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp.131-159). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Dessors, D. & Guiho-Bailly, M. (1998). *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Ed. Lumen.

Dubet F., & Martuccelli, D. (2000). *¿En qué sociedad vivimos?*. Buenos Aires: Losada.

Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación*, Buenos Aires: Granica.

Epelman, M., Fontana D., Neffa, J. (1990). *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Hvmantas.

Ferrari, L.E. & Filippi, G.L. (2009). Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo: Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. *Anuario de investigaciones*, 16, 127-133.

Granero, A., Blanch, J.M. & Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Revista Latino-Americana de Efermagem*, 26, e2947.

- Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo. Manual para estudiantes universitarios*, Montevideo: Ed. Kolping.
- Haslam, C., Steffens, N.K., Branscombe, N.R., Haslam, A.S. Cruwys, T. Lam et al. (2019). The importance of social groups for retirement adjustment: evidence, application, and policy implications of the social identity model of identity change. *Social Issues and Policy Review*, 13(1), 93-124.
- Helene, C.T., Borges, L. O., & Agulló-Tomás, E. (2018). The meaning of work as a predictor of the intention to remain/leave among teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(spe).
- Henning, G., Stenling, A., Tafvelin, S., Hansson, I., Kivi, M., Johansson, B. et al (2019). Pre retirement Work Motivation and Subsequent Retirement Adjustment: A Self-Determination Theory Perspective. *Work, Aging and Retirement*. 20(20), 1-15.
- Hermida, P.D., Tartaglino, M.F., Feldberg, C. & Stefani, D. (2017). El papel de las redes de apoyo social frente al desarrollo de trastornos psicofisiológicos asociados a la jubilación. *Revista Argentina de Geriátria y Gerontología*, 31(2), 35-41.
- Izquierdo Rus, T. & Alonso, H.J. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 123-133.
- Izquierdo Rus, T. & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12 (3), 911-922
- Jex, S.M., & Grosch, J. (2012). *Retirement Decision Making*. Oxford Handbooks Online.
- Kalimo, R., El-Batawi, M.A. & Cooper, C.L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Kanungo, R.N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kets de Vries, M. (2014). The dark side of retirement. *Harvard Business Review*.
- Kittel, B., Kalleitner, F. & Tsaklogou, P. (2019). The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 106-124.
- Kooij, D.T.A.M & Zacher, H. (2016). Why and When Do Learning Goal Orientation and Attitude Decrease with Aging? The Role of Perceived Remaining Time and Work Centrality. *Journal of Social Issues*, 72(1), 146-168.
- Kostek, J. (2012). Work centrality: a meta-analysis of the nomological network. *Tesis de Maestría no publicada*. Universidad estatal de Bowling Green, Ohio, Estados Unidos.
- Lalive, R., Van Ours, J., & Zweimuller, J. (2011). Equilibrium unemployment and the duration of unemployment benefits. *Journal of Population Economics*, 24(4), 1385-1409.
- Lasheras Díez, H.F., Menéndez Espina, S., Llosa, J.A., Rodríguez Suárez, J., Agulló-Tomás, E. & Sáiz-Villar, R. (2018). Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *ENCRUCIJADAS. Revista Crítica de Ciencias Sociales*. 15, a501.
- Lim, V.K. & Kim, T. (2014). The Long Arm of the Job: Parents' work-family conflict and youths' work centrality. *Applied Psychology*, 63(1), 151-167.
- Macdonald, J.L. & Levy, S.R. (2016). Ageism in the workplace: the role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. *Journal of Social Issues*, 72 (1), 169-190.
- Londoño Moreno, A.M. & Díaz Bambula, F. (2019). Postcarrera: una experiencia de los jubilados en trabajos puente. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(2).
- Medeiros Urioste, A. & Ferreira Alarcón, C.A. (2016). Significado del trabajo en estudiantes de sexto y octavo semestre de la Universidad La Salle de La Paz, Bolivia. *Fides Et Ratio*, 12, 15-28.
- Mejía Reyes, C. (2017). La centralidad del trabajo y su relación con variables macroeconómicas. Una lectura del caso mexicano en comparativa. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 25(71), 68-76.
- Mejía Reyes, C. & Artiles, A.M. (2018). La centralidad del trabajo en Estados Unidos de América. Una exploración transversal, 1995-2014. *Sociedad y Economía*, 34, 185-209.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. Academic Press: London.
- Muñiz Terra, L., & Roberti, E. (2018). Las tramas de la desigualdad social desde una perspectiva comparada: hacia una reconstrucción de las trayectorias laborales de jóvenes de clases medias y trabajadora. *Estudios Del Trabajo*, (55), 1-32.
- Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J.A., López-López, M.J. & Gómez-Salgado, J. (2018). What does work signify for those in search labor? Meaning of work for the unemployed who attend an employee orientation program. *Front Psychol*, 9, 1788.
- Neffa, J. Korinfeld, S., Giraudo, E., Mendizabal, N. & Poy, M. (2007). *Telegestión: sus implicancias sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET, FOEESITRA
- Noone, J., Knox, A., O'Loughlin, K., McNamara, M., Bohle, P., & Mackey, M. (2018). An Analysis of Factors Associated With Older Workers' Employment Participation and Preferences in Australia. *Frontiers in psychology*, 9, 2524.
- Park, J., Yoon, S., Moon, S.S., Lee, K. H., & Park, J. (2017). The Effects of Occupational Stress, Work-Centrality, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Intent to Quit Among Long-Term Care Workers in Korea. *Home Health Care Services Quarterly*, 36(2), 96-111.
- Peiró, J.M., Hernández, A., & Ramos, J. (2015). The challenge of building human capital and benefiting from it: A person-centric view of youth unemployment and underemployment. En L. Finkelstein, D. Truxillo, F. Fraccaroli and R. Kanfer (Eds.). *SIOF organizational frontiers series. Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach* (pp. 83-107). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Pengcharoen, C., & Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31, 322-336.
- Pérez Gonzalez, J.D. & Díaz Vilela, L. (2005). *La centralidad del trabajo*. Irlanda: Lulú.
- Pérez Ortiz, L. (2006). Jubilación, género y envejecimiento. En J. Giró Miranda (Coord.) *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo* (pp.89-112). España: Breogán.
- Plut, S. (2006). *Estudio exploratorio del estrés laboral y trauma social en los empleados bancarios durante el "corralito"*. Tesis de Doctorado en Psicología, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Buenos Aires: UCES.

