

La centralidad del trabajo en Estados Unidos de América. Una exploración transversal, 1995–2014¹

The centrality of work in the United States of America. A transversal exploration, 1995-2014

A centralidade do trabalho nos Estados Unidos da América. Uma exploração transversal: 1995-2014

Carlos Mejía Reyes²

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
carlos_mejia7563@uaeh.edu.mx

Antonio Martín Artiles³

Universitat Autònoma de Barcelona
antonio.martin@uab.cat

Recibido: 03-01-17

Aprobado: 02-11-17

1 Este artículo es un fragmento de una investigación más amplia “La centralidad del trabajo en España y Alemania. Un análisis comparativo”, realizada en el Centre d’Studis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona.

2 Doctor en Sociología.

3 Doctor en Sociología.

Resumen

Las sociedades capitalistas occidentales han definido ideológicamente el trabajo como la actividad generadora del sostén material -individual y colectivo- que conforma las bases de la cohesión social y que proporciona virtud a los sujetos. Sin embargo, en el contexto contemporáneo su importancia tiende a disminuir a causa de las transformaciones en los procesos productivos y de las condiciones precarias de empleo imperantes. Así, el objetivo de este artículo es exponer el comportamiento estadístico de la centralidad del trabajo en Estados Unidos de América a través de la Encuesta Mundial de Valores (World Values Survey), en los levantamientos de 1995 a 2014, mediante análisis transversal o de prevalencia, en relación con variables socio-demográficas elementales. Con lo anterior se ofrece un panorama general, y se hace énfasis en la última oleada, para evidenciar y explicar la tendencia hacia la poca valoración del trabajo.

Palabras clave: centralidad del trabajo; Encuesta Mundial de Valores; análisis transversal; Estados Unidos de América.

Abstract

Western capitalist societies have ideologically defined work as the generating activity of individual and collective material support, that forms the basis of social cohesion and that provides virtue to the subjects. However, in the contemporary context its importance tends to diminish due to the transformations in the productive processes and the prevailing precarious conditions of employment. Thus, the objective of this paper is to expose the statistical performance of work centrality in the United States of America, through the World Values Survey, in the surveys from 1995 to 2014, by means of transversal or prevalence analysis, with regard to basic sociodemographic variables. With the above, a general overview is offered and emphasis is placed on the latest wave, to highlight and explain the tendency towards the low value of work.

Keywords: Centrality of work; World Values Survey; transversal analysis; United States of America.

Resumo

As sociedades capitalistas ocidentais têm definido ideologicamente o trabalho como a atividade geradora do suporte material, individual e coletivo, pivô das bases da coesão social e da virtude dos sujeitos. Porém, sua importância no contexto contemporâneo tem sido diagnosticada como propensa a diminuir, por causa das transformações nos processos produtivos e das condições precárias de emprego. Nessa ordem, o objetivo deste artigo é expor o comportamento estatístico da centralidade do trabalho no Estados Unidos de América, através da Enquete Mundial de Valores (World Values Survey), nos dados do período 1995-2014, mediante uma análise de prevalência -transversal-, relacionando variáveis sociodemográficas. Constrói-se um panorama geral, que faz ênfase na última onda para evidenciar e explicar a tendência para a pouca valoração do trabalho.

Palavras-chave: Centralidade do trabalho; World Values Survey; Estudo transversal; Estados Unidos da América.



Este trabajo está bajo la licencia Creative Commons Attribution 3.0

¿Cómo citar este artículo? / How to quote this article?

Mejía-Reyes, C. y Martín-Artiles, A. La centralidad del trabajo en Estados Unidos de América. Una exploración transversal: 1995 - 2014. *Sociedad y Economía*, (34), 185-209. <https://www.doi.org/10.25100/sye.voi34.6478>

Introducción

La centralidad del trabajo es entendida como “el conjunto de creencias, definiciones y el valor que individuos y grupos atribuyen al trabajo” (MOW, 1987, p. 13). Esta centralidad es comprendida de dos formas: 1) *Absoluta*, es decir la importancia en general otorgada al trabajo por parte de los individuos; y 2) *Relativa*, entendida como la importancia del trabajo con respecto a otras esferas de la vida en la situación concreta de encontrarse en un empleo (MOW, 1987; Kanungo, 1983).

Las razones para que el trabajo tenga importancia nodal en las sociedades capitalistas occidentales radica en que cumple tres funciones claves que, según el discurso filosófico-político de la modernidad (Habermas, 2008) desempeñan roles pragmáticos/utópicos (Habermas, 2002) sin los cuales no se podría comprender la existencia de las sociedades actuales: 1) *Cognitivo-instrumental*, cuyo fin es de creación de bienes de uso y riqueza material. 2) *Práctico-moral*; orientación hacia la actividad del trabajo con fines de atender una responsabilidad social, correspondencia colectiva y vínculo social. 3) *Estético-expresiva*; referida al carácter de realización personal o autoexpresión, entendida como actividad que permite aprender, crecer y potencializar capacidades nominales (Noguera, 2002; Méda, 1998; 2007). La primera dimensión es entendida como valor extrínseco y el resto como valores intrínsecos o expresivos del trabajo (Harpaz & Snir, 2003; Schwartz, 1999).

Es decir, consideramos el trabajo en su sentido social, cultural y normativo que representa beneficios no solo materiales sino también colectivos, éticos y políticos diversos (Noguera, 2002). Por lo tanto, el trabajo es un concepto semántico, no ontológico, cuya consideración depende de cada cultura o época, y que se relaciona a significados de prestigio, jerarquía, estigmas colectivos, etcétera (Sahlins, 1997).

Como ejemplo de las distintas acepciones del trabajo, en las sociedades preeconómicas tuvo importancia por su carácter social al entenderse como el vehículo para el prestigio social, regido

por máximas y calendarios religiosos (Veblen, 2005; Molina y Valenzuela, 2007; Méda, 1998). En la Grecia clásica representaba tareas absolutamente degradantes y de poco aprecio (Arendt, 2014); lo mismo en el imperio romano (Méda, 1998). Sin embargo, en la edad media se reinterpretó el concepto hasta conformar una fórmula que sancionó la inactividad para la contemplación a su Dios y la vida material, abriendo paso a la idea de salvación a partir de la laboriosidad (Sanchis, 2004). Con la reforma protestante la nueva lectura de las “santas escrituras” suponía la inexistencia de paraísos extraterrenales, sino que ahora la existencia misma se convertía en la actividad para alabar a su deidad mediante la labor encomendada: trabajar (Weber, 1999a). Y en las sociedades industriales capitalistas, entendida la actividad como trabajo asalariado, subvirtió las formas precapitalistas del trabajo ciñéndolas al cálculo de la ganancia mediante coacciones operativas; provocando giros súbitos de valores, modos de vida, de referirse u orientarse. En suma, el trabajo se convirtió en la vida misma, o sea, la alienación (Gorz, 1995; Méda, 1998). Es decir que se ha considerado como una categoría medular en la vida de los sujetos modernos (Antunes, 2005; De la Garza, 2003; 2011).

Así, la centralidad o importancia del trabajo ha sido una temática ampliamente estudiada en las ciencias sociales y sociología. Se pueden reseñar algunos aportes fundamentales, como los postulados teórico-económicos de Adam Smith (2010) que ubicó el trabajo como la fuente de la riqueza material de las naciones y la cohesión social. Karl Marx (1984) quien retoma críticamente la anterior tesis, aporta la distinción entre trabajo abstracto y concreto en el desarrollo capitalista inicial. Consideró que el modo de producción es la base de las contradicciones sociales que originan la historicidad; por lo tanto la relación social del trabajo figura como elemento central de análisis. Max Weber (1999a) quien a partir del estudio del protestantismo como ética religiosa y de vida refiere su influencia en la constitución del capitalismo europeo occidental, donde la significación cultural del trabajo toma relevancia como “espíritu” del sistema económico.

En las investigaciones empíricas, desde el matiz cuantitativo, que se han convertido en referencias obligadas del estudio de la centralidad del trabajo, son las realizadas por Rabindra Kanungo (1982; 1983), quien construye las herramientas estadísticas iniciales para explorar el interés en el trabajo (work involvement). Inspirado por estos estudios surgió el grupo The Meaning of Working (MOW), cuya investigación comparativa internacional tuvo como objetivo revisar el compromiso en el trabajo a partir del significado que los actores le otorgan a la actividad; esto mediante una encuesta de quince mil informantes de nueve países (MOW, 1987). Derivado de este grupo, Raphael Snir e Itzhak Harpaz (2002; 2005) han realizado investigaciones que analizan la prioridad de esferas de la vida en las que el trabajo conforma una de ellas. También se investigó la importancia que tendría el trabajo si los informantes ganaran la lotería o heredaran sumas millonarias (Snir, 2011). Por otra parte Shalom Schwartz (1999) quien a partir de estudios sobre valores humanos como “principios guía”, analiza el trabajo en aspectos valorativos como la centralidad, normas y metas en el empleo. Con ello y de forma comparativa genera una tipología de países con alta centralidad en el trabajo. Ronald Inglehart (1971; 1991; 1998) ha estudiado el trabajo como valor y su relación con condiciones económicas desahogadas. Lucie Davoine y Dominique Méda (2008) analizan la importancia del trabajo en Francia comparativamente con el resto de Europa, utilizando la misma encuesta que el presente estudio. Y en el caso de España, Pérez y Díaz (2005) así como José Luis Veira y José Romay (1998), con la misma fuente de datos, lo estudian tanto en el contexto nacional (español) como en el regional.

Así, estos antecedentes nos incentivan a realizar una exploración del tema para el caso de Estados Unidos de América utilizando las encuestas 1990-2014 con el objetivo de analizar la centralidad del trabajo frente a otras esferas de la vida y en función de las particulares condiciones demográficas y estructurales.

1. Materiales y métodos

La indagación se propone hacer uso de la Encuesta Mundial de Valores (World Values Survey –WVS–) en cuatro ciclos de 1995 a 2014. La particularidad de esta encuesta como fuente base de nuestro estudio radica en la naturaleza de los objetivos con la que fue creada: entender los cambios en percepciones, creencias, motivaciones y valores de las personas, por medio de encuestas representativas. La técnica de recogida de datos se efectúa en trabajo de campo “cara a cara” con la persona entrevistada. Los tipos de muestra son nacionales y estratificada en varias etapas. El lenguaje utilizado es el propio de cada país. El procedimiento de ponderación es por sexo y edad. Todas las encuestas fueron realizadas a informantes mayores de edad.

