



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

**LOS SIGNIFICADOS DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES DE  
NIVEL UNIVERSITARIO Y SU RELACIÓN CON EL CAPITAL  
CULTURAL**

---

Por:

**Tatiana Mercedes Icedo Zamora**

TESIS APROBADA POR LA

COORDINACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL

Como requisito parcial para obtener el grado de

**DOCTORA EN DESARROLLO REGIONAL**

## APROBACIÓN

Los miembros del comité designado para la revisión de la tesis de Tatliana Mercedes Icedo Zamora, la han encontrado satisfactoria y recomiendan que sea aceptada como requisito parcial para obtener el grado de Doctora en Desarrollo Regional



---

Dra. Rosario Román Pérez  
Directora de tesis



---

Dra. Elba Abril Valdez  
Integrante del comité de tesis



---

Dra. Rocío Guadarrama Olivera  
Integrante del comité de tesis



---

Dra. María José Cubillas Rodríguez  
Integrante del comité de tesis

## DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La información generada en la tesis “Los Significados del Trabajo en Estudiantes de Nivel Universitario y su Relación con el Capital Cultural” es propiedad intelectual del Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD). Se permiten y agradecen las citas breves del material contenido en esta tesis sin permiso especial de la autora Tatliana Mercedes Icedo Zamora, siempre y cuando se dé crédito correspondiente. Para la reproducción parcial o total de la tesis con fines académicos, se deberá contar con la autorización escrita de quien ocupe la titularidad de la Dirección General del CIAD.

La publicación en comunicaciones científicas o de divulgación popular de los datos contenidos en esta tesis, deberá dar los créditos al CIAD, previa autorización escrita del manuscrito en cuestión del director(a) de tesis.



## **AGRADECIMIENTOS**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo brindado, los recursos otorgados para la realización de la presente investigación.

Al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C. (CIAD) por darme la oportunidad de desarrollarme en su programa de posgrado. Además de apoyarme en el desarrollo de este proyecto de manera integral, a través del personal docente, administrativo, bibliotecario y las de apoyo.

A mi directora de tesis, la doctora Rosario Román Pérez, por su apoyo en el desarrollo de este proyecto, por su guía, enseñanzas y consejos. Muchas gracias por todo. A la doctora María José Cubillas Rodríguez por sus recomendaciones y ánimos. A la doctora Elba Abril, por sus observaciones y apoyo. A la doctora Rocío Guadarrama Olivera por sus acertadas aportaciones en la estructuración de esta investigación.

Al personal docente, que compartió su conocimiento y su experiencia, a través de las clases y sus asesorías.

A mis compañeros y compañeras de aventura, que finalmente terminó en amistad, en especial a Tania. A aquellas personas que me acompañaron en el camino, compartiendo conocimiento y experiencias.

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo:*

*A Francisco, Rebeca y Renzo,  
por la infinita paciencia, amor y  
comprensión que me tuvieron en este camino.*

*A mi familia y amigos, que me dieron valor.*

*A mi padre.*

## CONTENIDO

<b>APROBACIÓN</b> .....	2
<b>DECLARACIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	4
<b>CONTENIDO</b> .....	6
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	9
<b>RESUMEN</b> .....	10
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>2. EL TRABAJO: EVOLUCIÓN Y ENTORNO ACTUAL</b> .....	18
2.1. La Flexibilización y el Trabajo: Su Relación y sus Consecuencias .....	20
2.2. Condiciones Actuales del Mercado Laboral.....	23
2.3. Reconfiguraciones en la Sociedad y el Trabajo.....	31
2.3.1. La Juventud del Siglo XX y XXI .....	33
2.3.2. La Educación Superior.....	40
2.4. Planteamiento del Problema .....	42
2.5. Preguntas de Investigación .....	43
2.6. Hipótesis .....	44
2.7. Objetivo General y Específicos .....	44
<b>3. LA CULTURA Y EL TRABAJO</b> .....	45
3.1. La Cultura: La Socialización, el Capital Cultural y el Trabajo .....	45
3.2. Las Culturas Laborales .....	50
3.3. La Nueva Cultura Laboral .....	53
3.4. La Dimensión Simbólica del Trabajo: Sentidos y Significados .....	55
3.4.1. Los Significados del Trabajo desde un Enfoque Multidimensional .....	58
3.4.2. Los Significados del Trabajo en Jóvenes y el Capital Cultural .....	64
<b>4. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	67
4.1. Unidad Informante.....	68
4.2. Diseño del Instrumento, Validación y Fiabilidad.....	68
4.3. Método de Recolección de la Información.....	75
4.4. Tratamiento y Análisis de Datos .....	75
<b>5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	83
5.1. Caracterización de la Población .....	83
5.1.1. Información Personal.....	84
5.1.2. Datos Familiares .....	86
5.1.3. Datos Socioeconómicos.....	91
5.2. Resultados por Dimensión de los Significados del Trabajo.....	91
5.3. Capital Cultural de los Estudiantes Universitarios .....	100
5.4. Los Significados del Trabajo y el Capital Cultural: Análisis Bivariado .....	106
5.5. Análisis de Clúster Jerarquizado .....	110

## CONTENIDO (continuación)

<b>6. CONCLUSIONES, ALCANCES, LIMITANTES Y RECOMENDACIONES</b> .....	115
6.1. Conclusiones.....	115
6.2. Alcances y Limitantes .....	118
6.3. Recomendaciones .....	119
<b>7. REFERENCIAS</b> .....	121
<b>8. ANEXOS</b> .....	134
8.1. Cuestionario.....	135

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1. Proceso histórico de la concepción humana del trabajo .....	19
2. Población nacional por tipo de actividad: ocupada, desocupada, no activa .....	28
3. Población Sonora por tipo de actividad: ocupada, desocupada, no activa .....	30
4. Estudios sobre juventud desde las ciencias sociales.....	35
5. Espacio social por dimensión a partir del capital cultural y capital económico.....	47
6. Modelo de análisis.....	62
7. Espacio normativo por sexo (medias) .....	95
8. Espacio normativo por experiencia laboral (medias) .....	96
9. Capital cultural Incorporado. Frecuencia de actividades realizadas en el último año (diagrama de pareto).....	101
10. Capital cultural Incorporado. Actividades practicadas (diagrama de pareto) .....	102
11. Capital cultural objetivado desglosado en porcentajes.....	104



## LISTA DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>Página</b>
1. Tasas de participación laboral juvenil por región y sexo, en los años de 1991 y 2004 ....	25
2. Generaciones @, # y ß .....	38
3. Definición de los conceptos de los significados del trabajo y el capital cultural .....	70
4. Matriz de la operacionalización de los conceptos de los significados del trabajo, capital cultural y Socialización .....	72
5. Coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald en dimensiones de significados del trabajo y capital cultural .....	74
6. Edad de la muestra por sexo y experiencia laboral .....	84
7. Sexo y experiencia laboral (frecuencias y porcentajes) .....	85
8. Ciudad y origen y preparatoria (frecuencias y porcentajes) .....	85
9. Años de escolaridad y nivel de ocupación de padre y madre (frecuencias y porcentajes).....	90
10. Centralidad del trabajo relativa (frecuencias, porcentajes y medias) .....	92
11. Significados del trabajo por centralidad (frecuencias y porcentajes) .....	93
12. Significado del trabajo: valores intrínsecos y extrínsecos.....	97
13. Significado del trabajo: metas laborales de ‘confort y económicas’, ‘expresivas’, interacción y mejora’ y ‘autonomía’ .....	99
14. Capital cultural Incorporado (frecuencias y porcentajes).....	103
15. Capital cultural Objetivado (frecuencias y porcentajes) .....	103
16. Capital cultural Institucionalizado (frecuencias y porcentajes) .....	105
17. Capital cultural Global (frecuencias y porcentajes) .....	105
18. Correlaciones del capital cultural objetivado y las dimensiones del significado del trabajo .....	107
19. Correlaciones del capital cultural incorporado y las dimensiones del significado del trabajo .....	108
20. Correlaciones del capital cultural institucionalizado y las dimensiones del significado del trabajo .....	109
21. Correlaciones del capital cultural global y las dimensiones del significado del trabajo .....	110
22. Grupos del significado del trabajo y capital cultural .....	112

## RESUMEN

En la actualidad el trabajo se caracteriza por ser flexible, con contratos a corto plazo y sin incorporación al régimen de seguridad social. La significación que adquiere el trabajo para las y los jóvenes, puede facilitar o limitar sus opciones en la búsqueda de un empleo e inclusive su permanencia o deserción de un programa académico al no coincidir con sus expectativas, construidas a partir del capital cultural acumulado durante su proceso de socialización. El objetivo de este estudio fue evaluar la asociación de los significados del trabajo en jóvenes que ingresan a la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad de Sonora con su capital cultural y las diferencias por sexo. La metodología incluyó un cuestionario con cuatro dimensiones: centralidad del trabajo, normas sociales, valores y metas y capital cultural. La muestra fue de 156 personas, 43.0% mujeres y 57.0% hombres. Los datos fueron analizados por sexo y experiencia laboral en el programa SPSS. Se encontró que el trabajo tiene mayor centralidad en los hombres, que las normas sociales tienen el mismo peso para ambos sexos y que los valores y metas son más importantes para los varones. De manera global, las mujeres tuvieron mayor porcentaje en el nivel alto de las distintas dimensiones de los significados del trabajo a diferencia de los hombres. En capital cultural, se observó que los y las respondientes expresaron que dedican tiempo en la realización y práctica de algunas actividades que permiten aumentar su capital cultural y que más de 70% ha trabajado y estudiado al mismo tiempo. Los varones con experiencia laboral son los que invierten más tiempo en el desarrollo de actividades para aumentar su capital cultural, poseen mayores bienes materiales, así como reconocimientos de su desempeño escolar. Además, padre y madre cuentan con mayor escolaridad y ocupaciones profesionales. Por su parte, las mujeres, no están tan distantes de sus contrapartes, sus niveles de capital cultural son similares, demostrando su participación en actividades formativas profesionales, alejándose del estereotipo de género, que las limita a tareas relacionadas con la familia y el hogar. Si bien la correlación entre significados del trabajo y capital cultural fue baja, se concluye que ambos conceptos y las dimensiones que los componen, guardan alguna relación, pero también otras variables deben considerarse como las condiciones y opciones del mercado de trabajo.

**Palabras clave:** significado del trabajo, jóvenes, capital cultural.

## ABSTRACT

Currently, work is characterized by being flexible, with short-term contracts and without incorporation into the social security regime. The meaning of work for young people, can facilitate or limit their options in the search for a job and even their permanence or desertion from an academic program by not coinciding with their expectations, built from the cultural capital accumulated during their career. socialization process. The objective of this study was to evaluate the association of the meanings of work in young people who enter the Industrial and Systems Engineering career at the University of Sonora with their cultural capital and differences by sex. The methodology included a questionnaire with four dimensions: centrality of work, social norms, values and goals, and cultural capital. The sample consisted of 156 people, 43.0% women and 57.0% men. Data were analyzed by sex and work experience in the SPSS program. It was found that work is more central to men, that social norms have the same weight for both sexes and that values and goals are more important for men. Overall, women had a higher percentage at the high level of the different dimensions of the meanings of work than men. Regarding cultural capital, it was observed that the respondents expressed that they spend time in carrying out and practicing some activities that allow them to increase their cultural capital and that more than 70% have worked and studied at the same time. Men with work experience are those who invest more time in the development of activities to increase their cultural capital, have greater material assets, as well as recognition of their school performance. In addition, father and mother have more education and professional occupations. For their part, women are not so distant from their counterparts, their levels of cultural capital are similar, demonstrating their participation in professional training activities, moving away from the gender stereotype, which limits them to tasks related to the family and home. Although the correlation between meanings of work and cultural capital was low, it is concluded that both concepts and the dimensions that compose them have some relationship, but other variables must also be considered, such as the conditions and options of the labor market.

**Keywords:** meaning of work, youth, cultural capital.

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el trabajo se caracteriza por ser flexible, es decir se realiza mediante contratos a corto plazo y sin seguridad social incorporada, por proyecto desde casa, entre otras variantes. Ello en parte por las evoluciones en la economía, específicamente del capitalismo, en los sistemas de producción y en las tecnologías, que dificultan predecir la cantidad y calidad de la demanda, la diversificación de los mercados globales y su control ante los cambios acelerados que en poco tiempo vuelven obsoletos los equipos de producción, así como el costo alto de los sistemas de producción (Castells, 2001). El trabajo para las personas pasó de medio de vida a fuente de riqueza o bien es visto como una simple mercancía (Bauman, 2001). Una solución utilizada por la economía global capitalista es subcontratar y deslocalizar las actividades productivas, que representa una forma para reducir costos y lograr exenciones de responsabilidades laborales de las empresas. Esto es, que delegan la producción a otras compañías, regiones y países y en algunos casos a los propios trabajadores. Por ejemplo, Latinoamérica es uno de los destinos preferidos para estas empresas que subcontratan (Castillo-Fernández & Sotelo-Valencia, 2013).

Estas transformaciones impactan de manera integral a la sociedad, tanto en el trabajo, actividad humana que constituye uno de los ejes vertebradores y estructuradores de la vida de las personas y de los roles que desempeñan, como en otras esferas, lo que da lugar a una sociedad menos rígida y más fluida, “líquida” caracterizada por lazos afectivos, apegos o compromisos poco duraderos (Bauman, 2000a). Algunos autores han postulado que la mentalidad corto-placista reemplazó a la de largo plazo (Bauman, 2000a; Sennet, 2006), la cual se ha presentado en mayor medida en países desarrollados, pero que, en un mundo globalizado, no es del todo ajena en la región latinoamericana. Desde esta perspectiva se dice que el trabajo, por un lado, ha ido perdiendo la centralidad que le fue asignada en el pasado y, en consecuencia, el significado que las personas le adjudican también ha cambiado: se busca no nada más la sobrevivencia sino también la satisfacción estética, es decir, que sea gratificante, divertido o entretenido (Bauman, 2000b).

El trabajo, considerado eje central en la sociedad capitalista, en su discusión teórica enfrenta una contradicción: se considera un objeto esencial para la realización humana, pero no es una obra colectiva (Méda, 2000). Aunque también se ha indicado que el trabajo ha perdido su figura hegemónica en la construcción de identidades, pero que aún mantiene una posición privilegiada

como actividad (Leyva & Rodríguez, 2006) y esto es lo que busco mostrar en esta investigación. Para lograrlo, parto de un modelo desarrollado a finales de los ochenta por el Equipo Internacional de Investigación del Significado del Trabajo (MOW-IRT por sus siglas en inglés). La base teórico-empírica del MOW-IRT (1987) fue desarrollada por 14 investigadores de diferentes países: Alemania, Bélgica, Israel, Japón, Estados Unidos, Reino Unido, Países Bajos y Yugoslavia, quienes buscaban la respuesta a la pregunta ¿Cuál es el significado de la vida laboral para los seres humanos en la sociedad moderna? El MOW-IRT (1987) define los significados del trabajo como el conjunto de creencias, valores y actitudes que se va construyendo desde el núcleo familiar y que varían de acuerdo con las experiencias subjetivas y los diferentes aspectos situacionales que suceden en el contexto laboral y organizacional. El modelo consta de tres elementos: 1) condicionales; 2) centrales, que agrupan, centralidad del trabajo (CT), normas sociales (NS), resultados valorados o valores, metas y rol de identificación laboral y 3) las consecuencias que influyen las experiencias subjetivas y los resultados objetivos de las personas.

El trabajo y sus significados refieren a una dimensión simbólica que involucra a las culturas laborales cuyo antecedente puede rastrearse desde el contexto socio familiar. De ahí la pertinencia de recurrir además a una perspectiva sociológica que permita responder, no solo qué significa el trabajo para las personas, sino también cómo estos significados cambian dependiendo de esos entornos. Es aquí donde el enfoque de Bourdieu (1987) sobre el capital cultural resulta de utilidad ya que permite operacionalizarlos, esto es, construir indicadores a través de sus conceptos de espacio social, campo y *habitus*. El autor define el primer concepto como “un conjunto de posiciones distintas y coexistentes, exteriores las unas respecto de las otras, definidas las unas en relación con las otras, por vínculos de proximidad, de vecindad o de alejamiento y también por relaciones de orden como debajo, encima y entre” (Bourdieu, 2017: 28).

El campo lo define como “una trama o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Las cuales se definen objetivamente en su existencia y en las determinaciones que imponen a sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación actual y potencial en la estructura de la distribución de las diferentes especies de poder o de capital, cuya disposición comanda el acceso a los beneficios específicos que están en juego en el campo, y, al mismo tiempo, por sus relaciones objetivas con las otras posiciones, por ejemplo, dominación, subordinación, homología, etc.” (Bourdieu & Wacquant, 2005:148). En cuanto al tercero, *habitus* lo define como “un sistema de disposiciones durables que son transferibles que integran todas las experiencias pasadas y funciona

en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir” (Bourdieu, 1998: 54). Al recurrir al capital cultural se busca complementar el modelo MOW-IRT incorporando algunas variables del contexto familiar que pueden asociarse con la valoración subjetiva del trabajo. En tanto que el estudio refiere a la población universitaria y ésta mayoritariamente es joven, se requiere también analizar el concepto de juventud en el contexto actual. Para ello se consideró el posicionamiento de Urteaga y Sáenz (2012) quienes señalan que se trata de una construcción social agenciable, flexible y siempre cambiante, moldeada a través de prácticas sociales y culturales, visión que refuerza la importancia de incluir en el análisis de los significados del trabajo el contexto económico, además del socio familiar.

Las condiciones históricas relevantes en la vida de los individuos, afectan particularmente a las y los jóvenes que nacieron en el siglo XXI, por estar más expuestos a la exclusión laboral ante el “declive del empleo público, la precarización de las relaciones salariales, el desempleo estructural, la migración y persistencia de una economía de la pobreza” (Pérez-Sáinz & Mora-Salas 2004: 37). Las y los jóvenes enfrentan el aumento del ritmo y la frecuencia de cambio en diferentes esferas de su vida. Por ejemplo, en el caso que nos atañe, la esfera laboral, ellos y ellas experimentan un mundo lleno de incertidumbre, ambigüedad y complejidad (Castel, 2010). Sumado a lo anterior se deben considerar también los efectos producidos por la pandemia que actualmente vivimos como resultado del Covid-19, que ha afectado el mercado de trabajo en general y en particular para los y las jóvenes, aumentando el riesgo de desempleo, condiciones laborales desfavorables y/o la informalidad.

Asimismo, la juventud que inicia un proceso de formación profesional, que es la población de interés en la presente investigación, está experimentando una paradoja, ya que el mercado exige mayor nivel educativo, pero no hay una oferta equiparable, aunque pareciera ser la mejor opción para algunos sectores de la juventud (Villalobos & Pedroza, 2009). Aunado a esto, se dice que actualmente se está viviendo una devaluación educativa (Hopenhayn, 2004). La misma cantidad de años de escolaridad tienen menor valor hoy que antes, debido a los cambios señalados anteriormente sobre las transformaciones en la economía, sistemas de producción y tecnología que impactan en el mercado laboral. La consecuencia de esto es que condiciona los puestos de trabajo y hace más inestable el empleo. A pesar de que algunas/os jóvenes ingresen a la educación superior, la movilidad laboral es más elevada en comparación con las generaciones anteriores. La situación

de la juventud actual exige mayor formación educativa al devaluar sistemáticamente los niveles menores, pero el mercado laboral no ofrece los suficientes empleos competitivos.

Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es analizar los significados del trabajo en estudiantes de nivel universitario y su relación con el capital cultural. El conocimiento generado busca aportar información útil para la planificación en materia laboral, empresarial o gubernamental, así como para la promoción de oportunidades de vinculación e intercambio académico y/o comercial.

La anterior información resulta además relevante para el desarrollo regional en tanto que durante el sexenio 2015-2021, la política del estado ha impulsado una visión de “megaregión” a través del fortalecimiento de las relaciones con los estados colindantes de la Unión Americana, Arizona y Nuevo México. En ese escenario, conocer qué significados atribuyen las y los estudiantes de reciente ingreso a la universidad pública más grande de la entidad, considerando su contexto sociofamiliar, permitirá a las y los tomadores de decisión planificar e impulsar acciones que fortalezca la vinculación y el intercambio.

La hipótesis plantea que los significados del trabajo pueden ser analizados como un concepto multidimensional a partir de las creencias, las actitudes, las percepciones, las expectativas y los conocimientos que las personas adquieren a lo largo de su vida y en distintos escenarios guardando una relación directa con el capital cultural. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, en una muestra de estudiantes universitarios de primer ingreso de la Universidad de Sonora del programa educativo Ingeniería Industrial y de Sistemas. El instrumento fue un cuestionario con escalas para medir los significados del trabajo, adaptado de un grupo de investigadores denominado MOW-IRT<sup>1</sup>, por sus siglas en inglés, al que le fueron agregados reactivos sobre el capital cultural.

Los resultados indican que el trabajo es central para los varones y las normas sociales tienen el mismo peso para ambos sexos, mientras que los valores y metas son más importantes para los varones, destacando las instrumentales, tales como el ingreso, las prestaciones y las promociones o ascensos. En capital cultural, la mayoría de los participantes se ubicó en el nivel medio y las mujeres se distribuyeron en los niveles bajo y alto. Se concluye que el capital cultural guarda relación con la construcción de los significados del trabajo de las y los jóvenes de la muestra analizada, pero que también otras variables pueden influir como las condiciones y opciones del mercado de trabajo.

---

<sup>1</sup> Meaning of working International Research Team

La tesis consta de cinco capítulos y un apartado de conclusiones, recomendaciones, alcances y limitaciones del estudio. El primer capítulo corresponde a la parte introductoria y ofrece un breve recorrido del contenido del presente trabajo. El segundo capítulo describe el contexto nacional y regional con el fin de ubicar la relevancia geográfica y económica de la presente investigación. Se describe la situación que está experimentando el trabajo en la actualidad, de acuerdo con las transformaciones en la economía, a nivel global, México y Sonora, reconociendo sus repercusiones distintas en las diferentes regiones.

En el tercer capítulo se desarrolla el enfoque teórico que dio sustento a este trabajo de investigación. El objetivo del capítulo fue analizar la conformación de las culturas laborales, para lo cual nos basamos en los conceptos teóricos de socialización primaria y secundaria de la teoría de la construcción de la sociedad de Berger y Luckmann (1997), los conceptos de capitales, *habitus*, campo y espacio social de la perspectiva sociológica estructural funcionalista de Bourdieu (y Passeron, 2012; 2017; 2002; 1987) y el concepto de juventud. Se analiza la evolución conceptual y teórica del trabajo, además de las investigaciones realizadas sobre el significado del trabajo con especial interés sobre la población joven.

El cuarto capítulo contiene la metodología. Se describe el instrumento utilizado como una adaptación del desarrollado por el equipo internacional MOW-IRT (1987), al que se agregó un apartado basado en los preceptos de la teoría del capital cultural de Bourdieu (1987). El cuestionario se conformó de 44 preguntas que describen situaciones relacionadas con las creencias, actitudes y experiencia hacia el trabajo y con el proceso de socialización que incluye a su vez, información sobre el capital cultural familiar. El plan de análisis consistió en: validación del cuestionario por medio de juicio de expertos de varias disciplinas de las ciencias sociales y posteriormente su consistencia interna fue evaluada por análisis de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Después se analizó la distribución de la muestra y se realizó un análisis comparativo de bivariado *Rho* de Spearman. Por último, se plantea la estrategia que se llevó a cabo para la comprobación de la hipótesis de investigación, las respuestas a las preguntas y el logro de los objetivos.

En el quinto capítulo se presentan los resultados y discusión del estudio. El análisis de los datos se estructuró de la siguiente manera: primeramente, se realizó una caracterización sociodemográfica basándonos en las variables de sexo y experiencia laboral de las y los respondientes. Enseguida, se realizó el análisis y discusión por dimensión de los significados del trabajo, por los tres estados del



capital cultural y de manera global. Finalmente, se realizó un análisis bivariado para relacionar los significados del trabajo y el capital cultural. Por último, se presentan las conclusiones del estudio, sus alcances y limitaciones, así como las recomendaciones para investigaciones futuras.

## 2. EL TRABAJO: EVOLUCIÓN Y ENTORNO ACTUAL

El trabajo representa una de las dimensiones más importantes de las sociedades industrializadas, ya que constituye el eje vertebrador y estructurador de las vidas de los individuos y de los roles sociales que desempeñan. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se afirma en su artículo 23 que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo”, así como a una remuneración equitativa y satisfactoria, una existencia digna y completada por cualquier otro medio de protección social (ONU, 2015: 7). El trabajo es además fuente de aspiración, que ofrece identidad y estatus, un factor de discriminación, un medio de inclusión o exclusión social, una obligación cívica (Lamarca-Iturbe, 2004), también brinda integridad social, legitimidad y reconocimiento social (Weller, 2007).

En el devenir histórico, el trabajo no siempre fue concebido con la visión actual (ver figura 1). Para que el trabajo se considere como tal ha tenido que pasar por diferentes situaciones. Desde el inicio de la humanidad se han llevado a cabo actividades dirigidas hacia la mera supervivencia del ser humano, por lo que tales acciones no eran consideradas por el que las realizaba como un trabajo. Desde ser considerado como algo negativo y como una carga impuesta, a partir de las sociedades agrarias, pasando por el servilismo y esclavitud, el trabajo era entonces tortura, sufrimiento y desgracia. En la edad media, la religión cristiana lo divinizó, al entender al trabajo como un deber, satanizando la ociosidad ya que, al contrario de la cultura griega, no se consideraba como algo de valor. Sin embargo, para la aristocracia seguía siendo indigno. Hasta el renacimiento, con el protestantismo la valoración del trabajo cambia de signo, adquiriendo un valor positivo al convertirse en una salvación divina. Esta ética para dignificar al trabajo, buscaba dos cosas: la primera se refiere al cambio de ser un medio de vida a convertirse en un modo de vida. La segunda, era erradicar el ocio, de tal forma que se proponía desaparecer el descanso. Lo cierto es que la cruzada por la ética del trabajo era la batalla por imponer el control y la subordinación (Bauman, 2000b).

Inicio de la humanidad	10,000 a.C.	s. VIII a.C.	s. V a XV d.C.	s. XVI a XVIII	s. XIX	s. XX	s. XXI
Supervivencia Cazar para vivir	Carga impuesta Es negativo	Esclavos, Artesanos Actividades serviles Tortura, sufrimiento, desgracia	Clases inferiores Pena divina Clases privilegiadas indigno  Occidente judeo- cristianos es un deber, ocio es malo	Protestantismo, salvación divina Valor instrumental y obligatorio  Base en dos cosas: el cambio de medio de vida a modo de vida. erradicar el ocio, desaparecer el descanso	Masificación Explotación, condiciones laborales injustas, jornadas extenuantes, uso de mano de obra infantil  Migración rural a urbano	Políticas sociales "Estado benefactor"  Conflictos laborales, huelgas, ausentismo, agresividad (EEUU)  A finales del siglo capital intangible Flexibilidad	No central Sociedad líquida Extraterrito- rial, volátil e inconstante

Figura 1. Proceso histórico de la concepción humana del trabajo  
Fuente: Elaboración propia

Durante la revolución industrial y la expansión del capitalismo, en el siglo XIX, se producen cambios en la organización social de la producción. Esta etapa se caracterizó por el reclutamiento masivo de personas que ingresaron a las grandes empresas como asalariadas, de ser obreros calificados (nivel de autonomía en la toma de decisiones de cómo llevar a cabo su trabajo) pasan a ser obreros especializados asignados a tareas limitadas, mismas que se caracterizan por su rápido aprendizaje y repetición (Touraine, 1963). Sin embargo, al inicio de la industrialización los obreros fueron explotados bajo condiciones de trabajo injustas, jornadas laborales extenuantes y utilización masiva de mano de obra infantil (Bauman, 2000b).

También al industrializarse la producción, se modificó en mucho el comportamiento de la sociedad: la migración de lo rural hacia lo urbano, la separación del lugar de trabajo y el de la vivienda, la asignación de una jornada laboral, especificación de las actividades a realizar y su procedimiento (Sennet, 2006). Otra característica del siglo XX, es el periodo conocido como estado benefactor<sup>2</sup>, en Estados Unidos principalmente, al cual le precedieron serios conflictos laborales como huelgas, ausentismo y agresividad. Sin embargo, al final de ese siglo comenzó la estructuración de un nuevo paradigma económico basado en el capital intangible, resultado de una crisis mundial. Esta nueva configuración hace más evidente la polarización que provoca la globalización, en donde los países

<sup>2</sup> Se desarrollaron políticas sociales dirigidas sustancialmente a los sistemas de seguridad social. La idea general era mantener a los trabajadores felices e introducirlos en una asociación en la que sus intereses fueran iguales a los de los empleadores (Ciulla, 2000)

desarrollados son los principales creadores del capital intangible (Zapata, 2005).

En una sociedad en la que el trabajo ha sido desencarnado, extraterritorial, volátil e inconsistente, producto de previas evoluciones, un contexto de constante transformación, su centralidad parecería perderse adquiriendo un significado mayormente estético, esto es, que sea gratificante, divertido, entretenido (Sennet, 2006). A esto se le ha llamado nueva mentalidad a corto plazo (Bauman, 2000a; Sennet, 2006;) que reemplaza la de largo plazo, característica de las expectativas de las personas sobre el trabajo en el siglo xx.

Sin embargo, lo cierto es que el trabajo se ha convertido en un eje integrador que da sentido a la vida de los individuos, favorece al desarrollo personal y al establecimiento de contactos para formar redes. Por lo tanto, el objetivo de este capítulo es conocer la situación que está experimentando esta actividad humana en la actualidad, de acuerdo con las transformaciones en la economía, que han influido en los tipos de contratación, en el incremento de empleos de servicios, la integración de la mujer, entre otros. La información en este capítulo se analizará a nivel global, México y Sonora, reconociendo que las transformaciones han repercutido en las diferentes regiones, de manera distintas, reflexionando sobre el futuro del trabajo que con la presencia de la pandemia provocada por el Covid-19, se ha puesto de manifiesto la tendencia del debilitamiento de la globalización, la sustitución del trabajo físico por el tecnológico y el surgimiento de nuevas ocupaciones. El capítulo se cierra con un análisis de las reconfiguraciones en la sociedad y en el trabajo, específicamente en la juventud que se encuentra dentro del proceso de profesionalización universitaria.

## 2.1. La Flexibilización y el Trabajo: Su Relación y sus Consecuencias

Etimológicamente la palabra flexibilidad proviene del latín *flexibilitas* que refiere a la cualidad de poder doblarse fácilmente (RAE, 2020). Al hablar de individuos se hace referencia a aquellos que se adaptan con facilidad de opinión, a la voluntad o a la actitud de otros. Es decir, tener la capacidad de adaptarse a las condiciones de cambio y no dejar que estas los rompan. Tales circunstancias han sido características durante el último tercio del siglo xx con el cambio de sistema productivo ocasionado en gran parte por la crisis económica mundial. Ese periodo que inició aproximadamente

durante la década de 1970 se definió por el fin del ‘fordismo’, que fue el sistema de producción dominante por casi 40 años en varios países desarrollados. Esto dio pauta para el surgimiento de un nuevo paradigma productivo caracterizado, no solo por la forma en que se organiza el trabajo, sino también por el modelo económico basado en el consumo. Ello representó aumento salarial, estabilidad en el empleo y cobertura en seguridad social. Sin embargo, se estancó por sus propias limitaciones técnicas y contradicciones sociales.

La situación derivó en una crisis que fue acompañada además por la fragmentación y diversificación de los mercados. Es decir, un modelo que se acuñó en un contexto de estabilidad y homogeneidad, no tuvo la capacidad de mantenerse dando como resultado que en las últimas décadas del siglo XX se haya presentado una reestructuración económica caracterizada por la lógica de la flexibilidad (Contreras, 2000).

En este contexto de cambio y adaptación de producción en masa a producción flexible, la demanda en el trabajo pasó de especializaciones a calificaciones múltiples (especialización flexible), en un contexto propicio para la emergencia de pequeñas unidades productivas interconectadas de manera global. De la misma forma no nos adentraremos en la discusión sobre el significado de flexibilidad, ya que como dice Contreras (2000) se ha desvirtuado y sugiere que se llegue a un consenso en el uso del concepto ya que es en sí mismo flexible (Humphrey, 1993). Humphrey propone especificar tres dimensiones:

<b>Dimensión</b>	<b>Contenido</b>	<b>Elementos</b>
1	Aspectos organización y de producción	Capacidad de volumen de producción Versatilidad Innovación (nuevos productos)
2	Uso de la mano de obra	Multicalificación Rotación de tareas Versatilidad de los equipos
3	Políticas de empleo	Salarios en función de la productividad Ajustes de horario Contratación y despido en función de la productividad o por subcontratación Formas atípicas de empleo: tiempo parcial, en casa, eventual, temporal.

Fuente: Información de Humphrey (1993).

Lo anterior se puede entender como el desplazamiento de la estabilidad laboral, la protección

sindical y los empleos a largo plazo, por parte del nuevo capitalismo, resultado de su naturaleza adaptable. La flexibilización ha dado entrada a la precarización y cuando se aplica al mercado de trabajo significa el final del empleo bajo esas condiciones. Ahora el trabajo es con contratos a corto plazo, renovables, sin seguridad social incorporada, pero con la cláusula de hasta nuevo aviso o el trabajo desde casa, que algunos investigadores españoles le han llamado la “cultura de la precariedad” (Arias, 2007; Cano, 2007; Carrasquer & Torns, 2007). Su rasgo definitorio es el quedar fuera de la norma social del empleo, es decir, desprovisto de sentido, incapaz de suscitar el menor apego individual o colectivo, la menor identidad social (Carrasquer & Torns, 2007:141). Aunque, estos autores, mencionan que éste fenómeno sucede en sociedades de capitalismo avanzado, algunos estudios documentan su presencia en el mercado laboral de la región latinoamericana (Julián, 2017; Cuevas, 2015).

La precarización laboral en América Latina está asociada con las políticas neoliberales adoptadas durante las décadas de los setenta y ochenta, que provocaron transformaciones sociales de manera desigual en los países de la región (Julián, 2017). Los esquemas de contratación la facilitan al insertarse en el proceso de modernización capitalista neoliberal (Julián, 2017) en el que la formalidad no es equivalente a seguridad y/o estabilidad laboral (Cuevas, 2015). Además de la precariedad, que se manifiesta en la contratación (corto plazo, temporales), la estabilidad laboral, el deterioro de las relaciones laborales, la rotación y el bajo nivel de ingresos, debe considerarse el impacto en los cambios políticos, la lucha entre clases y actores sociales, el campo de articulación de identidad(es) en/con el trabajo y las posibilidades de habitabilidad/existencia social (Julián, 2017). En síntesis, la precariedad como concepto constituye un reconocimiento de los costos sociales que genera la flexibilidad laboral, misma que se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida económica (Recio, 2007).

En un mercado cambiante y sujeto a variables incontrolables como el caso de la pandemia por Covid-19, las empresas no pueden predecir la cantidad y calidad de la demanda, la diversificación de los mercados de manera global y menos tienen la posibilidad de controlarlo. A ello se agrega, la obsolescencia del equipo de producción dado el cambio tecnológico acelerado, la rigidez y alto costo del sistema de producción (Castells, 2001). De ahí la pertinencia de analizar las condiciones actuales del mercado, tema que se aborda a continuación.

## 2.2. Condiciones Actuales del Mercado Laboral

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, señala que el cambio tecnológico y la innovación le dan formas nuevas y diferentes al mundo del trabajo, lo cual complica el entorno posterior a la crisis de 2009, que para 2019 ascendían a 180 millones de personas desempleadas mayores de 15 años (ILO, 2020). En los primeros meses del año 2020 la cifra de desempleados/as a nivel mundial fue de 190.3 millones, más 120 millones de personas no catalogadas como desempleadas, pero que no tienen una relación formal con el mercado laboral o están en búsqueda de un empleo (ILO, 2021). Tal incremento en el desempleo debe ser analizado con cautela a la luz de la crisis y consecuencias de la pandemia por Covid-19 (ILO, 2021). En los países llamados emergentes, como Turquía, Colombia, Sudáfrica, México, por mencionar algunos, una cantidad considerable de trabajadores continúan viviendo en situación de pobreza extrema o moderada y más de la mitad tienen empleos vulnerables, es decir, inseguridad laboral, ingresos irregulares, discriminación y sin acceso a prestaciones sociales (OIT, 2020).

Las dificultades que están experimentando actualmente los países de economías avanzadas, es una latente desaceleración del crecimiento que desencadena en países dependientes, bajo crecimiento económico y aumento de la pobreza extrema, la subutilización de las personas en edad para trabajar, las condiciones deficientes en la calidad del trabajo y las desigualdades en el acceso al trabajo (OIT, 2020). A nivel mundial, en 2020, había 3,515 millones de trabajadores, de los cuales 1,756.2 millones lo eran por cuenta propia en países de ingresos medios y bajos, caracterizados por la informalidad (61% de la fuerza de trabajo), condiciones vulnerables e ingresos muy inferiores. En el 2020, el panorama no resultó alentador, ya que la inactividad se elevó mucho más que el desempleo (81 millones y 33 millones respectivamente), provocada en gran parte por estar indispuestos para trabajar o para buscar un empleo (ILO, 2021). Se espera que en el periodo de 2020-2021 aumenten los números de pobreza extrema, eso sin contar las consecuencias de la contingencia sanitaria por el Covid-19.

Los factores que acentúan estas cifras son varios y de naturaleza diferente. Por ejemplo, la crisis del comercio a nivel internacional, que debido a razones económicas, sociales y políticas ha mostrado estancamiento. Otros ejemplos serían la crisis del sistema financiero mundial, que empezó en 2008, la salida de algunos países de la Unión Europea como el Reino Unido, la caída

de los precios del petróleo, el efecto Trump por su salida de varios tratados con diferentes países y después la pandemia Covid-19. En la primera mitad del año 2020, según la OIT (OIT, 2020) el mercado laboral presentó distintos obstáculos, producto de ciertas medidas para controlar la pandemia: el cierre de los lugares de trabajo, la reducción en horas de trabajo (extra) y el impacto desproporcionado que conllevó estas medidas en las mujeres trabajadoras. El continente americano ha sido el más afectado por estos cierres de lugares de trabajo, en comparación con los Emiratos árabes, Europa, Asia Central o África, donde las medidas para controlar la pandemia no son tan rigurosas (OIT, 2020). Asimismo, el panorama hacia la segunda mitad del año 2020, se caracterizó por una recuperación incierta e incompleta (OIT, 2020).

La OIT (2017) asegura que a pesar de que algunas empresas requieren de la flexibilidad laboral para sobrevivir en el mercado cambiante, se debe buscar un equilibrio entre las necesidades de las empresas y la protección de los derechos del trabajador. Se recomienda, básicamente a las firmas dedicadas a la innovación, mejorar su productividad y orientarse a estrategias de largo plazo, empleando la flexibilidad funcional, que es un proceso en el que las compañías se ajustan al nivel de saber-hacer de sus trabajadores, habilidades y nivel de adaptabilidad en varios segmentos del proceso productivo.

