

Los significados del trabajo y el capital cultural de estudiantes universitarios en el noroeste de México

Meanings of work and cultural capital for university students in northwestern Mexico

Tatiana Mercedes Icedo-Zamora

Universidad de Sonora, México

tatiana.icedo@unison.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1833-3001>

Rosario Román-Pérez

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

rroman@ciad.mx

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

María José Cubillas-Rodríguez

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

mjcubillas@ciad.mx

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

Elba Abril-Valdez

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

abril@ciad.mx

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

Fecha de Recepción: 04 de Diciembre de 2023

Fecha de Aceptación: 11 de Marzo de 2024

Fecha de Publicación: 30 de Marzo de 2024

Financiamiento:

La investigación es producto de la tesis de doctorado de la primera autora quien fue becaria del CONACYT (ahora CONAHCYT).

Conflictos de interés:

Las autoras declaran que no existen conflictos de intereses con esta investigación, autoría y/o la publicación de este artículo.

Correspondencia:

Nombres y Apellidos: Tatiana Mercedes Icedo-Zamora

Resumen

Se evaluó la relación del capital cultural y los significados asignados al trabajo en una muestra de 156 estudiantes de ingeniería industrial de reciente ingreso a una universidad pública. El muestreo fue por conveniencia y el diseño transversal, no experimental. Se utilizó un cuestionario que incluye variables sociodemográficas y las relativas a los significados del trabajo y el capital cultural. Se encontró que el capital cultural heredado del padre es lo que más influye para que el trabajo se considere central, aunque éste ocupó un cuarto lugar, después de la familia, la escuela y el tiempo libre. El ingreso, el aprendizaje y el hecho que el trabajo sea interesante también resultaron primordiales, así como que los hombres responden al deber ser como proveedores. Se concluye que el significado asignado al trabajo sigue siendo central, después de la familia y la escuela, y que el capital cultural de mayor influencia es el paterno.

Palabras clave: Juventud, educación, empleo.

Abstract

The relationship between cultural capital and the meanings assigned to work was evaluated in a sample of 156 industrial engineering students recently enrolled in a public university. The sampling method was convenience sampling, and the cross-sectional design was non-experimental. A questionnaire including sociodemographic variables and those related to the meanings of work and cultural capital was used. We found that cultural capital inherited from the father is what most influences work to be considered central, although it ranked fourth, after family, school and leisure time. Income, learning and the fact that a job is interesting were also found to be paramount, as well as men responding to duty as providers. We conclude that the meaning assigned to work remains central, after family and school, and that the most influential cultural capital is paternal.

Keywords: Youth, education, employment.

1. Introducción

La juventud nacida en el siglo XXI ha crecido en medio de cambios marcados por los avances tecnológicos y la globalización. Conocida como generación Z o *centennials*¹ fue criada con el internet, la tecnología *Smart* (*smartphones*, *smartv*,

¹ Louie Giray, "Meet the Centennials: Understanding the Generation Z Students", International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews (IJSASR) Vol: 2 num 4 (2022): 10 DOI: <https://doi.org/10.14456/jsasr.2022.26>Jean Grow y Shiyu Yang, "Generation-Z Enters the

tablets y otros dispositivos electrónicos) y las redes sociales digitales. A diferencia de quienes les antecederon, pese a las desigualdades que privan en países como México, también tienen mayor posibilidad de acceso a estudios universitarios y a alguna actividad remunerada.

Actualmente, en las instituciones mexicanas de educación superior (IES), el estudiantado que recién ingresa, se encuentra en edades comprendidas entre los 18 años y 22 años, lo que les ubica en esa cohorte generacional. Si bien la socialización con el mundo del trabajo de quienes han logrado ingresar a las universidades, ha sido corta, sus percepciones acerca de lo que éste significa resulta de utilidad para la planeación de políticas de juventud, en tanto se conoce poco acerca de su apego hacia esta actividad humana, en un mercado laboral sumamente competido. También adquiere relevancia en el marco de las consecuencias de un confinamiento prolongado con motivo de la pandemia del COVID-19 y la recuperación gradual del dinamismo de las actividades económicas.

Los significados forman parte de las subjetividades y éstas a su vez de los procesos culturales cuyos cambios no son abruptos². A ello cabría agregar que las relaciones de las personas con el trabajo se caracterizan por ser aleatorias, en ocasiones problemáticas y asociadas con el contexto³ donde las familias ocupan un lugar preponderante como red primaria y de socialización.

Familia y escuela son instituciones básicas para los significados que los y las jóvenes atribuyen al trabajo. Bourdieu⁴ ubica en la familia la transmisión de conocimientos, pero también en ella la conformación de la desigualdad. Por su parte, Berger y Luckmann⁵ afirman que, los roles específicos relacionados con el trabajo, se adquieren durante la socialización secundaria, proceso en el que la escuela tiene un papel formativo de conocimientos y habilidades específicas.

En el caso de las instituciones de educación superior, se asume que no solo forman a sus estudiantes, sino que además permiten el aprendizaje de una potencial actividad laboral. Pero el ingreso a la universidad y la permanencia en ella, están condicionadas por la situación cultural y económica de las familias de origen⁶. Por lo mismo, al estudiar los significados del trabajo resulta pertinente considerar las “distancias culturales”⁷ que pueden facilitar o inhibir el acceso a

Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens”, *Journal of Advertising Education* Vol: 22 num 1 (2018): 9. <https://doi.org/10.1177/1098048218768595>. Betty Kupperschmidt, “Multigenerational Employees: Strategies for effective management”, *Health Care Manager* Vol: 19 num 1 (2000): 67. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>

² MOW (Meaning of Working Team), *Meaning of working*, (New York: Academic Press, 1987), 2.

³ Robert Castel, *El ascenso de las incertidumbres* (México: Fondo de Cultura Económica, 2010), 59.

⁴ Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron, *Los herederos: los estudiantes y la cultura* (México D.F.: Siglo XXI Editores. 2012), 29.

⁵ Peter Berger y Thomas Luckmann, *La construcción social de la realidad* (Buenos Aires: Amorrourtu, 1997), 172.

⁶ Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron, *Los herederos: los estudiantes...*, 32.

⁷ Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron, *Los herederos: los estudiantes...*, 32-33.

bienes culturales como la educación y que pueden ser definidas operacionalmente utilizando el concepto de “capitales” planteado por Bourdieu⁸.

Los capitales culturales refieren a la herencia familiar y social que se obtiene a través de los procesos de socialización primaria y secundaria que se expresan a través del *habitus*⁹. La clase social, integrada por el ingreso familiar, la escolaridad de la madre y del padre, así como el tipo y ubicación de la vivienda, son variables que pueden relacionarse con el fracaso escolar o la repetición de cursos de las y los estudiantes¹⁰.

El análisis de los capitales culturales puede permitirnos una mejor comprensión de las diferencias en los significados del trabajo entre los individuos, a partir de la noción de espacio y relaciones de orden como debajo, encima y entre¹¹. Para Bourdieu¹², los capitales pueden ser estados de tres tipos: 1) el incorporado, que se refiere a la disposición duradera de los bienes en el individuo, tanto en tiempo invertido como conocimientos desarrollados con ellos; 2) el objetivado que son los bienes culturales propios o familiares actuales que pudieron ser adquiridos y 3) el institucionalizado que incluye los logros materializados, en los que se ven relacionados los dos anteriores.

