

Expectativas laborales y sentido del trabajo en estudiantes universitarios¹

Labor Expectations and Sense of Work in University Students of Mexico

<https://doi.org/10.15332/22563067.9110>

[Artículos]

Sandra Anahí Sallard Barraza

 <http://orcid.org/0000-0001-8387-9564>

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.
C., Hermosillo, México

Recibido: 18/03/2022

Revisado: 07/08/2022

Aceptado: 12/12/2022

María José Cubillas Rodríguez²

✉ mjcubillas@ciad.mx

 <http://orcid.org/0000-0002-9188-9938>

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.
C., Hermosillo, México
Universidad Autónoma de Coahuila, México

Rosario Román Pérez

 <http://orcid.org/0000-0002-2337-8917>

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.
C., Hermosillo, México

Elba Abril Valdez

 <http://orcid.org/0000-0001-9233-1197>

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.
C., Hermosillo, México

Citar como:

Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J. ., Román Pérez, R. ., & Abril Valdez, E. (2023). EXPECTATIVAS LABORALES Y SENTIDO DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Diversitas*, 19(1).

<https://doi.org/10.15332/22563067.9110>



¹ Artículo de investigación

² Autor de correspondencia: María José Cubillas Rodríguez, profesora-investigadora titular. Departamento de Desarrollo Humano y Vulnerabilidad Social. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C., Hermosillo, México. Correo electrónico: mjcubillas@ciad.mx Dirección Postal: Carretera Gustavo Astiazarán Rosas # 46, Colonia La Victoria, Hermosillo, Sonora, C.P. 83304.

Resumen

Las aspiraciones laborales de los jóvenes universitarios enfrentan mercados de trabajo caracterizados por su inestabilidad y el incumplimiento creciente de empleo disponible y con seguridad social. De ahí la pertinencia de estudiar las expectativas laborales de los estudiantes en el entorno universitario, ante el panorama del empleo juvenil y las condiciones de precariedad que el mercado ofrece a los futuros profesionistas. El estudio fue transversal, con técnica de encuesta, participaron 1147 estudiantes de 8 universidades de regiones urbanas, rurales y fronterizas del norte de México. Las expectativas laborales se analizaron en 4 dimensiones: clima laboral y disposición de tiempo libre, reconocimiento y libertad para actuar, estabilidad y línea de carrera, remuneración y beneficios. Una tercera parte de los estudiantes percibe su futuro laboral con incertidumbre. Sus expectativas laborales y el sentido que otorgan a un empleo presentan como prioridades que su opinión sea considerada y expresan su interés por horarios que favorezcan la conciliación de su vida personal y profesional. La estabilidad laboral no es necesariamente contemplada, están dispuestos a buscar nuevas oportunidades si el ambiente laboral no les satisface. Esta generación muestra mayor concordancia con el sentido sustantivo del trabajo, permaneciendo en la búsqueda constante de retos, con especial énfasis en la autorrealización, autonomía y satisfacción personal. Los jóvenes de áreas rurales transitan con mayores expectativas de un trabajo futuro al migrar a las zonas urbanas. Los jóvenes de zonas fronterizas, ante la precariedad de la dinámica laboral en sus regiones, expresan menores expectativas.

Palabras clave: jóvenes, universitarios, sentido del trabajo, empleo, expectativas laborales.

Abstract

The labor aspirations of young university students face labor markets characterized by their instability and the growing lack of available employment and social security. Hence the relevance of studying the job expectations of students in the university environment, given the panorama of youth employment and the precarious conditions that the market offers to future professionals. The study was cross-sectional, with a survey technique, 1147 students from 8 universities from urban, rural and border regions of northern Mexico participated. Job expectations were analyzed in 4 dimensions: Work environment and availability of free time, recognition and freedom to act, stability and career line, remuneration and benefits. A third of students perceive their future employment with uncertainty. Their work expectations and the meaning they give to a job remain priorities: that their opinion be considered, they express their interest in schedules that favor the reconciliation of their personal and professional life. Job stability is not necessarily contemplated, they are willing to seek new opportunities if the work environment does not satisfy them. This generation shows greater agreement with the substantive meaning of

work, remaining in the constant search for challenges, with special emphasis on self-realization, autonomy and personal satisfaction. Young people from rural areas travel with higher expectations of a future job when migrating to urban areas. Young people from border areas, given the precariousness of the labor dynamics in their regions, express lower expectations.

Keywords: Young people, university students, sense of work, employment, job prospects.

Introducción

En la actualidad, las condiciones de los mercados de trabajo y los empleos disponibles son generalmente inestables y de carácter precario. Esta inestabilidad laboral se caracteriza por ofrecer contratos por tiempo determinado y sin seguridad social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015). Este efecto es especialmente sensible en América Latina y particularmente en México, país que enfrenta crisis en el empleo y en los sistemas de protección social. En este contexto, las aspiraciones de los jóvenes enfrentan un panorama de trabajo cambiante, en el que la expectativa del trabajo asalariado “de por vida” es poco probable (Gerson, 2010). Esta situación se verá aún más afectada como consecuencia de la agudización de la crisis económica derivada de la pandemia por la covid-19. De ahí la pertinencia de estudiar las expectativas laborales de los estudiantes en el entorno universitario, ante el panorama del empleo juvenil y las condiciones de precariedad que el mercado ofrece a los futuros profesionistas.

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker en 1964, destaca los estudios académicos y la formación continua como inversiones importantes que realizan las personas para incrementar su productividad. Como resultado, los individuos verán reflejada su productividad en ingresos mayores, al incorporarse a la dinámica laboral. Esta teoría hace una diferencia entre la educación formal general que se obtiene en las instituciones escolares, de la capacitación específica; esta última orientada a las competencias necesarias para desarrollar las actividades de un empleo dentro de una organización (Bracho y Zamudio, 1994). De lo anterior se podría asumir que el salario de las personas estaría condicionado por sus grados académicos y su experiencia en el campo laboral.

