

El significado del trabajo en distintas generaciones de argentinos

Agustín Rubio¹, Camila Botero², Gisela Delfino³ y Roxana Boso⁴

RESUMEN

Teniendo en cuenta el modelo propuesto por Meaning of Working (MOW-International Research Team, 1987), se exploró el significado del trabajo en cuanto a la centralidad y la identificación con los roles en distintas generaciones. Se evaluó la variable género al considerarla relevante al momento de conocer diferencias que podrían surgir entre los dos grupos. Se trató de un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal, con una muestra compuesta por 187 personas de ambos géneros, con edades entre 18 y 72 años ($M = 39.44$, $DE = 16.46$) residentes de la zona metropolitana de Buenos Aires. Se hallaron diferencias intergeneracionales significativas en la centralidad absoluta y relativa, pero no en cuanto a la identificación con los roles. A su vez, los resultados obtenidos reportaron diferencias significativas en cómo tienden los hombres y las mujeres a significar el trabajo relativo y cómo se identifican con los roles.


Palabras clave: trabajo, significado del trabajo, MOW, generación Baby Boomers, generación X, generación Y, generación Z, género

The Meaning of Work in Different Generations of Argentines

ABSTRACT


In the framework of the model proposed by Meaning of Working (MOW-International Research Team, 1987), the meaning of work in terms of centrality and identification with roles in different generations was explored. The gender variable was evaluated, considering it relevant when knowing the differences that could arise between the two groups. This was a descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional study in a sample of 187 people of both genders, aged between 18 and 72 years ($M = 39.44$, $SD = 16.46$) residents of Buenos Aires and its outskirts. Significant intergenerational differences were found in absolute and relative centrality, not being so in identification with roles. In turn, the results obtained reported significant differences in how men and women tend to mean relative work and how they identify with roles.

Keywords: work, meaning of work, MOW, Baby Boomers generation, Generation X, Generation Y, Generation Z, gender

¹ Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina; agustinrubio@uca.edu.ar;  <http://orcid.org/0000-0003-3967-3678>

² Pontificia Universidad Católica Argentina, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y técnicas (CONICET), Argentina; camila_botero@uca.edu.ar;  <http://orcid.org/0000-0001-9452-9607>

³ Universidad Pontificia Comillas, España; gidelfino@comillas.edu;  <http://orcid.org/0000-0002-3732-184X>

⁴ Pontificia Universidad Católica Argentina, Argentina; rboso@uca.edu.ar;  <http://orcid.org/0000-0001-6266-6041>

La representación del trabajo se ha configurado de diversas maneras en función del contexto sociohistórico y de sus transformaciones (Romero Caraballo, 2017). Diferentes estudios (Hackman & Oldham, 1980; Kohn & Schooler, 1982; Staw & Ross, 1985; Staw et al., 1986) han planteado de qué manera el significado general del trabajo procede tanto de las características de cada persona como de las características propias del trabajo. Las significaciones laborales se configuran de acuerdo con el contexto sociotemporal en el que se realizan estas actividades (Kornblit, 2004). Un modo de comprender sus significaciones es explorarlas según las generaciones, entendiendo a estas últimas como una suma de individuos que, por haber nacido en fechas próximas y haber recibido influencia culturales y sociales similares, comparten ciertas características en el ámbito laboral. Por lo cual, presentan tendencias actitudinales semejantes con relación al pensamiento y a la creatividad (Real Academia Española, 2017). En la actualidad, en una misma organización pueden presentarse individuos pertenecientes a cuatro generaciones. El Pew Research Center (2019) clasifica de la siguiente manera a las generaciones: *Baby Boomers* (personas que tienen entre 55 y 73 años), Generación X (personas que tienen entre 39 y 54 años), Generación Y (personas que tienen entre 23 y 38 años) y Generación Z (personas que tienen entre 7 y 22 años). Cada una de ellas comparte ciertas actitudes, principios y modos de actuar e interactuar en el área laboral que las diferencia de las demás generaciones (Cervetti, 2014).

El hecho de que las distintas generaciones le otorguen un significado diverso a cada uno de los aspectos que conforma el trabajo determina el quiebre generacional en torno a las diferentes preferencias, a las modalidades laborales y a las motivaciones que poseen los distintos grupos generacionales (Molinari, 2011). De esta manera, el concepto de trabajo es multidimensional (Del Carpio et al., 2014) y, por lo tanto, pueden analizarse dimensiones asociadas a aspectos físico-ambientales del trabajo, a aspectos conductuales del hecho de trabajar; al fenómeno social (es decir, las características sociales del trabajo interiorizadas por los sujetos) y a los aspectos subjetivos ligados al significado del trabajo (Alcover et al., 2004). En este estudio, se analizó tanto esta última dimensión como los estudios transculturales.

El modelo MOW es el primer modelo que sentó bases estables y relevantes para responder al estudio de este constructo: qué es lo que se hace, de qué manera, en qué lugar o lugares se trabaja, con quién se hace, por qué motivo y con qué finalidad. Definió al significado del trabajo como un constructo psicológico multidimensional y dinámico, en el que se exploran las creencias, las experiencias individuales en las organizaciones y el valor individual y grupal atribuido al trabajo. A partir de esta definición del significado del trabajo se diferenciaron las dimensiones: centralidad atribuida al trabajo, sus normas sociales, metas laborales, resultados valorados e identificación con el rol laboral (Romero Caraballo, 2017). En esta investigación, se analizaron la primera y la última dimensión.

El significado del trabajo

Wrzesniewski (2003) sostiene que las percepciones sobre el significado del trabajo están determinadas por cada individuo, pero que al mismo tiempo están influenciadas por el entorno y por el contexto social. Los estudios previos (Rosso et al., 2010) observaron que el significado que las personas le

otorgan al trabajo influye en la motivación, en el comportamiento y en el compromiso laboral.