Desde esta perspectiva, los significados del trabajo guardarían alguna relación con el capital cultural heredado de madre/padre, específicamente en lo que se refiere a sus años de escolaridad y ocupación¹³. Ello, porque el acceso y calidad de la educación varían según el contexto y, por lo mismo, pueden polarizar las desigualdades. La socialización en el seno familiar y escolar encamina a la persona hacia la conformación de una cultura laboral y dota al trabajo de significados, referidos éstos como cogniciones e interpretaciones compartidas en un grupo social dado¹⁴; integrados con una serie de signos que se quedan,

⁸ Pierre Bourdieu, “Los tres estados del capital cultural”, Sociológica num 5 (1987), 12

⁹ Pierre Bourdieu, Capital cultural, escuela y espacio social, (Ciudad de México: Siglo XXI editores, 2011), De acuerdo con Bourdieu este concepto funciona como una matriz estructurante de las percepciones, apreciaciones y acciones de los individuos o agentes, ante un fenómeno, en este caso ante el trabajo y que también contribuyen a construir, 31.

¹⁰ Guiselle Martínez-Ramos y Manuel Pedroza-Pacheco, “Factores incidentes en el rendimiento académico estudiantil de Ingeniería en Sistemas de Información de la FAREM-Matagalpa, 2012-2016”, Revista Científica de FAREM-Estelí, Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano Vol: 6 num 24 (2017): 18; Laura Evelia Torres y Norma Yolanda Rodríguez, “Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios”, Enseñanza e Investigación en Psicología Vol: 11 num 2 (2006): 256.

¹¹ Pierre Bourdieu, Capital cultural, escuela y espacio social..., 28.

¹² Pierre Bourdieu, Los tres estados del capital cultural..., 13.

¹³ Gonzalo Assusa, “El capital cultural y su lógica en las estrategias laborales de jóvenes de un barrio popular de Córdoba”, Última Década Vol: 39 (2013): 152; Cecilia Jiménez-Zunino, “Anclajes de capital cultural en inserciones laborales de las clases medias”, V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social En América Latina, Memoria Académica num 26 (2017): 3.

¹⁴ Palenzuela, P. Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica. Sociología del Trabajo num 24 (1995): 13. Luis Reygadas, “Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo”, Nueva Antropología 18 (60) (2002): 113. Antonio Ruiz-Quintanilla y George England, “How working is defined: Structure and stability”, Journal of Organizational Behavior Management (1996): 17, [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199612\)17:1+<515::aid-job821>3.3.co;2-7](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199612)17:1+<515::aid-job821>3.3.co;2-7)

trascienden y permanecen¹⁵. Los significados del trabajo implican una actitud psicosocial que desarrollan los individuos y grupos sociales antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Esta actitud es flexible y puede estar sujeta a cambios y modificaciones, sustentadas por las propias experiencias a nivel subjetivo y de situaciones que se producen en el contexto de las personas¹⁶.

Los significados del trabajo aluden a “valores, creencias y expectativas influidos por la sociedad a través de los agentes de socialización como la familia, las instituciones educativas y laborales”¹⁷. Esto es, se van construyendo desde el núcleo familiar y posteriormente en los ámbitos externos, variando a partir de las experiencias a nivel subjetivo y situaciones presentes en el contexto laboral y organizacional¹⁸. Su estudio permite explicar las relaciones de los grupos sociales con esa actividad humana y a comprender las características de los individuos en el marco de sus entornos cultural y social.

Los significados del trabajo han sido estudiados desde mediados del siglo pasado al igual que se diseñaron y evaluaron distintos instrumentos para medirlos¹⁹. Uno de los más utilizados fue el desarrollado a finales de los ochenta por el Equipo Internacional de Investigación del Significado del Trabajo (MOW-IRT por sus siglas en inglés) y que ha mostrado ser sensible y confiable con diferentes poblaciones y en distintos tiempos²⁰. Se trata de un instrumento que responde a cuestiones como el por qué las personas consideran mejor o más satisfactorio cierto trabajo

¹⁵ Susana Da Rosa, María Chalfin, Davi Baasch y Joana Soares, “Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología”, *Universitas Psychologica* Vol: 10 num 1 (2010): 179.

¹⁶ Francisco Javier Gracia, Pilar Martín, Isabel Rodríguez y José María Peiró, “Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal”, *Anales de Psicología* Vol: 17 num 2 (2001): 216.

¹⁷ MOW International Research Team. The meaning of working..., 13.

¹⁸ MOW International Research Team. The meaning of working..., 15.

¹⁹ Tatliana Icedo-Zamora y Rosario Román-Pérez, “Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética”, *Estudios Sociales Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional* Vol: 30 num 55 (2020): 4 DOI: <https://dx.doi.org/10.24836/es.v30i55.930e20930>

²⁰ Eliane Bianchi, “Meaning of work for managers in the brazilian contemporary business context”, *Revista de Administracao Mackenzie* Vol.19 num 5 (2018): 10; MOW International Research Team. The meaning of working..., 15; Moshe Sharabi, “The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter?”, *Employee Relations* Vol: 39 num 5 (2017): 645. Antonio Bittencourt, Ana Paula Moreno y Clériston Alves, “Significado do trabalho: Um estudo entre trabalhadores Inseridos em organizações formais”, *RAE - Revista de Administração de Empresas*, Vol: 35 num 6, (1995): 23; Emilio Sánchez, Inmaculada García, Beatriz Acosta, Antonica Calvo y Ana María Carrasco, “El significado del trabajo en jóvenes universitarios (2003): 81. https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab_acta.pdf; Andrzej Rózański, Alexandre Ardichvili y Sang Won Byun, “Ten years later: changes in the meaning of work among Polish managers”, *European Journal of Training and Development*, Vol: 44 num 8/9, (2020): 5. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0010>. Moshe Sharabi, Brian Polin y Galit Yanay-Ventura, G., “The effect of social and economic transitions on the meaning of work: A cross-sectional study among Israeli employees”, *Employee Relations*, Vol: 41 Num. 4 (2019): 726. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0111>. Sergio Kubo y María Gouvea, “Análise de fatores associados ao significado do trabalho”, *R. Adm.* Vol: 47 num 4 (2021): 545. DOI: 10.5700/rausp1057

que para otras no lo es o bien por qué es reconocida cierta ocupación o profesión con mayor valía que otras. Las investigaciones que han utilizado el cuestionario diseñado por el MOW-IRT, en general muestran que los valores asociados con el trabajo han presentado pocas modificaciones, a pesar de los cambios económicos, sociales y tecnológicos²¹.

El modelo del MOW-IRT considera tres dimensiones de significados: 1) Centralidad del trabajo, 2) normas sociales y 3) valores y metas de trabajo. La primera se refiere a la creencia general acerca del valor del trabajo en la vida y tiene dos elementos teóricos. Uno es la centralidad absoluta que consiste en la identificación con el trabajo, es decir, la valoración del trabajo como principal rol de vida. El otro elemento es la centralidad relativa, que refiere a la intensidad del involucramiento con el trabajo, comparándolo con otras esferas de la vida. La segunda dimensión, alude al razonamiento normativo que retoma los derechos individuales como un compromiso de la sociedad para con su ciudadanía²². Incluye también las obligaciones que una persona tiene hacia el trabajo y los derechos que adquiere por él. Por último, la tercera dimensión, valores y metas, tiene que ver con lo que más estima o aprecia la persona sobre el trabajo y lo que espera obtener. Tal valoración puede depender de la deseabilidad en la ejecución de tareas como decisión de la persona o de alguien externo. Los valores y metas pueden además tener propiedades simbólicas o concretas y pueden ser individuales (dependiendo de la persona que las recibe) o universales.

Si bien el modelo y el instrumento del MOW-IRT han sido muy utilizados, una de sus limitantes es que mide los significados del trabajo sin la consideración de agentes socializantes del contexto familiar y escolar²³. De ahí la pertinencia de explorar la asociación de las variables centrales evaluadas por el MOW²⁴ y el capital cultural heredado por el padre y la madre, en tanto que los significados del trabajo se van construyendo desde el núcleo familiar. Se parte del supuesto que la educación y el ingreso del padre y de la madre influyen en el acceso de los/as hijos/as a la educación, particularmente a la universitaria.

