



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

**EXPECTATIVAS LABORALES Y SENTIDO DEL TRABAJO EN  
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE SONORA**

---

Por:

**Sandra Anahí Sallard Barraza**

TESIS APROBADA POR LA COORDINACIÓN  
DE DESARROLLO REGIONAL

Como requisito parcial para obtener el grado de:

**MAESTRA EN DESARROLLO REGIONAL**

## APROBACIÓN

Los miembros del comité designado para la revisión de la tesis de Sandra Anahí Sallard Barraza, la han encontrado satisfactoria y recomiendan que sea aceptada como requisito parcial para obtener el grado de Maestra en Desarrollo Regional



---

Dra. María José Cubillas Rodríguez  
Directora de Tesis



---

Dra. Rosario Román Pérez  
Integrante del comité de tesis



---

Dra. Elba Abril Valdez  
Integrante del comité de tesis



---

Dra. Luz Alicia Galván Parra  
Integrante del comité de tesis

## DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La información generada en la tesis “Expectativas Laborales y Sentido del Trabajo en Estudiantes Universitarios de Sonora” 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 Sandra Anahí Sallard Barraza, 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.



CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN  
ALIMENTACIÓN Y DESARROLLO, A.C.  
Coordinación de Programas Académicos

  
Dr. Pablo Wong González  
Director General

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco primero a CONACYT, por el apoyo prestado durante los dos años del posgrado. Al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, por todo lo aprendido dentro y fuera de sus aulas.

A mi directora de tesis, Dra. María José Cubillas Rodríguez, por sus enseñanzas, paciencia, aliento y acompañamiento durante la investigación. Particularmente por considerar que el tema es relevante y merece ser estudiado a profundidad.

A mi comité de tesis, Dra. Rosario Román, que inspiró temas de género, Dra. Elba Abril y Dra. Luz Alicia Galván, por sus pertinentes aportaciones. A ustedes gracias por valorar el trabajo y la juventud como elementos de gran peso para el desarrollo de nuestro estado.

Agradezco de manera especial a mi madre, Sandra Barraza, sin ti simplemente no hubiera sido posible. Sabes todo lo que eres para mí.

A mi padre, Ramón Sallard, tu guía fue fundamental, aún en la distancia, gracias.

A mi esposo Antonio Armenta, que me acompañó en este viaje y en el transcurso aprendió, a mi lado, sobre todos los temas que trata la investigación a la que le dediqué 2 años de mi vida.

A toda mi familia, que en estos tiempos difíciles, nunca me dejaron caer y siempre me animaron a seguir.

A mis amigos y amigas que encontré en este rincón de conocimiento, que compartimos más que sabiduría, días y noches de sincera amistad. A mis amigas profesionistas y madres de familia que me alentaron todo el tiempo a cumplir mis sueños.

A todos ustedes, gracias.

## DEDICATORIA

*A mis hijos Lucas y Romina,*

*por ser mi inspiración.*

*A mi sobrina Isabella,*

*por existir.*

## RESUMEN

En México los jóvenes presentan tasas altas de desempleo y movilidad laboral. Las aspiraciones de los y las jóvenes universitarios, enfrentan un escenario cambiante. Los mercados de trabajo se caracterizan por su inestabilidad y el incumplimiento creciente de empleo disponible y con seguridad social. El objetivo de este estudio fue conocer el sentido del trabajo y las expectativas laborales de estudiantes universitarios en Sonora, analizando la satisfacción, implicación y el compromiso que generan en torno al empleo. El diseño de estudio fue con enfoque cuantitativo, transversal, utilizando la técnica de encuesta. Participaron 1147 estudiantes de 8 universidades públicas/privadas de las regiones centro, sur, frontera y sierra, de Sonora. Los resultados muestran una silueta tradicional en donde más hombres que mujeres trabajan. Más de la mitad de los estudiantes de frontera laboran, en contraste sólo 19.6% de la zona rural. Los jóvenes se emplean como comerciantes, agentes de ventas, y actividades elementales y de apoyo, con salarios bajos. Un 40% de los estudiantes percibe su futuro laboral con incertidumbre y/o miedo. Los resultados evidencian que sus expectativas laborales y el sentido del trabajo van en función de que, esperan su opinión sea considerada, expresan su interés en relación con que los horarios favorezcan la conciliación entre la vida personal-profesional. La estabilidad laboral no es necesariamente considerada por los jóvenes, están dispuestos a buscar nuevas oportunidades si el ambiente laboral no les satisface, no se visualizan permaneciendo por siempre en un mismo empleo. Persiguen un crecimiento en corto plazo que, no va de la mano con la realidad de las empresas o instituciones. Buscan libertad de decisión; esto los diferencia, de generaciones que les preceden, y sobre todo en un mundo de precariedades, el salario les es muy importante.

**Palabras clave:** Jóvenes, universitarios, sentido del trabajo, empleo.

## ABSTRACT

In Mexico, young people have high rates of unemployment and labor mobility. Young college students aspirations, face a changing scenario. Labor markets are characterized by instability and increasing non-compliance with available and social security employment. The objective of this study was to know the meaning of work and the job expectations of college students in Sonora, analyzing satisfaction, involvement and the commitment they generate regarding employment. The study design was a quantitative, transversal approach, using survey technique. 1147 students participated from 8 universities of central, southern, border and rural regions of Sonora. The results showed a traditional silhouette where more men than women work. More than half of the border students work, in contrast with only 19.6% of the rural area. Young people are employed as low-wage merchants, sales agents, elementary and support activities. 40% of students perceive their work future with uncertainty and / or fear. The results show that their job expectations and the sense of work are based on the fact that, they wait for their opinion to be considered, they express their interest in relation to the hours that favor the reconciliation between personal-professional life. Job stability is not necessarily considered by the youth, they are willing to seek new opportunities if the work environment does not satisfy them, they do not see themselves permanently forever in the same job. They pursue growth in short term, although that does not go hand in hand with the reality of companies or institutions. Young people seek freedom of decision; this a the difference from generations that precede them, and especially in a precariousness world, salary is very important to them.

**Key words:** Youth, university students, sense of work, employment.

## CONTENIDO

<b>APROBACIÓN</b> .....	2
<b>DECLARACIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	4
<b>DEDICATORIA</b> .....	5
<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	7
<b>CONTENIDO</b> .....	8
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	10
<b>LISTA DE CUADROS</b> .....	11
<b>1. INTRODUCCIÓN:</b> .....	12
1.1. Justificación y Contextualización: .....	19
1.2. Problema de Investigación .....	30
1.2.1. Problemas Específicos: .....	30
1.3. Pregunta de Investigación:.....	31
1.3.1.Preguntas Específicas: .....	31
1.4. Objetivo de Investigación:.....	31
1.4.1.Objetivos Específicos: .....	31
1.5. Supuesto General de Investigación: .....	32
1.5.1.Supuestos Específicos:.....	32
<b>2. MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL</b> .....	33
2.1. Sentido del Trabajo.....	33
2.2. Significado del Trabajo .....	35
2.3. Juventud.....	37
2.3.1. Jóvenes, Precariedades y Sentidos del Trabajo .....	39
2.4. Género .....	41
2.4.1. División Sexual del Trabajo .....	42
2.5. Marco Referencial: .....	45
2.5.1. Estudios Sobre el Significado del Trabajo en Jóvenes en el Contexto Latinoamericano .....	45
2.5.2. Estudios Sobre Jóvenes y Trabajo en México .....	47
<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	51
3.1.Diseño de la Investigación.....	51
3.1.1. Participantes.....	52
3.1.2. Criterios de Inclusión.....	52
3.1.3. Criterios de Exclusión .....	53
3.1.4. Escenarios de la Aplicación.....	53
3.2. Instrumento:.....	55



## CONTENIDO (continuación)

3.2.1. Encuesta: .....	55
3.3. Apartados del Cuestionario .....	55
3.4. Análisis Factorial de la Escala.....	57
3.5. Escala de Centralidad del Trabajo .....	58
3.6. Procedimiento.....	59
3.7. Fase de Verificación .....	60
3.8. Análisis de la Información.....	61
<b>4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>62</b>
4.1. Perfil Laboral de los Estudiantes .....	62
4.2. Percepción y Expectativas de los Estudiantes Acerca de su Futuro Laboral .....	65
4.3. Análisis de Medias por Dimensiones .....	74
4.4. Indicadores Que los Jóvenes Valoran como un Buen Empleo .....	75
4.5. Centralidad del Trabajo .....	77
4.6. Conclusiones, Limitaciones y Retos.....	79
4.6.1. Limitantes de Estudio .....	80
4.6.2. Retos .....	80
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>82</b>
<b>6. ANEXOS:.....</b>	<b>86</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1. Tasa de desocupación juvenil 2018.....	15
2. Población desocupada por nivel de escolaridad México. (2000-2010, porcentajes)..	17
3. Sentido del trabajo desde la perspectiva de las racionalidades. ....	34
4. Municipios participantes.....	55
5. Estudiantes universitarios en condición laboral. SI trabaja actualmente.....	62
6. Estudiantes que trabajan por región. Porcentajes. ....	63
7. Autopercepción del futuro laboral por las y los estudiantes.....	66
8. Percepción del futuro laboral por región (porcentajes). ....	67
9. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes varones (mayores grados de acuerdo).....	68
10. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes mujeres. ....	69
11. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes varones (menores grados de acuerdo).....	70
12. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes mujeres (menores grados de acuerdo).....	71
13. Características que los jóvenes estudiantes valoran en un empleo.....	76
14. Características que los jóvenes estudiantes valoran en su entorno social. ....	78

## LISTA DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>Página</b>
1. Estadísticas continuas del Sistema Educativo Estatal.....	18
2. México y Sonora. Licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio y carrera de 2001 a 2004. Distribución porcentual de la materia. ....	22
3. Nuevas generaciones protagonistas de los cambios.....	25
4. Estudios latinoamericanos sobre el significado del trabajo. ....	45
5. Estudios sobre jóvenes y trabajo en México, ejemplos.....	47
6. Escala de la muestra definitiva.....	54
7. KMO y prueba de Bartlett.....	57
8. Método de extracción: Análisis de Componentes principales. ....	58
9. Escala fase de verificación. ....	60
10. Escala 2 fase de verificación. ....	61
11. Perfil demográfico de las y los estudiantes. ....	62
12. Tabla de resultados, razones por las cuales trabajan hombres y mujeres. ....	64
13. Actividad laboral de los participantes. ....	64
14. Expectativas laborales por sexo. Diferencias significativas. ....	72
15. Expectativas laborales por tipo de universidad. Diferencias significativas. ....	72
16. Expectativas laborales comparación de dimensiones por sexo. ....	74
17. Expectativas laborales comparación de dimensiones por tipo de universidad.....	74
18. Tabla de valores estadísticamente significativos. ....	76
19. Tabla de valores estadísticamente significativos. ....	78

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los mercados de trabajo se caracterizan por su inestabilidad y el incumplimiento creciente de la promesa de empleo disponible y con seguridad social (PNUD, 2015). Este efecto ha sido especialmente sensible en América Latina y particularmente en México, una región caracterizada por la precariedad de sus mercados de trabajo y de los sistemas de protección social. En este contexto, las aspiraciones de los y las jóvenes enfrentan un escenario laboral cambiante, donde la esperanza del trabajo asalariado “de por vida” es elusiva (Gerson, 2010). Las expectativas laborales de los y las estudiantes en el entorno universitario, la exclusión de los y las jóvenes del mercado laboral y sus condiciones de precariedad en el ejercicio del trabajo, como consecuencia de la crisis del empleo, representan el problema de investigación de este trabajo.

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker en 1964, destaca que la formación académica y la formación continua son las principales inversiones que realizan los individuos para incrementar su productividad. Como resultado, las personas ven reflejada su productividad en mayores ingresos una vez que se incorporan a la dinámica productiva. Esta teoría diferencia entre la formación general que se obtiene en las instituciones educativas de la formación específica, la cual está orientada a las competencias necesarias para desarrollar las actividades de un empleo dentro de una organización específica (Bracho y Zamudio, 1994). De manera conjunta, podríamos asumir que el salario de las personas estaría conformado por sus grados académicos y su experiencia en el campo laboral<sup>1</sup>.

Se considera al nivel de ingresos en términos generales como una correspondencia con el grado de estudios de las personas y ello explicaría la creciente presión de los jóvenes para acceder a la universidad (Bracho y Zamudio, 1994). Meza (1999) afirma que existe una diferencia salarial entre niveles educativos, siendo la lógica que a mayor nivel de estudios mayor será la remuneración.

---

<sup>1</sup> Esta investigación no incluye aquellas posiciones que se derivan de las relaciones familiares/amistad, donde jóvenes sin mucha experiencia, capacidad, etc. ocupan puestos con salarios estratosféricos.

Rojas, Angulo y Velázquez (2000) afirman que las personas con estudios universitarios ganan en promedio 73% más que las personas que no realizaron algún tipo de estudio. Valenti y Varela (2003) complementan esta idea al afirmar que la educación superior ha cobrado un papel fundamental en los empleos de nivel medio, ya que en ese estrato se requiere cierto nivel de capacitación. Oliveira (2006) evidencia que las personas del estrato alto, particularmente jóvenes de entre 25-29 años con estudios superiores y de posgrado cuentan con los empleos no manuales mejor remunerados. Por esto la aspiración de ir a la universidad y poder vender algo más que tu fuerza física.

Al margen de lo anterior, Valenti y Varela (2003) reconocen que existen pocos esfuerzos sistematizados sobre estudios de egresados del sistema de educación superior que permitan conocer a profundidad sus condiciones laborales. Un ejemplo de lo anterior son los estudios que muestran que, a pesar de las evidencias de carácter general sobre la mayor retribución de los profesionistas, se observan efectos perversos que enfrentan los egresados universitarios a bajos salarios como consecuencia de la masificación de la educación superior (Rodríguez, 2006, OIT, 2004). Valenti y Varela (2003) afirman que en los últimos años los empleos se han profesionalizado requiriendo de las personas un mayor nivel de capacitación y actualización en los conocimientos.

Lo anterior ilustra un panorama general que se toma como referencia para poder abordar el problema de este estudio. Los datos estadísticos analizados en este estudio, nos permiten determinar que la matrícula del nivel superior en la entidad en el ciclo 2017-2018 fue de 108 mil 410 estudiantes, de los cuales 53, 195 eran mujeres y 55, 215 hombres. De 2011 a 2015 la matrícula de educación superior creció en 2.1% promedio anual, incentivada por el aumento en el nivel licenciatura del 2.8% anual. En este mismo periodo, se registró un total de 63 instituciones en las que se impartió la educación superior en el estado, de las cuales 34 eran públicas y 29 privadas; no obstante, el 81% de la matrícula de nivel superior se concentró en las instituciones públicas.

El objetivo del estudio fue analizar el sentido del trabajo que los y las jóvenes estudiantes universitarios le confieren al empleo, a partir de sus primeras experiencias laborales —entendiendo como “primeras” aquellas que desarrollan a la par durante su vida estudiantil, así como las expectativas de aquellos estudiantes universitarios que siguen en el imaginario del empleo, esto

quiere decir, aquellos y aquellas que aún no han incursionado en el mundo laboral. En este documento se presenta un esbozo sobre la concepción del trabajo para los jóvenes en el contexto latinoamericano y nacional, se observarán de manera transversal los conceptos de género y juventud.

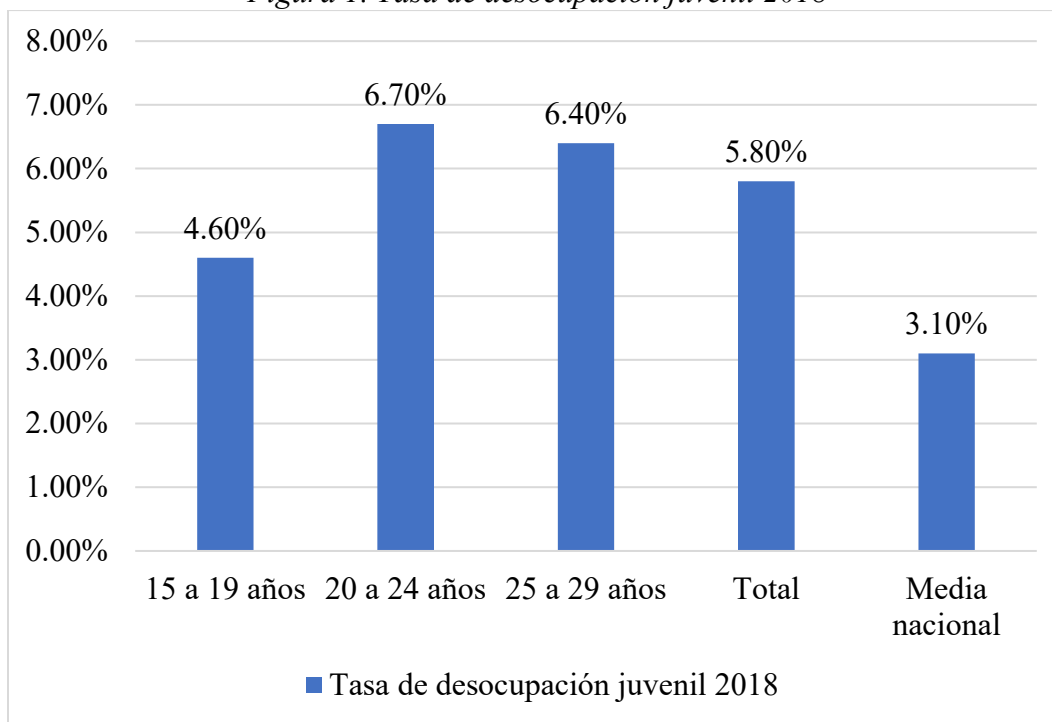
Este proyecto se compone del Capítulo I, donde se presenta la introducción, antecedentes, planteamiento del problema, contexto, justificación, las preguntas de investigación, los objetivos y supuestos del estudio. Se expone un panorama general que evidencia las condiciones inestables y precarias del escenario laboral global y nacional. El Capítulo II está integrado por a) el marco referencial que hace una revisión de estudios nacionales e internacionales realizados con jóvenes, acerca del significado y sentido del trabajo; b) el marco teórico, que contiene las bases conceptuales con las que se sustenta el trabajo de investigación, que son: el sentido del trabajo, el significado del trabajo, género y juventud. El III capítulo se refiere a la estrategia metodológica, la cual se trabajó con enfoque cuantitativo y técnica de encuesta; haciendo referencia a la población universitaria como unidad de estudio y la región del estado como escenario. Asimismo, se presenta el instrumento de recolección de la información. Por último el Capítulo IV se exponen los resultados y discusión con la siguiente estructura: información sociodemográfica de los estudiantes, sus expectativas laborales exploradas a través de las dimensiones generales: flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, el salario, estabilidad y línea de carrera, la mentoría de los jefes y aprendizaje, reconocimiento y libertad para actuar, clima laboral y responsabilidad social empresarial. Se muestran las conclusiones del estudio, sus alcances y limitaciones, así como las recomendaciones para investigaciones futuras.

La información disponible y los estudios que se han realizado con respecto al desempleo, confirman la existencia de un desajuste entre la oferta y la demanda de egresados universitarios que provoca que éstos enfrenten mayores problemas para incorporarse adecuadamente al mercado de trabajo (Márquez Jiménez, 2011). Los grupos más educados (con educación media superior y superior) presentan las tasas más altas de desempleo.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018), indicó que de acuerdo con los Resultados de la a Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el primer trimestre

de 2018, los jóvenes de 15 a 29 años presentaban una tasa de desocupación de 5.8% casi el doble del nivel nacional en todos los grupos de edad en general (3.1%) (Figura 1). El 65.2% de la población no económicamente activa, son mujeres, y de ellas, 54.4% tiene entre 15 y 19 años. En un comunicado, INEGI señaló que la tasa de desocupación de la población de 15 y más años es de 3.2% a nivel nacional, es decir, 1.7 millones de personas, de los cuales, 60.8% son hombres y 39.2% son mujeres.

*Figura 1. Tasa de desocupación juvenil 2018*



*Fuente: Elaboración Propia con información de INEGI 2018.*

La tasa más alta de desocupación en la población joven se presenta en el grupo de 20 a 24 años con 6.7%; la tasa es 6.4% para el grupo de 15 a 19 años y 4.6% para el grupo de 25 a 29 años. En tanto, los resultados del primer trimestre de 2018 de la ENOE señalan que, de los 15 millones de personas jóvenes ocupadas de 15 a 29 años, 59.5% (poco más de 8.9 millones) labora en el sector informal.

Respecto al nivel de escolaridad de los jóvenes, 32.9% cuentan con educación media superior, en tanto, 19.4% cuentan con educación superior; 52.8% reportan escolaridad de nivel básico: 9.0% con primaria (6.7% completa y 2.3% incompleta), y 43.7% tienen al menos un grado de secundaria. El INEGI destacó que si se pueden observar esfuerzos por disminuir el rezago educativo, considerando la aspiración de alcanzar un mayor nivel escolar ya que en jóvenes de 20 a 24 años, el porcentaje con educación superior es de 27.5% y para el grupo de 25 a 29 años, es de 27.8%.

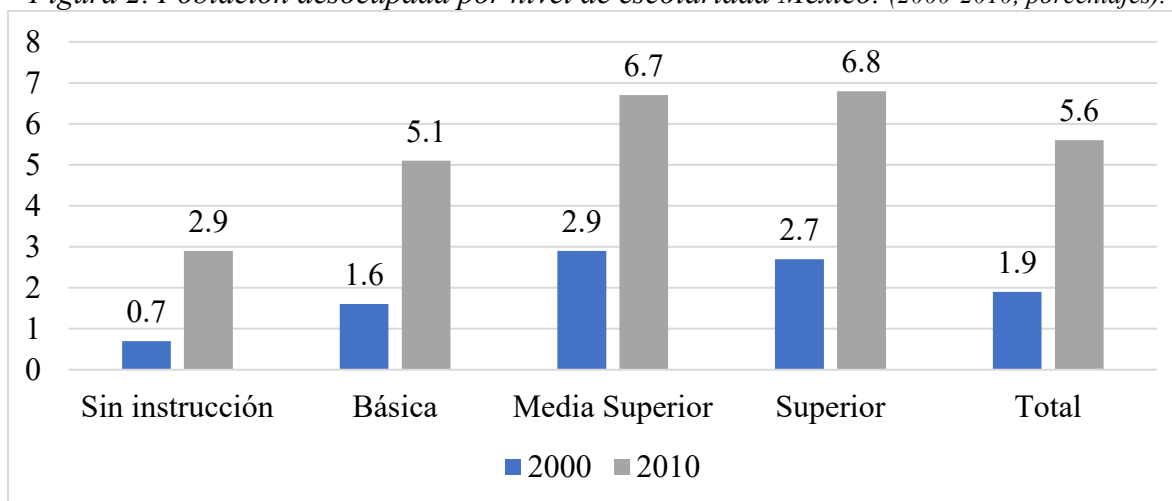
Agregó que una de cada dos personas jóvenes ocupadas en actividades formales (53.7%) tiene de 25 a 29 años, proporción mayor si se refiere a las personas ocupadas informales, de las cuales 35.7% tiene este rango de edad. Con respecto a la posición en el trabajo de las personas de 15 a 29 años ocupadas en el sector informal, la mayor parte (71.7%) labora de manera subordinada y remunerada; 14% son trabajadores por cuenta propia. Mientras que el grupo de trabajadores sin pago representa 13.2% y el resto son clasificados como empleadores (1.1%).