Se definió el significado del trabajo como el conjunto de actitudes, expectativas, valores y creencias que sostienen las personas en relación con el trabajo (Gaggiotti, 2004), que surgen como consecuencia de los procesos de socialización “en y con el trabajo, realizado en un contexto sociohistórico, que configuran una identidad con la profesión y son asumidos por un colectivo de personas” (Romero Caraballo, 2017, pp. 132). Este constructo se construye a partir de un proceso continuo, flexible y dinámico que varía a lo largo del tiempo, interactuando con una multiplicidad de aspectos (Romero Caraballo, 2017). Es posible identificar diferentes dimensiones: La centralidad del trabajo alude al grado de relevancia y de creencia general de valor que tiene el trabajo en la vida del sujeto. Así, encuentra sus fundamentos en aspectos cognitivos y afectivos que la persona experimenta en un determinado momento (Filippi, 2008). Por lo tanto, es una dimensión que varía a partir de experiencias vitales y la situación cronológica en la que se encuentre el sujeto. Esta dimensión se subdivide en dos términos: centralidad relativa y centralidad absoluta.

La centralidad relativa del trabajo ubica su importancia en relación con otros segmentos o áreas de la vida (componente comparativo) y la centralidad absoluta define el valor o creencia general de la importancia del trabajar de manera absoluta o globalmente (componente evaluativo) (Del Carpio et al., 2014). La centralidad en términos absolutos hace alusión al componente de creencia/valor, en cuanto a la valoración del trabajo como un rol en la vida en función de la identificación con el trabajo y las percepciones del *self*, es decir, el grado de identificación de la persona con la actividad laboral que desempeña, en tanto se lo puede considerar como central o como periférico (Boso, 2014). Por lo tanto, esta dimensión se asocia a aspectos relativamente estables de la personalidad del individuo. Por otro lado, el concepto de centralidad entendido desde los aspectos relativos propone que las vidas de las personas están fragmentadas en diferentes áreas de interés, en distintas esferas experienciales, por lo que los sujetos tienden a establecer ciertas prioridades y conformar una jerarquía en función de sus intereses en estos distintos escenarios vitales. De esta manera, la involucración o el compromiso que el sujeto adopte selectivamente con cada una de las áreas dependerá de la valoración afectiva que este le adjudique a cada esfera, a la elección del entorno y al abanico de posibles conductas que pueden realizarse en ese ambiente y resulten atractivas para quien las realiza (Filippi, 2008).

La última dimensión, la que objeto de estudio en el presente estudio, es la identificación con los roles del trabajo. Esta hace referencia al grado en que una persona se identifica con la actividad laboral (Harpaz, 1990). El modelo MOW-International Research Team (1987) plantea seis roles laborales a medir: a) identificación con la tarea; b) identificación con la ocupación/profesión c) identificación con la compañía/profesión; d) identificación con el producto/servicio; e) identificación con las personas con las que se trabaja y la remuneración.

Significado del trabajo en el tiempo

Desde una perspectiva psicológica, existen dos posturas acerca de la estabilidad del significado del trabajo según las generaciones. Algunos autores defienden que a lo largo de la infancia se va configurando la personalidad y hay una serie de valores acerca del trabajo que se transfieren entre

generaciones, de padres a hijos, que son muy poco susceptibles de cambio y que permanecen estables a lo largo de la vida (Baltes et al., 1980). De esta manera, argumentan que el significado del trabajo es un componente central en la personalidad laboral del sujeto, difícilmente modificable, por constituir un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo adquiridos desde las etapas evolutivas tempranas que integran su personalidad laboral (Gracia et al., 2001).

En el ámbito laboral argentino, la conflictiva intergeneracional obedece a la asignación de distintos significados a aspectos del trabajo, el desarrollo laboral, el reconocimiento, el trabajo en equipo, el manejo de la tecnología (Cervetti, 2014) que configuraría una modalidad diversa de la significación laboral. Los jóvenes que se insertan en el ámbito laboral poseen capacidad de estructurar su vida y alcanzar sus metas. El trabajo ocupa lugar en sus rutinas (Peiró, 2014) en un proceso continuo, dinámico e interactivo de socialización laboral que incluye procesos de aprendizaje y de adaptación, de conflictos y de búsqueda. En el otro extremo, cerca de la jubilación, también es posible analizar el significado del trabajo (Smyer & Pitt-Catsoupes, 2007). Por ende, este se configura en todas las edades de la vida, desde el inicio del trabajo hasta su fin (Romero Caraballo, 2017).

Generaciones

Tradicionalmente, desde una perspectiva biológica, se han definido las generaciones en cohortes temporales en un rango de entre 20 y 25 años aproximadamente, intervalo de tiempo promedio entre el nacimiento de los progenitores del sujeto y el nacimiento de sus descendientes (McCrinkle, 2014). Aunque esta definición se ha utilizado históricamente, en la actualidad pierde vigencia dado que el nacimiento del primer hijo se encuentra postergado aproximadamente siete años (Curcuy, 2012).

Este estudio se enmarca en la última clasificación generacional (Tabla 1) que realizó el Pew Research Center (2019): a) Generación Z (GZ), b) Generación Y (GY), c) Generación X (GX) y d) Generación Baby Boomers (GBB). Teniendo en cuenta que los participantes de la Generación Z son personas nacidas desde 1997 en adelante, a los fines de esta investigación solo se consideraron los sujetos mayores de 18 años.