El interés en los significados del trabajo de jóvenes universitarios tiene que ver con la expectativa que puede generar la educación superior, con respecto a las posibilidades futuras de acceso a un empleo mejor remunerado²⁵ (IMCO, 2021). Con este objetivo, se diseñaron 44 preguntas con sus respectivos reactivos con

²¹ Moshe Sharabi, "The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter?"..., 21; Andrzej Rózański, Alexandre Ardichvili y Sang Won Byun, "Ten years later: changes..."; Antonio Bittencourt, Ana Paula Moreno y Clériston Alves, "Significado do trabalho: Um estudo entre...", 29; Ithzak Harpaz, "The factorial structure of the meaning of working", *Humans Relations* Vol: 39 num 7 (1986): 609.

²² MOW-IRT... 21

²³ Pedro Bendassolli, Jaire Eduardo Borges-Andrade, Joata Alves, y Tatiana de Lucena Torres, "Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis", *Psico-USF* Vol: 20 num 1 (2015): 2.

²⁴ MOW International Research Team. The meaning of working..., 9.

²⁵ Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). *Compara carreras*. (2021) <https://www.imco.org.mx>.

base en la definición de estado incorporado del capital cultural de Bourdieu²⁶, mismos que fueron integrados a un cuestionario retomado del MOW-IRT y aplicados en una prueba piloto, cuyos resultados se describen y discuten a continuación.

2. Método

Participantes. Se trabajó con una muestra de 156 estudiantes inscritos en una universidad pública del estado de Sonora, México, en la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas en 2018. Se eligió esta carrera porque pese a que las ingenierías suelen ser mayoritariamente ámbitos masculinizados, cada vez ingresan en ella más mujeres. Además, porque en esta entidad, colindante con los Estados Unidos, la demanda de profesionales de esta área ha crecido en el mercado laboral y con mejores remuneraciones²⁷ que otras disciplinas. La muestra se seleccionó con la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, en la cual se seleccionan las unidades de estudio que se encuentren disponibles al momento de recolectar los datos²⁸.

Diseño metodológico. El diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal a través de la técnica de encuesta.

Instrumento. El instrumento se integró por tres conjuntos de variables. El primero fue el de datos sociodemográficos para caracterizar a las personas participantes. Incluyó aspectos como edad, sexo, experiencia laboral y situación socioeconómica, entre otros. El segundo conjunto de variables se desarrolló con base en tres constructos que relacionan a los individuos con los significados del trabajo:

a) El primer constructo es la centralidad, que consiste en la identificación de las personas con el trabajo y la fuerza de involucramiento con el mismo. De acuerdo con el modelo se divide en centralidad relativa y absoluta. La primera constó de seis ítems en los que se pidió valorar la importancia de esferas de la vida como familia, tiempo libre, escuela, trabajo, comunidad y religión. En la segunda, se sumaron los resultados de los reactivos 'Importancia del trabajo' y la esfera 'Mi trabajo' para conocer el nivel de importancia del trabajo en la vida de las personas: bajo, medio y alto.

b) El siguiente constructo refirió a las normas sociales, entendidas como la obligación hacia el trabajo y los derechos asociados a él. Constó de 10 oraciones, 5 afirmaciones de obligación y 5 de derecho como por ejemplo 'Cada persona en nuestra sociedad debería tener el derecho a un trabajo interesante y significativo', 'Un individuo debe valorar el trabajo que realiza aún si es aburrido, sucio o no especializado'. Se utilizó una escala tipo Likert que medía el nivel de acuerdo: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = de acuerdo y 4 = totalmente de acuerdo.

²⁶ Pierre Bourdieu, Los tres estados del capital cultural..., 12.

²⁷ Instituto Mexicano para la Competitividad...

²⁸ Restituto Sierra-Bravo, Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios (Madrid: Paraninfo, 2001), 192.

c) El tercer constructo alude a resultados valorados y metas. En la parte de resultados valorados hacia el trabajo se integraron seis afirmaciones que atribuían alguna característica al trabajo como: 'Trabajar es una manera de servir a la sociedad', 'Trabajar es satisfactorio', 'Trabajar permite interactuar con otras personas' y 'Trabajar me mantiene ocupado', 'Trabajar provee de un ingreso que es necesario' y 'Trabajar me da estatus y prestigio'.

En lo referente a metas esperadas del trabajo, fueron 12 oraciones que contenían información sobre lo que les interesaría obtener de sus esfuerzos laborales y se agruparon de la siguiente manera: 'Económicas', 'Expresivas' y 'Confort'. En el primer grupo se integraron 'Prestaciones laborales', 'Buen salario' y 'Oportunidad de ascenso o promoción'. En las metas 'Expresivas' fueron 'Trabajo interesante', 'Oportunidad de aprender nuevas cosas' y 'Variedad en las actividades de trabajo'. El último grupo, 'Confort', se integró por 'Un horario conveniente' y 'Condiciones físicas apropiadas de trabajo'. En ambas se utilizó una escala tipo Likert donde 1 = Nada importante, 2 = Poco importante, 3 = Importante y 4 = Más importante.

En cuanto al capital cultural, tercer conjunto de variables, se conformó de 7 preguntas con 63 reactivos conteniendo los tres estados: objetivado, incorporado e institucionalizado. En el estado objetivado se incluyeron las pertenencias o bienes materiales que poseen los/las respondientes como libros, escritorio, servicio de internet, entre otros. Para el estado incorporado se consideró la herencia de capitales del padre y de la madre, representada por los años de educación y el tipo de ocupación y en el institucionalizado, los logros académicos, deportivos y artísticos que han obtenido a lo largo de su vida. Para el presente trabajo se utilizaron solo los resultados del estado incorporado.

Procedimiento. Se solicitaron los permisos correspondientes ante las autoridades universitarias y con el personal docente asignado a los grupos de reciente ingreso. Al estudiantado se le explicó el propósito del estudio y se solicitó el consentimiento informado. Posteriormente se aplicó el cuestionario en los salones de clase durante el transcurso de una hora académica, previa autorización del docente. La duración aproximada para responder todo el cuestionario fue de 40 minutos.

Análisis de datos. Las respuestas fueron integradas en una base y el análisis de los datos se realizó en el programa estadístico para las ciencias sociales, *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 25. La consistencia interna se obtuvo mediante las pruebas *Alfa* de Cronbach y *Omega* de McDonald. Posteriormente, se analizó la distribución de la muestra con la prueba Kolmogorov-Smirnov. Para la caracterización de la muestra se utilizó estadística descriptiva (frecuencias, porcentajes, medias y desviación estándar) y en las escalas se realizó análisis factorial, para la identificación de las dimensiones de estudio.

En Capital Cultural se consideró el estado incorporado²⁹, es decir la herencia de capitales del padre y de la madre, representada por los años de educación y la categoría de ocupación. Los años de escolaridad se agruparon de la siguiente manera: 1= 9 años o menos, corresponde a los niveles de primaria y secundaria;

²⁹ Pierre Bourdieu, Los tres estados del capital cultural..., 12.

2= 10 a 15 años, corresponde a nivel medio superior, estudios técnicos y carrera trunca; por último, 3= 16 años o más, corresponde a nivel licenciatura y posgrado. En lo referente a ocupación se clasificaron en cuatro niveles: 1= No ocupación: Hogar, desempleados; 2= Bajo: artesanos, albañiles, obreros calificados o especializados; 3= Medio: empleados de oficina, de comercio, de gobierno, dueño de micro o mediana empresa; y, por último, 4= Alto: profesionistas, profesores de primaria, secundaria, preparatoria o de universidad, jefe³⁰.

