

Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia

Melania Satizabal-Reyes 

Magíster en Sociología. Terapeuta Ocupacional
Universidad del Valle. Cali, Colombia
melania.satizabal@correounivalle.edu.co

Viviam Stella Unas-Camelo 

Doctora en Ocio, Cultura y Comunicación para el desarrollo humano. Comunicadora Social
Universidad Icesi. Cali, Colombia
vsunas@icesi.edu.co

Deidi Yolima Maca-Urbano 

Doctora en Psicología. Psicóloga
Fundación Universitaria de Popayán. Popayán, Colombia
deidi.maca@docente.fup.edu.co

Resumen

Este artículo tiene como objetivo describir las expectativas que tiene un grupo de jóvenes universitarios sobre el trabajo como profesionales. Metodológicamente se realizó una investigación mixta de tipo descriptivo y transversal, desplegada en su fase cuantitativa a través de un censo a 461 estudiantes y en la fase cualitativa en entrevistas a profundidad a 28 estudiantes. Se encontró diferencias en las expectativas laborales según el género: las mujeres prefieren ser empleadas, tener vinculaciones laborales con mayor antigüedad, trabajos solidarios, ganar menos salario y tener más tiempo libre, mientras los varones prefieren ser emprendedores, cambiar de trabajo con mayor frecuencia, tener trabajos competitivos, ganar más dinero y tener menos tiempo libre.

Palabras clave: Joven; Trabajo; Educación superior; Género.

Recibido: 18/09/2022 | **Aprobado:** 06/03/2023 | **Publicado:** 09/05/2023



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Financiación o proveniencia del artículo: Este artículo se deriva de la investigación "Ensoñaciones, imaginarios y expectativas sobre el trabajo y empleo en jóvenes practicantes de la Universidad Icesi". Realizado por la Universidad Icesi durante los años 2019-2020.

¿Cómo citar este artículo? / How to quote this article?

Satizabal-Reyes, M., Unas-Camelo, V. S., y Maca-Urbano, D. Y. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (36), e20412483. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12483>

Expectations about work in young university students: Approaches from a private university in the city of Cali, Colombia

Abstract

This article aims to describe the expectations that a group of young university students have about working as professionals. Methodologically, a mixed descriptive and cross-sectional research was conducted, deployed in its quantitative phase through a census of 461 students and in the qualitative phase in in-depth interviews with 28 students. Differences in job expectations were found according to gender: women prefer to be employed, have longer-term employment relationships, solidarity work, earn less salary and have more free time, while men prefer to be entrepreneurs, change jobs more often, have competitive jobs, earn more money and have less free time.

Keywords: Young; Job; Higher Education; Gender.

Sumario: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Hallazgos, 3.1 Las y los estudiantes, 3.2 Emprendedor o empleada, 3.3 Un trabajo flexible, creativo e innovador, 3.4 La encrucijada entre salario y tiempo libre, 3.5 Permanecer en el mismo trabajo: ¿por cuánto tiempo?, 3.6 Ambiente competitivo o colaborativo de trabajo, 4. Conclusiones, 5. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

Este artículo describe las expectativas que tienen las y los jóvenes universitarios sobre el trabajo. Se trata de una pregunta central que contribuye a la comprensión de las subjetividades y apuestas de futuro que tiene la juventud contemporánea. A modo de antecedentes de esta investigación pueden resaltarse otros estudios que, en particular en América Latina, han encontrado claves interseccionales para aproximarse a este problema. En Chile y México se ha indagado sobre las aspiraciones, sentidos y representaciones sociales que las y los estudiantes de secundaria le atribuyen al trabajo, el desempleo y la educación, de acuerdo con sus niveles socioeconómicos y su procedencia urbana o rural (Sepúlveda y Valdebenito, 2014; Tapia y Weiss, 2013; Torres-López *et al.*, 2017). Otra investigación, sobre las percepciones y experiencias que a propósito de la relación entre trabajo y familia tienen las y los jóvenes obreros de trabajo fabril en México, identificó diferencias según el género: mientras para los varones hay una inmediata transición de la secundaria al mundo del trabajo, pues trabajar es considerado un ámbito predominantemente masculino, para las mujeres el ingreso al trabajo se da como resultado del nacimiento del primer hijo, acompañado del abandono escolar de estudios superiores (Garabito-Ballesteros, 2012). En el caso colombiano se ha indagado sobre las concepciones que tienen jóvenes de estratos socioeconómicos bajos que laboran en un *Call Center* en una ciudad intermedia, se encontró que las y los jóvenes aceptan sin mayor crítica las condiciones de flexibilidad y precariedad de su trabajo (Castaño-Ravagli y Álvarez-Giraldo, 2017).

En Brasil, se encontró una investigación que indaga sobre la percepción que tienen diferentes generaciones sobre los jóvenes y su relación con el trabajo. Son percibidos como sujetos rápidos, con amplio dominio de las tecnologías, con interés en trabajos que los desafíen y encuentren relaciones de codecisión, además son percibidos como sujetos menos comprometidos y responsables en comparación con generaciones anteriores (Reghelin-Comazzetto *et al.*, 2016).