Tabla 1
Generaciones, años de nacimiento y rango etario

Grupo generacional	Años de nacimiento	Rango etario
<i>Baby Boomers</i>	1946-1964	55-73 años
Generación X	1965-1980	39-54 años
Generación Y o <i>millennials</i>	1981-1996	23-38 años
Generación Z	1997-2001	18-22 años

Fuente: elaboración propia, a partir de la clasificación realizada por el Pew Research Center (2019).

Generación de *Baby Boomers* (BBM)

Se conforma por los individuos que al 2019 tenían una edad de entre 55 a 73 años, por lo que habían nacido entre los años 1946 y 1964 (Pew Research Center, 2019). Reciben el nombre que los define como generación dado que esta surge tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial, caracterizada

por el aumento de empleabilidad y un resurgimiento económico (Curcuy, 2012).

Tres perspectivas distintas atravesaron a estos individuos (Mascó, 2012): fueron criados sobre una jerarquía de valores impuestos por sus padres, correspondientes a una generación tradicionalista. A su vez, dada la época de posguerra, se vieron influidos por cuestiones ideológicas y amplias expectativas de cambio, lo que les dio un sentido de optimismo.

En cuanto al área laboral, Molinari (2011) expresa que los BBM se definen a sí mismos por su productividad en lo laboral y la cantidad de logros alcanzados. Es decir, su productividad laboral configura la identidad y el éxito. Es así como a este grupo generacional se lo reconoce como aquel que, en la escala de prioridades, posiciona primero al trabajo (Curcuy, 2012; McCrindle, 2016).

Generación X (GX)

Los miembros de esta generación son aquellas personas que en el año 2019 tenían entre 39 y 54 años y que, por ende, nacieron entre 1965 y 1980 (Pew Research Center, 2019). Uno de los aspectos que marcó a esta generación fue la integración definitiva de la mujer en el área laboral (Cervetti, 2014). De la misma manera, según McCrindle (2014), los miembros de la Generación X intentan armonizar los tiempos laborales y familiares a fin de evitar emular lo que ellos vivieron con sus progenitores en su propio hogar. Molinari (2011) aporta que esta generación le da relevancia a aquello que le brinde placer al sujeto fuera del trabajo y que, por eso, en contraste a los BBM, el trabajo no es central en sí mismo sino en cuanto a que les sirve para vivir.

La Generación X está motivada por horarios de trabajo flexibles, educación, reconocimiento, crecimiento profesional y oportunidades de carrera, que aseguran su bienestar material (Malik & Khera, 2014)

La GX, a diferencia de los BBM, considera valioso el tiempo compartido con amistades, y, así, le otorga un rol importante a dedicarle tiempo al grupo familiar, como también a aquellas actividades que realizan luego de la jornada laboral y a todo aquello que contribuye a su desarrollo personal y que gozan al hacerlo (Molinari, 2011).

Generación Y o *millennials* (GY)

Se denomina *millennials* a aquellos sujetos nacidos entre los años 1981 y 1996 y que, por ende, tuvieron al momento de la recolección de datos (2019) entre 23 y 38 años (Pew Research Center, 2019). Al haber nacido rodeados de tecnología, se los define como nativos digitales. Utilizan Internet para múltiples tareas en los ámbitos en los que se encuentran implicados, ya sea en el área laboral, en el área personal social o en el área académica.

Se los define como inconsistentes, momentáneos, individualistas y ególatras, pero en realidad esto se explica como reacción ante la época que les toca vivir, caracterizada por empleos no garantizados (Curcuy, 2012) donde nada se mantiene estable por mucho tiempo, sino que lo único constante es el cambio (Mascó, 2012).

En el entorno laboral, la GY valora la flexibilidad laboral, tanto en cuanto a los horarios, al lugar donde trabajar como así también un entorno más informal (Curcuy, 2012; Mascó, 2012). Esta generación considera importante

el buen clima de trabajo, las buenas relaciones interpersonales, contar con un entorno desafiante y poco rutinario, las organizaciones que cuiden el medioambiente, los procesos ágiles, la toma conjunta de decisiones, la comunicación horizontal, la participación activa, el *feedback* continuo y la retribución por los resultados (Chirinos, 2009; Curcuy, 2012; Mascó, 2012; Molinari, 2011).

A diferencia de los BBM y de la GX, el trabajo no representa para la GY lo más importante de su vida, sino que buscan diversión y placer en el trabajo como así también contar con posibilidades de aprendizaje y de desarrollo tanto personal como profesional (Cervetti, 2014; Mascó, 2012; Molinari, 2011).

Generación Z

Pertenecen a este grupo generacional aquellos individuos nacidos entre los años 1997 y 2012 y que, por lo tanto, tienen entre 7 y 22 años de edad en el 2019 (Pew Research Center, 2019). Al igual que la Generación Y, los integrantes de la Generación Z son nativos digitales: sujetos que nacieron rodeados por dispositivos tecnológicos, por acceso inmediato a Internet, por cámaras y por redes sociales. Son niños, adolescentes y jóvenes que, superando a los *millennials* que oscilan entre lo digital y analógico, entienden rápidamente como utilizar las últimas tecnologías dado que nacieron, aprendieron y socializaron en un contexto atravesado por el mundo web en constante progreso y expandido globalmente (Vilanova & Ortega, 2017).

La GZ está condicionada por la incertidumbre del futuro, por lo que se ven en la necesidad, de acuerdo con sus valores, de practicar la actividad emprendedora y la economía colaborativa. Además, le otorgan relevancia al trabajo independiente marcado por la libertad de acción y la posibilidad de participar activamente, características que forman parte de un gran proyecto definido por un conjunto interrelacionado de trabajos autónomos (o *freelance*) que denominan *gig economy*. Esta se caracteriza por los contratos temporales y por un mayor control de los horarios, lo que genera una mayor integración de las áreas laborales y personales (Vilanova & Ortega, 2017).

