

Preferencias y expectativas laborales de jóvenes en el área metropolitana de Bucaramanga (Colombia), después de la pandemia por COVID-19

David Foust-Rodríguez  

Doctor en Ciencias Sociales. Sociólogo

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Tlaquepaque, México

foust@iteso.mx

Resumen

La crisis económica generada por la pandemia de COVID-19 destruyó cientos de millones de empleos a nivel mundial, precarizando todavía más el escenario laboral de las y los jóvenes. También representó una oportunidad para valorar la oportunidad del teletrabajo, la flexibilidad y la autonomía en el trabajo. Esta experiencia compartida podría contribuir a la configuración de las preferencias y expectativas laborales de jóvenes que inician su trayectoria laboral. El objetivo de este artículo fue contrastar hipótesis para aportar conocimiento en relación con estas posibles reconfiguraciones.

A partir de análisis de clústeres, entre otros análisis, de una encuesta transversal con una participación de 300 jóvenes, se realizó un estudio de la significación del trabajo entre jóvenes de la metrópolis colombiana de Bucaramanga. Los hallazgos principales permiten concluir que hay un sector mayoritario que califica positivamente su empleo actual, valora el trabajo como algo central en sus vidas, y prefiere un empleo en función de la paga y la estabilidad, lo que contrasta con otros estudios que muestran una caída en la centralidad del trabajo en la vida de las personas, y una preferencia mayor por los empleos con propósito y con más flexibilidad y autonomía.

Palabras clave: Significación del trabajo; Jóvenes; COVID-19; Postpandemia.

Recibido: 19/09/2024 | **Evaluado:** 03/12/2024 | **Aprobado:** 17/12/2024 | **Publicado:** 07/05/2025



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

 **Correspondencia:** David Foust-Rodríguez. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO). Anillo Perif. Sur Manuel Gómez Morín 8585. Tlaquepaque, México. Correo-e: foust@iteso.mx

¿Cómo citar este artículo?

Foust-Rodríguez, D. (2025). Preferencias y expectativas laborales de jóvenes en el área metropolitana de Bucaramanga-Colombia, después de la pandemia por COVID-19. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (40), e20914435. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i40.14435>

Preferences and expectations about work among young people in the metropolitan area of Bucaramanga (Colombia) after the COVID-19 pandemic

Abstract

The economic crisis generated by the COVID-19 pandemic destroyed hundreds of millions of jobs worldwide, making the employment scenario even more precarious for young people. It also represented an opportunity to cherish the opportunity of teleworking, flexibility, and autonomy at work. This shared experience may contribute to framing young people's preferences and work expectations when starting their careers. This article aimed to test hypotheses to provide knowledge regarding these possible reconfigurations.

Based on cluster analysis, among other analyses, of a cross-sectional survey involving 300 young people, a study was carried out on the significance of work among young people in the Colombian metropolis of Bucaramanga. The main findings suggest that there is a majority sector that gives their current job a good rating, values work as central to their lives and prefers a job based on pay and stability. This contrasts with other studies that show a decline in the centrality of work in people's lives and a clear preference for meaningful jobs with more flexibility and autonomy.

Keywords: Meaning of work; Youth; COVID-19; Post-pandemic.

Sumario: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Hallazgos, 4. Conclusiones, 5. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

Debido a nuestra creciente conciencia de los derechos humanos en la actualidad, nos parece escandaloso que, por siglos, la mayoría de los seres humanos pasaban de la niñez a la edad de trabajar sin trecho de por medio. En palabras de Sartre (1971) “se diría que la juventud, más que una edad de la vida, fuese un fenómeno de clase [...] puesto que los obreros pasan sin transición de la adolescencia a la edad de hombre” (p. 9). Todavía hoy, el trabajo infantil sigue siendo una realidad para millones de niños en muchos países. Es decir, muchas personas empiezan a trabajar tan pronto como sea posible (y también dejan de trabajar hasta que ya no pueden más). No fue sino hasta el siglo XIX o principios del XX, según algunos autores (Arango-Gaviria, 2006; Margulis y Urresti, 1998, citados en Satizábal-Reyes *et al.*, 2023, p. 4), o quizá antes, según otros (Van-Zanden, 2016), cuando se generó la “moratoria social: se es joven en la medida en que se postergan las responsabilidades económicas y familiares” (Margulis y Urresti, 1998, citados en Satizábal-Reyes *et al.*, 2023, p. 4). Esta postergación permite acumular capital humano (Van-Zanden, 2016).

La juventud no es (sólo) una categoría biológica, sino sociohistórica. “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” (Satizábal-Reyes *et al.*, 2023, p. 4).

Algo similar sucede con nuestra concepción y significación del trabajo. Las preferencias y expectativas sobre el trabajo se configuran de manera temprana, quizá en la niñez y adolescencia (Loughlin y Barling, 2001; Super, 1980, citado en Manuti *et al.*, 2018) “influenciadas por el empleo y las circunstancias económicas de los padres” (Dickinson y Emler, 1992, citados por Loughlin y Barling, 2001, p. 545)¹. “La percepción que los hijos tienen de las actitudes y experiencias laborales de sus padres configuran el desarrollo de sus propias creencias y actitudes en torno al trabajo” (Barling *et al.*, 1998, citados en Loughlin y Barling, 2001, p. 545). De particular importancia en estos procesos son las primeras experiencias de trabajo, nuestros primeros contactos con el mundo del trabajo durante los “años impresionables (de los 18 a los 25 años)” (Krosnick y Alwin, 1989, citados en Loughlin y Barling, 2001, p. 544). Se trata, sí, de la construcción social del significado del trabajo, pero también, como señalan Satizábal-Reyes *et al.* (2023) y Delajara *et al.* (2018), de condiciones materiales objetivas que hacen las veces de obturador social y reproducen esquemas de desigualdad.

La significación del trabajo está influenciada por “eventos en la vida y socialización de los tiempos” (Smola y Sutton, 2002, p. 378). Varios autores escriben sobre cohortes generacionales con características específicas, entre ellas la significación del trabajo (Acosta-Piñeros, 2017;

¹ Las citas tomadas de los textos cuya versión original es en inglés son de traducción propia.

Carnegie, 2023; Cuesta *et al.*, 2009; De Hauw y De Vos, 2010; England, 1991; Maca-Urbano *et al.*, 2023; Manuti *et al.*, 2018; Pendell y Vander-Helm, 2022; Smola y Sutton, 2002; Twenge, 2010). Se habla de “eventos significativos generacionales” (Cuesta *et al.*, 2009, p. 129).

La importancia del trabajo en comparación con otras dimensiones de la vida, la *centralidad del trabajo* (Manuti *et al.*, 2018), ha venido decayendo generación tras generación. La ética en el trabajo ha dado paso a una mayor valoración del descanso y el tiempo con la familia (Twenge, 2010). Los llamados *Millennials* (nacidos entre principios de los 80 y mediados de los 90) parecen preferir ambientes laborales amables, colaborativos, que permitan un mayor balance entre las dimensiones laboral y personal-familiar (Acosta-Piñeros, 2017; Manuti *et al.*, 2018; Pendell y Vander-Helm, 2022); son “fieles a sí mismos; van de un empleo a otro sin dar demasiadas explicaciones” (Cuesta *et al.*, 2009, p. 126). Experimentaron cómo fueron tratados sus padres por el mundo del trabajo (recortes de personal, contención salarial, represión antisindical), así que su disposición es recíproca (England, 1991; Jurkiewicz, 2000, Maccoby, 1995 y Zemke *et al.*, 2000, citados en Loughlin y Barling, 2001; Smola y Sutton, 2002). “Aunque las empresas hablan de ser una familia y de lealtad [...], muchas organizaciones tratan a sus empleados [... como] desechables [...]. El compromiso de los trabajadores con la organización requiere del compromiso de las organizaciones con los empleados” (Smola y Sutton, 2002, p. 379).