Bajo ese contexto podríamos asumir que el sueldo o salario de los trabajadores deriva de la escolaridad y la experiencia de trabajo, sin embargo, el desajuste entre la oferta y demanda de jóvenes profesionistas en el contexto laboral es real, lo que provoca que este segmento de la población afronte serias dificultades para obtener un empleo (Márquez Jiménez, 2011). Son los grupos con educación media superior y superior los que tienen las tasas más altas de desempleo y desocupación. Observamos, además, que el 42.3 % de la población desocupada, que equivale a 916 677 personas, posee un grado de estudios de nivel medio superior y superior (Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática [INEGI], 2017).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática en México (INEGI, 2018), reveló a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que, durante el primer trimestre de 2018,

los jóvenes de 15 a 29 años presentaban un porcentaje de 5.8 % en la tasa de desocupación que significa casi el doble de lo indicado para el nivel nacional en los todos grupos de edad (3.1 %). Así mismo, indicó que sí existen esfuerzos para que el rezago educativo disminuya, considerando la aspiración de alcanzar un mayor nivel escolar. 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 %. En el estado de Sonora el 39.3 % de las personas entre 18 y 22 años están inscritos en una escuela de educación superior, esto quiere decir que el estado se encuentra por encima de la media nacional para ese mismo rango de edad, que es del 35.1 %. Si dividimos la matrícula inscrita por sexo, 48.9 % son mujeres y 51.1 % hombres, en ese grupo de edad específico para Sonora (SEC, 2016).

En la actualidad, los padres tienden a invertir más en la educación universitaria de sus hijos, la actual crisis económica ha generado un debate sobre si estos costos se compensan con los beneficios de la educación superior y, por tanto, si invertir en educación es rentable para la sociedad y el individuo o no. Existen características personales que influyen en la empleabilidad de los individuos, tales como la edad, el sexo, la nacionalidad, el tipo de estudios, la región de residencia, entre otras.

De Ibarrola (2005) desarrolla la idea sobre el “desempleo ilustrado” o el subempleo de los más escolarizados, documentando las dificultades laborales de los jóvenes que han alcanzado mayores grados de estudio que sus padres. Menciona que los jóvenes mejor posicionados económicamente pueden afrontar la búsqueda de empleo por más tiempo. Algunos otros sectores juveniles se vinculan a trabajos no acordes con su profesión o aceptan empleos precarios que pueden ser temporales, de tiempo parcial, trabajar por su cuenta o en la informalidad. Es por ello por lo que este sector de jóvenes desarrolla inseguridad hacia el futuro y pérdida de horizontes, no percibiendo en el futuro una meta en la cual pueden centrarse positivamente (Pérez Moreno, 2008). La población juvenil busca que el trabajo se convierta en un proyecto no solo para sobrevivir, sino que le otorgue sentido a su vida, sobre todo por la desarticulada situación laboral del país que les genera estrés, apatía y desesperanza.

Para González y Martínez (2016), la juventud y la falta de experiencia laboral aparecen como un factor que puede situar al estudiante, en una peor posición para afrontar la inserción laboral. Ante los cambios y transformaciones sociales y laborales, un elevado porcentaje de estudiantes expresa la intención de buscar cualquier tipo de trabajo después de graduarse. Los fenómenos de sobrecalificación empiezan a generalizarse con motivo del desajuste existente entre la oferta del sistema educativo y la demanda de trabajadores calificados.

El análisis del sentido y significado que se otorga a un trabajo tiene su origen en dos categorías fundamentales de las dinámicas organizacionales: las racionalidades instrumental y sustantiva, postulados teóricos desarrollados por Morín (1996, 2001) y Serva (1993, 1997). Calavheiro et al. (2012) señalan que la racionalidad instrumental se basa en el cálculo utilitarista de consecuencias en la búsqueda del éxito económico y el poder. Lo anterior supone que las acciones de las personas están dirigidas, básicamente, por incentivos económicos, razones utilitarias, para lograr mayor ganancia financiera y poder. En la racionalidad sustantiva, la acción se dirige hacia la

autorrealización, la satisfacción, el juicio ético, la autenticidad, la autonomía y los valores emancipadores, como la solidaridad, la libertad y el bienestar colectivo.

Siqueira et ál. (2016) expresa que aun cuando la acción social es rara vez determinada exclusivamente por un tipo de racionalidad, las características de la generación joven muestran mayor concordancia con el sentido sustantivo del trabajo, en el que la mayor preocupación es la calidad de vida, la búsqueda constante de retos, de trabajar en empresas socialmente responsables y que estén reconocidas por la sociedad como los “mejores lugares para trabajar”, con énfasis personal en la autorrealización, autonomía y satisfacción personal. En contraste, la generación adulta tiene características que van a cumplir con el significado instrumental del trabajo, seguridad en el empleo, la seguridad financiera y la preocupación por el crecimiento de las organizaciones. Por lo tanto, la acción está dirigida por la supervivencia en el contexto competitivo del lugar de trabajo, garantía de empleo y de reconocimiento.

El Informe Anual de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe, que corresponde al último trimestre de 2019, menciona que la situación de empleo es alarmante para los jóvenes, la desocupación regional alcanzó el 19.8 % (OIT, 2019). Esto significa que uno de cada 5 jóvenes no tiene trabajo, siendo este el nivel más alto registrado en la última década para este grupo de edad. Para los jóvenes esto se traduce en frustración y desaliento que, como hemos observado en los últimos años de pandemia, se ha transformado en protestas civiles en las calles de América Latina y del Caribe.

A partir de los antecedentes anteriores, el objetivo de esta investigación fue analizar el sentido del trabajo que los 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 estudiantes universitarios que siguen en el imaginario del empleo y que aún no han incursionado en el mundo laboral.

Método

Diseño del estudio

El diseño de esta investigación fue con enfoque cuantitativo. Es un estudio 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.

Participantes

Los participantes fueron 1147 estudiantes universitarios, hombres y mujeres de distintos semestres, vigentes en el momento de aplicación del cuestionario y de diversas áreas de conocimiento. Los jóvenes provenían de 8 universidades del estado de Sonora en México, de carácter público y privado. Los criterios de inclusión al estudio fueron:

1. Edad: jóvenes de 17 a 29 años de edad (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.º)).
2. Escolaridad: ser estudiante universitario de nivel licenciatura y que consintiera participar en el estudio de forma voluntaria.

Muestra

El muestreo fue no probabilístico e intencional, bajo la consideración de que a partir de 200 casos o más que representan a un grupo (zonas de estudio), se normaliza la tendencia de los resultados, con base en la teoría central del límite (Grinstead, Snell y Laurie, 1997).