En cuanto al entorno laboral, este grupo generacional le da valor especial a aquellos empleos que estén en sintonía con sus rasgos de personalidad y que cuenten con ambientes laborales que brinden oportunidades de desarrollo personal, que favorezcan sus capacidades creativas y que les permitan generar un balance entre el trabajo y la vida personal. Es una generación poco conformista y más exigente con las condiciones laborales (Vilanova & Ortega, 2017).

Este estudio tuvo como finalidad explorar el significado del trabajo teniendo en cuenta las dimensiones centralidad absoluta y relativa, y la identificación con los roles del trabajo en función de las generaciones y el género.

MÉTODO

Se trató de un estudio empírico cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, de diseño transversal no experimental.

Participantes

La muestra fue no probabilística e intencional, compuesta por 187 personas que se identificaron como hombres y mujeres, con edades entre 18 y

72 años ($M = 39.44$; $DE = 16.46$), y que eran residentes en la zona metropolitana de Buenos Aires (ver Tabla 2). Para incluir a cada participante en una categoría generacional se consideró la edad al momento del trabajo de campo, tal como recomienda el Pew Research Center (2019).

Tabla 2
Edad y género de los participantes según generación

Generación	Edad				Mujeres		Hombres	
	Min	Max	M	DE	n	%	n	%
<i>Baby Boomers</i>	55	72	61.15	5.27	25	54.5	21	45.7
Generación X	39	54	47.74	4.17	21	44.7	26	55.3
Generación Y o <i>millennials</i>	23	38	28.44	5.01	28	56	22	44
Generación Z ⁱ	18	22	20.36	1.57	26	59.1	18	40.9

En relación con la condición laboral actual, el 75.94% de los participantes declaró estar activo laboralmente, el 17.65% reportó no estar trabajando y el 6.42% informó encontrarse jubilado al momento de la administración del instrumento (ver Tabla 3).

Tabla 3
Condición laboral actual de los participantes según generación

Generación	Trabaja		No trabaja		Jubilado	
	n	%	n	%	n	%
<i>Baby Boomers</i>	33	71.7	1	2.2	12	26.1
Generación X	45	95.7	2	4.3	0	0
Generación Y o <i>millennials</i>	44	88	6	12	0	0
Generación Z	20	45.5	24	54.5	0	0
Total	142	75.94	33	17.65	12	6.42

Materiales

Se utilizó una encuesta autoadministrada integrada por una sección de datos sociodemográficos (edad, género y situación laboral, es decir, si se encontraba ocupado o desocupado en el momento de la toma) y el cuestionario del significado del trabajo desarrollado en el marco de la teoría del MOW-International Research Team (1987), adaptado previamente por Boso (2014), a partir de la versión ad hoc de Filippi (2008), para la zona metropolitana de Buenos Aires. Este instrumento se compone de las siguientes dimensiones: a) la centralidad del trabajo; b) las normas sociales del trabajo; c) los resultados valorados del trabajo; d) las metas laborales; e) el trabajo como rol en la vida. Sin embargo, a los fines de este estudio solo se tuvieron en cuenta la primera y la última dimensión. La centralidad del trabajo evalúa tanto la centralidad absoluta como relativa y se compone de tres ítems. Dos de ellos se evalúan en un continuo de respuesta de 0 a 7 (donde 1 ubica al trabajo como una de las esferas menos importantes y 7, como uno de los ámbitos a los que mayor importancia le otorga en la vida). El tercer ítem solicita ordenar las diferentes esferas de la vida (ocio, comunidad, trabajo, religión, familia, amistad, estudio/profesión) en cuanto al orden de importancia que cada uno considere. La otra dimensión tenida en cuenta en esta investigación, el trabajo como rol en la vida, se compone de 10 ítems que se evalúan en un continuo de respuesta de 1 a 7 (donde 1 es totalmente en desacuerdo y 7, totalmente de

acuerdo). Al analizar la consistencia interna, se obtuvieron puntajes adecuados tanto para la dimensión de centralidad de trabajo ($\alpha = .76$) como para roles ($\alpha = .72$).

Procedimiento

Los datos se recolectaron a través de Internet, a partir de un correo electrónico que se envió a conocidos que, a su vez, contactaron a otros conocidos (método bola de nieve). El *e-mail* incluía un *link* al cuestionario en línea a través de la plataforma SurveyMonkey. El tiempo promedio necesario para completar el cuestionario fue de 15 minutos. La participación fue voluntaria y anónima. Antes de comenzar a responder la encuesta, los participantes debían firmar un consentimiento informado que cumplía con los lineamientos para el comportamiento ético en las Ciencias Sociales y Humanas establecidos por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina (Res. D N° 2857/06), en el que se informaban acerca de los propósitos de la investigación.

Análisis de los datos

Los datos se analizaron a través del estadístico ANOVA de un factor para explorar el grado de centralidad que los participantes de cada generación le otorgan al trabajo en sus dos componentes (evaluativo y comparativo) y para analizar la identificación con los roles. Se utilizó el estadístico *t de student* para analizar la centralidad otorgada al trabajo y la identificación con los roles en función del género de los participantes. Se trabajó con el paquete estadístico SPSS v. 25.0.

RESULTADOS

Centralidad del trabajo

Centralidad absoluta

Al utilizar el estadístico de ANOVA, se observó que la GX, seguida de los BBM, son las generaciones que actualmente le atribuyen un rol central al trabajo. Por otro lado, los grupos generacionales de menor edad son quienes le atribuyen una menor centralidad absoluta al trabajo en sus vidas. Sin embargo, la tendencia se modifica inversamente cuando se les pregunta sobre la centralidad que ocupará el trabajo en sus vidas dentro de cinco años. En este caso, las generaciones que menor importancia le otorgan al trabajo son las de mayor edad, en tanto, las personas pertenecientes a los grupos generacionales menores reportan que el trabajo, en un futuro cercano, ocupará un rol más central en sus vidas (ver Tabla 4).