Esta situación también ha afectado a la población juvenil. A finales del siglo XX la tasa de participación laboral disminuyó, es decir, mientras que la población juvenil creció, la fuerza laboral joven disminuyó en participación (OIT, 2019). Según la OIT la tasa de inactividad va en aumento, mientras que la de participación laboral disminuye, al menos en países de ingresos altos y medios, ya que en 2018 los de ingresos bajos, 58% de los jóvenes trabajaban y uno de cada tres vivía en pobreza extrema. El argumento que maneja esta organización es que se ha incrementado el tiempo invertido en educación, sin dejar de lado otras razones que tienen que ver con cuestiones físicas (lesiones, enfermedad o incapacidad), por compromisos del hogar (cuidado de los hijos), por la espera de trabajos por temporadas o por desánimo en la búsqueda de empleo. Resultado de esto, es que a nivel mundial la tasa de escolarización nivel medio y medio superior en 1993 era de 55% y en 2017 ascendió a 77%. Mientras que la educación superior aumentó de 14% a 38%. Otro de los problemas que enfrentan los jóvenes, es el desempleo, que en 2018 la tasa era de 11.8% a nivel mundial, quienes, además, tienen mayor probabilidad de estar desempleados en comparación con los adultos.

Aunado a esto, se encuentran los llamados *ninis*, que son aquellas personas que ni trabajan ni



estudian, cuya cifra también ha ido en aumento. De acuerdo con la OIT (2020), uno/a de cada cinco jóvenes se ubica dentro de la población *nini*, es decir, no se está aprovechando su potencial. Lo cierto es que no están adquiriendo experiencia laboral o recibiendo un ingreso, ni obteniendo educación formal o mejorando sus competencias. Aunque es conveniente mencionar, que las mujeres jóvenes tienen el doble de posibilidad de ser clasificadas como *nini*, pero esto puede ser más bien por la falta de reconocimiento al trabajo que generan los cuidados de terceros y del hogar. Esta situación es mundial, aunque en ciertas partes es aún mayor, sobre todo en regiones donde no permiten a las mujeres estudiar niveles superiores o tener un trabajo fuera de casa.

Asimismo, la OIT indica que la cantidad de *ninis* no ha disminuido, esto puede ser perjudicial sobre todo para aquellos quienes están en el inicio de su carrera laboral, tanto en la empleabilidad como en los ingresos. En 2018, las mujeres *ninis* representaban 30.4% de la población mundial, mientras que los varones solamente 12.7%. Por su parte, en México en ese mismo año, la cantidad de jóvenes de 15 a 24 años de edad no estudiaba ni trabajaba (*nini*) era de 3.8 millones, de los cuales 3 millones eran mujeres y el resto hombres. En Sonora la participación de los *ninis* fue baja, representado por 14.4% respecto del total nacional que era de 80,453. De igual manera, las mujeres son las que representan mayoría con 56,216 y los hombres 22,671 (CEFP, 2018).

En el cuadro 1 se puede observar cómo ha disminuido la tasa de participación a nivel global, afectando primordialmente a las mujeres jóvenes que de 52.4% en 1991 fue disminuyendo hasta 35.4% en el primer tercio del año 2020. Por localización, se puede observar que el grupo etario de 15 a 24 años de edad de países de ingreso mediano bajo y países de ingreso mediano alto han resultado más afectados. Este fenómeno se observa también en las economías desarrolladas donde se presentó una disminución, muestra de que nadie está exento.

**Cuadro 1. Tasas (%) de participación laboral juvenil de 15 a 24 años por región y sexo, en los años de 1991, 2000, 2010 y 2020**

Localización	1991			2000			2010			2020		
	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H
Mundial	52.4	45.0	59.5	45.8	37.8	53.4	40.1	32.4	47.4	35.4	28.4	41.9
Países en desarrollo	59.2	55.8	62.6	56.9	53.4	60.3	53.9	49.9	57.8	51.6	48.2	55.0

Países de ingreso mediano alto	62.0	57.2	65.9	51.0	38.1	55.9	43.6	38.1	48.8	36.3	30.9	41.2
Países de ingreso mediano bajo	42.8	28.9	56.0	39.8	26.5	52.4	34.8	22.5	46.5	29.2	18.5	39.1
Países desarrollados	46.1	43.2	48.9	43.5	41.0	45.9	37.3	35.9	38.6	40.4	39.2	41.6

Fuente: Elaboración propia con datos de Organización Internacional del Trabajo, estimaciones modeladas de la OIT.

En el 2015 se preveía que el desempleo global juvenil se comenzara a recuperar en los siguientes años, como una tendencia favorable para la ya deteriorada fuerza laboral juvenil afectada por las crisis de 1995 y de 2009. Sin embargo, en 2020 la situación mostró menores porcentajes de participación laboral. Conviene mencionar que la población joven es la primera en salir cuando la economía entra en crisis y la última en regresar en la etapa de recuperación (OIT, 2015). En el caso de la situación laboral de ese grupo poblacional, la OIT (2020) considera que ésta podrá mejorar en la medida que se recuperen los sectores que tienden a ocuparlos, como los relacionados con el ocio, el turismo, la hostelería y el comercio.

En lo que respecta a las tendencias por localización de desempleo juvenil, no se puede hacer una generalización de causas, ya que, de acuerdo con la OIT (2017), existe una mezcla de ellas, que como ya se dijo, corresponden a la educación, lesiones, enfermedad o incapacidad o por compromisos del hogar, específicamente en el cuidado de los hijos en el caso de las mujeres, por la espera de trabajos de temporadas o por desánimo en la búsqueda de empleo. El desempleo cuando es mayor a doce meses afecta a la población juvenil, lo que provoca altos niveles de estrés mental y financiero, el cual según la OIT es provocado por la erosión de habilidades, crecimiento de la exclusión social y alta pobreza, lo que tiene como consecuencia que muchos jóvenes abandonen la búsqueda y los embargue el desánimo: en 2014 en toda la Unión Europea uno de cada tres jóvenes desempleados buscó empleo por más de un año (OIT, 2017).

Como se puede ver en el cuadro 1, las diferencias por sexo en el desempleo juvenil en la mayoría de las localizaciones son pequeñas, pero en otras sigue la brecha de género muy marcada y empeorando de manera progresiva como en los países de ingreso medio bajo. En los países desarrollados y en desarrollo la tasa de hombres jóvenes empleados es mayor que la de mujeres (ver cuadro 1). Sin embargo, durante la pandemia provocada por el Covid-19, el mayor impacto de acuerdo con la OIT (2020) se observó en las mujeres. El primero es que la mayoría de los lugares

de trabajo afectados por el cierre fueron los de servicio, quienes emplean en su mayoría a mujeres. El segundo, la vulnerabilidad de las mujeres que hacen trabajo doméstico al no tener seguridad laboral y ser más susceptibles de perder sus empleos. En tercer término, las mujeres ocupan 70% del total de los empleos en el sector salud y trabajo social, que tienden a ser menos calificados y mal pagados. Por último, con el teletrabajo y al cerrar las escuelas, aumentaron para ellas las tareas de cuidado del hogar y a terceros sin paga.

El panorama mundial, previo a la pandemia no lucía muy favorecedor para la fuerza laboral, en especial para los jóvenes y para las mujeres, mismo que ha empeorado y no hay certeza, al menos a corto plazo, para que cambie debido a las consecuencias económicas de la pandemia por Covid-19. En el futuro, las políticas requerirán estimular la economía y el empleo, apoyar a las empresas, incrementar los empleos e ingresos, proteger a los trabajadores y confiar en el diálogo social como forma de encontrar soluciones a las diferencias entre empleadores/as y empleados/as (OIT, 2020). En México la Población Económicamente Activa Formal (PEAF) del grupo etario de 15 a 29 años, presenta un comportamiento distinto al mundial. El país revela un porcentaje menor de población desocupada, como se puede observar en la figura 2, en 2010 se registró un aumento con 4.57%, situación que en tal solo diez años disminuyó a 3.15% de individuos en situación desocupada. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) las agrupa y clasifica de acuerdo a sus formas: razones por las que tuvieron que dejar su último empleo, perdió o terminó su empleo; renunció o dejó su empleo; dejó o cerró un negocio propio y otras causas. Es conveniente mencionar, que este organismo considera una persona como ocupada, es decir económicamente activa, cuando está en la búsqueda de empleo, aunque no esté empleada al momento del levantamiento de datos, metodología que puede llevar a un sub registro de estos casos.

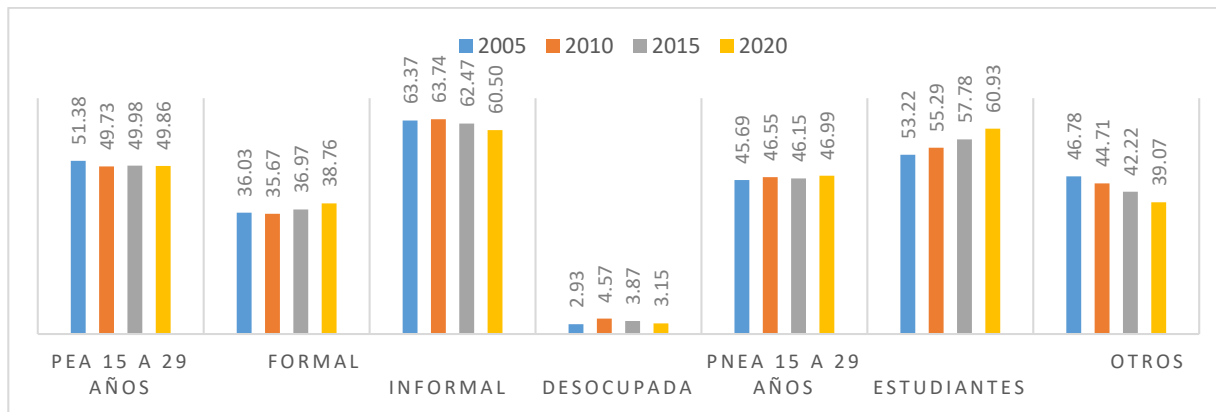


Figura 2. Población Nacional de 15 a 29 años por tipo de actividad: ocupada, desocupada, no activa.

Fuente: Elaboración propia, con información de ENOE- INEGI 2020.

NOTA: Los datos del año 2020, corresponden al primer trimestre.

En el análisis de la Población Económicamente Activa (PEA) formal e informal, de 15 a 29 años de edad, resultó que ha ido disminuyendo ligeramente en comparación con el total nacional de 51.38% en 2005 a 49.86% en 2020. La formal se refiere a recibir las prestaciones de ley, seguridad social o acceso a instituciones de salud. Este grupo de edad analizado está representada con 38.76% en 2020, que como se observa en la figura 2, ha mostrado un comportamiento uniforme desde 2005. La informal, está categorizada, de acuerdo con el INEGI por el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social, siendo este último el de mayor relevancia estadística. De la misma forma, no ha aumentado ni disminuido significativamente, pero es preocupante que 60 por ciento de la PEA en el primer trimestre de 2020 se encuentre en esta situación.

En lo que respecta a la Población No Activa Económicamente (PNEA), ésta se integra por estudiantes, por personas que se dedican a los quehaceres domésticos, por pensionados y jubilados y por personas con impedimentos para trabajar. Del grupo etario analizado, 46.99% pertenece a la población no activa y de ese porcentaje 60.93% es estudiante. En el comportamiento de la PEA con respecto de la PNEA, se observa que el grupo etario analizado ha disminuido en la primera y en la segunda ha aumentado. A este respecto, la pandemia forzó a los gobiernos a terminar los ciclos escolares de manera virtual en la primera mitad del año 2020, así como iniciar los siguientes

semestres de la misma manera, las implicaciones de esta situación, para los jóvenes que se están formando en nivel superior, pudiera tener efectos no benéficos para ellos. El peligro primordial, de acuerdo con la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO por sus siglas en inglés) es que se amplíen las desigualdades en el aprendizaje, aumente la marginación y los estudiantes menos favorecidos no puedan continuar con sus estudios (UNESCO, 2020).

En México, el INEGI realizó la Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED) 2020, con el fin de conocer el impacto de la cancelación de clases presenciales en las instituciones educativas de todos los niveles (de 3 a 29 años), atendiendo a las recomendaciones de las autoridades y evitar así los contagios por la pandemia Covid-19, en el ciclo 2019-2020 y en el ciclo 2020-2021. Los resultados indicaron 740 mil personas no finalizaron el ciclo escolar de 2019-2020 y 5.2 millones de personas de 3 a 29 años no se inscribieron al nuevo ciclo escolar, por diferentes motivos en ambos casos, principalmente relacionados con el Covid-19, falta de dinero o recursos (INEGI, 2021). Tales datos resultan preocupantes para el futuro de la población joven, en tanto el teletrabajo será cada vez más demandado y éste requiere de una mejor preparación y experiencia.

Sonora, presenta un comportamiento similar al nacional, aunque menor en porcentajes de participación. Por ejemplo, en la figura 3 se puede observar que la PEA del rango de edad de 15 a 29 años ha ido en aumento con 52.03% en 2020, contrario a lo que sucede en el país. Sin embargo, al analizar estos datos según la formalidad de empleo se observa que, a pesar de registrar mayor población en empleos formales con 52.78%, la tendencia es a la baja, mientras que la informalidad se incrementa. La población desocupada, es poco mayor a la nacional, no sobrepasa 5% en promedio, mientras que la PNEA muestra un descenso importante de manera general, los estudiantes, que forman parte de esta población, se han incrementado manteniéndose por arriba de 60% del total.

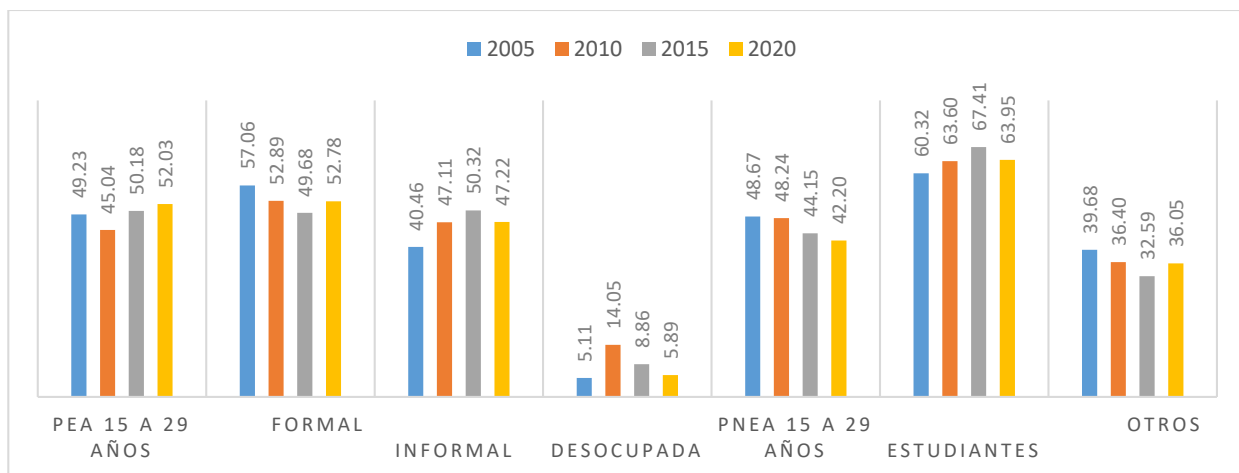


Figura 3. Población de Sonora de 15 a 29 años por tipo de actividad: ocupada, desocupada, no activa.

Fuente: Elaboración propia, con información de ENOE- INEGI 2020

NOTA: Los datos del año 2020, corresponden al primer trimestre.

Según la OIT (2012) en diez años, la economía mundial debería crear 600 millones de empleo productivos, atendiendo cinco áreas: mercado laboral con enfoque en jóvenes vulnerables; economía para el crecimiento y creación de empleos; educación y formación para la empleabilidad; emprendimiento y autoempleo; y derechos laborales para lograr la equidad. Sin embargo, pocas regiones han logrado atender esta recomendación lo que nos lleva a reflexionar sobre lo que será el futuro del trabajo, que se está viendo afectado, además, por la pandemia provocada por el Covid-19.

Actualmente, en 2020, con la pandemia provocada por el Covid-19, cuyos efectos han golpeado con mayor fuerza a la fuerza laboral joven, solo en México, más de medio millón de jóvenes perdieron su empleo en el periodo de marzo a junio (Miguelés, 2020a). Aunque se ha aplicado una reactivación en la economía con la generación de 35 mil empleos formales, de los cuales 93% de esas nuevas plazas pertenecen a jóvenes de 15 a 29 años de edad, los pronósticos son desalentadores (Miguelés, 2020b). El INEGI, canceló la recogida de los datos a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el segundo trimestre, pero realizó la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) aclarando que tiene errores de muestreo por lo que debe considerarse únicamente como referencia (INEGI, 2020). La ETOE, mostró como resultados de mayor relevancia las disminuciones en la participación laboral y en la población ocupada, así como el incremento de la subocupación.

Por su parte, en Sonora, la dinámica ha sido similar a la nacional, ya que se han realizado acciones para crear y recuperar empleos durante el confinamiento. A principios de año se crearon poco más de 14 mil empleos, sin embargo, a partir del mes de marzo a junio se presentaron pérdidas, correspondientes a 37 mil empleos (GIDI, 2020). Estas cifras han ido en descenso, pero no se han eliminado, por ejemplo, en el tercer trimestre del año, Sonora perdió 1,090 empleos, ubicándolo en el cuarto lugar de los estados con más pérdidas por Covid-19 (López, 2020). El gobierno del estado continúa en la búsqueda de creación de nuevos empleos, de tal forma que para cerrar el año se previó la creación de mil empleos (Gobierno del Estado de Sonora, 2020a; 2020b).

De acuerdo con lo anterior, es preciso preguntarnos sobre los posibles impactos de esta pandemia en el mercado de trabajo, sobre el futuro laboral para la juventud que está formándose como profesionista y las ofertas que tendrán al egresar de la universidad. Considerando la precarización actual, no es difícil imaginar que ésta se acentúe, así como la sobre especialización y sobre calificación. Lo cierto es que, por diversas razones, desde su origen hasta el día de hoy, nuestra sociedad se ha ido reconfigurando y con ello también el mundo del trabajo.

### 2.3. Reconfiguraciones en la Sociedad y el Trabajo

La sociedad actualmente está experimentando una crisis laboral, que algunos autores han llamado el fin del trabajo (Rifkin, 1997), el fin de la sociedad asalariada (Castel, 2010) o la derrota de la clase obrera (De la Garza, 2001). ¿Qué se debe entender cuando se habla del fin del trabajo o cuál es el futuro del trabajo? Por un lado, no se puede hablar de un fin del trabajo como tal, es más bien la crisis del trabajo, representada como la pérdida de legitimidad en la que se derrotó a la clase obrera y a sus proyectos históricos (De la Garza, 2001).

Por otro lado, se entiende al fin del trabajo como la reducción del trabajo masivo en los sectores de consumo, con la introducción de las nuevas tecnologías de comunicación y de la información en diversos puestos de trabajo (Rifkin, 1997). El desarrollo de máquinas inteligentes sustituye a los seres humanos, situación que orilla a los individuos con menor nivel de educación o especialización, a experimentar el desempleo y el empobrecimiento. Esto es porque las nuevas tecnologías, a diferencia de las primeras que sustituían la capacidad física del humano, están

enfocadas a reemplazar la mente humana y sus habilidades, en muchos de los ámbitos de la actividad económica. Esto es lo que algunos autores como Rifkin (1997), Castel (2010) y De la Garza (2001) refieren cuando mencionan el fin del trabajo como lo conocíamos, al pasar a uno flexible, adaptable a las necesidades actuales de la economía y de las empresas.

Lo anterior, que se resume en la crisis paradigmática, la decadencia de la manufactura provocada por la entrada a los servicios y/o de la automatización de los procesos influye en las relaciones de fuerza entre empresas y trabajadores (De la Garza, 2002a). Esta situación de deterioro del trabajo se origina en la crisis de deslegitimación y provoca la marginación de los trabajadores y de sus organizaciones. Lo que da lugar a una nueva centralidad del trabajo, que se basa en la precariedad y está representada por la inestabilidad e inseguridad, que alcanza la exclusión laboral. Por su parte en Latinoamérica, la crisis del trabajo se ha dado más que nada en la precarización de las actividades (De la Garza, 2002b; Guadarrama *et al.*, 2014).

En Europa, la precarización del empleo transformó el empleo normal, afectando principalmente los ámbitos de seguridad y contribuyendo a la ruptura de la dinámica de mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores. La precariedad puede estar constituida por cuatro dimensiones, una se refiere a la inseguridad del empleo, la segunda a remuneraciones insuficientes, otra a la degradación de las condiciones de trabajo y la última la reducción de la protección social (Cano, 2007). Estas dimensiones pueden verse como lo opuesto a un empleo formal definido en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (INEGI, 2019) en México. Lo cierto es que estas dimensiones provocan incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia de los trabajadores, impactando la vida personal de los trabajadores (Cano, 2007). Tal situación se registra principalmente en sociedades de capitalismo avanzado (Carrasquer & Torns, 2007), tal como proponen Bauman (2000a), Beck (1998) y Sennet (2006) en sus conceptos modernidad líquida, sociedad del riesgo y la corrosión del carácter, respectivamente. La cultura de la precariedad, es entendida como “el referente que acompaña nuestra vida cotidiana, donde incertidumbre, inmediatez y búsqueda de reconocimiento y expresividad fuera de la actividad laboral conformarían el estilo de vida actual” (Carrasquer & Torns, 2007:144). Por lo tanto, podría ser entendida como el conjunto de normas, valores, modos de entender y vivir el trabajo en un contexto en el que se generan la pérdida de garantías, de discontinuidad en las trayectorias laborales o de mayor dificultad para construir una identidad individual y colectiva ligada al trabajo (Carrasquer y Torns, 2007).



Si bien la precariedad se registra en todas las diferentes regiones, países o culturas, se presenta de manera distinta, partiendo de su nivel de desarrollo económico, pero invariablemente quienes más se ven afectadas son las mujeres y la población joven en general. De manera particular, las y los jóvenes nacidos en el presente milenio enfrentan el aumento del ritmo y la frecuencia de cambio en diferentes esferas de su vida, entre ellas la laboral. Sin embargo, el impacto de tales transformaciones ha sido escasamente estudiado, sobre todo considerando que de acuerdo con Castel (2010) el tema es complejo, ya que no se trata de relaciones directas causa efecto y en particular en el caso de la población joven, se trata de un grupo diverso y complejo. Por lo mismo, es pertinente analizar el concepto de juventud y sus implicaciones.

### **2.3.1. La Juventud del Siglo xx y XXI**

Definir el término juventud no es una tarea fácil. Esto se debe a las diferentes posturas con las que ha sido estudiado, desde antropólogos, sociólogos, psicólogos, historiadores y economistas que han realizado aportaciones para su construcción. La etapa que actualmente se conoce como juventud no ha acompañado a la sociedad desde sus inicios, sino que se ha ido modificando de acuerdo con las tendencias hegemónicas de cada época. Rousseau fue el primer autor que señaló en el año de 1762, que ‘juventud no es lo mismo que la niñez’, sino el tiempo previo a la madurez que se aguarda antes de sujetarlos a las leyes (Rousseau, 2003). Actualmente ese tiempo de espera ha ido en aumento, de tal forma que ser joven ha ido cambiando, debido a las transformaciones en la economía que afectan a todas las sociedades en sus diversas instituciones como la familia, el trabajo, la educación, así como en la cultura o la identidad. Un ejemplo de esto, es el momento histórico de posguerra, a mediados del siglo xx, que estuvo representado por manifestaciones de cambio social. Aunque, era vista por las mismas instituciones reguladoras como un problema, lo cierto es que la juventud jugó un rol importante como la piedra angular en la construcción de los entendimientos, interpretaciones y explicaciones acerca de ese período (Clarke *et al.*, 2005; Reguillo, 2000).

Entonces, es comprensible que se considere a esta categoría como un invento que surge de ese periodo, el cual se caracterizó por el reordenamiento internacional y de la geografía política, amén

de la imposición de estilos y valores al resto de los países (Reguillo, 2000). Uno de los dispositivos de regulación para la juventud, fue la retención en instituciones educativas por un tiempo prolongado. Por un lado, como respuesta al aumento de la esperanza de vida de las personas, producto de los avances en la medicina. Por otro lado, como una forma de repartir el conocimiento social y de control.

En lo que se refiere a investigaciones de ciencias sociales, la juventud solo ha sido protagonista cuando surgen momentos históricos relevantes, como manifestaciones estudiantiles o movimientos en contra del sistema (Pérez-Islas, 2008). Algunos autores que hicieron aportaciones al tema de la juventud, aunque no era el objetivo primario de sus investigaciones como en el caso de Marx (2007). El concepto más cercano a juventud que manejó, es cuando habló del trabajo infantil, que iniciaba a los 7 años aproximadamente en condiciones deplorables de trabajo y el descanso era ocio forzado, lo que orillaba a los obreros varones jóvenes al alcoholismo y a las obreras mujeres jóvenes a la prostitución. Marx proponía que en vez de educación fuera formación humana, para evitar que el niño se separara del adulto.

Por otro lado, Durkheim (2002) retoma el tema desde la educación con el enfoque generacional donde los adultos actúan sobre los jóvenes, reduciendo la socialización de ellos y ellas en el proceso educativo, que según el autor es un esfuerzo continuo de imposición en la forma de ver, de sentir y de actuar (Durkheim, 2002). Mientras que Weber (2001) no define una postura clara acerca de las cuestiones juveniles.

Lo cierto es que los estudios sobre juventud iniciaron después de la primera guerra mundial, despuntaron durante el periodo de la posguerra de 1945 y su posterior consolidación a finales del siglo XX (Figura 4) (Feixa, 1998; Pérez-Islas, 2008). La escuela de Chicago fue la pionera al analizar a los jóvenes de la calle o de la esquina (*street corner boys*) antes y después de la gran depresión de 1929. Su enfoque fue microsociológico desde la ecología humana, analizaron la situación que provocó la dominación de la anomia en la moralidad, que se caracterizó por la desorganización social y la falta de sistemas de control (Feixa, 1998; Pérez-Islas, 2008). En la misma época, los sociólogos italianos analizaron a través de la investigación directa la visión de los jóvenes considerados los nuevos actores sociales. Desde la postura del marxismo italiano buscaron vincular lo social, lo cultural y lo simbólico de la juventud. Las relaciones hegemónicas de poder, en la que el viejo educa al joven, por lo que se va heredando la ideología de clase (Gramsci, 1981).

Después de la segunda guerra mundial, los estudios acerca de la juventud en Estados Unidos, se enfocaron en las diferencias entre los ociosos, llamados así, los muchachos de la esquina o *street-corner boys* que eran grupos formados no solo por adolescentes sino también por jóvenes mayores de 18 años, los cuales se reunían en las esquinas y los que continuaron estudiando. Las diferencias encontradas, básicamente recaían en las posibilidades de movilidad social, nulas para los primeros y altas para los segundos (Feixa, 1998; Santillán & González, 2016). Este periodo se caracterizó en Estados Unidos por el aumento del ingreso familiar que promovió la movilidad social y el consumismo, dando lugar a las clases media y alta, omitiendo las desigualdades. En estos estudios no se incluyó la categoría de género necesaria para explicar las diferencias en los modos de ser y hacerse joven (Feixa, 1998). Sin embargo, los principales hallazgos de estos estudios corresponden al concepto de cultura juvenil, caracterizada como ajena al interés por la escuela, con una brecha cada vez mayor entre jóvenes y adultos (Coleman, 1959; Santillán & González, 2016; Parsons, 1968).



Figura 4. Estudios sobre juventud desde las ciencias sociales

Fuente: Elaboración propia con datos de Feixa, 1998; Pérez Islas, 2008; Santillán & González, 2016.

En lo que respecta al Centro de Estudios Culturales de Birmingham, que surgió también en la época de posguerra, tomaron prestados elementos de varias corrientes de pensamiento que ayudan a conformar su marco teórico y así poder explicar las subculturas juveniles, los medios de comunicación, la raza y el género. A diferencia de Estados Unidos, los estudios en Gran Bretaña, giran en torno al cambio social de ese periodo, caracterizado por la nuclearización familiar, el rompimiento con la estructura de la vida comunitaria y la desaparición de los empleos de barrio (Feixa, 1998; Santillán & González, 2016). Su aporte fue el concepto de subculturas juveniles, las cuales deben plantearse desde su origen sociohistórico cultural, ya que deben negociar con las estructuras hegemónicas el control del significado de su espacio, estilo y el *yo* (Feixa, 1998; Pérez-Isas, 2008; Cohen, 2005).

En la década de los setenta, en Estados Unidos, los estudios realizados analizan a la juventud que se opuso a las instituciones durante la década previa (hippies, movimientos estudiantiles, beats, freaks) denominándola *contracultura*. Sin embargo, en estos análisis se enfocan en jóvenes de cierto estatus social, lo que sesga los resultados. Por su parte, en Francia a finales de los setenta, Bourdieu (2002), hace una crítica a la manera en que se hace la división entre las edades, ya que para el autor más que una simple diferencia etaria, se trata de una manipulación de los viejos hacia los jóvenes para mantener la adultocracia. El concepto de juventud, por lo tanto, es una construcción social que puede analizarse desde las leyes específicas del funcionamiento del campo, las apuestas de la lucha y cuáles son sus divisiones (Bourdieu, 2002).

En la década de los '80, con la crisis del estado benefactor, la ruptura social y la fragmentación cultural, los sociólogos retoman el tema de marginación. En un intento por conceptualizar a los jóvenes, se dijo que son aquellos cuya juventud está en función de lo que significa para los demás cuando la propia se ha ido, además de que los jóvenes no lo son de la misma manera que sus pares (Augé, 2009). Por otra parte, se define a los jóvenes como un producto de la sociedad de masas basándose en la complejidad, asumiendo que lo esencial para nuestra sociedad no es la experiencia sino la adhesión al movimiento, dada la evolución rápida y acelerada en la que está inmersa, a este proceso le llamó *desgerontocratización*, el cual se aplica en la política, la familia y en la cultura de masas, en donde los adultos no quieren dejar de ser jóvenes (Morin, 2008). De igual manera, a finales de la década, con una mirada posmoderna de la vida cotidiana, se denominó a la formación de los grupos como neotribalismo (Maffesoli, 2004). El enfoque se basa en las relaciones en masa,

lo que permite que se pueda pertenecer a varios grupos, incorporando en cada uno de ellos parte de su identidad (Santillán & González, 2016).

Los estudios sobre juventud en Latinoamérica, iniciaron con el siglo XX, a manera de ensayos caracterizados por ser especulativos o creativos. El objetivo de estos trabajos era infundir la identidad latinoamericana en la juventud, que la consideraban como un depósito moral. Sin embargo, estos ensayos invisibilizaban a la mujer y dirigían su mirada hacia los hombres jóvenes y de clase alta (Feixa, 1998; 2006). Hasta la segunda mitad del siglo XX, se amplían estos estudios, aunque se enfocaban en la integración y desarrollo social de los jóvenes, en su mayoría estudiantes de educación superior.

Sin embargo, las investigaciones estaban influenciadas por corrientes externas, en su mayoría estadounidenses y enfatizaban en la disciplina de los individuos. Otra característica de estos estudios es que no hay una diferenciación entre generaciones, dan tratamiento igual a niños, adolescentes (sin distinguir por sexo o con perspectiva de género). Esto pudo ser porque la población latinoamericana pertenece a un sector marginado y su ingreso a la vida adulta se presenta a una edad temprana (Feixa, 2006).

Es hasta finales de 1970 que se consolidan los estudios en Latinoamérica, que se tipificaron como la segunda generación de autores sobre juventud, conformada por estudiosos desde diversas disciplinas de las ciencias sociales (Santillán & González, 2016). Los temas que más se han abordado giran en torno a la marginación que viven los jóvenes de los países latinoamericanos, como la violencia, la urgencia por políticas públicas, juventudes rurales, desigualdad social, entre otros. Los investigadores más prolíficos son Rodríguez (2003), Martín-Barbero (1998; 2002; 2008), García-Robles (1985), Valenzuela (1988), Reguillo (1991), Urteaga (1998), Pérez-Islas (2008), Margulis (1996), García Canclini (2004) (ver figura 4). Entre ellos han formado redes para realizar investigaciones en conjunto, ayudando a explicar las diversas realidades que viven los jóvenes latinoamericanos. Sin embargo, las aproximaciones teóricas son de importación como afirma Feixa (1998; 2006) lo que marca la necesidad de construir conocimiento aplicable en la región.

Las teorías provenientes de países en desarrollo utilizan tipologías con distintos elementos que ayudan a elaborar una imagen del joven, pero se debe tener cuidado de no sujetarse a definiciones únicas y definitivas. Si partimos de que el concepto de juventud es una construcción social, su naturaleza es cambiante, en continua evolución y está en contradicción y conflicto con lo que

representa ser joven dependiendo del contexto social y cultural. Al convertir lo juvenil en cohortes generacionales que están en proceso de convertirse en adultos, se les niega su presente de joven al sustituirlo por su futuro de adulto, al formarse como tal en la actualidad con el fin de reproducirla en las distintas esferas del poder (Taguena, 2016). Lo importante sería lo que el joven es, no lo que llegará a ser este respecto.

Durante el siglo xx los jóvenes han protagonizado diferentes acontecimientos históricos como la revolución, crisis económicas, guerras mundiales, la paz, el rock, el amor, la liberación femenina, las drogas duras, la globalización. Se ha conceptualizado a estos grupos generacionales, a través de las dimensiones y rasgos diferenciales de tres arquetipos: generación *arroba* (@), generación *hashtag* (#) y generación Blockchain (₿)<sup>3</sup> (ver cuadro 2). El primero se utiliza en los correos electrónicos, el segundo para etiquetar y crear tendencias, ambos en el mundo digital en red. Sin embargo, el tercero, la cadena de bloques, va más allá de solamente compartir algo, asegura confiabilidad en las transacciones (Feixa, 2021). Es conveniente mencionar que no son realidades empíricas definitivas, más bien modelos analíticos útiles en investigaciones sobre jóvenes orientadas hacia la comunicación y la cultura digital (Feixa *et al.*, 2016). A continuación, se muestra el cuadro retomado de Feixa (2021) en el que se puede ver el periodo en el que nacieron, desarrollaron su infancia, vivieron su adolescencia y finalmente la juventud.

**Cuadro 2. Generaciones @, # y ₿**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>GENERACIÓN @</b>	<b>GENERACIÓN #</b>	<b>GENERACIÓN ₿</b>
Periodo	Nacimiento: 1975-1990 Infancia: 1980s Adolescencia: 1990s Juventud 2000s	Nacimiento: 1985-2000 Infancia: 1990s Adolescencia: 2000s Juventud: 2010s	Nacimiento: 1995-2010 Infancia: 2000s Adolescencia: 2010s Juventud: 2020s
Contexto	Web 1.0 Capitalismo informacional Nueva economía	Web 2.0/web social Capitalismo salvaje Recesión	Web 3.0/smart Capitalismo salvaje Fin de la crisis
Significante	@ Arroba: medida volumétrica Mediterráneo, s. XV Navegación	# Hashtag: medida numérica América, s. XX Conectividad y movilidad	₿ Bitcoin: criptomoneda Internet, s. XXI Interconexión
Significado	Digitalismo Globalización Unisexualismo Pásalo	Hiperdigitalismo Relocalización Bisexualismo Trending topics	Posdigital Deslocalización Transexualismo Fake news

<sup>3</sup> Investigación realizada por el autor en tres regiones: sur de Europa, norte de África y América Latina.

Rasgos	Generación @ Espacio global Tiempo virtual Nomadismo Red	Generación # Espacio glocal Tiempo viral Translocalismo Rizoma	Generación B No lugar Slow time The wall Holograma
Ejemplos	Subculturas Antiglobalización Comunidades virtuales Teenagers vs. Jóvenes Adultos Biografías Peter-Pan	Escenas Altermundialismo Microblogs Tweenagers vs. Adultescentes Biografías Replicantes	Microculturas Nueva extrema derecha Sharing Society Emerging Adulthood Biografías cyborg

Fuente: Feixa, 2021:17.

Lo que resalta más del cuadro 2, es que por un lado el contexto para los primeros es el cambio, representado tanto en lo económico como en lo productivo por el capitalismo de la información y la sociedad del conocimiento. Para los segundos es el estrago, la recesión, donde la economía se comporta de manera salvaje. Por el otro lado son las implicaciones que conllevan esos cambios en ambas generaciones, donde ya no es globalización, sino relocalización, son *glocales* en vez de globales. Ya no es compartir, es crear tendencias. En el tercer arquetipo generacional, se vive un capitalismo poscrisis en reconstrucción son jóvenes representados por no tener un lugar, por vivir una deslocalización espacial, asegurando una comunicación real, sin *fake news*. En la región latinoamericana, se ha observado en los últimos años movimientos juveniles con mayor participación de las mujeres, particularmente en demanda de mejoras en el ámbito educativo y contra la violencia hacia ellas. En su activismo, destaca el uso de las redes sociales para convocar a movilizaciones y las formas de organizarse (buscar referencias de apoyo). Queda aún mucho por investigar al respecto, además de las repercusiones de la pandemia del Covid-19, sobre este grupo poblacional.

Las conceptualizaciones sobre la juventud en el siglo XXI, muestra las transformaciones ocurridas en los últimos 25 años marcadas, como se dijo anteriormente, por la desocupación o desempleo masivo y la precariedad en las relaciones de empleo (Castel, 2010). En otras palabras, la socialización que los jóvenes tienen con el mundo del trabajo ha sido muy poca, con respecto a las generaciones anteriores. Esto puede llevar a la conclusión de un creciente desapego para con el trabajo, es decir, esta actitud de los jóvenes podría desembocar en la pérdida de la centralidad del trabajo, dada la transformación cultural implicada en este proceso (Bauman, 2000a; Beck, 1998; Sennet, 2006). Sin embargo, esto no es tan sencillo de demostrar con evidencia empírica ya que más bien se atiende a un tipo diferente de relaciones con el trabajo, cada vez más aleatorias,

problemáticas y más desapegadas de esta actividad tal como se concebía en el siglo pasado (Castel, 2009).

En América Latina, las relaciones con el trabajo todavía no se manifiestan como en otras regiones. Se podría decir, que aún existe optimismo en la gente más joven que todavía tiene confianza en el futuro (Chacaltana *et al.*, 2018). Ellos y ellas, consideran que el resultado de sus proyectos es una responsabilidad individual (Gómez-Urrutia *et al.*, 2019) y por eso deben invertir en el desarrollo de habilidades (como las relacionadas con la tecnología) (Chacaltana *et al.*, 2018). Los jóvenes latinoamericanos que deciden cursar una carrera lo hacen porque la consideran una forma para mejorar las oportunidades futuras (Chacaltana *et al.*, 2018). Por supuesto que en esta discusión debe considerarse también las desigualdades sociales que plantean en nuestro país la necesidad de referirnos a juventudes más que el sustantivo en singular.