El sector de actividad que ocupa la mayor proporción de jóvenes empleados de manera informal es el de los servicios con 36.9% del total, seguido por el agropecuario, 19.5%; la industria manufacturera, 12.2% y de la construcción con 11.1%. Entre la población joven ocupada informalmente en el sector servicios, 29% labora en servicios de hospedaje y preparación de alimentos y bebidas; 9.8% en transportes, correos y almacenamiento; 5.9% en servicios educativos; 5.8% en servicios de salud y asistencia social. Así como 5.8% en servicios profesionales, científicos y técnicos; y 5.5% en servicios de apoyo y manejo de desechos.

Algunos trabajos de investigación (Zamudio, 1997; Márquez, 2010) muestran evidencias de que el desempleo de los profesionistas afecta particularmente a los jóvenes y tiende a disminuir con el paso del tiempo, hasta adquirir niveles semejantes a los que presentan los grupos de menor escolaridad, como se muestra en la Figura 2.



Figura 2. Población desocupada por nivel de escolaridad México. (2000-2010, porcentajes).



Fuente: Márquez Jiménez 2011, Población desocupada por nivel de escolaridad en México, 2000-2010 porcentajes.

El "desempleo ilustrado"<sup>2</sup> (De Ibarrola, 2005) indica que los jóvenes situados mejor económicamente pueden afrontar la búsqueda de empleo por más tiempo. Los jóvenes buscan que el trabajo se convierta en un proyecto no sólo para sobrevivir, sino que le otorgue *sentido* a su vida, sobre todo si la desarticulada situación laboral del país genera estrés, apatía y desesperanza (Matias y Rossi, 2008).

La forma en la que los jóvenes entran en el mercado laboral también está cambiando. Se percibe una clara tendencia hacia formas de trabajo menos seguras, pero aunque están dispuestos a embarcarse en el mundo de las nuevas tecnologías, los jóvenes valoran la estabilidad y la seguridad laboral. Como muestra para la OIT (2017) las siguientes son características actuales del mundo laboral:

- Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares están siendo sustituidos por empleados que carecen de un contrato escrito o que están contratados de forma temporal.
- Los jóvenes tienen el doble de posibilidades de tener un empleo temporal que los adultos.

<sup>2</sup> Desempleo ilustrado: Considera a los jóvenes que adquieren altos niveles de escolaridad provienen de familias mejor situadas socioeconómicamente que les permiten afrontar durante periodos más largos los costos asociados a la búsqueda de un trabajo que cubra lo mejor posible sus expectativas (De Ibarrola, 2005).

- Las nuevas formas de trabajo, como el trabajo de colaboración en línea (crowd work) y la economía colaborativa, presentan oportunidades gracias a su flexibilidad, pero también presentan riesgos debido a la falta de regulación.
- Los jóvenes valoran la seguridad laboral y esperan alcanzarla en el futuro.

En cuanto a la oferta educativa de nivel de educación superior, en el estado de Sonora se tienen registradas 66 Instituciones de Educación Superior (IES), 39 privadas y 27 públicas. Las IES públicas se componen en 15 estatales, ocho federales y cuatro autónomas, la cobertura geográfica se sitúa en 23 de 72 municipios que conforman el estado.

*Cuadro 1. Estadísticas continuas del Sistema Educativo Estatal*

Área conocimiento	Sexo	Educ.	Art. y Humanidades	Cs. Soc., Admón. y derecho	Cs. Nat., Exactas y de computación	Ing. Manuf. y construcción	Agron. y Veterinaria	Salud	Servicios	Total
Técnico Superior Universitario	H	1	115	925	0	3409	124	209		4783
	M	52	67	1262	0	732	33	329		2475
	Total	53	182	2187	0	4141	157	538		7258
Licenciatura	H	1665	1072	15402	3934	20614	1305	2567	1930	48489
	M	6536	1539	22817	2815	7537	583	5422	723	47972
	Total	8201	2611	38219	6749	28151	1888	7989	2653	96461
Especialidad	H	53	4	12	3	18				90
	M	77	2	2	1	5				87
	Total	130	6	14	4	23				177
Maestría	H	517	19	817	238	147	81	14		1833
	M	788	33	895	188	100	173	24		2201
	Total	1305	52	1712	426	247	254	38		4034
Doctorado	H	141	19	170	118	24	3			475
	M	169	36	15	47	21	3			291
	Total	310	55	185	165	45	6			766

*Fuente: SEC Sonora, Estadísticas continuas del sistema educativo estatal. Programa Sectorial de Educación y Cultura del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 de Sonora, página 25.*

En Sonora el 39.3% de la población de 18 a 22 años se encuentra inscrito en alguna de las modalidades de educación superior, lo que significa que está por encima del promedio nacional que es de 35.1%, mientras que el promedio de la OCDE es del 67.0%. Del total de la matrícula,

por sexo se distribuye en 48.9% de mujeres y el 51.1% de hombres y con respecto a la población total de este grupo de edad.

La relación mujer- hombre en la población total de Sonora es de 0.97 mientras que en la matrícula de educación superior es de 0.96 con base en la proporción; de esta misma relación de la matrícula por género en el nivel media superior se hace notar que es menor la proporción de las mujeres que continúan estudios de nivel superior con respecto a la proporción de hombres que si continúan sus estudios (Programa Sectorial de Educación y Cultura del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021).

La matrícula descrita en los párrafos anteriores muestra la pertinencia del estudio sobre el sentido que el empleo tiene desde la perspectiva de la juventud universitaria sonorense. El panorama educativo en el estado muestra tendencias tradicionales en las opciones de carrera para las y los jóvenes en donde los hombres se inclinan más hacia ingeniería y las mujeres hacia humanidades.

Aunque se puede observar una tendencia a la alza de las mujeres integrándose a especialidades tradicionalmente masculinas como ciencias exactas y de computación, ingeniería, manufactura o construcción en comparación con años anteriores, sectores que en la actualidad generan una mayor seguridad laboral. El presente trabajo permitirá actualizar el panorama de estudiantes por tipo de carrera y universidad, nos muestra la dinámica que evalúan las y los jóvenes que deciden ingresar a instituciones de educación superior; cuáles son sus expectativas, que retos de colocación hay en el mercado laboral al concluir sus estudios, las oportunidades en su región, las condiciones económicas y la búsqueda de una mejor calidad de vida.

### 1.1. Justificación y Contextualización:

La acelerada transición demográfica en México, después de haberse reducido la natalidad y la mortalidad, y de mantenerse esta tendencia durante algún tiempo, ha otorgado un peso demográfico importante a los jóvenes. La cantidad relativa de la población en edades intermedias se incrementa de forma significativa en relación con el incremento de los grupos de edades extremas. Esta

modificación de la estructura por edad de la población, tiene un impacto sobre la actividad económica. En cierta medida, al momento de entrar al mercado laboral las masas de nacimiento numerosas, caso de los jóvenes, experimentan bajos ingresos y fuertes presiones para encontrar empleo, enmarcado en este entorno característico de precariedad del mercado global (Vela, 2007).

En cuanto a los parámetros cuantitativos para clasificar a la población joven por edad, no existe un criterio homogéneo para indicar la edad de quién es considerado joven. La Organización de las Naciones Unidas (1985) ha definido a la juventud como las personas que se encuentran entre los 15 y 24 años. Por su parte la Unión Europea considera jóvenes a las personas que se encuentran entre los 15 y los 29 años. En el caso de México, la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud delimita al sector juvenil a la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y los 29 años (artículo 2°.)” (Sánchez-Castañeda, 2014).

En este trabajo nos apegamos a la definición de la Ley del Instituto Nacional de la Juventud, modificando únicamente el límite inferior que será de los 18 a los 29 años de edad, rango en el que por lo general ingresan y/o se encuentran estudiando en la universidad o bien han terminado sus estudios y están en su primera o segunda experiencia laboral en el mercado de trabajo formal.

Ante este contexto destacamos a continuación algunos conceptos que ilustran los escenarios a que se enfrentan las y los jóvenes al ingresar al mercado laboral de manera formal.

Para fines de este estudio se utiliza el concepto de *empleo precario*, refiriendo como tal aquel que se caracteriza por la inexistencia de contrato laboral o contratos de corto plazo por tiempo determinado, la existencia de más de un empleador o uno que no es fácilmente identificable, la falta de aportes a la seguridad social, el desarrollo de la prestación laboral fuera del domicilio, la definición de ingresos en negociación individual sin referencias colectivas y la no afiliación sindical (Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000). Estas características no son excluyentes y pueden presentarse en diversas combinaciones entre sí.

La OIT (2016), en el estudio sobre la voz de los jóvenes de América Latina y el Caribe acerca del “futuro”, indica que los cambios demográficos comprenden principalmente el envejecimiento generalizado de la población, la progresiva reducción del porcentaje de jóvenes y el incremento de

las migraciones laborales. Este cambio demográfico es importante para nuestro estudio porque justamente son estas generaciones las que conviven en los entornos laborales actuales. Las nuevas formas de organización del trabajo pueden configurar las relaciones laborales: cada vez es más común que los trabajadores participen en una forma de empleo atípica (empleo temporal, empleo triangular, relaciones ambiguas y el trabajo a tiempo parcial), y esto puede resultar en un desafío para la aplicación de marcos normativos, ya sea en materia de protección o representación.

Esto quiere decir que acompaña a una creciente desigualdad y baja de seguridad en los ingresos, lo que pone en riesgo la legitimidad y la eficacia del contrato social, entendido como el logro de los objetivos a los que aspiramos como sociedad, tales como equidad, justicia, libertad y seguridad (Chacaltama, Dema & Ruiz, 2018). Los trabajadores informales son, a su vez, altamente vulnerables ante una caída en el nivel de actividad, lo cual refuerza la posibilidad de mantener estrategias de flexibilización y deterioro de las condiciones de trabajo a largo plazo profundizando la sujeción del trabajo al capital (Marx, 1998). Sobre el desempleo juvenil en México, (Botello Triana, 2013) indica que de acuerdo al género y basándose en la Tasa de Desempleo Abierto (TDA); el promedio de mujeres y hombres adultos que se encuentran desocupados, en este lapso fue de 2.5%. En cuanto a la TDA los jóvenes enfrentan una situación más grave que la del grupo de los adultos. Para el periodo 2000-2010, la TDA promedio de la población juvenil se ubicó en 6.3% contra 2.5% de la población adulta. Las tasas correspondientes para los y las jóvenes muestran diferencias. En el caso de los primeros la tasa de desempleo abierta promedio fue de 5.6 en hombres y para las mujeres de 7.7%. En términos de la tasa de desempleo abierta, la población juvenil enfrentó un problema mayor que los adultos, situación que fue más grave en el caso de mujeres jóvenes. Por conclusión se encuentra en una situación más vulnerable de desempleo una mujer joven, según este estudio. De acuerdo al género y en promedio para el periodo 2000-2010, dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) total los jóvenes representan 35.4% y las jóvenes 36.1%.

Lo anterior da pie a estudiar la juventud estudiantil a partir de la evolución de su matriculado en el estado de Sonora. Esto nos permitirá entender el comportamiento de las y los jóvenes y su planeación para el futuro a partir de la elección de carrera profesional. Camarena *et. al.*, (2009) explican que la distribución de la matrícula por áreas de estudio exhibe un comportamiento similar

del 2001 al 2004 (Cuadro 2). En ese último año, las áreas de Ciencias Sociales y Administrativas captaron 52.3% de la matrícula y las de Ingeniería y Tecnología 36.6%, una demanda muy alta respecto al resto de la oferta educativa (ANUIES, 2004). Predominan también incongruencias entre la composición de la matrícula por áreas del conocimiento y la participación de los diferentes sectores o actividades en la vida económica del país. En este sentido, en la siguiente tabla es interesante observar la relación entre el valor porcentual de la matrícula por áreas del conocimiento a nivel nacional y estatal, con el respectivo valor porcentual de la población ocupada por sectores económicos.

*Cuadro 2. México y Sonora. Licenciatura universitaria y tecnológica por área de estudio y carrera de 2001 a 2004. Distribución porcentual de la materia.*

Área de estudio	2001		2002		2003		2004	
	Méx.	Son.	Méx.	Son.	Méx.	Son.	Méx.	Son.
Ciencias Agropecuarias	2.5	1.8	2.4	1.9	2.3	1.7	2.2	1.5
Ciencias de la salud	8.9	2.8	8.7	3	8.8	3.4	9	3.7
Cs. naturales y exactas	2	2.6	1.9	2.6	1.9	2.3	1.9	2.3
Cs. sociales y admvas.	49	56.2	48.5	54.9	48.3	52.5	47.9	52.3
Educación y humanidades	4.4	3.2	4.6	3.4	5	3.5	5.3	3.8
Ingenierías y tecnologías	33.2	33.4	33.8	34.3	33.7	36.6	33.7	36.6

*Fuente: Camarena et. al., (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social.*

Para ligar tales variables se partió de los siguientes criterios con base en la ANUIES (2000): la matrícula comprendida en el área uno, Ciencias Agropecuarias, se relacionó con el sector primario; la matrícula de las áreas tres y seis, Ciencias Naturales y Exactas, e Ingeniería y Tecnología, respectivamente, se vincularon al sector secundario; y la matrícula de las áreas dos y cuatro, Ciencias Sociales y Administrativas, y Educación y Humanidades, fueron asociadas al sector terciario o de servicios. (Camarena *et. al.*, 2009). Este estudio nos permite observar el comportamiento de las áreas profesionales en el gusto de los sonorenses y poder otorgarle sentido al trabajo a partir de la elección de su carrera universitaria.

La profesión es un concepto que Sennett (2000) define como una situación laboral regulada por las

necesidades a corto plazo de las empresas. Su dinamismo se apoya tanto en las innovaciones tecnológicas como en el recorte constante de la plantilla de trabajadores, que frecuentemente oscilan entre el desempleo, subempleo y el empleo temporal con precarias prestaciones sociales. El autor dice que la incertidumbre termina por disolver la acción planificada, así como los vínculos de confianza y compromiso en los espacios de trabajo, con respecto a las organizaciones, en un "mar" de creencias e ilusiones, la flexibilidad agudiza la desigualdad social.

La profesión podríamos definirla como el tipo de actividad laboral que la persona ejerce al servicio de los demás de manera permanente dentro de un medio cultural. La diferencia entre profesión y oficio es el grado de preparación intelectual necesario para el ejercicio de una actividad. Tavella (1962) define a la profesión como "cualquier actividad social vinculada a algunos de los aspectos (económico, cultural, técnico, científico, político, etc.) del desarrollo y progreso de la sociedad, para cuyo ejercicio se exige haber cursado un plan de estudios (medio o superior) aprobado por las instituciones de educación". El oficio lo describe como "cualquier actividad social vinculada a algunos de los aspectos ya señalados, pero para la cual no se requiere el cumplimiento de la exigencia demandada por la profesión", es decir, los estudios superiores.

Es muy importante identificar en estas distintas investigaciones la diferenciación que existe entre hombres, mujeres y su profesión. El estudio referente a la brecha salarial de género en universitarios recién egresados y la influencia de su elección de carrera; permite observar la relación que existe entre el tipo de carreras que eligen mujeres y hombres, y en qué posición económica los ubica, con respecto a la elección de profesiones universitarias (Cepeda *et. al.*, 2014).

Las mujeres se ven un poco más ligadas a profesiones que implican el cuidado de otros, tales como: enfermería, psicología, trabajo social, etcétera y los hombres se enfocan más a algunas ingenierías, negocios, agronomía. Este segundo tipo de carreras perciben mejores salarios o ganancias. Por lo tanto, es pertinente preguntarse sobre el sentido del trabajo que otorgan las mujeres a sus profesiones, ya que desde la perspectiva de éste estudio, aparece más unido al cuidado de otros y otras a diferencia de los varones. Las declaraciones que se han concluido en esa investigación forman parte del apartado de hipótesis y supuestos del presente trabajo.

Los resultados de Cepeda *et. al.*, (2014) sugieren que, en promedio, la brecha salarial contra las mujeres es de aproximadamente 11% del cual 40% se explica por las diferencias de género en el tipo de carrera universitaria elegida. Los autores utilizaron la herramienta de descomposición distributiva de la brecha salarial de género, hallaron pruebas no sólo de una brecha creciente en distintos niveles de la distribución salarial sino también que tan sólo 30% de esta brecha se puede explicar con base en el tipo de carrera universitaria. Esta deducción también apoya la existencia de un fenómeno de *techo de cristal*<sup>3</sup> desde las primeras etapas de la experiencia del mercado laboral, lo cual es de particular interés para los encargados de formular políticas dado que algunas de las explicaciones que se ofrecen acerca del efecto de techo de cristal están relacionadas con la experiencia y los ascensos, características que no son significativamente diferentes para los universitarios recién titulados. Ahora bien, no solo la brecha salarial de género es una medida significativa para nuestro estudio, también lo es comprender lo que representan para las distintas generaciones tienen dentro de las organizaciones.

Por ejemplo, en el año 2016 un estudio periodístico de Mayte Rius en La Vanguardia, Barcelona; expuso cómo vemos el trabajo según la edad, la división generacional del significado y práctica de las profesiones laborales en los grupos divididos en tres generaciones que resultan pertinentes a esta investigación y nos permitirán comprender un poco más a fondo los significados del trabajo para cada una de ellas. A continuación, se describen las diferentes etapas que han dado lugar al concepto de generaciones.

*Baby boomers*, que se refiere al grupo de edad de 56 a 74 años; la *generación "X"* referente a los adultos de 41 a 55 años y por último los millenials o *generación "Y"* que comprende las edades de 21 a 40 años. La información de ese documento también muestra indicadores de la generación "Z" que son los menores de 20 años, pero para efectos de este trabajo solo serán tomados en cuenta los que tengan 17 años en adelante por representar un importante grupo de jóvenes universitarios con edad de interés para nuestro estudio (Cuadro 3).

Justamente por todo lo anterior indicamos que, cada una de las generaciones de personas que

---









<sup>3</sup> En 1986 apareció por primera vez el término en un artículo sobre mujeres ejecutivas del Wall Street Journal, en el que describían las barreras invisibles a las que se veían expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedían alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios (Wall Street Journal, 1986).



conviven hoy en las empresas han tenido vivencias particulares muy marcadas por la sociedad en la que crecieron y se educaron, circunstancias que las diferencian de las demás y determinan en cierta manera su forma de ver la vida, de afrontar el trabajo o de comportarse y relacionarse en el ámbito profesional. El empleo y la autoridad no significan lo mismo para quienes nacieron en la posguerra, vivieron en medio de una crisis o se criaron bajo la premisa de que a los padres se les obedece, que para quienes nacieron en una sociedad con la libertad como uno de los pilares fundamentales de su existencia.

El desafío, dicen los expertos, es lograr que generaciones tan diferentes no sólo convivan en una misma organización o empresa, sino que además se entiendan, interactúen y convivan. Para ello el primer paso es conocerse, saber cuáles son sus claves y también sus expectativas vitales y profesionales. El tipo de sociedad y los valores en los que uno crece condicionan los comportamientos y las relaciones en las empresas. Las circunstancias en las que cada grupo de edad se ha criado condicionan su forma de afrontar el trabajo y de relacionarse en el ámbito laboral.

*Cuadro 3. Nuevas generaciones protagonistas de los cambios.*

Generaciones	Baby Boomers	Generación X	Millenials Y	Generación Z
	22%	18%	42%	17%
	Análogos	Inmigrantes digitales	Nativos digitales 59%	
Año	1946 – 1964	1965 – 1979	1980 – 1999	2000 ->
Hitos	Guerra Fría, Woodstock	Muro de Berlín, Early mobile	Globalización, 9/11	Calentamiento global
TIC'S				
Comunicación				
Compras	Son reflexivos y lentos	Son reflexivos y lentos	Toman decisiones inmediatas	Inmediatez y Switch
Motivación	Orden Estructura	Logros Metas	Socialización Disfrute	Contribución Movilidad

Fuente: La Vanguardia, 2016.

La importancia del comparativo apoya los objetivos de la presente tesis. Reafirma el supuesto que

los grupos de edad diferenciados por generaciones encuentran un distinto sentido al empleo; tomando en cuenta las experiencias históricas de las generaciones, su crianza, la cultura general de los años en cuestión así como la remuneración económica y financiera que el trabajo significa para cada uno. El cuadro 3 muestra la siguiente caracterización.

Baby boomers:

- Reciben el nombre por haber nacido en época de incremento de tasas de natalidad y son una generación muy numerosa.
- Los baby boomers esperan del trabajo seguridad y estabilidad.
- Vivieron en la época de Guerra Fría, la de la reivindicación de derechos sociales y la incorporación de la mujer al mercado laboral.
- El trabajo es importante para ellos, son comprometidos, fieles a su vida profesional y son buenos para crear equipos.
- Están acostumbrados a trabajar muchos años en la misma empresa.

Generación X:

- Para la generación X el trabajo lo es todo porque han vivido bajo las máximas de superación y acumulación de riqueza.
- Las mujeres se incorporan de manera más habitual al mercado laboral pero todavía hay un alto porcentaje que se ocupa de la gestión de la casa.
- Desean desarrollo profesional dentro de la misma empresa y reflexionan bastante antes de hacer un cambio en sus vidas profesionales.
- Estables, saben trabajar en equipo y fomentan relaciones laborales de confianza.
- Se han adaptado a la llegada de internet a sus vidas y al desarrollo tecnológico posterior.