El criterio de selección de la variable dependiente de la encuesta está en función de los ejemplos que otros estudios aportan para analizar el mismo fenómeno y con la misma fuente de datos (Méda y Vendramin, 2013; Davoine y Méda, 2008; Veira y Muñoz, 2004; Veira y Romay, 1998; Inglehart, 1991; 1998) así como de la sistematicidad con que fue recogida la información respecto a las encuestas previas. Así, la variable a utilizar es de tipo Likert que versa de la siguiente manera: “Dígame, por favor, qué grado de importancia tiene en su vida uno de los siguientes aspectos: El trabajo”. Y las dimensiones son: 1) Muy importante 2) Algo importante 3) No muy importante y 4) Nada importante.

Las submuestras a utilizar constan de 1.542 casos en la encuesta de 1995-1999, 1.200 en 2000-2004, 1.249 en 2005-2008 y 2.232 en 2010-2014. La estratificación por sexo es invariablemente 50% hombres y 50% mujeres y la proporción de respuesta a la variable considerada dependiente es de 100%.

Las variables independientes las agrupamos en bloques. Denominando la primera como demográficas, las cuales se componen por sexo, edad, estado civil y escolaridad. Las razones de elección de estas se basa en recomendaciones metodológicas del tema (Kanungo, 1990; 1992), en estudios empíricos previos (Snir, 2011;

Snir y Harpaz, 2002) y teóricos contemporáneos (Standing, 2013) que refieren la variabilidad de la importancia del trabajo según la condición demográfica específica.

El segundo bloque de variables las denominamos estructurales y se componen por el sector de empleo, naturaleza de la actividad laboral (manual o intelectual; rutinario o creativo; con independencia o no), escala de salarios y situación laboral. Esto a causa de investigaciones que se refieren al tipo de actividad como influyente de las valoraciones diferenciadas con respecto al trabajo (Standing, 2013; Sennet, 2005; Finkel, 1999; Boltanski y Chiapello, 2002; Collins, 1989).

El análisis de datos inicial será el cotejo de la importancia que posee el trabajo frente a otras esferas (ocio, familia, religión, política, amigos) a partir de la variable dependiente frente a otras construidas bajo la misma estructura. Esto mediante la técnica de comparación de medias entre conjuntos de datos con variables categóricas ordinales. Su importancia radica en describir puntualmente la preponderancia de las esferas de vida. La interpretación de los datos se realiza a partir de los resultados cuando el valor se acerca o aleja a la categoría de referencia, en este caso la última: “Muy importante”. Es decir que se interpreta conforme el valor numérico resultado del cálculo, en cuanto es próximo a la categoría de referencia. Para este cálculo no es necesario realizar pruebas T de comparación con análisis de Anova, ETA, ya que no es una variable continua o numérica; ni pretendemos demostrar la relación entre variables (Moral, 2006). El ejercicio se realiza en el total de encuestas, comparando promedios regionales y mundiales con la muestra objeto de investigación.

El segundo análisis será utilizando las distintas encuestas realizadas, lo cual implica el uso de una técnica estadística particular que ha sido recurrentemente puntualizada en estudios empíricos previos de la temática y con la misma fuente de datos (Méda y Vendramin, 2013; Davoine y Méda, 2008). Nos referimos a estudios transversales, por los que entendemos los análisis que se destinan a revisar la frecuencia y distribución de eventos medidos en un momento dado de tiempo, de una o varias

variables en momentos determinados (Hernández y Velazco-Mondragón, 2000; Navarro, Sánchez y Martín, 2004). De tal forma que centraremos nuestro análisis examinando transversalmente cada ciclo de la encuesta para diagnosticar progresivamente las permanencias o cambios de actitudes, creencias y valoraciones de los y las informantes con respecto a lo que nos importa estudiar. La intención de emprender una comparación temporal tiene el mero objetivo de visualizar, no explícitamente de profundizar en cotejos matemáticamente estructurados, las tendencias reflejadas en las encuestas.

El análisis transversal se realizará mediante una revisión histórica del comportamiento de los datos a partir del cruce de variables independientes con la dependiente a lo largo de las cuatro oleadas propuestas. La técnica estadística para ello es el análisis tabular o de tablas de contingencia simples, ya que las variables son ordinales y nominales (Latiesa, 1991; López-Roldan y Fachelli, 2015), y a su vez la relación entre las mismas se considera como no paramétrica (Sánchez, 2005).

La forma de presentar los resultados de estas tablas –considerando que se realizarán de forma histórica o transversal y suponen constructos altamente cargados de datos que hacen compleja su lectura e interpretación– se realizan atendiendo recomendaciones didácticas puntuales (Arteaga, Batanero, Cañadas y Contreras, 2011); es decir mediante gráficos de barras apiladas con fines de sintetizar la información y hacerla comparable de manera representativa.

Es clave y fundamental señalar que el cálculo de las variables se realiza a partir de una muestra, por lo que es necesario constatar la asociación. Así, a causa de la naturaleza de las variables se revisará la prueba de independencia chi cuadrado de Pearson (López-Roldan y Fachelli, 2015). De igual forma se calculará el coeficiente de grado de asociación V de Cramer ya que es una medida relacionada con Chi, válido para cualquier tabla de contingencia (López-Roldan y Fachelli, 2015), a pesar de estar considerada también como tendiente a subestimar el grado de asociación entre variables (Rodríguez y Morar, 2007). De tal forma que la validez de la

asociación de Chi no mayor a 0,000 ratifica la asociación; mientras que la V de Cramer requiere una medida de alta asociación si alcanza valores de 1. Sin embargo es poco frecuente alcanzarlos ya que lo máximo empíricamente frecuente es 0,6. A pesar de ello, valores de 0,000 pueden ser interpretados como un valor intermedio (López-Roldan y Fachelli, 2015).

2. Resultados y discusión

2.1 Centralidad relativa y absoluta del trabajo

De forma generalizada el trabajo conforma un rasgo central en la vida de los países latinoamericanos ya que durante la última oleada de la WVS 2010-2014 se conforma como el segundo valor más importante (3,57), tan solo debajo de “la familia” (3,90); En Estados Unidos representa la cuarta prioridad (3,05), por debajo de la familia (3,90), amigos (3,50) y ocio (3,31) (tabla 1).

Con respecto a Europa, el trabajo se ubica como tercera prioridad (3,32) por debajo de la

familia (3,88) y amistades (3,38). Y el promedio mundial lo refiere como segunda prioridad (3,47), solo por debajo de la familia (3,91). Es decir que la jerarquía otorgada a la actividad en Estados Unidos se ubica por debajo de cualquiera de los promedios continentales señalados. Cabe señalar que este país reflejó la media más baja de entre los 23 países de ambos continentes. Y con respecto al promedio mundial, se localiza dos niveles por debajo de la preferencia o jerarquía global.

El comportamiento estadístico histórico de la importancia del trabajo relativa en las mismas muestras permite apreciar que en América conserva una constante de ubicarlo en segunda prioridad, siempre por debajo de la familia. El caso europeo se mantuvo en el segundo nivel hasta el año 2000 que transitó a tercera prioridad, por debajo de la familia y las amistades; haciendo con ello un desfase importante con las tendencias globales o mundiales que de forma constante lo señalan en segunda prioridad (tabla 2).

Tabla 1. Importancia del trabajo en la vida. World Values Survey 2010 – 2014, Estados Unidos, América y Europa. Medias aritméticas

País	Trabajo	Familia	Amigos	Ocio	Política	Religión
Estados Unidos	3,05	3,90	3,50	3,31	2,57	2,98
Media Continental América	3,57	3,90	3,15	3,31	2,23	3,12
Media Continental Europa	3,32	3,88	3,38	3,24	2,22	2,56
Media Mundial	3,47	3,91	3,33	3,13	2,38	3,09

1. Nada importante 2. Poco importante 3. Bastante importante 4. Muy importante.

Fuente: Elaboración propia con base World Values Survey (2014).

Tabla 2. Posición jerárquica otorgada al trabajo en la vida frente a otros ámbitos de la vida (familia, amigos, ocio, política, religión). World Values Survey 1990 a 2014

País	1990-1994	1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014
Estados Unidos	*	4	3	4	4
Promedio América	2	2	2	2	2
Promedio Europa	2	2	3	3	3
Promedio Mundial	2	2	2	2	2

*País no encuestado en esa oleada.

2 = Segunda prioridad, 3 = Tercera prioridad, 4 = Cuarta prioridad.

Fuente: Elaboración propia con base a World Values Survey (1990–2014).

Estados Unidos solamente ha tenido un cambio en la oleada de 2000-2004, ya que subió una posición en la jerarquía valorativa; aunque en el resto de oleadas lo ubicó en la misma cuarta prioridad. Además de que la tendencia se proyecta cada vez más hacia la disminución ya que el valor de la media en la encuesta de 1995-1999 es de 3,23, en la de 2000-2004 de 3,38, 2005-2009 de 3,06 y en la más reciente 2010-2014 llega a valores de 3,05.

A nivel absoluto, la centralidad del trabajo ha tenido un comportamiento porcentual, hasta la penúltima encuesta, hacia la baja. Aunque en el más reciente levantamiento mostró una poca recuperación de poco más de tres puntos porcentuales (gráfica 1).