4 En contraste, England (1991) también señala que la centralidad del trabajo bajó en términos absolutos y relativos. Pero advierte que el énfasis en las metas de trabajo se desplazó de las “metas de *comfort* (jornada conveniente, condiciones agradables para trabajar)” a las “*económicas* (buena paga, estabilidad, oportunidades de promoción)” (England, 1991, p. 115). “En tiempos económicos difíciles, las metas o valores de trabajo relacionados con el confort parecen dejarse de lado con relativa facilidad en comparación con las metas económicas” (England, 1991, p. 116). Cotofan *et al.* (2023) sostienen una hipótesis muy similar:

las personas que experimentan condiciones macroeconómicas relativamente malas entre los 18 y los 25 años otorgan una mayor prioridad al ingreso por el resto de su carrera. Y viceversa, las personas que experimentan condiciones macroeconómicas relativamente buenas a esa misma edad le dan más prioridad al sentido que tiene el trabajo por el resto de su carrera. (p. 467)

De Hauw y De Vos (2010) matizan diciendo que:

[E]n tiempos de recesión, los *Millennials* reducen sus expectativas en relación con el balance trabajo-vida y la atmósfera social. Sin embargo, sus expectativas en relación con la descripción del puesto, la capacitación, el desarrollo de carrera y las recompensas económicas se mantienen altas, lo que sugiere que estas expectativas están, en buena medida, incorporadas en la generación. (p. 293)²

² Traducción propia.

Cotofan *et al.* (2023) argumentan que “en la mayor parte de la literatura, la clasificación por generaciones es en gran medida arbitraria” (p. 467). Su “enfoque alternativo es el de individuos cuyas preferencias se basan en *experiencias macroeconómicas compartidas*” (Cotofan *et al.*, 2023, p. 467). La pandemia por COVID-19 califica como *experiencia macroeconómica compartida*. Sin embargo, como bien señalan Satizábal-Reyes *et al.* (2023), lo que no es compartido es el nivel de ingresos y de apoyos, la calidad y estabilidad del empleo, si éste es formal o informal, las probabilidades objetivas de movilidad social. Es decir, tenemos un segmento de jóvenes entre 18 y 25 años, en “edad impresionable” (Krosnick y Alwin, 1989, citados en Cotofan *et al.*, 2023, p. 467), que compartieron la dura experiencia de “la crisis más grande de una generación” según datos del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional (Banco Mundial, 2020; 2021; Fondo Monetario Internacional, 2020, citados en Cotofan *et al.*, 2021, p. 155); pero que no la compartieron en las mismas condiciones en términos de la dinámica socioeconómica de sus hogares, su nivel socioeconómico y el de sus ciudades, regiones y países.

Habría que preguntarse, como Cuesta *et al.* (2009), “¿cuáles son los eventos que ‘moldean’ la construcción de los valores y paradigmas de la nueva generación?” (p. 129). O, con el matiz que agregan Cotofan *et al.* (2023), ¿de qué manera está impactando la mayor crisis económica de los últimos tiempos en los jóvenes que están en *edad impresionable*? Cotofan *et al.* (2021) lo formulan así: “las personas que se hicieron mayores de edad durante esta crisis, ¿están más proclives a priorizar la seguridad financiera que un trabajo con sentido o propósito al entrar en la fuerza laboral?” (p. 177). Adelantan su hipótesis: “el impacto de la pandemia en esta generación de jóvenes puede resultar en un desplazamiento del horizonte de valores y expectativas en el trabajo en los años venideros” (Cotofan *et al.*, 2021, p. 183). La presente investigación tiene como objetivo contribuir con elementos para ir respondiendo a estas preguntas.

La nota de la British Broadcasting Corporation (BBC) sobre la generación Z, elaborada a partir de una encuesta mundial de Cigna International Health (Carnegie, 2023) presenta a una generación agobiada por el estrés, la ansiedad, la soledad y el desgaste laboral; con dificultad para relacionarse en el trabajo y sin confianza para levantar la voz; sin esperanza de poder tener casa propia en el futuro; preocupada por la estabilidad laboral y por el futuro y, al mismo tiempo, con intención de dejar su empleo actual. Parecería razonable que quieran otra cosa del trabajo, ¿es así?

Según una encuesta realizada por *Indeed*, los mexicanos de la generación Z quieren un trabajo con *home-office*, pero con interacción personal; en donde puedan expresar sus opiniones sin represalias; en un ambiente competitivo; con oportunidades de ascenso; que eventualmente les permita emprender (Hernández, 2022). Según otra nota, 36% de los mexicanos rechazarían un ascenso por salud mental (Hernández, 2023a).

Hoy tenemos un colaborador [sic] completamente diferente al que estábamos acostumbrados hace años. Con la pandemia, el enfoque en el bienestar y el equilibrio trabajo-familia se catapultó, y las

personas se dieron cuenta que hay cosas más importantes que sólo pensar en el trabajo”, opina Arleth Leal, CEO de *Tutorel* y especialista en Recursos Humanos. (Hernández, 2023a, parr. 3)

En contraste, en otra nota se afirma que “el 72% de la población que busca trabajo por internet prioriza el salario” (Hernández, 2023b, parr. 2).

De cara a la precarización laboral, las y los jóvenes toman los empleos que hay. Quizá por eso una investigación documentó que “jóvenes de estratos socioeconómicos bajos que laboran en un *call center* en Colombia aceptaban sin mayor crítica las condiciones de flexibilidad y precariedad de su trabajo” (Castaño y Álvarez, 2017, citados en Satizábal-Reyes *et al.*, 2023, p. 3). En comparación con otras regiones del mundo, “en Latinoamérica y el Caribe las prioridades fueron el salario y las compensaciones y las oportunidades de desarrollo; si bien las mujeres también priorizaban el propósito e impacto de su trabajo” (Gardiner y Goedhuys, 2020, p. 23). Este último hallazgo está en convergencia con lo documentado por Satizábal-Reyes *et al.* (2023).

Colombia tiene una tasa de desocupación general de alrededor del 10%, pero es casi del doble cuando se trata de la población joven (15 a 28 años). La informalidad es de cerca de 56% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2024a; 2024b). En este contexto de desempleo, precarización e informalidad, que se agudizó por la crisis económica que representó la pandemia, cabría pensar que predominara la propensión a optar en función de los salarios y la estabilidad (las metas económicas, en términos de England, 1991), y no de la flexibilidad de horario, las posibilidades de hacer teletrabajo o las posibilidades de crecimiento y capacitación. También cabría pensar que, dada la escasez de empleos y, sobre todo, de empleos formales, y a pesar de la tendencia de caída en la centralidad que el trabajo ocupa en nuestras vidas, podría prevalecer una ética del trabajo que lo asume como central, que valora las oportunidades de trabajo, incluso a pesar de ser precarias e informales.