Generación Y o Millenials:

- Los millenials ven a la generación anterior como adictos al trabajo, en cambio ellos quieren disfrutar la vida y no les asusta cambiar de empleo.
- Respetan el conocimiento y la credibilidad del otro por encima de las formalidades.
- Tienen mucho compromiso, pero no con las organizaciones sino con ellos mismos.
- No conciben la vida sin tecnología y se adaptan al ritmo cambiante de las cosas.
- Les gusta emprender y aprender y tomar parte en la toma de decisiones; tienen mayor tolerancia al fracaso.

Como puede verse, cada generación asume de manera distinta el sentido y/o significado que le

otorgan al empleo. En el presente estudio se analizaron la satisfacción, implicación y el compromiso que las y los jóvenes tienen con el trabajo, con la finalidad de entender la visión que poseen del mundo laboral.

Lo anterior considerando que la mejora del empleo se prevé que será limitada en los próximos años, ya que es probable aumente el número de trabajadores con empleo vulnerable e informal (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares). A nivel mundial, el avance significativo logrado en el pasado, en la reducción de este tipo de empleo, está prácticamente estancado desde 2012.

En 2017 la OIT (2018), se calculó que alrededor del 42% de los trabajadores en el mundo (esto es, 1400 millones de personas) se encuentra en modalidades de empleo vulnerable; se prevé que este porcentaje permanezca especialmente elevado en los países en desarrollo y emergentes, donde superaría el 76% y el 46% respectivamente. Es preocupante que la proyección actual indique una reversión de la tendencia, con un aumento anual de 17 millones de personas en empleos vulnerables en 2018 y 2019.

El origen de las tendencias sociales y del mercado laboral global son las disparidades entre grupos demográficos y por género. En promedio, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo; a nivel mundial, sufren un déficit de participación de más de 26 puntos porcentuales respecto de los hombres; cuando sí participan, tienen menos probabilidades de encontrar un empleo.

Esas diferencias son especialmente amplias en África del Norte y los Estados Árabes, donde las mujeres tienen dos veces más posibilidades de estar desempleadas que los hombres. Una vez que tienen empleo padecen la segregación por lo que se refiere al sector, la ocupación y el tipo de relación de empleo, lo cual limita su acceso a un empleo de calidad. Por ejemplo, en 2017, el 82% de las mujeres de los países en desarrollo se encuentran en modalidades de empleo vulnerable en comparación con el 72% de los hombres.

Otro problema mundial es la falta de oportunidades de empleo para los jóvenes. Tienen muchas

menos probabilidades de estar empleados que los adultos, siendo su tasa mundial de desempleo del 13%, tres veces más elevada que la de los adultos, del 4.3% (OIT, 2018). El problema es particularmente grave en África del Norte, donde casi el 30 por ciento de los jóvenes en el mercado laboral no tiene trabajo. Además, las desigualdades de género ya están establecidas entre los trabajadores jóvenes y complican aún más el avance futuro en la reducción de las brechas entre los géneros. En América Latina existen entornos culturales que son muy parecidos a lo que sucede en África con respecto al fenómeno que la OIT reporta en 2018. El envejecimiento de la población añadirá presión a los problemas futuros del mercado laboral. El aumento de la esperanza de vida y la caída de las tasas de natalidad han desacelerado considerablemente el crecimiento de la población mundial; se prevé que esta trayectoria continúe en los próximos decenios.

Una consecuencia inmediata de esta desaceleración es que el crecimiento de la fuerza de trabajo mundial no alcanzará para compensar una reserva de jubilados en rápido aumento, y someterá a presión tanto a los sistemas de pensiones como al mercado de trabajo en su conjunto. En los países desarrollados, donde el envejecimiento de la población es considerablemente más veloz, se estima que para 2030 habrá cerca de cinco personas de 65 años o más por cada diez personas en la fuerza de trabajo, un aumento con respecto a las 3,5 de 2017.

Mientras tanto, el envejecimiento de la población inevitablemente provocará un aumento de la edad promedio de quienes integran la población económicamente activa, y pondrá en jaque la capacidad de los trabajadores para mantenerse al ritmo de las innovaciones y los cambios estructurales en el mercado de trabajo. A nivel mundial, se prevé que la edad promedio de la fuerza de trabajo aumente desde casi 40 años en 2017 hasta 41 en 2030, con un crecimiento considerablemente más rápido en Europa y Asia Oriental, en particular en China. Tomadas en conjunto, estas tendencias mundiales plantean varias cuestiones para este trabajo, principalmente considerando la creciente población económicamente activa y también la edad y razones de la población desocupada en nuestro país.

Cabe afirmar que la pobreza en la vejez está intrínsecamente ligada a las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, pues los trabajadores con ingresos y condiciones de trabajo inferiores tienen menos acceso a los sistemas de ahorro para la jubilación y menos capacidad de contribuir a

ellos (OIT, 2018). La juventud hoy en día no tendrá siquiera acceso a una jubilación de este tipo, por lo tanto, el panorama se torna complicado para las y los jóvenes de hoy.

A pesar de la ligera recuperación económica, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta y la calidad del empleo preocupante. La participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo ha disminuido drásticamente en los últimos 20 años. Este estudio de la OIT (2018) nos permite señalar que los hombres y las mujeres jóvenes se encuentran fuera del mercado laboral por diferentes razones. Una ligera recuperación económica, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta y la calidad del empleo preocupante, así como que en los últimos 20 años la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo ha disminuido drásticamente.

- Entre 1997 y 2017, la población joven aumentó en 139 millones de personas, mientras que la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Esta dinámica también está reflejada en una proporción decreciente de jóvenes en la fuerza de trabajo mundial, la cual paso del 21.7% en 1997 al 15.5% en 2017.
- La tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo ha disminuido considerablemente en los últimos 20 años pasando del 55% en 1997 al 45.7% en 2017.
- Se estimó que, en 2017, 70,9 millones de jóvenes estarían desempleados a nivel mundial.
- La tasa mundial de desempleo juvenil para 2017 se estimaba en 13.1%.
- En los países de la OCDE, cerca del 18% de los jóvenes desempleados llevan un año o más sin trabajar.
- Los últimos datos muestran que el 76.7% de los jóvenes que trabajan lo hacen en empleos informales, para los adultos el porcentaje es del 57.9%.
- La proporción mundial de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación se estima en el 21.8% en 2017. El 76.9% de estos jóvenes son mujeres.
- En 2017, el 16.7% de los jóvenes que trabajan en las economías emergentes y en desarrollo viven por debajo del umbral de extrema pobreza de 1,90 dólares americanos por día.

Hunt, Juan (OIT, 2019) en el informe anual de la oficina regional para América Latina y el Caribe correspondiente al último trimestre de 2019, menciona que la situación del empleo para los jóvenes es alarmante, la desocupación regional alcanzó el 19.8%. De acuerdo a estos datos, se estima que uno de cada cinco jóvenes no puede conseguir un empleo, precisando que “este es el nivel más alto

registrado de esa tasa en la última década”.

Expone así la gran preocupación que esto representa para las y los jóvenes, “es fuente de desaliento y frustración” lo que se ha reflejado en protestas que se han registrado en América Latina y el Caribe por parte de jóvenes que piden cambios para aspirar a un futuro mejor.

## 1.2. Problema de Investigación

En México, los jóvenes representan de las proporciones más altas en las tasas de desempleo, en relación con otros grupos de edad (Botello, 2013). La proporción de desempleo se refleja entre quienes alcanzan mayores grados de escolaridad, afectando mayormente a la población universitaria. En México, contar con mayores niveles educativos no es garantía de empleo (OCDE, 2014).

### 1.2.1. Problemas Específicos:

- a) La movilidad laboral es más elevada en los jóvenes, en comparación con la población adulta. Ellos buscan que el trabajo se convierta en un proyecto no sólo para sobrevivir, sino que le otorgue un *sentido* a su vida a través de la autorrealización y que favorezca el desarrollo de habilidades personales con un compromiso que va más allá de los beneficios materiales y económicos o de seguridad financiera que proporciona el empleo (Matias y Rossi, 2008).
- b) La oferta de trabajos ha ido a la baja y la demanda de puestos laborales va al alza. En esa misma relación se han movido los sueldos, salarios y prestaciones, así como las oportunidades de crecimiento y mejora de calidad de vida para los jóvenes sonorenses. Esta condición les ha generado altos grados de insatisfacción con el empleo. Por ello, se observa en ellos un aumento en los niveles de estrés, apatía, desesperanza y desánimo (Matias y Rossi, 2008).
- c) La investigación se centra en Sonora porque es un lugar de desarrollo por las ventajas competitivas que brinda el compartir la frontera con los Estados Unidos y hay la oportunidad

de mejorar la calidad de vida que sus habitantes aspiran a tener, particularmente la gente joven.

### 1.3. Pregunta de Investigación:

¿Cuál es el sentido del trabajo que los y las jóvenes estudiantes universitarios otorgan a un empleo, de acuerdo a sus expectativas profesionales y laborales al egresar?

#### 1.3.1. Preguntas Específicas:

- a) Específica 1: ¿Cómo influye la región de procedencia en las motivaciones de las y los jóvenes para decidir su actividad económica?
- b) Específica 2: ¿Cuáles son las diferencias por género en relación al sentido que se le otorga al trabajo, evaluado a través de la satisfacción, implicación y compromiso?
- c) Específica 3: ¿Qué expectativas laborales tienen los y las estudiantes universitarios y cuál es su apreciación sobre el futuro laboral en la región?

### 1.4. Objetivo de Investigación:

Analizar el sentido del trabajo que los y las jóvenes estudiantes universitarios otorgan a un empleo, de acuerdo a su experiencia laboral, así como sus expectativas profesionales y laborales al egresar.

#### 1.4.1. Objetivos Específicos:

- a) Conocer lo que motiva las decisiones en los y las jóvenes sobre su actividad económica, región de procedencia.

- b) Analizar la satisfacción, implicación y el compromiso que los y las jóvenes tienen con el trabajo, diferenciando por género.
- c) Conocer las expectativas laborales tienen los y las estudiantes universitarios, así como su apreciación sobre el futuro laboral en la región.

### 1.5. Supuesto General de Investigación:

Los y las jóvenes otorgan un significado y sentido al trabajo que tiene que ver con la búsqueda de mejores oportunidades, independencia, creatividad, emprendimiento, autorrealización, desafíos e innovación.

#### 1.5.1. Supuestos Específicos:

- a) Los jóvenes tienen motivaciones diferentes a las jóvenes para trabajar.
- b) En los y las jóvenes la movilidad en el trabajo forma parte de la naturaleza del mercado, tratando de mejorar sus oportunidades, obtener mayores beneficios y no tanto en busca de la riqueza económica.
- c) Las y los jóvenes universitarios visualizan su futuro laboral con confianza, transitando hacia la incertidumbre debido a la precariedad actual en el campo de trabajo.



## 2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1. Sentido del Trabajo

Para definir el término “sentido del trabajo” tomamos como referencia a Siqueira (2008) que señala que el sentido instrumental desde la perspectiva de la generación adulta sustentada en la supervivencia, es todo aquello que permite tener rendimiento financiero, proporciona seguridad, permite independencia financiera y otorga un sentido de utilidad del trabajador hacia la empresa. Según la autora, el trabajo, considerado de manera lineal o puntual para el crecimiento de la organización, lleva a valorar el dinero, se ve como una garantía, una manera de sobrevivencia, se busca tener mayor seguridad financiera y presenta un buen desempeño organizacional a fin de obtener reconocimiento y garantía de empleo.

En contraste con las personas adultas, la generación joven se centra en la racionalidad instrumental y sustantiva enfocándose en la autonomía. Esta generación persigue o busca el desarrollo de relaciones satisfactorias, la satisfacción personal, la autorrealización, el aprendizaje y el desarrollo, en los entornos laborales. Los y las jóvenes, valoran los desafíos, la flexibilidad, el placer en el trabajo, el dinamismo, la calidad de vida, el reconocimiento, la retroalimentación y las relaciones interpersonales; desean trabajar en empresas socialmente responsables y con un buen ambiente de trabajo, aprecian la integridad como un sinónimo de lealtad y transparencia, colaboración, entretenimiento, innovación y satisfacción personal.

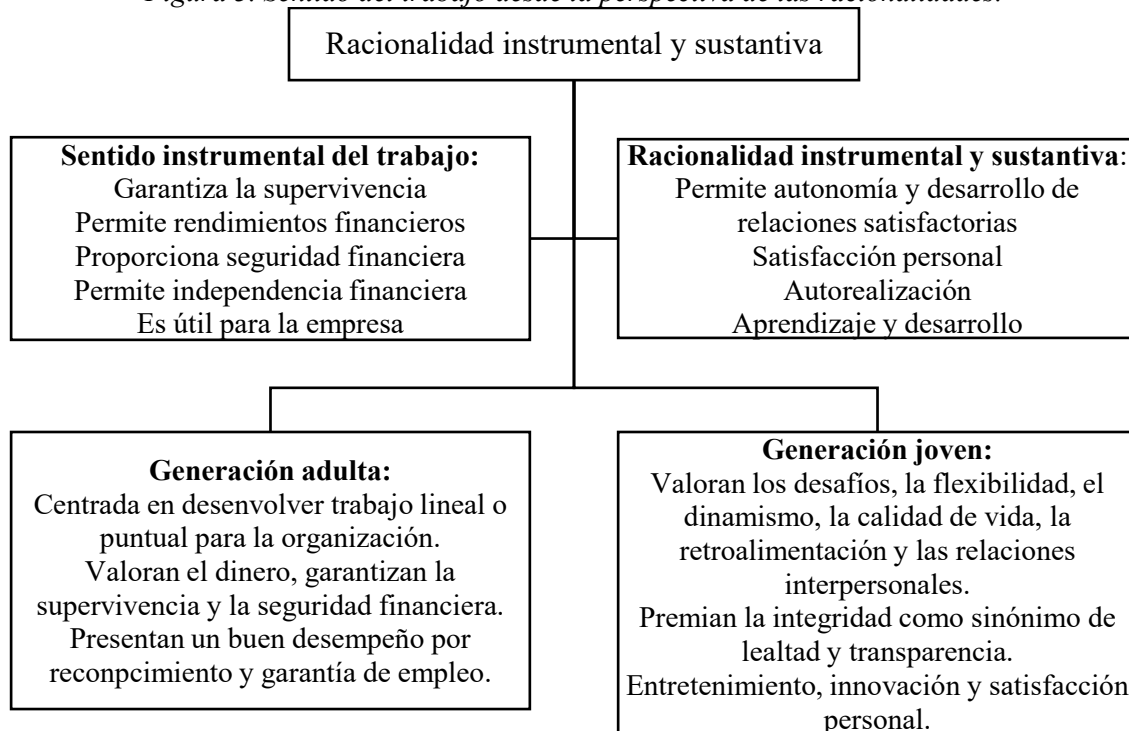
La Psicología de las Organizaciones y el Trabajo define el bienestar en el trabajo como un concepto integrado por 3 componentes que representan lazos positivos: 1) satisfacción en el trabajo, 2) implicación con el trabajo y el 3) compromiso organizacional afectivo (Smith y Gomide Jr., 2004). Recientemente, la satisfacción laboral ha sido identificada como un vínculo emocional positivo con el trabajo, aunque persisten controversias en cuanto a su naturaleza cognitiva o emocional.

Se han definido aspectos específicos que se acumulan en relación con los jefes de alto rango

jerárquico y con los compañeros de trabajo, dando como resultado la satisfacción del salario pagado por la empresa, las oportunidades de promoción que ofrece la política de gestión del lugar y, finalmente, la satisfacción con las tareas realizadas. Esto hace que el concepto de satisfacción sea multidimensional (Gomide Siqueira y Jr, 2004).

El compromiso organizacional afectivo (Siqueira, 2008) representa un concepto integral de bienestar en el trabajo, indica que el empleado y el empleador contienen alta identificación con los objetivos de la organización (Borges-Andrade, 1994; Mowday et al, 1979) y el reconocimiento de cómo conectarse a esa organización puede tener un impacto positivo en la conexión afectiva del individuo con una organización, puede incluir experiencias emocionales favorables que se traducen en sentimientos positivos como el entusiasmo, el orgullo, la alegría, la confianza, el compromiso y la dedicación (Smith, 1995). La diferencia con respecto al sentido que cada generación le confiere a su empleo desde la perspectiva de las racionalidades instrumentales y sustantivas puede verse claramente en la Figura 3.

Figura 3. Sentido del trabajo desde la perspectiva de las racionalidades.



Fuente: Adaptado de Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012, p. 13).

La generación adulta cuenta con características que cumplen con el significado instrumental de trabajo, que se refiere a la seguridad en el empleo, seguridad financiera y la realización lineal del trabajo, así como preocuparse por el crecimiento de las organizaciones (Siqueira, 2008). Ésta acción está dirigida por la supervivencia en el contexto competitivo del lugar de empleo contemporáneo.

En cambio, las características de la generación actual de jóvenes, se centran en el sentido sustantivo del trabajo, donde la mayor preocupación es la calidad de vida, la búsqueda constante de retos profesionales e intelectuales; ellos tratan de trabajar en empresas socialmente responsables o que estén reconocida por la sociedad como "Mejores Lugares para Trabajar" (Best Place to Work), y de la misma manera ésta generación busca enfrentarse a la auto-realización y otorgan gran importancia al sentido de pertenencia.

## 2.2. Significado del Trabajo

El segundo concepto importante para nuestro estudio es el significado del trabajo, definido como un conjunto de creencias, valores y actitudes de las personas hacia el trabajo. Este significado se aprende antes y durante el proceso de socialización en el trabajo y varía en función de las experiencias subjetivas, y de aspectos situacionales que se producen en el contexto laboral y organizacional (Salanova, 1992).

Al igual que en el caso del “sentido del trabajo”, el significado es un constructo multidimensional, lo que complica su conceptualización y operacionalización. El MOW International Research Group (1987) distingue tres dimensiones principales en el mismo: centralidad del trabajo, normas sociales y valores laborales:

- a) La centralidad del trabajo. Se refiere al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia.

- b) Las normas sociales del trabajo. Se refiere a en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.
- c) Los valores laborales. Hace referencia a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría encontrar en su trabajo.

El trabajo ha sido considerado uno de los ámbitos más importantes de estructuración y constitución de identidades en la sociedad industrial. (Freytes, Ada. 2009). Para efectos de la presente tesis utilizaremos solamente el inciso **a** y el **c** como parte fundamental de las teorías del documento.

Existe una degradación de la experiencia laboral como espacio de construcción de identidad a partir de la inestabilidad de los empleos, la escasa calificación de los mismos y la alta rotación que conspira contra la generación de vínculos significativos. Sin negar las aristas negativas de esta realidad de precarización, se encuentra una imagen matizada, señalando distintos modos de capitalización de diversos aspectos de las experiencias laborales, que permiten a algunos jóvenes la construcción de nuevos sentidos subjetivos en torno al trabajo. Esto quiere decir que los significados que tiene el trabajo para cada persona dependen de sus creencias, su experiencia, las características de su generación entre otros.

Hay diferencias entre los significados de trabajo para grupos de jóvenes divididos en estratos sociales precarios en Argentina (Freytes, 2009), y cómo para cada grupo de edad las manifestaciones de los jóvenes desprenden una pérdida del sentido colectivo del trabajo. El mismo aparece como una empresa fundamentalmente individual, orientada a satisfacer necesidades propias o del núcleo familiar más cercano. Este es un aspecto ya señalado por otras investigaciones que se preocupaban por los significados del trabajo en un contexto de flexibilización y precarización laboral (Díaz, Godoy y Stetcher, 2005; Longo, 2006). Para los autores, las relaciones en el trabajo, si no son conflictivas, no aparecen como una fuente de interpelaciones identitarias relevantes.

El trabajo aparece como un espacio de individualización, donde las personas deben desplegar sus propias estrategias de sobrevivencia. Sólo en las mujeres con una trayectoria laboral más larga, hay

una valoración del aspecto relacional del trabajo y la apertura del espacio privado del hogar.

Entonces, el grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona y las características del mismo que son significativas para esa persona, proporcionan información sobre las expectativas y los comportamientos que el individuo va a presentar al enfrentarse a la búsqueda del empleo. Estos puntos son importantes para el estudio, sobre todo pensando en las y los jóvenes, y cómo este grupo de edad se verá impactado al dar inicio a su búsqueda de oportunidades en el ámbito laboral profesional.

### 2.3. Juventud

La condición juvenil, es un concepto que conlleva de inicio un elemento jerárquico; es decir, la *juventud*, como condición social siempre está subordinada a la adultez, desde donde se establecen reglas y comportamientos esperados en diversos espacios sociales, y con quien se negocia, se resiste, se enfrenta, o se asume para lograr la aceptación o tolerancia de las propias prácticas (Pérez, Islas, 2010).

La condición juvenil ha emergido como una categoría central en los estudios socioculturales de Iberoamérica y empieza a ser reconceptualizada, a partir de los desarrollos teóricos de diferentes científicos sociales (Feixa, 2011; Reguillo, 2010; Urteaga, 2009; Valenzuela, 2006; Pérez Islas, 2008; Aguilera, 2006; Muñoz, 2010, 2011); quienes han incursionado desde las experiencias de los y las jóvenes en los contextos situados de América Latina y de algunos países de habla hispana.

Resulta paradójico que la juventud a pesar de manejar y consumir los nuevos medios de procesamiento de información y de una mayor participación de redes a distancia, e incluso más años de educación, no se traduzca en mayor presencia en las instancias de decisión política, a la par de un mejoramiento de condiciones materiales, planteando desafíos a la inclusión (Hopenhayn, 2008). En el mismo sentido, se argumenta que las reclamaciones de los jóvenes apuntan en asuntos relacionados con la inconformidad en cuanto a las condiciones precarias, los altos costos de

vivienda, imposibilidad de acceder a una pensión y el mejoramiento de condiciones de la educación (Pico, *et. al.*, 2014).