Tabla 4

Centralidad absoluta actual según grupo generacional

Centralidad	GZ		GY		GX		BBM		F (gl)	p	d
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
Actual	4.66	1.4	5.06	1.1	5.3	1.18	5.28	1.22	2.65(3, 183)	.050	2.04
Prospectiva	5.23	1.22	5.18	1.22	4.55	1.23	4.09	1.59	7.85(3, 183)	.001	1.95

Centralidad relativa

En cuanto a la centralidad relativa, es decir, la importancia que le otorgan las personas al trabajo en comparación con otras áreas de la vida, se hallaron diferencias intergeneracionales en cuanto a la importancia que le atribuyen a las áreas de trabajo, amistad y estudio/profesión. No se verificaron diferencias significativas en cuanto a la centralidad que le otorgan las diferentes generaciones al ocio, a la comunidad, a la religión y a la familia.

En torno al trabajo, se reportaron diferencias entre la generación más joven y las generaciones de mayor edad, es decir, entre la GZ y las GX y los BBM. En relación con la amistad, se hallaron diferencias significativas entre los grupos generacionales pertenecientes a la GZ y a la GX: los participantes de la generación más joven son quienes mayor centralidad le atribuyen al trabajo mientras que los participantes con edades entre 39 y 54 años son quienes menor importancia le otorgan. Por último, se destaca que las personas más jóvenes pertenecientes a la GZ son las que mayor centralidad le otorgan al estudio/profesión. En cambio, se observó en esta área una relevancia descendiente en función de las generaciones mayores, es decir, que a mayor edad, menor importancia le otorgan a esta área de la vida (ver Tabla 5).

Tabla 5

Centralidad relativa que le otorgan las generaciones al trabajo en su vida

Centralidad	GZ		GY		GX		BBM		F(g)	p	d
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
Ocio	3.82	1.28	3.32	1.25	3.55	1.61	3.59	1.6	0.93(3,183)	.426	
Comunidad	2.09	1.65	2.44	1.61	2.19	1.48	2.28	1.56	0.41(3, 183)	.740	
Trabajo	3.27	1.11	3.76	1.32	4.49	1.32	4.17	1.5	7.26(3,183)	< .001	.45
Religión	2.68	2.02	3.02	2.3	3.6	2.25	3.3	1.88	1.54(3,183)	.205	
Familia	6.32	1.25	6.44	1.43	6.47	1.2	6.54	1.35	0.22(3,183)	.876	
Amistad	5.45	1.32	5	1.37	4.66	1.39	4.96	1.17	2.80(3, 183)	.041	.28
Estudio/profesión	4.36	1.33	4.02	1.55	3.04	1.44	3.15	1.63	8.64(3,183)	< .001	.56

Nota: Prueba post- hoc = Scheffe

Identificación con los roles del trabajo

No se hallaron diferencias intergeneracionales entre el nivel de identificación de los participantes con los aspectos del trabajo, tales como la remuneración económica, el tipo de ocupación o profesión, la empresa o la organización donde se trabaja, el tipo de personas con quienes se trabaja, las tareas realizadas y el producto o servicio que se alcanza trabajando (ver Tabla 6).

Significado del trabajo según el género

Centralidad absoluta del trabajo según género

En cuanto a la centralidad absoluta, no se encontraron diferencias significativas en relación con el género de los participantes. Sin embargo, se observó una centralidad laboral actual mayor en los hombres participantes, aunque la tendencia parece invertirse cuando se les pregunta sobre la centralidad que tendría el trabajo en sus vidas en 5 años (ver Tabla 7).

Tabla 6.*Identificación con los roles de trabajo de cada generación*

Rol del trabajo	GZ		GY		GX		BBM		F(gl)	p
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
El dinero que se consigue con el trabajo.	5.48	1.17	5.44	1.5	5.47	1.59	5.7	1.53	0.30(3,183)	.823
El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.	5.75	1.31	5.72	1.33	5.55	1.73	5.54	1.66	0.23(3,183)	.871
La empresa u organización para la que se trabaja.	4.91	1.24	4.9	1.49	5.19	1.61	5.11	1.57	0.45(3,183)	.716
El tipo de personas con las que se trabaja.	5.7	1.42	5.52	1.54	5.53	1.67	5.59	1.61	0.13(3,183)	.941
Las tareas que se realizan mientras se trabaja.	5.39	1.42	5.04	1.34	5.06	1.52	5.39	1.47	0.85(3,183)	.463
El producto o servicio que resulta del trabajo.	5.43	1.53	5.46	1.53	5.7	1.44	5.59	1.65	0.30(3,183)	.822

Tabla 7.*Centralidad absoluta actual y prospectiva según el género de los participantes*

Centralidad	Mujeres		Hombres		t(gl)	p
	M	DE	M	DE		
Actual	4.98	1.27	5.2	1.2	-1.18(185)	.237
Prospectiva	4.92	1.43	4.59	1.34	1.64(185)	.108

Centralidad relativa en función del género

En relación con la centralidad del trabajo relativa a otras áreas de la vida, los resultados arrojaron diferencias estadísticas significativas entre ambos géneros en las áreas de ocio, familia, amistad y estudio/profesión.