La hipótesis contraria es que, dadas las características de la generación Z (ya mencionadas anteriormente), y considerando que las personas, y en particular los jóvenes, experimentaron la pandemia como un momento para valorar la flexibilidad, el teletrabajo, el equilibrio entre trabajo y vida personal, las preferencias y expectativas se habrán desplazado hacia las metas de confort (England, 1991) y hacia una menor centralidad del trabajo. La investigación cuyos hallazgos se presentan enseguida contrastó ambas hipótesis.

El antecedente empírico más inmediato para esta investigación es el estudio realizado por Satizábal-Reyes *et al.*³ (2023); véase también Maca-Urbano *et al.* (2023), quienes realizaron un censo a los 461 estudiantes de octavo semestre de una universidad privada en el suroccidente

³ El autor agradece a las investigadoras Melania Satizábal, Viviam Stella Unás y Deidi Yolima Maca por la oportunidad de dialogar sobre sus hallazgos antes de realizar la estancia de investigación en Bucaramanga. También se agradecen los comentarios y las recomendaciones de dos personas que hicieron una revisión anónima de una versión previa de este artículo.

colombiano. Casi 36% prefiere ser emprendedor(a), más los hombres (42.4%) que las mujeres (35.4%) (Satizábal-Reyes *et al.*, 2023); prefieren empleos inestables e ingresos volátiles, pero que sean flexibles y les permitan innovar y ser creativos (57.7%); con sueldos promedio, pero con suficiente tiempo libre (58%), más las mujeres (59.9%), que los hombres (39.7%); no quedarse demasiado tiempo en el mismo trabajo: los hombres, entre uno y tres años (44.4%), las mujeres, entre cuatro y seis años (52.8%); poco menos del 15% prefiere un ambiente competitivo, en comparación con el 85.2% que prefiere un ambiente colaborativo en el trabajo. Los motivos más importantes para privilegiar un trabajo sobre otro fueron: primer motivo, que les permita desarrollar sus saberes y habilidades profesionales (32%), balance trabajo/vida (24%) y, por último, que sea un trabajo emocionante y con un ambiente creativo (15%) (Maca-Urbano *et al.*, 2023). En términos de England (1991), prefirieron las *metas de confort*.

A continuación, se describe la metodología seguida en la investigación, incluyendo cuestiones relacionadas con la población y muestra, y las medidas incluidas en el cuestionario. En la tercera sección se presentan los hallazgos principales en relación con las preferencias y expectativas laborales de las y los jóvenes que participaron en el estudio. En la última sección se presentan las conclusiones.

2. Metodología

7

Para explorar las preguntas e hipótesis formuladas anteriormente, se realizó una investigación de tipo cuantitativo en el contexto de una estancia de investigación en la Universidad Industrial de Santander (UIS) durante el primer semestre del año 2024⁴ durante la cual se hizo el levantamiento de una encuesta transversal cuyas características y resultados se describen enseguida. Como complemento para encontrar pistas de comprensión e interpretación de los hallazgos, se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas a estudiantes de Economía de pregrado (tres, dos hombres y una mujer) y de posgrado (un hombre y una mujer).

El protocolo de la investigación fue avalado por el comité de ética después de revisar la adherencia a los principios de respeto a la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Al momento de participar en la encuesta, las y los jóvenes eran informados del objetivo del estudio y se obtenía su consentimiento informado.

Población y muestra

La población de estudio fueron jóvenes, preferentemente en los *años impresionables* (entre los 18 y los 25 años). Con base en estimaciones del DANE, para el año 2023, se estimaba un total

⁴ El autor agradece al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) la oportunidad de realizar esta estancia y al grupo de investigación en Economía Aplicada y Regulación (EMAR) de la Escuela de Economía y Administración de la UIS por todo su apoyo en términos académicos y por su incommensurable calidez humana y hospitalidad. Muchas gracias a Fátima Garibay Gómez por su apoyo como asistente de investigación.

de poco menos de 150 mil jóvenes de entre 18 y 24 años en el área metropolitana de Bucaramanga (Telencuestas, s.f.). El estudio fue dirigido principalmente a la población universitaria, aunque no exclusivamente. Dado que se trataba principalmente de jóvenes de una universidad pública, servía de contraste con el estudio realizado por Satizábal -Reyes *et al.* (2023).

Como el sector principal de interés del estudio era el de las y los jóvenes universitarios, el método de recolección de datos fue a través de las y los profesores y estudiantes universitarios de la UIS, la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) y la Universidad Cooperativa de Colombia-sede Bucaramanga (UCC) y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)⁵, quienes fueron contactados durante los primeros tres meses de la estancia de investigación, principalmente visitando salones de clases e invitando a las y los estudiantes a participar. También se pidió a estos contactos iniciales -profesores y estudiantes- que ayudarán a promover la participación a través de sus contactos en redes sociales digitales. Las respuestas al cuestionario se recogieron entre el 16 de febrero y el 11 de abril.

Con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 6%, el tamaño de la muestra sugerido, utilizando la calculadora de QuestionPro (s.f.), sería de 268. La muestra del estudio está conformada por 300 respuestas al cuestionario; tiene algunos sesgos intencionales (la población joven universitaria está sobrerrepresentada) y otros no-intencionales, pues, dado el método de recolección (a través de contactos principalmente en las áreas de Humanidades, lenguas y ciencias de la conducta, Medicina y ciencias de la salud, Económico-administrativo-contable e Ingenierías de la UIS, la UNAB y la UCC), hay una sobrerrepresentación de algunas áreas de estudios entre las y los participantes en la muestra.

Medidas

Se elaboró un cuestionario a partir de las referencias consultadas (Acosta-Piñeros, 2017; Cassar y Meier, 2018; England, 1991; Gardiner y Goedhuys, 2020; Harpaz y Fu, 2002; Loughlin y Barling, 2001; Maca-Urbano *et al.*, 2023; Maestas *et al.*, 2023; Manuti, 2012; Manuti *et al.*, 2018; Ryan y Deci, 2000; Smola y Sutton, 2002). La referencia principal fue el constructo *significación del trabajo* (Meaning of Work, MOW), que tiene mucho consenso entre la literatura en inglés (MOW Team, 1987, citado por Manuti *et al.*, 2018, p. 275) y que, por cierto, casi no es usado en la literatura en español (González-Lorente y Martínez-Clares, 2016; Tapia y Weiss, 2013; Torres-López *et al.*, 2017). Una de las contribuciones de este artículo es ofrecer un puente entre ambos *corpus* de investigaciones.

El constructo MOW agrupa tres tipos de variables:

⁵ El autor agradece la generosa colaboración de Luis Alejandro Palacio y Silvia Mantilla, Giovanna Rodríguez, Diego Vásquez y Diego Riaño, profesores de la UIS, la UNAB, la UCC y el SENA, respectivamente. Un agradecimiento especial a Juan Pablo Uribe por revisar el cuestionario y apoyar en la recolección de respuestas al cuestionario.

Las variables condicionales abarcan la situación personal y familiar, el trabajo actual y la trayectoria profesional, así como el entorno macroeconómico. Las variables principales son los factores clave del MOW: centralidad del trabajo, metas laborales, normas sociales sobre el trabajo, identificación del rol y de los resultados laborales. Por último, las consecuencias se conciben como expectativas subjetivas sobre futuras situaciones laborales y resultados objetivos del trabajo. (Manuti *et al.*, 2018, p. 276)⁶

Después de informar sobre el objetivo del cuestionario y validar el consentimiento informado de la persona participante, se le pedía información de tipo sociodemográfico y socioeconómico.