Las instituciones de educación superior participantes fueron en total ocho, distribuyéndose la muestra de la siguiente forma: 241 estudiantes de dos universidades del sur del estado, 225 de dos universidades localizadas en la capital del estado (zona centro), 384 de tres instituciones de ciudades que hacen frontera con Estados Unidos (zona norte), así como 397 de una universidad de localidad rural en la cordillera central de la Sierra. Se abarcaron todas las regiones del estado de Sonora, de acuerdo con la clasificación del Comité Estatal de Planeación para el Desarrollo (COPLADES): frontera, centro sierra, centro costa y sur. El periodo de levantamiento de datos inició en junio y concluyó en noviembre de 2019.

Instrumentos de recolección de la información

Datos sociodemográficos

Preguntas acerca de sexo, edad, estado civil, ocupación de los padres, si el estudiante trabaja actualmente, cuál es el motivo por el que trabaja y la actividad laboral que realiza, entre otras.

Escala sobre aspiraciones y expectativas laborales en jóvenes (Estrella et ál., 2017) que consta de 14 afirmaciones sobre diversas condicionantes de trabajo en entornos laborales, en las que los alumnos deben señalar una de las 6 opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, abarcando los siguientes temas de estudio: flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y personal, salario, estabilidad y línea de carrera, mentoría de los jefes y aprendizaje, reconocimiento y libertad para actuar, clima laboral y responsabilidad social empresarial.

Información sobre validez y confiabilidad de la escala

A la escala se le estimó análisis de fiabilidad con alfa de Cronbach's, obteniéndose un valor de .84, el cual resulta adecuado para este tipo de escalas (Hair et ál., 1999). En la tabla 1 se presenta el análisis factorial de la escala, el cual arrojó los siguientes atributos.

Tabla 1. *KMO y prueba de Barlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin	.872
Chi Cuadrado aproximado	3904.116
Prueba de esfericidad de Bartlett	
gl	91
Sig.	.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 (tabla 2).

Tabla 2. *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 cumpla mis objetivos rápido debería poder salir antes del trabajo	.422

Fuente: elaboración propia.

Procedimiento

El instrumento fue autoaplicado de forma grupal y se hizo durante el transcurso de una hora académica, previa autorización de las autoridades universitarias y los docentes. La participación de los estudiantes fue voluntaria y con carácter confidencial, expresando consentimiento informado posterior a conocer los objetivos de la investigación.

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 X^2 para establecer diferencias entre grupos y t de student y Anova para comparar valores de medias.

Resultados

El promedio de edad de los estudiantes participantes fue de 19.8 años, en un rango que va de los 17 a los 29 años, 48.8 % fueron hombres y 50.2 % mujeres. En su mayoría los estudiantes fueron originarios del estado de Sonora (tabla 3).

Tabla 3. *Perfil demográfico de las y los estudiantes.*

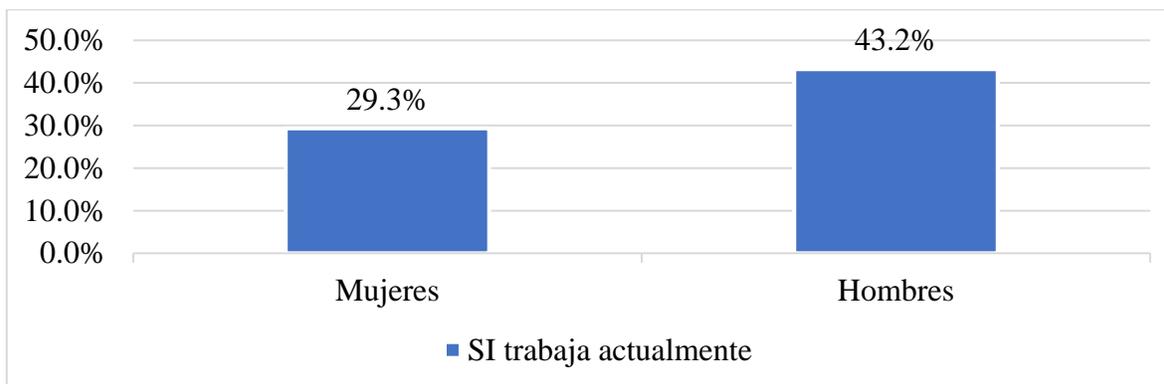
Edad media	Hombres (%)	Mujeres (%)	Sonora estado de origen
19.89 (rango 17-29)	49.8	50.2	90.5 %

Fuente: elaboración propia.

Perfil laboral de los estudiantes

Un tercio de los estudiantes reportó trabajar, a la par de su actividad como estudiante (36.5%). En relación con el reporte de actividad laboral por sexo, la figura 1 muestra que el 43.2% de los hombres trabajaban y 29.2% de las mujeres. Esta diferenciación mostró ser estadísticamente significativa ($X^2 = 22\ 340$, $p = .000$). La mayor proporción de varones que trabajan, en relación con las mujeres, puede estar relacionada con su rol tradicional de proveedor en las familias (Olavarría, 2003) como apoyo para el gasto familiar. En las sociedades capitalistas, los hombres en general son los que se encargan de proveer el salario y las mujeres de proveer los bienes o servicios en los hogares (Macías, 2007).

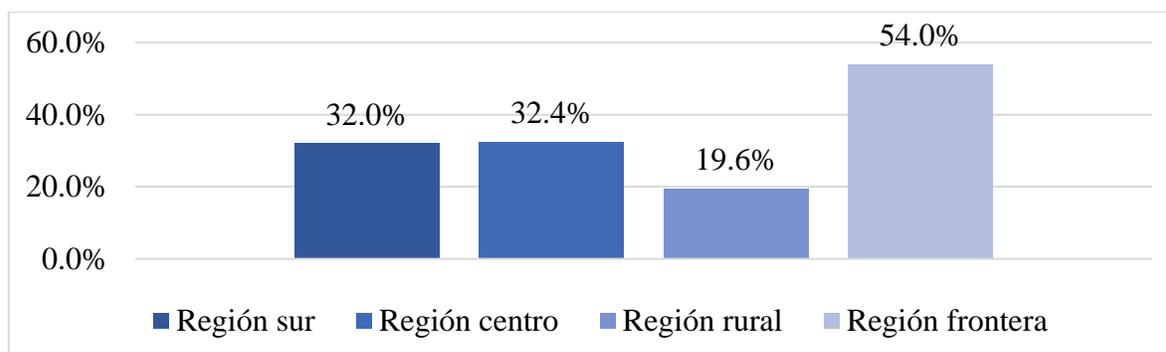
Figura 1. *Estudiantes universitarios en condición laboral*



Fuente: elaboración propia. $X^2 = 22\ 340$, $p = .000$.