Se halló que las mujeres le otorgan una mayor relevancia a la familia en relación con los hombres, pese a que la familia es la dimensión a la que mayor centralidad le atribuyen ambos géneros. A su vez, se observó que las mujeres le atribuyen una mayor importancia a las áreas de la vida correspondientes a la amistad y al estudio/profesión desempeñado. En contraste con esto último, son los hombres quienes le otorgan una mayor importancia a las actividades de su vida que se relacionan con el ocio.

Sin embargo, los datos arrojados mostraron una tendencia similar en la prioridad que ambos géneros le otorgan a las diferentes dimensiones de la vida: en primer lugar, la familia y , en segundo lugar, la amistad. En tercer lugar, las mujeres ubican el estudio/profesión y los hombres, el trabajo. Posteriormente, el cuarto lugar para las mujeres lo ocupa el trabajo y para los hombres, el ocio (ver Tabla 8).

Identificación con los roles de trabajo según género

Los resultados obtenidos indicaron que tanto las mujeres como los hombres suelen identificarse, en primer lugar, con el tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.

Las mujeres, por su parte, se identifican significativamente más con las tareas que realizan y con el producto o servicio que resulta del trabajo. En cuanto a los roles del trabajo restantes, ambos géneros comparten el grado de identificación (ver Tabla 9).

Tabla 8*Centralidad relativa de las mujeres y hombres participantes*

Centralidad	Mujeres		Hombres		<i>t</i> (<i>gl</i>)	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
Ocio	3.27	1.27	3.9	1.56	-3.02(185)	.003	.44
Comunidad	2.14	1.41	2.39	1.73	-1.09(185)	.277	
Trabajo	3.76	1.3	4.13	1.45	-1.81(185)	.071	
Religión	2.96	2.08	3.38	2.19	-1.34(185)	.181	
Familia	6.71	0.87	6.14	1.62	2.94(127,312)	.004	.43
Amistad	5.23	1.16	4.76	1.48	2.39(162,53)	.018	.35
Estudio/profesión	3.93	1.55	3.31	1.57	2.71(185)	.007	.39

Tabla 9*Identificación con los roles de trabajo según género*

Rol del trabajo	Mujeres		Hombres		<i>t</i> (<i>gl</i>)	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>			
El dinero que se consigue con el trabajo.	5.6	1.4	5.43	1.51	0.81(185)	.414	
El tipo de ocupación o profesión en la que se trabaja.	5.8	1.47	5.46	1.54	1.54(185)	.124	
La empresa u organización para la que se trabaja.	5.13	1.45	4.91	1.51	1.02(185)	.307	
El tipo de personas con las que se trabaja.	5.75	1.47	5.39	1.64	1.58(185)	.115	
Las tareas que se realizan mientras se trabaja.	5.53	1.38	4.85	1.42	3.31(185)	.001	.48
El producto o servicio que resulta del trabajo.	5.79	1.42	5.26	1.62	2.37(185)	.019	.34

DISCUSIÓN

Se observó que la centralidad absoluta actual de los participantes más jóvenes es menor, en comparación con las generaciones mayores; la GX es la generación que mayor centralidad actual le otorga al trabajo. Para la GX, la actividad laboral ocupa un rol muy importante en la vida y es posible que esto esté relacionado con las oportunidades de ascenso en la carrera, con un mayor desarrollo profesional en puestos gerenciales y con la ocupación de cargos de gran responsabilidad o de liderazgo de equipos. También podría explicarse a partir de lo expuesto por Kittel et al. (2019) que sostienen que la centralidad del trabajo podría encontrarse condicionada en los jóvenes por la transmisión social, entre otros factores, que han tenido por parte de los padres. Se ha observado que las experiencias laborales de los padres, es decir, cómo manejan las exigencias entre el ámbito laboral y familiar, se relacionan directamente con el vínculo que sus hijos desarrollan en el trabajo (Lim & Kim, 2014). Además, diversos estudios (Héleno et al., 2018; Rodríguez Montalbán et al., 2017; Steger et al., 2012; Sun Jung & Yoon, 2016) hallaron que aquellos adultos que se encuentran laboralmente activos otorgan un alto valor a esta actividad y, por lo tanto, presentan un mejor desempeño. A su vez, Molinari (2011) explica que en la generación GX le otorga centralidad al trabajo en función de la utilidad que este le representa para vivir su vida privada y personal, a diferencia de los BBM que consideran relevante el trabajo por el hecho de trabajar. En tanto, es posible que los BBM estén reduciendo la relevancia que le otorgan al trabajo ya que se están acercando a su retiro laboral. No obstante, algunos miembros de los BBM retrasan su jubilación y esto podría deberse al alto grado de identificación que tienen con la organización (Curcuy, 2012) y a que su identidad se configura en función de su productividad laboral (Molinari, 2011). Se ha demostrado (Stamov-Roßnagel & Hertel, 2010) que los trabajadores pertenecientes a las

generaciones con mayor edad mantienen la motivación y el interés por el trabajo. Conjuntamente, en diversos estudios se ha hallado una relación positiva y directa entre la baja centralidad y la intención de abandonar la organización del trabajo (Baier et al., 2018; Bothma & Roodt, 2012; Davies & Cartwright, 2011; Jex & Grox, 2012; Kooij & Zacher, 2016; Macdonald & Levy, 2016; Noone et al., 2018) A su vez, el hecho de que la GZ atribuya una menor centralidad al trabajo en su vida podría relacionarse con que la mayoría aún no ha ingresado al mercado laboral y está finalizando los estudios secundarios o comenzando los universitarios (Vilanova & Ortega, 2017). También, tal como otros estudios han encontrado, esto podría vincularse con el hecho de que los jóvenes de la GZ perciben a sus padres como proveedores (Lim & Kim, 2014).