Ahora bien, en Chile también se ha indagado por las subjetividades frente al trabajo y familia, pero esta vez en jóvenes estudiantes universitarios (Abarca-Melo *et al.*, 2012; Gómez-Urrutia y Royo-Urrizola, 2015; Gómez-Urrutia *et al.*, 2019). En algunos de los estudios citados se han encontrado diferencias por género que señalan la alta importancia que los varones dan al rol laboral en contraste con las mujeres (Abarca-Melo *et al.*, 2012). No obstante, el trabajo de Gómez-Urrutia y Royo-Urrizola (2015) encuentra que las y los jóvenes, independiente del género, están vislumbrando un contexto que les demandará mayores niveles de escolaridad y experticia en sus áreas profesionales, además, de una diversificación de modos de hacer pareja y familia. En otra publicación se evidenció que las y los jóvenes tienden a asumir el éxito o fracaso de sus proyectos como una responsabilidad individual y desde ese lugar intentan agenciar, con los recursos que tienen a su disposición, un proyecto de vida deseable, incluso en contextos de desigualdad de género (Gómez-Urrutia *et al.*, 2019).

Por otra parte, algunas investigaciones se han preguntado sobre los factores que pueden influir, para el caso argentino, en las percepciones que sobre el mercado de trabajo tienen jóvenes universitarios (González-Lorente y Martínez-Clares, 2016) y, para el caso de México, si la juventud universitaria cree que cuenta con el perfil profesional para asumir los retos de la realidad social del mercado de trabajo contemporáneo (Fausto-Lizaola *et al.*, 2018).

Finalmente, un conjunto de investigaciones ha indagado por los cambios de percepción que tienen las y los jóvenes estudiantes universitarios argentinos frente al trabajo (Cuesta *et al.*, 2009; Tagliabue y Cuesta, 2011). Este estudio señala que las y los jóvenes afirman trabajar de manera diferente y preferir ambientes solidarios, poco competitivos y flexibles.

Los estudios previos dejan entrever la diversidad de investigaciones sobre el tema y el predominio que en estas tiene la preocupación por las subjetividades de las y los jóvenes frente al trabajo, articulado a las aspiraciones educativas y de proyecto de familia. Así mismo, esta revisión de antecedentes deja en evidencia la carencia de investigaciones sobre el tema en Colombia y la consecuente necesidad de explorar las expectativas que sobre el trabajo tienen las personas próximas a iniciar su vida laboral.

4 Como referentes teórico-conceptuales es preciso densificar la relación entre trabajo y juventud. La juventud, como momento del curso de vida, aparece diferenciada en la sociedad occidental a partir del siglo XIX y puede ser concebida como un lapso entre la madurez física y la madurez social. Este periodo de tiempo, reconocido como moratoria social, sugiere que se es joven en la medida en que se postergan las responsabilidades económicas y familiares (Margulis y Urresti, 1998). En esta misma vía, Arango-Gaviria (2006) sugiere que la juventud emerge en la posguerra, cuando el aumento de la esperanza de vida y el crecimiento económico permitieron ampliar la cobertura escolar y por tanto mantener vinculados a las y los jóvenes en el sistema educativo. Vista así, la juventud no se presenta como una categoría homogénea, sino condicionada por la clase social, el género, la procedencia urbana o rural y la infraestructura institucional, entre otros factores, que terminan configurando una población joven diversa y desigualmente constituida. En esa medida, la visión y percepción que tienen las y los jóvenes sobre el mundo estará influenciada por las diferentes y disímiles posiciones que ocupan en la estructura social.

Así, tal y como señalan algunos de los estudios descritos, la condición de estudiante universitario supone una ampliación de la moratoria social respecto a pares menos privilegiados y la posibilidad de acceder a trabajos profesionalizados en el futuro. Los y las jóvenes universitarias tienen pues, por lo menos hipotéticamente, un futuro promisorio. Esta relación, sin embargo, entre jóvenes y trabajo del futuro, que se materializa en expectativas, resulta con frecuencia problemática. Al respecto, cada vez es más común el planteamiento de que no solo el trabajo ha cambiado, sino también las subjetividades y expectativas que los y las jóvenes tienen respecto al mundo laboral. Para algunos autores las y los jóvenes privilegian la estabilidad en la

empleabilidad sobre la estabilidad en el empleo, tienen mejor facilidad para el trabajo en equipo, prefieren ambientes laborales colaborativos y horarios adaptables (Cuesta *et al.*, 2009; Tagliabue y Cuesta, 2011). Esta realidad puede ser entendida como efecto del postfordismo, en la medida en que este ha contribuido a la configuración de un trabajador polivalente, flexible y creativo ante la falta de regulación laboral (Boltanski y Chiapello, 2002; Maca-Urbano, 2017; Mejía-Sanabria, 2017). Los estudios previos que aquí se describen, sin embargo, interrogan sobre otras condiciones como la clase, el género y el proyecto de familia, que inciden y se entrecruzan con las demandas de mayor flexibilidad y creatividad en el trabajo, y que iluminan las tensiones que atraviesan a los jóvenes hoy. Este artículo se ubica en el centro de estas complejidades.

El artículo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta de manera detallada la metodología que orientó la investigación. Posteriormente, se exponen los hallazgos principales de acuerdo con las características sociodemográficas de los y las estudiantes, sus expectativas frente a diversidad de estilos de trabajo y de relación vida-trabajo. Finalmente, se plantean algunas ideas a manera de conclusión.