Al hacer un análisis comparativo por región, se muestra que quienes estudian y trabajan en mayor proporción son los estudiantes de universidades ubicadas en la frontera con Estados Unidos (54%). En contraste, solo el 19.6% de estudiantes de institución universitaria ubicada en zona rural reportaron trabajar ($X^2 = 84\ 030^a$, $p = .000$). En el caso de estudiantes de las universidades del sur y el centro del estado, un tercio de ellos así lo expresó (figura 2).

Figura 2. *Estudiantes que trabajan por región.*



Fuente: elaboración propia. $\chi^2 = 84\ 030^a$, $p = .000$.

Estos resultados podrían relacionarse con las pocas fuentes de empleo en localidades rurales de la sierra y la alta oferta de oportunidades laborales en la zona de frontera (con Estados Unidos), sobre todo en cuanto a número de maquiladoras y comercios en la franja fronteriza, aunque con salarios bajos. Los jóvenes habitantes de zonas rurales regularmente se emplean en comercios o negocios familiares.

La tabla 4, presenta la actividad laboral de los participantes, las principales actividades realizadas por varones fueron como empleados del sector comercio y operadores de maquila. Entre quienes desarrollan oficios, indicaron: carpintero, mecánico, albañil, entre otros. Las mujeres mencionaron principalmente ser empleadas del sector comercio, asistentes de profesionistas y operadoras de maquila. Los empleos generalmente no se relacionan con sus carreras de estudio.

Tabla 4. 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 maquila	38	20.3	17	13.2
Call center , telefonía	2	1.1	2	1.6
Empresario (negocio propio)	5	2.7	2	1.6
Docente	2	1.1	9	7

Otro	53	29.9	36	25.6
Total	187	100	129	100

Fuente: elaboración propia.

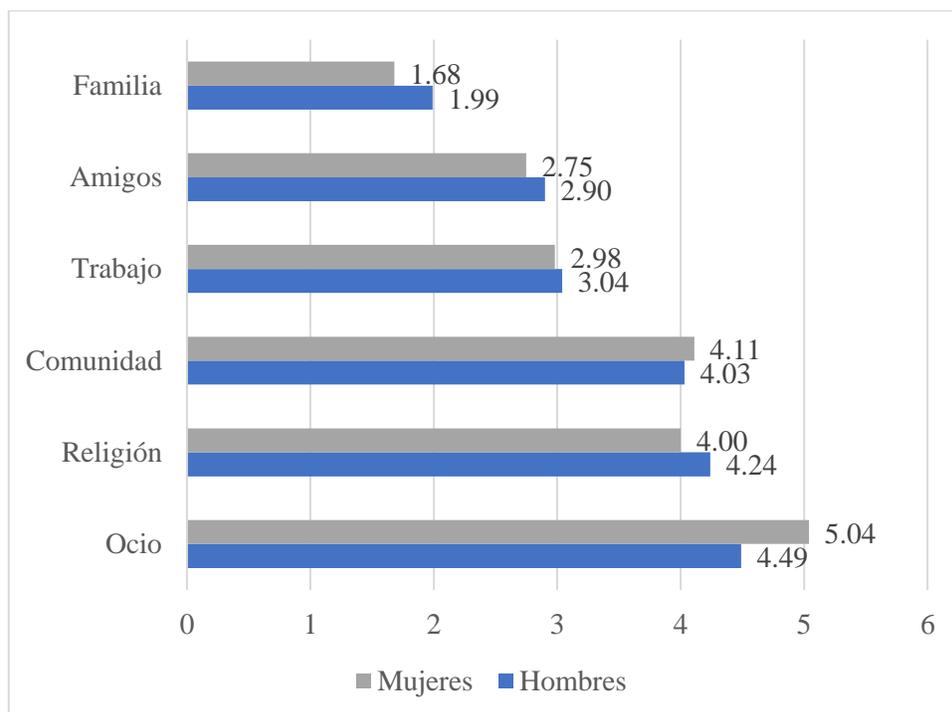
Los jóvenes que transitan por estudios universitarios se ocupan en actividades que no necesariamente se relacionan con su futura profesión. Según INEGI, los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV-2017, señalan que las funciones más relevantes son las auxiliares en actividades administrativas (secretarías, 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 (IMJUVE, 2017).

Valoración del trabajo y su entorno social

Ante la instrucción de ordenar por grado de importancia indicadores de su ámbito de vida (1 muy importante, 6 menos importante), en la figura 3 se muestran las valoraciones que les otorgan en su entorno social, diferenciado por sexo. En relación con la importancia que otorgan al trabajo y otras actividades, observamos que la familia y los amigos aparecen en 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 otorgan 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 menores en los varones, lo que otorga a estas dimensiones una mayor importancia en el caso de estos últimos en relación con las mujeres, con diferencias estadísticas significativas (figura 3).

Figura 3. Características que los jóvenes estudiantes valoran en su entorno social



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

Fuente: elaboración propia. * $p \leq .05$ Diferencias estadísticamente significativas