Enseguida, si estaba ocupada, se le pedía a la persona participante que calificara su empleo u ocupación actual en varios rubros (Maestas *et al.*, 2023). Después se preguntaba si prefería 1) un trabajo con bastante interacción personal, buen jefe(a) y equipo, aunque pocas oportunidades de hacer *home-office* o uno con flexibilidad y *home-office*, aunque poca interacción personal; 2) tener su propia empresa, aunque eso pueda implicar riesgos o inestabilidad de ingresos o un trabajo estable como empleado; 3) ascender y tener mejores ingresos, aunque se pudiera ver comprometido el equilibrio trabajo/vida o tener un buen equilibrio trabajo/vida, conservando el mismo nivel de ingresos y el mismo puesto (Acosta-Piñeros, 2017; England, 1991; Gardiner y Goedhuys, 2020; Maca-Urbano *et al.*, 2023; Maestas *et al.*, 2023; Ryan y Deci, 2000).

Se le pedía a la persona que pusiera en orden de prioridad qué era lo más importante en un empleo: salario y prestaciones, estabilidad, flexibilidad de horario y para organizar el trabajo y la jornada, oportunidades de aplicar los conocimientos, aprender e innovar, oportunidad de crecer y ascender, tener un ambiente laboral agradable, suficiente tiempo de descanso y vacaciones (Acosta-Piñeros, 2017; England, 1991; Gardiner y Goedhuys, 2020; Loughlin y Barling, 2001; Maca-Urbano *et al.*, 2023; Maestas *et al.*, 2023; Manuti, 2012; Manuti *et al.*, 2018; Smola y Sutton, 2002).

Venía después una pregunta para valorar la centralidad del trabajo (England, 1991; Manuti, 2012; Manuti *et al.*, 2018, p. 280). De acuerdo con Manuti *et al.* (2018), “este es el principal indicador al estudiar el significado del trabajo (MOW) en personas jóvenes” (pp. 283–284). Finalmente, se incluían las preguntas sobre *normas sociales sobre el trabajo*, del constructo MOW (England, 1991; Manuti, 2012; Manuti *et al.*, 2018).

El cuestionario fue revisado por tres investigadores independientes, quienes ofrecieron retroalimentación para hacer las preguntas más fáciles de entender y para lograr una versión *user-friendly* que facilitara la interacción. Después se piloteó con un grupo inicial de participantes y se hicieron ajustes menores de forma.

⁶ Traducción propia.

Los resultados fueron analizados usando los paquetes de software STATA y *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Con el propósito de identificar los factores determinantes de la calificación del trabajo actual, las preferencias, las prioridades en el trabajo, la centralidad otorgada al trabajo y las normas sociales sobre el trabajo, y para identificar perfiles de participantes, se hicieron tablas de contingencia con medidas de asociación, seguidas de análisis de componentes principales, análisis por conglomerados (clústeres), análisis discriminante y regresión logística binomial.

3. Hallazgos

Quince de las personas participantes en la muestra tienen 17 años; y treinta personas, más de 25 años y hasta 30 años; es decir, 15% de la muestra está por fuera del rango deseado de edad (18 a 25), aunque no demasiado por debajo ni por arriba de ese rango. 44% de las personas participantes son del género masculino; casi 56%, del femenino; una persona es de otro género.

Casi una cuarta parte de las personas participantes viven en los barrios inmediatos a la sede principal de la Universidad Industrial de Santander. La mayor parte del resto de las personas participantes viven en el área metropolitana de Bucaramanga, principalmente en alguno de los barrios de Bucaramanga.

58% de las y los encuestados habían concluido la educación media o técnica, 19% ya habían concluido el pregrado, 2% el posgrado, y sólo 20% tenían la educación básica como último nivel educativo terminado.

La gran mayoría (96%) son solteros (as); sólo 11 (4%) están casadas o viviendo en pareja; una persona manifestó ser divorciada. 294 de las personas participantes no tienen hijos; cuatro tienen un hijo; dos tienen dos hijos; ninguna tiene más de dos hijos.

El tamaño promedio de los hogares fue de 3.57 personas; la moda fue cuatro personas (32.6%), seguida de tres (25.7%) y luego cinco (16.7%).

48.6% de los padres de las personas encuestadas tienen más de 50 años; 20%, entre 46 y 50 años; 15%, entre 41 y 45 años; 6%, entre 36 y 40. 9.7% de las personas respondieron que desconocían la edad de su padre o era complicado/preferían no responder. 37% de las madres de las personas encuestadas tienen más de 50 años; 29.7%, entre 46 y 50 años; 20.3%, entre 41 y 45 años; 10%, entre 36 y 40; 1.7%, 35 años o menos. 1.3% de las personas respondieron que desconocían la edad de su madre o era complicado/preferían no responder.

29% de los padres concluyeron la educación media o técnica; 25%, la básica; 14%, pregrado; 13%, posgrado; 8%, educación inicial o preescolar; 9% prefirió no responder o lo desconocía. 37%

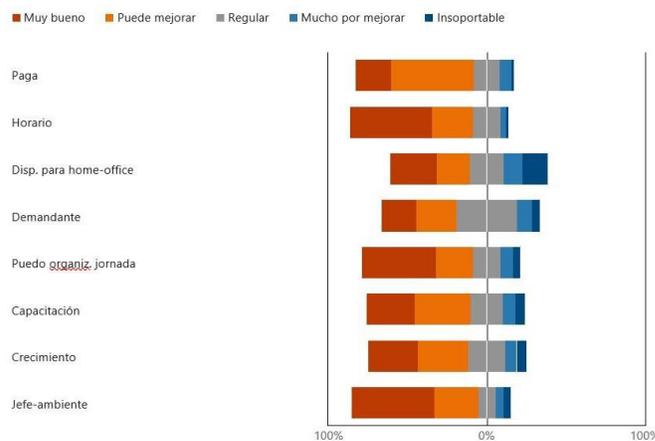
de las madres completaron la educación media o técnica; 21%, la básica; 18%, pregrado; 17%, posgrado; 2%, educación inicial o preescolar; 2% prefirió no responder o lo desconocía.

28% no ha trabajado todavía; 8% trabajó antes de los 15 años; 6%, a los quince; el resto, tuvo su primer empleo entre los 16 años y su edad actual. 54% no está trabajando actualmente. 21% es empleado (a) en el sector privado; 9%, en el sector público; 10%, por cuenta propia; 5% es empleador o empresario.

La figura 1 muestra el modo como las personas que están ocupadas y participaron en la encuesta calificaron su empleo actual:

Figura 1. Calificación del empleo actual.

16. ¿Cómo calificaría su actual empleo u ocupación en los siguientes aspectos? (en caso de que alguna opción no aplique, seleccionar "regular"):



Fuente: elaboración propia (2024), con base en England (1991), Gardiner y Goedhuys (2020) y Maestas *et al.* (2023).

Como puede notarse, a excepción de qué tan demandante es y de la disponibilidad para hacer *home-office*, los jóvenes otorgaron buenas e incluso muy buenas calificaciones a su empleo actual. Se retomará este dato en la sección de Conclusiones.

52% prefirió un trabajo con bastante interacción personal, buen jefe (a) y equipo, aunque pocas oportunidades de hacer *home-office*; 48%, un trabajo con flexibilidad y *home-office*, aunque poca interacción personal.