2. Metodología

Se realizó una investigación mixta de tipo descriptivo y transversal en el año 2019. La investigación se llevó a cabo en dos momentos: en el primero se recolectaron y analizaron datos cuantitativos derivados de la aplicación de una encuesta, en el segundo se recolectaron y analizaron datos a partir de una entrevista semiestructurada. Los datos obtenidos en el primer momento posibilitaron la elaboración de las preguntas de la entrevista que fue aplicada, a su vez los datos obtenidos en el momento cualitativo permitieron ampliar y profundizar en los resultados del primer momento. De esta manera se realizó un diseño explicativo secuencial (Creswell & Plano-Clark, 2017).

El momento cuantitativo se efectuó mediante un censo a los 461 estudiantes matriculados en octavo semestre de una universidad privada del suroccidente colombiano¹. Un censo se realiza cuando se toman todos los elementos de una muestra (Alaminos-Chica y Castejón-Costa, 2006). La escogencia de la universidad respondió a dos criterios centrales: en primer lugar, interesaba una universidad que congregara estudiantes de diversos orígenes socioeconómicos, esto es, lo que Cárdenas *et al.* (2021) denominan una universidad pluriclasista. Así mismo, se seleccionó a una universidad que tiene un programa formal y homogéneo de preparación para el ingreso al mundo del trabajo, denominado Programa de Desarrollo Profesional, lo que facilitó el proceso de captura de datos y aplicación del censo en una población cautiva y rastreada. Esta población corresponde a jóvenes estudiantes universitarios, de octavo semestre, que se encuentran a punto de iniciar su práctica profesional.

¹ Esta Universidad es una de las más reconocidas tanto a nivel regional como nacional, cuenta con 30 programas de pregrado, 1 doctorado, 33 maestrías, 23 especializaciones médico-quirúrgicas y 21 especializaciones.



La construcción de la encuesta se realizó mediante tres filtros: la formulación y desarrollo inicial, el análisis lógico y empírico de las preguntas y la prueba piloto (Alvira-Martín, 2011). En el primer filtro se utilizó el proceso de operacionalización de variables para la elaboración de las preguntas, al igual que la revisión de preguntas de encuestas de estudios similares. En el segundo filtro se realizó una revisión de la encuesta por expertos y finalmente se realizó una prueba piloto con 30 estudiantes que no pertenecían a la muestra. Los tres filtros implicaron un ajuste permanente de la encuesta. El instrumento de recolección de información quedó conformado por cuatro módulos: 1) identificación sociodemográfica y económica del estudiante, 2) familia de origen, 3) trayectoria educativa y elección profesional y 4) expectativas sobre el trabajo y el empleo.

La información fue recolectada por un grupo de encuestadores previamente capacitados en el tratamiento conceptual y metodológico de la encuesta. Estos encuestadores entrevistaron presencialmente a los y las estudiantes, previa firma del consentimiento informado. Los datos se analizaron por medio del programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* –SPSS– Versión 24. Con el objetivo de densificar los análisis, se escogieron como variables de segmentación: género, clase social y profesión que cursa el estudiante, sin embargo, solo la variable de género resultó estadísticamente significativa según pruebas de chi cuadrado. En consecuencia, no se tuvieron en cuenta dos casos que se identificaron como transgéneros y se trabajó sobre un total de 459 estudiantes.

6

En el componente cualitativo se realizaron 28 entrevistas en profundidad a una muestra diversa de estudiantes varones y mujeres, con el objetivo de ampliar y discutir los hallazgos cuantitativos. Cada entrevista tuvo una duración aproximada de dos horas y los ejes temáticos fueron: 1) contexto socioeconómico y de origen de clase de los y las estudiantes, 2) Trayectorias educativas, 3) Experiencia laboral y 4) expectativas frente al empleo y el trabajo. Los datos fueron procesados en *Atlas ti* 8.0 y se utilizó el análisis de contenido temático, que consiste en interpretar la información recolectada, identificando en ésta de manera explícita y latente sus significados (Díaz-Herrera, 2018).

Finalmente, la investigación fue sometida y aprobada por el comité de ética de la Universidad, se garantizaron los elementos de confidencialidad. Así mismo hubo adherencia a los cuatro principios bioéticos: respeto de la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

3. Hallazgos

3.1 Las y los estudiantes

Las y los participantes en la investigación son en su mayoría mujeres (55,1%). Considerando la edad, el grupo se distribuye entre los 19 y 25 años, con una mayor concentración en el grupo entre 21 y 22 años (66,4%), seguido de aquellos entre 19 y 20 años (18,9%). De acuerdo con la pertenencia étnica el 4,6% se consideró negro o negra, el 2,2% indígena y el 93,3% manifestó no tener ninguna pertenencia étnica. Al indagar por el estado civil y la dependencia económica el 97% son solteros y el 96,1% no tiene personas a su cargo, lo que devela su condición de moratoria social.