Así mismo, la condición juvenil ha mutado en diferentes perspectivas (la cultural, la del consumo, la de la participación) pero especialmente ha desplegado su proceso de valorización como nueva fuerza de trabajo. Según (Pérez Islas, 2010), se da la confluencia de trabajos enmarcados en la incertidumbre en los que los jóvenes son importantes por el presentismo, en tanto no construyen proyectos de largo alcance, sino que los proyectos que construyen son marcados por la rapidez, lo efímero y la intensidad, es el caso típico de los jóvenes trabajadores del mundo del espectáculo, de las entidades financieras, corredores de bolsa, la industria de la moda, la publicidad y los deportes, entre otros (Pico, *et. al.*, 2014).

La condición juvenil era un proceso donde se incrementaba su valor como fuerza de trabajo, sobre todo gracias a la escuela, que otorgaba la certificación de conocimientos, habilidades y experiencias que permitirían a quienes se incorporaban al mercado laboral, desempeñarse en los empleos ofertados. Otro proceso de valorización se producía cuando después de la entrada a la actividad productiva, el tiempo acumulado generaba esa experiencia que, finalmente incrementaría las habilidades, los ingresos y las responsabilidades laborales en el contexto de trayectorias marcadas por la posibilidad (cercana o lejana) de ascenso vertical en la estructura de una empresa, fábrica o institución (Pérez, 2010).

Esta dimensión ayuda a entender la identidad de los jóvenes en los tiempos de la globalización. La identidad juvenil es pertinente para este estudio porque las generaciones cambian de aspectos que las identifican con el tiempo, y esta investigación se encuentra en un espacio específico en la línea de tiempo que caracteriza a los jóvenes de la generación mileniall 2020. Interesa que quede claro el contexto sociocultural y económico que identifica a un segmento de la población joven, y tiene que ver justamente con el desempleo juvenil en México. Para la juventud, no contar con un empleo los lleva a preguntarse por el significado de sus propias vidas y de su existencia, ya que trabajar es una premisa de la vida adulta que tiene que ver con madurar y crecer con éxito, no alcanzar estas metas muchas veces se traduce en vacío significacional (Taguenca, 2016).

El vacío significacional según Marín (2004), es utilizado para hablar de una fuerte idea sobre la dimensión subjetiva. El no obtener trabajo luego de un proceso de socialización ocupacional o de una formación profesional, puede producir desorganización de la personalidad en los individuos o un retraso en la formación de la identidad social. Para la autora, el vacío significacional tiene que ver con la construcción de la identidad, y está intrínsecamente ligada a un sentido de pertenencia, de qué somos y para qué estamos aquí. Es complicado conceptualizar la identidad de las y los jóvenes en tiempos de la globalización. La identidad de la juventud de hoy es múltiple y diversa, y está atravesada por procesos históricos y dimensiones sociales que la estructuran en amplitud, contenido y forma, (Taguenca, 2016).

Taguenca (2009) niega la validez teórica del rango de edad como categoría que define la juventud. Considerando dos ejes centrales: la contraposición joven-adulto, que supone dos tipos ideales de juventud: la autoconstruida y la construida por los adultos. El otro eje está conformado por tres categorías: la segmentación, la cultura y el mundo de la vida. Esto resulta, desde la perspectiva del autor, en que existen diferentes formas de ser joven en la época contemporánea. No es lo mismo ser joven estudiante universitario en Hermosillo, que ser joven en una localidad marginada e indígena de nuestro país.

### **2.3.1. Jóvenes, Precariedades y Sentidos del Trabajo**

Los estudios sobre el tema de precariedad coinciden en que el deterioro de la inserción laboral juvenil es más el resultado del empeoramiento general de los mercados de trabajo que de una cuestión específicamente juvenil (Jacinto, 1996; Lasida, 2004; Weller, 2003). Los jóvenes están sobre-representados tanto respecto a la desocupación y subocupación, con respecto a las deterioradas condiciones de trabajo, los bajos ingresos y el acceso a beneficios sociales. No obstante, existen estudios basados en datos cuantitativos que también muestran heterogeneidad en la calidad de la inserción: mayores niveles de educación, pertenencia a tipos de hogares económicos, el sexo y el sub-tramo etario evidencian diferencias de oportunidades de inserción a empleos de calidad.

La población juvenil es el grupo que padece mayores déficits de “trabajo decente” (OIT,2002). La evidencia de lo anterior es producto de las transformaciones y crisis de los mercados de trabajo desde principios de los noventa a nivel mundial. Una de sus principales características es la precariedad. Existen fructíferos intercambios acerca de las causas del deterioro del empleo juvenil (Tokman, 2003). Sin embargo, la complejidad del fenómeno reclama la incorporación de modelos de análisis más amplios, donde sean consideradas categorías de análisis referidas a dimensiones subjetivas y a las trayectorias laborales.

Los desarrollos de los últimos años de la sociología de la juventud proveen valiosas conceptualizaciones para entender el sentido de trabajo para los jóvenes. El lugar que se le asignaba a “la ética del trabajo”, hoy parece ser ocupado por una “estética del consumo”, que premia la intensidad y la diversidad de las experiencias, incluido el ámbito laboral, buscando gratificaciones inmediatas; económicas y vivenciales, novedosas y flexibles (Pérez Islas y Urteaga, 2001).

Existen estudios que buscan contribuir a la comprensión de las implicaciones subjetivas de los cambios experimentados en el mundo del trabajo. Es decir, indagan en cómo los cambios afectan las representaciones, aspiraciones, memorias, saberes y sentimientos que orientan y dan sentido al actuar de hombres y mujeres (Güell 2001), la manera como vivencian y significan sus experiencias laborales y cómo ello incide en la construcción de sus proyectos de vida.

Desde esta perspectiva, Díaz *et. Al.* (2005) proponen analizar el impacto de las transformaciones laborales en los significados atribuidos al trabajo como referente identitario y espacio de construcción de vínculos sociales. Sugieren que los cambios en el mercado laboral tiene consecuencias en el significado que hombres y mujeres de generaciones jóvenes atribuyen al trabajo como referente para las identidades de género, por ejemplo la incorporación de un número creciente de mujeres a los espacios laborales, al cuestionar los roles tradicionales de hombre proveedor y mujer dueña de casa.

El hecho de que las mujeres perciban el empleo como un espacio de autorrealización y autonomía, según lo han señalado diversos estudios, expresa no sólo su mayor presencia en el mercado laboral en términos cuantitativos; muy especialmente, habla de un cambio cualitativo, subjetivo, en tanto



el trabajo pasa a constituir un referente que interroga y amplía los repertorios identitarios tradicionalmente femeninos, cuestionando también los referentes identitarios masculinos. (Díaz, Godoy & Stecher, 2005). De ahí que a continuación se hace un breve análisis del concepto de género.

#### 2.4. Género

Las mujeres están ingresando cada vez más en los ámbitos universitarios y en los espacios de trabajo, es una realidad. Ahí la pertinencia de analizar el concepto de género y recurrir a él como parte fundamental de los ejes transversales de esta investigación, considerando que buscamos hacer una diferenciación entre lo que los varones jóvenes y las mujeres jóvenes buscan en un empleo, desde la perspectiva de estudiantes universitarios en distintas regiones de nuestro estado. Las categorías de género varían a lo largo del tiempo, y con ellas los territorios sociales y culturales asignados a mujeres y a hombres; así como los supuestos biológicos, asignación de papeles, roles y estereotipos de género y funciones económicas y sexuales (Lamas, 1997).

¿Cuál es la verdadera diferencia entre los cuerpos sexuados y los seres socialmente construidos? La sexuación de los seres humanos produce una simbolización específica en cada cultura, y ésta tiene efectos en su imaginario. Algo fundamental, tanto para hombres como mujeres, es que el Otro es básicamente el Otro sexo. La antropología y el psicoanálisis aportan información, para responder esa pregunta empezando por distinguir entre sexo, género y diferencia sexual.

Género es un término derivado del inglés (gender), que entre las personas hispanoparlantes crea confusiones. En castellano género es un concepto taxonómico útil para clasificar a qué especie, tipo o clase pertenece alguien o algo; como conjunto de personas con un sexo común se habla de las mujeres y los hombres como género femenino y género masculino. También se usa para referirse al modo, a la manera de hacer algo, de ejecutar una acción; igualmente se aplica en el comercio; para referirse a cualquier mercancía y, en especial, de cualquier clase de tela (Moliner, 1992).

En cambio, la significación anglosajona de gender está únicamente referida a la diferencia de sexos. En inglés el género es “natural”, es decir, responde al sexo de los seres vivos ya que los objetos no tienen gender, son “neutros”. En otras lenguas como el castellano, el género es “gramatical” y a los objetos (sin sexo) se les nombra como femeninos o masculinos. Dentro de la academia feminista se ha reformulado el sentido de gender para aludir a lo cultural y así distinguirlo de lo biológico.

Esta nueva significación se está empleando en las ciencias sociales, aunque se topa con varias dificultades. A la confusión de emplear un término tradicional con una distinta acepción se suma la complicación de utilizar simultáneamente género como categoría y como objeto empírico de investigación. Sin embargo, hay una aceptación general de que género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (Lamas, 1997).

Por lo tanto, las funciones económicas tradicionalmente asignadas a hombres y mujeres, representan una parte fundamental de esta investigación. Se busca indagar de qué manera esas funciones, roles y estereotipos asignados al género, continúan permeando en la actualidad de nuestra población. Así mismo, entender las funciones económicas de hombres y mujeres universitarios de Sonora, nos lleva a hablar de la división sexual del trabajo. Ésta última como factor importante para comprender la segmentación en el mercado de trabajo de la región.

#### **2.4.1. División Sexual del Trabajo**

La división básica de funciones en la familia y la carencia de opciones para las mujeres respecto a la asunción prioritaria del trabajo doméstico son la raíz de la segmentación del mercado laboral. Así, se plantea que la teoría del mercado dual utiliza a la familia contra el empleo y se sustituye la tradicional división sexual del trabajo por una división sexual del tiempo de trabajo: el tiempo completo para los hombres, el tiempo parcial para las mujeres.

Empleos femeninos, tiempo parcial, promociones, ello conduce con frecuencia a la conclusión de que hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, calificado y valorado; y otro femenino, subcalificado, mal pagado y devaluado. Ahora bien, la teoría dualista del mercado secundario legitima la división sexual del trabajo al asignarle naturalidad económica. Al teorizar una comprobación empírica y morfológica, olvida, según Lagrave (1993), que esta dualidad es el producto de una construcción social y política que constantemente inventa y reinventa nuevas prácticas distintivas.

En realidad, se trata del mismo mercado de trabajo en el que los nuevos datos económicos organizan sutilmente las asimetrías. Recurrir a la teoría dualista del mercado supone, por un lado, impedir, percibir e interpretar cómo la incorporación de las mujeres en el mercado primario masculino tiene como efecto inmediato la intensificación de las discriminaciones; y por otro, estar ciegos ante la función social del efecto de división que esta teoría legitima: la reactualización sin tregua de las divisiones sexuales.

De este modo, se sigue concibiendo el trabajo femenino como distinto y desigual respecto al masculino, tanto por el protagonismo femenino en el ámbito reproductivo como por la ausencia masculina en el mismo. De igual forma, se continúa visualizando que el trabajo y el empleo masculinos no serían lo que son sin el trabajo (visible e invisible) femenino (Borderías, 1999; Torns, 2003).

Los roles de género se asumen en función de las relaciones familiares a partir de las expectativas y exigencias atribuibles al género que determinan y afectan el perfil y la identidad de hombres y mujeres. Cómo asumimos estas representaciones en las personas, configura formas de interpretar, actuar y pensar sobre la realidad; pudiendo afectar los procesos cognitivos, aptitudes intelectuales y el desempeño en la resolución de tareas.

Se considera que los varones presentan un mejor desempeño en tareas matemáticas, mecánicas y manuales; mientras que al género femenino se le atribuyen mayores habilidades organizativas, cooperativas y de comunicación. Estas representaciones de género tienen implicaciones importantes para las mujeres en los entornos tecnológicos y empresariales, donde las habilidades

de las mujeres se objetan regularmente por estereotipos negativos. Es de esta forma que, los estereotipos de género conllevan importantes consecuencias negativas pues limitan el desarrollo integral de las personas, consecuencias que recaen en mayor medida sobre las mujeres (Simón, 2005).

Lo anterior explicaría la preferencia de algunas mujeres que seleccionan carreras de menor prestigio, enfocadas al trabajo con personas y en sectores peor remunerados social y económicamente. Así hayan tenido excelente desempeño en las áreas científicas, a lo largo de la educación básica se produce una inclinación de las jóvenes hacia las áreas de letras, humanidades y ciencias sociales, hacia las especialidades no tecnológicas, relacionadas con cuidados personales y servicios (Simón, 2005). Condición que poco a poco va presentando cambios en la matrícula.

El marco teórico de este trabajo nos introdujo 4 conceptos principales: sentido del trabajo, significado del trabajo, juventud y género. Todos interactúan de manera conjunta en el estudio. El sentido y significado del empleo nos permiten reconocer las características que las personas desean encontrar en su trabajo; nos indican los rasgos que tiene un individuo según su entorno social, histórico y cultural y sus experiencias vividas durante su vida profesional; nos muestran las diferencias entre lo que es el trabajo actual y lo era el trabajo en anteriores años.

Al abordar un estudio realizado con población universitaria, nos referimos a jóvenes y por lo tanto es necesario que quede plasmado que queremos decir con ese término, es necesario recurrir a él para poder definir nuestra muestra. Para finalizar la diferencia entre hombre y mujer desde el concepto de género nos ayuda a exponer de manera tácita que varones y mujeres tradicionalmente cuentan con estereotipos, roles y funciones económicas, estas muestran una tendencia de cambios en los últimos años para los mercados laborales y las academias.

## 2.5. Marco Referencial:

### 2.5.1. Estudios Sobre el Significado del Trabajo en Jóvenes en el Contexto Latinoamericano

En este apartado, compararemos tres estudios latinoamericanos sobre el significado del trabajo en jóvenes de países como Venezuela, Argentina y Chile. Se eligieron estos países porque el contexto en el que se desenvuelven estas naciones latinoamericanas es muy parecido al de México. Para ello se elaboró un cuadro en el que se resumen los principales hallazgos. El objetivo es identificar lo que el trabajo significa para el grupo de edad juvenil de cada lugar y analizar el problemático panorama laboral visto desde la perspectiva global. Cada uno de los casos presenta ambigüedades contemporáneas sobre el significado que los jóvenes le confieren a su empleo.

*Cuadro 4. Estudios latinoamericanos sobre el significado del trabajo.*

<b>Título</b>	<b>Lugar</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Hallazgos</b>
El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados. Maritza De Jesús y María Gabriela Ordaz 2006.	Venezuela	Comparar el significado otorgado al trabajo por jóvenes empleados y desempleados del Distrito Capital	Cuatro dimensiones: relación con el trabajo, centralidad, normas de la sociedad y valores laborales	Los resultados obtenidos demuestran que, en general, el significado que los jóvenes le dan al trabajo versa sobre: deber, forma de sobrevivencia, camino a la independencia y desarrollo personal y profesional.
Marín, L., Marrau, C., & Lúquez, S. 2005. La concepción acerca del trabajo en los jóvenes universitarios de la Argentina actual. Enseñanza e Investigación en Psicología.	Argentina	Se pretende identificar los significados en el discurso de grupos de jóvenes, constitutivos de las versiones que construyen acerca del trabajo.	A través de la técnica de grupos focales, se propició la conversación y la producción discursiva que en ella se produce como el nivel adecuado para analizar esos significados.	La concepción del trabajo de los jóvenes aún se nutre de los valores tradicionales que transmiten las generaciones precedentes. Continúa representando el eje que sostiene la identidad personal y social.

<p>Hopenhayn, M. 2004. La juventud en Latinoamérica. Tendencias y urgencias. Chile: Cepal Naciones Unidas.</p>	<p>Chile</p>	<p>Necesidad de contar con un diagnóstico pormenorizado sobre la realidad de jóvenes en Iberoamérica, y la utilidad de este. Mejorar las condiciones de vida de los jóvenes y facilitar sus oportunidades de autonomía y emancipación.</p>	<p>Potenciar el enfoque del joven como sujeto de derechos y adoptar el concepto de ciudadanía integral como eje articulador.</p>	<p>Los jóvenes tienen una valoración positiva de sus ocupaciones, particularmente en lo referente al ambiente laboral. El perfil de los empleos para jóvenes ronda la precariedad y la falta de seguridad social.</p>
<p>Urrutia, Veronica Gómez, Urrizola, Paulina Royo, Figueroa, Andrés Jiménez, &amp; Cubillos, Miguel Ángel Cruz. (2019). Trabajo y familia: expectativas en jóvenes chilenos.</p>	<p>Chile</p>	<p>Este trabajo parte de la hipótesis de que las personas tienen la capacidad de plantearse un proyecto de vida - entendido como un conjunto relativamente articulado de aspiraciones sobre el futuro.</p>	<p>A los/as jóvenes se les crítica de ser poco comprometidos, volátiles e incluso irresponsables. El estudio sugiere que ellos/as intentan agenciar, con los recursos que sienten que tienen a disposición, una opción biográfica que les parezca deseable.</p>	<p>Apostar a invertir en las propias habilidades y conocimientos tiene más sentido que involucrarse a largo plazo en el proyecto de una organización, que puede ser una decisión arriesgada en un contexto de cambios rápidos en el mercado de trabajo y en los términos generales del contrato social actual.</p>

*Fuente: Elaboración propia. Estudios latinoamericanos sobre el significado del trabajo.*

De Jesús y Ordaz (2006) realizaron un trabajo con jóvenes venezolanos, sobre el significado del trabajo. Los autores señalan que en general, el significado que los jóvenes le dan al trabajo versa sobre: deber, forma de sobrevivencia, camino a la independencia y desarrollo personal y profesional. Para Marín, Marrau y Lúquez (2005), las y los jóvenes argentinos tienen una concepción del trabajo que se sigue nutriendo de valores tradicionales que transmiten las generaciones precedentes y de la misma manera continúa representando el eje que sostiene la identidad personal y social.

Hopenhayn (2004) en relación al caso chileno, indica que a pesar que en el perfil de los empleos para jóvenes ronda la precariedad y la falta de seguridad social, tienen una valoración positiva de sus ocupaciones, sobre todo lo que respecta al ambiente laboral. Recientemente Urrutia et al. (2019)

indica que a pesar de que a los jóvenes se les critica de ser poco comprometidos e irresponsables, para ellos involucrarse en proyectos de largo plazo representa una decisión arriesgada por los contextos que mueven al país.

### 2.5.2. Estudios Sobre Jóvenes y Trabajo en México

A diferencia del cuadro 4 anterior, en el siguiente tomaremos en cuenta tres estudios de casos mexicanos, que permiten delimitar el creciente problema al que se enfrentan los y las jóvenes en nuestro país en relación con su imaginario del empleo. El objetivo del cuadro es que se muestren los principales resultados en torno a la percepción de futuro laboral y actual de la juventud en México.

*Cuadro 5. Estudios sobre jóvenes y trabajo en México, ejemplos.*

<b>Título</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hallazgos</b>
Leyva, M., & Rodríguez, J. 2006. El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos. <i>LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos</i> .	El presunto eclipse del trabajo como eje de la construcción de las relaciones sociales a tal grado que la interrogante de ¿trabajar para qué y en qué? adquiere una importancia crucial.	Se plantea la situación laboral de los jóvenes mexicanos, caracterizada por la precarización del empleo, y de la que podría suponerse un impacto poco relevante en la constitución de la identidad de ellos.	En un mundo de pobreza y de desempleo, los jóvenes le dan al trabajo un “sentido de utilidad lucrativa que aunado a los ingresos bajos que gana[n] les causa frustración, situación que confronta y erosiona la referencia al trabajo como sentido de vida” (Suárez Zozaya, 2004: 76).
Vera, A. 2009. Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. Documento de trabajo 25.	Se presenta indicadores de ocupación y empleo para carreras profesionales, carreras de Universidades Tec y carreras técnicas de nivel medio superior.	Analizar las tendencias recientes en el ámbito de la formación para el trabajo en América Latina, con particular énfasis en	La situación actual es una imagen de desarticulación, las instituciones y los programas existen, pero se requiere una política de formación para el trabajo que

		aquella dirigida a los jóvenes.	permita una integración de las diferentes iniciativas.
Sánchez-Castañeda, Alfredo. 2014. Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales.	El artículo presenta una reflexión sobre el estado del arte del empleo y desempleo juvenil. Muestra una radiografía de la situación de los jóvenes en México frente al empleo.	Propone una lectura multifactorial y multidimensional para afrontar el desempleo juvenil.	Paradójicamente, los jóvenes que estudian suelen atravesar largas fases de educación; enfrentan un mercado de trabajo que les solicita experiencia, pero sin poder acceder a un primer empleo, encontrándose en un círculo vicioso.

*Fuente: Elaboración propia. Estudios sobre jóvenes y trabajo en México, ejemplos.*

Como podemos constatar, el tema de investigación se nutre de los conceptos que otros autores previamente han definido e indagado. De los principales resultados que observamos en el cuadro 5, observamos que los y las jóvenes consideran el panorama como un mundo de pobreza y desempleo para su generación, así como un impacto poco relevante en la constitución de la identidad de ellos. Por otro lado, cómo la situación actual en indicadores de ocupación y empleo representan una imagen de desarticulación, y que los programas existentes actuales requieren una política de formación para el trabajo.

El estudio muestra que los jóvenes se enfrentan a una ruptura en las prácticas sociales y el tejido social, lo que los ha llevado a vivir en una sociedad sin sentido, en donde los únicos “valores” que se les presentan son el egoísmo y el consumismo. Frente a ellos se encuentran desencajadas las expectativas del tejido social como la tolerancia, relaciones de pareja, paternidad, familia, trabajo o la seguridad. El deterioro de estos mecanismos de convivencia social hace que los jóvenes sólo den por cierta la incertidumbre.

Como ejemplo, los jóvenes estudiantes en Hermosillo de las licenciaturas de economía, finanzas y contabilidad de la Universidad de Sonora coincidieron en su mayoría en que el desempleo, en primer lugar, y la falta de apoyo al desarrollo de empresas locales, en segundo, son los problemas más importantes que presenta la economía de Sonora (Apolinar, Héctor, Dossier Político 2008).



Para el presente estudio es importante visibilizar la distinción del sentido que le confieren los y las jóvenes a su empleo, así como también realizar una demarcada diferenciación por género.