63% prefirió tener su propia empresa, aunque eso implique riesgos o inestabilidad de ingresos; 37%, un trabajo estable como empleado. Una variable que marcó el contraste entre quienes preferían emprender o un trabajo estable fue el nivel de escolaridad. La preferencia por emprender fue menor entre las personas con pregrado y posgrado, quizá porque algunos (as)

prefieren ejercer su profesión de manera estable o porque existe cierto mandato social por buscar la estabilidad. Así lo manifestaron algunos de los entrevistados:

He tenido varios trabajos, los veo como un sacrificio para alcanzar el proyecto que quiero: vivir de lo que estoy estudiando [trabajar en su profesión]. (...) [¿te gustaría emprender?] ¿Tener una empresa propia? Tal vez cuando ya tenga un empleo estable como docente y no dependa de los ingresos de un negocio propio, ¿pero arriesgarme a que sea mi fuente principal de ingresos? ..., no creo. (Estudiante 1, comunicación personal, 15 de febrero de 2024)

Yo quería trabajar en ... [nombre de la empresa], pero no entré. He hecho cursos, me han entrevistado... Y mientras he tenido otros trabajos. (...) Siento que hay presión, es un tema cultural: 'debes tener un trabajo estable, mantenerte, trabajar en lo que estudiaste'. (Estudiante 2, comunicación personal, 12 de marzo de 2024)

55% prefirió ascender y tener mejores ingresos, aunque se pudiera ver comprometido el equilibrio trabajo/vida; 44%, tener un buen equilibrio trabajo/vida, conservando el mismo nivel de ingresos y el mismo puesto.

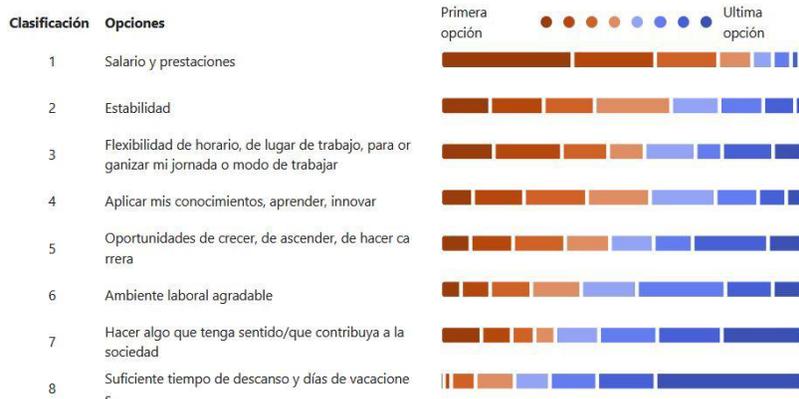
En la figura 2 se muestra cuál fue el orden de prioridades en un empleo. Las primeras tres opciones fueron: salarios y prestaciones, estabilidad, flexibilidad de horario, de lugar de trabajo y para organizar la jornada; las últimas tres: ambiente laboral agradable, hacer algo que tenga sentido o impacto, tener suficiente tiempo de descanso y vacaciones.

12

Figura 2. Prioridades en un empleo⁷.

20. Para usted, ¿qué es lo más importante en un empleo? (ordene la siguiente lista, colocando hasta arriba lo que le parezca más importante, posteriormente lo segundo más importante y así, hasta dejar abajo lo menos importante):

300 Respuestas



Fuente: elaboración propia (2024), con base en England (1991), Gardiner y Goedhuys (2020) y Maestas *et al.* (2023).

⁷ El tamaño de la barra indica la proporción en la cual dicha opción fue seleccionada por las personas que respondieron. Por ejemplo, aproximadamente un tercio de quienes respondieron colocaron en primer lugar la opción *Salarios y prestaciones*, mientras que aproximadamente 40% de las personas pusieron como última opción *Suficiente tiempo de descanso y días de vacaciones*.

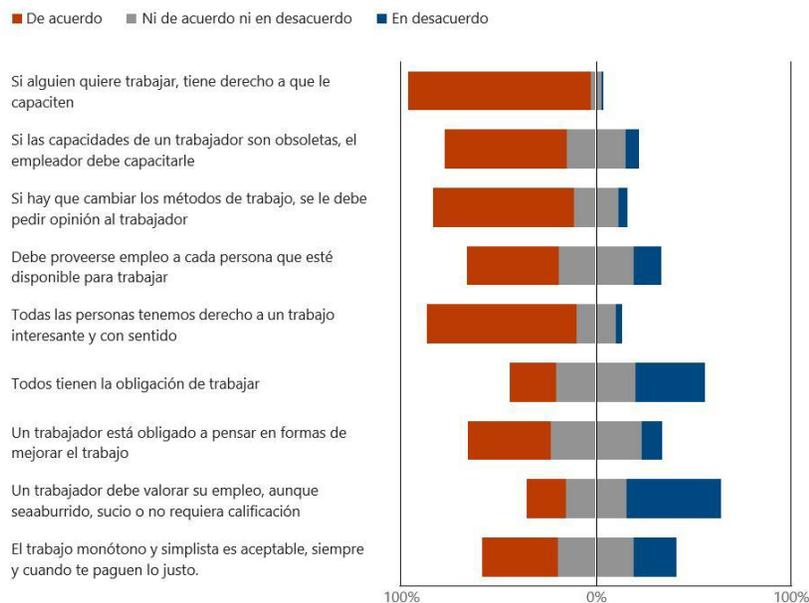
La pregunta se sitúa en un escenario hipotético en el que los condicionantes socioeconómicos y de otros tipos parecen estar suspendidos, pero los jóvenes matizaban con realismo: al final de cuentas tendrán que hacer aquello que sea mejor para su familia.

Para mí, el trabajo es una forma de consolidar mi proyecto de vida, que me permita estabilidad y poder contribuir con el entorno que me rodea. (...) El proyecto de vida es primero, pero todo está (y estará) en función de mi hogar, ¿qué necesita mi hogar de mí? (Estudiante 3, comunicación personal, 10 de mayo de 2024)

En una escala del 1 al 5, las personas que participaron en la encuesta otorgaron una calificación promedio de 3.7 a qué tan importante es la dimensión “trabajo” en sus vidas, comparadas con otras dimensiones (familiar, comunitaria, religiosa, descanso u otras).

La figura 3 muestra las respuestas en relación con las normas sociales sobre el trabajo. Los primeros cinco enunciados hacen referencia a derechos (*entitlements*) y los últimos cuatro a obligaciones. Como se puede notar, en general hubo mayor nivel de acuerdo con las afirmaciones en torno a los derechos que en torno a las obligaciones⁸. El mayor contraste se da cuando comparamos “si alguien quiere trabajar, tiene derecho a que le capaciten” con “un trabajador debe valorar su empleo, aunque sea aburrido, sucio o no requiera calificación”. Estos datos se retomarán en la sección de Conclusiones.

Figura 3. Normas sociales sobre el trabajo.



Fuente: elaboración propia (2024), con base en England (1991).

⁸ Más mujeres que hombres se manifestaron de acuerdo con los enunciados que afirman las obligaciones en el trabajo.

La exploración mediante tablas de contingencia con medidas de asociación permitió identificar algunas variables que pudieran estar determinando las respuestas presentadas anteriormente. Con estas pistas se realizó un análisis (Janssens *et al.*, 2008; Okeke y Okeke, 2015) que permitió extraer tres componentes principales con un porcentaje acumulado de 75.67% de varianza explicada. Como se puede ver en la tabla 1, las variables de edad del padre y de la madre tienen una correlación alta con el primer componente; el conjunto de derechos en relación con el trabajo (los primeros cinco enunciados de la figura 3), con el segundo componente; las variables empresario o empleado⁹ y centralidad del trabajo están correlacionadas con el componente tres.