Para estimar los niveles del estado incorporado del capital cultural se utilizó la técnica de estatíno o de *baremo*³¹, partiendo de los puntajes promedio del grupo y la desviación estándar, con dos puntos de corte (± 0.75). De esta manera se obtuvieron tres categorías o intervalos: alto, medio y bajo. Las pruebas de hipótesis que se realizaron fueron *t* de *Student*, para la centralidad del trabajo relativa y *Anova* de un factor para examinar el vínculo entre las dimensiones de los significados del trabajo y el capital cultural del estado incorporado.

3. Resultados

Características de participantes. La media de edad de las personas participantes fue de 18.8 años (D. E. 1.6), valor que les ubica como jóvenes nacidos con el siglo XXI. En la tabla I se presenta la caracterización de la muestra por sexo y experiencia laboral. En cuanto a la experiencia laboral, del total de varones, 73.0% había trabajado alguna vez y 27.0% no, mientras en el grupo de las mujeres el porcentaje fue menor (58.2%), diferencia estadísticamente significativa ($t = -1.95$ y $p = 0.05$).

Tabla I. Caracterización de la muestra por sexo y experiencia laboral.

Variable	%	Experiencia laboral		Prueba estadística	
		Sí	No	<i>t</i>	<i>p</i>
Sexo					
Mujer	42.9	58.2	41.2		
Hombre	57.1	73.0	27.0	-1.95	0.05

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

³⁰ Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron, Los herederos:....: 15; Aldo Colorado, "El capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitarias", X Congreso Nacional de Investigación Educativa/Área 16: Sujetos de la educación, (2009): 5. Recuperado de

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/contenido/contenido01.htm>; Óscar Misael Hernández-Hernández, "Trabajo y construcción de masculinidades en el norte de México", Frontera Norte Vol: 28 num 55 (2016): 185; José Luis Suárez, "El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana", Revista de Investigación Educativa num 20 (2015): 20.

³¹ Juan Botella, Desirée Blázquez, Manuel Suero y James Juola, "Assessing Individual Change Without Knowing the Test Properties: Item Bootstrapping", Vol. 9 num 223. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00223

3.1 Centralidad del trabajo y capital cultural

Al analizar la centralidad del trabajo por sexo y experiencia laboral, se observó que la esfera más importante para los y las respondientes fue 'Mi familia' con un valor promedio de 3.78. El segundo lugar lo obtuvo 'Mi escuela' ($\mu=3.75$) y el tercer lugar fue para 'Mi tiempo libre' ($\mu=3.06$). El trabajo obtuvo el cuarto lugar de importancia en ambos sexos ($\mu=2.47$), aunque en las mujeres con puntajes menores ($\mu=2.33$). En la esfera de 'Mi trabajo' se observó que, además de ser la cuarta esfera en orden de importancia, resultó con mayor puntaje para los que tienen experiencia laboral ($\mu=2.71$), pero no así en los que carecen de ella (1.98). La prueba estadística *t* de *Student* (tabla II) resultó significativa con la variable sexo y 'Mi tiempo libre' ($t= -2.10$ y $p= 0.03$) y las variables de experiencia laboral y 'Mi trabajo' ($t= -3.59$ y $p=0.00$), en donde las mujeres respondientes presentan menor importancia hacia el tiempo libre que los hombres.

Tabla II. Centralidad del trabajo por sexo y experiencia laboral: prueba estadística

		Esferas significado del trabajo					
Variable		Mi comunidad	Mi religión	Mi tiempo libre	Mi trabajo	Mi escuela	Mi familia
Sexo	<i>T</i>	-0.21	0.37	-2.10	-1.22	1.57	1.09
	<i>P</i>	0.83	0.71	0.03	0.22	0.11	0.27
Experiencia laboral	<i>T</i>	-0.74	-0.53	-0.25	-3.59	1.04	0.75
	<i>P</i>	0.45	0.59	0.79	0.00	0.30	0.44

$P \leq .05$ Diferencias estadísticamente significativas

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Para poner a prueba el supuesto hipotético de que el capital cultural heredado por el padre y la madre podría ser un indicador que explique los diferentes significados del trabajo en una población juvenil universitaria, se consideraron los años de escolaridad y la ocupación de padre y madre.

Primeramente, se presentan los resultados del análisis de la centralidad relativa y los años de escolaridad tanto del padre como de la madre (tabla III), en el mismo orden de importancia que en los grupos por sexo y experiencia laboral. Se observa que los valores de las medias fueron aumentando de acuerdo con el nivel de escolaridad del padre. Es decir, los valores menores corresponden a aquellos/as que tienen padre con escolaridad primaria y/o secundaria (menos de 9 años) en las esferas de 'Mi comunidad' y 'Mi religión', pero tienen una valoración mayor en las de 'Mi familia' y 'Mi escuela'. Esta diferencia resultó estadísticamente significativa con la variable 'Mi trabajo' ($F = 2.95$ y $p= 0.05$). Al considerar la escolaridad de la madre que tenía nivel preparatoria (10 a 15 años de estudio), las valoraciones de la mayoría de las esferas por parte de los y las respondientes fueron menores que en el resto, a excepción de 'Mi religión' que fue la más

valorada. Mientras que las mayores valoraciones a las esferas fueron los y las respondientes con madre que contó con escolaridad profesional (mayor de 16 años). A este respecto, la diferencia resultó estadísticamente significativa con la variable de años de escolaridad de la madre y 'Mi religión' ($F = 3.62$ y $p = 0.02$).

Tabla III. *Centralidad Relativa por años de escolaridad de padre y madre: prueba estadística*

Variable		Esferas centralidad del trabajo					
		Mi religión	Mi comunidad	Mi trabajo	Mi tiempo libre	Mi escuela	Mi familia
Capital Cultural							
Escolaridad padre	F	2.00	2.51	2.95	0.48	0.69	1.25
	P	0.13	0.08	0.05	0.61	0.50	0.28
Escolaridad madre	F	3.62	3.09	1.10	0.22	0.22	0.55
	p	0.02	0.48	0.33	0.79	0.79	0.57

$P \leq .05$ Diferencias estadísticamente significativas

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

La centralidad del trabajo relativa, por ocupación de padre/madre, se presenta en la tabla IV, observándose el mismo orden de importancia que en el caso de la escolaridad. Esto es, que no hay una diferencia relacionada entre la escolaridad o la ocupación de padre y/o la madre y los niveles de importancia en las esferas de 'Mi familia', 'Mi escuela' y 'Mi tiempo libre' de los/las respondientes. Mientras que, en las esferas menos importantes, quienes contaron con padre profesionalista dieron más importancia a la esfera de trabajo, que los que tenían padre con escolaridad menor. Cabe señalar que no se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

Tabla IV. *Centralidad del trabajo relativa por ocupación de padre y madre (medias).*

Variables		Centralidad del trabajo relativa					
		Mi tiempo libre	Mi comunidad	Mi trabajo	Mi religión	Mi familia	Mi escuela
Ocupación Padre							
No ocupación	4	2.50	1.00	2.50	1.50	3.50	3.75
Bajo	43	2.93	1.74	2.14	1.77	3.88	3.74
Medio	70	3.17	1.69	2.51	1.76	3.76	3.74
Alto	39	3.08	2.00	2.71	1.90	3.72	3.77
Madre							
No ocupación	72	3.04	1.74	2.39	1.76	3.78	3.74
Bajo	13	3.23	1.62	2.31	2.15	3.92	3.85
Medio	52	3.02	1.81	2.52	1.73	3.75	3.71
Alto	19	3.16	1.84	2.74	1.79	3.74	3.84

Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta.

La relación entre centralidad del trabajo absoluta y capital cultural heredado, representado por años de estudios padre/madre, no fue estadísticamente significativa, al igual que el de ocupación. Sin embargo, los datos tienden a niveles altos de centralidad absoluta en la medida que padre/madre tienen escolaridad profesional (tabla V).