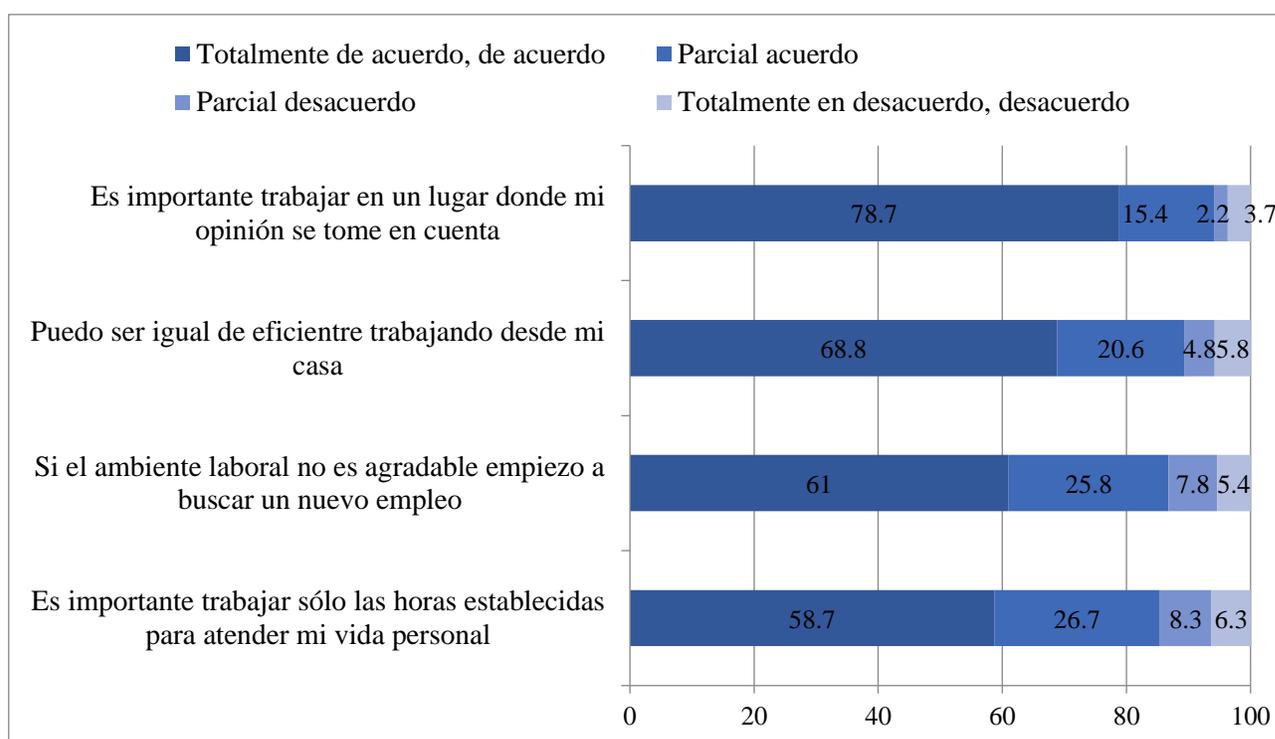
Percepción de los estudiantes acerca de su futuro laboral

El 72.5 % de los jóvenes universitarios perciben su futuro laboral con confianza, 21.2 % con incertidumbre y 6.2 % con miedo. Al realizar un contraste por regiones, 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 (Gil y Castaño, 2012).

Expectativas laborales por dimensiones de estudio

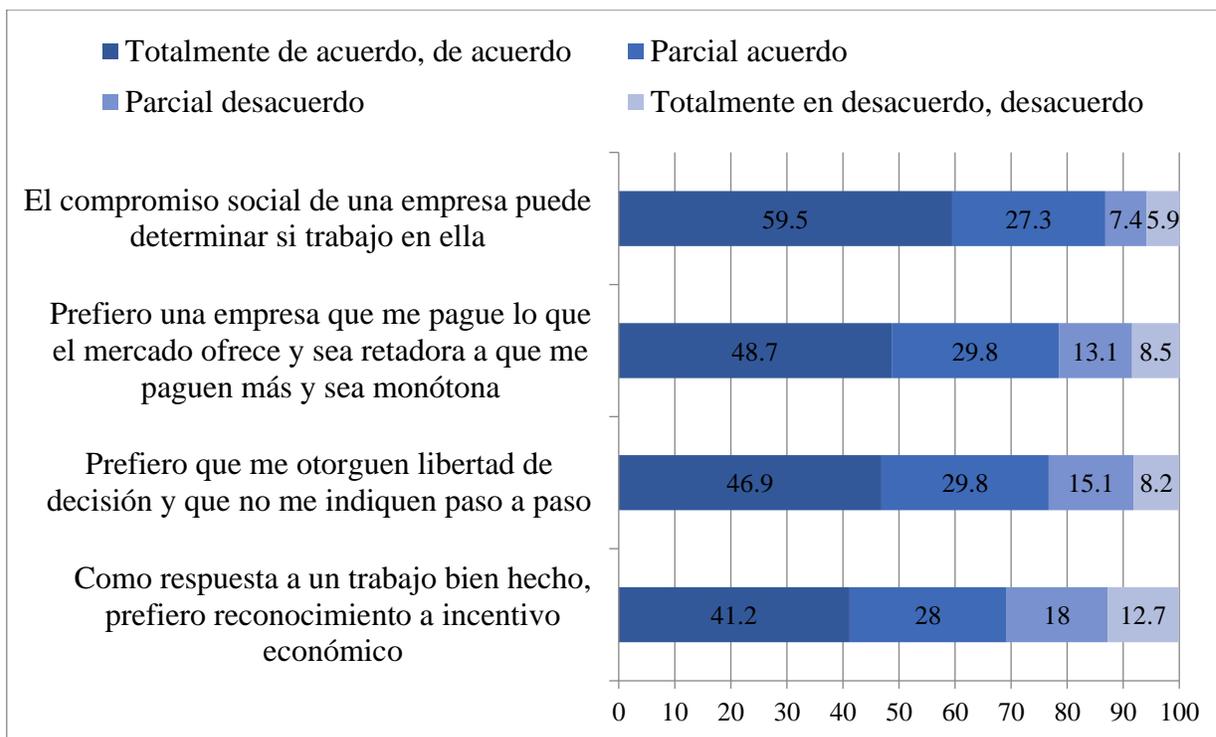
Al explorar la percepción de los estudiantes sobre sus expectativas laborales, en relación con su opinión sobre clima laboral y disposición de tiempo libre, en esta dimensión, se encuentra el indicador que presentó los mayores grados de acuerdo expresados: “Es importante trabajar en un lugar donde mi opinión se tome en cuenta” (78.7%). Asimismo, se reporta con un 68.8% de acuerdos: las nuevas formas de trabajo conocidas como “home office”, en la que los jóvenes opinan que se puede ser igual de eficiente trabajando desde casa. Los acuerdos expresados para el resto de los indicadores fueron: la importancia de un ambiente laboral agradable como condicionante para permanecer en este (61%), y el peso que tiene en sus vidas la conciliación entre la vida personal y laboral (58.7%) (figura 4).

Figura 4. Dimensión clima laboral y disposición de tiempo libre



Fuente: elaboración propia.