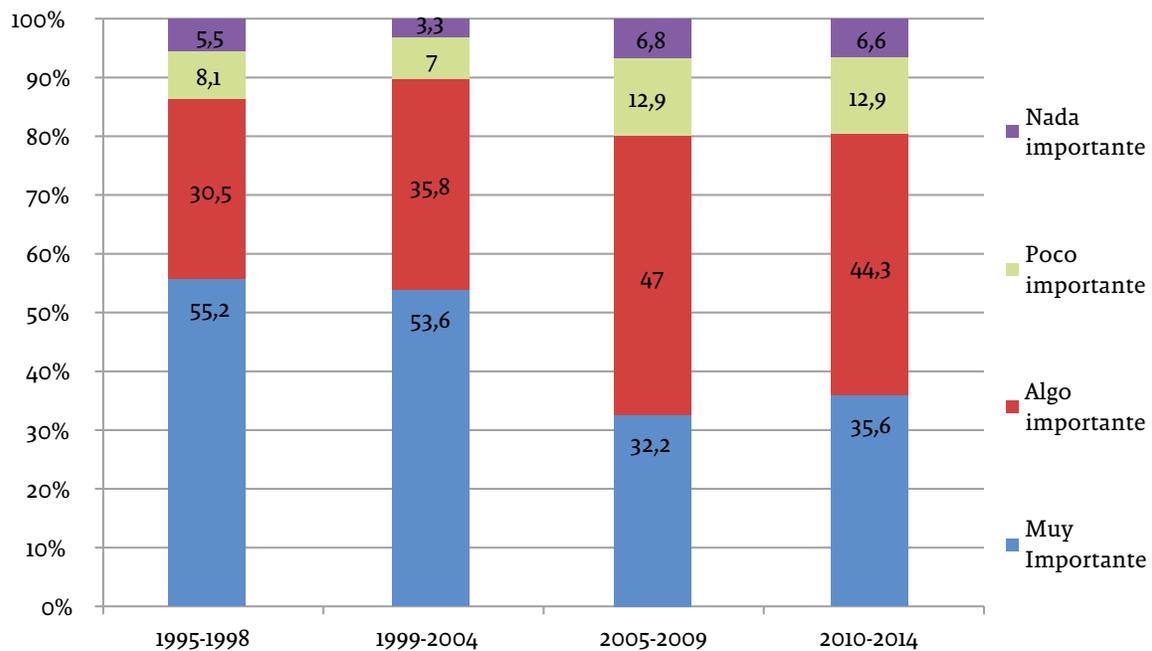
En las últimas dos oleadas, se ha mantenido a la baja comparativamente a los años de 1995 a 2004. Sin embargo, en la última encuesta valoró por tres puntos porcentuales por arriba (35,6%) el trabajo en comparación a la anterior (32,2%). También es importante señalar que en estas dos

últimas oleadas las categorías referentes a la baja o nula importancia han mantenido porcentajes cercanos al 20% en contraste a las anteriores. Pero no hay que olvidar que para este país el trabajo es la cuarta prioridad.

2.2 La edad y la centralidad del trabajo

Diversos análisis teóricos señalan que la valoración del trabajo como central está en función de la edad. Se ha diagnosticado de forma recurrente la posición adversa de las nuevas generaciones con la mayoría de valores que se conciben como nodales para la solidaridad social. Esto se debe a que los imperativos éticos de la modernidad se han erosionado por el arribo de una ética diferente, centrada más allá del espíritu de la responsabilidad colectiva y cívica. Esto se explica por la secularización, que deja de exaltar órdenes superiores, para dar cabida a otras de corte inmediateista, intimista y material. A esto se le ha denominado la época del “posdeber” (Lipovetsky, 2008, p. 12).

Gráfica 1. Centralidad absoluta del trabajo, Estados Unidos de América, World Values Survey 1995-2014. Porcentajes



Fuente: Elaboración propia con base a World Values Survey (1995–2014).

Así, se ha señalado que la edad representa un factor substancial que habilita o condiciona la forma de concebir el trabajo (Smola y Sutton, 2002; Cugin, 2012), mediado por circunstancias ocupacionales específicas (García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto, 1997; García, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001). Aunque también sin la mediación de situaciones laborales disímiles (Márquez, Friemel y Rouquette, 2005; Mannheim y Rein, 1981; Fenzel, 2013).

Se han diagnosticado tendencias puntuales que señalan la propensión de los sectores jóvenes a entender el trabajo como una actividad poco seria y sin la mayor importancia más allá de lo estrictamente material, en contraposición de los sectores adultos que lo valoran como un deber personal y colectivo (Zubieta y Filippi, 2007; Morrison, Erickson y Dychtwald, 2006; Fenzel, 2013; Sanchis, 1988; Alonso, Fernández e Ibáñez, 2011). Pese a que se ha detallado que, si bien el sector juvenil valora el trabajo en menor medida, lo hace priorizando el carácter instrumental (Sanchis, 1988).

El caso de Estados Unidos (gráfica 2), a primera impresión, la valoración del trabajo como muy importante tiende a la baja de forma considerable en todos los rangos de edad desde 1995 hasta 2014.

Sin embargo, en la última encuesta se muestra una recuperación porcentual entre los sectores de 18 a 45 años de edad frente a los resultados de la encuesta inmediata anterior, cuya disminución había sido notable. Lo mismo sucede en el rango de 56 a 65 años. El crecimiento porcentual es más visible en los rangos de 26 a 45 años y 56 a 65 años. Pero con los sectores de mayor edad es altamente visible el desapego del trabajo de forma progresiva; incluso se observa en el crecimiento de las valoraciones negativas hacia la actividad en esta última oleada.

Otra tendencia sumamente visible es que los sectores de mayor edad son los que de forma abierta valoran menos el trabajo como “muy importante” y a su vez los que refuerzan la idea de descentralidad del trabajo por los

altos porcentajes de calificación como “poco” y “nada importante” que en conjunto suman 42,7% entre 2010 y 2014.

En contraste a lo documentado, es en los sectores más jóvenes, por lo tanto en edades laborales o productivas, donde se ubican las más altas valoraciones al trabajo en la última encuesta, pero también en el total de etapas revisadas.

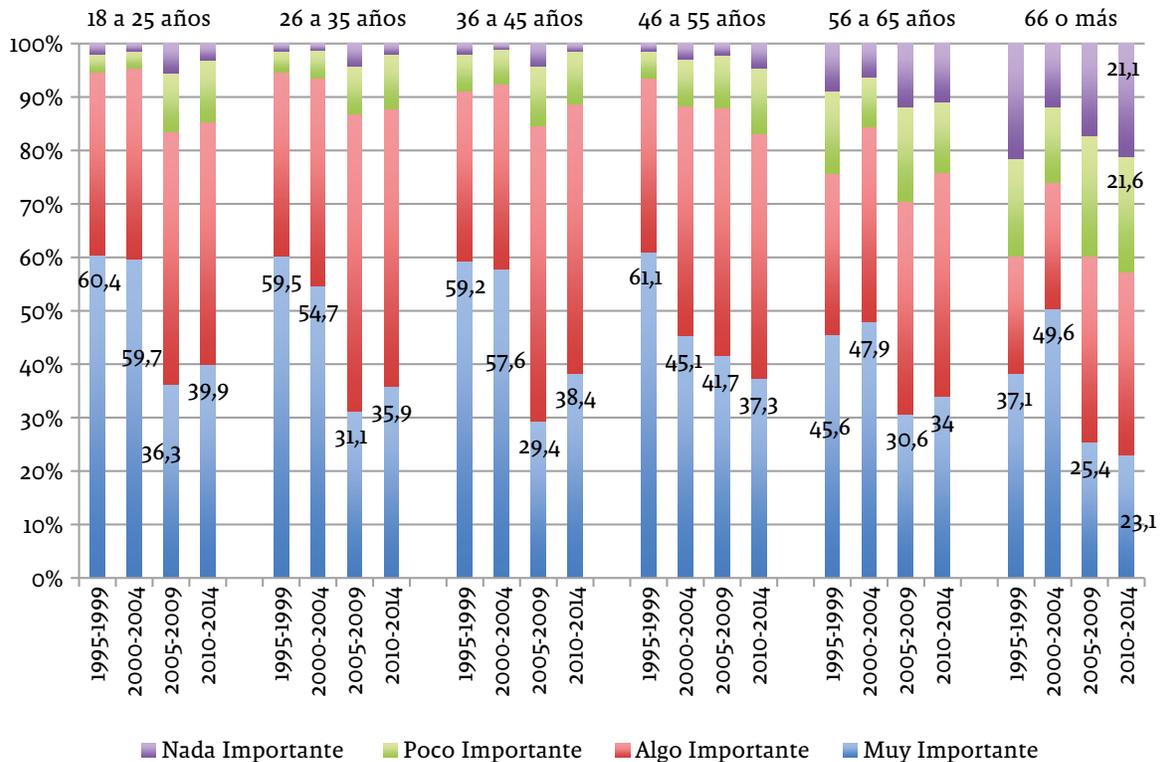
2.3 Escolaridad y centralidad del trabajo

La escolaridad, de igual forma, es una variable significativa para analizar las distancias con respecto a la valoración del trabajo. Resulta sumamente explicativo señalar que la forma típicamente meritocrática de las sociedades occidentales implica la construcción y consecución de credenciales para posicionarse en la estructura productiva en un estatus alto, medio o bajo; proceso imaginariamente legitimado en las sociedades modernas (Weber, 1999a; Collins, 1989).

Si bien se ha analizado exhaustivamente la relación entre escolaridad y posición laboral, dando como resultado una relación causal directa, la cual supone que a más nivel de estudios mejora la posibilidad de obtener una alta posición en la estructura ocupacional (De Ibarrola, 2005). Empero, es necesario señalar que esta relación es más compleja, ya que intervienen factores poco considerados entre la formación y el trabajo que resultan fundamentales, como las diferencias entre requerimientos de los puestos de trabajo y la formación exigida (Artiles y Lope, 1999).

No obstante, guardando las dimensiones y complejidad del fenómeno en los distintos contextos, pareciera que esa misma causalidad es aplicable a su valoración y satisfacción con la actividad realizada. Así, la influencia que el grado académico posee en la configuración del valor, creencias y centralidad del trabajo, es altamente significativa (Mannheim y Cohen, 1978).

Gráfica 2. Importancia del trabajo en la vida y rango de edad. Estados Unidos, 1995 a 2014. Porcentajes



- 2010-2014. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2005-2009. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2000-2004. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 1995-1999. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000

Fuente: Elaboración propia con base a World Values Survey (1995–2014).