En cuanto a la centralidad en función de las otras áreas de la vida, se halló que todos los grupos generacionales privilegian, primero, la familia y, luego, la amistad frente a las demás áreas de la vida. A su vez, todas las generaciones ubican a la comunidad en la posición con menor puntuación. También se observó que la religión es una de las áreas con menor consenso en cuanto al rol que ocupa en la vida de las personas, tanto al interior como entre generaciones. En líneas generales, la valoración se mantiene constante a lo largo de la vida en relación con algunas esferas, como la familia, la amistad y la comunidad. Sin embargo, se observa que la valoración en función de las áreas varía según la etapa vital. Filippi et al. (2006) sostienen que el trabajo y la familia son las dos esferas que aparecen con mayor importancia en la vida, y que la nacionalidad es la variable que determina en mayor medida qué esfera ocupa el primer lugar. Asimismo, se observó que las personas desocupadas adjudican al trabajo la mayor centralidad en sus vidas, seguido por la familia. Esto no es así en los estudiantes, donde el trabajo pasa a ocupar el último lugar (Filippi et al., 2006).

En cuanto a la identificación con el rol del trabajo, no se verificaron diferencias significativas entre generaciones. Sin embargo, debe destacarse que el rol que en promedio más valoran los BBM es el del dinero que se consigue con él. En otras palabras, para esta generación, la remuneración económica ocupa un rol central, aludiendo al concepto de trabajador económico definido por Schein (1994). Por el contrario, cuando Scott (2019) estudio el sentido de la vida laboral halló que aquellos roles del trabajo que se encuentran más presentes son: sentirse competentes, alcanzar logros, disfrutar de usar conocimientos, habilidades, capacidades en el trabajo y aquellos que aparecen con menos frecuencias son: el éxito, el estatus y el dinero. Otros estudios (Laskawy, 2004; LaPointe, 2010) han hallado que los empleados contemporáneos atribuyen mayor importancia a la competencia en el trabajo antes que a los ascensos o a la retribución económica.

Por otro lado, la GX presentó una mayor tendencia a identificarse con el producto o servicio que resulta del trabajo. Tanto la GZ como la GY tienden a identificarse más con el tipo de ocupación/profesión en la que se trabaja. En este sentido, se ha informado que las generaciones más jóvenes relacionan el poder trabajar con la posibilidad de satisfacer necesidades materiales y narcisistas y, por ello, reportan niveles más bajos en la centralidad del trabajo (Twenge & Campbell, 2012; Twenge & Kasser, 2013). No obstante, otros estudios han reportado niveles elevados en la centralidad del trabajo en jóvenes universitarios (Medeiros Urioste & Ferreira Alarcón, 2016) y en mujeres inmigrantes en Argentina que han sufrido segregación laboral, precariedad, informalidad e inestabilidad laboral. En estos casos, la

centralidad hacia el trabajo sucede dado que estas mujeres no necesitan desplazarse durante mucho tiempo hacia la sede laboral y, así, logran conciliar otras esferas de la vida, como la familiar (Magliano, 2020). Según la Encuesta Mundial de Valores 2010 y 2014, que contrasta la centralidad del trabajo con otras esferas de la vida (centralidad del trabajo relativa), América ubica el trabajo como la segunda prioridad después de la familia, mientras que Europa lo valora por debajo del promedio mundial (Banco Mundial, s. f.).

En cuanto a la centralidad relativa, tanto hombres como mujeres tienden a colocar en primer lugar a la familia y luego a sus amistades. No obstante, se observó que las mujeres adjudican mayor valor a ambas esferas de la vida. Con menor centralidad relativa, las mujeres dan importancia al estudio/profesión, luego al trabajo, seguido por el ocio, la religión y la comunidad. Por su parte, los hombres priorizan el trabajo, luego el ocio, la religión, el estudio/profesión y la comunidad. Mora y Llombart (2018) describen un modelo en transición y en crecimiento, que corresponde a un considerable aumento de las mujeres en actividades profesionales y, por ende, con acceso a ingresos propios. Sharabi (2017) analizó el sentido del trabajo con el modelo MOW en hombres y mujeres encontrando diferencias significativas. Siendo que a mayor rango ocupaban en el puesto de trabajo, mayor era la centralidad y orientación intrínseca que le otorgaban al mismo y menor a la orientación económica. Esto se presentaba en ambos sexos.

Las mujeres y los hombres comparten el grado de identificación con los diferentes roles del trabajo: solamente se verificaron diferencias significativas en cuanto a tanto que las mujeres se identifican más que los hombres con las tareas que realizan y con el producto o servicio que resulta del trabajo.

El presente estudio aportó evidencia de apoyo que replica el modelo MOW en diferentes generaciones de Argentina, contribuyendo, así, a generar nuevo conocimiento en el de la Psicología Organizacional. Sin embargo, entre sus limitaciones deben destacarse el no haber analizado si las personas que trabajaban lo hacían en su profesión, si les interesaban las tareas que desempeñaban, y si sus compañeros de trabajo pertenecían a su misma generación. Otra limitación se refiere a las condiciones laborales, que también podrían brindar oportunidades para indagar sobre el significado del trabajo para los participantes. Scott (2019) destacó la importancia de variables tales como condiciones laborales, toma de decisiones, oportunidad de desarrollo, expresión e individuación de identidad. Indagar cómo la satisfacción y el rendimiento laboral impactan en el significado del trabajo en distintas generaciones resulta un tema de interés que se debiera abordarse en futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. McGraw-Hill.
- 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. <https://doi.org/10.1093/workar/wax034>
- Baltes, P. B., Reese, H. W., & Lipschitt, L. P. (1980). Life span development psychology. *Annual review of psychology*, 31(1), 65-110. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433>
- Banco Mundial. (s. f.). *Índice GINI 2010-2014*. <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>
- Boso, R. (2014). *Hacia una comprensión de las significaciones sobre el trabajo en jóvenes universitarios de centros urbanos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. [Tesis doctoral inédita] Universidad del Salvador.
- 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 Journal of Industrial*