Con respecto al estrato socioeconómico², las y los jóvenes universitarios entrevistados habitan mayoritariamente viviendas ubicadas en los estratos 3, 4 y 5 (74,2%). Al preguntarles por su pertenencia de clase, el 76,4% manifestaron pertenecer a la clase media, solo el 14,5% manifestó pertenecer a la clase alta y el 9,1% a la clase baja. Los y las estudiantes son egresados, en mayor proporción, de colegios privados. El 43,2% egresó de un colegio privado no bilingüe, mientras el 22,8% de colegios privados bilingües. Por su parte el 30,2% son egresados de colegios públicos. La principal ocupación de las y los jóvenes es estudiar (58%), un 38% trabaja y estudia y solo un 4%, además de estudiar, busca empleo.

3.2 Emprendedor o empleada

Al indagar por la expectativa que tienen las y los jóvenes frente a su futuro laboral, se encontró que el 35,9% prefieren ser emprendedores o emprendedoras, aunque existe un porcentaje cercano (31,2%) que anhela hacer una carrera prestigiosa en una organización privada. Al realizar la segmentación de acuerdo con el género, se encontró una relación estadísticamente significativa según la prueba de chi cuadrado con una significancia asintótica de 0.038. Los varones prefieren en mayor proporción ser emprendedores (42,4%), mientras las mujeres (35,4%) prefieren vincularse a una organización privada (Véase Tabla 1).

² El estrato socioeconómico es una categoría que, si bien se emplea en Colombia para clasificar el estado de las viviendas, se ha deslizado a la clasificación socioeconómica de las personas. Así, a partir del estrato en el que se vive se determina, por ejemplo, la distribución de subsidios. En total hay 6 estratos, siendo el 6 el de mayores recursos y 1 el de menores.

Tabla 1. Tipo de trabajador o trabajadora que anhelan ser.

	Total		Varones		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Emprendedor(a) de negocio propio	165	35,9	87	42,4	78	30,7
Hacer carrera en una prestigiosa organización/institución privada	143	31,2	53	25,9	90	35,4
Hacer carrera en una prestigiosa organización/institución pública	38	8,3	13	6,3	25	9,8
Cambiar fácilmente de una organización a otra de acuerdo con sus preferencias	72	15,7	31	15,1	41	16,1
Ser trabajador independiente	41	8,9	21	10,2	20	7,9
Total	459	100	205	100,0	254	100,0

Fuente: elaboración propia.

En los relatos derivados de las entrevistas, se puede evidenciar que los varones asocian el emprendimiento con una cierta sensación de libertad y con la ilusión de ser sus propios jefes: “quiero ser emprendedor [...] tener un ingreso que no dependa de un trabajo y que me lleve a mí a lograr una libertad financiera” (L. Rodríguez, comunicación personal, 17 de octubre de 2019). “Algo chévere de emprender ya sea con mi papá o solo es la libertad, el “ser tu propio jefe” (C. Caicedo, comunicación personal, 22 de octubre de 2019).

8

Por su parte, las mujeres ven en la posibilidad de emplearse en una institución u organización una oportunidad para aprender sobre su desempeño laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo, esto es, como un paso necesario en la construcción de una carrera profesional, lo que denota mayor cautela de su parte: “Espero vincularme a una compañía como para poder aprender muchas cosas, muchas cosas que todavía necesito aprender, cosas que me falta afianzar” (A. Sánchez, comunicación personal, 28 de octubre de 2019). “Sí me veo como empleada, como en un principio, para aprender cómo funcionan estas organizaciones, cómo me debo mover en este mundo” (C. Londoño, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019).

El emprendimiento cobra sentido en la juventud como respuesta a un mercado laboral con pocas oportunidades de empleo, caracterizado por la precariedad y la desregularización (Carbajo-Padilla y Santamaría-López, 2015; Hémbuz-Falla *et al.*, 2020; Maca-Urbano, 2020). Diferentes investigaciones han planteado que las mujeres se desempeñan en menor proporción como emprendedoras en comparación con los varones, en la medida en que experimentan una mayor demanda de tener que conciliar la vida laboral con la familiar y manifiestan temor al fracaso (Fuentes-García y Sánchez-Cañizares, 2010; Lozano-Márquez y Villanueva-Flores, 2021; Pérez y Busso, 2020). Si bien los resultados de esta investigación indagan por las expectativas a futuro que tienen las y los jóvenes universitarios sobre la forma de participar en el mercado de trabajo, se encontró consistencia con esta realidad documentada. Se puede concluir que las mujeres resultan más cautelosas en sus procesos de enganche y competencia laboral, privilegian realizar una carrera profesional, conservar el estatuto de empleada, decisiones que les pueden

permitir ganar experiencia en el mundo laboral. Por su parte los varones, como se encontró en otras investigaciones (Lozano-Márquez y Villanueva-Flores, 2021; Pérez-Suárez y Sánchez-Torné, 2019) encarnan el riesgo, la competencia, la seguridad en sí y privilegian la opción de ser emprendedores. En esta vía, Fuentes-García y Sánchez-Cañizares (2010) y Jordán-Aguirre *et al.* (2016) exploran esta supuesta cautela de las mujeres y la interpretan como un efecto de la cultura patriarcal, que modela la subjetividad femenina con menor disposición al riesgo y mayor temor al fracaso.