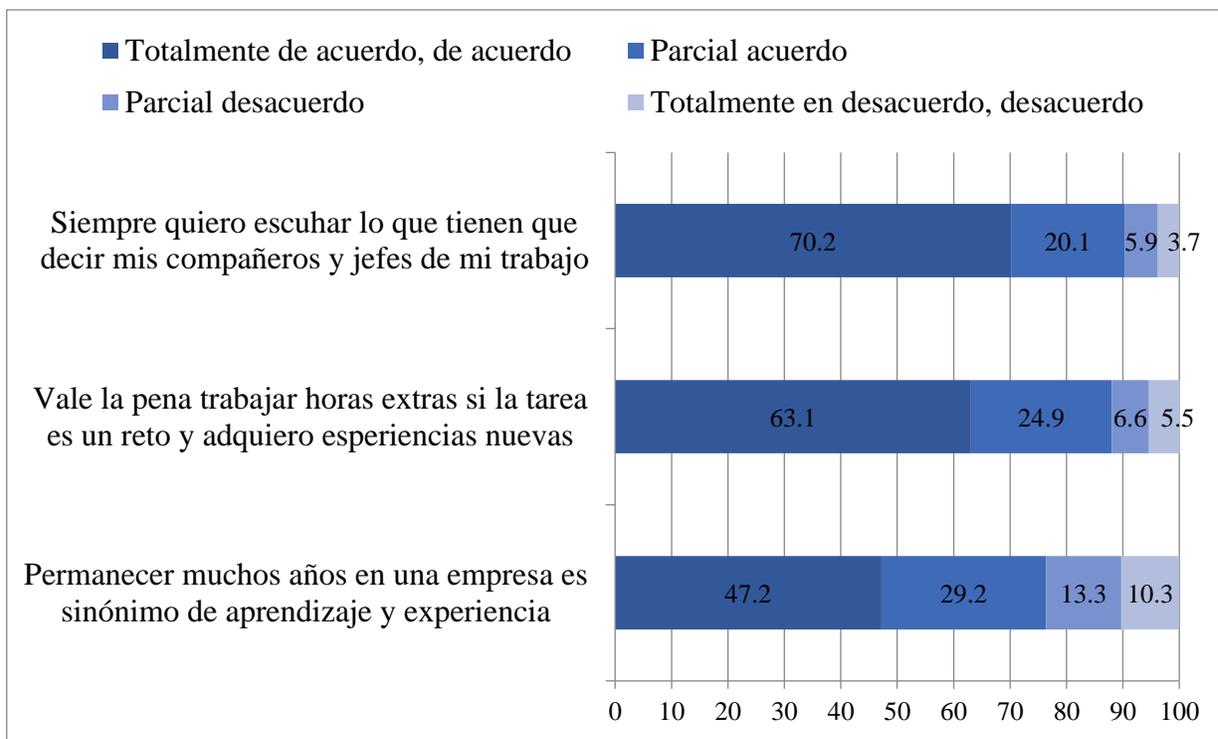
En la dimensión reconocimiento y libertad para actuar, los grados de acuerdo expresados aparecen indicados aproximadamente por la mitad de los jóvenes participantes. Un 59.2% considera importante “el compromiso social de una empresa, como determinante para trabajar en ella”. 48.7% prefiere que la empresa sea retadora aun cuando se le pague menos, a que resulte monótona. 46.9% señala la importancia de que se le otorgue libertad de decisión y no se le indique paso a paso lo que tiene que hacer (figura 5).



Fuente: elaboración propia.

En la dimensión de estudio estabilidad y línea de carrera, 70.2 % de los estudiantes muestran disposición por escuchar lo que sus jefes y compañeros tienen que decir de su trabajo. Para el 63.1 % “vale la pena trabajar horas extras, si la tarea es un reto y adquiere experiencias nuevas”. La mitad de los jóvenes (47.2 %) consideran que permanecer en una misma empresa es sinónimo de aprendizaje y experiencia, el resto no necesariamente lo determina así (figura 6).

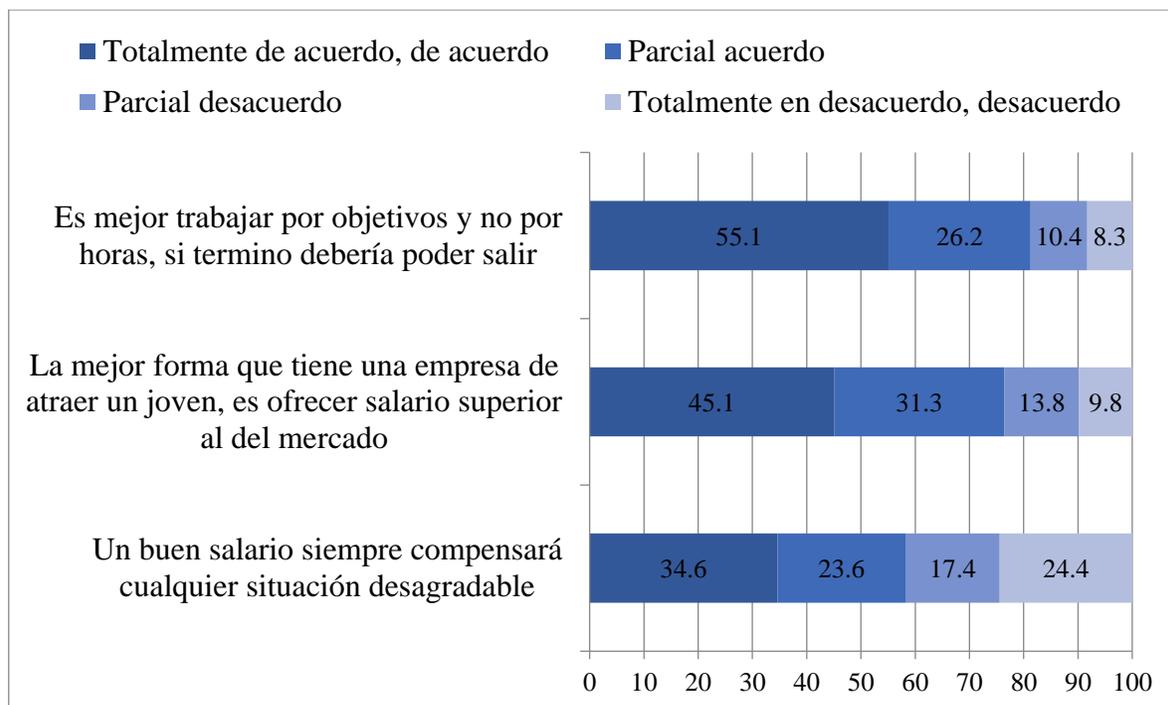
Figura 6. Dimensión estabilidad y línea de carrera



Fuente: elaboración propia.