En muestras laboralmente activas se han registrado diagnósticos de influencia diferenciada a partir del nivel de estudios entre sectores de trabajadores, con independencia de las experiencias conjuntas socializantes en un espacio laboral compartido (Zubieta, *et al.*, 2008). Otros estudios han reseñado la variabilidad de la satisfacción-valoración del trabajo en función del nivel escolaridad alcanzada, aunado al tipo de empleo obtenido por ese grado académico (Miranda y Otero, 2005; Legaspi, *et al.*, 2010). De forma conjunta han concluido que la relación es directa entre altos niveles educativos y elevadas valoraciones del trabajo.

Se ha destacado también una relación directa entre educación y valoración con el empleo,

medido con el criterio de satisfacción en el trabajo (Rodríguez-Pose y Vilalta, 2005; Clark, 1996; Long, 2005; Torgler, 2011). Una relación un poco diversificada se percibe cuando los altos niveles educativos orientan la construcción de expectativas laborales, pero esta se encuentra en función de variables de control como la complicación de la labor realizada y los niveles de “inteligencia”. Así, la relación entre inteligencia y nivel educativo es alta; pero no tan significativa con la satisfacción hacia empleo ya que la actividad simple en personas “inteligentes” resultan poco gratas (Ganzach, 1998). Asimismo sucede cuando la variable salario se intersecta y señala que los trabajadores de altos estudios no encuentran valoración o satisfacción en el trabajo a causa de las bajas retribuciones (Clark,

1996). Sin embargo, y de forma general, la relación se señala constante entre altos estudios y valoración positiva del trabajo (Castel, 2010).

En el caso de Estados Unidos (gráfica 3) es controversial, ya que la tendencia apunta a lo contrario, por lo menos en las dos últimas encuestas. Es decir que cuanto más educación, menor valoración como “muy importante” hacia el trabajo.

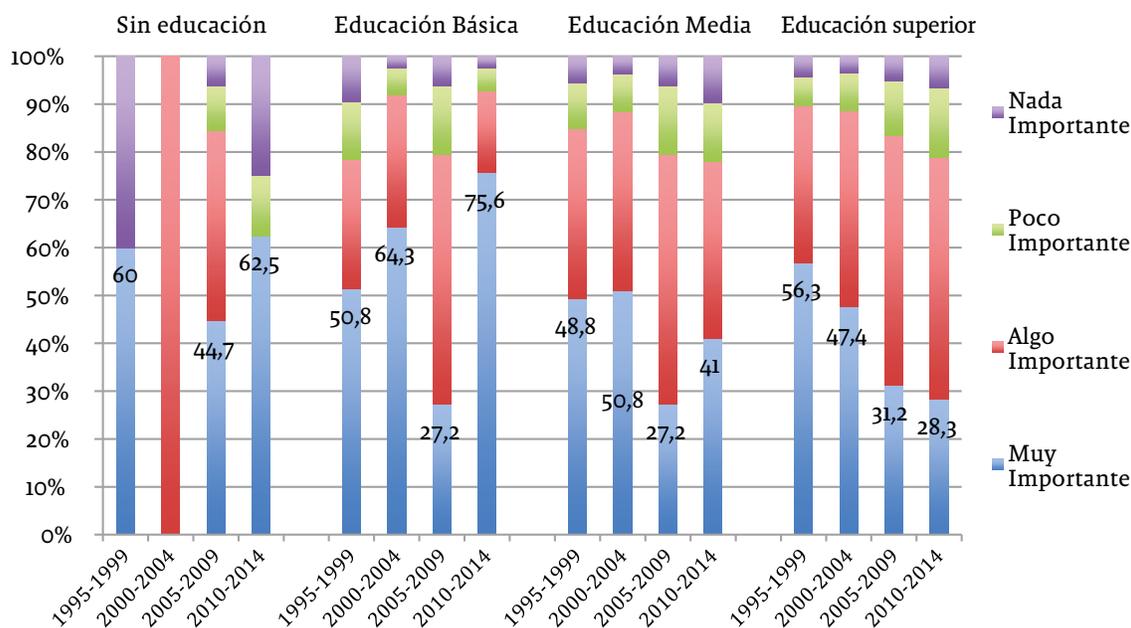
En el total de encuestas la centralidad del trabajo se aglutina en los estratos de menor nivel educativo, principalmente en los sectores sin educación en 1995-1999 (60%) y 2005-2009 (44,7%); y en educación básica en 2000-2004 (64,3%) y en 2010-2014 (75,6%).

Por lo tanto, la muestra norteamericana posee rasgos inversos a la directriz analítica documentada.

2.4 Centralidad del trabajo y sexo

La relación entre trabajo y género ha sido una temática ampliamente abordada desde de la década de 1970, época de la institucionalización del feminismo en la academia. La relación ha sido planteada como un fenómeno estructural que acarrea consecuencias negativas y desventajosas para las mujeres. En este contexto occidental, las sociedades han significado a las mujeres y lo femenino como asociadas a la naturaleza y su reproducción, mientras que los varones o lo considerado masculino a la generación de cultura (Ortner, 1979). Consecuentemente, las mujeres fueron entendidas, normativamente, para actividades tanto de reproducción biológica como domésticas; mientras que los varones para las del espacio público, el trabajo, la política, etc. Así las mujeres en Occidente, y en sociedades occidentalizadas, se localizan en

Gráfica 3. Importancia del trabajo en la vida y nivel de estudios. Estados Unidos, 1995-2014. Porcentajes



- 2010-2014. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2005-2009. - Phi: 0,002 V Cramer: 0,002 - 2000-2004. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 1995-1999. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000

Fuente: Elaboración propia con base en World Values Survey (1995-2014).

serias desventajas cuantitativas como cualitativas en todos los ámbitos.

De tales condiciones se derivan fenómenos sociológicos sugerentes en cuanto a las diferencias del valor trabajo y su centralidad. Por un lado, se ha estudiado que las mujeres que acceden al mercado laboral lo hacen en actividades que el orden simbólico de género dicta (Serret, 2001), haciendo de sus labores una extensión de los cautiverios culturales de la madre-esposa orientada a la domesticidad, el cuidado de los otros, la satisfacción de los demás (Lagarde, 2011; Fernández, 2007) y con serias limitaciones si es que intentan acceder a espacios de alto rango y que, a su vez, no se encuentren contemplados en los mandatos normativos de género (Burin, 1996). De tal forma que las condiciones laborales de las mujeres, a pesar de su progresiva incorporación al mercado laboral, es en sectores precarios, con inequidades substanciales con respecto al salario y prestaciones sociales (Zabludowsky, 2007; Carrasquer y Torns, 2007; Sánchez, *et al.*, 2011).

En cuanto a la valoración diferenciada por género se han señalado que las distancias de sentidos entre hombres y mujeres es clara con respecto al trabajo (Kirkpatrick, Mortimer, Lee y Stern, 2007). Diversos estudios han hecho hincapié en señalar que las mujeres valoran en menor medida el trabajo a diferencia de los varones (MOW 1987; Sharabi y Harpaz, 2013) y particularmente decrece la postura en mujeres con hijos(as) (Harpaz y Fu, 1997). Las razones versan en que la continuidad en estilos de vida y condiciones en las que el trabajo no es prioridad para las mujeres hará que las diferencias en centralidad, satisfacción y compromiso laboral sean inferiores comparativamente (Long, 2005; Torgler, 2011).

De igual forma esto se debe a que, por causas de socialización de género, las mujeres concentran su atención hacia actividades orientadas al cuidado de los otros, de prestigio en la labor; mientras que los varones centran su atención hacia aspectos extrínsecos como

la instrumentalidad y el poder (Schwartz, 1994; Oshagbemi, 2003; Bridges, 1989; Herzog, 1982).

Contrariamente otras investigaciones empíricas han señalado que las mujeres valoran en mayor medida el trabajo a causa de que se encuentran en situaciones en las que trabajar representa una oportunidad más allá de los espacios domésticos; y ante cualquier oportunidad de independencia es valorado positivamente (Erez, Borochoy y Mannheim, 1989; Oguegbe, Okeke, Joe-Akunne y Ogochukwu, 2014). En cuanto a los contenidos del trabajo que prefieren, se ha detectado que la independencia, la consecución de metas personales, la estimulación intelectual y el uso de habilidades personales, por ejemplo, fueron los valores señalados en mayor medida que en varones; rompiendo con esto los patrones de tradicionalidad con que se asociaba en el ámbito laboral (Beutell, 1986).

Lo que arrojan los análisis de la Encuesta Mundial de Valores para el caso de Estados Unidos reitera que proporcionalmente los varones consideran más importante el trabajo que las mujeres en todas las etapas del análisis, excepto en la encuesta de 2005 a 2009 (gráfica 4).

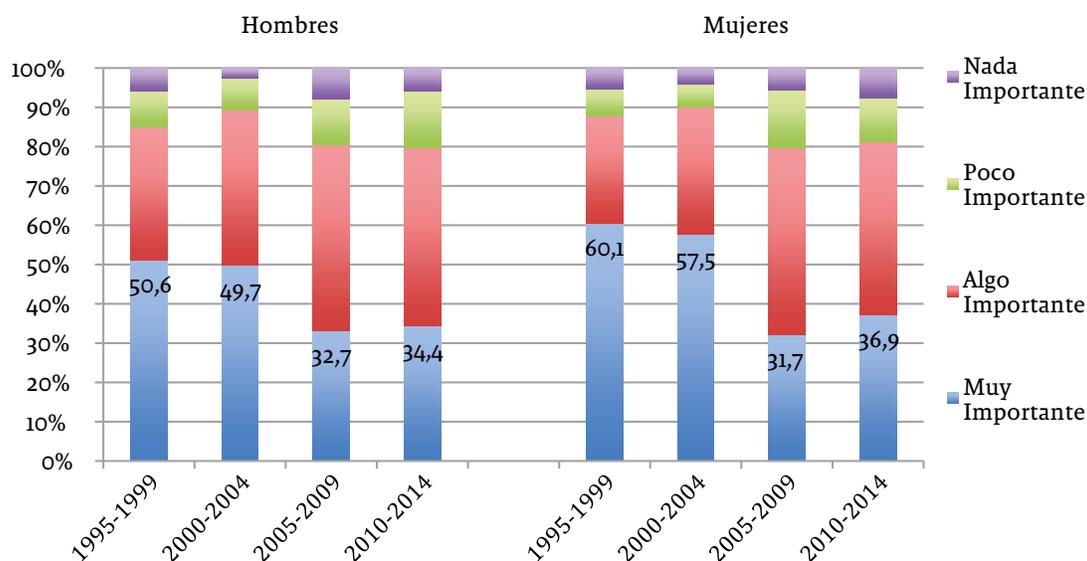
Lo que resulta significativo es apreciar que la valoración de los hombres ha caído de forma estrepitosa desde 2004, a diferencia de las mujeres.