Tabla V. Centralidad del trabajo absoluta, años de escolaridad de padre/madre (porcentaje)

Variables	CAPITAL CULTURAL							
	Años escolaridad %							
	Padre				Madre			
Niveles de centralidad del trabajo	Escola-ri dad primaria y/o secun-d aria	Escola-ri dad prepa-ra toria	Escola-r idad Profe-si onal	Total	Escola-rid ad primaria y/o secunda-ri a	Escola-rid ad prepa-rato ria	Escola-rid ad Profe-sion al	Total
Bajo	25.0	50.0	25.0	100	25.0	47.2	27.8	100
Medio	32.3	46.2	21.5	100	26.2	56.9	16.9	100
Alto	18.2	44.2	37.6	100	25.5	41.8	32.7	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

El análisis de la centralidad absoluta se realizó a partir de la suma de los resultados de las variables de 'Importancia del trabajo' y la esfera 'Mi trabajo'. Los cuales se clasificaron como bajo, medio y alto. Se observó (tabla VI) que las mujeres con experiencia laboral tienden hacia una valoración mayor que su contraparte, la cual presenta una centralidad hacia el trabajo moderada, es decir, en el nivel medio. En el caso de las personas que no tienen experiencia laboral, los varones presentaron una tendencia de nivel medio a alto, es decir, es moderada a alta. Mientras que las mujeres, la tendencia fue del nivel bajo al medio.

Tabla VI. Niveles de Centralidad del trabajo por sexo y experiencia laboral

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

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

La centralidad del trabajo absoluta según la ocupación del padre (tabla VII), se observa que todos los niveles (bajo, medio y alto), los puntajes más altos se ubicaron en el nivel medio de ocupación (38.9, 46.2 y 47.3) al igual que en el de la madre (33.3, 35.4 y 30.9). Sin embargo, tales resultados no fueron estadísticamente significativos.

Tabla VII. *Niveles de Centralidad del trabajo por ocupación de padre/madre (porcentaje)*

Niveles de centralidad del trabajo	CAPITAL CULTURAL									
	Ocupación %									
	Padre					Madre				
	No ocu-pación	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total	No ocu-pación	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Bajo	5.6	36.1	38.9	19.4	100%	44.4	8.3	33.3	13.9	100%
Medio	0.0	30.8	46.2	23.1	100%	49.2	9.2	35.4	6.2	100%
Alto	3.6	18.2	47.3	30.9	100%	43.6	7.3	30.9	18.2	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

3.2 Normas sociales y capital cultural

Las 'Normas sociales' se relacionaron también con sexo y experiencia laboral. A pesar de que no presentaron diferencias estadísticamente significativas, es de interés analizar la información de manera descriptiva por las tendencias observadas al desagregarlas por sexo. Porque si una sociedad mantiene normas sociales positivas hacia el trabajo este tendrá mayor probabilidad de ser central y altamente apreciado/valorado³².

Los resultados mostraron que las y los jóvenes se identificaron con el deber de crear nuevas formas de realizar su trabajo, de ahorrar y de valorar el propio trabajo, sin importar su naturaleza, aunque los hombres presentaron mayor nivel de acuerdo que las mujeres (tabla VIII). Las normas de derecho incluyeron las de un trabajo interesante y significativo, entrenamiento apropiado con la oportunidad de promoción o ascenso y el acceso a un trabajo para quienes quieran trabajar.

Tabla VIII. *Normas de obligación y derecho por sexo y experiencia laboral sexo (medias)*.

Normas sociales	Sexo			Experiencia laboral		
	Mujeres	Hombres	Total	No	Sí	Total
Derechos	9.59	9.47	9.5	9.61	9.5	9.54
Obligaciones	9.95	9.67	9.8	9.84	9.82	9.83

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

³² Itzhak Harpaz y Xuanning Fu, "The structure of the meaning of the work: A relative stability amidst change", Human Relations Vol: 55 num 6 (2002): 663.

Al analizar los datos por sexo, en las normas por años de escolaridad (tabla IX), las mujeres cuyos padres tienen menos de 9 años de estudios, muestran tendencias similares en las de derecho, mientras los varones se orientan hacia las de obligación. Cuando los padres tenían más de 16 años de escolaridad, las mujeres presentaron tendencias hacia las normas de derecho mientras los varones presentaron similitud en las medias de ambas normas. Los y las respondientes con padres de 10 a 15 años de escolaridad, presentaron por igual tendencia hacia las normas de obligación. En lo que respecta a los años de escolaridad de la madre (más de 10 años), se observó que las mujeres cuyas madres tenían estudios de preparatoria, presentaron tendencias similares entre ambas normas, obligación y derecho, pero el resto, de menor y mayor nivel de escolaridad, lo hizo hacia las normas de obligación.

Tabla IX. Normas de obligación y derecho por años de escolaridad de padre/madre y sexo (medias).

Normas sociales	CAPITAL CULTURAL											
	Escolaridad padre						Escolaridad madre					
	1		2		3		1		2		3	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Derechos	9.5	9.7	9.2	9.5	9.6	9.6	9.66	9.56	9.55	9.8	9.1	9.26
Obligaciones	9.4	10.1	9.8	10.1	9.5	9.5	9.86	10.04	9.47	10.04	9.93	9.69

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Por otra parte, al realizar el análisis las normas sociales de los y las respondientes a partir de la ocupación de padre y madre (tabla X), las mujeres con padres del nivel medio, es decir, empleados de oficina, de comercio, de gobierno o empresarios de micro o mediana empresa, mostraron tendencias similares en ambas normas. Mientras que el resto de los grupos, No ocupación, Nivel bajo y Nivel alto, presentó la tendencia hacia las normas de obligación. Las diferencias más marcadas fueron en el grupo de No ocupación, donde los resultados hacia las normas de derecho fueron los de menor nivel de acuerdo. Concerniente a la ocupación de la madre, las que pertenecen al nivel bajo (agricultoras asalariadas u obreras, entre otras) el grupo de las mujeres presentó una tendencia similar entre ambas normas mientras en los varones se observó lo mismo, pero en aquellos cuyas madres tenían ocupaciones que requieren nivel de profesionistas.

Tabla X. Normas de obligación y derecho por ocupación de padre/madre y sexo (medias).

CAPITAL CULTURAL											
Ocupación padre						Ocupación madre					

Normas sociales	1		2		3		4		1		2		3		4	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Derechos	8	7.3	9.3	9.7	9.7	9.7	9.4	9.4	9.7	9.4	10	9.6	8.6	9.5	9.9	9.7
Obligaciones	10	9.6	9.5	9.9	9.7	10	9.7	9.8	10	9.6	10	10.3	9.6	10.2	9.8	10

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

3.3 Valores y metas laborales esperadas y el capital cultural

El propósito de las variables de valores y metas laborales (tabla XI), es identificar lo que resulta más importante acerca del trabajo y lo que los motiva a hacerlo. Como se observa, son seis variables que van desde trabajar por estatus y prestigio, por un ingreso, por mantenerse ocupado, para interactuar con otras personas, para servir a la sociedad o porque es satisfactorio. Al analizar estas variables a partir de los años de escolaridad del padre y de la madre, se encontró que estos valores hacia el trabajo son más importantes para quienes el padre tiene estudios profesionales. Siendo el caso contrario al analizarlas respecto de la escolaridad de la madre, que mientras menos grados académicos presentan, son más importantes para las/los respondientes (tabla XI). Estos datos al igual que la centralidad absoluta y las normas sociales, no obtuvieron diferencias estadísticamente significativas.

Tabla XI. Valores hacia el trabajo y años de escolaridad de padre y madre (medias).