Los estudios latinoamericanos y mexicanos nos demuestran que el empleo en lo jóvenes se vive y se siente distinto dependiendo de muchas variables. Es necesario que existan investigaciones que hagan referencia a la situación actual y que demarquen la época cambiante y desafiante que vivimos hoy.

El marco referencial de esta investigación se basa en revisar los estudios sobre la juventud y el trabajo a partir de una visión global, concretamente sobre América Latina y directamente en México. En el área regional poco se ha estudiado a la juventud y el trabajo, por eso este estudio es tan importante. Puede Sentar un precedente para futuras investigaciones relacionadas con los y las jóvenes y el impacto que el empleo tiene sobre sus vidas.

A manera de resumen retomamos que los hallazgos de los estudios latinoamericanos concuerdan en que el panorama laboral para la juventud no se ve favorable. Los acontecimientos globales han modificado la estructura de prestaciones y seguridad laboral, han disminuido las ganancias en puestos de trabajo y acortado las antigüedades en las empresas, lo que ha resultado en incertidumbre laboral, sobre todo para los universitarios y recién egresados. En México el horizonte es muy parecido, los estudios hablan de un mundo de precariedad y pobreza para las y los jóvenes universitarios. Se recalca el hecho que estudiar una carrera ya no asegura tu futuro, y se hace necesario contar con otras fuentes de empleo.

Por todo lo anterior, con este proyecto se busca observar de manera directa a la juventud universitaria sonorenses. Representar sus expectativas laborales en la región y la relación del sentido y significado del trabajo en sus vidas.

A partir de la revisión de los estudios, se observa que, la mayor parte de ellos han abordado el tema con el concepto de significado del trabajo, existe poco análisis partiendo de la teoría de las generaciones y el sentido del trabajo en la juventud. En la mayoría de los estudios, ha predominado el enfoque cualitativo y en Sonora es un tema incipiente, sin abordarse todavía a nivel de regiones.

Es por lo anterior, la pertinencia de trabajar el tema con métodos cuantitativos, que recaben información con muestreos representativos de jóvenes, a nivel regional, por disciplinas académicas y distintas modalidades de universidad.

### 3. MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio se desarrolló a través de una metodología con técnicas cuantitativas entre las que se eligió la encuesta que, a diferencia de otras permite dimensionar y caracterizar al objeto de estudio, debido a la ausencia de información empírica sobre esta problemática. Esto nos proporcionó una visión descriptiva del fenómeno desde donde se representa, pero también nos permitió caracterizarlo e interpretarlo desde su realidad. El joven universitario es representado desde las diversas zonas que conforman el estado de Sonora, las diferentes modalidades de educación superior y las áreas académicas de estudio.

#### 3.1. Diseño de la Investigación

El *diseño* de esta investigación es de enfoque cuantitativo, transversal, se utilizó la técnica de encuesta, con alcance inferencial, los datos se analizaron a partir de una muestra intencional de la población a estudiar y se llevaron a cabo análisis de comparación de grupos. Se piloteo el instrumento en julio 2019.

La encuesta es un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos (Galindo, 1998). La encuesta representa una visión contemporánea que plantea la relación complementaria de los métodos. Además, es una técnica que tiene características que explican su creciente demanda y aceptación entre los estudiosos de las diversas caras de la sociedad contemporánea. Algunas de estas características son (Galindo, 1998):

- a) *Variedad y flexibilidad de aplicación*: Ha demostrado ser útil en gran variedad de campos y aplicaciones, en mercadotecnia, comunicación, política, salud, demografía, organizaciones han utilizado con éxito esta metodología, lo mismo que las universidades y los centros de investigación académica.
- b) *Comparabilidad*: Permite contrastar y comparar los resultados de manera directa y objetiva entre áreas, países y aplicaciones.

- c) *Desarrollo tecnológico*: Los sistemas de levantamiento, codificación, captura, validación, procesamiento y presentación de la información se han modificado significativamente e impactado a los destinatarios de la información.
- d) *Oportunidad*: Los estudios realizados con esta técnica permiten ofrecer resultados con gran velocidad.
- e) *Comprensión*: Los usuarios pueden comprender con facilidad el método de trabajo, así como las implicaciones de los procedimientos y los resultados.
- f) *Precisión*: Permite conocer el nivel de precisión de los resultados y, por lo tanto, el riesgo implícito en las decisiones.
- g) *Costo / Eficiencia*: El avance en el conocimiento y las nuevas tecnologías, a la par con la experiencia en la delimitación de problemas de investigación, han permitido a la encuesta proporcionar resultados con un alto índice de costo/eficiencia.
- h) *Experiencia profesional organizada*: La gran demanda por la encuesta ha permitido generar una amplia oferta y demanda con gran experiencia profesional.

La elección de este instrumento se basa en la oportunidad de encontrar a los estudiantes en su entorno escolar y la facilidad de presentar la encuesta dentro de un aula.

### **3.1.1. Participantes**

Los participantes de la investigación fueron **1,147** estudiantes universitarios de ambos sexos, de distintos semestres vigentes en el momento de aplicación y de diversas áreas académicas, provenientes de 8 universidades del estado de Sonora.

### **3.1.2. Criterios de Inclusión**

Las características de inclusión al estudio fueron las siguientes:

1. Edad: jóvenes de 17 a 29 años de edad.
2. Escolaridad: Ser estudiante universitario de nivel licenciatura y que aceptara participar en el estudio de forma voluntaria.
3. Tipo de Universidad: Formar parte de una institución educativa de las zonas sur, centro, frontera y rural del estado de Sonora.

### **3.1.3. Criterios de Exclusión**

1. Edad: Ser mayor de 29 años de edad al momento de la aplicación de la encuesta y ser estudiante universitario de posgrado.
2. Estudiantes que no aceptaran participar.

### **3.1.3. Escenarios de la Aplicación**

Las instituciones de educación superior participantes fueron en total ocho distribuyéndose la muestra de la siguiente forma: **241** estudiantes de dos universidades del sur de Sonora, una ubicada en la ciudad de Guaymas y otra en Navojoa, **225** de dos universidades del centro del estado, localizadas en la Ciudad de Hermosillo, **384** de tres instituciones fronterizas una ubicada en Nogales y dos en la ciudad de Agua Prieta, así como **397** de una universidad de localidad rural en la cordillera central de la Sierra de Sonora.

El muestreo fue no probabilístico e intencional (se eligieron universidades para el estudio) bajo la consideración de que a partir de 220 casos o más que representan a un grupo, se normaliza la tendencia de los resultados, en base a la teoría central del límite (Grinstead, Snell y Laurie (1997)).

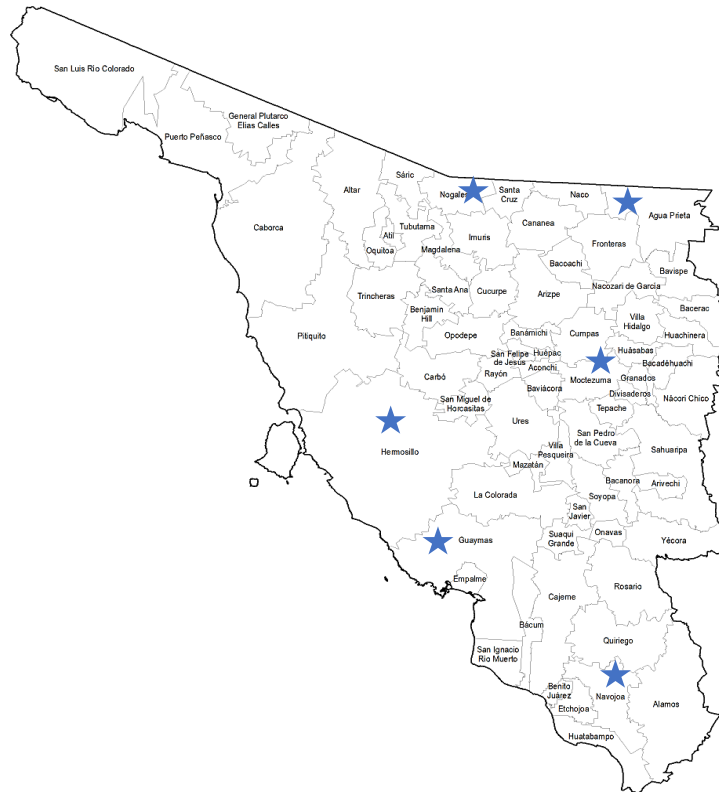
*Cuadro 6. Escala de la muestra definitiva.*

Tipo de Universidad	Frecuencia	Hombres	Mujeres
Universidades Fronterizas	384	220	164
Universidad Rural	387	129	166
Universidades Centro	225	73	152
Universidades Sur	241	147	92
TOTAL	1147	569	574

*Fuente: Elaboración propia. Datos del estudio cuantitativo en universidades de Sonora 2019-2020. Un total de 4 personas omitieron su sexo en las encuestas.*

Se abarcaron todas las regiones del estado de Sonora, considerando un municipio de cada región de acuerdo a la clasificación de COPLADES (Comité Estatal de Planeación para el Desarrollo): Frontera, centro sierra, centro costa y sur. El período de levantamiento de datos comenzó en junio y concluyó en noviembre de 2019 (Figura 4, a continuación).

*Figura 4. Municipios participantes.*



Fuente: Mapa de Sonora con divisiones municipales, las estrellas representan los lugares de muestreo.

### 3.2. Instrumento:

Para la recolección de información se conformó un cuestionario con los apartados que se describen a continuación y las siguientes escalas: Escala para millenials sobre aspiraciones y expectativas laborales (Estrella et al., 2017), Escala de Centralidad del trabajo y la Escala sobre percepción de oportunidades laborales OIT 2018.

#### 3.2.1. Encuesta:

Se utilizaron dos escalas en donde sus reactivos tienen que ver con aspiraciones, expectativas,

percepción de oportunidades laborales y la conciliación entre la vida personal y profesional.

### 3.3. Apartados del Cuestionario

#### **Portada**

La portada se presenta con los logos de la institución e imágenes de jóvenes universitarios y en ella se especifican:

1. El tema del estudio
2. El carácter de confidencialidad de la información proporcionada tanto para el estudiante como para la institución y
3. La solicitud de aceptación de su participación en el estudio con lo cual queda asentado el requisito ético de consentimiento informado para colaboración de personas en estudios de investigación.

#### **Parte I: Datos sociodemográficos**

Sexo, edad, estado civil, cuál es su lugar de origen, si tiene hijos o hijas, la escolaridad y ocupación de los padres, si él o la estudiante trabaja actualmente, cuál es el motivo por el que trabaja y la actividad laboral que realiza.

#### **Parte II: Escala para millenials sobre aspiraciones y expectativas laborales (Estrella *et al.*, 2017)**

En el siguiente apartado del cuestionario se presentan 14 afirmaciones sobre diversas condicionantes de trabajo en entornos laborales, en las que los alumnos deben señalar solo una de las 6 opciones siguientes: totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo; las frases son por ejemplo “*Puedo ser igual de eficiente trabajando desde mi casa si tengo todas las herramientas necesarias*”, entonces los estudiantes evalúan que tan de acuerdo están con la frase y le asignan



una respuesta.

Abarcando las siguientes dimensiones de estudio:

1. Flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal,
2. Salario,
3. Estabilidad y línea de carrera,
4. Mentoría de los jefes y aprendizaje,
5. Reconocimiento y libertad para actuar,
6. Clima laboral y
7. Responsabilidad social empresarial.

A la escala se le estimó con análisis de fiabilidad el valor de alfa de Cronbach's, obteniéndose un valor de .84, el cual resulta adecuado para este tipo de escalas (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999).

### 3.4. Análisis Factorial de la Escala

*Cuadro 7. KMO y prueba de Bartlett.*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin	.872
Chi Cuadrado aproximado	3904.116
Prueba de esfericidad de Bartlett gl Sig.	91 .000

*Fuente: Elaboración propia.*

La escala se dividió en 4 componentes y presenta 60% de la varianza explicada, no se eliminaron reactivos ya que todos obtuvieron una carga factorial mayor a .422.

Cuadro 8. Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Definición	Reactivos	Carga factorial
Clima laboral y disposición de tiempo libre	2.Para mí es importante trabajar solo las horas establecidas, pues es de suma relevancia cuidar mi vida personal	.723
	11.Es importante para mí trabajar en un lugar en donde mi opinión sea escuchada y tomada en cuenta	.686
	1.Puedo ser igual de eficiente trabajando desde mi casa si tengo todas las herramientas necesarias	.623
	10.Si el ambiente en el trabajo no me resulta agradable, es necesario que empiece a buscar un nuevo empleo	.602
Reconocimiento y libertad para actuar	13.Prefiero una empresa que me pague lo que el mercado ofrece, pero que sea estimulante y retador a una en la que me paguen más, pero en el que haga todos los días lo mismo	.748
	14.Como respuesta a un trabajo bien hecho, prefiero un reconocimiento público a un incentivo económico	.745
	12.El compromiso social de una empresa con su entorno puede determinar si trabajo en ella o no	.523
	9.Prefiero que me otorguen libertad de decisión y no que me indiquen paso a paso lo que tengo que hacer	.499
Estabilidad y línea de carrera	7.Vale la pena trabajar horas extras su la tarea es un reto para mí y me permite adquirir experiencias, habilidades y conocimientos nuevos	.820
	8.Siempre quiero escuchar lo que tienen que decir mis compañeros y jefes con respecto a mi trabajo	.776
	6.Permanecer muchos años en una misma empresa, es sinónimo de mucho aprendizaje y adquisición de experiencia	.638
Remuneración y beneficios	4.Un buen salario siempre compensará cualquier situación desagradable	.809
	5.La mejor forma que tiene una empresa para atraer a un joven como yo, es ofrecer un salario superior al del mercado	.734
	3.Es mejor trabajar por objetivos y no por horas; Si cumplo mis objetivos rápido debería poder salir antes del trabajo	.422

Fuente: Elaboración propia.

### 3.5. Escala de Centralidad del Trabajo

Este apartado de la encuesta se refiere a ordenar por grado de importancia 6 elementos: ocio, comunidad, religión, amigos, familia y trabajo, le deben asignar un número del 1 al 6 con respecto

a la importancia que le otorgan a cada palabra en sus vidas (Pérez González & Díaz Vilela, 2005). Así como la respuesta con opción múltiple a la pregunta ¿Cómo imaginas o percibes tu futuro laboral? Y las respuestas a elegir 1. Con mucha confianza, 2. Con incertidumbre y 3. Con miedo.

### **Parte III: Escala sobre percepción de oportunidades laborales OIT 2018.**

Y por último el quinto apartado solicita que le asignen un grado de importancia 1 a 8 características del trabajo que los jóvenes pueden aspirar a tener. Las opciones son por ejemplo: “Contar con un buen salario” o “Horarios flexibles y hechos a la medida”.

### 3.6. Procedimiento

La dinámica de aplicación de los cuestionarios fue distinta en cada institución y se desarrolló a partir de la logística sugerida por las propias instituciones. En algunas universidades la dinámica fue aplicar la encuesta en cada salón de clases al que se tuvo acceso, en otras, la encuesta se aplicó en el auditorio de la institución donde se concentraba a más de un grupo. Una tercera modalidad se realizó invitando en cada aula a los y las jóvenes a participar en el estudio; y ellos decidían quiénes querían participar y pasaban a un espacio asignado por la institución para la aplicación de la encuesta. Como investigadores nos adaptamos a lo que cada universidad planteó como logística.

Al momento de iniciar la dinámica de aplicación, se les explicó a los y las jóvenes cuál era el propósito del estudio, por qué era importante su participación y se les manifestó siempre que la investigación era de carácter confidencial, con participación voluntaria, el formato fue *autoaplicado*, es decir, ellos reciben las instrucciones y responden personalmente con su pluma o lápiz en su silla o mesa banco. La encuesta tuvo una duración promedio aproximada para responder de 35 a 40 minutos, dependiendo del alumno. Se les invitó a expresar sus dudas en caso de requirieran alguna aclaración.

### 3.7. Fase de Verificación

En la primera aplicación del cuestionario se decidió modificar formatos de respuesta, con el propósito de tener la claridad en las indicaciones para cada escala. Durante la prueba piloto algunos estudiantes de la región fronteriza tuvieron problemas al responder parte de la encuesta, al parecer no estaba clara la instrucción de elegir un grado de importancia numeral por cada oración. La escala estaba organizada y presentada de la siguiente manera:

*Cuadro 9. Escala fase de verificación.*

<b>Indicador</b>	1	2	3	4	5	6	7
Ordenar de acuerdo al grado de importancia para ti, diversas características de un trabajo, sin repetir el número en más de una opción (1 más importante – 8 menos importante).							
1.Contar con un buen salario							
2.Un ambiente de trabajo cálido y amigable (buenos compañeros, jefes motivadores)							
3.Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa							
4.Capacitación continua en mi área de desempeño							
5.Horarios flexibles y hechos a mi medida							
6.Constante reconocimiento por mis logros							
7.Existencia de representación sindical y convenio colectivo							
8.Contar con seguridad social (seguro médico y pensión jubilatoria)							

*Elaboración propia. Escala de percepción sobre el trabajo.*

Después de observar errores en las respuestas en las respuestas de los alumnos; se modificó la presentación de los indicadores cuidando que la asignación del valor estuviera en una sola casilla y de esta manera no confundir al estudiante a la hora de responder. La escala corregida durante la fase piloto quedó como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 10. Escala 2 fase de verificación.

Indicador	Asignación
Ordenar de acuerdo al grado de importancia para ti, diversas características de un trabajo, sin repetir el número en más de una opción (1 más importante – 8 menos importante).	
1.Contar con un buen salario	
2.Un ambiente de trabajo cálido y amigable (buenos compañeros, jefes motivadores)	
3.Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa	
4.Capacitación continua en mi área de desempeño	
5.Horarios flexibles y hechos a mi medida	
6.Constante reconocimiento por mis logros	
7.Existencia de representación sindical y convenio colectivo	
8.Contar con seguridad social (seguro médico y pensión jubilatoria)	

*Elaboración propia. Escala de percepción sobre el trabajo.*

Esta modificación nos ayudó a dirigir de mejor manera nuestra investigación gracias a la facilidad para responder asignando un numeral de importancia a cada característica. Se constató en las respuestas de los estudiantes.

### 3.8. Análisis de la Información

Para las variables que caracterizan a los estudiantes, se realizó análisis descriptivo: Medias, desviación estándar, frecuencias y porcentajes. Se llevó a cabo un análisis de chi cuadrado para establecer la diferenciación entre grupos y t de student para muestras independientes, para comparación de medias.

#### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizaron 1147 encuestas. En el cuadro 11 se aprecia que el promedio de edad de los estudiantes participantes fue de 19.89 años, en un rango que va de los 17 a los 29 años, 48.8% son hombres y 50.2% mujeres. En su mayoría los estudiantes son originarios de Sonora.

*Cuadro 11. Perfil demográfico de las y los estudiantes.*

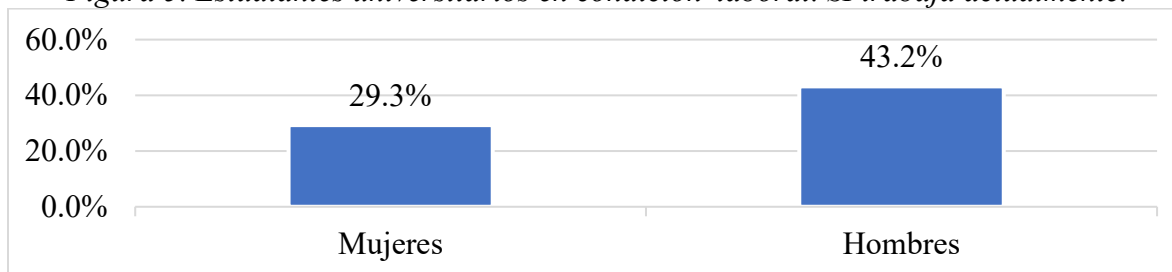
Edad Media	Hombres (%)	Mujeres (%)	Sonora edo. de origen
19.89 (Rango 17-29)	49.80%	50.20%	90.50%

*Elaboración propia.*

##### 4.1. Perfil Laboral de los Estudiantes

En relación al perfil laboral por sexo en la figura 5, los resultados muestran que 43.2% de los hombres trabajan y 29.2% de las mujeres lo hacen, siendo estas diferencias estadísticamente significativas ( $X^2= 22.340$ ,  $p=.000$ ), lo cual evidencia que las diferencias no se deben al azar. La mayor proporción de varones que trabajan, en relación a las mujeres, puede estar relacionada con su rol tradicional de proveedor en las familias (Olavarría, 2003). En las sociedades capitalistas, los hombres en general son los que se encargan de proveer el salario y las mujeres de proveer los bienes y/o servicios en el hogar (Macías, 2007).

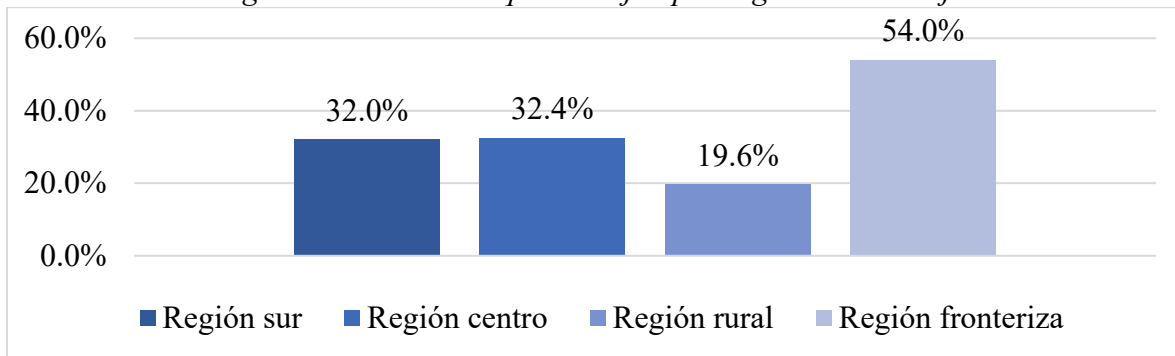
*Figura 5. Estudiantes universitarios en condición laboral. SI trabaja actualmente.*



*Elaboración propia.  $X^2= 22.340$ ,  $p=.000$*

Al hacer un análisis comparativo por región según la caracterización geográfica de COPLADES, se evidencia que, quienes estudian y trabajan en mayor proporción, son los estudiantes de universidades fronterizas (54%). Sólo el 19.6% de estudiantes de institución universitaria ubicada en zona rural reportaron laborar ( $\chi^2= 84.030^a$ ,  $p=.000$ ). En el caso de estudiantes de las universidades del sur y el centro del estado, un tercio de ellos así lo indicó.