2.5 Centralidad del trabajo y estado civil

Las variaciones de centralidad del trabajo en función del estatus marital pueden tener diversificaciones importantes que resultan claves causales de su explicación.

Los estudios que han distinguido como variable de control o independientes del estado civil para explicar el valor trabajo han señalado diversos resultados. Por un lado se ha analizado en jóvenes el papel central del trabajo en la conformación identitaria, buscando que el estado civil explicara alguna variación; sin embargo no es un elemento determinante de

Gráfica 4. Importancia del trabajo en la vida y el sexo. Estados Unidos, 1995-2014. Porcentajes



- 2010-2014. - Phi: 0,132 V Cramer: 0,132 - 2005-2009. - Phi: 0,206 V Cramer: 0,206 - 2000-2004. - Phi: 0,017 V Cramer: 0,017 - 1995-1999. - Phi: 0,006 V Cramer: 0,006

Fuente: Elaboración propia con base en World Values Survey (1995 - 2014).

cambio (Agulló, 1998), ni en otros contextos (Tahlil, Moinul & Ahmed, 2013). De forma específica con mujeres menores de 36 años se ha señalado que las solteras, a diferencia de casadas de mayor edad, por su condición civil, perciben menos sobrecarga de roles (no cumplen dobles jornadas) pero desean mayor capacitaciones para posicionarse en el campo laboral ya que se observan en condiciones desfavorables de trabajo; lo mismo sucede con las que no tienen hijos. Por lo tanto, las distancias de importancia y satisfacción con el trabajo es visible a partir del estatus civil (Paterna y Martínez, 2002).

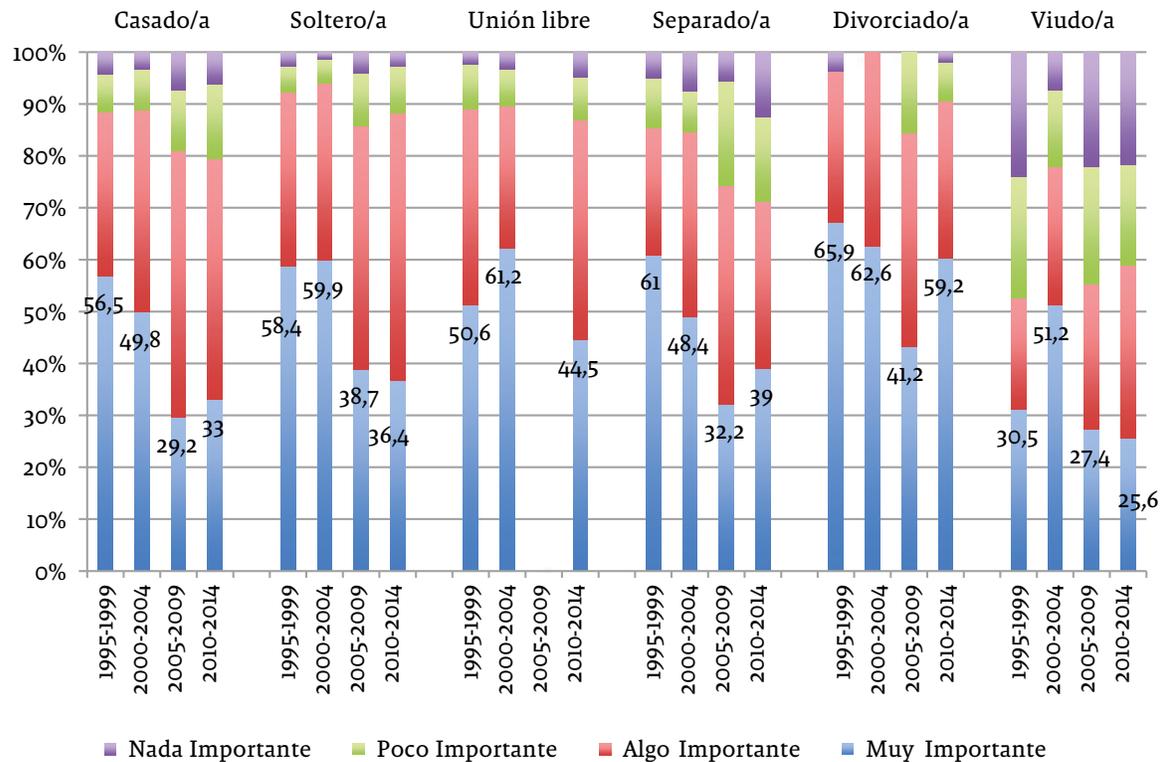
Otros estudios han enfatizado este mismo resultado, consistente en que las personas solteras otorgan menor valor al trabajo que las casadas (Bowen, Radhakrishna y Keyser, 1994; Salami, 2008), teniendo como razones la propensión a tener menos compromiso y madurez en su actuación profesional (Etaugh y Birdoes, 1991); acentuándose aún más con las mujeres (Ueda y Ohzono, 2013).

Con respecto a estados civiles de viudez y divorcio, se ha señalado que esas personalidades suelen ser más inestables que en los sujetos casados; de forma que su desempeño y compromiso laboral tiende a ser menor (Etaugh y Birdoes, 1991).

Estados Unidos (gráfica 5), muestra una tendencia particular ya que en la última encuesta las personas divorciadas son quienes mayoritariamente señalan el trabajo como “muy importante”, con 59,2%. Enseguida los informantes en unión libre y en tercer sitio los de estatus “separados” con 61,2% y 39% de encuestados, respectivamente. Solo 33% de los casados lo señala mientras que entre las personas solteras fue de 36,4%. Quienes en menor porcentaje señalan centralidad están ubicados en el estatus de viudos con 25,6%.

Longitudinalmente es visible que el sector con menor porcentaje de informantes que valoran el trabajo como central ha sido el de viudos y en segundo lugar se ubican el sector de casados.

Gráfica 5. Importancia del trabajo en la vida y estado civil. Estados Unidos, 1995 - 2014. Porcentajes



- 2010-2014. - Phi: 0,000 - V Cramer: 0,000 - 2005-2009. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2000-2004. - Phi: 0,002 V Cramer: 0,002 - 1995-1999. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000

Fuente: Elaboración propia con base en World Values Survey (1995 - 2014).

Una constante que resulta hallazgo es que el sector de divorciados(as) siempre ha señalado en mayor porcentaje el trabajo como valioso frente al resto de los estados civiles. Otra tendencia relevante es que de manera sistemática el sector de informantes en soltería lo hace por encima del sector casado, rasgo que contraviene la literatura antes señalada.

2.6 Centralidad del trabajo y situación de empleo

La situación en el empleo se refiere a la condición o posición ocupacional. Tales diferencias se encuentran altamente relacionadas con la valoración del trabajo dando lugar a variaciones importantes en las actitudes y estimaciones que se

le concede (Sennet 2005; 2006; Méda 1998; Linhart 2013; Boltanski y Chiapello, 2002; Bauman 2007; 2011; Lipovetsky, 2008). Tal valoración ha sido aludida insistentemente en los estudios teóricos. A partir de las condiciones alcanzadas por las luchas obreras que se tradujo en la instauración de una jornada laboral completa, de horarios específicos, con protecciones sanitarias, seguros sociales y demás prerrogativas inherentes al Estado social o del bienestar, se dedujo analíticamente que la coherencia entre tales condiciones con las subjetividades de las bases trabajadoras orientaba a que estos centraran su vida a partir de la actividad laboral (Marshall y Botomore, 2007). La congruencia entre los beneficios colectivos que el trabajo genera y las prácticas de la base trabajadora se sustenta por una base subjetiva mediadora de apreciación

positiva del trabajo como estructuradora de identidades, realizaciones personales, beneficios económicos, de la organización política de clase, etc. (Offe, 1992; Bauman, 2011; Dubet, 2013).

Empíricamente, investigaciones han señalado que las valoraciones, compromisos organizacionales y satisfacción entre trabajadores de jornadas completas, inmersas en coyunturas de flexibilidad y precariedad, son distintas con aquellos de tiempo parcial (McGinnis y Morrow, 1990; Rotchford y Roberts, 1982; Maruani, 2000; Alonso y Fernández, 2013). Diversos estudios señalan que los trabajadores de tiempo completo muestran mayores actitudes de compromiso con la empresa y organización que aquellos de tiempo parcial (Miller y Terborg, 1979; Clinebell y Clinebell, 2007; Eberhardt y Moser, 1995), tanto en actividades operativas (Lee, 1991) como en actividades de corte intelectual (Feather y Rauter, 2004; Barling, Rogers y Kelloway, 1995). Empero, cuando estos trabajadores de tiempo completo no tienen las condiciones preferidas por ellos, son los de tiempo parcial los que más valoran el compromiso organizacional y, por ende, el trabajo (Lee, 1991). Si bien el trabajo de medio tiempo, definido como el trabajo de duración inferior a la habitual (Sanchis, 2008, p. 120) ha sido entendido como una actividad adicional a las actividades formativas entre jóvenes así como un estatus temporal en la biografía laboral, en la actualidad se ha posicionado como la única alternativa de empleo y se denomina “mini-job” (Leschke, 2013).

La valoración del trabajo por parte de las personas en autoempleo se orientan al carácter extrínseco, es decir al salario o ganancia (Bernhardt, 1994). Incluso se ha señalado que el autoempleo genera altos niveles de satisfacción y apego al trabajo en comparación con empleos colectivos-asalariados (Blanchflower, 2000; Anderson, 2008; Benz y Frey, 2008) a causa de la mayor autonomía en el uso de capacidades, tiempo y libertad de gestión; indiferenciadamente del tipo de actividad que desarrolle (Hundley, 2001).