Variables		VALORES					
		Trabajar:					
		Me da status y prestigio	Me provee de un ingreso que e necesario	Me mantiene ocupado	Me permite interactuar con otras personas	Es una manera de servir a la sociedad	Me es satisfactorio
Capital cultural	n						
Años escolaridad Padre							
Primaria y/o secundaria	40	2.33	3.63	2.53	3.13	2.55	3.03
Preparatoria	69	2.45	3.67	2.80	3.28	2.88	3.20
Profesional	47	2.51	3.79	2.91	3.36	2.87	3.30
Madre							
Primaria y/o secundaria	40	2.50	3.65	2.63	3.38	2.93	3.30
Preparatoria	77	2.38	3.70	2.73	3.17	2.87	3.18
Profesional	39	2.49	3.72	2.97	3.33	2.51	3.08

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Por otro lado, al analizar las variables de valores hacia el trabajo respecto al nivel de ocupación del padre y de la madre que, como se mencionó anteriormente, forman parte del capital cultural a evaluar, se observó que en algunas de las variables como ‘trabajar me da estatus y prestigio’, ‘trabajar me es satisfactorio’ y ‘trabajar me permite interactuar con otras personas’, los valores van aumentando en la medida que incrementa el nivel de ocupación del padre (ver tabla XII). En cambio, en el caso de la madre, se presentaron resultados opuestos y relevantes. Las variables más importantes que corresponden al nivel de ocupación más alto son las referentes al ingreso y a mantenerse ocupado. Mientras que las de ‘Me permite interactuar con otras personas’, ‘Trabajar es una manera de servir a la sociedad’ y ‘Me es satisfactorio’, fueron más importantes para aquellos/as cuya madre se dedica a la ocupación del hogar.

Tabla XII. Valores hacia el trabajo y ocupación de padre y madre (frecuencias y media).

		VALORES						
		Trabajar (medias)						
Variables	n	me da status y prestigio	me provee de un ingreso que es necesario	Me mantiene ocupado	Me permite interactuar con otras personas	Es una manera de servir a la sociedad	Me es satisfactorio	
Capital cultural	Ocupación Padre							
	No ocupación	4	1.75	4.00	2.75	2.75	3.00	3.00
	Nivel bajo	43	2.28	3.53	2.63	3.12	2.67	3.07
	Nivel medio	70	2.44	3.79	2.74	3.30	2.94	3.23
	Nivel alto	39	2.67	3.67	2.95	3.41	2.64	3.26
	Madre							
	No ocupación	72	2.43	3.72	2.72	3.32	2.93	3.25
	Nivel bajo	13	2.31	3.69	2.54	3.15	2.69	3.08
	Nivel medio	52	2.50	3.63	2.83	3.29	2.75	3.23
	Nivel alto	19	2.37	3.74	2.89	3.05	2.47	2.89

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta.

Las metas laborales, como se mencionó, se agruparon en tres conjuntos. En el primero, llamado ‘Expresivas’, fueron analizadas a partir de los años de escolaridad de padre y madre, observándose similitud en el orden de valoración de los respondientes. Es decir, que la valoración otorgada fue similar al nivel de escolaridad de padre y madre. En las metas económicas, para quienes tenían padres con menos años de escolaridad, lo más importante fue el ‘salario’, seguido de las ‘prestaciones’ y por último la ‘posibilidad de promoción o ascenso’. Mientras que, para los/las de padre con años de estudio medio superior y universitarios, lo más importante fue también el ‘salario’ y en segundo lugar de importancia, la

‘posibilidad de ascenso’. En las metas de confort, el nivel de preferencias fue la de ‘horario conveniente’ sobre la de ‘condiciones físicas’.

Los resultados de la relación entre las metas laborales económicas y los años de escolaridad de la madre, el orden de importancia es similar a lo observado con la escolaridad del padre. Lo mismo pasa en el conjunto de metas de confort, a mayor número de años de escolaridad de la madre, menos importante es para los y las respondientes. Las metas laborales expresivas por ocupación de padre y madre, son similares a los resultados por años de escolaridad, las más importantes fueron la de ‘trabajo interesante’ y la ‘oportunidad de aprender’, pero en general todos obtuvieron un promedio cercano a lo más importante. Las metas laborales ‘económicas’ y las de ‘confort’ por ocupación de padre y madre, se observó que son similares.

Discusión y conclusiones

La centralidad del trabajo mostró diferencias por sexo cuando se considera la experiencia laboral de las personas participantes, siendo las mujeres quienes tuvieron los valores más altos. Esto, tiene sentido si consideramos el hecho de que la integración de las mujeres al mercado laboral ha ido en aumento³³. Al analizar la centralidad relativa donde se compara el trabajo con otras esferas de la vida, se obtuvo que la familia y la escuela, son las de mayor importancia lo que coincide con otros estudios que abordan esta temática³⁴. Lo mismo aplica para la valoración del tiempo libre, no sólo por ser jóvenes, sino por las características de la propia generación “Z” que tiende a priorizar esta esfera sobre la del trabajo³⁵. Este resultado también refleja que los hombres son los que valoran más el tiempo libre³⁶.

En cuanto a la centralidad absoluta del trabajo, se encontró que las mujeres con experiencia laboral tienen una tendencia alta hacia el trabajo, lo que difiere de lo encontrado en otras investigaciones, ya que históricamente, el hombre está relacionado con el trabajo y la idea de que debe ser el proveedor principal³⁷. La

³³ Marta Elena Aguiar-Barrera y Humberto Gutiérrez-Pulido, “Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México”, Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Vol: 26 num 51 (2017): 12; INEGI, Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Febrero 13 2020, www.inegi.org.mx;

³⁴ Antonio Virgilio Bittencourt, Ana Paula Moreno y Clériston Alves, “Significado do trabalho: um estudo entre...: 25; Alejandra Hernández-Ruiz, Marta Martín-Llaguno y Marina Beléndez-Vázquez, “El significado del trabajo para los futuros publicitarios: Un análisis desagregado por sexo”, Revista Latina de Comunicación Social num 63 (2008): 335.

³⁵ Zigmunt Bauman, Modernidad líquida (Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2017), 144; Amelia Manuti, Antonietta Curci y Beatrice Van der Heijden, “The meaning of working for young people: the case of the millennials”, International Journal of Training and Development Vol: 22 num 4 (2018): 283.

³⁶ Óscar Misael Hernández-Hernández, “Trabajo y construcción de masculinidad...: 184; Ma. De la Luz Macías-Vásquez, “Reflexiones en torno al concepto de proveedor desde una perspectiva de género”, XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara (2007).

³⁷ Óscar Misael Hernández-Hernández, “Trabajo y construcción de masculinidades...: 184; Ma. De la Luz Macías-Vásquez, “Reflexiones en torno al concepto...: 6; Rosario Román-Pérez, Elba

feminización de algunos mercados de trabajo y el número creciente de mujeres jefas de hogar³⁸, es probable influyan en tal resultado. Aunado a esto, hay que considerar el aumento del desempleo masculino que no solo es la condición de no estar empleado, sino la posibilidad de que distorsione la estructura de la masculinidad tradicional al eliminar uno de los elementos clave de su identidad³⁹.

En lo relacionado con la esfera de trabajo, el resultado también es diferente al obtenido en investigaciones anteriores, en las que se observó que las personas privilegiadas económicamente valoran más el trabajo⁴⁰, cuando sus progenitores cuentan con mayor nivel educativo y/o se dedican a ocupaciones profesionales. En el presente estudio, los y las jóvenes universitarios con padre y madre de niveles bajos de escolaridad y ocupación, valoran más el trabajo, posiblemente como medio para obtener mejores empleos y condiciones de vida. Los resultados estadísticos de esta dimensión sobre la centralidad del trabajo, que fue analizada desde dos posiciones, la relativa y la absoluta, demostraron que la primera sí es influida por el capital cultural, en este caso, la educación del padre. Mientras que, al hablar en términos globales, la dimensión absoluta del trabajo (nivel de importancia y la esfera del trabajo) no resultó significativa con ninguno de los dos, padre o madre.