3.3 Un trabajo flexible, creativo e innovador

Las y los jóvenes universitarios entrevistados dicen preferir trabajos inestables, con ingresos volátiles, pero que les permitan crear, crecer y aportar significativamente al mundo (57,7%). Esta preferencia se impone frente a la opción de tener trabajos tranquilos y estables, con prestaciones sociales y buen salario. En cuanto al género no se encontró en esta preferencia una relación estadísticamente significativa de acuerdo con la prueba de chi cuadrado (Véase Tabla 2).

Tabla 2. Preferencias: modalidades de trabajo.

Situaciones de trabajo que prefiere	Total		Varones		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Un trabajo tranquilo y estable, tenga todas las prestaciones, considere pagan bien, te sientes cómodo y sepa hacerlo bien	19	42,3	83	40,5	111	43,7
Un trabajo inestable, ingresos volátiles, pero permita crear, crecer. sientas que contribuye al mundo	4		12	59,5	143	56,3
Total	26	57,7	20	100,0	254	100,0
	5		5			

Fuente: elaboración propia.

La indagación cualitativa deja entrever la importancia que tiene para ellas y ellos el gozo en el trabajo y, en virtud de ello, la demanda que hacen de experiencias y emociones distintas a las del empleo tradicional: “necesito un trabajo que me desafíe, que sepa desarrollar las habilidades que tengo en creatividad, porque las tengo y porque si no desarrollo eso sería la verdad muy infeliz, muy infeliz con algo que no me rete y no me ayude a desarrollar mis habilidades” (C. Londoño, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019). “no me gustaría estar en un trabajo monótono donde los conocimientos que tenga que adquirir sean mínimos, sino que pueda aprender, divertirme, que sea muy estimulante” (S. Bermúdez, comunicación personal, 29 de octubre de 2019). “Quiero un trabajo en el cual pueda explotar mi creatividad, conversar con la gente, no importa el salario, sino conseguir ese trabajo ideal” (M. Gómez, comunicación personal, 12 de noviembre de 2019).

La preferencia por un trabajo que permita crear, contribuir al mundo, aunque no prometa estabilidad laboral, puede develar que, ante la lectura de contexto que tienen las y los jóvenes –y que concibe a los mercados de trabajo y a los sistemas de protección social como individualistas, precarios e inestables- (Cánovas-Marmo, 2021), se contraponen en compensación la búsqueda de un trabajo que, por lo menos, produzca satisfacción y disfrute.

3.4 La encrucijada entre salario y tiempo libre

Al indagar por la relación salario vs. tiempo libre, las y los jóvenes dicen preferir trabajos con sueldos entre los estándares promedio del mercado pero que les permitan tener suficiente tiempo libre (58%). Según el género, se encontró una relación estadísticamente significativa de acuerdo con el chi cuadrado (significancia asintótica 0.015). Mientras los varones prefieren un trabajo que exija sacrificar tiempo libre pero que ofrezca un salario por encima del promedio del mercado de trabajo (51%), las mujeres prefieren tener un sueldo promedio, pero gozar de mayor tiempo libre (Véase Tabla 3).

Tabla 3. Salario vs tiempo libre.

	Varones		Mujeres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Un trabajo con un sueldo dentro de los valores promedio del mercado, pero que me permita tener suficiente tiempo libre.	106	39,7%	160	59,9%	266	100,0%
Un trabajo que exija sacrificar tiempo libre pero que ofrezca un salario muy por encima del promedio.	99	51,0%	94	48,5%	193	100,0%

Fuente: elaboración propia.

El tiempo libre es un elementopreciado para las y los jóvenes entrevistados: “mi tiempo libre sería innegociable en el trabajo, ya que considero que no todo es trabajar” (C. Londoño, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019). Sin embargo, se presentan diferencias en la disposición que varones y mujeres tienen para negociar su tiempo libre. Por un lado, los varones contemplan la posibilidad de negociar su tiempo libre siempre y cuando eso se vea reflejado en beneficio de ellos “depende, si no he cumplido con ciertas labores claro que lo haría, si es para una mejor productividad, seguro. Pero porque sí, no, tiene que haber una buena justificación” (L. Rodríguez, comunicación personal, 17 de octubre de 2019).

Por otro, las jóvenes reivindican la necesidad de un punto medio entre el mundo laboral y el personal “es innegociable las horas, porque creo que debe haber un equilibrio entre las horas que se le dedican al trabajo y las horas que se dedican a la recreación, a la familia” (M. Gómez, comunicación personal, 12 de noviembre de 2019).

Parece haber acuerdo entre las y los jóvenes en la defensa del tiempo libre, sin embargo, los varones se mostraron proclives a sacrificar su tiempo siempre y cuando puedan ganar más dinero en comparación con las mujeres que prefieren ganar menos y tener más tiempo libre. Algunas investigaciones han planteado que las mujeres, por su mayor carga de trabajo de cuidado en la familia y por la menor valoración de su estatuto como proveedoras, privilegian el tiempo libre por encima del éxito laboral (Aponte-García, 2002). No obstante, otras investigaciones revisadas exponen cómo las mujeres cada vez más realizan un descentramiento del cuidado de la familia en sus vidas (Gómez-Urrutia *et al.*, 2019) y cómo, con el objetivo de permanecer y competir en el mercado laboral, están incluso dispuestas a trabajar jornadas más extensas que las de sus colegas masculinos (Lo Sasso *et al.*, 2020).