En cuanto al personal retirado o jubilado es menester señalar que esta etapa o estatus en la biografía se define como la suspensión de actividades

laborales que incluye cambios en las dinámicas de vida y genera modificaciones en los significados del entorno que pueden representar una subvaloración de sí mismo o, por el contrario, sensaciones de libertad (Alonso *et al.*, 2011). El papel del trabajo en esta etapa es un factor de peso para diagnosticar depresión, ya que si la persona jubilada no se encuentra en actividad laboral es más propensa a la enfermedad (Alonso y Cardona, 2007; Alonso y Pérez 2002, p. 133). Para otras perspectivas señalan que la jubilación o retiro trae consigo un deseo de desvinculación social inherente que implica necesariamente una ruptura con el mundo laboral así como a todo aquello que se le asocie (Havighurst, 1961).

Con respecto a las actividades domésticas encontramos una tendencia a que las mujeres tengan mayor centralidad en el trabajo que los varones. Empero, entre mujeres solteras, sin hijos y con experiencia laboral existe mayor valor al trabajo en comparación con las casadas, con hijos y sin ocupaciones más allá del hogar (Jordan y Zitek, 2012).

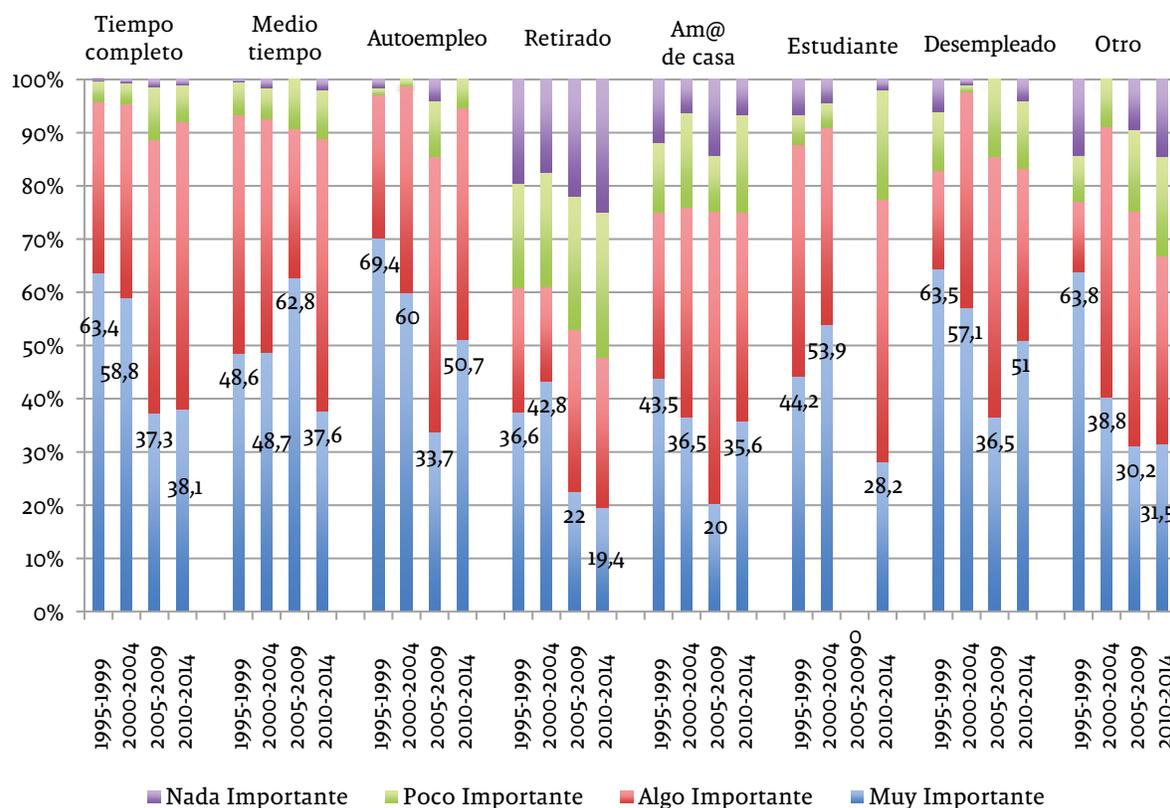
El sector estudiantil refiere, en diversos estudios empíricos, una alta propensión a valorar el trabajo positivamente. Pero los tipos de valores preferidos (intrínsecos o extrínsecos) varían en función del campo de estudios universitarios en que se desenvuelven (Abu-Saad e Isralowitz, 1997; Sánchez *et al.*, 2011). La misma lógica se encontró entre estudiantes de nivel medio superior, aunque su variación depende de los años cursados, género y procedencia (Vondracek, Shimizu, Schulenberg, Hosteler y Sakayanagi, 1990). Con respecto a la centralidad absoluta del trabajo, se ha distinguido que es un referente en la vida, pero se acentúa más en los hombres que en las mujeres; ya que estas últimas priorizan valores familiares (Hernández, Llaguno y Beléndez, 2008).

Con el sector desempleado la investigación más representativa sociológicamente que señala la tesis de la alta centralidad del trabajo es el elaborado en Marenthal, Austria. En este estudio se alude que los “parados”, ante la inminente dificultad de reintegrarse a la actividad laboral, las estrategias obreras distaron abismalmente

de las expectativas que suponían: la revolución social. Contrariamente, se registraron tendencias al aislamiento, abandono de solidaridades, pérdida de sentido de comunidad y, por último, migración. Dejando ver que la importancia que se da al trabajo es altamente significativa en este sector (Lazarfeld, Jahoda y Zeisel, 1996). Estudios contemporáneos han señalado que los desempleados presentan una alta importancia en el trabajo originados justamente por la escasez o imposibilidad de encontrar ocupación remunerada. Sin embargo, el valor motivante fundamental se ciñe al instrumental, principalmente; es decir, la obtención de ingresos (Padilla, De Uribe y Gaitán, 2012; Izquierdo y Alonso, 2010).

El caso de Estados Unidos, según los resultados de este análisis, resulta relevante; ya que los comportamientos estadísticos son, en diversos sentidos, correspondientes a los diagnósticos referidos. Lo anterior, por ejemplo, en el caso de los trabajadores de tiempo completo que supondría un apego al trabajo en mayor proporción a los demás estatus laborales. A pesar de ello, lo que la submuestra refleja es una constante declinación para valorarlo como muy importante, ya que en ninguna oleada se mostró como el sector que señalara más adeptos. En la última encuesta, solamente 38,1% lo ha señalado y de forma longitudinal muestra un declive, ya que en 1990 fue 63,4% que así declaró. Por lo que el decrecimiento ha sido de cerca de 25% (gráfica 6).

Gráfica 6. Importancia del trabajo y situación de empleo. Estados Unidos, 1995-2014. Porcentajes



- 2010-2014. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2005-2009. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 2000-2004. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 1995-1999. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000 - 1990-1994. - Phi: 0,000 V Cramer: 0,000

Fuente: Elaboración propia con base en World Values Survey (1995-2014).

El sector de trabajadores de medio tiempo, entre 2010-2014, muestra que 37,6% de los encuestados señalan el trabajo como muy importante. Este dato resulta relevante porque transversalmente conforma el menor porcentaje que ha reportado; ya que en 1990 alcanzó 48,6%, posteriormente hubo un repunte de 62,8% de informantes que valoraron el trabajo de forma prioritaria de 2005 a 2009 para después decaer considerablemente.

Con respecto al autoempleo, en la última etapa, se describe que 50,7% de este sector valora el trabajo como muy importante, superando las categorías anteriores que histórica y teóricamente debieran señalar centralidad. La perspectiva histórica de su valoración deja ver que se ha conformado como la posición que porcentualmente reporta mayores adeptos para referirlo como muy importante, exceptuando la oleada 2005-2009. En el sector de retirados solo 19,4% señala el trabajo como central y a su vez 51,1% de sus informantes lo alude como poco o nada valioso. De forma histórica la tendencia se orienta hacia la progresiva desvalorización en este sector. Con las personas que se ubican en el hogar, 35,6% entre 2010-2014 lo señaló como central, lo que a su vez deja ver una recuperación tras una tendencia previa a la baja cuyos índices van de 43,5% en 1995 a 20% en 2009.

El sector estudiantil solo mostró 28% de adeptos al trabajo como una actividad central en la última oleada y longitudinalmente muestra un descenso continuo desde 2004 que poseía 53,9% de partidarios a la idea de centralidad.

El sector en desempleo ha mostrado una recuperación del valor trabajo, ya que de 1995 a 1999 el 63,5% de informantes refirió mucha importancia y ha disminuido hasta 36,5% en 2005-2009, hasta la recuperación en la reciente oleada con 51%. Por lo tanto, los sectores que refieren mayor importancia en el trabajo en Estados Unidos son los trabajadores autónomos y desempleados.

Conclusiones

Los debates actuales acerca de las transformaciones productivas a causa de las crisis económicas de las décadas de 1970 y 1980 han llevado las

discusiones sociológicas hacia la conformación de diagnósticos que definen la época como crisis de la sociedad del trabajo (Kölher y Artiles, 2010).

Estas transformaciones se caracterizan por la digitalización del proceso productivo (Rifkin, 2014), flexibilización laboral (Blanch, 2003), adelgazamiento del Estado como protector de la economía; el mercado laboral, así como de las prerrogativas legales que proporcionaba el laborar (Habermas, 2002; Standing, 2013) han incentivado reflexiones que dan cuenta de las consecuencias objetivas y subjetivas que estas modificaciones generan en las concepciones del papel del trabajo en la vida cotidiana: disminución de la solidaridad social (Sennet, 2005; Linhart, 2013), disolución identitaria (Offe, 1992) que incentivan la individualización (Bauman, 2004; Lipovetsky, 2008) y modifican los modelos de vida vertebrados en el trabajo (Alonso, 2004).

Para el caso de Estados Unidos de América, es evidente la valoración cada vez menor del trabajo como una esfera prioritaria en la vida. Esto se reafirma comparativamente porque en los resultados de la encuesta 2010-2014 se posicionó como el país de América que en menor medida lo refirió como central. Y comparativamente con los países europeos encuestados, su ubicación fue de penúltimo sitio, solamente por arriba de Holanda.