**Tabla 1. Matriz de componente.
Componentes**

	1	2	3
Edad del padre	.876	.029	.196
Edad de la madre	.896	-.044	.038
Empresario-empleado	-.224	-.390	.742
Centralidad del trabajo	-.067	.569	.658
Derechos en el trabajo	-.045	.802	-.111

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: elaboración propia (2024).

Los componentes fueron usados como variables en el análisis de conglomerados para identificar clústeres de participantes (Janssens *et al.*, 2008, Okeke y Okeke, 2015), usando una técnica de conglomerados jerárquicos (enlace de Ward), seguida de una de conglomerados no-jerárquicos (k-medias) que, a su vez, se usaron para el análisis discriminante posterior. En el análisis discriminante (Pozo-Díaz y Carrasco, 2005) se identificaron dos funciones, la primera explica el 60.3% de la varianza total y la segunda el resto. Ambas tuvieron coeficientes de correlación canónica cercanos a 1 (0.824 y 0.763, respectivamente) y valores más cercanos a 0 que a 1 en la prueba de funciones (0.134, sign. <0.001 y 0.418, sign. <0.001, respectivamente). Los coeficientes de función discriminante canónica estandarizados de las variables se ubicaron en un rango de 0.579 a 0.877. En resumen, estas dos funciones y estas cinco variables tienen un buen poder discriminante.

La matriz de estructuras (véase tabla 2) muestra los coeficientes de correlación de las variables discriminantes con las funciones discriminantes canónicas estandarizadas:

⁹ Se refiere a la pregunta "(¿Qué opción preferiría:) tener su propia empresa, aunque eso pueda implicar riesgos o inestabilidad de ingresos o un trabajo estable como empleado?"

Tabla 2. Matriz de estructuras
Función

	1	2
Edad de la madre	.737*	.105
Edad del padre	.722*	.271
Centralidad del trabajo	-.135	.643*
Derechos en el trabajo	-.115	.299*
Empresario empleado	-.083	.289*

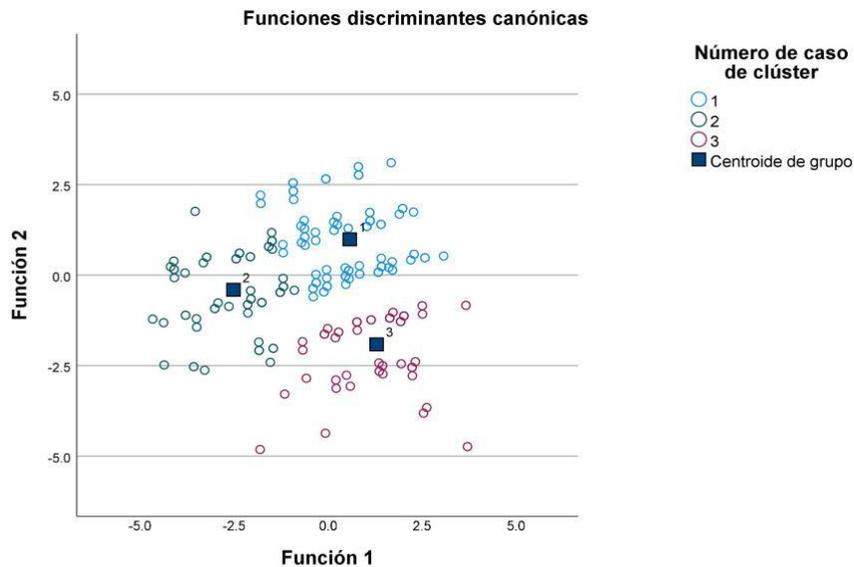
*. La mayor correlación absoluta entre cada variable y cualquier función discriminante.

Fuente: elaboración propia (2024).

Como se puede observar, las variables edad de la madre (0.737) y edad del padre (0.722) tienen una mayor correlación con la función 1, y las variables centralidad en el trabajo (0.643), derechos en el trabajo (0.299) y empresario/ empleado (0.289), con la función 2.

La figura 4 muestra la distribución de los casos de clúster en relación con las funciones discriminantes canónicas:

Figura 4. Distribución de casos de clúster en relación con las funciones discriminantes canónicas.



Fuente: elaboración propia (2024)

El grupo 1 está conformado por 160 casos; el grupo 2, por 73 casos; el grupo 3, por 67 casos. Los grupos 1 y 3 tienen padres de mayor edad (mayores de 46 años) que los del grupo 2 (entre 36 y 45 años). Las y los miembros del grupo 1 respondieron con mayor frecuencia que preferirían tener su propia empresa, aunque eso pueda implicar riesgos o inestabilidad de ingresos o un trabajo estable como empleado (aunque debe tenerse en cuenta que esta variable tuvo menor poder discriminante); este grupo (1) también registró mayor puntaje en la centralidad del trabajo (4.18, contra 3.85 del grupo 2 y sólo 2.82 del grupo 3).

Se repitió el ejercicio sólo con personas en edad *impresionable* (18 a 25 años). Las diferencias más relevantes son las siguientes: en el análisis discriminante, ambas funciones tuvieron un peso relativamente equilibrado en la explicación de la varianza (56.1% la primera función; 43.9%, la segunda). La variable empresario/empleado no tuvo poder discriminante, de acuerdo con su coeficiente de función discriminante canónica estandarizado. Hubo cambios en la matriz de estructuras, como lo muestra la tabla 3:

**Tabla 3. Matriz de estructuras.
Función.**

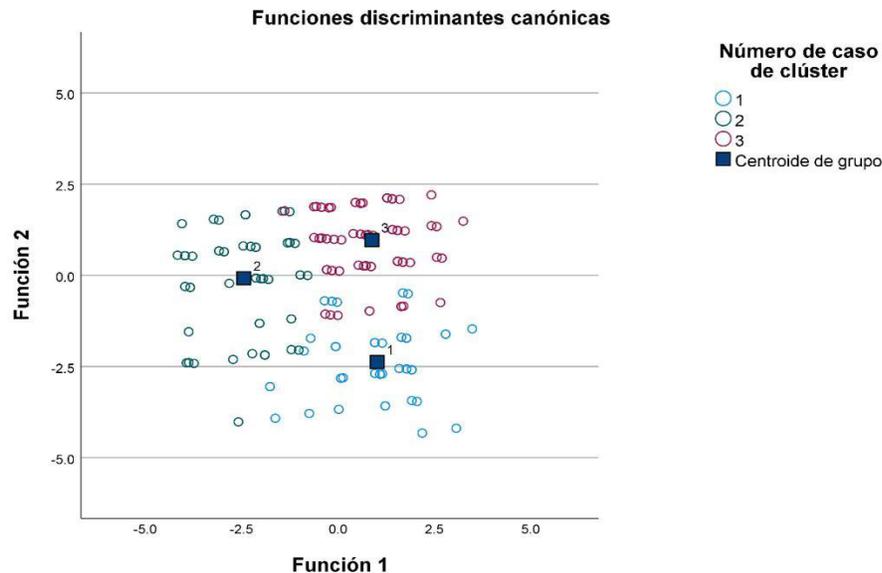
	1	2
edad de la madre	.698*	.035
edad del padre	.790*	.113
centralidad en el trabajo	-.070	.393*
derechos en el trabajo	-.078	.744*
Empresario-empleado	-.002	.059*

*. La mayor correlación absoluta entre cada variable y cualquier función discriminante.