En los grados de acuerdo expresados para la dimensión sobre remuneración y beneficios del trabajo: 55.1 % considera que “es mejor trabajar por objetivos y no por horas”, menos de la mitad expresa que “la mejor forma de retener a un joven es ofrecer salario superior al del mercado” (45.1 %) y solo una tercera considera que un buen salario puede compensar situaciones desagradables (34.6 %) (figura 7).

Figura 7. Dimensión remuneración y beneficios



Fuente: elaboración propia.

La tabla 5 muestra los grados de acuerdo de las dimensiones de las expectativas laborales por región, expresados en valores de media. En general, se observa la tendencia a expresar mayores grados de acuerdo en las dimensiones de estudio, en estudiantes de la universidad rural y hay una tendencia a que sean menores los acuerdos en los estudiantes fronterizos. Las diferencias significativas se dan entre las dos zonas que muestran el valor mayor y el valor menor. De hecho, en las 4 dimensiones transitan con mayores expectativas los estudiantes de la zona rural, esto pudiese explicarse porque no cuentan con el referente de la dinámica de los entornos laborales urbanos, en los que existe gran movilidad en el empleo, con pocas prestaciones.

Tabla 5. *Expectativas laborales comparación de dimensiones por tipo de universidad*

Dimensión	Región de estudio				F	p
	Sur	Centro	Rural	Frontera		
Clima laboral y disposición de tiempo libre	4.9	4.83	4.85	4.77	0.73	.05*
Reconocimiento y libertad para actuar	4.4	4.26	4.5	4.32	3.06	.02*

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

Fuente: elaboración propia. Las opciones de repuesta van de 1 totalmente en desacuerdo a 6 totalmente de acuerdo. *p > .05 diferencias estadísticamente significativas.

En la tabla 6 se muestran los grados de acuerdo de indicadores específicos por región, expresados en valores de media y que mostraron diferencias estadísticamente significativas. Se observan mayores grados de acuerdo en los estudiantes de la universidad rural y hay una tendencia a que sean menores en los jóvenes de regiones de frontera.

Tabla 6. *Expectativas laborales por indicadores específicos y región. Diferencias significativas*

Indicadores	Región de estudio				F	p
	Sur	Centro	Rural	Frontera		
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 lo que tengo 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*
---	------	------	------	------	-------	-------

Discusión/conclusiones

Los resultados de este estudio muestran una silueta tradicional en los estudiantes universitarios del norte de México, donde más hombres que mujeres trabajan a la par de estudiar. Resultados similares reporta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con la población económicamente activa por sexo, la cual es de 39 % para mujeres y 61 % en el caso de los varones. Por grupos de edad, 38 % de los desocupados están en el rango de los 20 a 29 años y por nivel de instrucción son 32 % de quienes cursaron estudios superiores (INEGI, 2020). Este panorama en el país se refleja en la percepción que los jóvenes universitarios expresan sobre su futuro laboral, ya que un tercio de ellos lo percibe con incertidumbre o miedo, lo cual representa una proporción que merece ser analizada. El panorama es similar en las universidades de las distintas regiones analizadas.

El estudio muestra que las expectativas laborales y el sentido del trabajo que los jóvenes estudiantes universitarios experimentan tiene que ver con el deseo de 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 la conciliación entre su vida personal y profesional. Están dispuestos a buscar un nuevo empleo si el ambiente laboral no les satisface, no necesariamente se visualizan permaneciendo por siempre en un mismo empleo. Esta condición 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, lo cual les diferencia de generaciones que les preceden, en el contexto actual de precariedades, el salario les es importante, aun cuando no aparece como la prioridad principal. Este perfil de joven coincide con lo expresado por Siqueira et ál. (2016), quien expresa que las características de la generación joven muestran mayor concordancia con el sentido sustantivo del trabajo, quienes permanecen en la búsqueda constante de retos, con especial énfasis en la autorrealización, autonomía y satisfacción personal. La movilidad en el trabajo forma parte de la naturaleza del mercado para esta generación y de su expectativa laboral, hoy que las prestaciones laborales no son las que tuvieron sus padres o abuelos y eso los deja en desventaja futura si su deseo es hacer una carrera en un mismo sitio de trabajo, lo que antes representaba seguridad para los trabajadores, hoy es incertidumbre para los jóvenes.

Los hallazgos de Paz et ál. (2014) coinciden con los resultados del estudio, al encontrar consistencias en las aspiraciones de los jóvenes, quienes expresan como preferencias laborales el interés de realizar un trabajo interesante y gratificante que les haga sentirse útiles y que aporte a la sociedad,

con aprendizaje y formación continuos, conocer nuevas experiencias, integrarse en grupos y conciliar la vida personal y profesional. Les atraen las empresas innovadoras en las que les permitan ser creativos y puedan asumir retos, incluso a costa de una menor seguridad de futuro. Están dispuestos a cobrar menos si a cambio pueden ejercer su profesión o tener más tiempo libre. En este sentido, Pastor (2013) señala que para la juventud universitaria prevalecen los aspectos de carácter expresivo y vocacional, por encima de la utilización que puedan hacer de la carrera en el mercado laboral, ya sea para obtener unos buenos ingresos o para conseguir una posición social alta.

La educación universitaria sigue siendo rentable, sin embargo, ya no como antes, existen grandes diferencias por áreas de conocimiento y entidades regionales, en algunas de ellas la probabilidad de encontrar un primer empleo en el primer año después de finalizar los estudios es menor que la media de niveles educativos inferiores.

Los jóvenes de áreas rurales cuentan con menor experiencia laboral y menor contacto con entornos de trabajo formal, con tan solo oportunidades laborales en negocios familiares o relacionados con la agricultura; es así que transitan con mayores expectativas de un trabajo futuro al migrar a las zonas urbanas. La juventud en busca de empleo en Latinoamérica está inmersa en un contexto que presenta un decremento en el número de jóvenes rurales y un aumento de la población de mediana y avanzada edad, así como de un aumento sustancial de su educación formal en comparación con generaciones anteriores y con un creciente contacto con las tecnologías de información (Dirven, 2016).