Por lo tanto, las tesis científicas de investigaciones empíricas que señalaron los países “desarrollados” como los bastiones ideológicos que dan alta centralidad o importancia al trabajo (Schwartz, 1999) se refutan de manera categórica. Incluso la específica referencia a Estados Unidos como el país representativo de la tendencia hacia la engrandecida apreciación de esta labor (Snir y Harpaz, 2005; England, 1991) resulta altamente cuestionable.

Más bien, una de las razones o tesis que podrían explicar esta tendencia es la teoría de la posmaterialidad. Esta propuesta testifica que los países con mayores índices de desarrollo económico y seguridades materiales orientan

sus valores hacia temáticas posmateriales, es decir, a la defensa de los derechos de humanos, de los animales, valores democráticos de participación civil, defensa del arte, etc. Mientras que países de condiciones materiales ínfimas, con niveles de desarrollo humano y de riqueza por debajo de las medidas mínimas, orientan su interés valorativo hacia temáticas de corte material; como la alimentación, el trabajo, el bienestar elemental, contra la inseguridad, etcétera (Inglehart, 1971; 1991; 1998).

Lo anterior aunado a la caracterización que desde la ciencia social clásica, en su vertiente teórica había advertido con respecto a este país, definiéndolo como el refugio del capitalismo sin espíritu ascético que impulsa su

desenvolvimiento. País con una cultura caracterizada por el afán de posesión material más que por imperativos morales que motivaran el sentido del trabajo (Weber, 1999b).

Por último, las tendencias, según lo que el análisis transversal proporciona, apuntan a un perfil distinto a lo que la ideología del trabajo fordista supuso (Alonso, 2007); es decir, a trabajadores o trabajadoras de tiempo completo, en familias nucleares típicas y de niveles educativos por encima de los mínimos básicos. De tal forma que en este país el perfil de agente con alta centralidad del trabajo se concentra en varones, solteros o separados de edades productivas, pero con escasos niveles educativos, en autoempleo o desempleados.

Referencias

- Abu-Saad, I. & Isralowitz, R. (1997). Gender as a Determinant of Work Values Among University Students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 749-763. <http://dx.doi.org/10.1080/00224549709595496>
- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/151.pdf>
- Alonso, F. y Cardona, D. (2007). Depresión en un grupo de jubilados participantes en programas de actividad física y/o asociaciones de la Universidad de Antioquia, Medellín 2005. *Investigación y Educación en Enfermería*, XXV(1), 82-88. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105215404009>
- Alonso, L. (2004). La sociedad del trabajo: Debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 107(1), 21-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717665003>
- Alonso, L. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona, España: Anthropos.
- Alonso, L. y Fernández, C. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Alonso, L. y Pérez, L. (2002). Problemas actuales en el estudio de la jubilación y las edades del trabajo: la perspectiva sociológica. *Revista del Ministerio del Trabajo e inmigración*, (Extra 1), 115-150. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=309473>
- Alonso, L., Fernández, C. e Ibáñez, R. (2011). ¿Viviendo como unos reyes? Discurso de los trabajadores prejubilados del sector servicios en España. *Arxius de Ciències Socials*, (24), 7-20. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3712454>

- Anderson, P. (2008). Happiness and Health: Well-being Among the Self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213-236. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053535707000698>
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Herramienta, Taller de Estudios Laborales.
- Arendt, H. (2014). *La condición Humana*. Barcelona, España: Paidós.
- Arteaga, P., Batanero, C., Cañadas, G. y Contreras, M. (2011). Las tablas y gráficos estadísticos como objetos culturales. *Números. Revista de Didáctica de las Matemáticas*, 76, 55-67. Recuperado de http://www.sinewton.org/numeros/numeros/76/Articulos_02.pdf
- Artilés, A. y Lope, A. (1999). ¿Sirve la formación para tener empleo? *Papers. Revista de Sociología*, (58), 39-73. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n58/02102862n58p39.pdf>
- Barling, J., Rogers, K. & Kelloway, K. (1995). Some Effects of Teenagers' Part-time Employment: The Quantity and Quality of Work Make the Difference. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 143-154. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030160205>
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad Líquida*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2011). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, España: Gedisa editorial.
- Benz, M. & Frey, B. (2008). The Value of Doing What You Like: Evidence from the Self-employed in 23 Countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 68(3-4), 445-455. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jebo.2006.10.014>
- Bernhardt, I. (1994). Comparative Advantage in Self-Employment and Paid Work. *The Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Économique*, 27(2), 273-289. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/135747>
- Beutell, N. (1986). Sex Differences in Work Values. *Journal of Vocational Behavior*, 28(1), 29-41. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90037-0](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(86)90037-0)
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gara & A. Artilés (Coords.). *Teoría de las relaciones laborales. Tomo II. Desafíos*. (pp. 19-148). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanchflower, D. (2000). Self-employment in OECD Countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505. Recuperado de <http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/sdarticle.pdf>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Akal.
- Bowen, C., Radhakrishna, R. & Keyser, R. (1994). Job Satisfaction and Commitment of 4-H Agents. *Journal of Extension*, 32(1), 1-22. Recuperado de <http://www.joe.org/joe/1994june/rb2.php>
- Bridges, J. (1989). Sex Differences in Occupational Values. *Sex Roles*, 3(4), 205-211. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00287992>
- Burin, M. (1996). *Una hipótesis de género: el techo de cristal en la carrera laboral. Género, psicoanálisis y subjetividad*. Barcelona, España: Paidós.

- Carrasquer, P. y Torns, T. (2007). Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 139-156. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2007/137814/socuto_a2007m4n29p139iSPA.pdf
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Clark, A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Clinebell, S. & Clinebell, J. (2007). Differences Between Part-time and Full-time Employees in the Financial Services Industry. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 157-167. <http://dx.doi.org/10.1177/1071791907308053>
- Cogin, J. (2012). Are Generational Differences in Work Values Fact or Fiction? Multi-country Evidence and Implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista: sociología histórica de la educación y la estratificación*. Madrid, España: Akal.
- Davoine, L. & Méda, D. (2008). *Place et sens du travail en Europe: une singularité française? Centre D'Études De L'emploi*. Document de Travail. 96(1). Recuperado de <http://www.cee-recherche.fr/publications/document-de-travail/place-et-sens-du-travail-en-europe-une-singularite-francaise>
- De Ibarrola, M. (2005). Educación y trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 310-313. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002502.pdf>
- De la Garza, E. (2003). El fin del trabajo o el trabajo sin fin. En E. de la Garza (Coord.), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 755-773). México D. F., México: Fondo de Cultura Económica, UAM-I, El Colegio de México, FLACSO México.
- De la Garza, E. (2011). Introducción. Construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. En E. De la Garza (Coord.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I* (pp. 11-22). México D. F., México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés Editores.
- Dubet, F. (2013). *El trabajo de la Sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Eberhardt, B. & Moser, S. (1995). The Nature and Consequences of a Part-time Work: a Test of Hypotheses. *Journal of Applied Business Research*, 11(3), 101-108. <http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v11i3.5865>
- England, G. (1991). The Meaning of Working in the USA: Recent Changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 111-124. <http://dx.doi.org/10.1080/09602009108408516>
- Erez, M., Borochoy, O. & Mannheim, B. (1989). Work Values of Youth: Effects of Sex Role Typing? *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 350-366. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/222360257_Work_values_of_youth_Effects_of_sex_role_typing

- Etaugh, C. & Birdoes, L. (1991). Effects of Age, Sex, and Marital Status on Person Perception. *Perceptual and Motor Skills*, 72(1), 491-497. Recuperado de <http://www.amsciopub.com/doi/abs/10.2466/pms.1991.72.2.491>
- Feather, N. & Rauter, K. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values. *Journal of Occupational Psychology*, 77(1), 91-94. <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915928>
- Fenzel, J. (2013). *Examining Generational Differences in the Workplace: Work Centrality, Narcissism, and Their Relation to Employee Work Engagement*. Recuperado de <http://dc.uwm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1355&context=etd>
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *Revista de Estudios de Género La ventana*, (25), 140-167. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402506>
- Finkel, L. (1999). ¿Qué es un profesional? Las principales conceptualizaciones de la sociología de las profesiones. En C. Castillo (Coord.), *Economía, Organización y Trabajo. Un enfoque sociológico* (pp. 197-228). Madrid, España: Edit. Pirámide.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41(5), 526-539. Recuperado de http://www.tau.ac.il/~yoavgn/files/intelligence_and_job_satisfaction.pdf
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J. y Prieto, F. (1997). *La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, España: Fundació Bancaixa.
- García, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 17(2), 201-217. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16717206>
- Gorz, A. (1995). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, España: Editorial Sistema.
- Habermas, J. (2002). *Ensayos políticos*. Barcelona, España: Ediciones Península.
- Habermas, J. (2008). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid, España: Katz editores.
- Harpaz, I. & Fu, X. (1997). Work Centrality in Germany, Israel, Japan and the United States. *Cross Cultural Research*, 31(3), 171-200. <http://dx.doi.org/10.1177/106939719703100301>
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its Definition and Nature. *Human Relations*, 56(3), 291-319. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Havighurst, R. (1961). Successful Aging. *The Gerontologist*, 1(1), 8-13. doi: 10.1093/geront/1.1.8
- Hernández, A., Llaguno, M. y Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 11(63), 331-340. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81912006027>
- Hernández, B. y Velazco, M. (2000). Encuestas transversales. *Salud Pública de México*, 42(5), 447-455. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/spm/v42n5/3996.pdf>
- Herzog, R. (1982). High School Seniors Occupational Plans and Values: Trend in Sex Differences 1976 through 1980. *Sociology of Education*, 55(1), 1-13. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2112606>