3.5 Permanecer en el mismo trabajo ¿por cuánto tiempo?

Frente al tiempo en el que las y los jóvenes desean permanecer en un mismo lugar de trabajo, la mayoría plantea permanecer en trabajos entre cuatro y seis años (46,8%), seguido de aquellos que prefieren estar vinculados entre uno y tres años (37,3%). Se encontró una relación estadísticamente significativa según la prueba de chi cuadrado (0.014) con la variable género: los varones prefieren la opción de menor tiempo de vinculación (entre uno y tres años) con 44,4%, mientras las mujeres prefieren trabajos con mayor vinculación de tiempo (entre cuatro y seis años) con 52,8% (Véase Tabla 4).

Tabla 4. Antigüedad en el trabajo.

Antigüedad en el trabajo	Total		Varones		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Entre uno y tres años	171	37,3	91	44,4	80	31,5
Entre cuatro y seis años	215	46,8	81	39,5	134	52,8
Más de siete años	72	15,7	32	15,6	40	15,7
No sabe	1	0,2	1	0,5		
Total	459	100	205	100,0	254	100,0

Fuente: elaboración propia.

Al indagar qué tanto se ven laborando en un mismo trabajo durante varios años, los varones relatan querer permanecer un tiempo corto en sus trabajos dado su gusto por el cambio: “muy poco, para uno poder seguir avanzando debe desprenderse para seguir avanzando, siempre hay que ir soltando” (A. Rivera, comunicación personal, 7 de noviembre 2019); “muy poco, la verdad muy poco, me gusta conocer cosas nuevas” (J. Uribe, Comunicación personal, 31 de octubre de 2019); “creo que no sería capaz. Me gusta mucho el cambio” (L. Rodríguez, comunicación personal, 17 de octubre de 2019).

Las mujeres relatan querer permanecer un poco más de tiempo en un mismo trabajo si este guarda relación con lo que les gusta. Además, perciben esta permanencia como una oportunidad de aportar a la construcción de procesos: “pero si la organización tiene apuesta por la innovación en los campos principalmente de la tecnología” (L. Muñoz, comunicación personal, 6 de noviembre de 2019). “Pues me parece importante quedarme un tiempo suficiente, como que las cosas qué haga realmente tengan un tiempo para así generar un mayor impacto y no estar cambiando” (E. Espinosa, comunicación personal, 30 de octubre de 2019).

Este hallazgo guarda relación con la idea ya planteada que las mujeres privilegian realizar una carrera profesional, ser cautelosas, mientras los varones prefieren trayectorias riesgosas, cambiantes.

3.6 Ambiente competitivo o colaborativo de trabajo

La mayoría de los y las jóvenes prefieren sostener relaciones horizontales en el trabajo (85,2%), mientras sólo un 14,8% prefieren un ambiente competitivo. Al realizar una prueba de chi cuadrado, se encontró una relación estadísticamente significativa con la variable género (significación asintótica 0.011): los varones prefieren trabajos más competitivos que las mujeres (Véase Tabla 5).

12

Tabla 5. Ambiente laboral.

	Varones		Mujeres		Total	
Un ambiente competitivo, que permita demostrar sus habilidades y que lo rete constantemente a sacar lo mejor de sí	40	58,0%	28	40,6%	68	100,0%
Un ambiente colaborativo y solidario, que le permita construir logros con otros	165	42,1%	226	57,7%	391	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Los jóvenes asocian los ambientes competitivos con la posibilidad de mayor aprendizaje y productividad “Yo diré que prefiero los ambientes competitivos, porque te obligan a ser mejor, te obligan a ser más productivo” (C. Caicedo, comunicación personal, 22 de octubre de 2019); “los competitivos porque se aprende más tanto de lo netamente laboral como de experiencias personales” (L. Rodríguez, comunicación personal, 17 de octubre de 2019).

Las jóvenes, en cambio, aseguran preferir los ambientes colaborativos, solidarios, de ayuda mutua. Algunas de ellas relatan que los ambientes competitivos promueven estructuras patriarcales e individualistas: “No soy mucho de pensar en la competencia, a mí me parece que eso es una manera muy patriarcal de estructurar las cosas y pues todo el mundo tiene su forma

de avanzar y de sentirse satisfecho con lo que hace” (A. Arias, comunicación personal, 5 de noviembre de 2019). “Creo que la competencia no es buena, no me gustaría un ambiente competitivo. Considero que causaría estrés y promueve un ambiente individualista que no me agrada” (A. Sánchez, comunicación personal, 28 de octubre de 2019).

Podría decirse que tradicionalmente los varones se han perfilado en roles caracterizados por la competitividad y la autoridad, en la medida en que se asocian con características de valentía y toma de decisiones, atributos de alta reputabilidad en la construcción de la masculinidad hegemónica, mientras a las mujeres se les asignan roles que privilegian el apoyo social y las interacciones humanas (García-Retamero y López-Zafra, 2006, 2008; Gilligan, 1993). Situación similar se encontró en el estudio aquí expuesto: los varones entrevistados prefieren ambientes competitivos de trabajo, mientras las mujeres optan por entornos colaborativos.