La escuela es una de las instituciones responsables del proceso de socialización de los y las jóvenes con el trabajo. En el caso que nos ocupa, las de nivel superior, que además de formar a sus estudiantes permite el aprendizaje de una profesión. En tiempos marcados por la precarización de las formas del trabajo, lo convierte en un ideal para las familias, que hacen un esfuerzo porque sus hijos e hijas alcancen mayores niveles educativos, como el universitario, a fin de aspirar a mejores oportunidades de empleo.

### **2.3.2. La Educación Superior**

El concepto educación viene del latín *educatio* que transmite una premisa de orientar o conducir (RAE, 2020). El objetivo es formar las capacidades y actitudes de los individuos para su posterior integración a la sociedad, para que logren mantener y regular la realidad que se vive en un momento específico. Asimismo, que puedan transformar esa realidad social de acuerdo a los valores que correspondan a un momento histórico determinado (Ibañez, 1994). En México, la educación superior es una prioridad para la presente administración, cuyo objetivo es formar jóvenes profesionales en disciplinas pertinentes tanto en el campo productivo como en el humanista, con sentido social. Esto para que contribuyan a la construcción de una sociedad de bienestar, democrática, justa y de paz (SEP, 2019).

Por otro lado, la profesión se entiende como las acciones que se realizan mediante una retribución



hacia la solución de problemas sociales que se deben resolver. El propósito de la educación superior es formar profesionales competentes creativos/as e innovadores/as (Ibañez, 1994). La Secretaría de Educación Pública (SEP) afirmó que la pertinencia de los estudios de nivel superior y la experiencia académicas de los y las estudiantes, deben garantizar que encuentren opciones de trabajo acordes a su profesión (SEP, 2019).

De particular interés resulta indagar las expectativas creadas en profesiones que inciden directamente en áreas como el diseño, la implementación y la mejora de sistemas de producción, para crear ventajas competitivas en un mundo globalizado. En este sentido, una de las profesiones que ha estado presente en varios países por un largo periodo de tiempo es la ingeniería industrial. Esta profesión surge como necesidad de la primera revolución industrial, con el objetivo de analizar el trabajo y la administración, pero actualmente ha rebasado el ámbito de la industria (Moran *et al.*, 2013). Esto se explica por su adaptabilidad con el entorno al atender las necesidades de cambio del ramo industrial. En México, la ingeniería industrial como profesión se origina a finales del siglo XIX, en la capital del país. En el estado de Sonora se oferta desde hace aproximadamente seis décadas siendo la Universidad de Sonora la pionera.

Actualmente son 19 Instituciones de Educación Superior (IES) que brindan este programa educativo y su matrícula ha ido en aumento (SEP, 2017). En el periodo de 2018-2019 estaban matriculados 9,705 jóvenes en total (ANUIES, 2019), que representa 8.87% del total de la matrícula estatal del nivel licenciatura. Al desagregar la matrícula por sexo, las ingenierías desde su inicio se han tipificado como masculinas, aunque la ingeniería industrial muestra incremento en la participación femenina: 33% de la matrícula nacional para 2016-2017 era mujer (ANUIES, 2018). Asimismo, esta carrera cuenta con un mercado laboral amplio que tiene una tasa de ocupación de 95.5% y mejores remuneraciones que otras profesiones, ascendiendo al doble del salario profesional promedio del nivel nacional (IMCO, 2021).

En el caso del estado de Sonora, la Universidad de Sonora, fue la primera institución de educación superior establecida en el estado, en el año de 1942 y es la que alberga el mayor número de matriculados. Su oferta educativa actual está integrada por 54 programas de licenciatura, 55 de posgrado, cuatro academias de arte y diez cursos de idiomas (UNISON, 2020). Atiende aproximadamente el 30% de la matrícula total estatal (PDI-UNISON, 2017), la cual asciende a 42,682 estudiantes en todos los campus (UNISON, 2020).

Si bien la carrera de ingeniería industrial opera en casi todo el país, en entidades como Sonora, cuyo gobierno actual ha impulsado una visión de megaregión a través del fortalecimiento de las

relaciones con los estados colindantes de la Unión Americana, Arizona y Nuevo México, resulta por demás pertinente. Este vínculo con el país más poderoso del continente, ofrece la ventaja competitiva de un índice menor de desempleo y una mayor demanda de empleos, particularmente en el sector manufacturero. De ahí la respuesta de las instituciones de educación superior con nuevas y más ofertas para formar a las generaciones jóvenes (INEGI, 2017b; ANUIES, 2018). Este antecedente evidencia las reconfiguraciones que en algunas regiones tiene el trabajo como actividad social estructurante, resultado de la nueva economía. Esto influye en la conformación de nuevas significaciones que los individuos tienen, en especial en la población joven que es el grupo más propenso a vivir el desempleo, la informalidad o la sobrecalificación, entre otras (OIT, 2017; Hopenhayn, 2004), lo que nos indica que también la cultura laboral se reconfigura.

#### 2.4. Planteamiento del Problema

El conjunto de conocimientos teóricos-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores necesarios en la construcción de las culturas laborales, son adquiridos y construidos por los individuos a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo. En ambos casos, las familias y la escuela son instituciones cuyos aportes a esas configuraciones han sido poco estudiados. Las dos influyen en la interacción social, más allá de la práctica laboral concreta, al mismo tiempo que orientan la concepción global específica de las personas, como miembros de un colectivo determinado (Palenzuela, 1995).

De acuerdo con lo anterior, las dimensiones simbólicas y productivas del trabajo forman parte de la vida social y sus relaciones pueden analizarse desde el concepto de cultura del trabajo, con dos tipos de relaciones resumidas en eficacia simbólica y eficacia laboral (Reygadas, 2002a). La primera consiste en la exportación o traslado de los sistemas de representaciones, normas, valores desde el trabajo hacia otras esferas de su vida, de manera individual y/o colectiva. La segunda es cuando se produce el fenómeno en sentido inverso, es decir, la importación de percepciones, sentires y valores de la experiencia social hacia lo productivo. De manera general ambas dimensiones influyen en las ideas, representaciones, normas y hábitos de los agentes. Dicho de otra manera, una persona no solo recibe influencia laboral de la actividad económica que realiza, sino que las otras esferas de la vida intervienen en la construcción de una cultura del trabajo, al igual

que éste influye en las demás esferas de los individuos.

Entonces, la significación que adquiere el trabajo para las y los jóvenes, puede de alguna manera facilitar o limitar sus opciones en la búsqueda de un trabajo e inclusive su permanencia o deserción de un programa académico al no coincidir con sus expectativas. El bagaje cultural es influenciado por el capital cultural durante el proceso de socialización y el conocerlo puede permitirnos evaluar el grado de adaptabilidad a otros procesos productivos o de posición en una organización o empresa. Además, los cambios sociales y económicos se reflejan en la transformación de los valores de los jóvenes, quienes encarnan con mayor intensidad y velocidad su transmutación (Hopenhayn, 2004). Por ello, el estudio aquí propuesto plantea analizar los significados del trabajo en jóvenes que recién ingresan a la universidad en relación con su capital cultural, cuya manifestación puede constituir una ventaja o desventaja en su inserción al mercado laboral. Tal información puede ser útil para la planificación en materia laboral, empresarial y/o gubernamental. Los estudios hasta ahora realizados al respecto han destacado en primer lugar que el trabajo ha mantenido su centralidad a lo largo de varias décadas. En segundo lugar, que sus significaciones no son estáticas, ya que pueden variar en función de la edad, el nivel de estudios, el puesto desempeñado y/o el sexo. Sin embargo, el valor asignado al trabajo se complejiza debido al sistema económico que prevalece actualmente, que dio paso a una nueva centralidad del trabajo, caracterizada por una cultura de la precariedad y representada por la inestabilidad e inseguridad. De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se plantea como problema de investigación que el significado del trabajo en jóvenes universitarios se asocia con su capital cultural, construido por ellos mismos y heredado por parte de su familia, el cual ha sido desarrollado en un ámbito de crisis laboral. Sin embargo, se tiene poca información con respecto al sentido de esta relación en tanto que los significados, por su carácter subjetivo, no son estáticos y pueden variar dependiendo de los contextos y momentos históricos. De ahí que se planteen las siguientes preguntas de investigación:

## 2.5. Preguntas de Investigación

¿Cómo se relacionan los significados del trabajo con el capital cultural de estudiantes del nivel universitario?

Las preguntas específicas son:

¿Cuáles son los significados del trabajo, considerando las dimensiones de centralidad, normas, valores y metas, de los y las jóvenes estudiantes universitarios/as de reciente ingreso nacidos en el siglo XXI, en medio de las últimas transformaciones que ha experimentado el mundo laboral?

¿Cómo puede operacionalizarse y estimarse el capital cultural de los y las estudiantes universitarios/as?

¿Qué relación guardan los significados del trabajo y el capital cultural de la población estudiada?

## 2.6. Hipótesis

La hipótesis planteada es que los significados del trabajo, pueden ser analizados como un concepto multidimensional a partir de las creencias, las actitudes, las percepciones, las expectativas y los conocimientos que las personas adquieren a lo largo de su vida y en distintos escenarios, guardan una relación directa con el capital cultural y que el capital cultural puede traducirse en dimensiones, variables e indicadores para su estimación mediante un instrumento diseñado para tal fin.

## 2.7. Objetivo General y Específicos

El objetivo general es analizar la asociación de los significados que atribuyen al trabajo estudiantes del nivel universitario con su capital cultural.

Los objetivos específicos son:

1. Identificar los significados del trabajo de estudiantes universitarios a través de las dimensiones de centralidad, normas sociales, valores y metas.
2. Estimar el capital cultural global de la población estudiada a partir de los estados que lo componen (objetivado, incorporado e institucionalizado).
3. Relacionar los significados del trabajo y el capital cultural de la población estudiada, diferenciando por sexo y experiencia laboral.

### 3. LA CULTURA Y EL TRABAJO

La flexibilidad en las contrataciones, la falta de seguridad social y la posibilidad de realizar el trabajo en cualquier escenario, incluyendo el cibernético, hacen que el trabajo sea algo más que un proyecto o una actividad física. En el marco de la globalización y los avances tecnológicos, comprender los significados del trabajo adquiere relevancia en tanto que las dinámicas laborales actuales plantean retos distintos. En este capítulo se abordarán los aspectos relacionados con la parte subjetiva del trabajo, que se forma a través del proceso de socialización influido por el capital cultural heredado del padre y la madre, así como del lugar de trabajo. Este conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades, entre otros, forma parte de lo que se conoce como culturas laborales (Palenzuela,1995).

#### 3.1. La Cultura: La Socialización, el Capital Cultural y el Trabajo

Al abordar los significados del trabajo entramos en el terreno de la cultura cuyos elementos según Dawson (1997) son: 1) el genético-humano; 2) el geográfico, es decir el medio ambiente; 3) el económico, o sea la adaptación activa al ambiente para sobrevivir; 4) el psicológico-racional, esto es, el pensamiento que es una actividad específica del ser humano, la cual lo libera de la dependencia ciega de las condiciones materiales que caracteriza a las formas inferiores de vida. Éste último elemento es influenciado por el lenguaje, que representa el elemento fundamental de la cultura, ya que es el que se utiliza para expresarse y comunicarse entre todos los individuos. La cultura es la forma organizada de la vida social que resulta de la interacción inteligente, finalística y socializada, forjada desde tiempo inmemorial en una determinada comunidad humana. Es inspirada en una particular visión del mundo y de la vida, la cual se expresa en un conjunto de normas de pensamiento y de conducta comúnmente aceptadas por el respectivo grupo humano. Es un sistema de creencias y valores ético-religiosos, sustentado por la vía de la tradición, normando la conducta individual y colectiva del grupo a través de las edades (Dawson, 1997). La cultura es una formación colectiva o interactiva que incluye los valores y las creencias. En el

aspecto del valor se incluyen las normas sociales y morales, la religión y las ideologías políticas. Una norma social es una invitación a actuar o abstenerse de actuar: unas son incondicionales otras condicionales. Funcionan a través de la vergüenza de quien la transgrede y el desprecio en el observador de la transgresión. En relación con las creencias, su proceso de formación es similar al de las normas, ya que la observación por parte de otros puede generar conformidad por obra del miedo a la desaprobación (Elster, 2010).

Por su parte, Bourdieu (2017) considera que la cultura no es un factor para explicar y poder comprender el mundo social, ya que es una visión economicista-reduccionista e idealista. El autor aborda la cultura desde los fenómenos simbólicos y busca encontrar una lógica entre la producción y circulación de los bienes culturales. En otras palabras, el autor ve a la cultura desde la diferencia de clases, la llamada distancia cultural y el análisis del capital cultural. Sin embargo, la cultura es un concepto plurifacético que ha sido abordado desde diferentes perspectivas. Para fines de este trabajo, se consideró pertinente retomar la perspectiva de Bourdieu (2017). En tanto que los significados del trabajo refieren a fenómenos simbólicos que pueden ser transmitidos por la familia, a través del capital cultural y éste a su vez puede ser traducido en dimensiones, variables e indicadores, susceptibles de ser integrados en un instrumento, ello permite explorar y mostrar su posible relación.

El concepto de capital cultural es entendido como la herencia familiar y social que se obtiene a través de los procesos de socialización tanto primaria como secundaria. Dicho capital cultural se desarrolla en un espacio social específico expresado a través del *habitus* (Bourdieu, 1987). Definido por Bourdieu como “un sistema de disposiciones durables que son transferibles que integran todas las experiencias pasadas y funciona en cada momento como matriz estructurante de las percepciones, las apreciaciones y las acciones de los agentes cara a una coyuntura o acontecimiento y que él contribuye a producir” (Bourdieu, 1998:54). El concepto de capital cultural es útil para dar cuenta de las diferencias entre estudiantes desde las distintas clases sociales con respecto al éxito escolar. De esta manera se ha evidenciado que la clase social, comprendida por el ingreso familiar, la escolaridad de la madre y del padre, así como el tipo y ubicación de la vivienda, es una variable que se relaciona con el fracaso escolar o repetición de cursos (Torres-Velázquez & Rodríguez-Soriano, 2006: 256). En otras palabras, es una visión distinta a las que postulan que el éxito o fracaso escolar depende de las aptitudes naturales tal como postulan las teorías del capital humano (Davenport, 2000). Estas teorías dejan de lado la inversión en capital cultural que la familia ha realizado o del capital social que es también una herencia, el cual se verá reflejado en el

rendimiento económico y social del título escolar (Bourdieu, 1987). Es por lo anterior, que se denominará capital global a la suma de los tres capitales: cultural, social y económico.

El análisis del capital global nos da la posibilidad de identificar las diferencias existentes en relación con los significados del trabajo entre los individuos. Como indica Bourdieu (2017), esta diferenciación es la base de la noción de espacio, entendido como el “conjunto de posiciones distintas, exteriores las unas respecto de las otras, definidas las unas en relación con las otras, por vínculos de proximidad, de vecindad o de alejamiento, y también por relaciones de orden como debajo, encima y entre” (Bourdieu, 2017: 28). Lo anterior se puede observar en el diagrama de la figura 5, donde está representado el espacio social y los agentes que se distribuyen o son distribuidos.

Bourdieu (2017), los ha diferenciado por dos dimensiones, en la primera la distribución es a partir del volumen global de capital que poseen, en la segunda dimensión es de acuerdo con la estructura de su capital y el peso relativo a los diferentes tipos de capital, como el económico y el cultural. Por ejemplo, los que tienen mayor capital global están en contraposición (y rechazan) con los desprovistos de capitales económico y cultural. Pero además se oponen entre ellos mismos, es decir, los que tienen mayor capital cultural contra los que tienen mayor capital económico (ver figura 5). Así entre más en común tengan en estos dos elementos o dimensiones, más próximos estarán entre sí y tanto menos en común, más alejados (Bourdieu, Op. cit).



Figura 5. Espacio social por dimensiones a partir del capital cultural y capital económico  
Fuente: Elaboración propia con fuente en Bourdieu 2017.

El capital cultural se puede medir a partir de los niveles o estados que lo conforman como son el incorporado, el objetivado y el institucionalizado (Bourdieu, 1987). El estado incorporado se refiere a la disposición duradera de los bienes en el individuo, tanto en tiempo invertido como conocimientos desarrollados con ellos, como la educación, ocupación de padre y/o madre, actividades realizadas (académicas, deportivas, artísticas), entre otras. En el objetivado son los bienes culturales propios o familiares actuales adquiridos, por ejemplo, el automóvil, instrumentos musicales, escritorio, etc. Por último, el estado institucionalizado se refiere a los logros materializados, en los que se ven relacionados los dos anteriores, que son aquellos documentos comprobatorios de nuestros niveles educativos, como títulos, reconocimientos, diplomas, entre otros.

Las posiciones derivadas de la distribución en el espacio social, están determinadas por el *habitus*, “que es el producto de condicionamientos sociales asociados a una determinada condición, hace corresponder un conjunto sistemático de bienes y de propiedades, unidos entre ellos por una afinidad de estilo” (Bourdieu, 2017: 31). El *habitus* tiene cualidad de ser transferible y funciona como una matriz estructurante de las percepciones, apreciaciones y acciones de los individuos o agentes, ante un fenómeno, en este caso ante el trabajo y que él también contribuye a construir. Los *habitus* son distintos y a su vez son diferenciadores, mismos que utilizan diferentes principios de diferenciación. Como se observa en la figura 5, los agentes con mayor capital cultural tenderán hacia profesiones llamadas ‘liberales’, mientras que los agentes con mayor capital económico son dueños de empresas.

Las actividades laborales, forman parte de la herencia que transmitirán a sus hijos/as, explicado como la confluencia de un *habitus* socialmente constituido, con una posición determinada e instituida en la división del trabajo, el cual va a depender de su profesión, puesto o talentos (si es artista). Es una relación dialéctica entre la persona y su puesto, el agente desempeña un trabajo y de manera inseparable se hace a sí mismo como trabajador. Este trabajo a menudo le precede y sobrevive, de la misma manera dependerá del *habitus* que lo hará más o menos propenso a ocupar ese puesto.

De la misma forma, es de interés conocer cómo es que se construye esa centralidad del trabajo en los individuos que conviven en sociedad. Para poder explicar la construcción social del trabajo a través de los significados que los individuos le otorgan, partiremos del enfoque estructural constructivista, que considera a la división del trabajo como base fundamental de las instituciones



que alimentan a los sectores del mundo objetivo de la sociedad, así como la distribución social concomitante del conocimiento. Al considerar la actividad trabajo como una de las que logra estructurar a una sociedad, ello le da cierto grado de centralidad en las vidas de los agentes, al darle sentido de pertenencia, social y culturalmente (Noguera, 1998). La centralidad del trabajo puede tener dos sentidos, uno descriptivo y otro normativo (Noguera, 1998). El primero considera que el trabajo y la vida económica pueden ser determinantes en las otras esferas de la sociedad. El otro, el normativo, considera que el trabajo tiene un lugar importante en la vida social y cultural, con una relación estrecha con el bienestar social.

Sin embargo, se requiere explicar cómo se construyen los significados y para ello se retoman los postulados de Berger y Luckmann (1997). Los autores dicen que es durante la socialización secundaria que se adquieren roles específicos, que pueden estar arraigados directa o indirectamente en la división del trabajo. Por su parte Weber (2001) señala que es la institución de la familia la que se encarga del primer acercamiento del individuo hacia el trabajo, pero ésta ha sufrido cambios importantes tanto en estructura como en los roles de los participantes. Bourdieu (2017) enfatiza en el importante papel que tiene la familia en la transmisión (explícita o implícitamente) de los conocimientos, que permean en la conformación de la desigualdad existente entre las personas. En este caso principalmente la madre, ya que es la de mayor influencia a la hora de la educación en el hogar, sobre todo lo referente al trabajo.

El espacio social está conformado por campos sociales que los agentes integran en función de su posición de clase, a cada clase le corresponde un habitus, que lo define como el modo de actuar/pensar originado por la posición que ocupan los agentes dentro de un campo (Bourdieu, 2017). Es cuando se internalizan las pautas o normas y se aprende a moverse dentro del campo. La posición se diferencia por el capital económico y el capital cultural. El espacio es un conjunto de posiciones distintivas y coexistentes, externas unas a otras, definidas en relación unas de otras, por su proximidad y por relación de orden.

El espacio social organiza las prácticas y las representaciones de los agentes y además, hace posible elaborar unas clases teóricas lo más homogéneas posible desde la perspectiva de los dos determinantes mayores de las prácticas y de todas las propiedades que resultan de ello. Este principio de clasificación es explicativo y permite predecir las demás propiedades que distinguen y agrupan a unos agentes lo más semejantes posible entre ellos y lo más diferentes posible de los miembros de otras clases, próximas o lejanas.

El *habitus* no implica que el individuo sea racional, sino que es un agente reproductor de las experiencias transmitidas/asimiladas en el proceso de socialización, tanto primaria como secundaria, que se ve influido por el capital cultural. Tales diferencias o desigualdades se polarizan aún más en el sistema educativo y se extrapolan en la vida laboral. La importancia de identificar el capital cultural reside en su valor en la toma de decisiones estratégicas. El capital cultural confiere a ambos protagonistas, agentes y organización, una estructura de categorías de pensamiento con la capacidad de resolver problemas (Cardellá *et al.*, 2014).

Este recorrido por los conceptos que estructuran la presente investigación, busca ilustrar cómo se conforman las culturas laborales, desde una perspectiva simbólica. Ello implica que no se visualizan solamente como pertenecientes al ámbito laboral, sino que, consideramos se construyen durante el proceso de socialización, el cual a su vez dependerá del entorno en el que las personas se desarrollen. Mientras que para los significados del trabajo existe un instrumento validado y sustentado en un modelo probado en diferentes contextos, para el proceso de socialización en relación con el trabajo, no se tienen antecedentes. De ahí la pertinencia de explorar otras perspectivas que permitan documentarlo desde el enfoque de las culturas laborales.

### 3.2. Las Culturas Laborales

Las culturas laborales son el conjunto de conocimientos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo. Este conjunto regula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica visión global como miembros de un cierto colectivo (Palenzuela, 1995).

El elemento determinante de las culturas del trabajo de los individuos es la posición que ocupa dentro de las relaciones sociales de producción. Pero requiere de otros elementos para lograr explicar la realidad, como son los procesos de trabajo concretos, el sector de producción en el que se integran, los ciclos temporales y los marcos espaciales en los que se desarrolla la actividad laboral, la eventualidad y el riesgo, entre otras circunstancias. Lo que se debe articular con la identidad de género y de etnicidad, ya que son vitales para poder entender las culturas laborales,

evitando el sesgo. Las culturas del trabajo son realidades dinámicas que se construyen, cristalizan y modifican a través de un proceso histórico/temporal. Las condiciones objetivas de los procesos de trabajo cambian más rápido de lo que lo hacen las representaciones que de ellos se tienen (Zurla, 1990).

La cultura del trabajo es la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral (Reygadas, 2002a). Se debe realizar un análisis multidireccional de los vínculos entre cultura y trabajo, con el fin de indagar tanto la influencia que tiene la acción simbólica sobre el proceso productivo como el papel del trabajo en la formación de la cultura de la sociedad. Por lo mismo, es más apropiado referir a las culturas del trabajo porque son multifacéticas, ya que comprenden a los actores laborales y sus espacios de interacción situados entre la producción y el consumo, el momento del trabajo y el tiempo de ocio, la organización de la producción y la organización del mundo doméstico de la reproducción (Guadarrama, 1998).

Son también el reflejo de un mundo de relaciones sociales intensamente interconectado por la tecnología puesta al servicio de los grandes monopolios de la ganancia fácil y rápida, en los que el trabajo adquiere múltiples dimensiones en el espacio y el tiempo, en la vida de las personas y, en general, en su significado social como ejercicio de libertad/creatividad o sometimiento/obligación. Las culturas laborales pueden ser analizadas de acuerdo con dimensiones sociales más específicas que tienen que ver con los ámbitos socio productivos, productivo-organizativos, profesionales, sindicales y empresariales. Tiene un carácter histórico inclusivo, es decir que integra las condiciones socio productivas, así como los conceptos de cultura obrera o cultura de fábrica (Guadarrama, 1998). Sin embargo, dada la heterogeneidad otorgada por la globalización en las esferas de trabajo y vida no es apropiado referirlas como cultura de clases.

En resumen, en este trabajo se considerará a las culturas laborales como conjunto de conocimientos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que se obtienen y se construyen durante los procesos de interacción e inserción en el trabajo. Tal conjunto resulta normativo, al regular la interacción, no solo en el ámbito laboral, sino en el colectivo al cual pertenecen. Como resultado se pueden obtener formas simbólicas generadas, actualizadas y transformadas en la actividad laboral, que se vinculan con la vida personal de los individuos y al mismo tiempo de ve influida por ella.

En este orden de ideas, al hablar del trabajo cada sociedad tiene imágenes, visiones, concepciones, actitudes y valores acerca de él, que están inscritos en la totalidad de su cultura. Cuando se adentra

a lo relacionado con la cultura del trabajo, se exploran los significados que tiene lo laboral, se indaga sobre el valor asignado al trabajo, cuestionarse sobre su centralidad en la conformación de un pueblo, grupo social, empresa, es decir, analizar el discurso sobre el trabajo (Reygadas, 2002b). Es conveniente mencionar que la carga cultural de la sociedad afecta la dinámica de sus relaciones en el trabajo, ya que los sujetos llegan al mundo laboral con una carga simbólica, misma que contribuye a darle forma a su actividad. Los individuos sin experiencia laboral no llegan en blanco a un puesto de trabajo. La carga cultural que se da en la socialización previa como en el seno familiar, la educación, la religión, amistades o los medios de comunicación, encamina hacia una conformación de su cultura laboral.

La dimensión simbólica del trabajo se refiere a la importancia que se les otorga a los aspectos culturales que suceden dentro de la dinámica laboral. Asimismo, en los procesos de creación, transmisión y apropiación de significados que tienen lugar durante su formación profesional. Lo que enriquece a esta construcción de significados, es que los individuos pueden (y lo hacen) hacer uso de otros aspectos de su cultura que no se refieran específicamente al trabajo, es decir un capital simbólico más amplio. Dicho capital está supeditado a los capitales económico, cultural y social (Bourdieu, 1987). Este capital simbólico ayuda de forma directa en la conformación de la cultura laboral de los individuos, ya que no es exclusiva de la actividad laboral (Reygadas, 2002a). Asimismo, la importancia de aclarar que la cultura del trabajo no es reactiva a las condiciones laborales. No son eventos mecánicos ni atemporales. Dada su naturaleza mediada por la razón simbólica, se pueden dar configuraciones significativas diferentes (Reygadas, op cit.) por lo que es necesario considerar todos los elementos que ayudan a construir los significados del trabajo.

Las culturas laborales de México bajo la mirada sociológica han sido estudiadas a partir de la década de los 80' (Alduncin-Abitia, 1986; Béjar, 1983; Kras, 1990), contrario a otros países en donde los estudios iniciaron 30 años antes aproximadamente (Guadarrama, 1998). El debate inició con el dilema entre los aspectos objetivos de carácter interno del trabajo y los que se consideraban externos o subjetivos (Guadarrama, Op cit.). Sin embargo, este es un falso dilema puesto que ambos aspectos se mezclan porque la vida social y laboral no se pueden separar. Otro aspecto importante de este descubrimiento, fue el enriquecimiento de los estudios, al volver la mirada hacia los demás fenómenos diferentes al sujeto obrero, hombre, trabajador de la industria. Es decir, que, para las décadas siguientes, surge de nuevo el debate sobre la cultura mexicana, pero ahora bajo la premisa de la transformación de la industria y apertura económica de México, culminando con la

conformación de una nueva cultura laboral.

De manera sintética, los estudios realizados señalan que los motivos para trabajar de la población mexicana son en primer lugar ‘para mantener a la familia’, siguiéndole ‘por tener dinero’, ‘para satisfacer aspiraciones’, ‘para educar a los hijos’ y ‘como medio de vida para comer y vivir’ (Alduncin-Abitia, 1986; Oliveira & García, 1996). Cabe señalar que esta jerarquización cambia al aumentar el ingreso; las motivaciones centradas en el desarrollo y objetivos individuales aumentan al incrementar la entrada de dinero. De acuerdo con esto, en la década de los 80’ el trabajo es visto por los mexicanos solo como medio para obtener un ingreso.

En Sonora se ha escrito poco sobre cultura laboral como tal, existen textos dedicados a la cultura sonorenses en general que abordan someramente la temática laboral, en estos textos se puede concretar que los sonorenses son vistos como individuos aficionados al trabajo, emprendedores y pragmáticos (Estupiñán, 1999; Hopkins, 1996). Lo que produce satisfacción en el sonorenses tiene que ver con lo social, es decir la familia, la conducta social y los amigos, lo que se traduce en que los habitantes de Sonora pertenecen a la cultura colectivista (Domínguez-Ibañez *et al.*, 2003).

Asimismo, estos estudios han dado cuenta de la nueva cultura laboral que se está dibujando alrededor de todos los cambios generados por la apertura comercial. A partir de la entrada del TLCAN en Sonora, a principios de los años 90’, se origina el establecimiento de distintas empresas transnacionales, distintas en productos, en procesos de producción y en la organización del trabajo. Esto trae consigo una transformación en la clase trabajadora dado que las exigencias de los empleadores y consumidores están dirigidas hacia la calidad, ya sea en servicios o en productos terminados; además esta diversidad de empresas requiere de empleados que se adecuen a su sistema flexible, a sus formas de contratación, o simplemente, a las reglas del mercado.

### 3.3. La Nueva Cultura Laboral

A finales de la década de 1990, se firma un acuerdo entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2002) la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), conocido, en ese momento, como la *nueva cultura laboral*. El documento promueve el trabajo como una expresión de la dignidad de los individuos

con el fin de lograr su realización personal y elevar su nivel de vida y el familiar. Además, se basa en el quehacer emprendedor y en el autoempleo para todos los individuos. El origen de esta innovación fue la crisis que afectó a México a mediados de la década de los años noventa, caracterizada por la devaluación, la inflación y la reducción del PIB, lo que desencadenó una serie de problemas en materia de empleo. Por lo tanto, se requería, además de la creación de empleo y mejores salarios, fomentar la motivación de los individuos a través de valores como la solidaridad, la competitividad, la calidad y la disciplina. De tal manera que la nueva cultura laboral planteó la contribución de los factores productivos, el compromiso de trabajadores, empleadores y la sociedad (STPS, 2002).

A más de 20 años de la firma de este acuerdo o pacto se considera que sólo fue una receta para la versión mexicana del post fordismo. Se podría decir que la nueva cultura laboral fue una fachada del gobierno a fin de poder deslindarse de sus responsabilidades para con los trabajadores, como lo indica el artículo 123 de la Constitución (Kohout, 2008). Los objetivos rectores de este pacto son la aplicación de nueva tecnología al proceso productivo, remuneración, ambiente de trabajo y administración del conflicto, donde el trabajador sea disciplinado, más que beneficiado.

El año 2000, además de ser el cambio de siglo y de milenio, trajo consigo la alternancia política en México. El gobierno en turno le dio continuidad a este pacto, siguiendo la línea de la flexibilidad laboral, aunque entró en una pausa (Lóyzaga, 2009), hasta 2008 con la llamada *Ley Lozano*. Esta ley atentaba contra los derechos del trabajador, específicamente en la cuestión de los tipos de contratación y el derecho a huelga.

A la par de esta situación en un intento por reactivar la economía, el gobierno desarrolló una política para promover actividades económicas en el rubro del emprendedurismo. Este tipo de acciones fueron más el reflejo de una voluntad política y moral que una lógica económica. Estas surgen por la contracción del mercado, buscando remediar el malestar social y a través del emprendimiento aliviar la economía (García, 2006). Se trató de formalizar la informalidad, es decir regularizar el mal funcionamiento económico y sus consecuencias, como el desempleo, la baja en la recaudación de impuestos, la evasión fiscal, la pobreza, delincuencia (García, Op. cit.). En el terreno educativo, estas políticas laborales se adoptaron primero en las IES privadas, que responden a otra dinámica con el mercado laboral de la educación (cuestiones de reputación) y después en las IES públicas. En 2020, en el marco de otra alternancia política, en esta ocasión de izquierda, se desarrolló una nueva reforma laboral, dando paso a otro modelo, el cual tiene como objetivo garantizar el respeto

a los derechos individuales y colectivos. Además, pretende lograr el equilibrio mediante el estímulo del diálogo social y productivo, para, por un lado, generar certidumbre y estabilidad en las empresas y, por el otro, mejorar inversiones que generen empleos de calidad, mejores salarios y prestaciones (Alcalde, 2020). El nuevo modelo laboral se planeó por etapas, regido por tres pilares: nueva justicia laboral, democracia sindical y negociación colectiva. En otras palabras, este modelo permitirá a los empleados elegir sus contratos colectivos, así como a sus dirigentes sindicales y poder inspeccionar las condiciones de trabajo. El fin ulterior de todo esto es impulsar la productividad y la justicia rápida y expedita, facilitando el diálogo con mediadores expertos en la materia.

El panorama laboral en México, ante estas condiciones, no difiere del mundial, que de igual forma no es prometedor, sobre todo para la población juvenil. Por un lado, se beneficia ampliamente a las organizaciones empresariales para controlar a los empleados de varias maneras y, por el otro, fomenta la capacidad emprendedora ante una insuficiencia para reducir el desempleo. Estas prácticas no son distintas a las realizadas en países desarrollados, que de igual manera recaen en una precariedad laboral rutinizada, introduciendo en la población juvenil principalmente nuevos elementos simbólicos (Castillo *et al.*, 2019). Aunque tal panorama resulta desalentador, la visión del trabajo como un medio de ingreso para mantener a la familia, que aún prevalece en la mayoría de las y los mexicanos, hasta ahora les ha permitido resistir las políticas gubernamentales, con las variantes asociadas al nivel de ingreso o de estudios.

Lo anterior resume algunos de los elementos que han sido abordados en los estudios sobre la cultura laboral en México, la cual se puede decir que ha permanecido, sin haber sufrido muchos cambios estructurales (Mendoza, 2010). Más bien se ha ido adaptando a la modernización de los lugares de trabajo, tipos de contratación, condiciones laborales, entre otros elementos que constituyen la flexibilidad. Con base en esto, procederemos a hablar sobre la dimensión simbólica del trabajo, que es la parte subjetiva que otorga la persona al trabajo.

### 3.4. La Dimensión Simbólica del Trabajo: Sentidos y Significados

En la búsqueda del conocimiento acerca de las subjetividades del trabajo en las personas, es decir,

para conocer el significado que se le da a la actividad laboral, se han realizado investigaciones desde varias disciplinas de las ciencias sociales. El auge de estudios sobre el tema del significado del trabajo se presentó desde 1950 hasta la actualidad, utilizando diferentes acercamientos y metodologías. La cantidad de estudios sobre este tema se ha elevado con el paso del tiempo como producto de las transformaciones en su forma de organización o naturaleza.

Los estudios sobre los significados del trabajo mostraron un aumento en la posguerra, en la segunda mitad del siglo XX y principalmente se ubicaron en Estados Unidos. El término anglosajón es *meaning*, que en español se traduce como *significado*. Sin embargo, en investigaciones recientes en América Latina, a partir de la década de 1990, se ha hecho la distinción entre sentido y significado. Algunos autores lo usan de manera indistinta (Tolfo *et al.*, 2011), pero otros explican que sentido corresponde al término anglosajón de *meaningfulness* (Bendassolli & Gondim, 2014), que traducido literalmente sería significatividad, es decir, tiene cualidad de significativo (RAE, 2020). De tal forma que *sentido*, es la comprensión del acto de dar razón, finalidad o justificación al trabajo, en los mecanismos que dan a este la calidad de ser significativo. Mientras que la corriente que considera el término significado da mayor énfasis a las cogniciones e interpretaciones socialmente compartidas sobre el trabajo (Bendassolli & Gondim, 2014: 132,133).

Nuestro interés reside en la socialización del trabajo, por lo que nos referiremos a significado, en tanto cogniciones e interpretaciones compartidas en sociedad. Asimismo, no es un solo significado lo que se pretende conocer, dada la pluralidad de los individuos se buscarán los significados que adjudican los individuos a la actividad laboral para después. El trabajo presupone una relación entre la doble transformación de la persona humana y la naturaleza, generadora de significado. Es por medio del trabajo que el acto de dar significado a la naturaleza se concreta; del mismo modo una relación sujeto-objeto es mediada por el significado. Significado es un signo que se queda, trasciende y permanece. Además, en las relaciones sujeto-objeto cuanto más completo y complejo el circuito sujeto-trabajo-el significado de placer en el trabajo es mayor (Tolfo & Piccinini, 2007). Entonces la definición de significado del trabajo se basa en un enfoque psico-sociológico que incluye las creencias, las definiciones y el valor que los individuos y los grupos le asignan al trabajo como un elemento fundamental de la actividad humana que acontece en sus vidas (Borges, 1999; Harpaz & Fu, 2002; Moshe & Harpaz, 2013; MOW-IRT, 1987; Ruiz-Quintanilla & England, 1994; Wilpert y Ruiz-Quintanilla, 1987), el cual consideramos retomar para la presente investigación. El trabajo es una construcción social producto de las articulaciones que en colectivo se le han



atribuido, con un significado que pasa de generación en generación, lo que permite perpetuarse mediante los procesos de socialización. Esto se realiza junto con los patrones de comportamiento desplegados en torno a él como elemento en la vida del hombre en general. Además de ser el rol que ejerce en la vida de cada persona, haciéndose presente dentro del devenir humano en diferentes perspectivas de acuerdo a las etapas del ciclo vital de la persona (Marin *et al.*, 2005).

El trabajo tiene distintas valoraciones y significados para los individuos. El tipo de actividad y el dominio de las tareas en el trabajo se relacionan con el significado del mismo: aquellos que no desarrollan un trabajo creativo viven el trabajo en un sentido funcionalista, como una manera de sobrevivir; quienes desarrollan sus habilidades personales y su sentido creativo mantienen un compromiso que va más allá de los beneficios materiales que proporciona el trabajo. En los individuos no aparece un sentido único del trabajo, sino una mezcla de valoraciones que reflejan la complejidad del tema y sus variaciones a lo largo del tiempo (Hualde *et al.*, 2014).

En este orden, el significado del trabajo es una actitud psicosocial hacia el trabajo, que los individuos (y grupos sociales) van desarrollando antes (socialización para el trabajo) y durante el proceso de socialización en el trabajo. Esta actitud es flexible y puede estar sujeta a cambios y modificaciones. Por tanto, el significado del trabajo puede variar en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo (Gracia *et al.*, 2001).