Las tendencias de los resultados que hacen referencia a estudiantes que trabajan pueden expresarse desde las experiencias laborales de los propios estudiantes y las regiones económicas de residencia. El éxito de los estudiantes en la obtención de empleo depende no solo de la formación que reciben, sino también de sus actitudes, así como de su entorno social y económico y el mercado laboral. Todos estos factores, tanto externos como internos a las personas, hacen de la integración social de la fuerza de trabajo una transición compleja, multifacética, multidisciplinar y multiprofesional, caracterizada por la incertidumbre y una gama de aspectos tecnológicos, socioeconómicos y culturales en constante cambio (González y Martínez, 2016).

Dirven (2016) señala que más que una única juventud, existe un mosaico complejo de jóvenes con diferencias de características geográficas de la localidad en la que viven, ocupación, aspectos culturales y socioeconómicos, edad y género, entre otras. La yuxtaposición de estas diferencias configura diversas identidades, aspiraciones y oportunidades con su entorno.

En los jóvenes que residen en la zona de frontera prevalece una postura más apegada a la realidad, que los propios escenarios de trabajo actuales y las dinámicas sociales que estas zonas urbanas les ofrecen, dado que una mayor proporción de ellos reporta estar laborando en comercios o maquiladoras con empleos precarios, lo que les otorga un sentido de realidad de las condiciones laborales en la región y con menores expectativas a futuro (Lorente y Martínez, 2016; Pastor, 2013).

De acuerdo con Lorente y Martínez (2016) y Pastor (2013), se puede afirmar que en los beneficios individuales de la educación universitaria influyen, entre otras variables, la edad, el sexo o el lugar de residencia. Las regiones representan actitudes y expectativas diferentes al presentar necesidades heterogéneas y realidades encontradas. La percepción juvenil sobre el tránsito a la vida activa es un proceso complejo cargado de incertidumbre e inestabilidad socioeconómica, en la que convergen factores que condicionan y mediatizan los tres grandes vértices del triángulo: formación-orientación-empleo. Estas situaciones y factores complejos pueden actuar como obstaculizadores o facilitadores, donde el éxito radica en acceder a un empleo de acuerdo con las preferencias personales, sociales, profesionales y vitales.

En tanto este escenario laboral complejo para los universitarios, se puede afirmar que mayores grados de escolaridad promueven la salud de las personas, aumenta el cuidado del medioambiente y disminuyen comportamientos asociados al riesgo, tales como las adicciones y los índices de delincuencia. También tiene efectos positivos sobre la igualdad de género y el ejercicio de la ciudadana en actividades sociales y políticas, aumentando el capital social y cultural de las personas (Peraíta y Soler, 2012). Graduarse de la universidad tiene beneficios directos e indirectos entre generaciones: se basa directamente en una mejor atención y capacitación en el hogar para los niños, e indirectamente aumentando su probabilidad de ir a la escuela y obtener grados universitarios.

Referencias

- Amador, Y. D. (2020). Evaluación de la funcionalidad y grado de dependencia de adultos mayores de una Fundación para la Inclusión Social. *Revista Cubana de enfermería*, 36(3), 1-16.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National*. Bureau of Economic Research.
- Bracho, T. y Zamudio, A. (1994). Los rendimientos económicos de la escolaridad en México, 1989. *Nueva Época*, III(2), 345-377.
- De Ibarrola, M. (2005). Educación y trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(25), 303-313. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002502.pdf>
- Dirven, M. (2016). *Juventud rural y empleo decente en América Latina*. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. Santiago. <http://www.fao.org/3/a-i5570s.pdf>
- IMJUVE. (2017). Instituto Mexicano de la Juventud. El Panorama de la ocupación juvenil en México, con base en los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI).
- 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 Licenciatura en Gestión Empresarial), Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9505>

- Gil, M. y Castaño, 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 (tesis de Licenciatura), Universidad de Sevilla.
- Gerson, K. (2010). *The unfinished revolution: coming of age in a new era of gender, work, and family*. Oxford University Press.
- Grinstead Ch., Snell M. y Laurie J. (1997). *Central limit theorem. Introduction to probability*. (2 edición). AMS Bookstore, 325-360.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black W. (1999). *Análisis multivariante*. Pearson-Prentice Hall.
- INEGI. (2018). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. 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.
- INEGI. (2020). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Información Laboral 2020. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20nacional.pdf>
- Lorente, C. y Martínez, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Macías, M. L. (2007). Reflexiones en torno al concepto de proveedor desde una perspectiva de género. *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara. <https://www.aacademica.org/000-066/782>
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: Una breve contextualización. *Perfiles Educativos*, 33(spe), 169-185. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea15.pdf>
- Peraíta, C. y Soler, A. (2012). La educación como moduladora de las desigualdades. *XXI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Oporto.
- Siquiera, D., Rebelato A. y Grybovski D. (2008). Sentidos de trabajo diversidad generacional en la perspectiva teórica de racionalidades. *IV Congreso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Brasil.
- Siqueira, D. S., Mozzato, A. R. y Grzybovski, D. (2016). Sentidos do Trabalho na Diversidade Geracional sob a Perspectiva Teórica das Racionalidades. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Morin, E. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. En T. C. Pauchant (Coord.), *La quête du sens au travail: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature* (pp. 257-286). Éditions de l'organisation.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19. doi: 10.1590/S0034-75902001000300002
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Panorama laboral 2019 América Latina y El Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- 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. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_735495/lang--es/index.htm

- Olavarría, J. (2003). Hombres e identidades: crisis y globalización. En J. Olavarría (ed.), *Hombres: identidad/es y violencia*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. FLACSO. Red de Masculinidad/es.
- Pastor, M., Peralta, C. y Zaera, I. (2013). Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación A Coruña, 4 y 5 de Julio de 2013. <https://2013.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/030.pdf>
- Paz, F., Betanzos, N. y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Pérez-Moreno, A. (2008). *Los jóvenes y su participación educativa y laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2008.
- 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
- 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. <https://estrategia.sonora.gob.mx/images/PSEEG/NormatividadPMP/Sectoriales/PS-SEC-16-21-SON.pdf>
- Serva, M. (1993). O fenômeno das organizações substantivas. *Revista de Administração de Empresas*, 33(2), 36-43.
- Serva, M. (1996). *Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas* (Tese de doutorado), Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- Serva, M. (1997). Abordagem substantiva e ação comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações. *Revista de Administração Pública*, 31(2), 108-134.