4. Conclusiones

Diferentes autores han planteado que la subjetividad de las y los jóvenes hacia el mundo del trabajo ha cambiado (Bröckling, 2015; Fridman, 2019; Stavrou & Achiotis, 2021; Walsh & Black, 2021). Expresiones de esos cambios se han encontrado en este estudio: varones y mujeres prefieren ser emprendedores, con vinculaciones flexibles, tener trabajos que les demanden creatividad e innovación, que les permitan sostener un balance con la vida personal y disfrutar del tiempo libre, además privilegian trabajos con relaciones horizontales.

La literatura revisada, no obstante, advierte sobre el papel que las diferencias de género juegan en las preferencias de las personas en el mercado laboral. Pérez-Carbonell y Ramos-Santana (2015) identifican la permanencia de estereotipos de género en las preferencias que sobre el trabajo detecta un grupo de 1125 estudiantes universitarios y Sheppard (2018) identifica, en un grupo de 467 estudiantes universitarios norteamericanos, las versiones descalificadoras que las mujeres tienen sobre su potencial de liderazgo y el modo en que estas efectúan sobre sí mismas una suerte de discriminación anticipada.

Con relación a estos estudios antecesores, la segmentación por género aquí realizada revela diferencias significativas en el modo en que las mujeres establecen demandas al mundo del trabajo. Las mujeres prefieren ser empleadas, tener vinculaciones laborales con mayor antigüedad, trabajos solidarios, cooperativos, ganar menos salario y tener más tiempo libre, mientras los varones prefieren ser emprendedores, cambiar de trabajo con mayor frecuencia, tener trabajos competitivos, ganar más dinero y tener menos tiempo libre.

Al respecto surge la pregunta ¿en qué medida estas diferencias reproducen o no valores, ideales y comportamientos otorgados tradicionalmente a varones y mujeres? En este sentido futuras investigaciones podrían centrarse, haciendo uso del género como categoría, en analizar estas diferencias entre hombres y mujeres frente a las expectativas que tienen sobre el trabajo. Es

así como podrían plantearse estudios etnográficos que permitan profundizar en las narrativas de hombres y mujeres con respecto a lo que esperan del mundo del trabajo.

De igual manera, futuros estudios podrían contemplar el análisis de las expectativas que frente al trabajo tienen jóvenes pertenecientes a diferentes contextos socio-culturales. Esto permitiría hacer comparaciones y conocer si estas diferencias de género son propias del contexto -local- estudiado o se encontrarían en otros contextos. En este sentido, podría señalarse que una de las limitaciones del presente estudio es que se llevó a cabo con jóvenes pertenecientes a una sola Institución de Educación Superior, en un contexto colombiano específico.

5. Referencias bibliográficas

- Abarca-Melo, N., Gormaz-Vargas, N., y Leiva, P. I. (2012). Expectativas de roles futuros de estudiantes universitarios en Chile. *Universitas Psychologica*, 11(2), 405-414. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy11-2.erfe>
- Alaminos-Chica, A., y Castejón-Costa, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Editorial Marfil; Universidad de Alicante. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboraci%c3%b3n,%20an%c3%a1lisis%20e%20interpretaci%c3%b3n.pdf>
- Alvira-Martín, F. R. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Centro de Investigaciones Sociológicas-CIS.
- Aponte-García, M. (2002). *Factores condicionantes de la creación de empresas en Puerto Rico: un enfoque institucional* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10803/3946>
- Arango-Gaviria, L. (2006). *Jóvenes en la universidad: género, clase e identidad profesional*. Siglo del Hombre Editores / Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53232>
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Bröckling, U. (2015). *El self emprendedor: Sociología de una forma de subjetivación*. Universidad Alberto Hurtado.
- Cánovas-Marmo, C. E (2021). Percepciones de mujeres jóvenes sobre el trabajo asalariado en León, Guanajuato, México. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(29), 169-204. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/43>
- Carbajo-Padilla, D., y Santamaría-López, E. (2015). Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor. *Papeles del CEIC*, (3), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/765/76543092012.pdf>
- Cárdenas, J. C., Fergusson, L., y García-Villegas, M. (Eds.). (2021). *La Quinta Puerta. De cómo la educación en Colombia agudiza las desigualdades en lugar de remediarlas*. Ariel.
- Castaño-Ravagli, M., y Álvarez-Giraldo, C. M. (2017). El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana. *Revista Latinoamericana de*

- Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 15(2), 1223-1236.
<https://doi.org/10.11600/1692715x.1522929072016>
- Creswell, J., & Plano-Clark, V. (2017). *Designing and Conducting Mixed Method Research*. SAGE Publications.
- Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., y Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, 2(31), 126-138. <https://core.ac.uk/download/pdf/228499552.pdf>
- Díaz-Herrera, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista *Universum*. *Revista general de información y documentación*, 28(1), 119-142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Fausto-Lizaola, L. C., Tójar-Hurtado, J. C., y Ríos-Ariza, J. M. (2018). La Educación como vía de empoderamiento laboral y social de la juventud universitaria en México. *REVESCO: Revista de estudios cooperativos*, 129, 84-101. <https://doi.org/10.5209/REVE.61937>
- Fridman, D. (2019). *El sueño de vivir sin trabajar: Una sociología del emprendedorismo, la autoayuda financiera y el nuevo individuo del siglo XXI*. Siglo XXI Editores.
- Fuentes-García, F. J., y Sánchez-Cañizares, S. M. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de economía aplicada*, 28(3), 1-28. <http://www.revista-eea.net/documentos/28306.pdf>
- Garabito-Ballesteros, G. (2012). Experiencias de inserción laboral en jóvenes obreros en Azcapotzalco, Ciudad de México. *Psykhé (Santiago)*, 21(2), 21-33. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.541>
- García-Retamero, R., y López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a02.pdf>
- García-Retamero, R., y López-Zafra, E. (2008). Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino. *Estudios de Psicología*, 29(3), 273-287. <https://doi.org/10.1174/021093908786145449>
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.
- Gómez-Urrutia, V., Royo-Urrizola, P., Jiménez-Figueroa, A., y Cruz-Cubillos, M.A.C. (2019). Trabajo y familia: expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 21(52), 270-297. <https://doi.org/10.1590/15174522-94085>
- Gómez-Urrutia, V., y Royo-Urrizola, P. (2015). Nuevas subjetividades y proyecto de vida: jóvenes universitarios de la VII región del Maule, Chile. *Revista de Estudios Sociales*, (53), 90-101. <https://doi.org/10.7440/res53.2015.07>
- González-Lorente, C., y Martínez-Clares, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Hémbuz-Falla, G. D., Sánchez-Avilés, A. M., y Bermeo-Díaz, V. (2020). Influencia de la educación superior en el emprendimiento juvenil en estudiantes universitarios: una aproximación teórica. *Revista Boletín Redipe*, 9(8), 166-180. <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i8.1049>

- Jordán-Aguirre, J., Serrano-Orellana, B., Pacheco-Molina, A., y Brito-Gaona, L. (2016). Capacidad emprendedora desde la perspectiva de género. *Revista Opción*, 32(81), 238-261. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/21912>
- Lo Sasso, A. T., Armstrong, D., Forte, G., & Gerber, S. E. (2020). Differences in starting pay for male and female physicians persist; explanations for the gender gap remain elusive. *Health Affairs*, 39(2), 256-263. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2019.00664>
- Lozano-Márquez, P., y Villanueva-Flores, M. (2021). La mujer y el emprendimiento: estudio de caso. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 18-28. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_2.pdf
- Maca-Urbano, D. (2017). Trayectorias laborales de profesionales y dimensión subjetiva del trabajo. En C. Mejía-Sanabria y D. Maca-Urbano (Eds.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca. Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad* (Vol. 2, pp. 49-67). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Maca-Urbano, D. (2020). Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 179-191. <https://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/150/170>
- Margulis, M., y Urresti, M. (1998). La construcción social de la condición de juventud. En M. C. Laverde-Toscano, C. E. Valderrama y H. Cubides-Cipagauta, *Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*, (pp. 3-21). Siglo del Hombre Editores.
- Mejía-Sanabria, C. (2017). Transformaciones del mundo del trabajo en el capitalismo contemporáneo. En C. Mejía-Sanabria y D. Maca-Urbano (Eds.), *Paisajes laborales postfordistas en el Sur Occidente colombiano. Estudios del trabajo en el Valle del Cauca y norte del Cauca. Organización y condiciones de trabajo en diferentes sectores de la economía* (Vol. 1, pp. 17-60). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Pérez, P. E., y Busso, M. (2020). Jóvenes y emprendedurismo: discursos, políticas y trabajo independiente en la Argentina de Cambiemos. *Revista Pilquen*, 23(3), 75-88. <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/2752/59588>
- Pérez-Carbonell, A., y Ramos-Santana, G. (2015). Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 721-739. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44804
- Pérez-Suarez, M., y Sánchez-Torné, I. (2019). El impacto de la educación en la intención emprendedora de los estudiantes del grado de Economía. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, (1), 22-40. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/4543>
- Reghelin-Comazzetto, L., Perrone, C. M., Lemos-Vasconcellos, S. J., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1): 145-157. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>

- Sepúlveda, L., y Valdebenito, M. J. (2014). ¿Las cosas claras? Aspiraciones de futuro y proyecto educativo laboral de jóvenes estudiantes secundarios. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 243-261. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100015>
- Sheppard, L. D. (2018). Gender differences in leadership aspirations and job and life attribute preferences among US undergraduate students. *Sex Roles*, 79(9), 565-577. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0890-4>
- Stavrou, S., & Achiotis, P. (2021). Towards a revaluation of work in post-Fordist societies? Critical reconversions of highly skilled youth and negotiations of fluid relationships with work. *Journal of Youth Studies*, 26(2), 1-19. <https://doi.org/10.1080/13676261.2021.2010685>
- Tagliabue, R., y Cuesta, M. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 4(12), 50-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847119005>
- Tapia, G., y Weiss, E. (2013). Escuela, trabajo y familia: Perspectivas de estudiantes de bachillerato en una transición rural-urbana. *Revista mexicana de investigación educativa*, 18(59), 1165-1188. <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/284>
- Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M. y Aguilera-Velasco, M. A. (2017). Preparación para el trabajo: Representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 85-101. <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1867>
- Walsh, L., & Black, R (2021) 'Flexible ongoing': the young university student as homo promptus. *Journal of Youth Studies*, 24(4), 499-514. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1742302>