- Ramos, J. & Peiró, J.M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1),1-4.
- Rifkin, J. (1996). *El Fin del Trabajo*. México: Paidós.
- Robinson, O.C., Demetre, J.D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the big five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. *Personality and Individual Differences*, 48, 792–797.
- Rodríguez Montalbán, R., Martínez Lugo, M., Ortega, C., del Valle, A., Rosario Rodríguez, A., Gómez Caicedo, C., et. al. (2017). Amando lo Que Hago de Mi Trabajo: Centralidad, Autonomía, Pasión y Desempeño. *Ciencias de la Conducta*, 32 (1), 174-200.
- Romero Caraballo, M.P.R. (2017). Significado del trabajo desde la Psicología del Trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A.B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. En M.P. Leiter & A. Bakker (Eds): *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 118-131). Psychology Press.
- Selenko, E., Mäkikangas, A. & Stride, C. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 856-875.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter*. Buenos Aires: Ed. Anagrama.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2010). Improving employees' work centrality improves organizational performance: work events and work centrality relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379–392.
- Sir Retamales, H.N. (2018). ¿Hay algún afuera del trabajo?. *Biomedicina, trabajo y vejez en Chile. Sociológica*, 33(94), 203-234.
- Stamov-Roßnagel, C. & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: against the myth of general decline. *Management Decision*, 48(6), 894-906.
- Steiber, N. (2013). Economic downturn and work motivation. En *Economic crisis, quality of work, and social integration*, ed. Duncan Gallie, 195–228. New York, NY: Oxford university Press.
- Steger, M.F., Dik, B.J. & Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sun Jung, H. & Yoon, H.H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Topa, G., Alcover, C.M., Moriano, J.A., & Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: A structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 225–244.
- Topa, G. & Pra, I. (2018). Retirement adjustment quality: optimism and self-efficacy as antecedents of resource accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 1015-1035.
- Twenge, J.M. & Campell, S.M. (2012). Who are the millenials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. En N.G. Eddy, S.T. Lyons & L. Schweitzer, *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation*, pp. 152-180. Reino Unido: Edward Elgar Publishing.
- Twenge, J.M. & Kasser, T. (2013). Generational changes in materialism and work centrality, 1976-2007 associations with temporal changes in societal insecurity and materialistic role modeling. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(7), 883-897.
- van Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. En M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 311-324). New York, NY: Oxford University Press.
- Wang, M. & Shultz, K.S. (2009). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172- 206.
- Wong, J.Y., & Earl, J.K. (2009). Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 1–13.
- Yeung, D.Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17, 386–393.
- Zubieta, E., Filippi, G., Napoli, L. & Beramendi, M. (2009). Centralidad relativa del trabajo y valores en desocupados. *Aristeo. Revista de Investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1), 175-187.

Fecha de recepción: 13 de marzo de 2019

Fecha de aceptación: 3 de octubre de 2019