- Psychology*, 38(1), 27-44. <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i1.893>
- Cervetti, M. P. (2014). *Conflictos por la convivencia de baby boomers, generación X y generación Y en los equipos de trabajo*. [Tesis de grado inédita]. Universidad de San Andrés.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 6.
- Curcuy, S. (2012). Balance trabajo-vida personal para la generación "Y": el caso de una consultora PyME en Argentina. [Tesis de grado]. Universidad de San Andrés. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/675/1/%5bP%5d%5bW%5d%20MBA%20Sana%20Curcuy.pdf>
- Davies, E., & Cartwright, S. (2011). Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations*, 33(3), 249-268. <https://doi.org/10.1108/0142545111121768>
- Del Carpio, P., 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 Intervención* (pp. 131-159). Editorial Bonaventuriana.
- Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI* [Tesis doctoral inédita]. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires.
- Filippi, G. L., Zubieta, E. M., Aiscar, V., Calvo, V., Ceballos S., Napoli, M. L., Siccardi, H., Stehle, M., Iun Ferrero, Y. I., & Beramendi, M. R. (2006, noviembre). *Centralidad del trabajo y valores asociados en población urbana ocupada* [Presentación en congreso] XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Gaggiotti, H. (2004). ¿Quiénes quieren ser globales?: Deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e hispanoamericanas. *Scripta Nova*, 8(1), 170-175.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, 17(2), 201-217.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of international business studies*, 21(1), 75-93. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490328>
- Heleno, 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). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eram180017>
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2012). *Retirement Decision Making*. Oxford Handbooks Online. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0106>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0002716219827515>
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1982). Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects. *American Journal of Sociology*, 87(6), 1257-1286. <https://doi.org/10.1086/227593>
- 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. <https://doi.org/10.1111/josi.12160>
- Kornblit, A. L. (2004). *Representaciones sociales y valores de los jóvenes argentinos en relación con el trabajo* (N.o4). Organización de Estados Iberoamericanos.
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.003>
- Laskawy, M. S. (2004). *Uncommitted: Contemporary work and the search for self, a qualitative study of 28-34-year-old college-educated Americans* [Tesis doctoral]. New York University, New York, United States. <http://search.proquest.com.turing.library.northwestern.edu/pqdtglobal/docview/305167265/abstract/4330F6C8DD634D0BPQ/1>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00527.x>
- 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. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>
- Magliano, M. J. (2020). *Mujeres peruanas y trayectorias laborales en la periferia urbana de Córdoba (Argentina): la centralidad del trabajo comunitario remunerado*. *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1gm012v.32>
- Malik, S., & Khera, S. N. (2014). New generation-great expectations: Exploring the work attributes of Gen Y. *Global Journal of Finance and Management*, 6(5), 433-438.
- Mascó, A. (2012). *Entre generaciones: no te quedes fuera del futuro*. Temas Grupo Editorial.
- McCordle, M. (2014). *The ABC of XYZ. Understanding the global generation*. McCordle.
- McCordle, M. (2016). *New generations at work: Attracting, recruiting, retaining and training generation Y*. McCordle Research.
- 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.
- Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional*. Temas Grupo Editorial.
- Mora, E., & Llombart, P. I. (2018). El cuidado: más allá del trabajo doméstico. *Revista mexicana de*

- sociología*, 80(2), 445-469. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2018.2.57724>
- MOW-International Research Team. (1987) *The meaning of working: An international view*. Academic Press.
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02524>
- Peiró, J.M. (2014). *Jóvenes y Empleo en España. Nuevas Perspectivas*. http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/138/Num138_011.pdf
- Pew Research Center (2019). *Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin*. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/01/defining-generations-where-millennials-end-and-post-millennials-begin/>
- Real Academia Española (2017). *Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario*. Real Academia Española.
- Rodríguez Montalbán, R., Martínez Lugo, M., Ortega, C., del Valle, A., Rosario Rodríguez, A., Gómez Caicedo, C., Vázquez, M., González, J., Rivera, J., & Serrano, R. (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. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://doi.org/10.14482/psdc.34.2.8491>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. Prentice-Hall S.A.
- Scott, K. S. (2019). Making sense of work: finding meaning in work narratives. *Journal of Management & Organization*, 1-21. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.43>
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: Does gender matter?. *Employee Relations*, 39(5), 643-659. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2016-0087>
- Smyer, M. A., & Pitt-Catsouphes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30.
- Stamov-Roßnagel, C., & Hertel, G. (2010). Older workers' motivation: against the myth of general decline. *Management Decision*, 48(6), 894-906. <https://doi.org/10.1108/002517410111053451>
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77. <https://doi.org/10.2307/2392766>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Twenge, J. M., & Campell, S. M. (2012). Who are the millennials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. En N.G. Eddy, S.T. Lyons & L. Schweitzer (Eds.), *Managing the new workforce: International perspectives on the millennial generation*, (pp. 152-180). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.1177/0146167213484586>
- 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.
- Vilanova, N., & Ortega, I. (2017). *Generación Z. Todo lo que necesita saber sobre los jóvenes que han dejado atrás a los millennials*. Plataforma Actual.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

¡ Si bien la Generación Z, incluye personas nacidas desde 1997 en adelante, a los fines del presente estudio, solo se consideraron al momento de la administración a sujetos con edades comprendidas entre los 18 y 22 años.

Recibido 05-10-2021 | Aceptado 10-02-2022



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional que permite a terceros utilizar lo publicado siempre que se dé el crédito pertinente a los autores y a *Psicodebate*