Fuente: elaboración propia (2024).

La correlación de las variables con la función 2 cambió: ahora la mayor correlación se presentó con la variable derechos en el trabajo, mientras que los coeficientes del resto de las variables fueron débiles o irrelevantes.

Se distinguieron tres clústeres: el 1, conformado por 53 casos; el 2, por 66 casos; el 3, por 136 casos, mostrados a continuación en la figura 5. El contraste principal en el agrupamiento se da en torno a la función 2 y, en particular, la variable derechos en el trabajo: el grupo 3 (136 casos) registró un valor cercano a 1 (es decir, sus miembros están de acuerdo con los cinco enunciados que sirven de indicadores para esta variable de manera más determinada que en el ejercicio anterior, que incluía a participantes de mayor edad), mientras que el grupo 1 (53 casos) registró un valor cercano a 0 (sus miembros están en desacuerdo con esos enunciados).

Figura 5. Distribución de casos de clúster en relación con las funciones discriminantes canónicas.

Fuente: elaboración propia (2024).

Se realizó una regresión logística para determinar los efectos de la variable centralidad del trabajo en el modo como califican las personas participantes su empleo. El modelo de regresión logística fue estadísticamente significativo ($\chi^2(3) = 26.43$, $p < 0.000$) y explicó el 23.54% de la varianza. Quienes le otorgan más (5/5) centralidad al trabajo tienen una probabilidad de sólo 5.2% de calificar positivamente su empleo ($p = 0.092$).

4. Conclusiones

Valoración positiva del trabajo actual

Los jóvenes que participaron en el estudio hicieron una valoración positiva de su empleo actual. En principio este hallazgo podría resultar contraintuitivo si tomamos en cuenta que, a nivel global, sólo una de cada cinco personas trabajadoras se siente feliz en su empleo (Gallup, 2024, p. 35) este dato vale para Colombia, en donde 45% de las personas trabajadoras están buscando otro trabajo. Sin embargo, por paradójico que pudiera parecer, otros estudios muestran que los trabajadores –de Estados Unidos de América, en el caso en cuestión– valoran positivamente su trabajo, más las personas mayores que los jóvenes (Horowitz y Parker, 2023). Esta valoración positiva de los trabajos actuales podría estar asociada a un contexto económico de desempleo, subempleo e informalidad, si bien no se obtuvieron elementos que permitan afirmarlo de manera robusta. El análisis de regresión logística sólo permite afirmar que quienes valoran más la dimensión trabajo en sus vidas son más críticos(as) de su empleo actual, lo que podría significar que esperarían obtener más de su empleo, dado que trabajar es algo importante en sus vidas. Otra pista la ofrecen los dos elementos en los que la calificación no fue tan positiva:

la disponibilidad para hacer teletrabajo y qué tan demandante es el empleo actual. Podría pensarse que se desearían empleos más flexibles y menos demandantes, esta última valoración podría estar influenciada por tener que combinar el estudio y el trabajo¹⁰ (Loughlin y Barling, 2001).

Centralidad del trabajo

Si consideramos que England (1991, p. 117) reportó una respuesta promedio de 5.41/7 (equivalente a 3.86/5) a la pregunta “¿Qué tan importante y significativo es trabajar en el conjunto de su vida?” (en una escala del 1 al 7) en una muestra estadounidense de 1989, y que Twenge (2010) advertía una tendencia a la baja en la centralidad del trabajo de generación en generación, podemos decir que el valor 3.7 en la respuesta promedio de la muestra de este estudio apunta hacia una población que tiene el trabajo como algo central en sus vidas. La importancia de esta variable en la muestra del estudio también se desprende del análisis estadístico que se presentó anteriormente: la centralidad del trabajo es una de las variables que más contribuyeron a discriminar los grupos que conforman la muestra: uno con una valoración muy alta del trabajo (4.18/5, conformado por 160 personas) y otro polo, de menor tamaño (67 personas), con una valoración contrastante de sólo 2.8 (nótense los puntos cercanos a la parte baja del eje de las Y o función 2 en la figura 4). Ambos grupos tienen padres de un poco más edad que el tercer grupo en cuestión, que tuvo una valoración de la centralidad del trabajo cercana al promedio (3.85).

¿Metas económicas o metas de confort?

Al ser consultados sobre sus prioridades en un empleo, la mayoría de las personas que participaron en el estudio optaron por salario y prestaciones, seguido de estabilidad; sólo en un tercer puesto apareció una meta de confort: flexibilidad de horario, de lugar de trabajo y para organizar la jornada. Estos hallazgos contrastan con los obtenidos por Satizábal-Reyes *et al.* (2023), quizá porque su estudio fue realizado entre estudiantes de una universidad privada. En lo que ambas poblaciones son relativamente similares es en su preferencia por emprender, aun a costa de inestabilidad de ingresos o de incurrir en riesgos. En conjunto, se podría afirmar que la población de nuestro estudio se inclinó más por las metas económicas que por las de confort.

Derechos en el trabajo

Un grupo mayoritario de los jóvenes que participaron en el estudio estuvo más de acuerdo con las afirmaciones en relación con los derechos en el trabajo que con aquellas que se refieren a las obligaciones en el trabajo. En particular, se nota un contraste entre la valoración del derecho

¹⁰ Los datos de la encuesta no permiten distinguir tres subgrupos: sólo trabaja, trabaja y estudia, y sólo estudia (ni un cuarto: actualmente no trabaja y no estudia). Se preguntó si actualmente trabaja, *pero no si actualmente estudia*. Esta es una limitación de la presente investigación que habría que tomar en cuenta para ulteriores estudios.

a obtener capacitación y a tener un trabajo interesante y con sentido en comparación con la repulsa de los trabajos aburridos, sucios, monótonos y simplistas (véase la figura 3, *supra*). De particular interés resultó esta variable en el análisis de la población en edad *impresionable* (entre los 18 y los 25 años). Es digno de destacar este desplazamiento en cuanto a la relevancia de las variables como discriminantes de los grupos: al analizar toda la muestra, la *centralidad del trabajo* tenía una mayor importancia, que luego cedió a la variable *derechos en el trabajo* al analizar sólo a aquellos participantes más jóvenes. Este podría ser un indicador de un movimiento en la línea de la hipótesis que aboga por el peso de los *eventos significativos generacionales* (Cuesta *et al.*, 2009).

Interpretación de conjunto

En conjunto, la estudiada es una población joven cuyo sector mayoritario valora el trabajo como algo central en sus vidas; califica de manera positiva de su empleo actual; y se inclina más por las metas económicas (salarios, estabilidad, ascenso, oportunidad de emprender) que por las de confort (flexibilidad, teletrabajo, propósito del trabajo). Los hallazgos de esta investigación están más inclinados a validar el peso que tienen el entorno económico y los hogares en la configuración de las preferencias y expectativas laborales de los jóvenes. No obstante, el grupo estudiado tiene en más alta estima los derechos que las obligaciones en el trabajo, lo cual nos hace pensar que De Hauw y De Vos (2010) podrían tener razón: no es que esta generación haga a un lado la expectativa de un trabajo digno, sino que está esperando un mejor momento. Este es un aspecto que tendrá que irse monitoreando en los años venideros para observar si se presenta un “desplazamiento en el horizonte de la significación del trabajo”, como podría desprenderse de la hipótesis de Cotofan *et al.* (2021, p. 183) y del hecho de que hay otros participantes en el estudio - una minoría- para quienes el trabajo no es tan central, que son más críticos respecto de su empleo actual y que se inclinan más por las metas de confort en el trabajo.