- Hundley, G. (2001). Why and When Are the Self-employed More Satisfied with their Work? *Industrial relations*, 40(2), 293-316. <http://dx.doi.org/10.1111/0019-8676.00209>
- Inglehart, R. (1971). The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-industrial Societies. *The American Political Science Review*, 65(4), 991-1017. <http://dx.doi.org/10.2307/1953494>
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas, Siglo XXI editores.
- Izquierdo, T. y Alonso, H. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales de desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 123-133. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500004>
- Jordan, A. & Zitek, E. (2012). Marital Status Bias in Perceptions of Employees. *Basic and Applied Psychology*, 34(5), 474-481. <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2012.711687>
- Kanungo, R. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/buy/1982-24778-001>
- Kanungo, R. (1983). Work Alienation. A Pancultural Perspective. *International Studies of Management & Organization*, 13(1/2), 119-138. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/40396956>
- Kanungo, R. (1990). Culture and Work Alienation: Western Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology*, 25(3-6), 795-812. <http://dx.doi.org/10.1080/00207599008247928>
- Kanungo, R. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics*, 11(25), 413-422. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00870553>
- Kirkpatrick, M., Mortimer, J., Lee, J. & Stern, M. (2007). Judgments About Work: Dimensionality Revisited. *Work and Occupations*, 34(3), 290-317. <http://dx.doi.org/10.1177/0730888407303182>
- Kölher, H. y Artiles, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid, España: Publicaciones Delta.
- Lagarde, M. (2011). *Los cautiverios de las mujeres madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México D. F., México: CEIICH-UNAM.
- Latiesa, M. (1991). Análisis multivariable de tablas de contingencia: Sistemas de ecuaciones y Grafos. *Papers: Revista de Sociología*, 37, 77-96. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v37n0.1597>
- Lazarfeld, P., Jahoda, M. y Zeisel, H. (1996). *Los parados de Marienthal*. Madrid, España: La Piqueta.
- Lee, T. (1991). The Effects of Work Schedule and Employment Status on the Organizational Commitment and Job Satisfaction of Full Versus Part Time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 38(2), 208-224. <http://dx.doi.org/10.1177/1071791907308053>
- Legaspi, L., Duro, L., Lavatelli, L., Moulia, L., De Marco, M., Schwartz, L. y Aisenson, G. (2010). Visiones y expectativas sobre el trabajo: Estudio de jóvenes de circuitos educativos diferenciados. *Anuario de investigaciones*, 17, 181-190. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862010000100017&lng=es&nrm=iso

- Leschke, J (Noviembre 2013). Transformaciones del empleo en Alemania: Minijobs. En. A. Artilles (Presidencia). *II Jornadas del Institut d'Estudis del Teball ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales en Europa?*. Universitat Auònoma de Barcelona. Barcelona, España.
- Linhart, D. (2013). *¿Trabajar sin los otros?* Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Lipovetsky, G. (2008). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Barcelona, España: Anagrama.
- Long, A. (2005). Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia. *The Economic Record*, 81(255), 303-321. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-4932.2005.00271.x>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Mannheim, B. & Cohen, A. (1978). Multivariate Analysis of Factors Affecting Work Role Centrality of Occupational Categories. *Human Relations*, 31(6), 525-553. <http://doi.org/10.1177/001872677803100604>
- Mannheim, B. & Rein, J. (1981). Work Centrality of Different Age Groups and the Wish to Discontinue Work. *The International Journal of Aging and Human Development*, 13(3), 221-232. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7343504>
- Márquez, E., Friemel, É. y Rouquette, M. (2005). Valores del trabajo y representaciones sociales. Un estudio exploratorio. *Trayectorias*, VII(18), 17-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60722195004>
- Marshall, T. y Bottomore, T. (2007). *Ciudadanía y clase social*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. *Política y Sociedad*, 34, 9-17. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230009A/24529>
- Marx, C. (1984). *Manuscritos de economía y filosofía*. Madrid, España: Alianza.
- McGinnis, S. & Morrow, P. (1990). Job Attitudes Among Full and Part-time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 82-96. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/000187919090016U>
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona, España: Gedisa Editorial.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17-32. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a01_dM%C3%A9da.pdf
- Méda, D. y Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. París, Francia: Preses Universitaires de France.
- Miller, H. & Terborg, J. (1979). Job Attitudes of Part-time and Full-time Employees. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 380-386. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.64.4.380>
- Miranda, A. y Otero, A. (2005). Diversidad y desigualdad en los tránsitos de los egresados de la escuela secundaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 393-417. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002506>

- Molina, J. y Valenzuela, H. (2007). *Invitación a la antropología económica*. Barcelona, España: Ediciones Bellaterra.
- Moral, I. (2006). Comparación de medias. En A. Guillén y R. Crespo (eds.), *Métodos estadísticos para enfermería nefrológica* (pp. 165-183). Barcelona, España: SEDEN.
- Morrison, R., Ericson, T. & Dychtwald, K. (2006). Managing Middlecence. *Harvard Business Review*, 1(11), 78-86. Recuperado de <https://hbr.org/2006/03/managing-middlecence#>
- MOW International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. London, UK: Academic Press.
- Navarro, A., Sánchez, A. y Martín, M. (2004). *Análisis estadístico de encuestas de salud: Curso GRAAL 3*. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Noguera, J. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers. Revista de Sociología*, 68, 141-168.
- Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Oguebe, T., Okeke, M., Joe-Akunne, C. & Ogochukwu, O. (2014). Role of Self-efficacy and Sex on Work Centrality Among Workers. *International Journal of Humanities Social Science*, 4(5), 297-302. Recuperado de http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_4_No_5_1_March_2014/35.pdf
- Ortner, S. (1979). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En O. Harris y K. Young (Comps.), *Antropología y feminismo* (pp. 109-152). Barcelona, España: Anagrama.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232. <http://dx.doi.org/10.1108/03068290310500634>
- Padilla, M., De Uribe, E. y Gaitán, M. (2012). Significados sobre el trabajo para parejas en situación de desempleo masculino. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 235-248. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67925837003>
- Paterna, C. y Martínez, M. (2002). Compatibilizando trabajo y familia. Variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, (75), 19-37. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=741928>
- Pérez, J. y Díaz, L. (2005). *La centralidad del trabajo*. Dublín, Irlanda: Lulu, Inc.
- Rifkin, J. (2014). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra fuentes de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. Barcelona, España: Paidós.
- Rodríguez, M. y Morar, R. (2007). *Estadística Informática. Casos y ejemplos con el SPSS*. Alicante, España: Universidad de Alicante.
- Rodríguez, P. & Vilalta, M. (2005). Education, Migration, and Job Satisfaction: The Regional Returns of Human capital in the EU. *Journal of Economic Geography*, 5(5), 545-566. Recuperado de <http://joeg.oxfordjournals.org/content/5/5/545.full.pdf+html>
- Rotchford, N. & Roberts, K. (1982). Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research. *Academy of Management Review*, 7(2), 228-234. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/257301>

- Sahlins, M. (1997). *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*. Barcelona, España: Gedisa.
- Salami, S. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/09720073.2008.11891026>.
- Sánchez, M. (2005). Uso metodológico de las tablas de contingencia en la ciencia política. *Revista Espacios Públicos*, 18(16), 60-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67681605>
- Sánchez, M., Suárez, M., Manzano, N., Martín-Vares, L., Lozano, S., Fernández, B. y Malik, B. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, (355), 331-354. <http://dx.doi.org/10-4438/1988-592X-RE-2011-355-027>
- Sanchis, E. (1988). Valores y actitudes de los jóvenes ante el trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (41), 131-151. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=249176>
- Sanchis, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(1), 37-65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1079128>
- Sanchis, E. (2008). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Madrid, España: Consejo Económico y Social de España.
- Schwartz, S. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x.1
- Schwartz, S. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>
- Sennet, R. (2005). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Sennet, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Serret, E. (2001). *El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina*. México D. F., México: Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- Sharabi, M. & Harpaz, I. (2013). Changes of Work Values in Changing Economy: Perspectives of Men and Women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 692-706. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/0306-8293.htm>
- Smith, A. (2010). *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Smola, K. & Sutton, C. (2002). Generation Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millenium. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 363-382. DOI: 10.1002/job.147
- Snir, R. (2011). To Work or not to Work: The Measurement of Non-financial Employment Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16), 271-278. Recuperado de http://ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_16_September_2011/31.pdf

- Snir, R & Harpaz, I. (2002). Work-leisure Relations: Leisure Orientation and the Meaning of Work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228765927_Work-leisure_Relations_Leisure-orientation_and_the_Meaning_of_Work
- Snir, R. & Harpaz, I. (2005). Test-retest Reliability of the Relative Work Centrality Measure. *Psychological Reports*, 97(2), 550-562. <http://dx.doi.org/10.2466/pro.97.2.559-562>
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona, España: Pasado y Presente.
- Tahlil, M., Moinul, M. & Ahmed, R. (2013). Gender, Marital Status and Job Satisfaction. An Empirical Study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 2817-2821. doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.324
- Torgler, B. (2011). *Work Values in Western and Eastern Europe*. Recuperado de <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/120045/2/NDL2011-094.pdf>
- Ueda, Y. & Ohzono, Y. (2013). Differences in Work Values by Gender, Marital Status, and Generation: An Analysis of Data Collected from <Working Persons Survey, 2010>. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(2), 28-41. <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v3i2.3131>
- Veblen, T. (2005). *Teoría de la clase ociosa*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Veira, J. y Muñoz, C. (2004). Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental. *Revista Española de Sociología*, (4), 51-66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1220318>
- Veira, J. y Romay, J. (1998). La cultura del trabajo y cambio de valores. *Sociológica. Revista de pensamiento social*, (3), 23-38. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2183/2705>
- Vondracek, K., Shimizu, K., Schulenberg, J., Hosteler, M. & Sakayanagi, T. (1990). A Comparison Between American and Japanese Students Work Values. *Journal of Vocational Behavior*, 36(3), 274-286. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90032-W](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(90)90032-W)
- Weber, M. (1999a). *Economía y sociedad*. México D. F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1999b). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México D. F., México: Colofón.
- Zabludowsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, (28), 9-41. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702802>
- Zubieta, E. y Filippi, G. (2007). Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes universitarios de Argentina y Chile. *Summa Psicológica UST*, 4(2), 81-98. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2683240.pdf>
- Zubieta, E., Filippi, G., Baramendi, M., Ceballos, S., Córdova, E. y Napoli, L. (2008). Concepciones y creencias sobre el trabajo. Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de Investigaciones*, XV, 59-67. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/anuin/v15/v15a05.pdf>