*Figura 6. Estudiantes que trabajan por región. Porcentajes.*



$\chi^2= 84.030^a$ ,  $p=.000$

Estos resultados evidencian las pocas fuentes de empleo en localidades rurales de la sierra y la alta oferta de oportunidades laborales en la zona fronteriza, sobre todo en cuanto a número de maquiladoras y comercios en la franja fronteriza, aunque con salarios bajos. Los jóvenes habitantes de zonas rurales por lo general se emplean en comercios o negocios familiares.

En cuanto a los motivos reportados como razón para trabajar por los estudiantes, el 58.1% de los hombres, lo hace por gastos personales, el 60.4% por gastos escolares y el 58.5% por apoyo a la familia. Se muestra que el 41.8% de las mujeres que trabajan lo hacen por gastos personales, el 39.5% por gastos escolares y el 41.4% por apoyo a la familia. Mayor proporción de hombres trabajan para apoyar a la familia, en contraste las mujeres en mayor porcentaje destinan su ingreso para gastos personales. En general se observó la tendencia a señalar más de un motivo para trabajar: como apoyo a la familia, para gastos escolares o personales. Se destaca que los varones aparecen en mayor proporción como quienes trabajan para apoyar económicamente a las familias (58.5% vs. 41.4%).

Estos hallazgos coinciden por lo reportado por Cubillas (2014), en un estudio realizado en Hermosillo con estudiantes universitarios. Lo anterior nos habla de que los varones contribuyen en mayor proporción apoyando a la economía de sus familias y las mujeres destinan más dinero de sus ingresos a gastos de índole personal, reflejándose el estereotipo masculino que caracteriza a los hombres como proveedores, considerando el trabajo productivo como responsabilidad de los varones.

Gilmore (1994) expresa que las masculinidades son caracterizadas por las tres “P” proveedor, protector, preñador, como ejes de la masculinidad. Los hombres han sido los encargados tradicionalmente de la protección del grupo y de proveer.

*Cuadro 12. Tabla de resultados, razones por las cuales trabajan hombres y mujeres.*

Género	Apoyo a la familia	%	Gastos escolares	%	Gastos personales	%	Otra razón	%
Hombre	79	58.5	127	60.4	161	58.1	6	42.8
Mujer	56	41.4	83	39.5	116	41.8	8	57.1
Total	135	100	210	100	227	100	14	100

*Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados. Nota: Los porcentajes exceden el 100% ya que fue posible responder más de una razón.*

El cuadro 13, presenta la actividad laboral de los participantes que nos indica las categorías de empleo que los y las jóvenes tienen. Los datos muestran que el 43.2% de los varones y el 29.3% de las mujeres dijeron tener una actividad laboral remunerada. Las principales actividades realizadas por varones fueron empleado del sector comercio y operador de maquila. Las mujeres mencionaron principalmente empleada del sector comercio, asistente de profesionistas y operadora de maquila.

*Cuadro 13. Actividad laboral de los participantes.*

ACTIVIDAD LABORAL	Hombres	%	Mujeres	%
Empleado(a) del sector comercio	50	26.7	46	35.7
Asistente de profesionistas	16	8.6	17	13.2



Oficios	18	9.6	3	2.3
Operador de maquina	38	20.3	17	13.2
Call center, telefonía	2	1.1	2	1.6
Empresario	5	2.7	2	1.6
Docente	2	1.1	9	7
Otro	53	29.9	36	25.6
Total	187	100	129	100

*Elaboración propia.* Nota: Los porcentajes darán 100% ya que se tomó en cuenta a todos los participantes que expusieron su actividad laboral. No todos los 1147 estudiantes encuestados trabajan a la par de sus estudios.

Las y los jóvenes con educación superior se ocupan en actividades que no necesariamente se refieren a su profesión según INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV-2017, siendo las funciones más relevantes las auxiliares en actividades administrativas (secretarias, capturistas, cajeros, manejo de información, entre otros), comerciantes, empleados y agentes de ventas, y actividades elementales y de apoyo. Estas funciones se han agrupado con el término de subocupación. (ENOE, 2018).

#### 4.2. Percepción y Expectativas de los Estudiantes Acerca de su Futuro Laboral

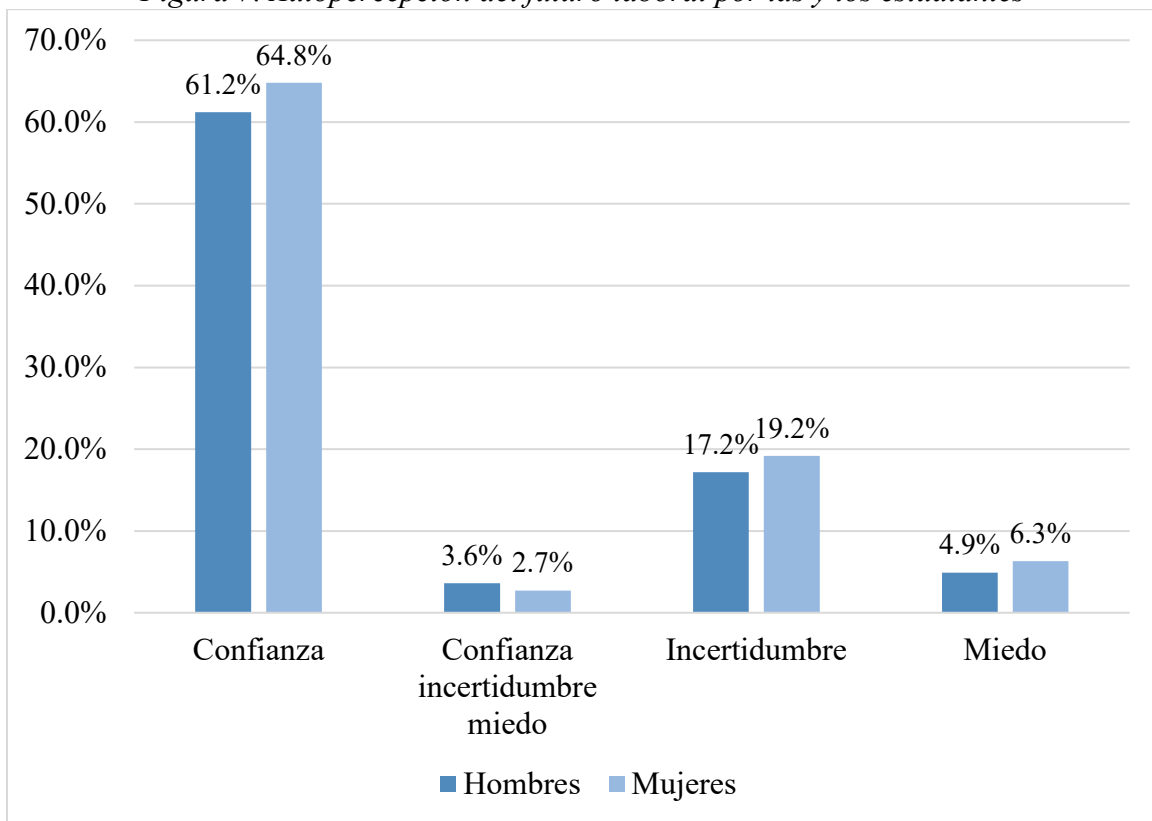
Poco más de la mitad (63%) de las y los jóvenes universitarios participantes perciben su futuro con confianza. Por género, las mujeres perciben mayor confianza (64.8%) que los hombres (61.2%). La incertidumbre en relación a su futuro laboral es la segunda categoría más alta que presentan las respuestas de jóvenes, con un total de 18.2%, de estos, fueron más mujeres (19.2%) que hombres (17.2) las que la señalaron. Son porcentajes bajos en comparación con la confianza, sin embargo, si tiene sentido que en la actualidad sientan que no cuentan con seguridad laboral, si tomamos en cuenta el concepto de empleo precario<sup>4</sup> (Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000).

---

<sup>4</sup> *Empleo precario*, refiriendo como tal aquel que se caracteriza por la inexistencia de contrato laboral o contratos de corto plazo por tiempo determinado, la existencia de más de un empleador, la falta de aportes a la seguridad social, la definición de ingresos en negociación individual sin referencias colectivas y la no afiliación sindical (Beccaria, Carpio y Orsatti, 2000).

En tercer lugar, el 5.6% de jóvenes perciben miedo con respecto a su futuro laboral. El análisis por género muestra que las mujeres aparecen con números más altos con 6.3% y los hombres 4.9% en relación a su percepción del futuro con miedo. Con una combinación de confianza, incertidumbre y miedo, siendo los varones (3.6%) en mayor proporción que las mujeres (2.7%) quienes dieron este tipo de respuesta. (Figura 7).

*Figura 7. Autopercepción del futuro laboral por las y los estudiantes*



*Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados.*

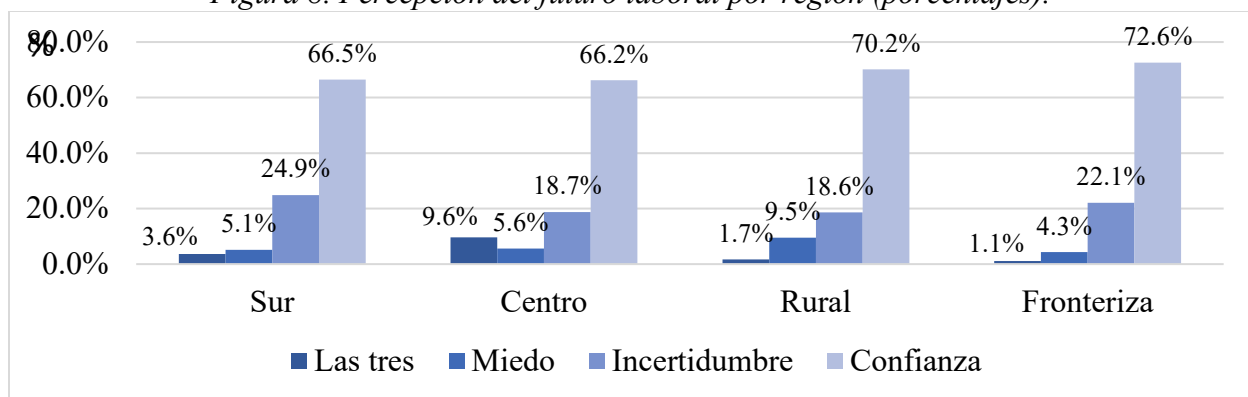
Chacaltana et al. (2018) realizó un estudio en Perú con jóvenes sobre el futuro del trabajo. Los estudiantes que cursan el grado de escolaridad universitario, expresan mayores grados de confianza en su futuro laboral -Confianza 78%, incertidumbre 16%, miedo 6%- a diferencia de los participantes de este estudio.

Es posible que, la proporción de mujeres que reportan incertidumbre y miedo, guarde relación con

su percepción sobre mayores obstáculos laborales para las mujeres en entornos de trabajo para profesionistas; esto debido a los diversos los factores que a lo largo de la historia han provocado la segregación ocupacional: la posición de la mujer en la familia que obliga a interrumpir su carrera profesional para el cuidado de los/as hijos/as eligiendo aquellas ocupaciones que le permitan una entrada y salida fácil del mercado laboral, la formación/cualificación recibida por las mujeres, los prejuicios de empresarios, trabajadores y clientes quienes no quieren trabajar con mujeres, los valores culturales y sociales adquiridos, y los estereotipos comunes dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades y aptitudes (Onsalo *et. al.*, 2013).

Al realizar un contraste por región, los porcentajes se mantienen muy similares. Sin embargo, es importante destacar, que una tercera parte de los estudiantes, señalan sentir incertidumbre o miedo, a pesar de estudiar por un mejor futuro laboral y económico, las condiciones regionales sobre estatus del empleo y condiciones de precariedad han permeado a esta población y les genera esta percepción de futuro incierto (Galván y Castaño, 2012).

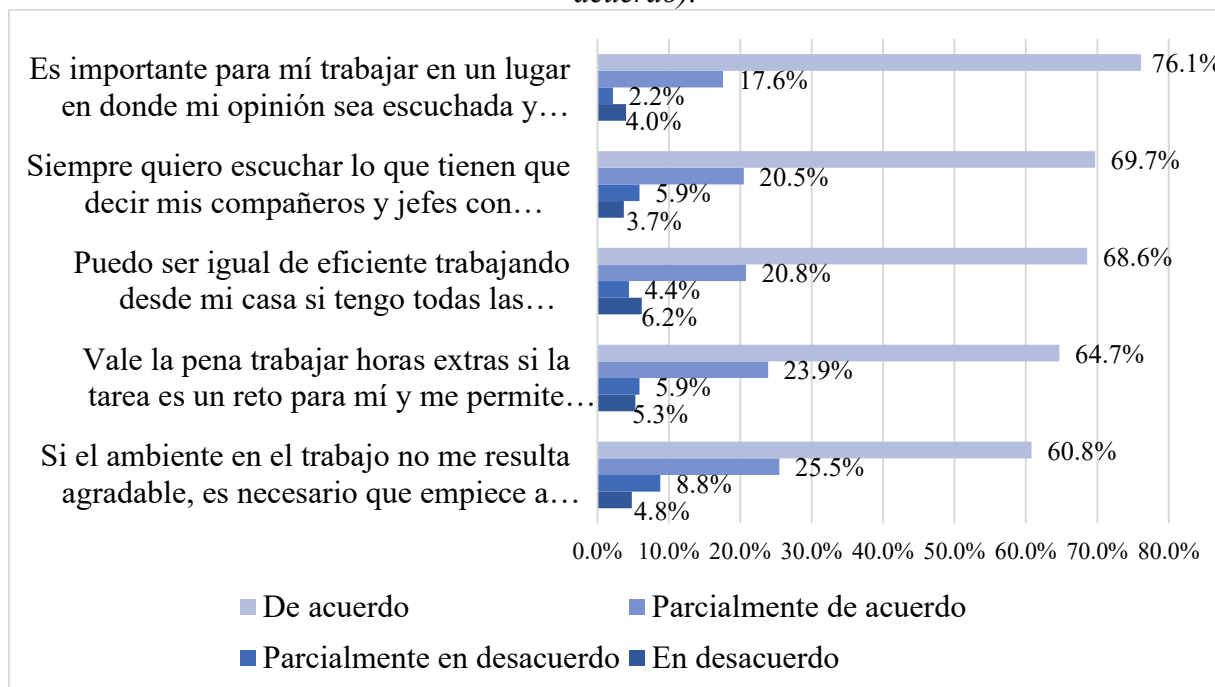
Figura 8. Percepción del futuro laboral por región (porcentajes).



Elaboración propia.

En relación a las expectativas laborales reportadas por los estudiantes varones se observa mayor grado de acuerdo en los indicadores de la Figura 9.

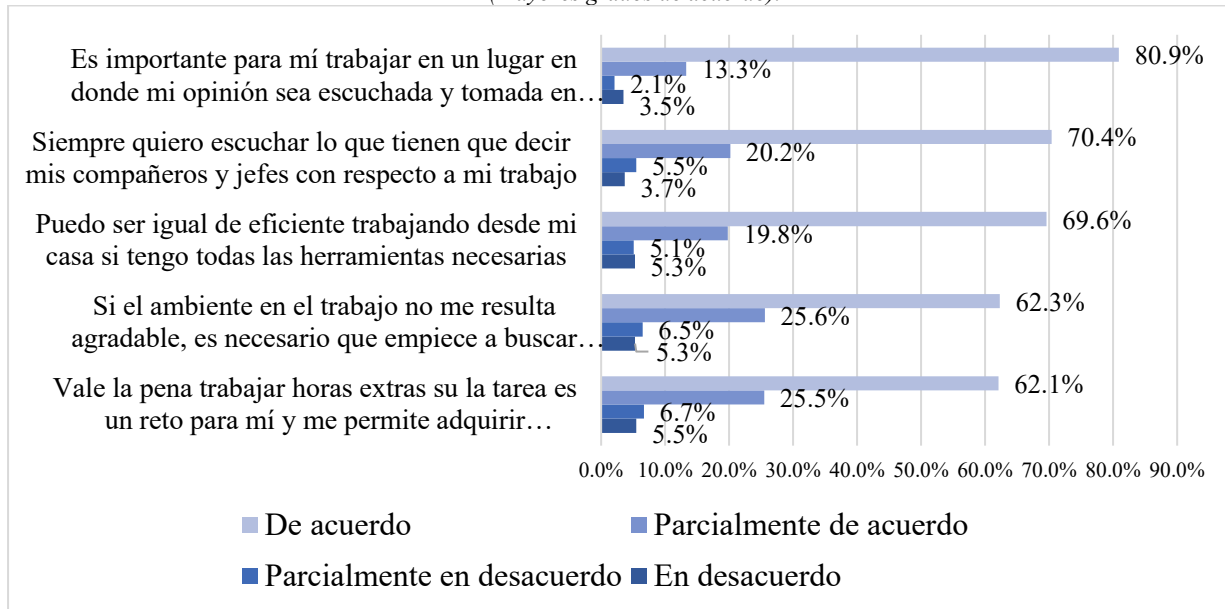
Figura 9. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes varones (mayores grados de acuerdo).



Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados.

La figura anterior muestra las creencias que tienen mayor arraigo o mayores grados de acuerdo en el significado del trabajo. Los jóvenes estudiantes varones consideran que es importante trabajar en un lugar donde su opinión sea escuchada en un 76.1%, en segundo lugar con 69.7% quieren escuchar lo que sus compañeros y jefes tienen que decir de su trabajo, la frase “puedo ser igual de eficientes trabajando desde casa” tuvo 68.6% nivel de acuerdo, con un 64.7% “Vale la pena trabajar horas extras si la tarea es un reto para mí y me permite adquirir experiencias, habilidades y conocimientos nuevos” muestra la percepción en nivel de acuerdo de los jóvenes varones y la última de las 5 frases con mayores niveles de acuerdo, 60.8% de ellos está de acuerdo que si el ambiente de trabajado no es el mejor, deben cambiar de empleo. Un estudio realizado con universitarios en Perú utilizando la misma escala, con estudiantes de la carrera de Gestión y Administración de una Universidad Privada (Estrella et al., 2017), presenta la tendencia en sus resultados de mayores grados de acuerdo expresados a partir de los indicadores arriba presentados. El comparativo de las percepciones de las jóvenes en relación a las expectativas laborales reportadas con mayores grados de acuerdo se muestra en la Figura 10.

*Figura 10. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes mujeres.  
(Mayores grados de acuerdo).*

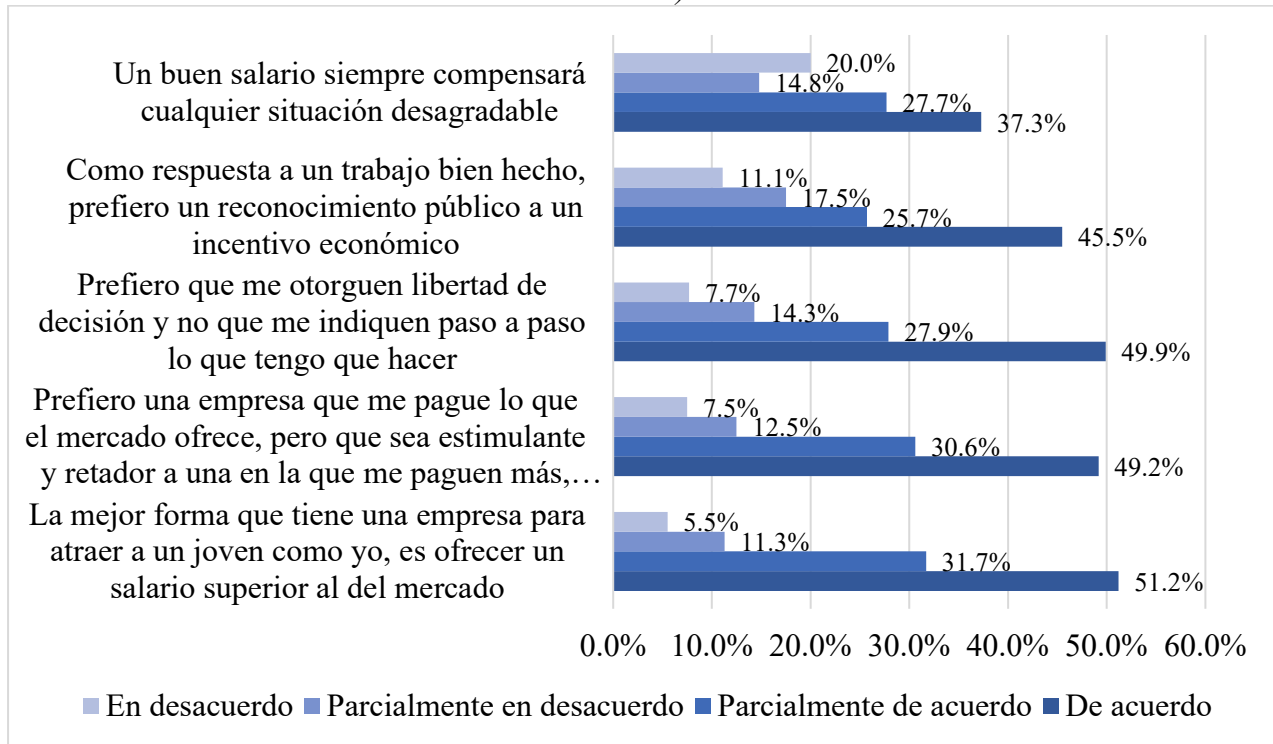


*Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados.*

Se observa un ligero cambio en cuanto a porcentajes en nivel de acuerdo, en contraste con los varones. Con un 80.9% ellas están de acuerdo con trabajar en un lugar donde su opinión sea escuchada, seguido con un 70.4% valoran y quieren escuchar lo que compañeros y jefes opinan de su labor, con un 69.6% consideran que pueden ser eficientes trabajando desde casa, con un 62.3% están de acuerdo que si el ambiente de trabajo no es favorable pueden cambiar de empleo y por último en los mayores niveles de acuerdo con 62.1% creen que vale la pena trabajar horas extras si adquieren conocimientos, experiencias y habilidades.