El estudio que se presentó aquí es limitado en cuanto a la generalización de sus hallazgos, pero ofrece una ventana hacia las preferencias y expectativas respecto al trabajo entre la población joven de una ciudad media colombiana, con una muestra que proviene principalmente de una universidad pública. En este sentido ofrece un contraste y complemento al estudio de Satizábal-Reyes *et al.* (2023). Tendrían que realizarse estudios similares en otras ciudades latinoamericanas para tener un panorama más completo de las preferencias y expectativas laborales de los jóvenes en nuestros tiempos.

Financiación

Este artículo se deriva de la investigación “Aspiraciones y preferencias laborales de las personas jóvenes que inician su trayectoria laboral después de la contingencia por Covid-19”, avalada y financiada por ITESO, realizada durante el año 2024.



Contribuciones del autor

David Foust-Rodríguez: conceptualización, curaduría de datos, análisis formal, adquisición de recursos, investigación, metodología, administración del proyecto, escritura (borrador original), escritura (revisión del borrador y revisión/corrección).

Conflictos de interés

El autor declara que no tiene ningún conflicto de interés en la escritura o publicación de este artículo.

Implicaciones éticas

El autor declara que no tiene ningún tipo de implicación ética que se deba declarar en la escritura y publicación de este artículo.

5. Referencias bibliográficas

- Acosta-Piñeros, C. (2017). *Motivaciones laborales de Millennials que trabajan en diversas empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia* [Trabajo de pregrado, Universidad de la Sabana]. Archivo digital. <http://hdl.handle.net/10818/30987>
- Carnegie, M. (2023, 16 de febrero). Are Gen Z the most stressed generation in the workplace? *BBC*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215-238. <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.215>
- Cotofan, M., Cassar, L., Dur, R., & Meier, S. (2023). Macroeconomic conditions when young shape job preferences for life. *The review of economics and statistics*, 105(2), 467-473. https://doi.org/10.1162/rest_a_01057
- Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). Work and well-being during COVID-19: Impact, inequalities, resilience, and the future of work. En J. F. Helliwell, R. Layard, J. D. Sachs y J. E. De Neve, (Eds.), *World Happiness Report 2021* (pp. 154-190). Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/>
- Cuesta, E. M., Ibáñez, M. E., Tagliabue, R., y Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, 2(31), 126-138. <https://doi.org/10.17058/barbaroi.v2i31.479>

- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspectives and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business Psychology*, 25, 293-302. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9162-9>
- Delajara, M., De la Torre, R., Díaz-Infante, E., y Vélez-Grajales, R. (2018). *El México del 2018. Movilidad social para el bienestar*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/El-M%C3%A9xico-del-2018.-Movilidad-social-para-el-bienestar.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024a). *Principales resultados, mercado laboral. Abril 2024. Febrero-abril 2024*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/pres-GEIH-abr2024.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024b). *Boletín de técnico. Mercado laboral de la juventud. Trimestre móvil febrero-abril 2024*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLJ-feb-abr2024.pdf>
- England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA: recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 111-124. <https://doi.org/10.1080/09602009108408516>
- Gallup. (2024). State of the global workplace: 2024 report. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gardiner, D., & Goedhuys, M. (2020). *Youth aspirations and the future of work. A review of the literature and the evidence*. International Labour Organization. <https://www.econstor.eu/handle/10419/263075>
- González-Lorente, C., y Martínez-Clares, P. (2016). Expectativas del futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. <https://revistas.um.es/rie/article/view/232071/187051>
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: a relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667. <https://doi.org/10.1177/0018726702556002>
- Hernández, G. (2022, 30 de septiembre). 6 características de la nueva generación de jóvenes que se integra al mercado laboral. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/6-caracteristicas-de-la-nueva-generacion-de-jovenes-que-se-integra-al-mercado-laboral-20220930-0047.html>
- Hernández, G. (2023a, 1 de noviembre). ¿Rechazarías un ascenso por salud mental? El 36% de los mexicanos lo haría. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rechazarias-un-ascenso-por-salud-mental-El-36-de-los-mexicanos-lo-haria-20231031-0127.html>
- Hernández, G. (2023b, 1 de marzo). Salario vs experiencia laboral: ¿Qué pesa más en la atracción y reclutamiento de talento? *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Salario-vs-experiencia-laboral-Que-pesa-mas-en-la-atraccion-y-reclutamiento-de-talento-20230301-0024.html>
- Horowitz, J. M., & Parker, K. (2023, 30 de marzo). How americans view their jobs. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/30/how-americans-view-their-jobs/>

- Janssens, W., Wijnen, K., De Pelsmacker, P., & Van Kenhove, P. (2008). *Marketing research with SPSS*. Pearson.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543-558. <https://doi.org/10.1348/096317901167514>
- Maca-Urbano, D., Satizábal -Reyes, M., y Unás-Camelo, V. (2023) Lo mejor de dos mundos: expectativas de jóvenes universitarios (as) frente al trabajo. *Encuentros*, 21(2), 60-73. <http://ojs.uac.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2930>
- Maestas, N., Mullen, K. J., Powell, D., von Wachter, T., & Wenger, J. B. (2023). The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages. *American Economic Review*, 113(7), 2007-2047. <https://doi.org/10.1257/aer.20190846>
- Manuti, A. (2012). The meaning of working and career planning strategies: differences between high school and college students. *European Journal of Social Sciences*, 35(1), 109-119. https://europeanjournalofsocialsciences.com/issues/EJSS_35_1.html
- Manuti, A., Curci, A., & Van der Heijden, B. (2018). The meaning of working for young people: the case of the millennials. *International Journal of Training and Development*, 22(4), 274-288. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12138>
- Okeke, E. N., & Okeke, J. U. (2015). Clustering using principal component analysis as an input tool. *Journal of multidisciplinary engineering science and technology*, 2(10), 2694-2699. <http://www.jmest.org/wp-content/uploads/JMESTN42350992.pdf>
- Pendell, R., & Vander-Helm, S. (2022, 11 de noviembre). Generation disconnected: data on Gen Z in the workplace. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/404693/generation-disconnected-data-gen-workplace.aspx>
- Pozo-Díaz, M. Z., y Carrasco, G. I. (2005). Aplicación del análisis discriminante a un conjunto de datos vinícolas mediante el paquete estadístico SPSS v10, *Tecnociencia*, 7(1), 7-21. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/tecnociencia/article/view/677/576>
- QuestionPro. (s.f.). *Calculadora de muestras*. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sartre, J. P. (1971). *Materialismo y revolución*. La Pléyade.
- Satizábal-Reyes, M., Unás-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>
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363-382. <https://doi.org/10.1002/job.147>

- 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://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5345058>
- Telencuestas. (s.f.). *Cuántos habitantes tenía Santander, Colombia, en 2023*. <https://telencuestas.com/censos-de-poblacion/colombia/2023/santander>
- 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. <https://doi.org/10.18359/reds.1867>
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201-210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Van-Zanden, J. L. (2016). North-western Europe. En J. Baten (Ed.), *A history of the global economy: from 1500 to the present* (pp. 13-34). Cambridge University Press.