En la parte normativa, los derechos se mantienen con un nivel alto de importancia similar a los resultados de investigaciones pasadas, lo que muestra uniformidad y persistencia de esta variable con el paso del tiempo⁴¹. En otras palabras, se continúa considerando como prioridad la obtención de beneficios. Aunque la diferencia de las medias no es significativa, la idea de que los hombres tienen el rol de proveedor parece sostenerse en este estudio, de manera que el trabajo es visto por ellos como un deber⁴². En cambio, las mujeres presentan nivel de acuerdo con ambas normas (derechos/obligaciones), aunque con valor menor al

Abril-Valdez y María José Cubillas Rodríguez, Jóvenes Mexicanos del siglo XXI, Encuesta Nacional de Juventud (Ciudad de México: México, 2000), 28.

³⁸ Marta Elena Aguiar-Barrera y Humberto Gutiérrez-Pulido, "Desigualdad de género y cambios...: 5; Óscar Misael Hernández-Hernández, "Trabajo y construcción de masculinidades...: 187; INEGI, Resultados de la Encuesta Nacional...; Ma. De la Luz Macías-Vásquez, "Reflexiones en torno al concepto...; María Valeria Montoya, "Cambio demográfico y proveeduría laboral de los hogares en las urbes de México, 2005 y 2017", RELAP - REVista Latinoamericana de Población Vol: 13 num 24 (2018): 66.

³⁹ Juan Antonio Rodríguez del Pino, "Cuando cae el hombre proveedor. Masculinidad, desempleo y malestar psicosocial en la familia. Una metodología para la búsqueda de la normalización afectiva", MSC: Masculinities and social change Vol: 3 num 2 (2014): 182; Óscar Misael Hernández-Hernández, "Trabajo y construcción de masculinidades...: 187

⁴⁰ Paola Ochoa, "Significado del trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción?", Gaceta Laboral Vol: 18 num 1 (2012): 48.

⁴¹ Itzhak Harpaz y Xuanning Fu, "The structure of the meaning of work: A relative... 663. Mariana Castaño-Ravagli y Claudia Álvarez-Giraldo, "El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana" Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud Vol: 15 num 2 (2017): 1234. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1522929072016>

⁴² Óscar Misael Hernández-Hernández, "Trabajo y construcción de masculinidades...: 187; Ma. De la Luz Macías-Vásquez, "Reflexiones en torno al concepto...

de los hombres, probablemente como una forma de mantener su acceso al mercado laboral.

Por último, las dimensiones de valores y metas esperadas, presentaron mayor importancia para la población estudiada, aunque los resultados no fueron estadísticamente significativos, sí son similares a diferentes investigaciones realizadas en otros países⁴³. Tales elementos pueden albergar propiedades simbólicas para los individuos, subjetividades que requieran obtener de su trabajo e incluso el establecimiento de interrelaciones con otras personas⁴⁴. Pero, también pueden tener propiedades concretas, tangibles, como los beneficios de tener un ingreso, condiciones laborales como luz, mobiliario, por mencionar algunos⁴⁵. Las valoraciones y lo que se espera obtener de un empleo, pueden tener un origen particular o universal⁴⁶, que como hemos visto pueden tener relación con el capital cultural heredado, principalmente del padre.

Los resultados de la presente investigación de carácter exploratorio son prometedores en tanto que se pueden considerar como el inicio para estudios con poblaciones más heterogéneas y muestras lo suficientemente robustas. Ello permitiría evaluar la sensibilidad y complementariedad de los reactivos diseñados para medir el grado de asociación entre los significados del trabajo y los capitales culturales heredados de la madre y el padre. Al ser una muestra elegida por conveniencia y tratarse de una población muy homogénea, no fue posible evaluar las propiedades psicométricas del instrumento diseñado para evaluar capital cultural. No obstante, consideramos que este trabajo es un aporte a una línea de investigación que puede ser además reforzada con otras técnicas como las cualitativas. Ante los cambios derivados de las crisis sanitaria y económica que se viven a causa de la pandemia por el *COVID-19*, es necesario contribuir a una mejor comprensión de los aspectos que parecen ser clave para entender qué significa el trabajo⁴⁷ en una población joven enfrentada a diversas transformaciones de su entorno.

Referencias

⁴³ Juan Chacaltana, Guillermo Dema y Claudia Ruiz, "El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe", *Perfiles educativos* Vol: 49 num 159 (2018): 207.

⁴⁴ Ipkin Anthony Wong, Yim King Penny Wan y Jennifer Hang Gao, "How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work", *Tourism Management Perspectives* Vol: 23 (2017): 148.

⁴⁵ María Laura Farías, "El significado y el valor del trabajo : una aproximación desde la diversidad generacional", *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXIV Jornadas de Investigación, XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR* (2017): 27. <http://jimemorias.psi.uba.ar/index.aspx?anio=2017>

⁴⁶ MOW International Research Team. The meaning of working...: 15.

⁴⁷ Pedraza-Álvarez, L. P. y Obispo-Salazar, K. "Significado del trabajo y salud en pandemia". *Duazary* Vol: 18 num 3 (2021): 225. <https://doi.org/10.21676/2389783X.4248>

- Aguiar-Barrera, Marta Elena y Gutiérrez-Pulido, Humberto. "Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México". *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* Vol: 26 num 51 (2017): 2-19. <https://doi.org/10.20983/noesis.2017.1.1>
- Assusa, Gonzalo. "El capital cultural y su lógica en las estrategia laborales de jóvenes de un barrio popular de Córdoba". *Última Década* Vol 39 (2013): 141–167. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362013000200007>
- Bauman, Zigmunt. *Modernidad líquida*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica. 2017.
- Bendassolli, Pedro; Borges-Andrade, Jaire Eduardo; Alves, Joata y Torres, Tatiana de Lucena. "Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis". *Psico-USF* (2015): 1-12. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200101>
- Berger, Peter y Luckmann, Thomas. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu. 1997. <http://doi.org/10.5565/rev/papers/v1n0.851>
- Bianchi, Eliane. "Meaning of work for managers in the brazilian contemporary business context". *Revista de Administracao Mackenzie* Vol: 19 num 5 (2018): 1-29. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180046>
- Bittencourt, Antonio Virgilio; Moreno, Ana Paula y Alves, Clérison. "Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais". *Revista de Administração de Empresas* Vol: 35 num 6 (1995): 20-29. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000600004>
- Botella, Juan; Blázquez, Desirée; Suero, Manuel y Juola, James. "Assessing Individual Change Without Knowing the Test Properties: Item Bootstrapping". *Frontiers in Psychology* Vol. 9 num 223 (2018): 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00223>
- Bourdieu, Pierre. "Los tres estados del capital cultural". *Sociológica* Vol: 2 num 5 (1987): 11-17. <https://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>
- Bourdieu, Pierre. *Capital cultural, escuela y espacio social*. Ciudad de México: Siglo XXI editores. 2017.
- Bourdieu, Pierre. y Passeron, Jean Claude. *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. México D.F.: Siglo XXI Editores. 2012.
- Castaño-Ravagli, Mariana y Álvarez-Giraldo, Claudia. "El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana". *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* Vol: 15 num 2 (2017): 1223–1236. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1522929072016>
- Castel, Robert. *El ascenso de las incertidumbres*. México: Fondo de Cultura Económica. 2010.
- Chacaltana, Juan; Dema, Guillermo y Ruiz, Claudia. "El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe". *Perfiles educativos* Vol: 40 num 159 (2018): 194-210.
- Colorado, Aldo. "El capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitarias". *X Congreso Nacional de Investigación Educativa/Área 16: Sujetos de la educación*, (2009): 1-21. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/contenido/contenido01.htm>;
- De Rosa, Susana; Chalfin, María; Baasch, Davi y Soares, Joana. "Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología". *Universitas Psychologica* Vol: 10 num 1 (2010): 175-188. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy10-1.ssta>
- Farías, María Laura. "El significado y el valor del trabajo : una aproximación desde la diversidad generacional". *IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica*