Dentro de este análisis el significado del trabajo puede definirse como un conjunto de valores, creencias y expectativas influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización tales como la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales (García, 2006; MOW-IRT, 1987; Ruiz-Quintanilla & England, 1994). El debate sobre la consideración del trabajo como categoría antropológica o como categoría histórica nos invita a la reflexión sobre la centralidad del trabajo y las creencias asociadas al trabajo en las sociedades contemporáneas (Pacenza & Echeverría, 2013). Para conocer y obtener conocimientos acerca del significado que los individuos le dan al trabajo.

Además, el significado del trabajo no es algo aislado. No se puede estudiar considerando solamente la experiencia laboral. Por el contrario, es un conjunto de creencias, valores y actitudes hacia el trabajo, que, recordando a Méda (2007), es una actividad transformadora, con derechos, con algún intercambio determinado y que se realiza en un lugar. Además, el significado del trabajo se va construyendo desde el núcleo familiar, ya que ésta es la primera institución socializante, para

después compartirlo en los ámbitos externos, variará de acuerdo a las experiencias subjetivas y los diferentes aspectos situacionales que suceden en el contexto laboral y organizacional (MOW-IRT, 1987). Por lo tanto, estudiarlo ayuda a explicar las relaciones de los grupos sociales con el trabajo, a comprender las características de los individuos, así como sus entornos cultural y social.

### **3.4.1. Los Significados del Trabajo desde un Enfoque Multidimensional**

Los estudios sobre los significados del trabajo se han abordado desde disciplinas de las ciencias sociales, siendo la pionera la psicología. Al no contar con una teoría bien estructurada para su análisis, se desarrollaron modelos que estaban integrados por dimensiones referentes a los valores y la motivación hacia el trabajo. En el periodo de 1950 a 1979 se realizaron investigaciones (principalmente en los Estados Unidos) que no presentaron consenso en cuanto a los conceptos utilizados para medir los significados del trabajo, pero sí tendencias para considerar y medir cuantitativamente las motivaciones y su centralidad con respecto a otros ámbitos de la vida de las personas. En cuanto al contexto que se vivía en este periodo, el crecimiento de la producción fue más rápido que el de la población, trayendo consigo un incremento en el bienestar material y una mejora del nivel de vida de las personas, en los países más desarrollados (Aparicio, 2014; Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013).

A inicios de la década de 1980, el contexto económico se caracterizó por recesiones en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica, marcado por las crisis del dólar, el precio del petróleo y la deuda externa, sucesos que afectaron de manera distinta a las regiones (Aparicio, 2014), esparciéndose por las diferentes esferas de la sociedad y de manera general a los sindicatos y la clase trabajadora (Castillo-Fernández y Sotelo-Valencia, 2013). En este periodo los estudios sobre los significados del trabajo, por lo mismo, se enfocaron en el desempleo, cómo lo confrontaban los individuos y las transformaciones de la ética laboral tradicional, así como los impactos de los cambios originados por los avances tecnológicos. Se observó, además, un aumento de investigaciones sobre los significados del trabajo con predominio en países desarrollados, en los que se comienza a considerar a la mujer trabajadora como sujeto de estudio, pero no propiamente desde una perspectiva de género.

En una tercera etapa, que abarca desde 1995 hasta la actualidad, se multiplicaron los estudios sobre los significados del trabajo, en donde se cuestiona la ética tradicional del trabajo. Las investigaciones estuvieron enmarcadas por los avances tecnológicos, la globalización, la inserción masiva de la mujer a la fuerza de trabajo, la terciarización de la industria y la transición hacia una sociedad del conocimiento (Castells, 2001). Además, surgió la idea de “el fin del trabajo”, aludiendo con ello a que el trabajo, tal como se tenía concebido hasta entonces, estaba llegando a su fin (Rifkin, 1997), así como los valores que la ética tradicional le confería socialmente (Castel, 2010). En este periodo inician también los estudios sobre el tema en Latinoamérica, principalmente en Brasil y Argentina.

Los estudios realizados, en los diferentes momentos históricos mencionados anteriormente, se pueden agrupar a partir de los enfoques desde las ciencias sociales, según Tolfo et al. (2011): el socio histórico, el existencialista, el cognitivo y el construccionista. En el socio histórico se tratan aspectos compartidos y refleja condiciones históricas (Sastre, 2017), en el existencialista es acerca de la motivación, el sentido no es interno a la persona, sino que es revelado en su vida en el mundo (Arnoux-Nicolas *et al.*, 2016; Harpaz & Fu, 2002; Kaplan & Tausky, 1974; Kazanas, 1978; Morse & Weiss, 1955; MOW-IRT, 1987; Oliveira & Alves, 2001; Oliveira & Alves, 2003; Oliveira & Tamayo, 2001; Schwartz *et al.*, 1963; Super, 1970). Por su parte, en el cognitivo, la cognición es multifacética ya que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo (Zhou *et al.*, 2012; Yuchtman & Gotlieb, 1985; Steger *et al.*, 2012a; Steger *et al.*, 2012b). Por último, el construccionista no considera a la realidad independiente del modo en que las personas tienen que comprenderla, pues los sujetos y los objetos son entendidos como construcciones histórico-sociales (Guion & Landy, 1972; Astin, 1984; Bittencourt *et al.*, 1995; Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Morin *et al.*, 2007; Coutinho, 2009; Napoli & Zubieta, 2008).

La mayoría de los estudios anteriores se sustentaron en el MOW-IRT (1987) y utilizaron, con adaptaciones, el instrumento desarrollado por ese equipo de trabajo. La base teórico-empírica del MOW-IRT (1987) fue desarrollada por 14 investigadores (Antonéic, Coetsier, Drenth, Harpaz, England, Ruiz-Quintanilla, Wilpert, entre otros<sup>4</sup>). Se fundamenta en los conceptos de estudios realizados desde mediados del siglo XX hasta 1986 sobre la subjetividad del trabajo y que extendió su uso hasta la actualidad, logrando producir datos para la mejor comprensión de los significados del trabajo. El instrumento ha servido como base de otras investigaciones, las cuales les han

---

<sup>4</sup> W.T. Whitely, M. Holvoet, R. Spoelders-Claes, R.N. van der Kooij, J. Misumi, T. Sugiman y A. Heller.

agregado otras preguntas o solamente retomamos cierto número de medidas (Hernández *et al.*, 2008; Kubo & Gouvea, 2012; Morin, 2001) que desarrolló el MOW-IRT (1987). La presente investigación retoma el enfoque construccionista que considera a la realidad independiente del modo en que las personas tienen que comprenderla, pues los sujetos y los objetos son entendidos como construcciones histórico-sociales (Guion & Landy, 1972; Astin, 1984; Bittencourt *et al.*, 1995; Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Morin *et al.*, 2007; Coutinho, 2009; Napoli & Zubieta, 2008).

El instrumento utilizado en este modelo, ha sido modificado y aplicado con diferentes poblaciones, mostrando que, pese a los cambios sociales, estructurales, tecnológicos y económicos registrados, incluyendo la posible pérdida de la ética tradicional del trabajo, los valores asociados a éste han tenido pocas modificaciones. Además, permite responder por qué trabajan las personas, por qué, para algunos trabajadores, cierto trabajo es mejor o más satisfactorio y no lo es para otros o por qué, cierta ocupación o profesión se considera mejor que otras.

El modelo de análisis del MOW-IRT está integrado por tres conjuntos de variables que incluyen aspectos que configuran los significados del trabajo, desde la experiencia misma del individuo acerca de las actividades laborales, como sus creencias, normas, valores y metas. A partir de ellas se pueden formar grupos o patrones de trabajo, lo que permite conocer diferentes tipos de trabajadores. El conjunto de variables centrales, son constructos que relacionan a los individuos con los significados como: a) la centralidad, que consiste en la identificación con el trabajo y la fuerza de involucramiento con el trabajo; b) las normas sociales de una persona como la obligación hacia el trabajo y los derechos recibidos de él; y c) Valores y metas y resultados esperados, constituidas en las variables centrales del modelo. Estos tres constructos de significado funcionan teóricamente para describir diferentes bases del apego de los individuos al fenómeno del trabajo. Que a su vez se traducen en un conjunto de variables que dan cuenta de manera integral de los significados del trabajo. Es decir, sobre la importancia de éste en la vida de las personas, así como lo que podría considerarse como la cuestión normativa del mismo, el valor que tiene y lo que espera obtener o lo que lo motiva a trabajar.

El significado, en este modelo se basa en definiciones sociológicas y psicológicas, a saber: la importancia, las creencias, las definiciones y el valor que los individuos y los grupos le asignan al trabajo como un elemento fundamental de la actividad humana que acontece en sus vidas. Estas sirven para definir y operacionalizar el constructo del significado de trabajo desarrollando

conjuntos de variables que ayudan a entenderlo. Por último, también este modelo es capaz de establecer patrones de significados del trabajo, así como de sus implicaciones prácticas (MOW-IRT, 1987).

A partir del estudio del MOW-IRT (1987), el instrumento se ha adaptado y validado en otros países (Baker *et al.*, 2003; Ardichvili, 2005; Claes, R. y Ruiz-Quintanilla, A. 1993; Filippi, 2006; Gracia *et al.*, 2001; Harpaz, 1986; Harpaz & Meshoulam, 2010; Kubo & Gouvêa, 2012; Kuchinke *et al.*, 2009; Westwood & Leung, 1996; Westwood & Lok, 2003) con el propósito de tener una medición confiable y válida, que refleje una base real para que el producto de investigación sea de calidad (Matheus *et al.*, 2017). El modelo del MOW-IRT continúa vigente en investigaciones empíricas sobre los significados del trabajo, sobre todo en los países subdesarrollados, que empezaron a realizarlos a finales del siglo pasado, ya sea solo como referencia (Arciniega & González, 2000; Bendassolli *et al.*, 2014; Bendassolli & Tateo, 2017; Gallardo, 2011), como base teórica-metodológica (Morin, 2001) y/o utilizando el instrumento (Bittencourt *et al.*, 1995; Sánchez *et al.*, 2003; García-Martínez & Berrios, 1998; Kubo & Gouvea, 2012).

La crítica hacia este modelo por un lado sugiere que mide solamente el significado del trabajo como mera descripción (Bendassolli *et al.*, 2014) y que está compuesto por dimensiones estáticas que varían con el tiempo (Borges, 1999). Por otro lado, en el modelo analítico del MOW-IRT se ven de manera separada los antecedentes y las consecuencias, cuando la generación de los significados del trabajo son una experiencia dinámica y compleja (Bendassolli *et al.*, 2014). El equipo de investigadores del MOW-IRT (1987) ha reconocido que su modelo tiene deficiencias en el conjunto de variables antecedentes. De ahí la pertinencia de integrar el capital cultural en el análisis de las variables centrales, con el supuesto hipotético de conocer y analizar los significados del trabajo en jóvenes a partir del capital cultural heredado por su padre y madre.

La estructura del modelo utilizado en esta investigación, considera que el significado del trabajo es un constructo complejo, dinámico y multidimensional, compuesto por diferentes variables que los individuos relacionan con el fenómeno trabajo y que como ya se mencionó, se agrupan en tres conjuntos:

- a) Variables condicionales (capital cultural)
- b) Variables centrales (significado del trabajo)
- c) Consecuencias (grupos o patrones)

El modelo busca probar que los conjuntos de variables están relacionados de tal manera que unas pueden explicar a otras variables de otro conjunto (estadísticamente hablando). En esta investigación, las (a) variables condicionales se basaron en los tres estados del capital cultural siguiendo la teoría de Bourdieu (1987): institucionalizado, incorporado y objetivado (ver figura 6). El primero, está representado bajo la forma de reconocimiento, títulos, certificados, recabados en el transcurso de la vida de los individuos. Este estado permite compararse e intercambiarse, definiendo la posición en el campo social de la misma institución que los emite. El siguiente estado, el incorporado está ligado al cuerpo, es decir a las disposiciones duraderas del organismo, que indica que el mismo individuo se va cultivando. Dicho de otro modo, es apropiarse de manera corpórea de actividades realizadas, es un hábito, para lo cual ha invertido su tiempo. Por ejemplo, las horas invertidas en asistir a eventos artísticos, académicos o sociales. El tercer y último estado, el objetivado, son los bienes materiales de contenido cultural, el cual está relacionado con la forma incorporada, ya que considera la apropiación simbólica, además de la apropiación material. Ejemplo de ello son la posesión de automóviles, instrumentos musicales, libros, revistas, entre otros.



Figura 6. Modelo de análisis

Fuente: Elaboración propia a partir de MOW-IRT (1987) y Bourdieu (1987; y Passeron, 2012).

Las variables centrales (b) del modelo del MOW-IRT incluyen tres dimensiones de significados principales que relacionan a los individuos con el fenómeno del trabajo: en primera instancia, la centralidad del trabajo la cual consiste en la identificación con el trabajo y la fuerza de involucramiento con el trabajo; en segundo lugar, están las normas sociales de las obligaciones de

una persona hacia el trabajo y los derechos recibidos del trabajo; y, por último, los valores y metas de trabajo (ver figura 6). Estas tres dimensiones de significados funcionan teóricamente para describir las bases para el vínculo que los individuos tienen hacia el trabajo. Inicialmente se examina la representación conceptual de cada constructo de significados del trabajo en términos de sus propiedades.

En este modelo las variables centrales en el estudio del significado del trabajo son operacionalizadas y sus atributos se refieren no solo al trabajo u ocupación actual, sino también al interés en la importancia, el valor, la significancia y el significado de tener trabajo y llevarlo a cabo per se:

1) Centralidad del trabajo: Es la creencia general acerca del valor del trabajo en la vida. Está compuesta por dos componentes teóricos principales cada uno con propiedades particulares, al primero lo involucra una orientación de valor como rol de vida, al segundo de decisión acerca de las esferas preferidas según la conducta. 2) Normas sociales: Son el conjunto de principios de justicia social e imparcialidad que la gente usa en las situaciones laborales con los propósitos de alcanzar la cooperación o los beneficios de distribución de la cooperación. 3) Valores y metas resultados esperados del trabajo: Incluidos podrían o no depender de consideraciones tales como ejecución de tareas y mediación por la persona o agentes externos. Estos resultados y metas pueden además tener propiedades simbólicas o concretas y pueden ser particularistas (dependiendo de la persona que las recibe) o universalistas.

Las (c) variables condicionales en el modelo presentado influyen a los individuos desde el seno familiar, quienes integran los campos sociales en función de su posición de clase y a cada clase le corresponde un *habitus* el cual es diferenciado por el capital cultural y el económico (ver figura 6). Dentro de cada campo, el *habitus* es definido como el modo de actuar/pensar originado por la posición que ocupan las personas dentro de él, al mismo tiempo se internalizan las pautas o normas que le ayudan a moverse dentro. Las diferencias o desigualdades expuestas en el espacio social, se polarizan aún más en el sistema educativo y se extrapolan en la vida laboral. Por lo tanto, el *habitus*, se supone influirá en la manera en que las personas adjudican significados hacia el trabajo, considerando las dimensiones que los componen: centralidad, normas sociales, valores y metas. Lo anterior supone, que, a partir de la posición dentro del espacio social de las personas, el nivel de importancia de las dimensiones del significado del trabajo, variarán. Esto permitirá a su vez, poder agrupar a las personas dependiendo de su posición dentro del espacio social y de sus significados del trabajo.

### 3.4.2. Los Significados del Trabajo en Jóvenes y el Capital Cultural

El contenido y sentido del trabajo no cambió en profundidad en los jóvenes, sino más bien de direcciones diferentes, que pueden ser, ciertas veces, contradictorias (Castel, 2010). En la revisión de la literatura, sobre todo en estudios realizados en España y Latinoamérica, se encontró que el significado del trabajo para los jóvenes versa sobre el deber, como forma de sobrevivir, camino hacia la independencia y desarrollo personal y profesional. Se observó, que los jóvenes le atribuyen al empleo características de vinculación y aprobación tanto de sí mismos como con el entorno aunado a la concepción. Sin embargo, no hay exclusividad dentro de sus definiciones, ya que este constructo, así como su complejidad, es influenciado por las vivencias y se articula con las interpretaciones hechas ante aquello que los y las jóvenes realizan. Los y las jóvenes comparten un simbolismo semejante, ya que están insertos en un contexto de globalización, que disminuye las especificidades culturales e individuales (Jesús & Ordaz, 2006; Napoli & Zubieta, 2008).

Lo anterior, implica que el ser empleado o desempleado o por tipo de trabajo en el mercado laboral no son factores determinantes para definirse ya que sigue siendo una actividad central en la vida de estos jóvenes, aunque por debajo de las esferas de la familia y la escuela. Además, presentan sentimientos negativos como desesperanza y apatía, en la que se construye una versión acerca del valor central del trabajo, llena de angustia e incertidumbre por la ruptura que perciben entre la formación y especialización que intentan alcanzar y la obtención de un trabajo acorde (Jesús & Ordaz, 2006; Marín *et al.*, 2005).

En otra investigación, se asegura que los jóvenes se encuentran adaptados a la lógica de la sociedad del trabajo. Además, no cuestionan al trabajo, sino que se fijan más en la dimensión expresiva y cuestionan al salario. El trabajo forma parte de sus necesidades y de sus visiones de futuro, pero también existen otros espacios que son importantes para los jóvenes como el consumo cultural y la familia. Por otro lado, los autores encontraron que el ser consumista y divertirse no conforman una nueva centralidad en la identidad de los jóvenes mexicanos, en donde el empleo y buen salario tiene más peso en su imaginario laboral que el de tener un negocio propio (Leyva & Rodríguez, 2006).

En lo que respecta a estudios sobre los significados del trabajo en estudiantes universitarios, se encontró que en situaciones de crisis los sujetos tienden a moverse hacia posiciones más



conservadoras y materialistas, con la búsqueda de la seguridad económica y física, viendo al trabajo como una obligación. Mientras que en contextos estables, desarrollados y altos niveles de certidumbre los valores que se promueven son postmaterialistas, con orientación a la autonomía y la libre expresión, por lo que ven al trabajo más como un derecho (Napoli & Zubieta, 2008). Por lo anterior es que se debe considerar todo lo que rodea al individuo, ya que es vital en la construcción del significado del trabajo. Por otro lado, en la búsqueda de conocer los significados como constitutivos de las versiones que los jóvenes construyen acerca del objeto trabajo, se concluyó que es un hecho social fundamental, el medio que tiene el hombre para satisfacer sus necesidades y lograr las metas que incentivan su cultura. Esto forma parte del ideal de los y las jóvenes para autorrealización y al mismo tiempo es nutrida por la satisfacción y placer de hacer aquello que se eligió (Marín *et al.*, 2005).

La premisa de los primeros estudios sobre los significados del trabajo, era que las crisis y cambios en la organización influían en la conformación de la cultura laboral de los individuos. Sin embargo, los resultados que se obtuvieron, indicaron que el significado del trabajo se construye desde mucho antes del momento en que se ingresa a las actividades laborales. De tal forma, que se deben considerar, por un lado, el origen de los individuos, es decir, su capital simbólico que está conformado por el nivel socioeconómico y el capital cultural, que aportan de gran manera a la conformación del significado del trabajo. Y por el otro lado la edad, específicamente la juventud, entendida como el periodo de tiempo en el que no es lo mismo que ser niño, pero tampoco se es un adulto. Periodo en el cual los individuos inician su proceso hacia la adultez formándose, en algunos casos, en el nivel profesional.

En este caso, se analizarán a jóvenes que pertenecen a la llamada generación<sup>5</sup> Z, nacidos/as entre 1996 y 2013 (Grow & Yang, 2018). La cual está caracterizada principalmente por ser la primera generación que no conoció al mundo sin internet, por lo tanto, son dependientes de la tecnología (Elmore, 2015). Además, son pragmáticos, superconscientes, tienen la habilidad de ser multitareas, son cínicos y defienden su privacidad (Scott, 2016; Elmore, 2015). Estos individuos, han experimentado en mayor medida la diversidad cultural, por el acceso a las redes sociales electrónicas (Scott, 2016; Singh & Dangmei, 2016). Entre otras características, se encontró que son

---

<sup>5</sup> Una generación es definida como un grupo identificable (cohorte) que comparte año de nacimiento, ubicación etaria y eventos significativos en etapas de desarrollo críticas (cambios históricos en la sociedad que impactan en las actitudes, en lo social, económico y en las políticas públicas (Kupperschmidt, 2000).

independientes por naturaleza, les gusta ser innovadores y emprendedores, practican la autoeficacia y son flexibles buscando un balance entre su vida personal y profesional (Chillakuri & Mahanandia, 2018).

En cuanto a la crisis y cómo ha impactado en la concepción del trabajo de estos jóvenes, continua la influencia de los valores tradicionales que transmiten las generaciones precedentes, representando el eje que sostiene la identidad personal y social. En contextos de crisis a principios del siglo XXI, con altos niveles de desocupación y una precarización de las condiciones laborales se está viviendo desencanto y desesperanza (Marín *et al.*, 2005).

Por todo lo expuesto anteriormente, sobre los diferentes enfoques, acercamientos y tratamientos del tema de los significados del trabajo, consideramos apropiado para comprobar la hipótesis que rige la presente investigación, el enfoque estructural constructivista, que considera a la división del trabajo como base fundamental de las instituciones que alimentan a los sectores del mundo objetivo de la sociedad, así como la distribución social concomitante del conocimiento. Además, es preciso conocer de manera amplia sobre el entorno y los procesos de socialización de los jóvenes que pertenecen a la conocida como generación Z, quienes en última instancia han vivido y experimentado los diferentes cambios y transformaciones en las diferentes esferas. En tal sentido, toda vez expuesto el abordaje teórico a continuación se expone el marco metodológico, que incluye el diseño de la investigación, los sujetos de estudio, el instrumento, el método de recolección, el tratamiento y el análisis de los datos.

#### 4. DISEÑO METODOLÓGICO

Este capítulo tiene como objetivo desarrollar la metodología que guía esta investigación. Se describen el diseño metodológico, la unidad informante, el diseño y validación del instrumento, así como el método utilizado para recolectar la información. Por último, se describe el tratamiento y análisis de los datos.

El ir y venir de una investigación es encontrar el mejor camino para llevar a cabo la investigación y alcanzar los objetivos propuestos para responder a la pregunta de investigación. El diseño elegido fue cuantitativo considerando que existe un cuerpo teórico con conceptos definidos que se pueden analizar y medir de manera concreta planteando hipótesis susceptibles de ser verificadas (Ugalde & Balbastre, 2013). Asimismo, la aplicación del modelo en una aproximación cuantitativa, permite conocer cómo varían los sujetos de estudio, cómo se relacionan entre sí y hacer generalizaciones. El diseño es no experimental y un muestreo no probabilístico; a través de la aplicación de un cuestionario.

Se eligió la técnica de encuesta como procedimiento de recogida de datos, porque permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz (Casas-Anguita *et al.*, 2003). La encuesta consiste en obtener datos de interés sociológico, a través de un proceso de interrogación a los miembros de la sociedad (Sierra-Bravo, 2001). Una opción es elaborar un listado de elementos que pueden ayudar a caracterizar a la encuesta. En primer lugar, los datos se obtienen a través de la una observación indirecta de los hechos, lo que puede traer como consecuencia que no refleje la realidad. En segundo, se puede aplicar de manera masiva (dependiendo del tipo de muestreo). En tercer lugar, el interés del investigador recae en la población no en el sujeto. Por último, además de permitir la obtención de varios temas, los datos recogidos son estandarizados lo que permite a su vez hacer comparaciones entre grupos (Casas-Anguita *et al.*, 2003).

En resumen, se eligió esta técnica por el interés en conocer a una población en específico, pero también con el fin de poder generalizar los resultados y generar conocimiento que pueda ser replicado con los debidos ajustes al contexto. Con base en el objetivo de esta investigación y su sustento teórico-metodológico se consideró la adaptación de un modelo de análisis utilizado en varias investigaciones (Ardichvili, 2005; Baker *et al.*, 2003; Bittencourt *et al.*, 1995; Filippi, 2006; Harpaz, 1986; Hernández *et al.*, 2008; Kuchinke *et al.*, 2009; Sharabi & Harpaz, 2013). El diseño

del instrumento incluyó las variables centrales del modelo desarrollado en 1987 por el equipo de investigadores del MOW y en los tres estados del capital cultural de Bourdieu (1987) como variables condicionales.

#### 4.1. Unidad Informante

La unidad informante se constituyó por estudiantes inscritos en la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad de Sonora, en el semestre 2018-2 de primer ingreso. La población fue de 298 individuos, de los cuales se seleccionó una muestra de 156 estudiantes, de los que 63 % eran hombres ( $n= 89$ ) y 37 % mujeres ( $n= 67$ ).

La muestra se seleccionó a través de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando las unidades de estudio que se encontraban disponibles al momento de recolectar los datos. Primero se obtuvo el registro oficial del número de grupos conformados de primer ingreso de la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas, que de acuerdo con la información fueron seis de 40 personas matriculadas en cada uno. Sin embargo, al momento de solicitar el permiso a las autoridades correspondientes para aplicar el instrumento, solo se identificaron cinco grupos con 40 alumnos y otro con un solo individuo, lo cual pudo deberse a una inconsistencia del sistema de registro de la institución. Después se ubicó el lugar en donde se impartían las clases a la población de nuevo ingreso, para proceder con la recolecta de los datos.

#### 4.2. Diseño del Instrumento, Validación y Fiabilidad

El instrumento constó de 44 preguntas, 17 de ellas agruparon reactivos y alguno de ellos contaban con escalas. La estructura constó de tres apartados, que agrupan preguntas sociodemográficas, un segundo con las dimensiones del significado del trabajo y el tercero sobre el capital cultural. El apartado de datos sociodemográficos incluyó cuestionamientos sobre edad, sexo, situación civil, fecha de nacimiento, lugar de procedencia, si sus padres aún viven, si viven en casa propia o no,

nombre del bachillerato al que asistió, si está trabajando, entre otros. Dentro de este apartado, se incluyen las preguntas relacionadas con la socialización que incluyó preguntas (o en formato de afirmaciones) sobre nivel de estudios y ocupación de sus padres, si vive con sus padres, prestaciones sociales como el de salud, acerca de dónde pasó mayor tiempo de su niñez y acerca de la práctica de religión.

En el segundo apartado sobre los significados del trabajo contiene cuatro dimensiones: centralidad, normas sociales, valores y metas esperadas, contenida en cinco preguntas con 35 reactivos en total. Las preguntas para evaluar Centralidad del Trabajo fueron dos: la primera está integrada por seis ítems que corresponden a las esferas más importantes de la vida como familia, tiempo libre, escuela, trabajo, comunidad y religión. La segunda pregunta fue sobre la importancia absoluta. Las demás dimensiones consistieron en escalas, por ejemplo, las Normas Sociales constaron de 10 afirmaciones calificadas por nivel de acuerdo, la dimensión Valores de seis afirmaciones y la de metas y resultados esperados del trabajo doce, ambas dimensiones se calificaron por nivel de importancia. Las escalas utilizadas en 'Normas Sociales' fue tipo Likert con cuatro opciones de respuesta, que medía el nivel de acuerdo: 1) totalmente en desacuerdo; 2) en desacuerdo; 3) de acuerdo; y 4) totalmente de acuerdo. En las otras tres dimensiones las escalas utilizadas fueron Likert, medían nivel de importancia, con cuatro opciones de respuesta: 1) Menos importante; 2) medianamente importante; 3) importante; y 4) lo más importante.

El apartado sobre el capital cultural contiene los tres estados: el objetivado, el incorporado y el institucionalizado. Las preguntas fueron cinco en total, con 46 reactivos, las escalas utilizadas fueron para medir número de veces, cantidad de horas o contacto. El estado incorporado se evaluó con 30 afirmaciones, el objetivado con 13 y el institucionalizado con 4 (ver cuadro 3), dando un total de 47 reactivos. Las escalas de medición van de acuerdo a lo que se pregunta, por ejemplo, en las actividades practicadas se les inquiría sobre el nivel de contacto = 1) Nunca; 2) Varias veces; 3) Con más frecuencia; y 4) Siempre. También se les preguntó en otro tipo de actividades la frecuencia en horas y número de veces, en una escala de 1 a 4.

Cuadro 3. Definición de los conceptos de los significados del trabajo y el capital cultural

<b>Dimensión/variable</b>	<b>Definición</b>
Perfil socioeconómico	Es la información sobre el origen social y económico del individuo, que ayuda a situarlo en determinada clase social
Formas de socialización	Implican reconocer y hacer observable nuevas prácticas culturales, formas de estructurar el vínculo social y la confrontación y la “negociación”.
Centralidad del trabajo	Es la creencia general acerca del valor del trabajo en la vida. Está compuesta por dos componentes teóricos principales cada uno con propiedades particulares, al primero lo involucra una orientación de valor como rol de vida, al segundo de decisión acerca de las esferas preferidas según la conducta.
Normas sociales	Son el conjunto de principios de justicia social e imparcialidad que la gente usa en las situaciones laborales con los propósitos de alcanzar la cooperación o los beneficios de distribución de la cooperación.
Valores y Metas laborales	Incluidos podrían o no depender de consideraciones tales como ejecución de tareas y mediación por la persona o agentes externos. Estos resultados y metas pueden además tener propiedades simbólicas o concretas y pueden ser particularistas (dependiendo de la persona que las recibe) o universalistas
Capital cultural objetivado	Son los bienes culturales, pero se debe considerar su relación con la forma incorporada. La transferencia de estos bienes a más de ser por apropiación material, también considera la apropiación simbólica que supone el capital cultural.
Capital cultural institucionalizado	Este capital se presenta bajo la forma de títulos, tiene los mismos límites biológicos del individuo que los acumula. Permiten a los individuos compararse e intercambiarse, siendo el valor de la institución que los emite el que define la posición.
Capital cultural incorporado	Está representado bajo la forma de disposiciones duraderas del organismo, se encuentra ligado al cuerpo y supone la incorporación. De tal forma que cuando el individuo se “cultiva”, está realizando un trabajo sobre sí mismo, es una propiedad hecha cuerpo que se convierte en una parte integrante la persona, un hábito, la cual ha sido pagado con su tiempo.

Fuente: Elaboración propia con información de MOW-IRT, 1987; Bourdieu, 1987; Berger y Luckmann, 1997; De Garay *et al.*, 2017.

El instrumento adaptado fue sometido a validación de contenido a través del método de juicio de expertos recurriendo a personas con trayectoria reconocida en el tema (Martínez *et al.*, 2014). La identificación de las personas de acuerdo con Skjong y Wentworth (2001) debe seguir ciertos criterios para seleccionarlos: experiencia en la ejecución de juicios y toma de decisiones, basados en su *expertise*; reputación dentro de la comunidad; disponibilidad y voluntad para participar; imparcialidad y cualidades inherentes como autoconfianza y adaptabilidad. En este caso, la selección de expertos se hizo con base en su experiencia avalada por su currículum vitae, conocimiento de la unidad de informantes y por la disponibilidad y compromiso de participación

en esta actividad.

Para llevar a cabo la evaluación se les proporcionó un formato que consideraba (1) la contribución de los ítems al objetivo de estudio, (2) la contribución del ítem a medir la variable, (3) la claridad en la redacción, (4) la coherencia interna y (5) la redacción adecuada a la unidad informante. Asimismo, se les solicitó que indicaran si se debía eliminar el reactivo o modificarlo.

Los resultados de la evaluación de los jueces quedaron de la siguiente manera: en el ítem 1 referente a los datos personales sugirieron que se le agregaran información referente a la situación civil e ingreso económico mensual. De la misma forma, se sugirió que los reactivos que solicitan información personal estuvieran en la misma secuencia. En cuanto a la apariencia del formato del cuestionario, se sugirió agregar encabezados a las respuestas de los reactivos, se recomendó aumentar el tamaño de la fuente y además se aconsejó enumerar cada ítem para facilitar la captura y orden del cuestionario, de tal forma que el respondiente tenga una guía.

En el ítem 5 que hace referencia al capital cultural institucionalizado, se sugirió realizar varias modificaciones en apariencia, redacción y contenido. De tal manera que en la versión enviada a los jueces era: ¿Qué reconocimientos has obtenido? (indique la cantidad obtenida en todas las relaciones que apliquen con una palomita). Las opciones para responder incluían el área académica, deportiva y artística en los niveles educativos primaria, secundaria, preparatoria y universidad. Siguiendo las sugerencias de los expertos, se modificó la pregunta y el orden de aparición: reactivo 12. ¿Qué reconocimientos has obtenido? (Indique la cantidad obtenida en las relaciones que apliquen). Asimismo, se le agregó un área más, que suele relacionarse con el nivel de capital cultural de las personas: la religión.

En los ítems que miden en escalas Likert el nivel de importancia referidos a las variables de los significados del trabajo, centralidad, valores, metas y normas sociales, (17, 23, 29 y 30 de la numeración de la versión del cuestionario modificada, respectivamente), se sugirió agregar signos negativo y positivo para guiar de igual forma a los informantes, recordándoles qué cantidad era menos y cuál más importante. De la misma forma se sugirió modificar la escala para que quedaran uniformes. De estos cuatro reactivos los referentes a valores y normas sociales respectivamente, se cambió la redacción, con el objetivo de que la pregunta esté planteada correctamente para el tipo de respondiente. Por otra parte, se sugirió también que el reactivo sobre la experiencia laboral de los respondientes (21 de la versión modificada) se dividiera en reactivos con respuesta cerrada, con el propósito de mejorar el análisis de los resultados. En cuanto a la contribución de los ítems al

objetivo del estudio y la contribución del ítem para medir la variable, los expertos sugirieron que sí eran pertinentes, motivo por el cual se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra final. En el cuadro 4 se presenta la matriz de operacionalización de los significados del trabajo y capital cultural.

Cuadro 4. Matriz de operacionalización de las variables de los significados del trabajo y capital cultural

		<b>Indicadores</b>				
<b>Concepto (constructo)</b>	<b>Dimensiones (Observable)</b>	<b>Cantidad de reactivos</b>	<b>No. de pregunta</b>	<b>Ejemplo</b>	<b>Valores finales</b>	<b>Tipo de variable</b>
Significados del trabajo	Centralidad del trabajo	7	17, 18,	17. Califica las siguientes frases para indicar el nivel de importancia de las siguientes áreas en tu vida	Muy importante, Medianamente, poco y nada.	Catagórica ordinal
	Normas sociales	10	31	En el siguiente cuadro están algunas oraciones relacionadas con el trabajo, que representan situaciones o acciones. Expresa tu nivel de acuerdo	Totalmente de acuerdo, medianamente, poco y totalmente en desacuerdo	Catagórica ordinal
	Valores y metas laborales	18	29 y 30	¿Qué es lo que más te interesaría/gustaría obtener del trabajo?	Muy importante, Medianamente, poco y nada.	Catagórica ordinal
Capital cultural	Incorporado	47	8, 9, 13, 14 y 16	Considerando los 7 días de la semana, ¿aproximadamente cuántas horas dedicas a las siguientes actividades?		Catagórica ordinal
	Objetivado	12	39	Del listado encierra la respuesta correspondiente	Si,	Catagórica ordinal
	Institucionalizado	4	12	¿Qué reconocimientos has obtenido?		Catagórica ordinal

Elaboración propia



Asimismo, se han realizado diferentes pruebas de validación al instrumento en previas investigaciones (factorial, rasch, entre otros), sin embargo, como la nuestra es una adaptación, se realizó el análisis factorial por componentes principales. El análisis factorial exploratorio con rotación ortogonal (varimax) en el que se cumplió el criterio de Kaiser ( $KMO=0.644$ ,  $p=.000$ ) con una varianza explicada de 65.79% y confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach = 0.81, lo que indica buena consistencia interna. Se extrajeron trece factores por el método de componentes principales de cada dimensión. El análisis arrojó un modelo de trece factores nombrados de acuerdo a los reactivos que se agruparon, p.e. servicios sociales y religiosos, centralidad del trabajo, esferas de arraigo, normas sociales de derecho, normas sociales de obligación, valores, metas económicas, metas expresivas, metas clima, aunque tres de ellos no se consideraron por contener solamente un reactivo. El método de extracción fue realizado bajo la aplicación de la regla de Kaiser-Gutman, es decir, conservar factores con valor propio mayor a uno. De un total de 35 reactivos, se eliminaron tres que resultaron con una carga factorial baja (menor a 0.45) y comunalidades inferiores a 0.30, además de los tres factores integrados solamente por un reactivo. Este análisis nos proporcionó información relevante acerca de las variables latentes presentadas por el modelo original del MOW-IRT (1987), lo que demuestra que en la mayoría de los factores que se obtuvieron presentan una agrupación similar.

En el análisis de consistencia interna para escalas que miden los significados del trabajo, se obtuvieron coeficientes de Alfa de Cronbach aceptables en la mayoría de las dimensiones del constructo teórico, a excepción de una. En la dimensión ‘Centralidad del Trabajo’ se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de .502, cuya estimación es para las preguntas 17 y 18 con 7 ítems o reactivos. En la dimensión de ‘Normas sociales’, el valor del coeficiente fue de .387, por lo cual se estimó otro análisis sobre su nivel de discriminación con la prueba Omega de McDonald. La dimensión de ‘Valores’ el Alfa de Cronbach fue de .644, consistente de seis ítems. En la última dimensión de los significados del trabajo, ‘Metas Laborales’ el coeficiente fue de .788, estimando la pregunta 30 con 12 ítems (Cuadro 5). En las escalas del Capital Cultural en la categoría de Incorporado, se obtuvo un coeficiente Alfa de .776, estimando las preguntas 13, 14 y 16 constituidas por 30 reactivos (Cuadro 5) y en el coeficiente Omega .944.

En la categoría del capital cultural objetivado los coeficientes que se obtuvieron de la pregunta 39 integrada por 12 reactivos, fue para el Alfa de .635, mientras que el de Omega de McDonald fue de .903. Por último, en la categoría de capital cultural institucionalizado, estimando la pregunta 12

integrada por 7 reactivos, los coeficientes obtenidos fueron para Alfa de .428, pero el Omega fue de .906.

La fiabilidad o confiabilidad es una característica de unos resultados obtenidos de una muestra determinada. Al presentar la nuestra característica de homogeneidad: jóvenes de una misma institución, carrera y semestre, se obtuvo una fiabilidad baja, lo que no invalida su utilización en tanto que se trata de un instrumento sustentado en un modelo y cuerpo teórico, previamente adaptado y aplicado en diferentes culturas y países (Morales-Vallejo, 2008). Además, lo que indica específicamente un coeficiente de fiabilidad es “si el instrumento diferencia adecuadamente a los sujetos en aquello que mide el test o escala” (Morales-Vallejo, 2008:5).