Los porcentajes muestran una tendencia hacia los menores niveles de acuerdo. Para los hombres, la Figura 11, demuestra que no están de acuerdo con las siguientes expresiones:

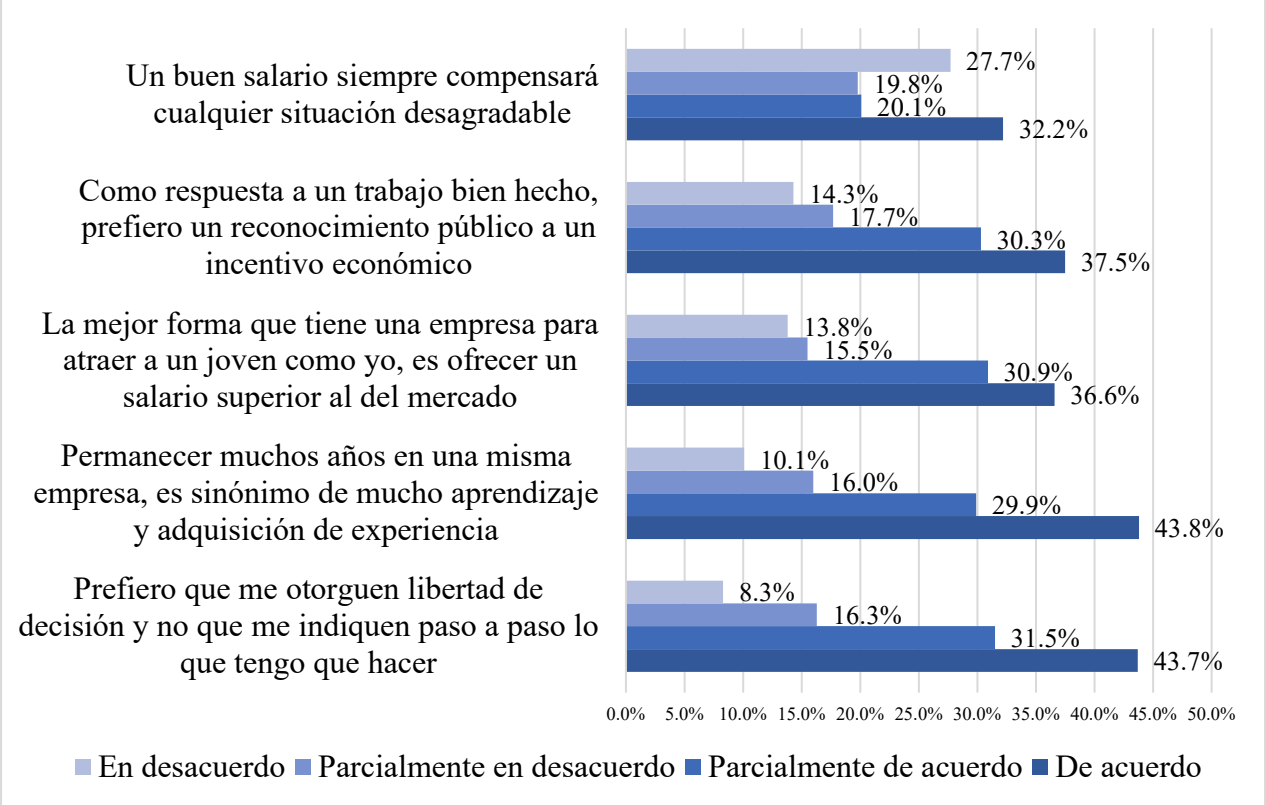
Figura 11. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes varones (menores grados de acuerdo).



Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados.

Existen menores niveles de acuerdo y más niveles de desacuerdo con algunos temas, por ejemplo la oración “Un buen salario compensará cualquier situación desagradable” obtuvo un 20.0% de desacuerdo y un 14.8% parcialmente en desacuerdo, lo que nos da un total de 34.8% de los jóvenes varones; esto quiere decir que existe una tendencia hacia menores niveles de acuerdo con esta declaración. Luego, preferir reconocimiento público a incentivo económico tampoco les pareció, con un 11.1% en desacuerdo y 17.5 parcialmente en desacuerdo 28.6% de ellos indican su percepción; otorgar libertad de decisión y no indicar paso a paso lo que se debe hacer, fue la tercer categoría con menores niveles de acuerdo para los jóvenes hombres con 22.0% entre desacuerdo y parcialmente en desacuerdo, la rutina es otro concepto con el que no están de acuerdo con un 20% total, y por último ofrecer un salario superior al mercado para atraer jóvenes con 5.5% en desacuerdo y 11.3% parcialmente en desacuerdo se muestra la Figura 11.

Figura 12. Expectativas laborales reportadas por los estudiantes mujeres (menores grados de acuerdo).



Elaboración propia, Tabla cruzada que cuenta con el 100% de los datos capturados.

Como podemos observar en la Figura 12, las jóvenes mujeres están en desacuerdo con 27.7% con la frase que un buen salario compensará cualquier situación desagradable, además 19.8% que están parcialmente en desacuerdo, lo que nos da un total de 47.5%; luego podemos constatar que los porcentajes presentan una tendencia hacia menores niveles de acuerdo y mayores en desacuerdo, ellas, al igual que los varones tampoco prefieren el reconocimiento público al incentivo económico con un 32% del total, con un total de 29.3% entre el nivel de desacuerdo y parcialmente en desacuerdo ellas consideran que las empresas atraen a jóvenes con un mejor salario, además consideran que permanecer muchos años en la misma empresa no necesariamente es sinónimo de aprendizaje y experiencia con un 26.1% en desacuerdo, para finalizar con 24.6% en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo ellas no prefieren libertad de decisión sobre la indicación paso a paso de lo que deben hacer.

En el cuadro 14, se muestran los grados de acuerdo en relación a las expectativas laborales expresados en valores de media por sexo y que resultaron significativas en sus diferencias. Se observan mayores grados de acuerdo en los hombres, en indicadores relacionados con el salario tales como: “Un buen salario compensará situaciones desagradables”, “El ofrecimiento de un salario superior al del mercado como forma de atracción a un trabajo” y en contraste las mujeres expresan mayores grados de acuerdo con el indicador “es importante para mí trabajar en un lugar en donde mi opinión sea escuchada y tomada en cuenta”.

*Cuadro 14. Expectativas laborales por sexo. Diferencias significativas.*

<b>Indicadores</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
Un buen salario siempre compensará cualquier situación desagradable	3.95	3.59	3.669	.000*
La mejor forma que tiene una empresa para atraer a un joven como yo, es ofrecer un salario superior al del mercado	4.49	4.09	5.005	.000*
Es importante para mí trabajar en un lugar en donde mi opinión sea escuchada y tomada en cuenta	5	5.17	2.625	.009*

*Las opciones de repuesta van de 1 totalmente en desacuerdo a 6 totalmente de acuerdo \* $p > .05$*

El siguiente cuadro, muestra los grados de acuerdo de las expectativas laborales por tipo de universidad, expresados en valores de media. Se observan mayores grados de acuerdo en los estudiantes de la universidad rural y hay una tendencia a que sean menores en las fronteras.

*Cuadro 15. Expectativas laborales por tipo de universidad. Diferencias significativas.*

<b>Indicadores</b>	<b>Pública</b>	<b>Privada</b>	<b>Rural</b>	<b>Fronteriza</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Puedo ser igual de eficiente trabajando desde mi casa si tengo todas las herramientas necesarias	4.95	4.81	5.02	4.65	4.781	.003*
Prefiero una empresa que me pague lo que el mercado ofrece, pero que sea estimulante y retador a una en la que me paguen más, pero en el que haga todos los días lo mismo	4.4	4.21	4.52	4.27	4.696	.04*



Como respuesta a un trabajo bien hecho, prefiero un reconocimiento público a un incentivo económico	4.12	3.83	4.34	3.97	5.621	.001*
Prefiero que me otorguen libertad de decisión y no que me indiquen paso a paso que hacer	4.29	4.28	4.49	4.1	4.696	.003*
Siempre quiero escuchar lo que tienen que decir mis compañeros y jefes con respecto a mi trabajo	4.88	4.84	4.91	4.61	5.406	.001*
Permanecer muchos años en una misma empresa, es sinónimo de mucho aprendizaje y adquisición de experiencia	4.32	4.06	4.48	4.16	4.57	.003*
Un buen salario siempre compensará cualquier situación desagradable	4.95	4.81	5.02	4.65	5.881	.001*

*Las opciones de respuesta van de 1 totalmente en desacuerdo a 6 totalmente de acuerdo. \*p>.05*

Es probable que estas tendencias puedan explicarse a partir de las experiencias laborales de los propios estudiantes y las zonas geográficas de residencia. En la presente investigación, más que una “juventud rural” hay un mosaico complejo de jóvenes con diferencias de: características geográficas de la localidad donde viven, ocupación, pertenencia étnica, cultural y socioeconómica, edad, género, etc. La yuxtaposición de estas diferencias configura diversas identidades, aspiraciones y oportunidades con su entorno (Dirven, 2016). Los jóvenes de área rural, cuentan con menor experiencia laboral y menor contacto con entornos de trabajo formales, con oportunidades laborales en negocios familiares o relacionados con la agricultura; así transitan con mayores expectativas de un futuro trabajo en las zonas urbanas.

La inserción laboral de la juventud rural en Latinoamérica, tiene lugar dentro del contexto de una baja en el número de jóvenes rurales y un aumento sustancial de la población de mediana y avanzada edad, por un lado, y por el otro, de un aumento sustancial de su educación formal en comparación con las cohortes anteriores, así como un creciente contacto con las tecnologías de información (Dirven, 2016).

En contraste, en los jóvenes fronterizos prevalece una postura más apegada a la realidad que los escenarios de trabajo actuales y las dinámicas sociales que las zonas urbanas ofrecen, dado que una

mayor proporción de ellos reporta estar laborando.

### 4.3. Análisis de Medias por Dimensiones

En el siguiente cuadro se hizo un análisis comparando las medias de hombres y mujeres por dimensión, no se observan diferencias significativas, sólo en la dimensión número 4 que se refiere a “remuneración y beneficios”. En la dimensión que si muestra diferencias, se percibe a hombres y mujeres como iguales en el trabajo, sin embargo los hombres tiene mayores expectativas económicas que las mujeres, acorde a los resultados que se muestran en el cuadro.

*Cuadro 16. Expectativas laborales comparación de dimensiones por sexo.*

#	Dimensión	Hombre	Mujer	Valor t	p
1	Clima laboral y disposición de tiempo libre	4.8	4.83	0.666	0.51
2	Reconocimiento y libertad para actuar	4.4	4.32	1.413	0.16
3	Estabilidad y línea de carrera	4.65	4.59	0.911	0.36
4	Remuneración y beneficios	4.3	4.05	4.052	.000*

\*Diferencias significativas. Elaboración propia.

En el siguiente análisis (Cuadro 17) se comparan las medias (promedios) de respuesta por dimensión y regiones. Las diferencias se dan prácticamente entre las zonas que tienen el mayor y menor valor, por ejemplo, en la dimensión número 2 los grados de acuerdo son más altos en la institución del área rural y los de menos grados de acuerdo en el área centro (capital del estado). De hecho, en las 4 dimensiones transitan con mayores expectativas los estudiantes de zona rural, esto se explica porque no tienen un referente de los entornos laborales urbanos.

*Cuadro 17. Expectativas laborales comparación de dimensiones por tipo de universidad.*

#	Dimensión	Sur	Centro	Rural	Fronteriza	F	P
1	Clima laboral y disposición de tiempo libre	4.9	4.83	4.85	4.77	0.73	0.53
2	Reconocimiento y libertad para actuar	4.4	4.26	4.5	4.32	3.06	.02*

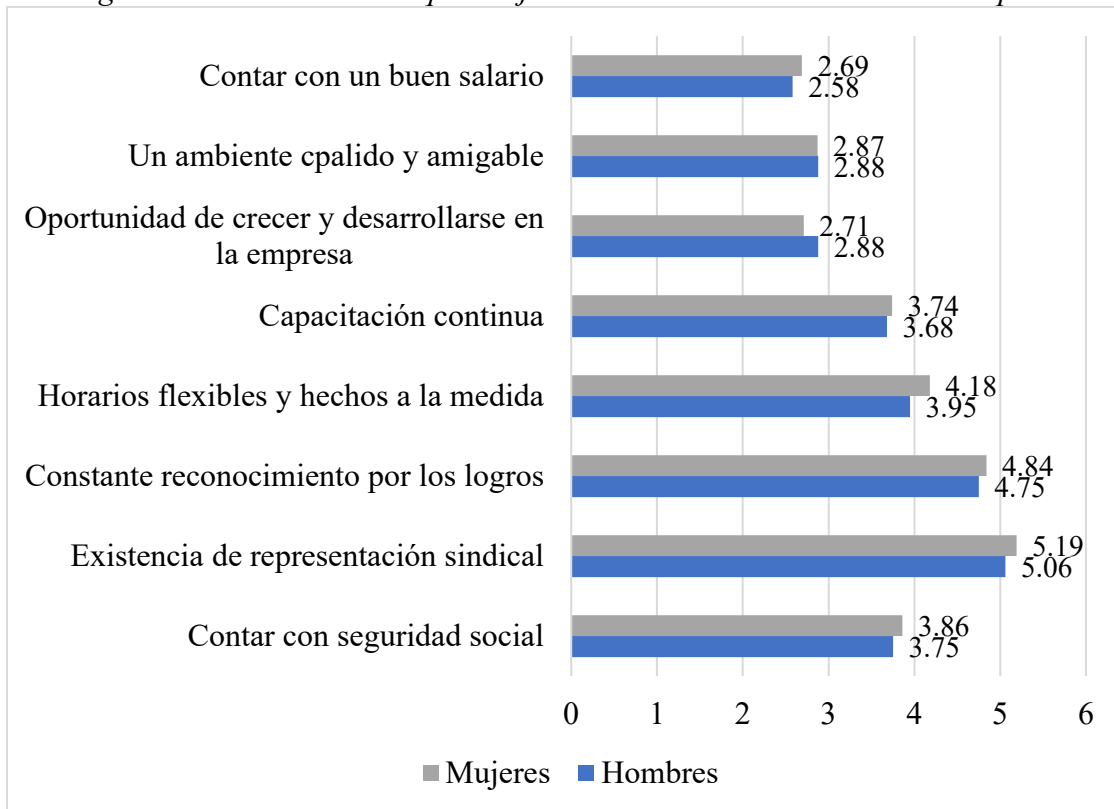
3	Estabilidad y línea de carrera	4.7	4.55	4.74	4.55	2.51	.05*
4	Remuneración y beneficios	4.2	4.02	4.34	4.15	3.67	.01*

*\*Diferencias significativas. Elaboración propia.*

#### 4.4. Indicadores Que los Jóvenes Valoran como un Buen Empleo

A los jóvenes se les indicó, que ordenaran por grado de importancia las características de un trabajo, en donde la calificación 1 era el más importante y así sucesivamente hasta el número 8 que representaba el menos importante. La siguiente gráfica 11, muestra una tendencia de valores de media en mayores grados de importancia en características como “Contar con un buen salario” (2.58 hombres y 2.69 mujeres), “Un ambiente de trabajo cálido y amigable” (2.88 hombres y 2.87 mujeres) y “Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa” (2.88 hombres y 2.71 mujeres). Las mayores diferencias entre hombre y mujeres, aunque no resultaron estadísticamente significativas se dieron en “Horarios flexibles y hechos a la medida” (3.95 hombres y 4.18 mujeres,  $p = .110$ ).

Figura 13. Características que los jóvenes estudiantes valoran en un empleo.



Elaboración propia, Prueba T "Características que valora el joven en un empleo".

Cuadro 18. Tabla de valores estadísticamente significativos.

	Salario	Ambiente	Crecimiento	Capacitación	Seguridad social	Horarios	Reconocimiento	Sindicato
Prueba t	0.84	0.058	1.312	0.472	0.693	1.599	0.543	0.748
p	0.401	0.954	0.19	0.637	0.489	0.11	0.587	0.455

Elaboración propia, Tabla de valores estadísticamente significativos.

No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en las características que los jóvenes valoran dentro de los empleos. En el caso de esta escala se les solicitó otorgar el valor 1 a lo más importante y así sucesivamente sin repetir numeral hasta el 8 que significaba lo menos importante a considerar de las opciones cuando en un trabajo. Por lo tanto, los valores más pequeños son aquellos que tienen mayor importancia para los jóvenes, y aquellos con valores cercanos al 5 son en promedio los menos importantes.

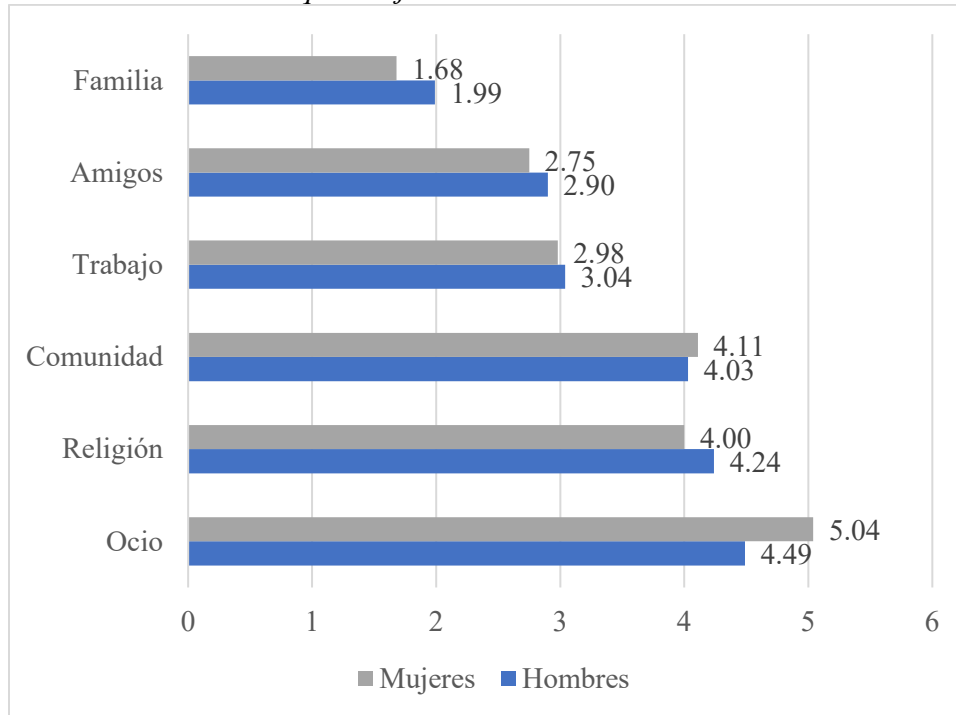
Estos resultados son similares a un estudio realizado por Chalcatana et al. (2017), para conocer las percepciones de los y las jóvenes de la región de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo, realizada con una encuesta en línea (virtual) dirigida a jóvenes entre 15 y 29 años. El cuestionario fue diseñado por especialistas de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, se destaca que la poca importancia que dan los jóvenes a la protección social y representación sindical, van incrementando conforme avanza la edad, mientras que se reduce la importancia de la facilidad de acceder al trabajo y de un ambiente de trabajo cálido y amigable.

#### 4.5. Centralidad del Trabajo

Ante la instrucción de ordenar por grado de importancia indicadores de su entorno de vida (1 muy importante, 6 menos importante), observaremos la gráfica 12 las características que los jóvenes estudiantes valoran en su entorno social diferenciada por género. En relación a la valoración que otorgan los jóvenes al trabajo y otras actividades y simbolismos en su vida, observamos que la familia y los amigos aparecen por orden de prioridad con valores de media menores en las mujeres, para el caso de la familia (1.68 mujeres vs. 1.99 hombres) y los amigos (2.75 mujeres vs. 2.90 hombres) con diferencias estadísticamente significativas, siendo las mujeres quienes dan mayor prioridad a estos aspectos.

El trabajo aparece en tercer sitio en el orden de prioridades, con medias similares por sexo (2.98 mujeres vs. 3.04 hombres). La comunidad y el ocio presentan valores de media más pequeños en los varones, lo que otorga a estas dimensiones una mayor importancia en el caso de estos últimos en relación a las mujeres, con diferencias estadísticas significativas (Figura 14).

Figura 14. Características que los jóvenes estudiantes valoran en su entorno social.



Elaboración propia, Prueba T "Características que valora el joven en su entorno".

Cuadro 19. Tabla de valores estadísticamente significativos.

	Familia	Amigos	Trabajo	Comunidad	Religión	Ocio
Prueba t	2.923	1.888	0.654	0.948	2.354	5.532
p	.004*	.059*	0.501	0.343	.019*	.000*

Elaboración propia, Tabla de valores estadísticamente significativos (\*).

Los resultados de este proyecto tienen que ver con las expectativas que se establecen tradicionalmente dentro del núcleo familiar, en donde los hombres deben ser sujetos masculinos y cumplir con los roles de género asignados socialmente: ser proveedores, racionales, no mostrar su vulnerabilidad, seguros entre otros (Lara Cantú, 1993). En cambio, a las mujeres se les enseña a ser femeninas, responsables de la pareja, hijos y familia, así como el manejo de las emociones (Ortiz-Hernández, 2004 y Maldonado y Segovia, 2010). Las gráficas de este estudio muestran que la dimensión del trabajo aparece sin diferencias, lo cual nos habla de un proceso de transición hacia el ámbito público de las mujeres, a partir de su presencia y participación cada vez mayor en entornos laborales.

#### 4.6. Conclusiones, Limitaciones y Retos

En la actualidad los y las jóvenes tienen mayor acceso a la educación, incluyendo la de nivel superior y también a otro tipo de empleos que antiguamente no estaban disponibles como los relacionados con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Para sufragar los gastos de su educación, algunos/as jóvenes ingresan al mercado laboral, aunque esto puede variar dependiendo de la región, pues las áreas urbanas ofrecen mejores oportunidades que las rurales, muchos de ellos empleos transitorios o mal remunerados.