- Profesional en Psicología, XXIV Jornadas de Investigación, XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR (2017): 24–28.
<http://jmemorias.psi.uba.ar/index.aspx?anio=2017>
- García, D. “Discurso oficial y adversidad. Implantación de la modalidad emprendedora en México”. *Trayectorias*. Vol: VIII num 20-21 (2006): 139-151.
- Giray, Louie. “Meet the Centennials: Understanding the Generation Z Students”. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews (IJSASR)* Vol: 2 num 4 (2022): 9-18; DOI: <https://doi.org/10.14456/jsasr.2022.26>
- Gracia, Francisco Javier; Martín, Pilar; Rodríguez, Isabel y Peiró, José María. “Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal”. *Anales de Psicología* Vol 17 num 2 (2001): 201-217.
https://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf
- Grow, Jean y Yang, Shiyu. “Generation-Z Enters the Advertising Workplace: Expectations Through a Gendered Lens”. *Journal of Advertising Education* Vol: 22 num 1 (2018): 7–22. <https://doi.org/10.1177/1098048218768595>
- Harpaz, Itzhak y Fu, Xuanning. “The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change”. *Human Relations* Vol: 55 num 6 (2002): 639–667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Harpaz, Itzhak. “The factorial structure of the meaning of working”. *Humans Relations*, Vol: 39 num 7 (1986): 595-614.
- Hernández-Hernández, Óscar Misael. “Trabajo y construcción de masculinidades en el norte de México”. *Frontera Norte* Vol: 28 num 55 (2016): 183–189.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13643469008>
- Hernández-Ruiz, Alejandra; Martín-Llaguno, Marta y Beléndez-Vázquez, Marina. “El significado del trabajo para los futuros publicitarios: Un análisis desagregado por sexo”. *Revista Latina de Comunicación Social* num 63 (2008): 331-340. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81912006027>
- Icedo-Zamora, Tatliana y Román-Pérez, Rosario. “Los significados del trabajo en la era de la información y el conocimiento: de la sobrevivencia a la satisfacción personal y estética”. *Estudios Sociales Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional* Vol: 30 num 55 (2020): 1-26.
<https://dx.doi.org/10.24836/es.v30i55.930e20930>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). *Compara carreras*. (2021)
<https://www.imco.org.mx>
- INEGI. (2020). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Febrero 13. www.inegi.org.mx
- Jiménez-Zunino, Cecilia. “Anclajes de capital cultural en inserciones laborales de las clases medias”. *V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social En América Latina. Memoria Académica* num 26 (2017): 1-26.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10628/ev.10628.pdf
- Kubo, Sergio y Gouvea, María. “Análise de fatores associados ao significado do trabalho”. *R. Adm.*, Vol.47 num 4 (2021): 540-554. DOI: 10.5700/rausp1057
- Kupperschmidt, Betty. “Multigenerational Employees: Strategics for effective management”. *Health Care Manager* Vol: 19 num 1 (2000): 65-76.
<https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Macías-Vazquez, Ma. De la Luz. “Reflexiones en torno al concepto de proveedor desde una perspectiva de género”. *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara* (2007): 1-8. <https://www.aacademica.org/000-066/782>
- Maioli, Esteban y Filipuzzi, Marina. “Nuevas generaciones y empleo. Características

- psico-sociales de las generaciones Z y su inserción en las estructuras organizacionales asociadas al empleo (CABA, 2016)". *Journal De Ciencias Sociales* num 8 (2017): 88-98. <https://doi.org/10.18682/jcs.v0i8.610>
- Manuti, Amelia; Curci, Antonietta y Van der Heijden, Beatrice. "The meaning of working for young people: the case of the millennials". *International Journal of Training and Development* Vol: 22 num 4 (2018): 274-288. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12138>
- Martínez-Ramos, Guiselle y Pedroza-Pacheco, Manuel. "Factores incidentes en el rendimiento académico estudiantil de Ingeniería en Sistemas de Información de la FAREM-Matagalpa, 2012-2016". *Revista Científica de FAREM-Esteli. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano* Vol. 6 num 24 (2017): 5-26.
- Montoya, María Valeria. "Cambio demográfico y proveeduría laboral de los hogares en las urbes de México, 2005 y 2017". *RELAP - REVista Latinoamericana de Población* Vol: 13 num. 24 (2018): 63-81.
<https://doi.org/http://doi.org/10.31406/relap2019.v13.i1.n24.3>
- MOW International Research Team. *The meaning of working (First)*. New York: Academic press. 1987. <https://doi.org/10.1002/job.4030100109>
- Ochoa, Paola. "Significado del trabajo en mineros venezolanos, ¿reflejo del empleo en vías de extinción?" *Gaceta Laboral* Vol. 18 num. 1 (2012): 35-56.
- Palenzuela, Pablo. *Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica*. *Sociología del Trabajo* num 24 (1995): 3-28.
- Pedraza-Alvarez, L. P., & Obispo-Salazar, K. "Significado del trabajo y salud en pandemia". *Duazary* Vol: 18 num 3 (2021): 225-227.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.4248>
- Reygadas, Luis. *Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo*. *Nueva Antropología*, Vol. 18 num. 60 (2002):101-119.
- Rodríguez del Pino, Juan Antonio. "Cuando cae el hombre proveedor. Masculinidad, desempleo y malestar psicosocial en la familia. Una metodología para la búsqueda de la normalización afectiva". *MSC: Masculinities and social change* Vol: 3 num 2 (2014): 173-190.
- Román-Pérez, Rosario; Abril-Valdéz, Elba y Cubillas Rodríguez, María José. *Jóvenes Mexicanos en el siglo XXI. Encuesta Nacional de Juventud*. México. 2000
- Rózański, Andrzej; Ardichvili, Alexandre y Byun, Sang Won, "Ten years later: changes in the meaning of work among Polish managers", *European Journal of Training and Development*, Vol. 44 num. 8/9, (2020): 783-803.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0010>.
- Ruiz-Quintanilla, Antonio y England, George. "How working is defined: Structure and stability". *Journal of Organizational Behavior Management* (1994):1-36.
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199612\)17:1+<515::aid-job821>3.3.co;2-7](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199612)17:1+<515::aid-job821>3.3.co;2-7)
- Sánchez, Emilio; García, Inmaculada; Acosta, Beatriz; Calvo, Antonica y Carrasco, Ana María. "El significado del trabajo en jóvenes universitarios". (2003): 1-8.
https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/sdo-trab_acta.pdf;
- Sharabi, Moshe. "The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter?". *Employee Relations* Vol: 39 num 5 (2017): 643-659.
<https://doi.org/10.1108/ER-04-2016-0087>
- Sharabi, Moshe; Polin, Brian y Yanay-Ventura, Galit. "The effect of social and economic transitions on the meaning of work: A cross-sectional study among Israeli employees". *Employee Relations* Vol. 41 num. 4 (2019): 724-739.
<https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0111>.
- Sierra-Bravo, Restituto. *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios* (14ava edic).

- Madrid: Paraninfo. 2001.
- Suárez, José Luis. "El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana". *Revista de Investigación Educativa* num 20 (2015): 1-25.
- Torres, Laura Evelia y Rodríguez, Norma Yolanda. "Rendimiento académico y contexto familiar en estudiantes universitarios". *Enseñanza e Investigación en Psicología* Vol: 11 num 2 (2006): 255–270.
<http://www.orienta.org.mx/docencia/Docs/Sesion-7-8/Torres.pdf>
- Wong, Ipkin Anthony; Wan, Yim King Penny y Gao, Jennifer Hang. "How to attract and retain Generation Y employees? An exploration of career choice and the meaning of work". *Tourism Management Perspectives* Vol: 23 (2017): 140-150.
<https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.06.003>

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.