Cuadro 5. Coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald en dimensiones de significados del trabajo y Capital cultural

No. de reactivos	No. de pregunta	Dimensión/escala	Alpha de Cronbach	Omega de McDonald
7	17, 18	ST: Centralidad del trabajo	.502	.704
10	31	ST: Normas sociales	.387	.682
18	29 y 30	ST: Valores y Metas	.793	.923
30	13, 14 y 16	CC: Incorporado	.776	.944
12	39	CC: Objetivado	.635	.903
7	12	CC: Institucionalizado	.428	.906

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Hair *et al.* (1999) para el coeficiente Alfa de Cronbach el límite inferior es de .70 y en algunos casos puede llegar a ser de .60, en caso de que la investigación sea exploratoria. En nuestro caso, se obtuvieron coeficientes por debajo del mínimo. Por lo mismo, se decidió llevar a cabo el coeficiente Omega de McDonald, el cual se considera valor aceptable de confiabilidad cuando se encuentra entre .70 y .90 y en algunas circunstancias pueden aceptarse en valores superiores a .65 (Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017). Este procedimiento, la obtención del coeficiente omega, se realizó en el programa Excel con las cargas factoriales obtenidas a partir del análisis factorial realizado para la validación del instrumento en el programa IBM-SPSS *Statistical Package for the Social Sciences* versión 25.

### 4.3. Método de Recolección de la Información

La recolecta de los datos se llevó a cabo a través de la autoadministración del instrumento previamente descrito utilizando la técnica de encuesta a los alumnos de primer ingreso de los grupos que nos fue autorizado. Se seleccionó la materia de Introducción a la Ingeniería, que es impartida de manera obligatoria a todos los de primer semestre. Sin embargo, no se pudo aplicar en algunos grupos porque la clase fue suspendida ni a todo el grupo por inasistencia del estudiantado. En el proceso de aplicación, se explicó el objetivo de la encuesta y se les solicitó su consentimiento informado. La duración aproximada para responder todo el cuestionario fue de 40 minutos.

### 4.4. Tratamiento y Análisis de Datos

Se aplicó un cuestionario de 44 preguntas con diferentes escalas de medida que resultaron válidas de acuerdo con las pruebas de confiabilidad Alpha de Cronbach y Omega de McDonald. La estructura constó de tres apartados, que agrupan preguntas sociodemográficas, un segundo con las dimensiones del significado del trabajo y el tercero sobre el capital cultural. El apartado sobre los significados del trabajo contiene cuatro dimensiones: centralidad, normas sociales, valores y metas esperadas. Este cuestionario, como se ha mencionado anteriormente se ha aplicado en diversas investigaciones y diferentes países (Ardichvili, 2005; Baker *et al.*, 2003; Bittencourt *et al.*, 1995; Claes, R. y Ruiz-Quintanilla, A. 1993; Filippi, 2006; Hernández *et al.*, 2008; Kuchinke *et al.*, 2009; Sharabi & Harpaz, 2013). En este apartado fueron cinco las preguntas con 35 reactivos en total. Las escalas utilizadas en ‘Normas Sociales’ fue tipo Likert con cuatro opciones de respuesta, que medía el nivel de acuerdo: 1) totalmente en desacuerdo; 2) en desacuerdo; 3) de acuerdo; y 4) totalmente de acuerdo.

En las otras tres dimensiones las escalas utilizadas fueron Likert, medían nivel de importancia, con cuatro opciones de respuesta: 1) Menos importante; 2) medianamente importante; 3) importante; y 4) lo más importante. El apartado sobre el capital cultural contiene los tres estados: objetivado,

incorporado y el institucionalizado. Las preguntas fueron cinco en total, con 46 reactivos, las escalas utilizadas fueron para medir número de veces, cantidad de horas o contacto (Anexo 1).

El análisis de los datos se realizó en el programa estadístico para las ciencias sociales, SPSS-25, por sus siglas en inglés. Se capturaron los datos, codificando las variables, con una estructura diseñada para la matriz de análisis. Los análisis que se llevaron a cabo fueron Alfa de Cronbach y Omega de McDonald para la consistencia interna del instrumento, seguido de eso se analizó la normalidad de la muestra con la prueba y se realizó un análisis comparativo con la prueba bivariada *Rho* de Spearman. Por último, se llevó a cabo la comprobación de la hipótesis de investigación, las respuestas a las preguntas y la revisión del logro de los objetivos.

A continuación, describiremos por pasos la secuencia que se realizó para el análisis de datos: El primer paso fue obtener las frecuencias de las respuestas para poder caracterizar a las y los participantes. En primer lugar, se describieron los datos sociodemográficos, que incluyeron:

a) información personal: edad, sexo, lugar de procedencia, tipo de preparatoria de procedencia, trabajo actual y experiencia laboral;

b) datos familiares: con quien vive, servicio médico, si viven padre y/o madre, escolaridad y ocupación de ambos padres. La categorización de la ocupación del padre y de la madre se hizo con base en lo propuesto con Bourdieu y Passeron (2012), aplicable a nuestro contexto y tiempo histórico, de acuerdo con Colorado (2009), Hernández-Hernández (2016) y Suárez (2015). Se obtuvieron cuatro categorías de análisis distribuidas de acuerdo al nivel socio profesional. Las tres primeras son alto, medio y bajo, en la cuarta se agrupan las actividades que no se consideran ocupación, esta última por ser ocupaciones no remuneradas<sup>6</sup> o inactivos<sup>7</sup> solamente se hizo descripción por frecuencias y porcentajes. Aunque en otro estudio estas ocupaciones, se categorizaron como populares trabajadores no cualificados (Cassal *et al.*, 1991).

En la primera categoría (nivel alto), se agruparon ocupaciones que requieren estudios universitarios para realizarlas, tales como profesor/a de IES; profesor/a de educación básica<sup>8</sup> y media superior; jefe de área; ingeniero/a; abogado/a; profesionista; médico/a. En la segunda categoría, se agrupan ocupaciones de niveles medio que para desempeñarlas no es requisito el

---

<sup>6</sup> Actividades no económicas como desocupados/das, desempleados/as, hogar (Casal *et al.*, 1991).

<sup>7</sup> Pensionados/as o jubilados/as.

<sup>8</sup> Es conveniente hacer mención, que las profesiones de maestro de educación básica (primaria y secundaria) Bourdieu las agrupa en el nivel medio, sin embargo, en nuestro país, esta profesión requiere de estudios universitarios para poder ser ejercida por lo que se integró al nivel alto o primera categoría.

nivel universitario como empleado/a oficina; empleado/a de comercio; comerciante de micro empresa; comerciante de empresas medianas; empleado/a de gobierno. En la tercera categoría están las ocupaciones que requieren de habilidades no profesionales como agricultores; artesanos; obreros/as; empleado/a industria manufacturera; albañil. En la cuarta categoría, se agruparon actividades diversas como hogar, pensionado/a, jubilado/a, desocupado/a o desempleado/a.

En la escolaridad se consideró tanto la del padre y como la de la madre (Colorado, 2009; Suárez, 2015), a diferencia de Bourdieu y Passeron (2012) que solo consideraron al padre y al abuelo. La escolaridad en años se agrupó en tres: el primero está compuesto por aquellos que tienen nueve años o menos de escolaridad, que sería la educación básica (primaria y/o secundaria). En el segundo se agruparon aquellos que contaron con 10 a 15 años de escolaridad, es decir, la educación media superior y superior trunca o sin terminar (preparatoria y universidad). En el último grupo, están los que tienen 16 años o más de estudios, que sería la universidad y/o posgrado (maestría y doctorado).

c) socioeconómicos: tipo de vivienda, ingreso familiar, procedencia de la manutención, tipo transporte a la escuela, tipo de lugar donde vivió su infancia.

El segundo paso fue realizar la prueba de hipótesis para muestras mayores de 50 individuos Kolmorov-Smirnov, esta indicó que nuestros datos presentan una distribución que no se ajusta a la normalidad, es decir  $p < .05$ . Por lo tanto, para la comprobación de los postulados hipotéticos se hizo uso de la estadística no paramétrica. En este caso se optó por la *Rho* de Spearman. La homogeneidad de la muestra radica en la edad, ocupación, escolaridad y sexo al integrarse la muestra de estudiantes de primer ingreso de la misma institución universitaria.

En el tercer paso, que corresponde a los significados del trabajo, primer objetivo específico, se hizo un análisis descriptivo a partir de las dimensiones que los conforman: centralidad, valores y metas. En el caso de las normas sociales, se hizo análisis evaluativo que se explicará más adelante. Primero, para la centralidad del trabajo, se sumaron las variables 'importancia absoluta' (pregunta 18) y la esfera 'Mi trabajo' (pregunta 17.3). El puntaje mínimo fue de dos y el máximo de ocho, es decir, que si una persona considera nada importante al trabajo y coloca a la esfera de 'Mi trabajo' como menos importante obtendría dos puntos, equivalentes a una centralidad baja. Después se clasificó haciendo una agrupación visual utilizando la media y la desviación estándar, se hizo una comparación por sexo y experiencia laboral de los respondientes. Enseguida, se procedió a analizar

las otras dos dimensiones para lo cual se realizó un análisis factorial con el propósito eliminar aquellos reactivos con cargas factoriales pequeñas o que no ayuden a explicar lo que se está midiendo.

Las Normas Sociales indican lo que debería ser, no lo que es, así la escala mide el nivel de acuerdo de los/las respondientes para con las frases de obligación y derecho que se presentan en esta pregunta. Por ejemplo, las normas de derecho representan los derechos laborales de los individuos y la responsabilidad de las organizaciones y de la sociedad hacia los individuos. Las de obligación representan los deberes de los individuos hacia la sociedad en relación con su trabajo. Se utilizaron dos de los cuatro factores que se obtuvieron en el análisis factorial, considerando el número de reactivos con cargas factoriales mayores que se agruparon en cada factor. De acuerdo a los reactivos se les denominó Normas Sociales de Derecho y Normas Sociales de Obligación, al ser las que maneja el MOW-IRT (1987).

Las normas de derecho incluyen nociones como que ‘las personas tienen derecho a recibir capacitación y una promoción o ascenso’ (pregunta 31-A), ‘las personas que quieran trabajar deberían ser provistas de uno’ (pregunta 31-I) y ‘cada persona en nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo’ (pregunta 31-G). Las normas de obligación, por su parte, incluyen nociones donde ‘el jefe debe tomar en cuenta las opiniones de sus empleados para la toma de decisiones’ (pregunta 31-E), ‘una persona debe crear nuevas formas de hacer su trabajo’ (pregunta 31-F) y ‘debe ahorrar para el futuro’ (pregunta 31-D). Se sumaron y se obtuvo como puntaje mínimo tres y máximo de 12 para ambos factores, se extrajo la media y la desviación estándar. Después se procedió a graficar los resultados de ambas normas representando el balance entre ellas. Primeramente, se obtuvieron las medias y luego se hizo por sexo y finalmente por experiencia laboral.

Continuando con el tercer paso, en la dimensión de valores y metas laborales, se realizó el análisis factorial por escalas y por separado. En los valores, que se midió lo que era más apreciado del trabajo, se obtuvieron dos factores, el primero agrupó las frases de ‘trabajar me mantiene ocupado’ (pregunta 29-3), ‘trabajar me permite interactuar con otras personas’ (pregunta 29-4), ‘trabajar es una manera de servir a la sociedad’ (pregunta 29-5) y ‘trabajar me es satisfactorio’ (pregunta 29-6), se le llamó a este factor ‘valores intrínsecos’. El otro factor se compone solamente del ítem ‘trabajar me provee de un ingreso necesario’ (pregunta 29-2) y se le nombró ‘valores extrínsecos’. Enseguida se obtuvieron la media y desviación estándar de cada factor, para después compararlo

por sexo y experiencia laboral. Se eliminó el ítem ‘trabajar me da status y prestigio (pregunta 29-1)’. Para la selección de los ítems que conforman los factores, se consideraron aquellos con cargas factoriales mayores, mientras que los que tenían cargas menores se eliminaron.

En lo referente a las metas (pregunta 30), compuesta por doce frases sobre lo que esperan los/las respondientes del trabajo, se obtuvieron cuatro factores. El primero, nombrado Confort y económico, contiene los ítems de un ‘horario conveniente de trabajo’ (pregunta 30-D), ‘condiciones físicas apropiadas’ (pregunta 30-J), ‘oportunidades de ascenso o promoción (pregunta 30-C), ‘buen salario’ (pregunta 30-I), y ‘variedad en las actividades del trabajo’ (pregunta 30-E). En el segundo, nombrado Expresivo, ‘trabajo interesante’ (pregunta 30-F), ‘prestaciones laborales’ (pregunta 30-G), y ‘correspondencia entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia’ (pregunta 30-H). El tercer factor, nombrado interacción y mejora, incluyó nociones como ‘oportunidad de aprender cosas nuevas’ (pregunta 30-A), ‘relaciones interpersonales’ (pregunta 30-B) y ‘un justo reconocimiento por hacer un buen trabajo’ (pregunta 30-L). Por último, el factor número cuatro se integró por un solo ítem, el de ‘autonomía’ (pregunta 30-K) y así fue nombrado. Después, se sumaron y se dividieron por el número de reactivos que los componían, para uniformar los resultados, ya que unos tenían más que otros. Se obtuvieron las medias y desviaciones estándar y se compararon por sexo y experiencia laboral.

El cuarto paso, responde al objetivo específico dos, que fue conocer el capital cultural de la muestra estudiada. Se construyó la variable de capital cultural global de los y las estudiantes a partir de los tres estados que lo componen: objetivado, incorporado e institucionalizado. A continuación, se detalla el procedimiento para cada uno de ellos. En el Capital Cultural Objetivado (CCObj), primero se reconvirtieron los valores de respuesta, de tal forma que cero (0) significara la ausencia y uno (1) la pertenencia del bien material. Después se sumaron los reactivos que constituían esta pregunta, donde el mínimo debería ser cero y el máximo a obtener era doce. El *CCObj* analizado por tipo de bienes materiales que incluye tipo de casa, si vive con los padres, si tienen en su hogar televisión, automóviles, teléfono fijo, teléfono celular, servicio streaming, libros, revistas e instrumentos musicales y aquellos que ayudan al desarrollo de las actividades escolares, como escritorio, computadora y servicio de internet.

En el Capital Cultural Incorporado (CCInco), primero se recodificaron los valores de respuesta de las variables que indicaran lo contrario a lo que se busca en esta investigación y que se pudiera realizar el análisis. En el *CCInco*, las actividades dan cuenta de la asistencia a eventos artísticos, al

cine, contacto con las bellas artes, como saber tocar algún instrumento, haber realizado una pintura u obra de teatro. También si hace lecturas por placer o diferentes a las académicas. Asimismo, se encuentran actividades que de acuerdo al diagrama de Bourdieu (2017), son las que realizan los agentes con mayor poder adquisitivo como realizar deporte o ejercicio, practicar o tener conocimientos de natación, golf, ajedrez, cacería, navegación o buceo. Otras actividades que ayudan a situar a la población en el espacio social son si han tenido la necesidad de trabajar o de cuidar a terceras personas. Por último, las actividades en las que los estudiantes dedican su tiempo como la asistencia a eventos académicos, la participación en investigaciones con profesores o propias, en veranos científicos. Así como la dedicación a la preparación de sus clases.

Otro elemento que forma parte del estado incorporado es el de la herencia de capitales del padre y de la madre, es decir, los años de educación y la categoría de ocupación. Bourdieu (2017), lo llama 'origen social' e indica que es este el que ejerce mayor influencia sobre el medio estudiantil como factor de diferenciación. Además, afirma que la acción directa de dicha herencia, de hábitos culturales y disposiciones y su efecto multiplicador, se puede observar en la población estudiantil, a través de un conjunto de influencias que se vinculan con el origen social y cuya acción se ejerce durante mucho tiempo.

La categorización de la ocupación del padre y de la madre se hizo con base en lo propuesto con Bourdieu que, a pesar de haberla presentado hace más de 60 años, continua vigente (Assusa, 2013; Hernández- Hernández, 2016; Gayo, 2013; Casal *et al.*, 1991). Son cuatro categorías distribuidas de acuerdo a su nivel, para las tres primeras son alto, medio y bajo, en la cuarta se agrupan las actividades que no se consideran ocupación. En la primera (nivel alto), se agruparon ocupaciones que requieren estudios universitarios para realizarlas, tales como profesor/a de IES; profesor/a de educación básica<sup>9</sup> y media superior; jefe de área; ingeniero/a; abogado/a; profesionista; médico/a. En la segunda categoría, se agrupan ocupaciones de niveles medio que requieren estudios medios o profesionales como empleado/a oficina; empleado/a de comercio; comerciante de micro empresa; comerciante de empresas medianas; empleado/a de gobierno. En la tercera categoría están las ocupaciones que requieren de habilidades no profesionales como agricultores; artesanos; obreros/as; empleado/a industria manufacturera; albañil. En esta última se integró la de

---

<sup>9</sup> Es conveniente hacer mención, que las profesiones de maestro de educación básica (primaria y secundaria) Bourdieu las agrupa en el nivel medio, sin embargo, en nuestro país, esta profesión requiere de estudios universitarios para poder ser ejercida por lo que se integró al nivel alto o primera categoría.



pensionado/a, jubilado/a, ya que, basándonos en el supuesto de que no se encuentra activo, estas personas cumplieron con su tiempo de dedicación a un empleo. En la cuarta categoría, se agruparon actividades no económicas como hogar, desocupado/a o desempleado/a.

Otro elemento que consideramos fue la escolaridad del padre y de la madre, a diferencia de Bourdieu que solo consideró al padre y al abuelo. La escolaridad en años se agrupó en tres: el primero está compuesto por aquellos que tienen nueve años o menos de escolaridad, que sería la educación básica (primaria y/o secundaria). En el segundo se agruparon aquellos que contaron con 10 a 15 años de escolaridad, es decir, la educación media superior y superior trunca o sin terminar (preparatoria y universidad). En el último grupo, están los que tienen 16 años o más de estudios, que sería la universidad y/o posgrado. Después, se sumaron los reactivos que constituían esta pregunta, para constituir la variable *CCIncor*.

En el caso del capital cultural institucionalizado (*CCInst*), se consideraron los reconocimientos obtenidos por los y las jóvenes a lo largo de su trayecto educativo de carácter académico, deportivo, artístico y religioso. También se consideró el tipo de escuela preparatoria de la cual egresaron, es decir si era pública o privada. Enseguida, se realizó una sumatoria del total de los reconocimientos. Con el fin de obtener el dato del *CCInst*, se sumaron los elementos: los reconocimientos de los encuestados y el régimen de la preparatoria (privada o pública).

Después, se sumaron los resultados de cada uno de los estados del capital cultural para obtener la variable Capital Cultural Global (*CCGlobal*), con la que se llevó a cabo la estimación de los niveles de capitales con base en la técnica de estatinos o de baremo (Botella *et al.*, 2012), en la que se parte de los puntajes obtenidos por los/as estudiantes, se utilizó el promedio del grupo y la desviación estándar. De esta forma, se determinaron dos puntos de corte ( $\pm 0.75$ ) y se obtuvieron tres categorías o intervalos: alto, medio y bajo.

En el quinto paso, se procedió a probar el tercer objetivo específico, esto es, el que busca relacionar los significados del trabajo con el capital cultural de la población estudiada, diferenciado por sexo y por experiencia laboral. Primero se realizó la prueba de hipótesis a través de correlaciones *Rho* de Spearman en el programa SPSS versión 25, las variables fueron, sexo, experiencia laboral, las dimensiones de los significados del trabajo, los tres estados del capital cultural y la del capital cultural global. En este paso se consideró, para la correlación de los significados del trabajo y el capital cultural, la sumatoria de las nuevas variables resultado de los factores del análisis factorial, así como de los tres estados del capital cultural y el global. En el sexto paso se identificaron los

elementos significativos que resultaron para la construcción de la cultura laboral de los jóvenes estudiados, a través del análisis de clúster.

A partir de estos análisis, los resultados obtenidos y la discusión de los mismos, se presentan en el siguiente capítulo.

## 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta la caracterización de la muestra de los y las estudiantes universitarios considerando la información personal, como edad, sexo, con quienes vivían, ciudad de procedencia, tipo de preparatoria, experiencia laboral y razón por la que trabajaron. Enseguida, se describió la información sobre datos familiares, como el servicio médico, promedio de años de escolaridad y ocupación de padre y/o madre. Esto dos últimos, a partir de sexo y experiencia laboral de los y las respondientes. Otro elemento del primer apartado, incluye datos sobre el ingreso familiar, tipo de vivienda y de transporte que utiliza, así como el tiempo que realiza para trasladarse a la escuela.

También se incluyó el análisis y discusión de los resultados por dimensión de los significados del trabajo y el capital cultural, tanto global como por sus tres estados, a partir de las variables sexo y experiencia laboral de los y las encuestados/as. Por último, se presentan los resultados y respectiva discusión sobre el análisis bivariado para comprobar la relación entre los significados del trabajo y el capital cultural.

### 5.1. Caracterización de la Población

Se encuestaron a 156 estudiantes inscritos en el programa educativo de ingeniería industrial y de sistemas de una universidad pública. La media de edad de las personas participantes fue de 18.8 años, una desviación estándar de 1.6. Las edades les ubica como jóvenes nacidos con el siglo XXI, conocidos como generación *Z* o *centennials* y se distribuyeron de la siguiente manera: 58.3 % tenía 18 años, 22.4 % 19 años, 7.1 % 20 años y 10.0 % de 21 hasta 26 años. Solo 2 % tenían menos de 18 años. La edad menor de las personas encuestadas fue de 16 años (.6%) y la edad máxima fue de 27 años (.6%) (ver cuadro 6). Al analizar la información por sexo (ver cuadro 6), se obtuvo que 61.1% de las mujeres tenían 18 años, seguido de 23.9% con 19 años de edad, 7.5% tenían más de 21 años, 4.5% 20 años y solamente 3.0% eran menores de 18 años. Los varones, presentaron el mismo orden, pero sí difirieron en los porcentajes, es decir, que 56.2% tenía 18 años, 21.4% 19

años, 12.3% mayores de 21 años y 1.1% menos de 18. En cuanto a la experiencia laboral y la edad de los y las respondientes (ver cuadro 6), se observa que 54.8% de los que han trabajado tenían 18 años de edad, 21.2% tenían 19 años, 15.4% mayores de 21 años y ninguno de los menores de edad tenían experiencia laboral. De los que nunca han trabajado, 65.4% tenía 18 años, 25.0% 19 años, 5.7% menos de 18 años, 3.8% tenía 20 años y los mayores de 21 años todos tenían experiencia laboral.

**Cuadro 6. Edad de la muestra por sexo y experiencia laboral**

Edad	Sexo				Experiencia laboral				Total	
	Mujer		Hombre		Si		No		Fr	%
Menor de 18	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
18	2	3.0	1	1.1	0	0.0	3	5.7	3	2.0
19	41	61.1	50	56.2	57	54.8	34	65.4	91	58.3
20	16	23.9	19	21.4	22	21.2	13	25.0	35	22.4
Mayor de 21	3	4.5	8	9.0	9	8.7	2	3.8	11	7.1
	5	7.5	11	12.3	16	15.4	0	0.0	16	10

Fuente: Elaboración propia.

### 5.1.1. Información Personal

En la variable sexo de la muestra 42.9% son mujeres y 57.1% hombres, esto corresponde con lo esperado, ya que la carrera ingeniería industrial y de sistemas pertenece al grupo de las estereotipadas como masculinas (Martínez-Méndez, 2015; Sánchez-García *et al.*, 2011). Sin embargo, es uno de los programas educativos que ha ido ganando matrícula femenina desde principios del presente milenio. En relación con las variables de sexo y la experiencia laboral, presentadas en el cuadro 7, se puede observar que 73.0 % de los hombres tienen experiencia laboral y 58.2% de las mujeres. Mientras que los que no han trabajado presentaron ventaja las mujeres con 41.8% y los varones 27.0%. A pesar de ser una muestra con una ventaja relativamente mayor de varones, la participación de la mujer va en aumento. Esto se explica por la creciente participación en el mercado laboral de la mujer en el presente siglo (Castells, 2001).

Cuadro 7. Sexo y experiencia laboral (porcentajes)

Experiencia laboral	Sexo			
	Mujer		Hombre	
	Fr	%	Fr	%
Si	39	58.2	65	73.0
No	28	41.8	24	27.0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 8 se puede observar la ciudad de origen y el tipo preparatoria de la cual egresaron. La mayoría es de Hermosillo (73.1%), seguido de otra ciudad de Sonora (21.2%) y el resto es de otro estado (5.1%). Solamente .6% dijo ser extranjero. Los hombres y mujeres en su mayoría tienen su origen en Hermosillo 70.8% y 77.6% respectivamente, mostrando ligera ventaja las mujeres. Los porcentajes de personas que son originarias de una ciudad distinta, pero del estado de Sonora, muestran ventaja para los hombres con 22.5% y 19.4% para las mujeres. En lo que refiere a los/las originarios/as de otro estado de la república encontramos que los hombres presentaron ventaja con 5.6% y las mujeres 3.0%. Estos datos muestran que la población analizada, es privilegiada en cuanto a la oportunidad de ser originaria y residente de la misma ciudad en que estudia. Al analizarlos, por experiencia laboral, de igual forma, la mayoría de los dos grupos, reside en la ciudad de Hermosillo (73.1% ha trabajado y 75.0% no lo ha hecho) y presenta un comportamiento similar en los otros puntos de origen. En otras palabras, no hay muchas diferencias entre la ciudad de origen, ya que dos de cada tres residentes de Hermosillo o de otra ciudad del mismo estado de Sonora, han trabajado.

Cuadro 8. Ciudad de origen y preparatoria (frecuencias y porcentajes)

Variable	Sexo				Experiencia laboral			
	Mujer		Hombre		Si		No	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Ciudad de origen								
Hermosillo	52	77.6	63	70.8	76	73.1	39	75.0
Otra ciudad de Sonora	13	19.4	20	22.5	21	20.2	12	23.1
Otro estado de México	2	3.0	5	5.6	6	5.8	1	1.9
Extranjero	0	0.0	1	1.1	1	1.0	0	0.0

Tipo de preparatoria								
Pública	54	80.6	68	76.4	80	76.9	42	80.8
Privada	13	19.4	21	23.6	24	23.1	10	19.2

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de la encuesta relacionados con la escuela donde realizaron sus estudios nivel medio superior (preparatoria) presentados también en el cuadro 8, indicaron que la mayoría (78.2%) proviene de escuelas públicas, mientras que 21.8% corresponde a escuelas privadas. Por sexo, no se presentaron diferencias, ya que las mujeres representaron 80.6% y los hombres 76.4%, lo relevante es que provienen de escuelas preparatorias que obtuvieron los mejores resultados obtenidos por el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA, 2020), como Cobach (53.7%) y CBTIS (51.5%).

Analizando el tipo de preparatoria y la experiencia laboral aparece que los/las que egresaron de escuelas privadas presentaron predominio respecto de las públicas. Es decir, que 76.9% de los de escuela pública tienen experiencia laboral y 23.1% de las privadas. Lo interesante, fue que, en general, dos de cada tres han trabajado. Esto corresponde a resultados de investigaciones recientes que indicaron que los/las jóvenes, no solo trabajan por necesidades primarias, sino que los/las que pertenecen a niveles socioeconómicos elevados o no pobres, también tienen experiencia laboral (De Garay *et al.*, 2017). El motivo por el cual trabajan o han trabajado, indica que tres de cada diez lo hicieron para sus gastos de índole personal, los motivos con incidencias menores fueron para apoyar al gasto familiar, para aumentar su desarrollo profesional, para gastos escolares y para ayudar en el negocio familiar.

### 5.1.2. Datos Familiares

En este subapartado, se incluyeron variables referentes a la herencia socio profesional y la económica, recibida a través de padre y/o madre. En la variable que les cuestionó con quiénes vivían, 90% de los/las respondientes viven con ambos padres y en menor medida con parientes (9.0%), solos/as (4.5%), con amigos/as (5.1%) o con su pareja (0.6%). El compartir con la familia

es un elemento clave la construcción tanto de los significados del trabajo como del capital cultural, ya que como se mencionó anteriormente estos dos conceptos tienen su naturaleza en el entorno familiar. A este respecto, la mayoría tiene a su madre viva (98%) y 80% a su padre, aunque en este caso, se indicó que no vivían con ellos o que no tenían ningún tipo de contacto. Otro elemento clave es el servicio médico, que se postula que entre mayor capital socio profesional y económico, mejor y mayor acceso a los servicios de salud. Los resultados indicaron que el servicio médico con el que cuentan es en mayoría del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) con 39.7%, con ISSSTESON (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora) 15.4%, 13.5% Seguro Popular (al momento de la encuesta aún estaba vigente), 5.8% cuentan con ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado), 5.1% con servicio de gastos médicos mayores y 12.8% no cuentan con ninguna prestación de salud. Por otro lado, en lo que corresponde a datos sobre la familia, la media de años de escolaridad para el padre fue de 12.75 con 3.6 de desviación estándar y para la madre la media fue de 12.67 años con una desviación estándar de 3.4. Estos resultados son mayores a la media nacional y estatal que ascienden a 9.1 y 10 años de escolaridad, respectivamente (INEGI, 2017a). La mayoría de los padres (44.2%) cuentan con estudios de preparatoria y/o carrera trunca (ver cuadro 9), seguidos por el nivel alto, que corresponde a profesionistas (27.9%) y por último el nivel bajo, es decir, con estudios de primaria y/o secundaria (25.6%). Al analizarlo por sexo, los resultados fueron similares, ya que 41.8% de las mujeres su padre cuenta con estudios de nivel medio superior y/o carrera trunca, 32.8% tienen padre profesionista y 25.4% estudios de primaria y/o secundaria. Los hombres presentaron un porcentaje un tanto mayor con padre con estudios de preparatoria y/o carrera trunca con 46.1%, seguidos por los que tienen padre profesionista 28.1% y por último 25.8% con estudios de nivel bajo. Si bien la diferencia no es significativa, es relevante indicar que es mayor el porcentaje de mujeres que tienen padre con estudios de nivel alto, es decir, profesionistas. Sin embargo, los resultados por sexo, analizados en una visión amplia, indican que tanto hombres y mujeres cuentan con padre con más de 12 años de escolaridad. En el análisis por experiencia laboral y nivel educativo del padre, se encontró un comportamiento similar con el realizado por sexo, a excepción de los/las respondientes sin experiencia laboral, donde 38.5% tiene padre con nivel medio de estudios y 34.6% con nivel alto. Es decir que estos individuos han recibido mayor capital cultural de parte de su padre.

Por su parte, las madres presentan una ligera mayoría en años de escolaridad en el mismo orden

que los padres (ver cuadro 9), es decir, que 50.0% tiene nivel de estudios de preparatoria y/o carrera trunca, 25.6% nivel profesional, por último, 24.4% de las madres tenían estudios de nivel bajo. Al analizarlos por sexo, la mayoría de las mujeres tienen madre con estudios ubicados en el nivel medio (53.7%), es decir, preparatoria y/o carrera trunca. Seguido de mujeres con madre con estudios universitarios, que se ubican en el nivel alto con 23.9% y en el nivel bajo de escolaridad 22.4% de las mujeres tienen madre con estudios de primaria y/o secundaria. En lo que respecta a los varones, de igual manera, la mayoría tiene madre con estudios ubicados en el nivel medio, pero seguido por el nivel bajo con 28.1%, es decir que son más los que tienen madre con estudios de primaria y/o secundaria que los respondientes con madre profesionista, con 25.8%. Ahora bien, en el análisis de los años de escolaridad de la madre con la experiencia laboral de los y las encuestados/as, los resultados fueron similares a la de las mujeres, ya que los/las que no han trabajado presentaron mayor porcentaje de madre en el nivel medio de escolaridad con 50.0% y 26.9% en el nivel bajo, dejando en último el nivel alto con 23.1%.

Los datos evidencian un aumento en los años de escolarización de padre y madre de los jóvenes encuestados, que de acuerdo a estudios empíricos se ha demostrado su influencia en el desempeño de sus hijos/as (Matute *et al.*, 2009; Maza-Navarro & Jiménez-Vásquez, 2017). El análisis de años de escolaridad de padre y madre con la experiencia laboral de los y las respondientes, contenido en el cuadro 8, indicó que aproximadamente dos de cada tres estudiantes universitarios encuestados han trabajado en un momento de su vida, indistintamente el nivel de escolaridad de sus padres. Sin embargo, en el caso del padre y los que no han trabajado, los resultados presentaron diferencia, lo que puede corresponder con que los hombres profesionistas perciben mejores salarios (Mendoza y García, 2009; Rodríguez & Limas, 2017) y por lo tanto no hay necesidad económica por parte de los/las respondientes de trabajar.

Otra de las características que definen a la familia de los y las jóvenes respondientes es la situación socio laboral de sus padres (ver cuadro 9). En los resultados para el padre, la mayoría de los y las respondientes se ubicó en la categoría del Nivel Medio con 50.7%, seguida por las categorías Nivel Bajo y Nivel Alto con 23.3% ambas. En la categoría de No Ocupación del padre, se ubicó 2.7% de la muestra solamente. En el análisis de la ocupación del padre con el sexo de la muestra, se obtuvo que los porcentajes con mayoría de las mujeres se repartieron en las categorías de Nivel Medio con 37.3% y Nivel Bajo con 34.4%, mientras que en la categoría Nivel Alto 26.9% de las mujeres tienen padre con ocupaciones profesionistas. Solamente 1.5% de las mujeres indicaron que su padre



se ubicaba en la categoría de No ocupación. Estos resultados muestran que los datos están distribuidos en las diferentes categorías del padre de las respondientes. La mayoría de los varones, por su parte, indicó que tiene padre en la categoría de Nivel Medio con 50.6%, seguido de Nivel Alto 23.6%, luego el Nivel Bajo con 22.5%, mientras que en la categoría de No Ocupación presentaron solamente 3.4%. En otras palabras, a diferencia de su contraparte, la mayoría de los hombres tienen padre con ocupaciones de empleados, microempresarios o empresarios de medianas empresas.

Al analizar el nivel de ocupación de padre y madre con la experiencia laboral de los y las respondientes (ver cuadro 9), se obtuvo que la mayoría que ha trabajado tiene padre en la categoría de Nivel Medio con 47.1%, seguido por los niveles bajo y alto con 25.0% para ambos. En la categoría de No Ocupación 2.9% de los y las respondientes indicaron que su padre se ubicaba en este nivel. Por otra parte, los que no cuentan con experiencia laboral, 40.4% indicaron que su padre se ubicaba en la categoría de Nivel Medio, seguida de la del Nivel Bajo con 32.7% y 25.0% en el Nivel Alto. El resultado para el Nivel de No Ocupación fue de 1.9%.

En el análisis de la ocupación de la madre por sexo (ver cuadro 9), se obtuvo que la mayoría para ambos se ubicó en la categoría de No Ocupación, con 43.3% para la mujer y 48.3% para el hombre. Lo que indica que poco más de la mitad de la muestra tiene madre trabajadora, para el 29.9% de las mujeres tiene madre se con ocupaciones de la categoría de Nivel Medio, seguida de la del Nivel Alto con 16.4% y, por último, la categoría de Nivel Bajo con 10.4%. Esto indica que, de las madres con ocupaciones remuneradas, la mayoría son empleadas de oficina, gobierno o comercio, tienen micro o medianas empresas. Mientras que los resultados para la madre de los y las que han trabajado indicaron que 41.3% se ubicaban en la categoría de Nivel Medio, 36.5% en No Ocupación, 14.4% en el Nivel Alto y 7.7% en el Nivel Bajo. Sin embargo, los que no han trabajado, la mayoría ubicaron a su madre en la categoría de No Ocupación con 65.9%, seguido del Nivel Medio con 17.3%, luego el Nivel Bajo con 9.6% y por último el Nivel Alto con 7.7%. Entonces, esta información presentada atiende lo presentado en la revisión de literatura, que indica que los y las jóvenes no trabajan solamente para ayudar en el gasto familiar (De Garay *et al.*, 2017).

Cuadro 9. Años de escolaridad y nivel de ocupación de padre y madre (frecuencias y porcentajes).

Variables	Sexo				Experiencia laboral			
	M		H		Si		No	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Años de escolaridad								
Padre								
Bajo	17	25.4	23	25.8	26	25.0	14	26.9
Medio	28	41.8	41	46.1	49	47.1	20	38.5
Alto	22	32.8	25	28.1	29	27.9	18	34.6
Madre								
Bajo	15	22.4	25	28.1	26	25.0	14	26.9
Medio	36	53.7	41	46.1	51	49.0	26	50.0
Alto	16	23.9	23	25.8	27	26.0	12	23.1
Nivel de ocupación								
Padre								
No ocupación	1	1.5	3	3.4	3	2.9	1	1.9
Bajo	23	34.4	20	22.5	26	25.0	17	32.7
Medio	25	37.3	45	50.6	49	47.1	21	40.4
Alto	18	26.9	21	23.6	26	25.0	13	25.0
Madre								
No ocupación	29	43.3	43	48.3	38	36.5	34	65.9
Bajo	7	10.4	6	6.7	8	7.7	5	9.6
Medio	20	29.9	32	36.0	43	41.3	9	17.3
Alto	11	16.4	8	9.0	15	14.4	4	7.7

*Nivel de ocupación: No ocupación: Hogar, desempleados; Bajo: artesanos, albañiles, obreros; Medio: empleados de oficina, de comercio, de gobierno, dueño de micro o mediana empresa; Alto: profesionistas, profesores.*

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, se observó que, en ambas variables, años de escolaridad y ocupación de padre y madre, se concentra en el nivel medio una gran parte de respondientes. Es decir, que la mayoría de los padres tienen ocupaciones de mandos medios, son dueños de micro o medianas empresas, empleados de oficina, de comercio o de gobierno. Sin embargo, en el caso de la madre la mayor parte de los y las respondientes la ubicaron en la ocupación de hogar, que en nuestro estudio está ubicada en el Nivel No Ocupación, ya que es una actividad no remunerada. Otro dato relevante, fue que, en los casos de los/las respondientes con madre en el Nivel de No Ocupación, poco más de la mitad han trabajado.

### 5.1.3. Datos Socioeconómicos

En lo que se relaciona al ingreso familiar, 29.0% dijo tener uno menor a \$10,000, 31.0% más de \$10,000 y 40.0% no sabe a cuánto asciende. Por otro lado 75.0% vive en casa propia. El traslado a la universidad poco más de la mitad (54.0%) lo hace en transporte urbano, 30.0% en automóvil y el resto (16%) entre *raite*, bicicleta o caminando. Asimismo, 62.0% hace menos de 30 minutos en el traslado de casa a la escuela, 33% entre 31 minutos y una hora y el resto (8%) más de una hora. Lo anterior nos muestra una población que se ubica dentro de un nivel privilegiado, al contar con casa particular propia, relativamente cercano a la escuela y una tercera parte se transporta en automóvil propio.