Los resultados de este estudio muestran una silueta tradicional en los jóvenes sonorenses en donde más hombres que mujeres trabajan. El perfil sobre el futuro laboral de las y los jóvenes estudiantes indicó que aproximadamente 35% lo percibe con incertidumbre y/o miedo, representa una cantidad que merece ser analizada. El panorama es similar en todas las universidades de las distintas regiones analizadas.

El estudio muestra que las expectativas laborales y el sentido del trabajo que los y las jóvenes estudiantes universitarios experimentan, tiene que ver con el deseo que su opinión sea considerada y muestran disposición por escuchar lo que tienen que decir sus compañeros y jefes sobre su desempeño; simpatizan con la modalidad home-office. El grupo estudiado muestra preferencias por la flexibilidad de horario y por la conciliación entre vida personal-profesional; considera importante el aprendizaje y la mentoría de los jefes, el deseo de adquirir conocimiento nuevo, además, están dispuestos a buscar un nuevo empleo si el ambiente laboral no les satisface, no se visualizan permaneciendo por siempre en un mismo empleo.

La estabilidad laboral no es necesariamente considerada por los y las jóvenes, por lo que hace difícil retenerlos debido a que persiguen un crecimiento en corto plazo que, no va de la mano con la realidad de las empresas o instituciones, por consecuencia, cambian de espacio laboral. Buscan libertad de decisión; esto los diferencia de generaciones que les preceden, y sobre todo en un mundo de precariedades, el salario les es muy importante.

Por todo lo anterior, los supuestos de esta investigación se cumplen porque las y los jóvenes estudiantes universitarios de la tesis le otorgan un significado y sentido al trabajo que tiene que ver con la posibilidad de equilibrar la vida privada con la profesional. Además, la movilidad en el trabajo forma parte de la naturaleza del mercado para esta generación, hoy que las prestaciones laborales no son las que tuvieron sus padres o abuelos y eso los deja en desventaja futura si quisieran hacer una carrera en un mismo sitio de trabajo, lo que antes representaba seguridad para los trabajadores, hoy es incertidumbre para los jóvenes.

#### **4.6.1. Limitantes de Estudio**

La idea inicial del estudio incluía una segunda parte que se haría con el método cualitativo mediante entrevistas a profesionistas egresados de las mismas universidades que se aplicaron encuestas. Una de las principales limitantes fue el tiempo, el estudio cuantitativo se terminó en noviembre de 2019, en ese momento tenía 4 meses de embarazo, por lo tanto el levantamiento de datos cualitativos del estudio se haría durante los meses más avanzados del embarazo, posteriormente se descartó esta planeación. Decidimos que se podía presentar información valiosa extraída de las escalas de la encuesta respondida por los estudiantes. De esta manera la parte cualitativa se convertiría en un futuro estudio de nivel doctorado, donde se observará la investigación completa y no se tendrá la limitante de tiempo para llevar a cabo entrevistas e interpretaciones.

Otra limitante de esta investigación tiene que ver con que los datos van dirigidos a jóvenes universitarios, es conveniente explorar poblaciones con otras características, como por ejemplo, las y los profesionistas del rango de edad juvenil que ya se encuentran laborando, y de esta manera adquirir información relevante sobre el trabajo.

#### **4.6.2. Retos**

Las repercusiones de estos hallazgos desde el mundo de los empleadores, es que enfrentan el reto



de buscar un balance entre las expectativas de los mejores estudiantes de las universidades con capacidades de empleabilidad mayor y una estrategia de atracción de las principales grandes empresas empleadoras de egresados de las universidades en la región; basándose en las características que son asignadas a los jóvenes que nacieron entre los años 80's y 2000, conocidos como *millennials y/o centennialls*. Molinari (2011) prevé un fenómeno generacional común en estos días y que se observa en cada espacio laboral.

Las personas de distintas edades que comparten un espacio de trabajo tienen profundas diferencias en su concepción del mundo laboral que se manifiestan en distintos estilos y actitudes. Lo anterior puede provocar, conflictos y lo que llamamos turbulencia generacional. De ahí la relevancia de continuar estudiando las características de las generaciones jóvenes de hoy en relación al tema motivo de esta investigación. Este fenómeno representa un reto para las organizaciones, por la dificultad de comprender la diversidad de necesidades que poseen cada una de ellas y en base a estas diseñar o rediseñar sus estrategias de retención para así evitar la pérdida de jóvenes talentosos, en un contexto de escasez de los mismos.

Otro reto mayor que deberán asumir las y los jóvenes tiene que ver el empleo durante y después de la pandemia del coronavirus. Este acontecimiento mundial ha tenido al planeta en cuarentena por meses, su principal característica es el distanciamiento social. Temas como la precarización, el trabajo informal, el subempleo se expresarán de forma más aguda. Esta investigación plantea muchas interrogantes a futuro sobre el sentido/significado del trabajo para la gente joven y la relevancia adquirida por el trabajo en casa que se hizo necesario. Se pronostica una afectación posterior en donde la pérdida de empleos los afectará grandemente y el emprendedurismo será una opción relevante, como se ha observado durante esta crisis viral mundial.

## 5. REFERENCIAS

- Arroyo Alejandro, Jesús, & Bracamontes Nevárez, Joaquín. (2006). El desarrollo regional en el estado fronterizo de Sonora, México. *Estudios fronterizos*, 7(14), 55-80. Recuperado en 11 de marzo de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612006000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612006000200003&lng=es&tlng=es).
- Botello Triana, Jaime (2013). “Desempleo juvenil en México, 2000-2010 Análisis Económico” (2013) vol. XXVIII, núm. 67, 2013, pp. 43-58 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Distrito Federal, México.
- Brunet Icart, Ignasi, & Santamaría Velasco, Carlos A.. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86. Recuperado en 02 de marzo de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061&lng=es&tlng=es).
- Camarena Gómez, Beatriz Olivia, & Velarde Hernández, Delisahé. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 17(spe), 105-125. Recuperado en 19 de abril de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572009000300005&lng=es&tlng=es).
- Castillo-Fernández, y Sotelo-Valencia (2013) “Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America”, *Latin American Perspectives*, Vol. 40, No. 5, pp 14-26. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/23465987> [Consulta: 15/02/2019]
- Chacaltana, Juan, Dema, Guillermo, & Ruíz, Claudia. (2018). El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles educativos*, 40 (159), 194-210. Recuperado el 23 de abril 2019 de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982018000100194&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000100194&lng=es&tlng=es).
- Díaz, Ximena; Lorena Godoy y Antonio Stecher (2005) “Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible” Cuaderno de Investigación N° 3, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2016/09/Stecher.-Significados-del-trabajo.-Identidad-y-ciudadania.-Stecher-Godoy-Diaz.pdf> [Consulta: 12/04/2019]
- Dirven, Martine (Santiago, 2016) Juventud rural y empleo decente en América Latina. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA ALIMENTACIÓN Y LA AGRICULTURA. Recuperado 05 abril 2020. <http://www.fao.org/3/a-i5570s.pdf>
- El Panorama de la ocupación juvenil en México, Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), con base en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Recuperado 05 de julio 2020. <https://www.gob.mx/imjuve/documentos/panorama-de-la-ocupacion-juvenil-en-mexico>
- Estrella, P., Pacheco, W. y Takasawa, A. (2017). Expectativas laborales de los estudiantes de universidades privadas de las carreras de gestión y administración. (Tesis de titulación). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9505>

- Freytes, Ada (2009) “En los bordes del trabajo: los sentidos subjetivos del trabajo para jóvenes varones y mujeres con inserción laboral precaria”, en L. Fernández, Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, El trabajo como cuestión central, ASET, Argentina. Disponible en [https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p15\\_Freytes.pdf](https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p15_Freytes.pdf)
- Galindo Cáceres, Luis Jesús (1998), “Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación” Pearson Educación - 523 páginas. Capítulo II “La metodología de la encuesta” López Romo Heriberto, página 33-73.
- Galván M. y Cataño M. (2012). Análisis de las percepciones del futuro laboral de estudiantes universitarios/as y sus implicaciones en la configuración del proyecto profesional y vital, desde una perspectiva de género. 2012. Tesis de Licenciatura. Universidad de Sevilla.
- Gerson, Kathleen (2010). The unfinished revolution: coming of age in a new era of gender, work, and family. New York: Oxford University Press, 2010.
- Gilmore, D. (1994). Hacerse hombre. Concepciones Culturales de la masculinidad. España: Paidós.
- Gracia, Francisco; Pilar Martín, Isabel Rodríguez y José María Peiró (2001) “Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal”, Anales de Psicología, vol. 17, Núm. 2, pp. 201-217. Disponible en [https://www.um.es/analesps/v17/v17\\_2/06-17\\_2.pdf](https://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf) [Consulta: 16/04/2019]
- Grinstead, Ch. Snell M., Laurie J. (1997). Central Limit Theorem. Introduction to Probability. (2 edición). AMS Bookstore. pp. 325-360.
- Guerra Ramírez, María Irene (2005). “Los jóvenes del siglo xxi, ¿para qué trabajan?”; Junio 2005. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 10; ISSN 1405-6666. p.419-449.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black W. (1999). *Análisis multivariante*. España: Pearson-Prentice Hall.
- Hopenhayn, M. (2004). La juventud en Latinoamérica. Tendencias y urgencias. Chile: Cepal Naciones Unidas.
- INEGI, Ocupación y empleo 2018. <https://www.excelsior.com.mx/nacional/jovenes-presentan-la-tasa-mas-elevada-de-desempleo-en-mexico/1257657>. Recuperado el 23 de octubre 2019.
- Jacinto, Claudia et al. (2005). ASET (Asociación Argentina de especialistas en Estudios del Trabajo). JÓVENES, PRECARIIDADES Y SENTIDOS DEL TRABAJO.
- Lara Cantú, A. (1993). Inventario de masculinidad y femineidad. IMAFE. México: El Manual
- Leyva, M., & Rodríguez, J. (2006). El lugar que ocupa el trabajo en los jóvenes mexicanos. LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos.
- Lamas, M. (1996). El género: la construcción social de la diferencia sexual. México: Porrúa.
- Macías Vazquez, Ma. de la Luz (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 05 de julio 2020. <https://www.aacademica.org/000-066/782>
- Maldonado, I. y Segovia, A. (2010). Premisas culturales que sostienen relaciones no satisfactorias. En S. Lerner y L. Melgar (Eds.): Familias en el siglo XXI: Realidades diversas y políticas

- públicas (pp. 229-244). México: PUEG-UNAM/COLMEX/El Manual Moderno.
- Marín, Leticia (2004)- “El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos”. *Fundamentos en Humanidades*, vol. V, núm. 10, 2º semestre. Universidad Nacional de San Luis San Luis, Argentina, pp. 43-52.
- Márquez Jiménez, Alejandro. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: Una breve contextualización. *Perfiles educativos*, 33(spe), 169-185.
- Martínez Ortiz, Efrén (2012). Sociedad para el Avance de la Psicoterapia Centrada en el Sentido (Colombia) Jesús Enrique Jaimes-Osma, Colectivo Aquí & Ahora (Colombia). Validación de la prueba “Sentido del Trabajo” en población colombiana.
- Matias Siqueira, Mirlene María (2008) “Psicología: Teoría e Investigación” (2008). Valquiria Aparecida Rossi Padovam, MMM Smith & VAR Padovam. Volumen 24; Bienestar Subjetivo, bienestar psicológico y bienestar en el trabajo p.p. (201-209).
- Matias Siqueira, Mirlene Maria (2008). Bases teóricas de Bienestar Subjetivo, bienestar psicológico y bienestar en el trabajo. Valquiria Aparecida Rossi Padovam. Universidad Metodista de Sao Paulo, 2008.
- Modelo Educativo 2030 Universidad de Sonora P.p 16.
- Noguera, José Antonio (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica.. *Papers* 68, 2002. Páginas 141-168.
- OIT, (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.
- OIT (2017). *Tendencias Mundiales Del Empleo Juvenil 2017*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_598679.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598679.pdf) Recuperado 23 de noviembre 2019.
- OIT (2019). Un leve aumento del desempleo en América Latina y el Caribe, que podría empeorar en 2020. Oficina Regional OIT para América Latina y el Caribe. Recuperado 04 de julio 2020. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_735495/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735495/lang--es/index.htm)
- Olavarría, J. (2003). *Hombres e identidades: crisis y globalización*. En Olavarría, J. (Ed.). *Hombres: identidad/es y violencia*. Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano. FLACSO. Red de Masculinidad/es.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles educativos*, 40 (159), 194-210 [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982018000100194&Ing=es&tIng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000100194&Ing=es&tIng=es). Recuperado 23 de abril 2019.
- Ortiz-Hernández, L. (2004). “La Opresión de Minorías Sexuales desde la Inequidad de Panorama de la ocupación juvenil en México, Sedesol, Instituto Mexicano de la Juventud, enero – marzo 2018. Recuperado marzo 24 2020. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/337628/Panorama\\_ocupacion\\_juvenil\\_No5.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/337628/Panorama_ocupacion_juvenil_No5.pdf)
- Pearson Educación (2010). *Siete esferas de la vida con autoconfianza, seguridad y autoestima*. <http://www.mailxmail.com/curso-autoconfianza-superacion-personal-exito-autoayuda/siete-esferas-vida-autoconfianza-seguridad-autoestima>.

- Pérez González, J. D. & Díaz Vilela, L. (2005). La centralidad del trabajo. Dublín: Lulu, Inc.
- Pérez Islas, J. (2010), Nueva crisis ¿una reestructuración de la condición juvenil? Construyendo hipótesis, en Curso Jóvenes, educación y trabajo. Nuevas tendencias y desafíos, FLACSO-Argentina.
- Pico Merchán, María Eugenia; Vanegas García, José Hoover (2014) Condición juvenil contemporánea: reflexiones frente a las realidades del actual contexto sociohistórico y laboral, *Polis* [En línea], 39 | 2014, Publicado el 23 enero 2015, consultado el 03 julio 2020. <http://journals.openedition.org/polis/10553>
- PNUD (2015) - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estrategia del PNUD para la juventud 2014-2018. [www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Youth/UNDP-Youth-Strategy-2014-2017-SP](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Youth/UNDP-Youth-Strategy-2014-2017-SP)
- Reporte Panorama de la Educación 2014. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Rius, Mayte (2016). Barcelona, DIVISIÓN GENERACIONAL - WWW.LAVANGUARDIA.COM/VIDA. Así vemos el trabajo según la edad.
- ROMÁN ONSALO, M, RÍOS PANIAGUA, A, & TRAVERSO CORTÉS, J. (2013). Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción. *Revista de la construcción*, 12(1), 87-99. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>
- Salas, Iván y Murillo, Favio (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la educación superior issn: 0185-2760 Vol. XLII (1), No. 165 Enero - Marzo de 2013, pp. 63 – 81.*
- Sánchez-Castañeda Alfredo, (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: la necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 19, julio-diciembre de 2014, pp. 133-162*
- SEC Sonora, Estadísticas continuas del sistema educativo estatal. Programa Sectorial de Educación y Cultura del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 de Sonora, página 25.
- Sennett, Richard (2000) “La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo”. Colección Argumentos, p.p. 50, 51, 93.
- Simón Rodríguez, M. E. (2005). Convivencia y relaciones desiguales. Currículum y género. *Revista Educar*. Versión electrónica: <http://www.ciudadanas.org/ELENASIMON/>.
- Taguenca Belmonte, Juan Antonio (2016); “La identidad de los jóvenes en los tiempos de la globalización”, *Rev. Mex. Sociol* vol.78, n.4, ISSN 0188-2503; pp.633-654.
- Tavella, Nicolás (1962). *La Orientación Vocacional en la Escuela Secundaria*, Eudeba, Buenos Aires, 1962.
- Vela Peón, Fortino. (2007). Transición demográfica, estructura por edad y el desempleo de los jóvenes en México. *Política y cultura*, (28), 259-285. Recuperado en 07 de marzo de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-77422007000200011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200011&lng=es&tlng=es)
- Vera, A. (2009). Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina. Documento de trabajo 25, CIPPEC, 2009.

## 6. ANEXOS:

FOLIO \_\_\_\_\_

FECHA \_\_\_\_\_



Estimado(a) estudiante:

Este cuestionario es parte de un estudio sobre identidades juveniles. Las preguntas están relacionadas con ++++++ Por ello te estamos invitando a que lo respondas, lo que te tomará alrededor de 30 minutos. Tu participación es totalmente voluntaria. Es decir, no tienes que participar si no lo deseas y puedes suspender en el momento que lo decidas, sin ninguna consecuencia.

La información se reportará de manera general y es de carácter confidencial. Si tienes alguna duda sobre el estudio puedes comunicarte al Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C al teléfono ++++++

Te pedimos por favor respondas con cuidado y sinceridad. ¿Aceptas participar?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¡Muchas gracias por tu colaboración!

## PARTE I. DATOS GENERALES

Marca con una **X**, la o las opciones o anota el número necesario, según sea el caso.

<p><b>1. Sexo</b> 1. Hombre ____ 2. Mujer ____</p> <hr/> <p><b>2. Edad (indica número)</b> ____ años</p> <hr/> <p><b>3. Estado civil:</b> 1. Soltero/a ____ 2. Casado/a ____ 3. Unión libre ____ 4. Otro _____ (Especifique)</p>	<p><b>8. Señala la escolaridad de tus padres:</b>  Padre: _____ Madre: _____</p> <hr/> <p><b>9. Con una puntuación de 1 a 4 ¿Cómo calificas la comunicación con tu familia?</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nula</th> <th>Mala</th> <th>Regular</th> <th>Buena</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Madre</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Padre</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pareja</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Otro: _____ (especifica)</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Nula	Mala	Regular	Buena	Madre					Padre					Pareja					Otro: _____ (especifica)				
	Nula	Mala	Regular	Buena																						
Madre																										
Padre																										
Pareja																										
Otro: _____ (especifica)																										
<p><b>4. ¿Con quién vives actualmente?</b> 1. Solo/a ____ 2. Pareja ____ 3. Hijos/as ____ 4. Mamá ____ 5. Papá ____ 6. Hermanos/as ____ 7. Abuelo/a ____ 8. Tío/a ____ 9. Amigos/as ____ 10. Madrastra ____ 11. Padrastro ____ 12. Casa de asistencia ____ 13. Otros _____</p>	<p><b>10. ¿Cuál es la ocupación de tus padres?</b> 1. Madre. _____ 2. Padre: _____</p> <hr/> <p><b>11. ¿Actualmente trabajas?</b> 1. SI ____ 2. No ____ (pasa a la pregunta 14)</p> <hr/> <p><b>12. Motivo por el que trabajas actualmente:</b>  1. Apoyo a la familia ____ 2. Gastos escolares ____ 3. Gastos personales ____ 4. Otro: _____ (Especifica)</p>																									
<p><b>5. Lugar de origen:</b> Estado: _____ Localidad: _____</p> <hr/> <p><b>6. Tienes hijos/as?</b> 1. Si ____ ¿Cuántos? ____ 2. No ____</p> <hr/> <p><b>7. Licenciatura que cursas:</b> _____ Semestre: _____</p>	<p><b>13. ¿Cuál es tu actividad laboral actual?</b> _____</p> <hr/> <p><b>14. ¿Cuál es el ingreso mensual promedio en tu familia?</b> _____</p> <hr/> <p><b>15. Tu preferencia sexual es:</b> 1. Hacia tu propio sexo ____ 2. Hacia un sexo diferente ____ al tuyo 3. Hacia ambos sexos ____ 4. Prefiero no responder _____</p>																									



1. En escala de 1 al 6, donde 1 es totalmente de acuerdo y 6 es totalmente en desacuerdo, que tan de acuerdo te encuentras con las siguientes frases:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.- Puedo ser igual de eficiente trabajando desde mi casa si tengo todas las herramientas necesarias.						
2.- Para mí es importante trabajar solo las horas establecidas, pues es de suma relevancia cuidar mi vida personal.						
3.- Es mejor trabajar por objetivos y no por horas: Si cumplo mis objetivos rápido debería poder salir antes del trabajo.						
4.- Un buen salario siempre compensará cualquier situación desagradable.						
5.- La mejor forma que tiene una empresa para atraer a un joven como yo, es ofrecer un salario superior al del mercado.						
6.- Permanecer muchos años en una misma empresa, es sinónimo de mucho aprendizaje y adquisición de experiencia.						
7.- Vale la pena trabajar horas extras si la tarea es un reto para mí y me permite adquirir experiencias, habilidades y conocimientos nuevos.						
8.- Siempre quiero escuchar lo que tienen que decir mis compañeros y jefes con respecto a mi trabajo.						
9.- Prefiero que me otorguen libertad de decisión y no que me indiquen paso a paso lo que tengo que hacer.						
10.- Si el ambiente en el trabajo no me resulta agradable, es necesario que empiece a buscar un nuevo empleo.						
11.- Es importante para mí trabajar en un lugar donde mi opinión sea escuchada y tomada en cuenta.						
12.- El compromiso social de una empresa con su entorno puede determinar si trabajo en ella o no.						
13.- Prefiero una empresa que me pague lo que el mercado ofrece, pero que sea estimulante y retador a una en el que me paguen más, pero en el que haga todos los días lo mismo.						
14.- Como respuesta a un trabajo bien hecho, prefiero un reconocimiento público a un incentivo económico.						



<p>2. Ordenar por orden de grado de importancia (1 muy importante, 6 menos importante)</p> <p>1. Ocio _____</p> <p>2. Comunidad _____</p> <p>3. Religión _____</p> <p>4. Amigos _____</p> <p>5. Familia _____</p> <p>6. Trabajo _____</p>	<p>3. ¿Cómo imaginas o percibes tu futuro laboral?</p> <p>1. Con mucha confianza _____</p> <p>2. Con incertidumbre _____</p> <p>3. Con miedo _____</p>
---	--

4. Ordenar de acuerdo al grado de importancia para ti, diversas características de un trabajo, sin repetir el número en más de una opción (1 más importante – 8 menos importante).

Indicador	Asignación
1.Contar con un buen salario	
2.Un ambiente de trabajo cálido y amigable (buenos compañeros, jefes motivadores)	
3.Oportunidad de crecer y desarrollarme en la empresa	
4.Capacitación continua en mi área de desempeño	
5.Horarios flexibles y hechos a mi medida	
6.Constante reconocimiento por mis logros	
7.Existencia de representación sindical y convenio colectivo	
8.Contar con seguridad social (seguro médico y pensión jubilatoria)	