## 5.2. Resultados por Dimensión de los Significados del Trabajo

La centralidad del trabajo está constituida por dos variantes, por un lado, está el grado de relación que tiene el trabajo con otras esferas y por el otro está la absoluta, es decir, la importancia total que tiene el trabajo en su totalidad. Se dio la instrucción de ordenar por grado de importancia indicadores de su entorno de vida en donde 1 fue menos importante y 4 lo más importante. Como se mencionó, la centralidad relativa es un comparativo del trabajo con otras esferas de importancia para las personas como la familia, la escuela, el tiempo libre, la comunidad y la religión. La otra, la centralidad absoluta es identificar el nivel de importancia que tiene el trabajo en la vida de las personas. El cuadro 10 muestra las medias por sexo y experiencia laboral, se observó que la esfera más importante para los respondientes fue 'Mi familia', lo cual coincide con la mayoría de los estudios que se han realizado (Bittencourt *et al.*, 1998; Filippi, 2006; Hernández *et al.*, 2008; Sánchez *et al.*, 2003), que indica que esta esfera resulta ser para la mayoría de las personas la de mayor interés. A excepción de los japoneses, ya que para ellos el trabajo es la esfera con mayor importancia (Kuchinke *et al.*, 2009).

La segunda esfera en importancia fue 'Mi escuela', que se explica por el hecho de que los/las respondientes eran estudiantes. Conviene mencionar, que esta esfera se incluyó en el presente

estudio como sugerencia en el juicio de expertos del instrumento. En el tercer lugar de importancia, eligieron ‘Mi tiempo libre’, la cual al correlacionarla con el sexo de los respondientes se obtuvo una correlación positiva baja ( $r = .185$ ), con una significancia de .021. Esta esfera es más importante para los hombres con una media de 3.19, en relación con su contraparte cuya valoración fue una media de 2.90. Esto refleja la tendencia de los/las jóvenes hacia las actividades dedicadas a su tiempo libre, donde cada vez es mayor el tiempo dedicado a esta esfera.

La esfera de ‘Mi trabajo’, resultó en el lugar número cuatro en preferencia para los/las respondientes, el cual se ve reflejado en los valores de las medias, es decir medianamente importante. Se puede entender por el hecho de estar en formación profesional, sin embargo, como se presentó anteriormente, siete de cada diez de las personas analizadas tiene experiencia laboral. Por lo tanto, la respuesta debe estar relacionada con la generación a la que pertenecen, cuyo gusto por el trabajo radica en el control de sus gastos personales (Chillakuri & Mahanandia, 2018), ya que regularmente realizan trabajos rutinarios, monótonos y de paga baja. Las últimas dos esferas, ‘Mi religión’ y ‘Mi comunidad’, obtuvieron el quinto y sexto lugar, respectivamente. Esto responde a la tendencia de la sociedad, que cada vez está más relacionada de manera virtual a nivel global gracias al internet, pero físicamente vive un aislamiento cada vez más pronunciado (Gallardo, 2011; Hernández-Herrera *et al.*, 2015).

También se analizó la ‘Centralidad del trabajo’ relativa respecto a la experiencia laboral, cuyo orden de importancia es el mismo que por sexo. Sin embargo, la esfera ‘Mi trabajo’ sí presenta una correlación positiva bajo ( $r = .278$ ) con una significancia de .001, ya que está en el cuarto lugar de importancia, pero es más baja para los que no tienen experiencia laboral con una media de 1.98, es decir que es medianamente importante.

Cuadro 10. Centralidad del trabajo relativa (frecuencias, porcentajes y media).

Variables	Centralidad del trabajo relativa					
	Mi tiempo libre	Mi comunidad	Mi trabajo	Mi religión	Mi familia	Mi escuela
Sexo						
Mujer	2.90	1.75	2.33	1.82	3.84	3.82
Hombre	3.19	1.78	2.57	1.76	3.73	3.70
Experiencia laboral						
Si	3.08	1.80	2.71	1.82	3.75	3.72

No	3.04	1.69	1.98	1.73	3.83	3.81
TOTAL	3.06*	1.76	2.47**	1.79	3.78	3.75

\* correlación sexo sig.  $p = .021$

\*\* correlación experiencia laboral sig.  $p = .001$

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 11, se presenta el análisis de la centralidad del trabajo, para lo cual se sumaron los resultados de las variables de importancia absoluta (pregunta 18) y los de la esfera ‘Mi trabajo’ (pregunta 17.4) y se clasificaron como bajo, medio y alto, para compararse después con sexo y experiencia laboral. Estos niveles se obtuvieron utilizando la técnica de estatinos o de baremo (Botella *et al.* 2012), en la que se parte de los puntajes obtenidos por los/as estudiantes, se utilizó el promedio del grupo y la desviación estándar. De esta forma, se determinaron dos puntos de corte ( $\pm 0.75$ ) y se obtuvieron tres categorías o niveles: alto, medio y bajo.

Cuadro 11. Significado del trabajo: centralidad del trabajo

Niveles de centralidad del trabajo	Experiencia laboral			
	Sí %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Bajo	16.9	25.6	20.8	35.7
Medio	46.2	33.3	50.0	35.7
Alto	36.9	41.0	29.2	28.6

Fuente: Elaboración propia.

Los niveles de la ‘Centralidad del trabajo’ se analizaron por experiencia laboral y por sexo, mostraron además que las mujeres que sí han trabajado presentan mayor centralidad (nivel alto) 41.0%, seguida con centralidad moderada (nivel medio) con 33.3%. Mientras que los varones presentan centralidad moderada (46.2%) y alta (36.9%), cabe destacar que esta diferencia no fue estadísticamente significativa, como se observa en el cuadro 11. En otras palabras, la mujer con experiencia laboral, expresa una mayor importancia o es más central el trabajo en su vida, pero históricamente, el hombre está relacionado con el trabajo y la idea de que debe ser el proveedor principal (Hernández-Hernández, 2016; Macías-Vázquez, 2007; Román-Pérez *et al.*, 2000), lo que podría guiarnos hacia un nuevo entendimiento sobre este tema. En el caso de los que no tienen experiencia laboral, los hombres presentaron una tendencia moderada-alta de centralidad del

trabajo, con 50.0% y 29.2% respectivamente, mientras que la mujer tuvo una centralidad baja-moderada sumando 71.4%. A la luz de estos dos grupos de personas, podemos ver que el contar o no con experiencia laboral sí afecta la percepción sobre el trabajo, al menos al analizarlo por sexo. En la otra dimensión de los significados del trabajo, de 'Normas sociales', la instrucción fue que eligieran de acuerdo al nivel de acuerdo de 10 frases, donde 1 fue menos importante y 4 lo más importante. Además, se consideraron como representaciones sociales o grupales y no de manera individual, por lo tanto, el objetivo es mostrar las comparaciones de manera grupal. Estas comparaciones se realizaron en función de buscar el equilibrio de ambas normas, por sexo y por experiencia laboral, de acuerdo con los elementos que definen las de derecho y las de obligación. Como resultado del análisis factorial realizado en esta escala se obtuvieron cuatro factores, sin embargo, se eliminaron aquellos con cargas factoriales menores o con pocos elementos, por lo que nos quedamos con dos: uno de obligación y otro de derecho. Las figuras 7 y 8 muestran el espacio normativo social indicando los niveles relativos de acuerdo con cada norma y los niveles relativos de equilibrio entre las dos normas, analizado por sexo y experiencia laboral, respectivamente. Se observa en la figura 7 que la muestra presentó mayor acuerdo con las normas de obligación, es decir, que se identifican con el deber de crear nuevas formas de realizar su trabajo, el deber de ahorrar y de valorar el propio trabajo, sin importar su naturaleza. Los hombres presentaron mayor nivel de acuerdo con estas normas, en comparación con las mujeres. Aunque la diferencia de las medias no es significativa, es interesante ver la preferencia de ambos sexos, lo que puede corresponder con la herencia cultural de la región, donde el hombre tiene el sentido de proveedor, por lo que su sentido por el trabajo es visto como un deber (Hernández-Hernández, 2016; Macías, 2007; Román-Pérez *et al.*, 2000). En cambio, las mujeres presentaron un nivel de acuerdo menor con ambas normas que los hombres, pero muestran un balance entre ambas.



Figura 7. Espacio normativo por sexo (medias).  
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8 se analizaron las normas sociales por experiencia laboral, en donde el nivel de acuerdo con ambas normas es similar, ya que las diferencias en las medias son mínimas. La diferencia que se encontró le da una ligera mayoría a los que no tienen experiencia laboral por las normas de obligación. El balance entre las normas lo tienen los que no cuentan con experiencia laboral, lo que se entiende como un mayor razonamiento normativo (MOW-IRT, 1987).

Lo relevante de ambas figuras es que las normas de derecho fueron las que presentaron menor acuerdo, que, como se dijo anteriormente, la diferencia no fue significativa. Estas normas incluyen las nociones de que todos los miembros de la sociedad tienen derecho a un trabajo interesante y significativo, entrenamiento apropiado con la oportunidad de promoción o ascenso y que debería ser provisto un trabajo para aquellas personas que quieran trabajar.

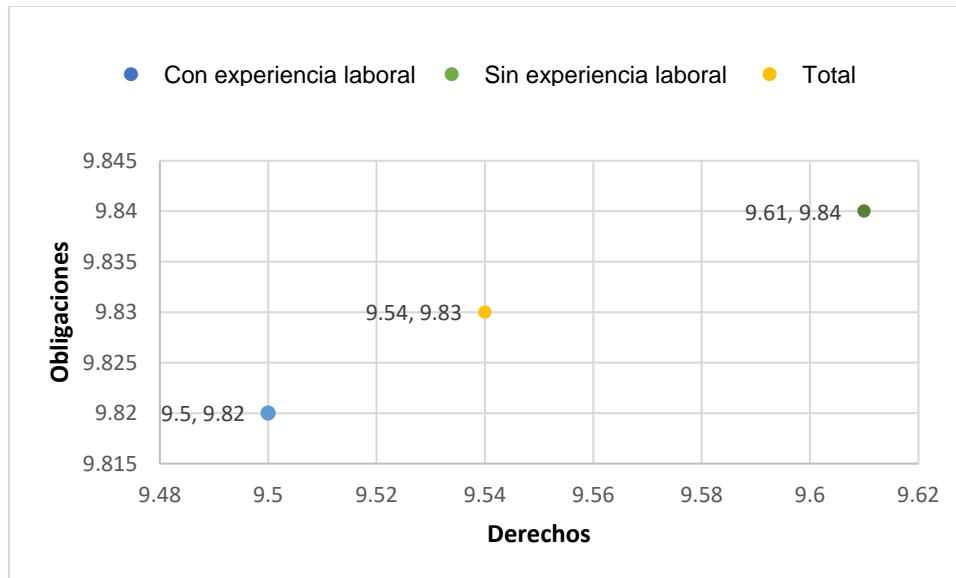


Figura 8. Espacio normativo por experiencia laboral (medias).  
Fuente: Elaboración propia.

La dimensión de valores y metas laborales, cuyo propósito es identificar qué es lo que más les importa acerca del trabajo y lo que los motiva a hacerlo, para lo cual se les dio la instrucción de ordenar por grado de importancia vida en donde 1 fue menos importante y 4 lo más importante. Primero, lo analizaremos por separado y después por factores. En este caso, se realizó el análisis factorial por separado, como indica la teoría. En ‘Valores’ resultaron dos factores, denominados ‘Valores intrínsecos’ y ‘Valores extrínsecos’. Los primeros incluyen ‘Trabajar es una manera de servir a la sociedad’, ‘Trabajar es satisfactorio’, ‘Trabajar permite interactuar con otras personas’ y ‘Trabajar me mantiene ocupado’. El segundo factor llamado ‘Valores extrínsecos’, se integró por ‘Trabajar provee de un ingreso que es necesario’ y ‘Trabajar me da estatus y prestigio’.

El análisis de los ‘Valores intrínsecos’ por experiencia laboral (ver cuadro 12), indicó que para los hombres estos tienen un nivel medio de importancia, mientras que para las mujeres los resultados no indicaron una tendencia, ya que los porcentajes fueron similares entre los tres niveles. Sin embargo, en el grupo de los que no han trabajado, la mayoría de los varones se ubicó en el nivel medio de importancia (58.3%), seguido del nivel bajo (29.2%), es decir, presentaron una tendencia medio-baja. En cambio, las mujeres presentaron una tendencia hacia el nivel alto con 42.9%, seguido del nivel medio con 35.7%, es decir que para las respondientes los valores intrínsecos son más importantes. En los valores extrínsecos, los hombres y las mujeres con experiencia laboral presentan preferencias muy similares, que van de nivel medio al bajo, al contrario del grupo que



no ha trabajado, donde los hombres son los que tienen mayoría en el nivel medio (41.7%), hacia el alto (37.5%). Mientras que las mujeres sin experiencia laboral casi 60% está en el nivel medio, seguido del bajo con 28.6%. Esto, en general, difiere con lo que se ha obtenido en otras investigaciones, donde los jóvenes se interesan más por las cuestiones monetarias de un trabajo, en vez de las cuestiones expresivas o intrínsecas (Jacinto *et al.*, 2003; Marín *et al.*, 2005; Zacaréz & Llinares, 2006). Por el contrario, corresponde con las características de la generación Z, que indica que tienen menos interés en el dinero y más en la realización personal (Grow & Yang, 2018).

Cuadro 12. Significado del trabajo: Valores intrínsecos y extrínsecos

Niveles de valores	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Intrínsecos				
Bajo	29.2	33.3	29.2	21.4
Medio	41.5	35.9	58.3	35.7
Alto	29.3	30.8	12.5	42.9
Extrínsecos				
Bajo	35.4	35.9	20.8	28.6
Medio	55.4	51.3	41.7	57.1
Alto	9.2	12.8	37.5	14.3

Fuente: Elaboración propia.

Las metas laborales, por su parte, en el análisis factorial realizado resultaron cuatro factores: el primero se le denominó como ‘Confort y económico’, ya que agrupó reactivos como ‘Un horario conveniente de trabajo’, ‘Condiciones físicas de trabajo apropiadas’, ‘Oportunidades de promoción o ascenso’ y ‘Variedad en las actividades de trabajo’. En el segundo factor, se le llamó ‘Expresivas’ porque agrupó los reactivos de ‘Trabajo interesante’, ‘Prestaciones laborales’ y ‘Correspondencia entre los requisitos del trabajo y las habilidades’. El tercer factor, llamado ‘Interacción y mejora’, ya que agrupó los reactivos ‘Oportunidad de aprender cosas nuevas’, ‘Relaciones interpersonales’ y ‘Un justo reconocimiento por hacer un buen trabajo’. Por último, en el cuarto factor, integrado solamente por un elemento, de ‘Autonomía (decidir cómo hacer el trabajo)’ se le llamó de la misma manera.

En el cuadro 13, se muestran los porcentajes de estas variables, en la primera que mide las metas de ‘Confort y económicas’, la mayor parte de los respondientes varones con experiencia laboral se

ubicó en el nivel medio de importancia (41.5%) y en el alto con 38.5%. Mientras que las mujeres se ubicaron en el nivel alto y medio con 41.0% en ambos niveles, dándole una mayoría respecto de su contraparte. Es decir que para las mujeres es más importante tener un horario conveniente para trabajar, las condiciones físicas del lugar de trabajo, oportunidades para desarrollarse dentro de una organización, obtener un buen salario y la variedad en las tareas. Esto se relaciona con las características generacionales de la población estudiada, quienes son flexibles, anhelan su libertad personal (Singh & Dangmei, 2016), les gusta aprender cosas nuevas por lo que un mismo puesto de trabajo con tareas repetitivas no es para estas personas (Chillakuri & Mahanandia, 2018). Los hombres sin experiencia laboral, se ubicaron en el nivel alto con 50.0% y en el nivel medio con 46.4%, en cambio la mayoría de las mujeres en este grupo se ubicaron en el nivel alto de importancia con 70.8%. Es conveniente mencionar que no es una diferencia estadísticamente significativa, pero resultan de interés estos resultados, ya que indican que las mujeres se interesan por las cuestiones instrumentales del trabajo. Así como de aquellas que tienen que ver con sentirse cómoda en su lugar de trabajo.

En las metas 'Expresivas', en el grupo con experiencia laboral, ambos sexos presentaron mayor porcentaje en el nivel medio de importancia, seguido del nivel alto. En el grupo sin experiencia laboral, tuvo el mismo resultado, solo que, con mayor porcentaje, 66.7% para los hombres y 67.9% para las mujeres. A este respecto, se ha caracterizado a la generación Z como individuos con preferencias hacia trabajos interesantes, pero en este caso, los resultados indicaron que el nivel de importancia no es tan valorado. De la misma forma, en las metas de 'Interacción y mejora', los resultados fueron similares a la anterior, ya que ambos sexos con experiencia laboral, se ubicaron en el nivel medio, aunque con un porcentaje mayor para las mujeres (53.8%), seguido del nivel alto (hombres con 33.8% y las mujeres con 28.2%). Por el otro lado, en el grupo sin experiencia laboral, la mayoría de las mujeres se ubicaron en el nivel alto con 46.4%, seguido por el nivel bajo con 28.6%, mientras que los hombres de este grupo tienen mayoría en el nivel medio con 45.8%, seguido el nivel alto con 29.2%. En este caso, las mujeres de ambos grupos, con y sin experiencia laboral, mostraron tendencia hacia una mayor importancia en los aspectos de oportunidades de aprender, relaciones interpersonales y reconocimiento, lo que se relaciona con los resultados de otros estudios sobre este tipo de individuos (Bharat-Chillakuri & Rojendra-Mahanandia, 2018; Grow & Yang, 2018; Singh & Dangmei, 2016).

En la última meta de ‘Autonomía’, en el grupo con experiencia laboral ambos sexos obtuvieron mayoría en el nivel medio (58.5% para los hombres y 64.1% para las mujeres). En cambio, en el grupo que no ha trabajado, los hombres tienen mayoría en el nivel alto con 62.5% y el resto en el nivel medio. Mientras que las mujeres en este grupo se ubicaron en mayoría en el nivel medio (53.6%), seguido del nivel alto (46.4%). Esto se puede entender por parte de la cultura sonorenses que se enfoca hacia la independencia y su gusto por la libertad de actuación (Estupiñán, 1999; Hopkins, 1996), pero también son características de la generación Z (Bharat-Chillakuri & Rojendra-Mahanandia, 2018; Grow & Yang, 2018; Singh & Dangmei, 2016).

Cuadro 13. Significados del trabajo: Metas laborales de ‘confort y económicas’, ‘expresivas’, ‘interacción y mejora’ y ‘autonomía’ (frecuencias y porcentajes).

Niveles de metas laborales	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Confort y Económico				
Bajo	20.0	17.9	8.3	3.6
Medio	41.5	41.0	46.4	20.8
Alto	38.5	41.0	50.0	70.8
Expresivas				
Bajo	16.9	15.4	12.5	7.1
Medio	56.9	53.8	66.7	67.9
Alto	26.2	30.8	20.8	25.0
Interacción y mejora				
Bajo	24.6	17.9	25.0	28.6
Medio	41.5	53.8	45.8	25.0
Alto	33.8	28.2	29.2	46.4
Autonomía				
Bajo	0	0	0	0
Medio	58.5	64.1	37.5	53.6
Alto	41.5	35.9	62.5	46.4

Fuente: Elaboración propia.

En resumen, de acuerdo con niveles de importancia, el trabajo ha ido perdiendo la centralidad en cuanto a los varones, sin embargo, en el grupo de mujeres con experiencia laboral presentaron alta centralidad. Esto, corresponde, por un lado, a la tendencia actual de la sociedad, que va indicando

que el trabajo ya no es una actividad tan importante en la vida de las personas, pero que continua con una posición privilegiada al ser la que provee de un ingreso económico (Wray-Lake *et al.*, 2011). Por otro lado, se debe también al hecho de la entrada de la mujer al mercado laboral desde ya hace dos décadas (Castells, 2001). En la parte normativa, se mantiene con un nivel alto de importancia en los derechos, esto concuerda con los resultados de investigaciones pasadas, que muestran uniformidad y persistencia con el paso del tiempo (Harpaz & Fu, 2002; Sharabi, 2017). En otras palabras, se continúa considerando los principios que aseguran la justicia social en cuestiones laborales, los cuales se relacionan con la obtención de beneficios y las formas de retribuir a la sociedad. Por último, en los valores y las metas esperadas, de manera general son las que tienen mayor importancia para la población estudiada. Estos elementos pueden albergar propiedades simbólicas para los individuos, subjetividades que requieran obtener de su trabajo. Pero, también pueden tener propiedades concretas, como lo tangible que pudiera ser un ingreso, las condiciones laborales como luz, mobiliario, por mencionar algunos. Estas valoraciones y lo que se espera obtener de un empleo, pueden tener un origen particular o universal (MOW-IRT, 1987), es por esto que se busca conocer la posible influencia del capital cultural en estos procesos de atribución de los significados del trabajo.

### 5.3. Capital Cultural de los Estudiantes Universitarios

Los resultados para el capital cultural se analizaron en sus tres estados el incorporado, el objetivado y el institucionalizado, después se sumó cada uno de ellos para obtener el capital cultural global. Con lo cual se pudo ubicar a los individuos en el diagrama del espacio social propuesto por Bourdieu (2017). La organización de los datos se ofrece a través de una agrupación visual de los datos, de tal manera que podamos observar la frecuencia y su respectivo porcentaje dentro del mismo grupo analizado en tres niveles: bajo, medio y alto (ver cuadro 13). Estos niveles se obtuvieron al agrupar los casos a partir de la media y la desviación estándar, que es la técnica de estatinos o de baremo (Botella *et al.*, 2012), en la que se parte de los puntajes obtenidos por los/as estudiantes. De esta forma, se determinaron dos puntos de corte ( $\pm 0.75$ ) y se obtuvieron tres categorías o intervalos: alto, medio y bajo. De manera general, se pueden observar mínimas

diferencias entre los estados del capital cultural de manera separada.

En el capital cultural incorporado, que se incluyeron actividades que practicaron durante el año previo a la aplicación de la encuesta (ver figura 9), la herencia de padre y madre referente a los años de escolaridad y su ocupación (esta información se desglosó en el cuadro 8). En lo que respecta a las actividades realizadas por los y las respondientes, podemos observar que el orden de preferencia se relaciona con actividades de entretenimiento como ir al cine (55.8% fue más de 4 veces) o ir al gimnasio (53.2% fue más de 4 veces). En la asistencia a eventos académicos 36.5% ninguna o una vez, a eventos artísticos la mitad asistió más de dos veces a exhibiciones (43.0%) o conciertos de música popular (48.7%). Las actividades que menos realizaron fueron aquellas relacionadas con el desarrollo de la espiritualidad, de asistencia social, lectura o superación personal. Estos resultados indican que los jóvenes que recién ingresan a la universidad, que el año previo se encontraban cursando el nivel medio superior, realizaron actividades que atendían las necesidades propias de socialización y aceptación y en menor medida las que corresponden a cuestiones culturales o de desarrollo personal.

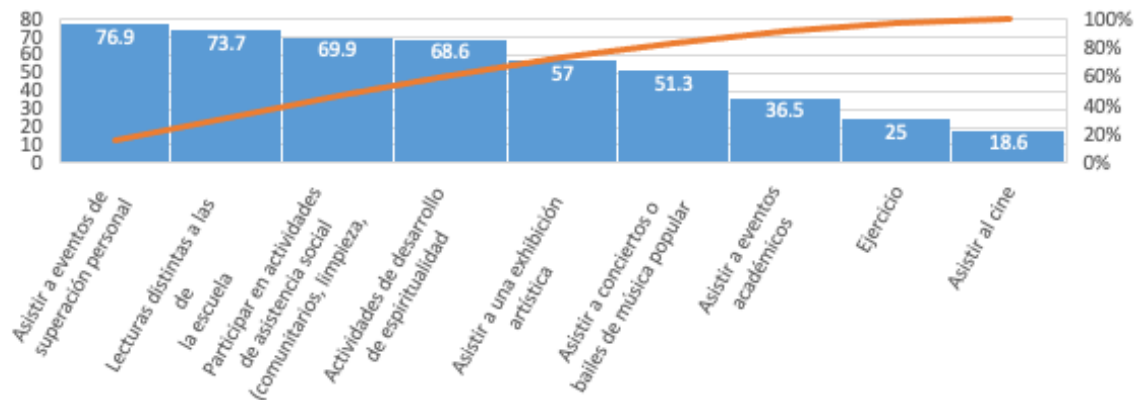


Figura 9. Capital cultural Incorporado. Frecuencia de actividades realizadas en el último año (diagrama de Pareto).

Fuente: Elaboración propia.

Otro elemento cuestionado fue el de actividades practicadas, las cuales, de acuerdo con el diagrama del espacio social según Bourdieu, indican una posición en él a través del *habitus*. Los resultados indican que la mayoría de las actividades practicadas es aquella que indica que tienen un capital

cultural mayor pero poco capital económico, como ajedrez, natación y guitarra (ver figura 10). En menor medida, actividades que indican mayor capital económico como navegar, buceo, equitación cacería o golf, donde la mayoría indicó que nunca las ha practicado.

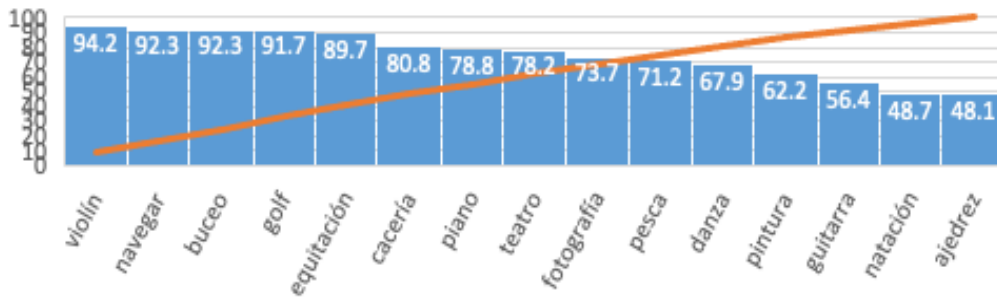


Figura 10. Capital cultural Incorporado. Actividades practicadas (diagrama de Pareto).  
Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del capital cultural incorporado (ver cuadro 14), de manera conjunta, analizados por experiencia laboral indicaron que los respondientes varones que han trabajado, en su mayoría presentaron nivel medio con 56.9%. La mayoría de las mujeres también se ubica en el nivel medio, sin embargo, con un porcentaje menor de 43.6%, seguido del nivel bajo con 30.8%, siendo el nivel alto con menor porcentaje de participantes. Esto indica que el hecho de trabajar no afecta negativamente en la conformación del capital cultural de los y las respondientes, es decir que dedican tiempo a las actividades que pueden aumentar su acervo cultural. Es relevante que, en el nivel alto de capital cultural incorporado, sea mayor el porcentaje de las mujeres (25.6) que los de su contraparte (21.5), lo que revela que las mujeres están dedicando mayor tiempo a las actividades que ayudan a aumentar este tipo de capital, así como la herencia parental. Es decir, se está reduciendo la responsabilidad del cuidado de terceros, entre otras actividades relacionadas con la reproducción familiar (Paz-Calderón & Campos-Ríos, 2013), que histórica y culturalmente se ha asignado a la mujer.

Los y las respondientes que no han trabajado, presentaron mayoría en el nivel medio de capital cultural incorporado (ver cuadro 14), seguido del nivel bajo. Esto indica, que aquellos/as sin actividades laborales dedican medianamente su tiempo a actividades que ayuden a aumentar su acervo cultural.

Cuadro 14. Capital cultural estado Incorporado (frecuencias y porcentajes).

Nivel Capital Cultural	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Incorporado				
Bajo	21.5	30.8	20.8	25.0
Medio	56.9	43.6	62.5	67.9
Alto	21.5	25.6	16.7	7.1

Fuente: Elaboración propia.

En el capital cultural objetivado (ver cuadro 15), es decir las pertenencias o bienes materiales que poseen los respondientes como libros, computadoras, escritorio, teléfono celular, servicio de internet, entre otros y que además está relacionado con el incorporado, la mayoría del total de los y las respondientes con experiencia laboral, se ubicaron en el nivel medio, con 49.2% y 56.4%, respectivamente. Sin embargo, 33.1% de los hombres de este grupo se ubicaron en el nivel bajo y 27.7% en el alto, mientras que las mujeres de este grupo, con 32.2% en el nivel bajo y menor participación en el nivel alto con 15.4%. Esto se puede entender como que los y las jóvenes encuestadas cuentan con un nivel que cubre lo necesario de los bienes materiales, útiles para el desarrollo de las actividades para aumentar el capital cultural. En lo que corresponde al grupo sin experiencia laboral (ver cuadro 15), resultó que la mayoría de los hombres se concentraron en los niveles medio (45.8%) y alto (41.7%). En cambio, las mujeres de este grupo tienen mayoría en los niveles medio (46.4%) y bajo (32.2%). Esto indica que las mujeres, en ambos grupos, tienen mayor incidencia en el nivel bajo del capital cultural objetivado, es decir, que la inversión que se hace en sus hogares para la obtención de bienes que pudieran aumentar dicho capital, es muy baja.

Cuadro 15. Capital cultural estado Objetivado (frecuencias y porcentajes).

Nivel Capital Cultural	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Objetivado				
Bajo	33.1	28.2	12.5	32.2
Medio	49.2	56.4	45.8	46.4
Alto	27.7	15.4	41.7	21.4

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, los resultados de este estado del capital cultural, pueden relacionarse con la tendencia de esta generación a poseer bienes tecnológicos útiles para socializar en redes sociales electrónicas (Singh & Dangmei, 2016). Al observar la figura 11, resalta el hecho de que la totalidad de la muestra cuenta con celular, la mayoría tiene televisión (92.9%), computadora (96.8%) e internet (91.7%). Esto puede corresponder a la naturaleza de la socialización de estos jóvenes, que reside en el uso continuo de internet, así como el desarrollo de habilidades suaves o *soft skills*<sup>10</sup>, ya que tienden a ser pragmáticos (Grow & Yang, 2018). En cuanto a los bienes que forman parte del acervo cultural que comparte una familia, tenemos que 85.3% tienen libros en su hogar, 48.1% revistas, instrumento musical 46.8% y escritorio 68.6%. Lo que indica que los bienes más representativos son aquellos que identifican a la generación Z y el ser nativos digitales.

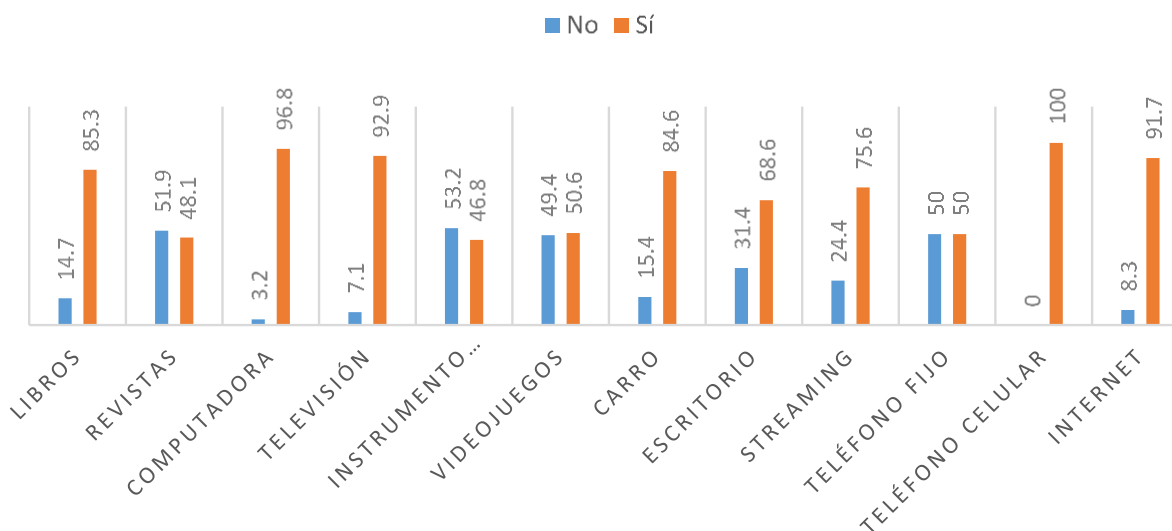


Figura 11. Capital cultural objetivado desglosado en porcentajes.  
Fuente: Elaboración propia

En el capital cultural institucionalizado que incluye los logros académicos, deportivos y artísticos, que han obtenido a lo largo de su vida (ver cuadro 16). En este estado del capital cultural los resultados estuvieron muy sesgados, ya que ocho de cada diez respondientes se ubicaron en el nivel

<sup>10</sup> Soft skills son habilidades de comunicación; adquisición, procesamiento y desarrollo de información; capacidad de toma de decisiones; resolución de conflictos; trabajo en equipo; gestión de tiempo (Tito-Maya y Serrano-Orellana, 2016).



medio. Dentro de este nivel hay unas diferencias entre sexo, de acuerdo con su experiencia laboral, es decir, que 15.4% de los hombres con experiencia laboral y 17.9% de las mujeres que no han trabajado se ubicaron en el nivel alto.

Cuadro 16. Capital cultural estado Institucionalizado (frecuencias y porcentajes).

Nivel Capital Cultural	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Institucionalizado				
Bajo	9.2	10.3	4.2	7.1
Medio	75.4	87.2	87.5	75.0
Alto	15.4	2.6	8.3	17.9

Fuente: Elaboración propia.

El análisis del capital cultural global (cuadro 17) indicó que la mayor parte de los respondientes se concentró en el nivel medio, pero al analizarlo por experiencia laboral y sexo, se observó que los hombres que han trabajado se concentraron en los niveles medio (53.8%) y alto (27.7%). Mientras que las mujeres de este grupo su tendencia fue en los niveles medio (53.8%) y bajo (25.6%). En cambio, los del grupo sin experiencia laboral, la tendencia fue medio-bajo para ambos sexos. Esto indica, de manera resumida que los hombres presentan mayores niveles de capital cultural que las mujeres, es decir, que son ellos los que dedican mayor tiempo a actividades que sirven para aumentar su acervo cultural, su padre y madre cuentan con mayor nivel de estudios y/o de ocupación.

Cuadro 17. Capital cultural global (frecuencias y porcentajes).

Nivel Capital Incorporado	Experiencia laboral			
	Si %		No %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Bajo	18.5	25.6	20.8	28.6
Medio	53.8	53.8	62.5	57.1
Alto	27.7	20.5	16.7	14.3

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados indican que quienes tienen alguna experiencia trabajando, se ubican en los niveles medios y altos de capital cultural por dedicar más tiempo en la realización de actividades que contribuyen a aumentarlo como asistencia a eventos, tiempo dedicado a estudiar, lectura, ir al cine entre otros. En lo que respecta a los que no tuvieron experiencia laboral, aproximadamente un 30.0% de la muestra dedican menos tiempo a la realización de actividades propias que ayudan a incrementar el capital cultural, pero tienen mayor cantidad de bienes materiales. Así también en el capital cultural institucionalizado, lo que se entiende como que estas personas tienen buen aprovechamiento, validado por los reconocimientos recibidos.

En resumen, los resultados obtenidos en los diferentes estados del capital cultural indican que la mayoría de los y las jóvenes tiene un nivel medio en los tres estados del capital cultural y en el global. Que son los varones con experiencia laboral los que invierten más tiempo en el desarrollo de actividades para el aumento de su capital cultural, posee mayores bienes materiales, así como reconocimientos de su desempeño escolar. Lo interesante es que las mujeres, en ambos grupos, no están tan distantes de sus contrapartes, sus niveles de capital cultural son similares, demostrando su participación en actividades formativas profesionales, alejándose del estereotipo de género, que la limita a tareas relacionadas con la familia y el hogar (Paz-Calderón & Campos-Ríos, 2013).

#### 5.4. Los Significados del Trabajo y el Capital Cultural: Análisis Bivariado

Los significados del trabajo y el capital cultural, desde la hipótesis que se planteó para esta investigación, se relacionan, es decir, que el capital cultural influye en la construcción de los significados del trabajo. La prueba de normalidad indicó que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se decidió llevar a cabo un análisis bivariado para comprobar la asociación de las dos variables con la *Rho* de Spearman. El análisis bivariado se realizó con las variables clave de las dimensiones del trabajo con el capital cultural global y cada uno de sus tres estados.

En el cuadro 18, podemos observar los resultados de la correlación de Spearman. El capital cultural objetivado, tuvo una correlación positiva con las metas laborales interacción y mejora ( $r=.217$ ), estadísticamente significativa (.007) como se observa en el cuadro 18. El poder de la prueba resultó con valor de uno, que representa alta consistencia. A pesar de que es una correlación baja con un tamaño de efecto mediano, indica que sí están asociados. Las demás variables presentan

correlaciones bajas, pero no son estadísticamente significativas, lo que indica que las cuestiones materiales que construyen el capital cultural de los individuos solamente se relacionan con las metas laborales del conjunto ‘Interacción y mejora’ que agrupa las variables de ‘Interacción con otras personas’, ‘Oportunidad de aprender cosas nuevas’ y obtener ‘Reconocimiento’. Esto corresponde a las características de esta generación, que buscan en su lugar de trabajo una comunicación cara a cara con sus superiores y ser tomados en cuenta, además de preferir un ambiente laboral que cultive el *mentoring*, el aprendizaje y las oportunidades de desarrollo profesional (Singh & Dangmei, 2016; Bridges, 2015).

Cuadro 18. Correlaciones del capital cultural objetivado y las dimensiones del significado del trabajo

	Capital cultural objetivado			
	R	Sig	p	1-β
Centralidad del trabajo	-.024	.762	.154	.49
Normas sociales derecho	.026	.747	.161	.52
Normas sociales obligación	-.039	.628	.197	.69
Valores extrínsecos	.120	.135	.346	.99
Valores intrínsecos	-.012	.878	.109	.27
Confort y económicas	.112	.165	.334	.99
Expresivas	.025	.759	.158	.50
Interacción y mejora	.217	.007*	.465	.99
Autonomía	.021	.799	.144	.44

Nota. Sig. = Significancia;  $p$  = tamaño del efecto,  $p = .10$  bajo,  $.30$  medio y  $.50$  alto y  $1-\beta$  = potencia de la prueba/estadística,  $1-\beta = .80$  alto.

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 19 se observan los resultados de la prueba bivariada, entre el capital cultural incorporado y las dimensiones de los significados del trabajo, de la cual no resultaron correlaciones. Se observa que todas están cercanas a cero, lo que indica la ausencia de cualquier forma de relación estadísticamente significativa. Es decir, que las actividades que realizan los/las respondientes para aumentar su capital cultural no se asocia con ninguna variable de los significados del trabajo. Esto es notable, ya que en esta variable están integradas los años de escolaridad y nivel de ocupación de padre y madre, lo cual, de acuerdo a la teoría influyen de manera directa con lo relacionado al trabajo (Bourdieu, 2017; MOW-IRT, 1987), así como en estudios empíricos (Matute *et al.*, 2009; Maza-Navarro & Jiménez-Vasquez, 2017).

Cuadro 19. Correlaciones del capital cultural incorporado y las dimensiones del significado del trabajo

	Capital cultural incorporado			
	R	Sig	p	1-β
Centralidad del trabajo	-.024	.762	.154	.49
Normas sociales derecho	.088	.277	.296	.96
Normas sociales obligación	-.018	.827	.134	.38
Valores extrínsecos	.060	.458	.244	.87
Valores intrínsecos	.039	.625	.197	.69
Confort y económicas	-.049	.543	.221	.79
Expresivas	.000	.995	.000	.00
Interacción y mejora	-.013	.870	.114	.29
Autonomía	.068	.399	.260	.91

Nota. Sig. = Significancia;  $p$  = tamaño del efecto,  $p = .10$  bajo,  $.30$  medio y  $.50$  alto y  $1-\beta$  = potencia de la prueba/estadística,  $1-\beta = .80$  alto.

Fuente: Elaboración propia

En lo referente al capital cultural institucionalizado, que como se mencionó son los reconocimientos recibidos durante su trayectoria escolar, académicos, deportivos, artísticos y religiosos, presenta correlaciones positivas y bajas con dos variables de los significados del trabajo, con las normas sociales de derecho ( $r = .162$ ) y con las metas laborales de autonomía ( $r = .170$ ), pero estadísticamente significativas (ver cuadro 20). La cuestión en este caso, es la relación que tiene la formación educativa con la conformación de las normas sociales, es decir, que la educación formal nos prepara para que en un futuro ingresemos al mercado laboral, una forma de validarlo es obtener durante el trayecto esos reconocimientos. Otra característica de las personas de este país, es que aspiran a tener libertad para realizar su trabajo, es decir, tener autonomía (Pries, 1997), lo cual se relaciona con la trayectoria educativa (capital cultural institucionalizado). Aunado a esto las características propias de la pertenencia a la generación Z, que son independientes, autosuficiente y ávidos de aprender cosas nuevas (Chillakuri & Mahanandia, 2018; Singh & Dangmei, 2016).

Cuadro 20. Correlaciones del capital cultural institucionalizado y las dimensiones del significado del trabajo

	Capital cultural institucionalizado			
	R	Sig	p	1-β
Centralidad del trabajo	.067	.404	.258	.90
Normas sociales derecho	.162	.044*	.402	.99
Normas sociales obligación	.001	.986	.031	.06
Valores extrínsecos	-.084	.295	.289	.95
Valores intrínsecos	.075	.353	.273	.93
Confort y económicas	.073	.364	.270	.93
Expresivas	.063	.438	.250	.88
Interacción y mejora	.102	.205	.319	.90
Autonomía	.170	.034*	.412	.99

Nota. Sig. = Significancia;  $p$ = tamaño del efecto,  $p$ = .10 bajo, .30 medio y .50 alto y  $1-\beta$  = potencia de la prueba/estadística,  $1-\beta$  = .80 alto.

Fuente: Elaboración propia

Por último, en el cuadro 21 se observan los resultados de la prueba bivariada entre el capital cultural global y las variables de los significados del trabajo de la cual no resultaron correlaciones. De igual manera que con el capital cultural incorporado se observa que todas están cercanas a cero, lo que indica la ausencia de cualquier forma de relación estadísticamente significativa. Desde la base teórica, estas variables indican una relación, sin embargo, se presentó un resultado distinto al esperado. También puede indicar que no se puede relacionar de manera independiente al capital cultural, ya que forma parte del proceso de socialización de las personas. Es decir, que el capital cultural puede ayudar a diferenciar a las personas respecto a los significados del trabajo, a partir de las dimensiones que lo componen.

Cuadro 21. Correlaciones del capital cultural global y las dimensiones del significado del trabajo

	Capital cultural global			
	R	Sig	p	1-β
Centralidad del trabajo	-.023	.773	.151	.47
Normas sociales derecho	.111	.169	.333	.99
Normas sociales obligación	-.041	.608	.202	.72
Valores extrínsecos	-.013	.874	.114	.29
Valores intrínsecos	.127	.115	.356	.99
Confort y económicas	.027	.737	.164	.53
Expresivas	.021	.794	.144	.44
Interacción y mejora	.065	.424	.254	.89
Autonomía	.105	.191	.324	.98

Nota. Sig. = Significancia;  $p$  = tamaño del efecto,  $p = .10$  bajo,  $.30$  medio y  $.50$  alto y  $1-\beta$  = potencia de la prueba/estadística,  $1-\beta = .80$  alto.

Fuente: Elaboración propia.

Resumiendo, las características de la población son muy parecidas ya que son estudiantes de un solo programa educativo de una universidad de una cohorte generacional. Por lo tanto, eso limitó los resultados al no encontrar significancia estadística en esas diferencias, sin embargo, no elimina la posibilidad de generar perfiles de estas personas, basándonos en los resultados obtenidos sobre lo que significa el trabajo para ellos a partir de su capital cultural. Para lo cual, se realizó un análisis de clúster por jerarquías, el cual se detalla en el siguiente apartado.

### 5.5 Análisis de Clúster Jerarquizado

El análisis clúster permite agrupar a los individuos y a los objetos en conglomerados, en este caso nos enfocaremos a los primeros. Es decir, que los individuos del mismo conglomerado son más parecidos entre sí, que a los individuos de otros conglomerados. Se busca maximizar la homogeneidad de los individuos dentro de los conglomerados y la heterogeneidad en comparación con otros (Hair *et al.*, 1999). Las características de las personas analizadas son muy parecidas, por lo que este tipo de análisis nos ayudará a agruparlas de acuerdo a los criterios de selección que se han elegido, es decir las dimensiones de los significados del trabajo y el capital cultural de la muestra. El método utilizado para realizar el proceso de conglomeración fue a través del método

Ward, que calcula la suma de los cuadrados entre los conglomerados para unirlos y obtener la similitud con la cual se unirán en dichos grupos. La técnica de medición de la distancia utilizada fue la euclidiana con los puntajes obtenidos de la sumatoria de los componentes de los significados del trabajo y del capital cultural. Se analizaron los casos, con el fin de poder agruparlos de acuerdo a sus características, que como ya se mencionó son muy similares.

En el resultado de este análisis de clúster se obtuvieron cuatro conglomerados (ver cuadro 22). En el Grupo 1, conformado mayormente por hombres (63.6%) y ocho de cada diez con experiencia laboral (87.9%). Este grupo presenta en su mayoría nivel medio-bajo de preferencia en las dimensiones del trabajo, a excepción de la centralidad del trabajo que resultó ser alta. En las normas sociales de derecho presentó una tendencia de medio a alto y en la de obligaciones la mayoría de este grupo presentó nivel medio. En la dimensión de 'Valores y metas laborales' la tendencia de este grupo fue de medio a bajo a excepción de 'Autonomía', que poco más de 80% de los/las integrantes de este grupo la ubicaron en el nivel medio. El capital cultural global de este grupo se concentra en el nivel medio con 51.5%, seguido de 27.3% en el nivel bajo y en el alto con 21.2%. Son personas, en su mayoría varones, con tendencia a los niveles medio y medio bajo, con centralidad del trabajo alta. Lo que corresponde además con el capital cultural global, que presenta mayor participación en los niveles medio y bajo. Estudios previos indicaron que las personas con bajo nivel de estudios, en este caso por herencia de padre y madre, son los que presentaron mayor centralidad hacia el trabajo, es decir que es más importante esta actividad para las personas con menos años de escolaridad (Bastos *et al.*, 1995; Hernández *et al.*, 2008).

El Grupo 2 presentó el mismo porcentaje de hombres y de personas con experiencia laboral (61.3%). Este grupo presenta mayor participación en los niveles alto de las dimensiones de los significados del trabajo, de tal forma que presentan una alta centralidad hacia el trabajo, un nivel de acuerdo alto con las normas sociales de obligación, así como con los valores intrínsecos. En las metas laborales, en las cuatro variables presentan mayoría en el nivel alto a excepción de las 'expresivas', que resultó con nivel medio. En la variable que presenta un nivel medio de importancia son las normas sociales de derecho. El capital cultural global de este grupo se concentra en el nivel medio con 56.9%, seguido de 22.6% en el nivel bajo y en el alto con 21.0%. Este grupo, con centralidad del trabajo alta al igual que el Grupo 1 presenta concentración en el nivel medio del capital cultural global y en las normas sociales hay un mayor nivel de acuerdo con las de obligación. De la misma forma, estos individuos, ubicaron en el nivel alto a la valoración de cuestiones como la interacción con otras personas, servir a la sociedad y que resulta satisfactorio

trabajar.

El Grupo 3, presenta un balance entre los sexos (48.6% mujeres y 51.4% hombres), con mayoría de participantes que han trabajado (62.9%). Este grupo presenta una tendencia media-baja respecto a algunas de las variables de los significados del trabajo. La centralidad del trabajo de este grupo es moderada. En las normas sociales presenta un balance ya que en ambas la concentración de nivel de acuerdo estuvo en el nivel medio. Los valores intrínsecos se concentran en el nivel medio y en los extrínsecos en el bajo. Las metas laborales en este grupo se concentran en el nivel medio a excepción de las metas ‘Interacción y mejora’. El capital cultural global de este grupo se concentra en el nivel medio con 60.0%, seguido de 25.7% en el nivel bajo y en el alto con 14.3%. Se puede observar que este grupo no presenta un interés marcado por ninguno de los elementos de los significados del trabajo, ya que la tendencia es de nivel medio y bajo.

En el último grupo, el 4, las preferencias de los encuestados se concentran en los niveles altos. La concentración por sexo es con una diferencia mínima, al igual que el Grupo 2, pero con mayoría de mujeres, 53.8% y 46.2% varones. Presentan, además, 57.5% de este grupo experiencia laboral, que del total de los grupos es el que tiene un porcentaje menor. La tendencia en este grupo es hacia el nivel alto en cinco de las variables de los significados del trabajo, como la de ‘valores intrínsecos’, en todas las de metas laborales que, como se vio anteriormente, las mujeres tienen una preferencia por este tipo de valoración hacia el trabajo. La centralidad del trabajo para este grupo fue nivel moderado, mientras que ambas normas sociales también se ubicaron en el nivel medio de acuerdo. El capital cultural global de este grupo se concentra en el nivel medio con 53.8%, seguido de 34.6% en el nivel alto y en el bajo con 11.5%. Este grupo presentó una centralidad baja, pero en todas las variables de metas laborales se concentró en el nivel alto de importancia. También presentó un balance en las normas sociales. Esto corresponde que en el capital global la tendencia de agrupación de la mayoría de integrantes va de nivel medio hacia alto.

Cuadro 22. Grupos del significado del trabajo y capital cultural

	Grupos			
	1 n = 39	2 n = 62	3 n = 35	4 n = 26
Sexo				
Hombres	63.9%	61.3%	51.4%	46.2%
Mujeres	36.4%	38.7%	48.6%	53.8%
Experiencia laboral				



Si	87.9%	61.3%	62.9%	57.7%
No	12.1%	38.7%	37.1%	42.3%
Centralidad del trabajo	Alto	Alto	Medio	Medio
Normas sociales derecho	Medio alto	Alto	Medio	Medio
Normas sociales obligación	Medio	Alto	Medio	Medio
Valores intrínsecos	Medio bajo	Alto	Medio	Alto
Valores extrínsecos	Medio bajo	Medio	Bajo	Medio
Metas confort y económicas	Medio	Alto	Medio	Alto
Metas expresivas	Medio	Medio	Medio	Alto
Metas interacción y mejora	Medio	Alto	Bajo	Alto
Metas autonomía	Medio	Alto	Medio	Alto
Capital cultural global niveles:				
Bajo	27.3%	22.6%	25.7%	11.5%
Medio	51.5%	56.5%	60.0%	53.8%
Alto	21.2%	21.0%	14.3%	34.6%

Fuente: Elaboración propia

En resumen, los cuatro grupos muestran que en lo que respecta con los significados del trabajo sí se pueden diferenciar, pero con el capital cultural es difícil, ya que la mayoría de los/las respondientes se encuentran en el nivel medio. En el Grupo 1, se denominó ‘Centralidad del trabajo’, por presentar un nivel alto en esa dimensión. Sin embargo, la característica diferenciadora es que los significados del trabajo son medianamente importantes, pero con una centralidad alta y en el caso de las normas sociales, presentan nivel de acuerdo medio alto con las de derecho. En lo que respecta al capital cultural, como se mencionó la mayoría se concentra en el nivel medio, seguido de nivel bajo y por último el alto. Esto coincide con lo encontrado en previas investigaciones, donde personas de niveles socioeconómicos y de educación bajos, tienen una centralidad del trabajo alta (Bastos *et al.*, 1995; Hernández *et al.*, 2008). El Grupo 2 presenta niveles más altos en la mayoría de las variables de los significados del trabajo, sobre todo en las metas, que representan lo que esperan obtener de su empleo, por lo que se le denominó ‘Orientación hacia lo instrumental y social’. Asimismo, la centralidad que este grupo presenta es alta, lo que quiere

decir que el trabajo sigue siendo importante aun en los/las jóvenes. En lo que respecta al capital cultural, como se mencionó la mayoría se concentra en el nivel medio, aunque 22.6% pertenecen al nivel bajo y el alto poco más de 20%.

El Grupo 3, llamado ‘Baja orientación hacia el trabajo’ se caracterizó por tener una centralidad media-moderada y valoraciones intrínsecas de nivel bajo-medio, así como nivel de acuerdo bajo-medio de normas sociales de derecho. El capital cultural global, al igual que los dos grupos previos, se concentra en el nivel medio, de 60.0%, mientras que el nivel bajo concentra a casi 30% de los/las respondientes. En este caso, se analiza desde el capital cultural, en donde se evidencia que estas personas tienen menor porcentaje de bienes materiales o que dedican menos tiempo a actividades que les permita acrecentar su capital cultural.

El cuarto y último grupo, se caracterizó por presentar una centralidad moderada, balance entre ambas normas sociales y una alta valoración de cuestiones intrínsecas hacia el trabajo, pero con alto porcentaje en todas las variables de metas, denominado ‘Orientación a las metas’. En este caso, 53.8% de las personas se encuentran en el nivel medio de capital cultural global, seguido del nivel alto, que de los cuatro grupos este es el que presenta un mayor porcentaje, con 34.6% y el nivel bajo solamente con 11.5%.

En este sentido, se comprende que estos resultados no pueden ser generalizables con la población, pero sí ayuda al conocimiento de esta muestra en particular.

## **6. CONCLUSIONES, ALCANCES, LIMITANTES Y RECOMENDACIONES**

En este capítulo un primer apartado concentra las principales conclusiones resultantes de esta investigación, enfocándonos en las aportaciones que son relevantes para el desarrollo regional, en lo referente a los significados del trabajo y el capital cultural de los/las jóvenes de nivel universitario que se analizaron para tal fin. En el segundo apartado se analizan el alcance y limitantes del presente estudio y en el último se exponen algunas recomendaciones dirigidas a personas interesadas en el tema, sean del sector educativo, como docentes o investigadores, del sector económico, como empleadores o del sector público y a quienes tomen decisiones en cuanto a políticas públicas.

### **6.1. Conclusiones**

Desde mediados del siglo pasado, se dio inicio al estudio de las cuestiones subjetivas del trabajo, guiados por la búsqueda de la respuesta al cuestionamiento de por qué trabajan las personas. Se han analizado diferentes tipos de muestras, desde empleados de nivel operacional hasta de puestos gerenciales, estudiantes, desempleados, entre otros. Los estudios se realizaron en diferentes países y es hasta finales del siglo XX que se empezaron a desarrollar en América Latina. Los principales resultados, de manera general, han mostrado la prevalencia de la centralidad del trabajo, pérdida o disminución del nivel de acuerdo con las normas sociales y, dependiendo del grupo al que pertenezca, las preferencias por las metas laborales serán diferentes. Lo cierto es, que en este milenio las sociedades han sido testigos de una cantidad de cambios que han trastocado diferentes esferas, siendo la del trabajo una de las más golpeadas por las transformaciones.

El trabajo ha sufrido cambios en su estructura y organización caracterizándose por la precariedad, que además afecta principalmente a los jóvenes y a las mujeres. La OIT ha propuesto diferentes estrategias para reducir esta situación, pero dependerá de los gobiernos de cada país llevarlas a cabo. México por su parte, ha realizado algunas cosas para reducir los embates de la precariedad, que se ha visto remarcada por los tiempos de pandemia que se viven. Una de ellas es el llamado

nuevo modelo laboral donde le regresa al trabajador el derecho a pertenecer a un sindicato, atender la nueva justicia laboral y poder tener una negociación colectiva. Sin embargo, la situación laboral en nuestro país es crítica: desempleo, precariedad, brecha salarial, entre otras. Sonora, por su parte, no está libre de la situación que se vive a nivel nacional, por lo que debe prestar atención a las nuevas generaciones de profesionistas, fortalecer las áreas mayormente necesitadas, sobre todo para reducir la migración de cerebros.

El interés por lo tanto de esta investigación fue analizar los significados del trabajo de los jóvenes que nacieron en medio de todos estos cambios, que han sido educados en la precariedad constante y creciente. A este respecto, se concluye que los sujetos seleccionados, como se mencionó, presentan características muy similares, como edad, sexo, lugar de origen y la pertenencia a la cohorte generacional Z. La ocupación de padre y madre se centra en el nivel medio, es decir, ocupaciones que no requieren o se exigen estudios profesionales. Los años de escolaridad de padre y madre se ubican en el nivel preparatoria, mayor a la media nacional y estatal.

En una visión general de los datos obtenidos sobre los significados del trabajo, se concluye que los y las jóvenes analizados/as presentan una centralidad del trabajo alta-moderada. Tal resultado puede explicarse por la situación en que se encontraban al momento del levantamiento de datos, es decir, al inicio de su carrera universitaria, en la que, el propósito primario es formarse profesionalmente para ingresar mejor preparados/as al mercado laboral. Las mujeres con experiencia laboral consideraron al trabajo como central en su vida, en comparación con su contraparte, el cual, históricamente, se ha identificado como parte estructurante de su vida.

Los hombres presentaron preferencia hacia las normas de obligación, esto, como se dijo anteriormente, responde al sentido de deber hacia la figura de proveedor. Se identifican con las nociones de obligación como el deber de crear nuevas formas de realizar el trabajo, ahorrar y valorar el trabajo sin importar la naturaleza de este. Mientras que las mujeres presentaron un balance entre ambas normas, lo que indicó un mayor razonamiento normativo. Es decir, que encontraron mayor balance entre las nociones de derecho en la que todos los miembros de la sociedad tienen derecho a un trabajo interesante y significativo, entrenamiento apropiado con la oportunidad de promoción o ascenso y que debería ser provisto un trabajo para aquellas personas que quieran trabajar.

El trabajo es valorado en su aspecto intrínseco, es decir, prevalecen aquellos valores que indican cuestiones expresivo-sociales, no tanto los extrínsecos o instrumentales, el trabajo es visto como

algo más que un proveedor de un ingreso. Lo que estos/as jóvenes esperan obtener del trabajo es básicamente, un buen salario, pero que les ofrezca además condiciones de comodidad y un buen horario, así como variedad en las tareas y la oportunidad de ascender de puesto. Pero la idea que está latente, es la creencia de que el contar con una carrera profesional es garantía de obtener un buen empleo.

Las conclusiones sobre el capital cultural en sus tres estados y de manera global fueron, en primer lugar, que los y las respondientes dedican tiempo en la realización y práctica de algunas actividades que permiten aumentar su capital cultural, a pesar de que más de 70% han trabajado al mismo tiempo de su trayectoria escolar. En este capital cultural incorporado, las mujeres resultaron con mayor porcentaje en el nivel alto, que además de la inversión de tiempo en actividades, se incluye una mayor herencia cultural, por parte de padre y madre. Las actividades mayormente realizadas fueron las propias de aquellas familias con capital cultural elevado pero menor capital económico, como ajedrez, natación y guitarra. Mientras que las menos practicadas fueron las que indican mayor capital económico, como golf, buceo, navegación o caza, confirmando que la mayoría de los y las respondientes poseen un capital cultural global de nivel medio.

Por su parte, en el capital cultural objetivado, la posesión de bienes materiales no es alta. La mayoría de las personas integrantes de la muestra contaba con teléfono celular, computadora, televisor y servicio de internet, pero en cuanto a libros, revistas o instrumentos musicales, el resultado fue menor. La generación a la que pertenecen estos/as jóvenes tiende a poseer bienes tecnológicos (gadgets electrónicos), los cuales son utilizados para socializar o realizar todo tipo de actividades propia de su estatus. La muestra analizada posee reconocimientos por su desempeño escolar, tanto académico, como deportivo y artístico. Los y las jóvenes con experiencia laboral tienen mayor nivel de capital cultural global, que agrupa los tres estados: incorporado, objetivado e institucionalizado.

En cuanto a los supuestos que rigen la presente investigación, se concluyó que a pesar de que la teoría indica una relación entre los significados del trabajo y el capital cultural, esta muestra analizada no indicó correlaciones estadísticamente significativas de manera general. Sin embargo, los resultados presentados en esta investigación se pueden considerar como el inicio para estudios con poblaciones más heterogéneas y muestras robustas.

Las relaciones entre capital cultural objetivado y las metas “Interacción y mejora” se fundamentan en la posesión de gadgets electrónicos, internet y computadora que permite cumplir con la

exposición global con sus pares, así como el interés de aprender y mejorar. El capital cultural institucionalizado se relaciona con las normas sociales de derecho, que se fundamentan en el derecho a un trabajo interesante y significativo, capacitación y oportunidad de promoción o ascenso y que cada persona que quiera trabajar debe ser provisto un trabajo. En otras palabras, la educación formal nos prepara para el ingreso al mercado laboral, que se valida al obtener estos reconocimientos. También se relacionó con las metas de 'Autonomía', que atiende a las características generacionales de los y las respondientes.

En lo que respecta al instrumento, los reactivos que lo componen fueron diseñados para medir el grado de asociación entre los significados del trabajo y la herencia recibida por madre y padre a través del capital cultural, los cuales sí presentaron ser consistentes internamente. Sin embargo, dado que la muestra elegida fue por conveniencia y presentó característica de homogeneidad, no fue posible evaluar las propiedades psicométricas del instrumento. De ahí que no puedan generalizarse los resultados, por lo que a continuación se analizan los alcances y limitaciones del presente estudio.

## 6.2. Alcances y Limitantes

El presente estudio se enfocó particularmente a jóvenes universitarios de una universidad en específico de una carrera en especial. Este acotamiento se realizó en parte por la matrícula tan diversa que representa la universidad elegida, ya que es la de mayor importancia en la región, alberga a casi 30 mil estudiantes de licenciatura de todo el estado. Por otra parte, la carrera seleccionada históricamente es un programa educativo con matrícula masculinizada, que desde hace un par de décadas ha elevado la participación femenina. Por último, la matrícula presenta una diversidad socioeconómica, que permite una apreciación más amplia de los informantes. Sin embargo, la muestra presentó limitantes, al menos, en el aspecto estadístico, ya que presenta características de homogeneidad. No solo son parecidos por los rasgos obvios, como la edad, sino también por sus significados de trabajo y capital cultural. Esto también deriva del sesgo muestral, ya que no se encuestó a la totalidad de estudiantes de la carrera seleccionada, inscritos en semestres más avanzados. Tampoco a la totalidad de la generación analizada, por lo que la muestra no es

representativa de la población. Lo que se propone es desarrollar investigaciones que abarquen, no solo otras carreras con diferente tipo de matrícula, sino otras universidades ubicadas en otras ciudades con características diferentes a Hermosillo.

En lo referente a la herramienta de medición, el alcance de la investigación permitió el análisis de los significados del trabajo a partir de sus dimensiones, sin embargo, faltó profundizar en la información sobre los capitales aportados por padre y madre, lo que permitiría tener más elementos de análisis. Una razón es que la información referente a cuestiones familiares proporcionada por los jóvenes, en ocasiones no se conocen porque no se socializa, lo que conlleva a responder con aproximaciones. Por lo tanto, se sugiere que, en futuras investigaciones sobre significados del trabajo de jóvenes, se considere el ambiente familiar en términos de prácticas, costumbres, relacionadas con el acumulamiento de capital cultural, así como otros indicadores sobre la trayectoria laboral, experiencias y aprendizajes laborales obtenidos en su hogar y en su trabajo.

Del mismo modo, ante los cambios asociados a las crisis sanitaria y económica que se viven derivados de la pandemia por el Covid-19, es necesario contribuir a una mejor comprensión de los aspectos que parecen ser clave para entender qué significa el trabajo en una población joven enfrentada a diversas transformaciones de su entorno.

### 6.3. Recomendaciones

A continuación, se presentan recomendaciones para futuras investigaciones y para las IES. Primero, en la limitante sobre las características de homogeneidad de la muestra, se recomienda la selección de personas con un rango mayor de posibilidades:

1. Seleccionar jóvenes estudiantes universitarios/as de diferentes instituciones representativas del estado de Sonora, inscritos en distintos grados de avance de la carrera escogida y con trayectorias laborales diversas.
2. Realizar un estudio comparativo incluyendo jóvenes que están estudiando y otra muestra que no continuó con sus estudios.
3. Realizar un estudio longitudinal, que siga a los estudiantes de nivel bachillerato hasta la

universidad.

La segunda limitante refiere a la construcción del instrumento para estimar el capital cultural aportados por madre y padre, por lo que se recomienda considerar los siguientes aspectos sobre el ambiente familiar:

1. Elaborar reactivos que se correspondan directamente con las dimensiones del capital cultural, para que permitan obtener elementos más precisos para su análisis.
2. Desarrollar preguntas que indaguen directamente la trayectoria laboral, las experiencias y los aprendizajes laborales, obtenidos en ambientes familiares y laborales.

En cuanto a las IES, se recomienda continuar con este tipo de estudios que contribuyen a una mejor comprensión de los aspectos clave para entender qué significa el trabajo en los y las jóvenes, sobre todo en los cambios asociados en las crisis sanitaria y económica que se viven actualmente como resultado de la pandemia por Covid-19. Los resultados también pueden ser útiles para la revisión y actualización de programas educativos, considerando las demandas del mercado de trabajo y los intereses de las y los estudiantes, al igual que para el diseño de cursos propedéuticos y de introducción a las carreras profesionales.



## 7. REFERENCIAS

- Alcalde, L.M. (2020) Nuevo Modelo Laboral, Primer etapa. Discurso presentado en Palacio Nacional. Ciudad de México. PROFEDET. Recuperado de <http://www.gob.mx>
- Alduncin-Abitia, E. 1986. Los valores de los mexicanos. México: Fomento Cultural Banamex.
- ANUIES. (2018). Anuario estadístico de educación superior. Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.anuies.mx>.
- ANUIES. (2019). Anuario estadístico de educación superior. Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.anuies.mx>.
- Aparicio, A. 2014. Historia Económica Mundial 1950-1990. *Economía Informa*. (385): 70-83. doi: 10.1016/S0185-0849(14)70420-7.
- Arciniega, L. y González, L. 2000. Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social: International Journal of Social Psychology*. 15(3): 281-296.
- Ardichvili, A. 2005. The Meaning of Working and Professional Development Needs of Employees in a Post-Communist Country. *International Journal of Cross Cultural Management*. 5 (1): 105– 119.
- Arias, A. 2007. La «cultura empresarial de la precariedad»: la flexibilidad de las relaciones capital-trabajo a través de las reformas laborales. Consecuencias con respecto a la alteración del concepto «clásico» de trabajador. *Sociedad y Utopía*. (29): 221-242.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L. y Bernaud, J.L. 2016. Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *Int J Educ Vocat Guidance*, Springer.
- Assusa, G. 2013. Cultura para el trabajo. El capital cultural y su lógica en las estrategias laborales de jóvenes en un barrio popular de Córdoba. *Última Década*. (39): 141-67.
- Astin, H. 1984. The Meaning of work in Women's life: A Sociopsychological Model of Career Choice and Work Behavior. *The Counseling Psychologist*. 12 (4): 117-126.
- Augé, M. (2009). El viajero subterráneo. Un etnólogo en el metro. (En línea) Xalapa, Veracruz: Al fin liebre ediciones digitales. Recuperado de: <http://alfinliebre.blogspot.com/>
- Baker, N., Jacobs, K. y Tickle-Degnen, L. 2003. A Methodology for Developing Evidence About Meaning in Occupation: Exploring the Meaning of Working. *OTJR: Occupation, Participation and Health*. 23 (2): 57-66.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. 1995. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000600004>
- Bauman, Z. 2000a. Modernidad líquida. Fondo de Cultura Económica. Segunda reimpresión. Ciudad de México. 232.
- Bauman, Z. 2000b. Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Gedisa. Cuarta reimpresión. Barcelona. 155.

- Bauman, Z. 2001. *La sociedad individualizada*. Ediciones Cátedra. Primera edición. Madrid. 282.
- Beck, U. 1998. *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós. Primera edición. Barcelona. 305.
- Béjar, R. 1983. *El mexicano: aspectos culturales y psicosociales*. UNAM. Tercera edición. México. 244.
- Bendassolli, P. y Borges-Andrade, J. 2011. Significado do Trabalho nas Indústrias Criativas. *RAE Revista de Administração de Empresas*. 51 (2): 143-159.
- Bendassolli, P., Borges-Andrade, J., Coehlo, J.S. y Costa-Torres, C. 2014. Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. *Avaliação Psicológica*. 13(2): 177-186.
- Bendassolli, P. y Gondim, S.M. 2014. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 32(1): 131-147.
- Bendassolli, P. y Tateo, L. 2017. The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture y Psychology*. 0(0): 1-25.
- Berger, P. y Luckmann, T. 1997. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 233.
- Bittencourt, A., Moreno, A.P. y Alves, C. 1995. Significado do Trabalho um Estudo entre Trabalhadores Inseridos em Organizações Formais. *RAE - Revista de Administração de Empresas*. 35 (6): 20-29.
- Borges, L. 1999. A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*. 4 (1): 107-139.
- Botella, J., Suero, M. y Ximénez, C. 2012. *Editorial Pirámide*. Primera Edición. Madrid. 441 pp.
- Bourdieu, P. 1987. Los tres estados del capital. *Sociológica*. 2 (5): 11-17.
- Bourdieu, P. 1998. *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Grupo Santilla de ediciones. Madrid.
- Bourdieu, P. 2002. La "juventud" no es más que una palabra. En P. Bourdieu, *Sociología y cultura*. Grijalbo, Conaculta. México. 163-173 pp.
- Bourdieu, P. 2017. *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI editores. Cuarta reimpresión. Ciudad de México. 184.
- Bourdieu, P., y Passeron, P. 2012. *Los herederos. Los estudiantes y la cultura*. Argentina: Siglo XXI Editores. Primera reimpresión. México, D.F. 189.
- Bourdieu, P. y Wacquant, L. 2005. *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo veintiuno editores. España.
- Bridges, T. 19 de agosto de 2015. 5 Ways the workplace needs to change to get the most out of generation Z. *Fast company*. <https://www.fastcompany.com/3049848/5-ways-the-workplace-needs-to-change-to-get-the-most-out-of-generation-z>
- Cano, E. 2007. La extensión de la precariedad laboral como norma social. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*. (29): 117-137.
- Cardellá, C., Rivera, Z. y León, M. 2014. Propuesta de indicadores para identificar el capital

cultural en las entidades de información. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*. 25(4): 397-409.

- 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.
- Casal, J., Masjuan, J.M. y Planas, J. 1991. La inserción social y profesional de los jóvenes. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Primera edición. 341.
- Casas-Anguita, Repullo-Labradora y Donado-Campos, 2003. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*. 31 (8): 527-538.
- Castel, R. 2010. El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica. Primera edición. México. 342.
- Castells, M. 2001. La era de la información. La sociedad red. Vol 1. Siglo Veintiuno Editores. Segunda edición. México. 590.
- Castillo, D., Arzate, J. y Arcos, S. 2019. Empleo, trabajo precario y desaliento laboral de los jóvenes. En D. Castillo, J. Arzate y S. Arcos (eds.). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México*. Editorial Siglo veintiuno. Primera edición. Ciudad de México. 5-20 pp.
- Castillo-Fernández, D. y Sotelo-Valencia, A. (2013). Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America. *Latin American Perspectives*. 40 (5): 14-26.
- CEFP. (2018). Caracterización del segmento de jóvenes que ni estudian ni trabajan en México - Segundo Trimestre 2017 y 2018. Recuperado de [www.cefp.gob.mx](http://www.cefp.gob.mx)
- Chillakuri, B. y Mahanandia, J. 2018. Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing their talent, *Human Resource Management International Digest*. 26(4): 34-38.
- Ciulla, J. 2000. *The working life: The promise and the betrayal of modern work*. Times Books. New York. 266.
- Claes, R. y Ruiz-Quintanilla, A. 1993. Initial career and work meanings in seven European countries, CAHRS Working Paper #93-11. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations. Center for Advanced Human Resource Studies.
- Clarke, J., Hall, S., Jefferson, T. y Roberts, B. 2005. Subcultures, cultures and class. En S. Hall y T. Jefferson (eds.). *Resistance Through rituals. Youth Subcultures in post-war Britain*. New York: Routledge's. 3-59 pp.
- Cohen, P. 2005. Subcultural conflict and working class community. En S. Hall, D. Hobson, A. Lowe y P. Willis (eds.) *Culture, Media, Language*. Routledge. Edición electrónica. London. 66-75 pp.
- Coleman, J. 1959. Academic Achievement and the Structure of Competition. *Harvard Education Review*, 29(4): 330-351.
- Colorado, E. 2009. El capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitarias. X Congreso Nacional de Investigación Educativa/Áres 16: Sujetos de la educación. Recuperado de

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/contenido/contenido01.htm>

- Contreras, O. 2000. *Empresas Globales, Actores Locales: Producción Flexible y Aprendizaje Industrial en las Maquiladoras*. El Colegio de México. Primera edición. México. 238.
- Coutinho, M. 2009. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12 (2): 189-202.
- Cuevas, H. 2015. Precariedad, precariado y precarización. *Polis Revista Latinoamericana EN línea*. (40): 1-15.
- Davenport, T. 2000. *Capital humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Gestión 2000. Barcelona. 264.
- Dawson, C. 1997. *Historia de la cultura cristiana*. Fondo de cultura económica. Primera edición. México. 552.
- De Garay, A., Miller, D. y Montoya, I. 2017. Las trayectorias escolares universitarias en un tablero de serpientes y escaleras *Temas de hoy*. Volumen 37 de *Temas de Hoy en la educación superior*. Ciudad de México: ANUIES.
- De la Garza, E. 2001. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza y J.C. Neffa (eds.) *El Futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. CLACSO. Primera edición. Buenos Aires. 11-31 pp.
- De la Garza, E. 2002a. Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En E. De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Segunda edición. México. 15-38 pp.
- De la Garza, E. 2002b. La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Segunda edición. México. 151-178 pp.
- Domínguez-Ibáñez, S., Laborín-Álvarez, J., Peña-Ramos, O. y Vera-Noriega, J. 2003. Identidad psicológica y cultural de los sonorenses. *Región y Sociedad*. 15 (28): 3-45.
- Durkheim, E. 2002. *La división del trabajo social*. Colofón. Quinta edición. México. 440.
- Elmore, T. (2015). Six defining characteristics of generation Z. Peachtree Corners, GA: Growing Leaders. Disponible en <https://growingleaders.com/blog/six-defining-characteristics-of-generation-z/>
- Elster, J. 2010. *La explicación del comportamiento social*. Gedisa. Primera edición. México D.F. 506.
- Estupiñán, V. 1999. *Los sonorenses y su identidad cultural*. Sonora Marketing Asociados. Primera edición. Hermosillo, Sonora. 245.
- Feixa, C. 1998. *El reloj de Arena: Culturas juveniles en México*. Causa Joven. Primera edición. México D.F. 206.
- Feixa, C. 2006. Generación XX. Teorías sobre la juventud en la era contemporánea. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 4 (2): 1-18.
- Feixa, C. 2021. Generación blockchain: movimientos juveniles en la era de la web semántica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 19 (1): 1-20.
- Feixa, C., Fernández-Planells, A., y Figueras-Maz, M. 2016. Generación Hashtag. *Los*

movimientos juveniles en la era de la web social. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 14 (1): 107-120.

- Filippi, G. (2006). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI* (tesis doctoral). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Gallardo, J.C. 2011. Juventud, trabajo, desempleo e identidad: un enfoque psicosocial. *Athenea Digital*, 11(3): 165-182
- García, D. 2006. Discurso oficial y adversidad. Implantación de la modalidad emprendedora en México. *Trayectorias*. VIII (20-21): 139-151.
- García-Canclini, N. 2004. Culturas juveniles en una época sin respuesta. *Jóvenes: Revista de Estudios sobre Juventud*. 8(20): 43-53.
- García-Martínez, M.A. y Berrios-Martos, M.P. 1998. El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema*. 11 (2): 357-366
- García-Robles, J. 1985. *¿Qué transa con las bandas?* Editorial Posada. Primera edición. México, D.F. 268.
- Gayo, M. 2013. La teoría del capital cultural y la participación cultural de los jóvenes. El caso chileno como ejemplo. *Última Década*. (38): 141-171.
- GIDI. 2020. Impactos de COVID-19 en las empresas de Sonora. Resultados finales al 30 de mayo de 2020, Grupo Interinstitucional de Investigación (Proyecto Coordinado por AXIS). Documentos de Contingencia no. 11. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Gobierno del Estado de Sonora (2020a) Inversión de empresa BD Medical generará 1,600 nuevos empleos en Hermosillo: Gobernadora. Recuperado de <https://www.sonora.gob.mx>. (29 de julio).
- Gobierno del Estado de Sonora (2020b) Generará nuevos empleos inversión de ATS/Creation en Sonora, anuncia Gobernadora. Recuperado de <https://www.sonora.gob.mx>. (26 de agosto).
- Gracia, F.J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J.M. 2001. Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*. 17 (2): 201-217.
- Gramsci, A. 1981. *La alternativa pedagógica*. Fontamara. Primera edición. Barcelona. 251
- Grow, J.M. y Yang, S. 2018. Generation-Z Enters the Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens. *Journal of Advertising Education*. 22 (1):7-22
- Guadarrama, R. 1998. El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos. En R. Guadarrama (ed.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Primera edición. Iztapalapa. 15-49.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. 2014. La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. En R. Guadarrama, A. Hualde y S. López (Eds.) *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. Universidad Autónoma Metropolitana. Primera edición. México, D.F. 13-41 pp.
- Guion, R. y Landy, F. 1972. The meaning of work and the motivation of work, *Organizational behavior and human performance*. (7): 308-339.

- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. 1999. Análisis multivariante. Prentice Hall. Quinta edición. Madrid. 832.
- Harpaz, I. 1986. The factorial Structure of the Meaning of working. *Humans Relations*. 39 (7): 595-614.
- Harpaz, I. y Fu, X. 2002. The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*. 55 (6): 639–667.
- Harpaz, I. y Meshoulan, I. 2010. The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*. (20): 212–223.
- Hernández, A., Martín, M. y Beléndez, M. 2008. El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*. (63): 331-340.
- Hernández-Hernández, O.M. 2016. Trabajo y construcción de masculinidades en el norte de México. *Frontera Norte*. 28(55): 183-189.
- Hernández-Herrera, C., Jiménez-García, M y Guadarrama-Tapia, E. 2015. La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior*. 44(176): 63-82.
- Hopenhayn, M. 2004. La juventud en Latinoamérica. Tendencias y urgencias. Cepal, Naciones Unidas. Primera edición. Santiago de Chile. 403.
- Hopkins, A. 1996. Los sonorenses: apuntes sobre su conformación histórica. Impresos Chávez. Primera edición. Hermosillo. 226.
- Hualde, A., Jurado, M. y Tolentino, H. 2014. El significado del trabajo y su relación con la precariedad en los call centers. En R. Guadarrama, A. Hualde y S. López (Eds.). *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. Universidad Autónoma Metropolitana. Primera edición. México, D.F. 331-355 pp.
- Humphrey, J. 1993. Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral. *Sociología del trabajo*. (18): 23-45.
- Ibañez, B.C. 1994. Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. 20: 99-112.
- International Labour Organization. 2021. *International Labour Organization Monitor: COVID-19 and the world of work*. Seventh edition.
- ILO. 2020. *World employment and social outlook. Trends 2020*. Geneve: International Labour Organization.
- IMCO. (2021) *ComparaCarreras*. Recuperado de: <https://www.imco.org.mx>.
- INEGI. (2017a). *Censos y Conteos de Población y Vivienda*. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx>.
- INEGI. (2017b). *ENOE. Problemática de ocupación y acceso al empleo. Segundo trimestre*, INEGI. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx>.
- INEGI. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Recuperado de: [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx).

- INEGI. (2020). Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE). Recuperado de: [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx).
- INEGI. (2021). INEGI presenta resultados de la Encuesta para la medición del impacto Covid-19 en la educación (ECOVID-ED) 2020. Comunicado de Prensa número 185/21. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx>.
- Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C., Longo, M.E. 2003. Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. En A. ORsatti, Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades, Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Argentina. Disponible en <https://www.aset.org.ar/congresos/7/02007.pdf> [Consulta: 05/10/2017]
- Jesús, M., y Ordaz, M. G. 2006. El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. Segunda Época. 25 (2): 64-77.
- Julián, D. 2013. Trabajo, precariedad y “habitus precario”. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho. 18(30): 185-210.
- Julián, D. 2017. Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un *modelo* para armar. Rev. Colomb. Soc. 40(2): 27- 46.
- Kaplan, R. y Tausky, C. 1974. The Meaning of Work among the Hard-Core Unemployed. The Pacific Sociological Review. 17 (2): 185-198.
- Kazanas, H.C. 1978. Relationship of Job Satisfaction and Productivity to Work Values of Vocational Education Graduates. Journal of Vocational Behavior (12): 155-164.
- Kohout, M. 2008. The New Labor Culture and Labor Law Reform in Mexico. Latin American Perspectives. 35 (1): 135-150.
- Kras, E.S. 1990. Cultura Gerencial. México-Estados Unidos. Iberoamérica. Primera edición. México, D.F. 95.
- Kubo, S.H. y Gouvea, M.A. 2012. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. R.Adm. 47 (4): 540-554.
- Kuchinke, P., Ardichvili, A., Borchert, M. y Rozanski, A. 2009. The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. Journal of European Industrial Training, 33 (2): 104-124.
- Lamarca-Iturbe, I. 2004. El trabajo en el siglo XXI: Perspectivas de futuro. En El trabajo en el siglo XXI: perspectivas de futuro. Ararteko. Primera edición. San Sebastián. 146.
- Leyva, M., y Rodríguez, J. 2006. El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos. LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos. 4 (2): 71-92.
- Lóyzaga, O. 2009. La reforma laboral de la STPS. El Cotidiano. (153): 83-88.
- López, M. J. (18 de septiembre de 2020). Sonora, el cuarto estado con más pérdida de empleos por Covid-19. El Sol de Hermosillo. Recuperado de [www.elsoldehermosillo.com.mx](http://www.elsoldehermosillo.com.mx).
- Macías, M.L. 2007. Reflexiones en torno al concepto de proveedor desde una perspectiva de género. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-066/782>.

- Maffesoli, M. 2004. El tiempo de las tribus. México: siglo veintiuno editores.
- Margulis, M. 1996. La juventud es más que una palabra. Ed. Biblos, Buenos Aires.
- Marín, L., Marrau, C., y Lúquez, S. 2005. La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 10 (1): 103-116.
- Martín-Barbero, J. 1998. Des-orden cultural y palimpsestos de identidad. En M. C. Laverde (ed.) *Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Martín-Barbero, J. 2002. Jóvenes: comunicación e identidad. *Pensar Iberoamérica: Revista de Cultura*. (0): 1-7.
- Martín-Barbero, J. 2008. El cambio en la percepción de los jóvenes. Socialidades, tecnicidades y subjetividades. En R. Morduchowicz (ed.), *Los jóvenes y las pantallas. Nuevas formas de sociabilidad*. Barcelona, España: Gedisa.
- Martínez, M.R., Hernández, M.J. y Hernández, M.V. 2014. *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial. Edición electrónica. [www.editorialalianza.es](http://www.editorialalianza.es).
- Martínez-Mendez, K.I. (2015). *Tienen sexo las profesiones: hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas* (tesis doctoral) El Colegio de San Luis, San Luis Potosí, México.
- Marx, K. 2007. Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (borrador) 1857 – 1858. Siglo XXI Editores. Vigésima edición. México, D.F. 500.
- Matheus, A.C, Romero, R. y Parroquín, P.C. 2017. Validación por expertos de un instrumento para la identificación de Habilidades y Competencias de un profesional en el área de Logística. *CULCyT*. 14 (63): 227-238.
- Matute, E., Saenz, A., Gumá, E., Rosselli, M. y Ardila, A. (2009). Influencia del nivel educativo de los padres, el tipo de escuela y el sexo en el desarrollo de la atención y la memoria. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(2), pp. 257-276.
- Maza-Navarro, J.E. y Jiménez-Vázquez, M.S. 2017. Trayectorias escolares y factores de influencia: una perspectiva social. En *Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2017 Año 3*, (3). En línea. Recuperado de <https://posgradoeducacionuatx.org/ano3no3.html>.
- Mendoza, J.E. y García, K.J. 2009. Discriminación salarial por género en México. *Revista Latinoamericana de Economía*. 40(156): 77-99.
- Miguelés, R. (2020a). Jóvenes resisten al coronavirus, aunque no al desempleo. *El Universal*. Recuperado de [www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx). (22 de mayo)
- Miguelés, R. (2020b). Reactivación económica genera 35 mil vacantes: Manpower. *El Universal*. Recuperado de [www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx). (9 de agosto)
- Méda, D. 2000. El valor trabajo visto en perspectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 115(6): 689 – 707
- Méda, D. 2007. ¿Qué sabemos sobre el Trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4): 17-32.
- Morales-Vallejo, 2008. Estabilidad aplicada a las ciencias sociales. La fiabilidad de los tests y



escalas. España: Universidad Pontificia Comillas.

- Moran, C., Vega, J. y Elnecavé, S. (2013) Breve historia de la Ingeniería. En Academia de Ingeniería de México, Estado del arte y prospectiva de la ingeniería en México y en el mundo. México: Conacyt. Disponible en <http://www.ai.org.mx/libro/estado-del-arte-y-la-prospectiva-de-la-ingenier%C3%ADa-en-m%C3%A9xico-y-el-mundo-2013> [Consulta: 13/09/2018].
- Morin, E. 2001. Os Sentidos do Trabalho. RAE - Revista de Administração de Empresas. 41 (3): 8-19.
- Morin, E. 2008. Los jóvenes en la sociedad de masa. En J. A. Pérez-Islas, M. Valdez-González, y M. H. Zozaya. Teorías sobre la juventud. México: Miguel Ángel Porrúa. 169-174 pp.
- Morin, E., Tonelli, M.J. y Vieira, A. 2007. O Trabalho e seus Sentidos. Psicologia y Sociedade. 19 (1): 47-56.
- Morse, N. y Weiss, R. 1955. The Function and Meaning of Work and the Job. American Sociological Review. 20 (2): 191-198.
- Moshe, S., y Harpaz, I. 2013. Changes of work values in changing economy: perspectives of men and women. International Journal of Social Economics. 40 (8): 692-706.
- MOW-IRT. 1987. The meaning of working. Londres: London Academic Press.
- Napoli, M. y Zubieta, E. 2008. Concepciones Sobre el Trabajo en Estudiantes de Nivel Medio 1, Significado y Valores del Trabajo. Investigación realizada en el marco del proyecto UBACYT 2008/2010 P057. Aspectos Psicosociales del Bienestar en distintos Contextos Socio-Culturales. Disponible en [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/VALORES/4.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/VALORES/4.pdf) [Consulta: 15/09/2017]
- Noguera, J. A. (1998) La transformación del concepto de trabajo en la teoría social (La aportación de las tradiciones marxistas) (tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España.
- OIT (2012) La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya! Quinto punto del orden del día. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2015) Global employment trends for youth 2015. Scaling up investments in decent jobs for youth. Geneve: International Labour Organization.
- OIT (2017) Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017. Resumen ejecutivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2019). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019. Resumen ejecutivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). World Employment and social Outlook. Trends 2020. Geneve: International Labour Organization.
- Oliveira, O. y García, B. 1996. Cambios recientes en la fuerza de trabajo industrial mexicana. Estudios Demográficos y Urbanos. 11(2): 229-262.
- Oliveira, L. y Alves A. 2001. A mensuração da motivação e do significado do trabalho, Estudos de Psicologia 6 (2): 177-194, DOI: 10.1590/S1413-294X2001000200006.

- Oliveira, L. y Tamayo, A. 2001. A Estrutura Congnitiva Do Significado Do Trabalho. Rpot. 1 (2): 11-44.
- Oliveira, L. y Alves, A. 2003. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. Avaliação Psicológica. 2 (2): 123-145.
- ONU. 2015. Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas.
- Pacenza, M. y Echeverría, J. (2013). Sentidos del trabajo en jóvenes universitarios. En C. Jacinto, 11avo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes. Buenos Aires. Disponible en [https://www.aset.org.ar/2013/ponencias/p7\\_Pacenza.pdf](https://www.aset.org.ar/2013/ponencias/p7_Pacenza.pdf)
- Parsons, T. 1968 La estructura de la acción social : estudio de teoría social con referencia a un grupo de recientes escritores Europeos. Ediciones Guadarrama. Primera edición. Madrid. 982.
- Palenzuela, P. 1995. Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica. Sociología del Trabajo. (24): 3-28.
- Paz-Calderón, Y. y Campos-Ríos, G. 2013. Las Mujeres Jóvenes en México: ¿Estudian o Trabajan? Última década. 21 (39): 63-83.
- PDI-UNISON. (2017). Plan de Desarrollo Institucional. Recuperado de <https://www.unison.mx>
- Pérez-Islas, A. 2008. Juventud: un concepto en disputa. En J.A. Pérez Islas, M. Valdez y M.H. Suárez (eds). Teorías sobre la juventud. La mirada de los clásicos. Porrúa-UNAM. México. 9-33 pp.
- Pérez-Sáinz, J.P. y Mora-Salas, M. 2004. De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. Alteridades. 14 (28): 37-49
- PLANEA. (2020). Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes. Consulta de escuelas participantes. Recuperado de <https://www.planea.sep.gob.mx>
- Pries, L. 1997. Teoría sociológica del mercado de trabajo. Revista Iztapalapa. (42): 71-98.
- RAE. (2020) Diccionario de la Real Academia Española, [www.rae.es](http://www.rae.es)
- Recio, A. 2007. Precariedad laboral: reversión de los derechos sociales y transformación de la clase trabajadora Sociedad y Utopía. (29): 273-292
- Reguillo, R. 1991. En la calle otra vez. Las bandas: identidad urbana y usos de la comunicación. Guadalajara, ITESO.
- Reguillo, R. 2000. Pensar los jóvenes. Un debate necesario. En R. Reguillo (ed.), Emergencia de culturas juveniles. Estrategias del desencanto. Grupo editorial Norma, Colombia, 19-47 pp.
- Reygadas, L. 2002a. Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. Nueva Antropología, 18 (60): 101-119.
- Reygadas, L. 2002b. Ensamblando Culturas. Barcelona, España: Gedisa.
- Rifkin, J. 1997. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Paidós. España.
- Rivas, A. 2004. Del Trabajo como Valor de Inscripción Social al Trabajo como Factor de Desestructuración Social: el caso de los trabajadores y trabajadoras desplazados por la deslocalización industrial dentro del estado español. Cuadernos de relaciones laborales.

22(2): 63-82.

- Rodríguez, E. 2003. Políticas públicas de juventud en América Latina: de la construcción de espacios específicos, al desarrollo de una perspectiva generacional. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. 1(2): 1-23.
- Rodríguez, R.E. y Limas, M. 2017. El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *27(49)*: 121-150.
- Román-Pérez, R., Abril-Valdez, E. y Cubillas, M.J. 2000. Jóvenes Mexicanos del siglo XXI. Encuesta Nacional de Juventud 2000. Instituto Nacional de Juventud. México.
- Rousseau, J.J. 2003. El contrato social, o sea principios del derecho político. Biblioteca Virtual Universal.
- Ruiz-Quintanilla, A., y England, G. W. 1994. How Working is Defined: Structure and Stability. CAHRS Working Paper Series.
- Sánchez, E., García, I., Acosta, B., Calvo A. y Carrasco, A. 2003. El significado del trabajo en jóvenes universitarios. Disponible en [https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab\\_acta.pdf](https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab_acta.pdf)
- Santillán, E. y González, E. 2016. Nociones de juventud: aproximaciones teóricas desde las ciencias sociales. *Culturales, época II*. IV(1): 113-136.
- Sastre, R. 2017. Juventud y Trabajo. El significado del trabajo desde una perspectiva semiótica. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar Del Plata. Congreso Nacional De Estudios Del Trabajo: El Trabajo en conflicto. Dinámicas y expresiones en el contexto actual. Buenos Aires, 2, 3 y 4 de Agosto De 2017. Disponible en [https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/7\\_Sastre.pdf](https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/7_Sastre.pdf) [Consulta: 20/11/2017]
- Schwartz, M. M., Jenusaitis, E. y Stark, H. 1963. Motivational factors among supervisors in the utility industry. *Personnel Psychology*. 16: 45-53.
- Scott, R. (2016, November 28). Get ready for generation Z. *Forbes*. Disponible en <https://www.forbes.com/sites/causeintegration/2016/11/28/get-ready-for-generationz/#32a79a612204>
- Sennet, R. 2006. La corrosión del carácter. Anagrama. España.
- SEP. (2017). Principales cifras, sistema educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Educación Pública. <https://www.planeacion.sep.gob.mx/estadisticaeindicadores.aspx>
- SEP. (2019). Principales cifras, sistema educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Educación Pública. <https://www.planeacion.sep.gob.mx/estadisticaeindicadores.aspx>
- Sharabi, M. 2017. The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations: The International Journal*: 1-34.
- Sharabi, M. y Harpaz, I. 2013. Changes of work values in changing economy: perspectives of men and women. *International Journal of Social Economics*. 40(8): 692-706. DOI: 10.1108/IJSE-01-2012-0018
- Sierra-Bravo, R. 2001. Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Paraninfo. 14ª edición. Madrid. 714.

- Singh, A.P. y Dangmei, J. 2016. Understanding the generation z: the future workforce. *South - Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*. 3 (3): 1-5.
- Skjong, R. y Wentworth, B.H. 2001. Expert judgment and risk perception. Paper presented at the The Eleventh International Offshore and Polar Engineering Conference, Stavanger, Norway.
- Steger, M., Dik, B. y Duffy, R. 2012a. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*. 20 (3): 322-337.
- Steger, M., Dik, B. y Shim, Y. 2012b. Assessing meaning and satisfaction at work. En S. Lopez (Ed.), *The Oxford handbook of positive psychology assessment*. Oxford, UK. Oxford University Press. 2nd Edition. Oxford.
- STPS. 2002. Fragmentos sobre la Nueva Cultura Laboral en el Actual Gobierno. México, D.F.: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 20-25 pp.
- Suárez, J.L. 2015. El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana. *Revista de Investigación Educativa*. (20): 1-25.
- Super, D.E. 1970. *Work values inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Taguenca, J.A. 2016. Sociología de la juventud. Una revisión. *Espacio Abierto*, 25 (3): 183-195.
- Tito-Maya, M., y Serrano-Orellana, B. 2016. Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*. 1(12): 59-76.
- Tolfo, S. da R. & Piccinini, V. 2007. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros [Edición Especial 1]. *Psicologia e Sociedade* (19): 38-46.
- Tolfo, S. da R., Coutinho, M.C., Baasch, D. y Soares-Cugnier, J. 2011. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*. 10(1): 175-188.
- Torres-Velázquez, L.E. y Rodríguez-Soriano, N.Y. 2006. Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 11 (2): 255-270
- Touraine, A. 1963. La organización profesional de la empresa. En G. Friedmann, y P. Naville, *Tratado de sociología del trabajo* (Vol. 1). Fondo de Cultura Económica. Primera edición. Ciudad de México.
- Ugalde, N. y Balbastre, F. 2013. Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Ciencias Económicas*. 31(2): 179-187.
- UNESCO. (2020). Recuperado de <https://es.unesco.org>.
- UNISON. (2020) Sistema de Información Estadística SIE. Recuperado de: <https://www.unison.mx>
- Urteaga, M. 1998. Por los territorios del rock: identidades juveniles y rock mexicano. *Causa Joven*. Dirección General de Culturas Populares. Primera edición. México. 259.
- Urteaga, M. y Sáenz, M. 2012. Juventudes, géneros y sexos. Resituando categorías. *Revista del centro de investigación*. Universidad la Salle. 10 (37): 5-21.
- Valenzuela, J.M. 1988. ¡A la brava ése! Cholos, punks y chavos banda. *El Colegio de la Frontera*.

Primera edición. Tijuana. 233.

- Ventura-León, J.L. y Caycho-Rodríguez, T. 2017. El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1): 625-627.
- Villalobos, G. y Pedroza, R. 2009. Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar. Universidad Autónoma del Estado de México*. 10 (20): 273-306.
- Weber, M. 2001. *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Colofón. Quinta edición. México. 267.
- Weller, J. 2007. La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*. (92): 61-82.
- Westwood, R. y Lok, P. 2003. The Meaning of Work in Chinese Contexts. A Comparative Study. *International Journal of Cross Cultural Management*. 3 (2): 139–165.
- Westwood, R. y Leung, S.M. 1996. Work under the Reforms: The Experience and Meaning of Work in a Time of Transition, *China Review*: 367-423.
- Wilpert, B. y Ruiz-Quintanilla, A. 1987. I Valori in Relazione al Lavoro: Il Significato del Lavoro (SDL) per le Forzede Lavoro Nella Repubblica Federale Tedesca. *Studi di Sociologia*. 25 (2): 197-207.
- Wray-Lake, L., Syvertsen, A.K., Briddell, L., Osgood, D.W. y Flanagan, C.A. 2011. Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors From 1976 to 2005. *Youth & Society*. 43 (3): 1110–1135.
- Yuchtman, E. y Gottlieb, A. 1985. Technological Development and the meaning of the work: A cross-cultural Perspective. *Humans Relations*. 38 (7): 603-621.
- Zacarés, J.J. y Llinares, L. 2006. Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elementos de optimización del desarrollo de los jóvenes. *Lecciones aprendidas para los futuros programas de cualificación profesional inicial*. *Revista de Educación*. (341): 123-147.
- Zapata, F. 2005. *Tiempos neoliberales en México*. El Colegio de México. Primera edición. México, D.F. 163.
- Zhou, S., Leung, A. y Li, X. 2012. The Meaning of Work Among Chinese University Students: Findings from Prototype Research Methodology. *Journal of Counseling Psychology*. 59 (3): 408-423.
- Zurla, P. 1990. *Calidad y Cultura del Trabajo en los Años Ochenta*. *Sociología del Trabajo*. (8): 109-133.

## 8. ANEXOS

### 8.1. Cuestionario

Edad  Sexo F  M

Situación civil

1. Fecha de nacimiento:

Día	Mes	Año
/	/	/

2. ¿Dónde naciste?

Ciudad	Estado
<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Favor de contestar lo siguiente sobre ti y tu familia

3.1. **Vive**

	Sí	No
Padre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Madre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. Vives con:

1. Padres

2. Parientes

3. Pareja

4. Solo/a

5. Amigos/as

3.3. La casa donde vive es:

1. Rentada  2. Propia

3. Prestada  4. Otra, específica

3.4. Vas a la escuela PRINCIPALMENTE en:

1. Raite  2. Camión  3. Bicicleta

4. A pie  5. Auto

3.5. ¿Cuánto tiempo inviertes en traslado casa-escuela?

4. Eres alumno/a:

(1) De primer ingreso

(2) Segunda carrera

(3) Cambio de carrera

(4) Cambio de escuela

(5) Otro ¿Cuál?

5. ¿Dónde estudiaste la preparatoria?

Nombre de la escuela

1. Pública  2. Privada

Ciudad, Estado

6. La carrera que estás estudiando:

(1) Fue mi primera opción

(2) Fue mi segunda opción y la primera fue

(3) No me gustó/gusta

(4) Pienso cambiarme a

7. Además de estudiar, ¿trabajas?

(1) Sí

(2) No

8. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que completaron tus padres? (Marque la casilla que corresponda al último nivel completado)

Padre	Madre	Nivel de educación
		<p>(1) No terminó primaria</p> <p>(2) Terminó primaria</p> <p>(3) No terminó secundaria</p> <p>(4) Terminó secundaria</p> <p>(5) No terminó la escuela preparatoria</p> <p>(6) Se graduó de la escuela preparatoria</p> <p>(7) Asistió a la universidad, pero no se graduó</p> <p>(8) Completó estudios de dos años (técnico, comercio, secretariado, etc.)</p> <p>(9) Obtuvo el grado/título de licenciatura</p> <p>(10) Obtuvo el grado/título de maestría</p> <p>(11) Obtuvo el grado/título de doctorado</p>

9. ¿A qué se dedican tus padres? Lee el listado y elige la que corresponda, indicándola en el recuadro que corresponda

Ocupación/Profesión	Padre	Madre
1 Profesor/a de educación superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Profesor/a de secundaria o preparatoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Profesor/a de primaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Jefe de área o departamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Ingeniero/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Empleado/a de oficina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Empleado/a de comercio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Obrero/a especializado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Obrero/a calificado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Comerciante con microempresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Comerciante con empresa mediana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Continúa en pág. 2 1

12	Empleado/a en industria manufacturera		
13	Empleado/a de gobierno		
14	Artesanos/as		
15	Pensionado/a		
16	Hogar		
17	Desempleado/a		
18	Agricultor/a		
19	Abogado		
20	Médico		
21	Profesionista		
22	Albañil		
23	Otra		

Si seleccionaste la 23, dínos cuál

10. Ingreso mensual familiar aproximado

\$ \_\_\_\_\_

11. ¿Con qué servicio médico cuentas, a parte del que te ofrece tu escuela? Puedes marcar más de una

Institución	
a. IMSS	<input checked="" type="checkbox"/>
b. ISSSTE	<input type="checkbox"/>
c. ISSSTESON	<input type="checkbox"/>
d. Seguro de gastos médicos menores	<input type="checkbox"/>
e. Seguro de gastos médicos mayores	<input type="checkbox"/>
f. Seguro popular	<input type="checkbox"/>
g. SEDENA	<input type="checkbox"/>
h. SEMAR	<input type="checkbox"/>
i. Particular (Médico familiar)	<input type="checkbox"/>
j. Médico de alguna farmacia (Benavides, similares, entre otras)	<input type="checkbox"/>
k. IMSS Oportunidades	<input type="checkbox"/>
l. Ninguno	<input type="checkbox"/>

12. ¿Qué reconocimientos has obtenido? (Indique la cantidad obtenida en las relaciones que apliquen)

Nivel		Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad
		Académica	1. Diploma aprovechamiento		
	2. Reconocimiento en concurso académico				
	3. Otras distinciones académicas				

Deportiva	1. Reconocimiento de participación en equipo deportivo				
	2. Reconocimiento de participación en concurso deportivo individual				
Artística	1. Constancia (curso, taller, diplomado, etc.)				
	2. Reconocimientos en concurso				
Religión	1. Reconocimientos/ constancia en eventos comunitarios religiosos (cursos, diplomados,				

13. Durante el último año escolar, ¿con cuánta frecuencia has hecho lo siguiente? Encierra en un círculo el número que corresponda

Tipo de actividad	Número de veces				
A. Asistir a una exhibición artística (arte, museo, teatro, música clásica, danza)	0	1	2	3	4 o más
B. Ejercicio/actividades de acondicionamiento físico	0	1	2	3	4 o más
C. Actividades de desarrollo de espiritualidad (meditación, oración)	0	1	2	3	4 o más
E. Asistir a conciertos o bailes de música popular	0	1	2	3	4 o más
F. Asistir al cine	0	1	2	3	4 o más
G. Asistir a eventos académicos (conferencias, presentaciones libros/carteles)	0	1	2	3	4 o más
H. Asistir a eventos de superación personal (conferencias motivacionales, TedX, talleres, etc.)	0	1	2	3	4 o más
I. Participar en actividades de asistencia social (comunitarios, limpieza, cuidado de animales, etc.)	0	1	2	3	4 o más
J. Lecturas distintas a las de la escuela	0	1	2	3	4 o más

14. Del listado indica cuál actividad has practicado de acuerdo a la escala.  
 1: Nunca= ningún contacto  
 2: Varias veces= conocimiento muy básico  
 3: Con más frecuencia= conocimiento intermedio  
 4: Siempre= experto o practicante más de 3 veces por semana

Tipo de actividad	Tipo de contacto			
	1	2	3	4
A. Tocar piano	1	2	3	4
B. Natación	1	2	3	4
C. Golf	1	2	3	4
D. Ajedrez	1	2	3	4
E. Danza/Ballet	1	2	3	4
F. Guitarra	1	2	3	4
G. Cacerías	1	2	3	4
H. Navegar en velero	1	2	3	4
I. Pesca	1	2	3	4
J. Equitación	1	2	3	4
K. Tocar violín	1	2	3	4
L. Pintura (óleo, acuarela)	1	2	3	4
M. Teatro	1	2	3	4
N. Fotografía semi-profesional y profesional	1	2	3	4
Ñ. Buceo	1	2	3	4

15. ¿Cuáles de las siguientes actividades has hecho durante tu preparación académica?

Tipo de actividad	SI	No
a. Práctica, becaria/o, experiencia de campo. Servicio comunitario o trabajo voluntario. Participar en un grupo con estudiantes que compartan clases.		
b. Trabajar en un proyecto de investigación con un profesor aparte de la clase o de los requisitos del programa de estudios		
c. Tomar un curso de idioma extranjero		
d. Movilidad académica (o estancia) en el extranjero o en otra institución del país		
e. Participar en un verano científico		
f. Realizar estudios independientes o una especialización diseñada por ti mismo		
g. Experiencia de culminación de los estudios (examen comprensivo, curso comprensivo, tesis, proyecto de graduación, etc.)		

16. Considerando los 7 días de la semana, ¿aproximadamente cuántas horas dedicas a las siguientes actividades? Encierra el número que corresponda

Tipo de actividad	Cantidad de horas				
	0	1	2	3	4 ≤
a. Prepararse para exponer en clase (estudiando, leyendo, analizando datos, elaborando presentaciones o ensayando)					
b. Trabajar por un sueldo o salario					
c. Relajarse y/o socializar (ver televisión, asistir a fiestas, hacer ejercicio, etc.)					
d. Participar en actividades extracurriculares					
e. Cuidar de dependientes a su cargo que viven contigo (padres, hijos, cónyuge, etc.)					
f. Leer por placer					

17. Califica las siguientes frases del 1 al 4, donde 1 representa lo menos importante y 4 lo más importante, para indicar el nivel de importancia de las siguientes áreas en tu vida actualmente

	- Valoración +			
	1	2	3	4
1 Mi tiempo libre (hobbies, deportes, entretenimiento, salir con amigos)				
2 Mi comunidad (como organizaciones voluntarias y organizaciones políticas)				
3 Mi trabajo				
4 Mi religión (como actividades religiosas y creencias)				
5 Mi familia				
6 Mi escuela (formación académica, proyecto personal)				

18. ¿Qué tan importante en tu vida es trabajar?  
 (a) Una de las cosas menos importantes  
 (b) Medianamente importante  
 (c) Importante  
 (d) Una de las cosas más importantes



**PARA LAS PERSONAS QUE TIENEN EXPERIENCIA LABORAL, LAS QUE NO PASEN A LA PREGUNTA 28:**

19. ¿Cuál es el motivo PRINCIPAL para que trabajes/trabajas?
- (a) Apoyo al gasto familiar (comida, luz, agua, etc.)
  - (b) Gastos personales (salidas, ropa, tiempo aire, etc.)
  - (c) Gastos escolares (cuadernos, tareas, inscripción, etc.)
  - (d) Desarrollo profesional (experiencia)
  - (e) Apoyo al negocio familiar
  - (f) Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

20. ¿A qué edad tuviste tu primer trabajo?

EDAD

21. En un día normal, ¿qué actividades realizas o realizabas en tu trabajo? (enlista 3 tareas principales)

---



---



---

22. ¿Con qué frecuencia utilizas o utilizaste en la realización de tu trabajo lo aprendido en la universidad?

- (1) Nunca
- (2) A veces
- (3) Generalmente
- (4) Siempre

23. ¿Qué es lo más importante para ti al hablar del trabajo? Encierra la respuesta que indique el grado de interés de acuerdo con la siguiente escala: 1= Menos importante; 2= medianamente importante; 3= Importante; 4= Más importante

	- Valoración +			
	1	2	3	4
1. Las tareas que se realizan durante el trabajo				
2. La Empresa o la organización				
3. El producto o servicio que se provee				
4. El tipo de personas con las que se trabaja				
5. El tipo de ocupación o profesión				
6. El dinero que se recibe por hacer el trabajo				
7. La autonomía que ofrece el trabajar				
8. El sentimiento de independencia que provee el trabajo				

24. ¿Hay algo referente a tu trabajo actual que te moleste?

- (a) Sí
- (b) A veces
- (c) No

25. Si tu respuesta anterior fue SÍ o A VECES, ¿qué es lo que te molesta o molestaba?

---



---



---

26. ¿Cuál es el tipo de empresa en la que trabajas o trabajaste?

- (1) Servicios
- (2) Educativa
- (3) Comercio
- (4) Taller
- (5) Industria
- (6) Gobierno
- (7) Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

27. ¿Qué tipo de puesto desempeñas o desempeñabas?

- (1) Atención al cliente
- (2) Operador/a
- (3) Inventario
- (4) Auxiliar
- (5) Limpieza
- (6) Compras
- (7) Cajera/o
- (8) Otro, ¿cuál? \_\_\_\_\_

28. Te han hablado del valor de ser trabajador/a:

	Respuesta	
	Sí	No
(a) En casa		
(b) En la escuela		
(c) Tus amigos		
(d) Tu religión		
(e) Redes sociales		
(f) Tu pareja		

29. Califica las siguientes frases del 1 al 4, donde 1 representa lo menos importante y 4 lo más importante para ti.

		- Valoración +			
1	Trabajar me da status y prestigio	1	2	3	4
2	Trabajar me provee de un ingreso que es necesario.	1	2	3	4
3	Trabajar me mantiene ocupado.	1	2	3	4
4	Trabajar me permite interactuar con otras personas.	1	2	3	4
5	Trabajar es una manera de servir a la sociedad.	1	2	3	4
6	Trabajar me es satisfactorio	1	2	3	4

10. ¿Qué es lo que más te interesaría/gustaría obtener del trabajo? Encierra la respuesta que indique el grado de interés de acuerdo con la siguiente escala:

1= Nada importante; 2= Poco importante;  
3= Importante; 4= Más importante

		- Valoración +			
A	Oportunidades de APRENDER cosas nuevas.	1	2	3	4
B	Relaciones INTERPERSONALES (Compañeros/as de trabajo)	1	2	3	4
C	Oportunidades de ascenso o PROMOCIÓN.	1	2	3	4
D	Un horario CONVENIENTE de trabajo.	1	2	3	4
E	VARIEDAD en las actividades del trabajo.	1	2	3	4
F	Trabajo INTERESANTE (el trabajo que realmente te gusta)	1	2	3	4
G	PRESTACIONES laborales.	1	2	3	4
H	CORRESPONDENCIA entre los requisitos del trabajo y tus habilidades y experiencia.	1	2	3	4
I	Buen SALARIO.	1	2	3	4
J	CONDICIONES físicas de trabajo apropiadas (tales como la luz, clima, limpieza, sin ruido etc.)	1	2	3	4
K	AUTONOMÍA (tu decides cómo hacer tu trabajo).	1	2	3	4
L	Un justo RECONOCIMIENTO por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4

31. En el siguiente cuadro están algunas oraciones relacionadas con el trabajo, que representan situaciones o acciones. Por favor expresa tu acuerdo o desacuerdo con cada una siguiendo la siguiente escala:

(1) Totalmente en desacuerdo  
(2) En desacuerdo  
(3) De acuerdo  
(4) Totalmente de acuerdo

	Nivel de acuerdo			
A. Si las habilidades de una persona que trabaja están desactualizadas, su jefe/a debe capacitarla/o y después promoverla/a o ascenderla/o.	1	2	3	4
B. El deber de cada persona es contribuir a la sociedad con su trabajo.	1	2	3	4
C. El sistema educativo debe preparar a cada persona para tener un buen trabajo.	1	2	3	4
D. Las personas deberían asignar una gran parte de su ingreso normal, a una cuenta de ahorros para su futuro.	1	2	3	4
E. Cuando se deban hacer cambios en los métodos del trabajo, el/la supervisor/a debería tomar en cuenta la opinión de sus empleadas/os antes de decidir.	1	2	3	4
F. Una persona que trabaja debe crear nuevas formas de realizar su trabajo.	1	2	3	4
G. Cada persona en nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo.	1	2	3	4
H. Un trabajo aburrido es aceptable, siempre y cuando la paga lo compense justamente.	1	2	3	4
I. Un trabajo debería ser provisto para todas aquellas personas que quieran trabajar.	1	2	3	4
J. Un individuo debe valorar el trabajo que realiza aún si es aburrido, sucio o no especializado.	1	2	3	4

32. Imagina que ganas la lotería o heredas una gran suma de dinero con lo que podrías vivir cómodamente por el resto de tu vida sin estudiar ni trabajar. ¿Qué harías con tu formación profesional?
- (a) Dejaría de estudiar y comenzaría a realizar actividades recreativas.  
(b) Dejaría de estudiar y pondría una empresa  
(c) Continuaría estudiando donde mismo.  
(d) Continuaría estudiando, pero con distintas condiciones.

33. ¿Cuándo consideras que una actividad es un trabajo?  
Por favor expresa tu acuerdo o desacuerdo con cada afirmación siguiendo la siguiente escala:  
(1) Totalmente en desacuerdo  
(2) En desacuerdo  
(3) De acuerdo  
(4) Totalmente de acuerdo

	Nivel de acuerdo				
1	Si se realiza en un lugar específico.	1	2	3	4
2	Si alguien dice qué hacer.	1	2	3	4
3	Si es físicamente demandante.	1	2	3	4
4	Si pertenece a las tareas del puesto.	1	2	3	4
5	Si se realiza para contribuir a la sociedad.	1	2	3	4
6	Si, por hacerlo, siente uno que pertenece al lugar de trabajo	1	2	3	4
7	Si es mentalmente demandante.	1	2	3	4
8	Si se realiza en un horario específico	1	2	3	4
9	Si le añade valor a algo.	1	2	3	4
10	Si no es placentero.	1	2	3	4
11	Si se obtiene dinero por llevarlo a cabo.	1	2	3	4
12	Si se tiene que hacer de manera obligatoria.	1	2	3	4
13	Si otros se benefician con ello.	1	2	3	4

34. Pensando en los últimos 2 años, ¿qué tan importante han sido para ti tus estudios con el fin de tener oportunidades de trabajo? Cambiaste la escala  
(a) Menos importante.  
(b) Poco importante.  
(c) Importante.  
(d) Más importante.
35. Pensando en los próximos 5 a 10 años, ¿qué tan importante crees será para ti el hecho de trabajar?  
(a) Menos importante.  
(b) Poco importante.  
(c) Importante.  
(d) Más importante.

36. ¿Actualmente practicas alguna religión?  
(a) No  
(b) Sí  
(c) Solamente en ocasiones especiales

37. ¿Dónde pasaste la mayor parte de tu niñez?  
(1) Ciudad  
(2) Pueblo  
(3) Rancho, ejido o comunidad

38. ¿De dónde obtienes recursos para tus gastos y sostener tus estudios? Favor de ordenarlas por nivel de importancia EN CASO DE SER MÁS DE UNA.

- (a) Padre
- (b) Madre
- (c) Ambos padres
- (d) Otro familiar
- (e) Beca (s)
- (f) Mi trabajo
- (g) Otro  ¿Cuál? \_\_\_\_\_

39. Del listado encierra la respuesta correspondiente, en caso de ser afirmativa favor de indicar la cantidad exacta o aproximada que haya en tu hogar (tuyo o de tu familia).

	Si	No	Cantidad
A Libros	Si	No	
B Revistas	Si	No	
C Computadoras	Si	No	
D Televisor	Si	No	
E Instrumentos musicales	Si	No	
F Videojuegos	Si	No	
G Automóviles	Si	No	
H Escritorio	Si	No	
I Servicio streaming de video (Netflix, ClaroVideo, Amazon, YouTube, etc.)	Si	No	N/A
J Teléfono fijo	Si	No	
K Teléfono celular	Si	No	
L Servicio de Internet	Si	No	N/A

40. En el siguiente cuadro están algunas oraciones relacionadas con expresiones cotidianas, que representan situaciones o acciones. Por favor expresa tu acuerdo o desacuerdo con cada una siguiendo la escala:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Situaciones/acciones	Nivel de acuerdo			
1. Las labores del hogar son cosas de mujeres	1	2	3	4
2. En las familias donde mujeres trabajan se descuida a los hijos	1	2	3	4
3. Aunque la mujer no trabaje el hombre debe colaborar tareas del hogar	1	2	3	4
4. Es natural los hombres ganen más que las mujeres	1	2	3	4
5. El hombre debe ser el único responsable de mantener el hogar	1	2	3	4
6. El desempleo es menos importante para las mujeres	1	2	3	4

41. ¿En qué tipo de empresa te gustaría trabajar una vez que egreses? Ordena del uno al diez de acuerdo a tu nivel de preferencia, siendo el 1 el mejor y 10 el que menos prefieres.

Tipo de empresa	Orden
A. Maquiladora	
B. Gobierno	
C. Automotriz (ensambladora)	
D. Aeronáutica (manufactura)	
E. Negocio propio	
F. Consultoría	
G. Educación (docente)	
H. Salud	
I. Bancos	
J. Cervecerías	

42. Agrega cualquier información que consideres útil para completar tus respuestas.

Comentarios finales

FIN

¡MUCHAS GRACIAS!